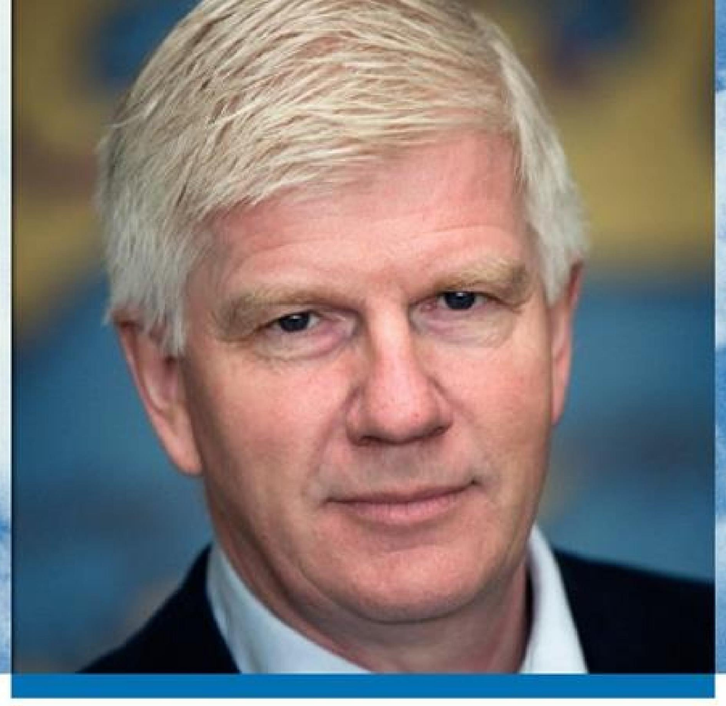
Personaleblad | Aabenraa Kommune | **Marts 2013** | **Nr. 21**

Aabenraa Kommune

Aabne linjer

Mangfoldighed styrker fællesskabet

Udvikling er en proces



Udvikling og forandring hænger uløseligt sammen. Arbejdspladsen Aabenraa Kommune er midt i en udvikling, der betyder forandringer for rigtigt mange af kommunens næsten 6.000 ansatte. Alene den nye skole- og dagtilbudsstruktur og implementeringen af plejeboligstrategien berører en stor del af kommunens medarbejdere. Dertil kommer en administrativ organisationsændring, der betyder forandringer for mange af dem, der arbejder på rådhuset og i tilknytning hertil.

At udvikle en organisation er en proces. Det tager lang tid, og det foregår i en gensidig dialog, som både ledere og medarbejdere har ansvaret for, fungerer. Det vil sige, at man som ansat får at vide fra ledelsen, hvad der sker. Men hvis man oplever, at man mangler informationer, kan man selv søge dem ved at spørge sin leder, og samtidig gælder det om at have tålmodighed og respekt for, at tingene nok skal blive løst.

Derudover skal man holde fokus. Det gælder alle i hele organisationen, hvad enten man er medarbejder eller chef. Fokus skal være på at passe sit job og de opgaver, man har ansvar for at løse. Det er det eneste, der er rigtigt at gøre. I en kommune er kerneopgaven den service, vi skal yde over for borgeren. Det gælder, hvad enten man har direkte borgerkontakt eller arbejder i andre funktioner.

I dette nummer af Aabne linjer kan du blandt meget andet læse, hvordan medarbejdere i IT-afdelingen, Regnskab og Personaleteamet understøtter, at ændringerne bliver ført ud i livet, når skoler, plejehjem, forvaltninger og afdelinger skifter navn, og medarbejdere flytter rundt.

Du kan også møde den medarbejder, der guider skolerne gennem de tre store nye skolebyggerier, der er en konsekvens af den nye skolestruktur. Og du får et kig ind i et splinternyt plejehjem, der som et led i den nye plejeboligstruktur er bygget som erstatning for tre nu nedlagte plejehjem.

Endelig bliver du også præsenteret for de to nye direktører, der er ansat som led i de administrative organisationsændringer.

God læselyst!

Niels Johannesen
kommunaldirektør

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 & Borgerservice
Administrativ medarbejder Joan I. Lundgren,
Aabenraa Brand & Redning
Afdelingschef Lars Harding Hansen,
Ledelses- og Sundhedssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Rie Nielsen,
Byrådssekretariatet
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl,
Byrådssekretariatet

Kontakt redaktionen
kommunikation@aabenraa.dk

Oplag: 4400

Layout og tryk: Strandbygaard Grafisk

Forside
Center for Job & Uddannelse har skabt en rummelig arbejdsplads i kantinen på Social- og Sundhedsskolen Syd, hvor alle bidrager – handicap eller ej. Foto: Poul F. Skøtt

Indhold

Leder
side 02

Et hjem i nye rammer
side 04-05

To nye direktører
side 06

Kim samler trådene,
når skoler bygger nyt
side 07

Sådan ændrer man en organisation
side 08-09

Alle er med til at få kantinen til at køre
side 10-11

Nu skal der fart på sproget
side 12

På vagt for vækst
side 13

43 år i kommunens tjeneste
Jubilæer
Skattejagt i Aabenraa Kommune
side 14-15

Det kører på skinner
for Torbens hobby
side 16

Et hjem i nye rammer

Hanne Højbjerg var tidligere ansat på Midtpunkt i Bolderslev og er nu med til at skabe en ny kultur på det nye plejehjem i Rise. Foto: Poul F. Skøtt

Der er kommet liv i det nye Rise Plejehjem. Indtil videre er beboere og personale fra tre plejehjem flyttet ind. Flere kommer til. At flytte tre plejehjem sammen på ét nyt giver mange udfordringer ikke mindst for medarbejderne, der dog også glæder sig over at få nye kolleger.

Af: Rie Nielsen

Først i februar blev det nye Rise Plejehjem taget i brug. Da flyttede beboere fra det tidligere Rise Plejehjem og fra Ældrecenter Midtpunkt i Bolderslev ind. Senere på måneden kom beboere fra plejehjemmet i Kliplev til.

Sammen med beboerne flytter medarbejderne også ind, og medarbejderne fra de tre plejehjem skal fremover være kolleger i det store, nye hus. Det bliver deres fornemmeste opgave at skabe rummelige og menneskelige rammer, der gør Rise Plejehjem til det, det hedder: Et hjem.

Det er bestemt ikke ret tit, at man flytter et plejehjem. Det er da også noget af en udfordring ikke alene for beboerne, der bliver taget ud af deres vante omgivelser, men også for personalet.

– Det, der er helt specielt for et plejehjem, er jo, at vi skal holde vores dagligdag kørende ved siden af, at vi flytter. Vi kan ikke rive 14 dage ud af kalenderen til at flytte i, hvor vi kun koncentrerer os om det. Vi har skullet klare det samtidig med, at vi har passet vores opgave som plejehjem, forklarer Ida Tang, der er leder af Rise Plejehjem.

Social- og sundhedsassistent Anette Markussen er en af de medarbejdere, der tidligere var på det gamle Rise Plejehjem. Hun fortæller, at personalet forsøgte at forberede sig så godt som overhovedet muligt til flytningen, og at der var planlægning helt ud i de mindste detaljer.

– Men selv om vi har prøvet at forberede os med rigtigt mange ting, som for eksempel hvordan vi skal sørge for mad, og hvem der tager sig af hvad, så kan man ikke forberede sig godt nok på sådan en situation. Der vil altid være nogle ting, der kunne være gjort anderledes. Det lærer vi så af til næste gang, der er nogle, der skal flytte ind, mener Anette Markussen.

Hun og de to sosu-kolleger Maybritt Christensen fra det gamle Rise Plejehjem og Hanne Højbjerg fra det tidligere Midtpunkt i Bolderslev ville alle tre gerne have vidst det i længere tid inden flytningen, at det netop blev plejehjemmene i Bolderslev og Kliplev, der skulle flytte ind sammen med det gamle Rise Plejehjem i det nye Rise Plejehjem.

– Vi ville gerne have haft tid til at lære hinanden at kende som kolleger, inden vi skulle i gang med så stor en opgave. Vi fra Rise har jo længe vidst, at vi skulle flytte over i det nye plejehjem. Men der har været mange ting, vi ikke har kunnet beslutte, når vi ikke vidste, hvem vi skulle bo sammen med. For det var jo ikke os, der skulle bestemme det hele. Det var vigtigt, at hele det nye personale kunne være med fra starten, så vi alle kunne føle ejerskab til det nye plejehjem, fremhæver Anette Markussen.

Vi tænker fremad

Men når det er sagt, bliver der ikke snakket ret meget mere om de hektiske dage, da man fysisk flyttede beboere fra Rise, Bolderslev og Kliplev til de nye omgivelser, og hvor det gik godt de fleste dage på nær en flytning fra Midtpunkt i Bolderslev. Der var ellers negativ omtale i pressen, da det skete.

– Man kan ikke sige, at vi har lagt flytningen bag os, for den er stadig i

gang. Og der er stadig meget at arbejde med. Men det går fremad, vurderer Maybritt Christensen.

– Vi tænker ikke på den negative omtale længere. Nu er vi videre, slår Hanne Højbjerg fast.

Hun koncentrerer sig om arbejdet og om at lære at arbejde sammen med de nye kolleger.

– Det er spændende på en rigtig god måde at få nye kolleger. Vi kan give hinanden noget, mener Hanne Højbjerg.

– Jeg har virkelig lært noget af mine nye kolleger fra Midtpunkt, for de er knaldgode til at tage sig af de demente borgere. Det er virkelig en styrke for os, konstaterer Anette Markussen.

Rise Plejehjem blev officielt indviet 14. marts. Her hejser Maybritt Christensen (t.v.) og Anette Markussen dog flaget ved en beboers fødselsdag. Foto: Poul F. Skøtt

Det bedste fra alle plejehjem

Netop det, at medarbejderne kommer fra forskellige kulturer på forskellige plejehjem, fremhæver Ida Tang som noget, der kan blive en rigtig stor styrke for det nye plejehjem i arbejdet på at få skabt en ny kultur. Det arbejder hele personalet i øjeblikket målrettet på.

– Man kan jo tage det bedste fra de tre plejehjemskulturer med herind. Det vil virkelig være en fordel, når vi skal løse vores kerneopgave, som er at give beboerne et hjem, hvor de føler sig hjemme og oplever et godt hverdagsliv, som giver livskvalitet, mener hun.

Spisetid på Rise Plejehjem. Maybritt Christensen er i fuld gang med arbejdet. Foto: Poul F. Skøtt

Det at skabe en ny kultur, der er baseret på de gamle, kommer dog ikke på én gang, slår Hanne Højbjerg fast:

– Det er jo et nyt hus for os alle. Vi skal lige stikke fingeren i jorden og mærke, hvor det er, vi er kommet hen. Hvad er det her for et sted? Hvem er mine kolleger? Og hvordan snakker vi sammen? Det tager tid.

Det er Maybritt Christensen enig i:

– Det er en udfordring, når flere plejehjem flytter sammen. Også for vores beboere. Vi skal give plads til, at nogle faktisk er kede af at flytte. Og så skal vi stille og roligt og over lang tid vende det, så vi skaber glæde hos beboerne over, at de nu bor her, forklarer hun.

At løfte i flok

Selv som udenforstående kan man blive helt forpustet, når man ser tilbage på alt det, medarbejderne på det nye Rise Plejehjem har nået, siden de i november 2012 mødtes første gang. De har ikke alene flyttet tre plejehjem og 48 beboere rent fysisk, samtidig med at de har klaret deres daglige arbejde. De har også arbejdet med at flytte både beboere og sig selv og hinanden mentalt.

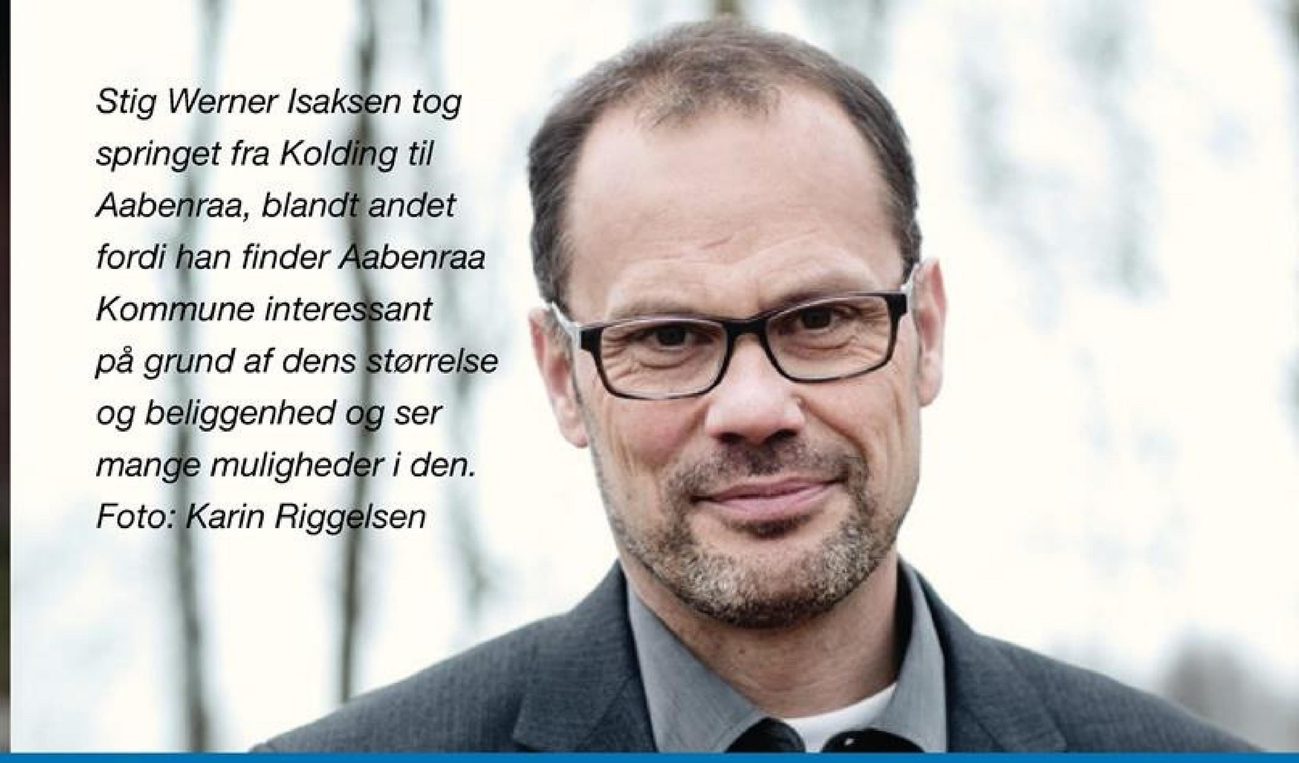
Anette Markussen understreger, at den røde tråd i det hele har været borgerne:

– Vi er gået til opgaven professionelt over for borgerne. Det er dem, der skal være i centrum, og det har de været. Når det står i vores værdigrundlag, at vi gerne vil være det bedste plejehjem i Danmark, så er det det, vi er her for.

Pleje- og omsorgschef Torben Lindbæk-Larsen anerkender i høj grad personalets indsats:

– Det at håndtere en flytning oven i det dagligdags arbejde, det er virkelig svært. Og det er en rigtig stor succes, når det lykkes, også selv om der kan være små skønhedsfejl. Personalet har håndteret etableringen af det nye Rise Plejehjem professionelt, menneskeligt og engageret, og det kan vi alle sammen være stolte af.

Chriss Mailandt-Poulsen ser sig selv som generalist, der kan se helheder og sammenhænge og få øje på, hvor der er behov for samarbejde. Foto: Karin Riggelsen



Stig Werner Isaksen tog springet fra Kolding til Aabenraa, blandt andet fordi han finder Aabenraa Kommune interessant på grund af dens størrelse og beliggenhed og ser mange muligheder i den. Foto: Karin Riggelsen

To nye direktører

Aabenraa Kommune har gennemført en organisationsændring og er gået fra syv til fem direktører. To af de fem er nye ansigter på disse poster.

Chriss Mailandt-Poulsen – ny direktør for Børn & Skole
Det kom som en overraskelse for den daværende udviklingschef Chriss Mailandt-Poulsen, at han fik tilbudt at blive konstitueret direktør for Børn & Skole.

– Jeg havde ikke set det komme, at Willy Feddersen rejste efter så kort tid. Men jeg sagde naturligvis ja til at blive konstitueret i stillingen, for det var en kanonspændende udfordring, fortæller Chriss Mailandt-Poulsen.

Efter seks måneder som konstitueret blev han i et stærkt ansøgerfelt valgt som den direktør, der fremover skal lede kommunens største område. Han tiltrådte 1. januar.

– Det er et område med mange forskellige fagligheder. Min styrke er, at jeg er generalist, og at jeg ikke har forkærlighed for ét af fagområderne. Mine kompetencer er ledelsesfaglige, pointerer direktøren.

Den nye direktør har været ansat i den nye Aabenraa Kommune fra starten – alle årene som chef. Så det er en erfaren leder, der nu har det øverste ansvar for daginstitutioner, folkeskoler og andre kommunale forhold på børne- og ungeområdet. Han mener selv, han er præget af Aabenraa Kommunes ledelsesstil.

– Jeg vil gerne være en åben, tilgængelig og imødekommende chef. Derfor er min dør, eller i hvert fald min mailboks, altid åben for medarbejderne. Jeg vil dog understrege, at jeg indgår i et hierarkisk system og har respekt for, at alle chefer får det ledelsesrum, de har krav på.

Direktøren har ikke nogen egentlig programerklæring for, hvad han vil udrette i sit nye job.

– Jeg tager jo over på et tidspunkt, hvor politikerne netop har vedtaget Sund opvækst, vores nye, sammenhængende børne-, familie- og ungepolitik. Det er min opgave at få politikken implementeret sammen med andre tiltag som ny skole- og ny dagtilbudsstruktur. Politikerne har sat flere gode skibe i søen, som jeg skal sørge for, kommer sikkert i havn.

Stig Werner Isaksen – ny direktør for Kultur, Miljø & Erhverv
Det, at Aabenraa Kommune skal etablere en ny forvaltning, der samler kultur og fritid med teknik og miljø, fik Stig Isaksen til at søge stillingen som direktør. Han tiltrådte 1. februar.

– Jeg har prøvet det før i Kolding Kommune. Det er noget, jeg har forstand på, og jeg vil gerne stå i spidsen og vise, at vi godt kan, understreger direktøren.

Februar gik med introduktion til kommunen, og rundturen gav ham et godt indtryk:

– Her er rart at være. Det er nemt at tale med folk, uanset om det er lederkolleger, medarbejdere eller politikere. Det er en anelse mindre formelt her end i Kolding, og det kan jeg godt lide.

Stig Isaksen glæder sig meget til for alvor at komme i gang med at skabe den nye forvaltning.

– Jeg vil gerne understrege, at jeg ikke er én ny direktør for to gamle forvaltninger. Det bliver én ny forvaltning. Vi skal skabe en kultur, hvor vi får den synergi ud af det, som er oplagt, når man lægger teknik sammen med oplevelser. Teknik skaber de fysiske rammer for liv, og kultur og fritid fylder liv ind i rammerne. Det bliver meget bedre, når man tænker det sammen fra begyndelsen, pointerer han.

Stig Isaksen har 15 års ledererfaring fra Kolding Kommune og slår fast, at hans medarbejdere får lov til at lave det, de er bedst til:

– De får også lov at træffe beslutninger. Jeg har en umiddelbar tillid til, at folk har forstand på det, de er ansat til, og at de udfører deres arbejde fornuftigt. Jeg sætter stor pris på, at folk har en faglig stolthed, som de lever ud. Samtidig stiller jeg krav til kvalitet. Og måden, vi møder borgerne og virksomhederne på, skal være imødekommende, så vi hjælper med at finde den rigtige vej til så vidt muligt at nå den løsning, som borgeren ønsker.

Kim samler trådene, når skoler bygger nyt

Projektleder Kim Hovmand Larsen guider skolerne gennem processen, når nye skolebyggerier skal udvikles fra idé til færdig arkitekttegning.

Af: Dorthe Lindahl

I Bov begynder byggeriet af Lyreskovskolen i foråret 2014, hvor der i dag er en bar mark. Projektleder Kim Hovmand Larsen guider skolen lige fra idéudvikling til byggeriet går i gang. Foto: Karin Riggelsen

Siden august 2011 har Kim Hovmand Larsen sørget for at samle trådene, når kommunens skoler bygger nyt. Han er uddannet arkitekt og blev ansat som projektleder i Skole & Undervisning i forlængelse af, at byrådet vedtog den nye skolestruktur i april samme år.

Den nye skolestruktur betyder blandt andet, at Aabenraa Kommune har fået tre nye skoler: Lyreskovskolen i Bov-området, Hærvejsskolen i Rødekro og Kongehøjskolen i Aabenraa. Alle steder skal eksisterende bygninger bygges om, og nyt skal bygges til.

Kim Hovmand Larsens opgave er at facilitere processen for projekterne og fungere som bindeled mellem skolerne og forvaltningen. Han sørger også for at samle alle tråde, fra idéudvikling til selve byggeriet går i gang.

– Lige fra starten bliver personalet på skolerne inddraget i, hvordan hele processen skal forløbe. Og som noget af det første hyrer vi i et udbud en bygherrerådgiver, som hjælper med den videre proces og den meget vigtige brugerinddragelse, forklarer han.

De næste trin i processen er at udarbejde et byggeprogram, udskrive arkitektkonkurrence og efter en prækvalificering udpege en vinder og tegne kontrakt med vinderen om at tegne byggeriet helt færdigt. Herefter skal der gennemføres udbud blandt entreprenører og håndværkere, der skal udføre selve byggearbejdet.

For Kim Hovmand Larsen er brugerinddragelsen den mest berigende del af processen.

– Skolebyggerier er nogle af de vigtigste bygningsanlæg i samfundet, for det er i skolerne, vi uddanner vores børn. Det handler om at give brugerne på skolerne ejerskab til projektet og hele vejen igennem forløbet afstemme forventningerne, fortæller han.

Hvert byggeri er unikt

For Kim Hovmand Larsen gælder det om at få skolernes pædagogik, organisation og fysiske miljø til at gå op i en højere enhed i byggeprojekterne.

– Når man skaber det fysiske miljø, skal man være opmærksom på pædagogiske hensyn, og hvordan skolen er organiseret. Hvordan skaber man for eksempel de bedste fysiske rammer for inklusion, og hvad betyder for eksempel lyden i rummet, når man vil skabe et inkluderende miljø? Det har jeg meget fokus på sammen med Byg & Ejendomme, der står for selve byggeprocessen.

En del af brugerinddragelsen går ud på, at skolerne formulerer visionen for den nye skole, som så omsættes til det fysiske miljø.

– Vi skal forvalte borgernes penge bedst muligt. Derfor skal vi også vide, hvad vi vil med byggeriet. Hver gang er byggerierne egentlige prototyper, for hver gang er der tale om vidt forskellige ønsker og krav, siger Kim Hovmand Larsen.

Selv om hvert byggeri er unikt, ser han alligevel nogle tendenser.

– Skolebyggerierne skal i endnu højere grad være i stand til at rumme differentieret undervisning og de specielle krav, der stilles til inklusion. Nye udfordringer er også, at der er tegn på, at klasse- og timebegrebet er under forandring, samtidig med at læring og pasning skal tænkes sammen på andre måder i det fysiske miljø.

Når selve byggeriet går i gang, giver Kim Hovmand Larsen stafetten videre til Byg & Ejendomme, men han følger løbende op på, at byggeriet lever op til brugernes ønsker.

Fakta

På Kongehøjskolen starter byggearbejdet i løbet af forsommeren, så byggeriet kan tages i brug ved skoleårets start i 2014.

Byggeriet af Lyreskovskolen begynder i foråret 2014, og skolen skal stå færdig i august 2015.

Det er endnu ikke besluttet, hvornår projektet til en samlet Hærvejsskole ved den tidligere Fladhøjskole sættes i gang.

Sådan ændrer man en organisation

Når direktionen eller ledere i institutioner og afdelinger beslutter sig for at ændre på, hvordan forvaltninger og arbejdspladser er organiseret, er en hel stribe medarbejdere involveret i at føre ændringerne ud i livet. De sørger for, at alle it-, økonomi- og personalesystemer bliver opdateret, så de stemmer overens med den nye virkelighed.

En stribe opgaver følger i kølvandet, når der sker organisationsændringer i administrationen eller på institutioner. Bente Bjørn Jensen fra Personaleteamet (tv.) guider arbejdspladsen gennem ændringerne, og Aase Seifert og Grethe Dethlefsen fra Regnskab (nr. to og tre fra venstre) opdaterer it-systemet OPUS. Servicemedarbejder Jeppe Koch (i midten) flytter inventar og flyttekasser på rådhuset, mens Gertrud Davids Fink, Oliver Kenol Jæger og Ina Fuglsang Kramer (th.) fra IT-afdelingen holder it-systemerne up to date og hjælper medarbejdere med at få it-udstyr installeret på nye arbejdspladser. Foto: Karin Riggelsen

Grethe og Aase flytter rundt på de mange brikker i Opus

Alle store og små ændringer i organisationen skal gennem hænderne på Grethe Dethlefsen, Aase Seifert eller en af deres kolleger i TeamOpus i Regnskab. Sammen har de overblik over de tusindvis af oplysninger om medarbejdere og omkostningssteder, der er gemmer sig i it-systemet Opus.

Af: Dorthe Lindahl

Indsigt, overblik og evnen til at være kontant og præcis. Det er nogle af de færdigheder, Aase Seifert og Grethe Dethlefsen fremhæver hos en god TeamOpus-medarbejder.

De egenskaber kommer i spil, når it-systemet Opus, der rummer informationer om LinjeOrganisationsSystemet LOS, løn og personale, økonomi og institutioner, skal opdateres. Hver lille ændring ét sted i systemet afføder oftest ændringer gennem hele systemet.

– Løndata skal passe sammen med data om økonomi, ejendomme og forsikring. Når der sker ændringer i organisationen, skal oplysninger ændres helt ned på personniveau, forklarer Grethe Dethlefsen.

– Hver gang skal vi sætte os ind i den enkelte medarbejders behov, og hvad han eller hun har brug for at se i systemet, fortæller Aase Seifert.

Når de mange puslespilsbrikker skal falde rigtigt på plads, trækker de to kolleger på deres store viden og kendskab til systemet.

– Vi har mange af tingene i hovedet og ved, hvad vi skal være opmærksomme på andre steder i systemet, når vi retter ét sted. Og så supplerer vi hinanden godt i teamet, fordi vi er eksperter på hver vores område, forklarer Aase Seifert.

– Vi mødes også ofte med lederne, når der sker store ændringer for at få indblik i, hvordan de organiserer sig. For eksempel har de tre nye skoler valgt hver deres model. Selv om skolerne stadig er fiktive rent fysisk, så eksisterer de i systemet, fortæller Grethe Dethlefsen.

Hvis de data, der bliver trukket ud af systemet til Løn & Personale, SKAT, banker, pensionskasser og andre samarbejdspartnere, skal være korrekte, er teamet afhængigt af at få besked, når der sker ændringer på de enkelte arbejdspladser.

– Giv os besked, så sorterer vi i, hvilke informationer der er relevante for os, lyder opfordringen fra Aase Seifert.

Ina og Gertrud skræddersyr it-systemerne

Ina Fuglsang Kramer og Gertrud Davids Fink sørger for at tilpasse it-systemerne, så de afspejler organisationen og passer til den enkelte brugers behov.

Af: Dorthe Lindahl

Det kræver både overblik og sans for detaljen, når medarbejderne i IT-afdelingen opdaterer it-systemerne, så de passer til en justeret organisation.

Det er it-medarbejder Ina Fuglsang Kramer, der sørger for at rette oplysninger om medarbejdere i Active Directory (AD). AD'et udgør hele grundstrukturen for alle medarbejdere, der anvender kommunens it-systemer, herunder oplysninger om arbejdssted, kontaktinformationer og rettigheder. AD'et rummer desuden oplysninger om kommunens it-systemer, pc'ere og eksterne leverandører.

– Via AD'et tildeler jeg medarbejderne rettigheder til blandt andet postgrupper og forvaltnings- og afdelingsdrev og sørger for, at alle har adgang til de data, der er relevante for lige præcis dem, forklarer hun.

Ina Fuglsang Kramer sørger også for at oprette nye postgrupper og slette gamle postgrupper, der ikke længere afspejler virkeligheden.

Hun er afhængig af, at arbejdspladsens leder opretter en opgave i AdHoc-IT, når der sker organisationsændringer.

Det samme gælder kollegaen Gertrud Davids Fink. Hun er ESDH-koordinator og sørger for, at det elektroniske sags- og dokumenthåndteringssystem Acadre hele tiden er up to date med organisationen.

– Hver enkelt medarbejder skal kunne se lige præcis de sager og den indskannede post, han eller hun har behov for. Hverken mere eller mindre. Ellers overholder vi ikke loven, forklarer hun.

Når hun får viden om, at der sker ændringer fra Ina Fuglsang Kramer eller andre, kontakter hun oftest ledere eller superbrugere på de arbejdspladser, der bliver berørt af ændringerne.

– Afdelingen eller institutionen skal finde ud af, hvilke medarbejdere der skal flyttes hvorhen i systemet, og hvilke rettigheder de skal have. Det samme gælder for sager og dokumenter i systemet, forklarer Gertrud Davids Fink.

Når det er på plads, sender hun opgaven videre til leverandøren af Acadre, som foretager tilpasningerne.

De to kolleger opfordrer ledere til at varsle organisationsændringer i god tid.

– Giv os hellere for mange informationer end ingen. Vi hjælper med at afklare, hvilke oplysninger vi har behov for, siger Gertrud Davids Fink.

Personaleteamet guider arbejdspladsen gennem ændringer

I Løn & Personale står Personaleteamet klar med sparring til arbejdspladser, der står over for organisationsændringer.

Af: Dorthe Lindahl

Teamleder Bente Bjørn opfordrer ledere til at kontakte Personaleteamet allerede inden organisationsændringerne kommer på tegnebrættet.

– Vi kan blandt andet give sparring i forhold til, hvordan man inddrager medarbejderne i processen via MED-systemet, MED-struktur og personalejuridiske spørgsmål. For lederne er det en mulighed for at få en drøftelse af, hvordan man gennemfører processen på en god måde, forklarer hun.

For Personaleteamet er det også en opgave at forhandle med faglige organisationer, når ansatte i forbindelse med en organisationsændring slutter deres lederjob og skal fortsætte på ændrede vilkår.

Når teamet rådgiver og vejleder kommunens arbejdspladser, får de samtidig nyttig viden, der gør, at de er med til at bevare overblikket over blandt andet ledelsesstrukturen på de enkelte arbejdspladser.

Fakta

Ny organisation fra 1. marts

Den 1. marts trådte en ny overordnet administrativ organisation i kraft i Aabenraa Kommune.

Tre forvaltninger – Teknik & Miljø, Kultur & Borgerservice og Arbejdsmarked & Social – bliver til de to nye forvaltninger Kultur, Miljø & Erhverv og Jobcenter & Borgerservice. Børn & Skole, Sundhed & Omsorg og Staben fortsætter som selvstændige hovedområder.

Alle er med til at få kantinen til at køre

Rummelighed og god værkstedshumor er nogle af de ingredienser, der gør det sjovt at drive kantinen på social- og sundhedsskolen for kantineleder Gitte Aalbing (tv.), praktikant Niclas Andersen, Allan Straarup, der er ansat i skånejob og Betina Christensen, leder af Center for Job & Uddannelse. Foto: Poul F. Skøtt

Siden kantineleder Gitte Aabling og hendes medarbejdere overtog kantinen på Social- og Sundhedsskolen Syd sidste sommer, har de skabt en rummelig arbejdsplads, hvor alle bidrager – handicap eller ej.

Af: Dorthe Lindahl

Da Gitte Aabling i foråret 2012 blev ansat som leder af kantinen på Social- og Sundhedsskolen Syd i Aabenraa, fik hun samtidig til opgave at skabe en arbejdsplads, der kan rumme mennesker med fysiske eller psykiske handicap.

Kantinen er en del af Center for Job & Uddannelse under Handicap & Psykiatri i Aabenraa Kommune og udover at bespise skolens elever og medarbejdere, fungerer den som værksted for psykisk og fysisk udviklingshæmmede.

For Gitte Aabling, der er uddannet køkkenleder, var det lysten, der drev værket, da hun søgte stillingen som kantineleder.

– Jeg kunne fra starten se, at der var nogle gode opgaver for borgere, der er i målgruppen for at arbejde i støttet beskæftigelse. Og nu er jeg positivt overrasket over, at lysten til at udvikle arbejdspladsen har vist sig at være så stor, fortæller hun.

God signalværdi for elever

I Center for Job & Uddannelse havde leder Betina Christensen i et par år arbejdet med et koncept for sociale og rummelige arbejdspladser og søgt efter arbejdspladser, der kan rumme mennesker, som har behov for at arbejde i et beskyttet miljø.

– Da skolen skulle have ny forpagter til sin kantine, henvendte den sig til Aabenraa Kommune og spurgte, om vi kunne være interesseret. Så vi har været ønsket fra starten, og for skolen er der en signalværd i at vise eleverne, hvordan en arbejdsplads kan rumme særlige mennesker, forklarer Betina Christensen.

Sammen med to ernæringsassistenter, to medarbejdere i skånejob og en gruppe borgere i praktik sørger Gitte Aabling for, at de ca. 800 elever på skolen hver dag kan købe mad og drikke i kantinen. De sørger også for forplejning til møder og kurser i huset.

– Vi har en god og positiv stemning. Det er vigtigt for mig, at alle er lige og føler, de er en del af fællesskabet. Der er ingen her, der er anderledes, og vi indgår alle i de samme processer i køkkenet bare på forskellig vis, fortæller Gitte Aabling.

– I en kantine er der er mange processer, som hver rummer mange forskellige opgaver. Der bliver kigget på, hvilke ressourcer den enkelte borger har, så alle bliver en del af processerne. Alle kommer til at berøre hinanden som team og ingen kan undværes, supplerer Betina Christensen.

Borgere bliver afklaret

De medarbejdere, der er ansat i skånejob eller praktik, er som oftest

blevet indskrevet til arbejdsudredning i Center for Job & Uddannelse.

– Jeg aftaler det med centrets jobkonsulent, når jeg har behov for ny arbejdskraft. Andre gange er det jobkonsulenten, der spørger mig, om jeg har plads til en ny, forklarer Gitte Aabling.

Nogle borgerne bliver desuden henvist til kantinen fra Handicap & Psykiatri eller kom-mer i virksomhedspraktik via Jobcentret.

– I kantinen er der mulighed for at arbejde med specifikke mål for borgerne, og de borgere, der er i praktik, kan sammen med jobkonsulenten finde ud af, hvad de vil arbejdsmæssigt, siger Betina Christensen.

De to ledere oplever begge, at skolens elever og ansatte har taget rigtig godt imod den nye forpagter i kantinen.

– Vi lytter meget til kundernes behov. Vi har en god dialog med skolen og deltager blandt andet i skolens elevrådsmøder. Jeg oplever også, at skolen er meget lydhør, når vi kommer med forslag til, hvordan der kan skabes et endnu mere indbydende miljø i kantinen, fortæller Gitte Aabling.

Allans sandwich går som varmt brød

Op til 100 sandwich om dagen smører og pakker Allan Straarup til eleverne på social- og sundhedsskolen.

Af: Dorthe Lindahl

På ugeplanen i køkkenet kan Allan Straarup holde øje med, hvilke opgaver han skal løse i køkkenet i løbet af ugen. Siden august sidste år har han været ansat i skånejob i kantinen på social- og sundhedsskolen i Aabenraa, der forpagtes af Center for Job & Uddannelse i Aabenraa Kommune.

Han er med i alle de opgaver, der går ud på at tilberede kantinemaden og holde orden i køkkenet og kantinen.

– Jeg smører sandwich og pakker dem ind i film. Jeg vasker også salat, ordner pap og smider papkasser ud, fortæller Allan Straarup.

Nogle af Allan Straarups opgaver er også at fylde sodavand i køleskabet, fjerne affald fra bordene i kantinen og tørre dem af. Han fylder også op med boller på disken og skærer kage.

– Den bedste opgave er at prøvesmage kager. Jeg er en god mundskænk, smiler han.

Kasseapparatet betjener han dog ikke, men han ved, hvad han skal gøre, når der er kunder i kantinen og ikke andre kolleger til at tage imod pengene.

– Så henter jeg nogen hurtigt, forklarer han.

En af Allan Straarups opgaver i køkkenet er at vaske og skære frugt og grøntsager. Foto: Poul F. Skøtt

Den varme mad er Niclas' favorit

Niclas Andersen og hans kolleger sørger for at skolens elever aldrig mangler drikkevarer. Foto: Poul F. Skøtt

For Niclas Andersen er favoritopgaven i køkkenet den varme mad. Praktikken i kantinen skal hjælpe ham til at finde ud af, hvad han gerne vil arbejde med.

Af: Dorthe Lindahl

Arbejdsdagen byder på mange forskellige opgaver for Niclas Andersen. Han smører blandt andet brød og henter opvask hos elever og lærere rundt om på skolen. Den bedste opgave er at være med til at lave dagens ret til skolens elever.

– Den bedste opgave er den varme mad, fordi det er så forskelligt det, vi skal lave, fortæller han.

For Niclas Andersen starter arbejdsdagen kl. 9, og så har han fri kl. 14. Han er fleksibel, når der er brug for at klare nogle opgaver lige omkring fyraften, bare han kan nå sin bus.

– Det bedste ved at være her er, at der sjældent er nogen, der er sure, synes han.

Fakta

Udover kantinen på social- og sundhedsskolen består Center for Job & Uddannelse af Værkstedet Kilen, værkstedet Montagen og værestedet Skovly. Til april åbner en ny afdeling på Næstmark.

Nu skal der fart på sproget

Bente Bracht står og synger ABC-sangen sammen med Vega, Medina og Magnus. Anette Hauch Fenger lytter og synger med. Foto: Poul F. Skøtt

Aabenraa Kommune er med i forskningsprojektet »Fart på sproget«, der blandt andet skal vise, om struktureret leg med sprog kan gøre børn til bedre læsere.

Af: Rie Nielsen

– A, B, C, D, E, F, G, synger Vega, Magnus og Medina fra Børnehuset Kruså.

De er sammen med de øvrige 37 børn på 3-6 år i Børnehuset Kruså og fire af deres pædagoger med i det landsdækkende forskningsprojekt »Fart på sproget«, der skal skabe evidens for, om struktureret leg med sproget kan gøre børnene til bedre læsere, når de kommer i skole. Teorien er, at man ved at sætte tidligt ind med sprogstimulering lettere når det nationale mål om, at alle børn skal kunne læse ved udgangen af 2. klasse. Det er grundlaget for, at man kan blive god til alle andre fag, hvilket igen kan betyde, at flere børn på lang sigt vil forlade folkeskolen med gode kundskaber.

I alt deltager ti af kommunens børnehaver, som er blevet udpeget, og ti andre skal deltage i anden runde af projektet, som finder sted næste år.

For at »Fart på sproget« kan bruges til forskning, skal de deltagende institutioner overholde visse regler. Det vil i Børnehuset Krusås tilfælde sige, at alle børn er inddelt efter alder i grupper af fire til seks børn. Hver gruppe skal have to gange en halv times struktureret leg om ugen i 20 uger. Det er op til pædagogerne at finde ud af, hvilke aktiviteter børnene skal have. Aktiviteterne skal dog følge en række specifikke læringsmål.

Otte af de andre institutioner deltager med enten små eller store børnegrupper og med et fast program for de strukturerede lege. Den sidste institution har en vigtig kontrolgruppefunktion.

Spændende, men krævende

Det at blive udpeget har givet visse udfordringer, pointerer Bente Bracht. Hun er leder af børnehuset og har sine egne to grupper, som hun skal sprogstimulere.

– Der er ingen tvivl om, at det er spændende at være med i et forskningsprojekt. Vores arbejde som pædagoger er jo ellers ikke noget, man rigtigt kan måle. Og her kan vi være med til at finde ud af, hvordan man fremover skal arbejde med sproget i daginstitutionerne. Men det er også krævende at være med. Især fordi der er rigtig mange logistiske udfordringer, når så mange små grupper skal have en halv time alene med deres egen pædagog to gange hver eneste uge. Der følger jo ikke ekstra ressourcer med, påpeger lederen.

Bente Brachts grupper har blandt andet arbejdet med rim og remser og leget med bogstaver.

– Vi har for eksempel arbejdet med, hvilke lyde de enkelte bogstaver har, og hvilke ord der begynder med de lyde. Det har børnene været meget optaget af. De synes, det er sjovt, når bogstaverne i et ord, for eksempel i deres navn, kan bruges til at lave nye ord af, smiler Bente Bracht.

Anette Hauch Fenger er en af tre pædagoger i Aabenraa Kommunes integrationsteam, og så er hun en af tovholderne på forskningsprojektet. Hun forventer sig også noget af projektet på integrationsområdet. I Børnehuset Kruså er der ca. 40% tosprogede børn, så Anette Hauch Fenger er også tilknyttet børnehuset som tosprogspædagog:

– Vi er vant til at arbejde med tosprogede børns sproglige udvikling i små grupper, fordi vi mener, at det virker. Nu bliver det spændende at se, om de tosprogede får endnu mere ud af det, når de også deltager i »Fart på sproget«. Det bliver nemlig undersøgt, om graden af styringen af aktiviteterne og graden af gruppestørrelsen har indvirkning på sprogudviklingen. Det bliver interessant at se, om der er belæg for det, vi tror, der virker.

Fakta

Projektet gennemføres i samarbejde med Center for Børnesprog, Rambøll, UC Lillebælt og VIA UC.

7.680 børn deltager fordelt på 128 daginstitutioner i otte kommuner: Aabenraa, Skive, København, Halsnæs, Rudersdal, Lejre, Faxe og Gentofte.

Helle Kjølsen Olsen og Bjørn Voldbjerg Sørensen udgør Vækstsekretariatet. En af de indsatser, de arbejder med, er, at Rødekro og Aabenraa skal vokse sammen som et led i temaet: Byer i bevægelse. I baggrunden ses byggekraner over Sygehus Sønderjylland. Foto: Karin Riggelsen

På vagt for vækst

Aabenraa Kommune har fået et vækstsekretariat. To medarbejdere skal arbejde for, at kommunen bliver parat til vækst i 2018, når Aabenraas nye sygehuse er færdige.

Af: Rie Nielsen

Der sker noget i Aabenraa Kommune. Det vidner de store byggekraner ved sygehuset om. Og det er ikke alene bygninger, der er på vej. Når de nye sygehuse står færdige i 2018, bliver kommunen beriget med 1.600 nye arbejdspladser.

Denne tilførsel er en chance for at skabe yderligere vækst i kommunen blandt andet ved at få så mange som muligt af de nye ansatte til at bosætte sig her. Det satser byrådet stærkt på. Derfor nedsatte direktionen i juni 2012 et vækstsekretariat med to medarbejdere. De skal være med til at gøre kommunen parat til den vækst, der kommer med det nye sygehus.

Vækstsekretariatet består af programleder Helle Kjølsen Olsen og kommunikationskonsulent Bjørn Voldbjerg Sørensen.

– Kommunen får en gave bestående af 1.600 nye arbejdspladser. I andre kommuner snakker man om, at man gerne vil tiltrække højtuddannet arbejdskraft, men til hvad? Hos os kan vi være mere fokuserede, når vi forsøger at tiltrække arbejdskraft, fordi vi kender målet, som er arbejde på sygehuset, pointerer Bjørn Voldbjerg Sørensen.

Det skal kommunen være kendt for

Arbejdet i Vækstsekretariatet er i fuld gang. Konkret er sekretariatets opgave at koordinere og kommunikere om en række indsatser, som byrådet satser på i Vækstplan 2018. Indsatserne koncentrerer sig om tre temaer, som politikerne mener, Aabenraa Kommune skal være kendt for: Centrum for sundhed og læring, Byer i bevægelse og Vilje til virksomhed. Der er i alt 32 forskellige indsatser med hver sin projektleder. Indsatserne skal gennemføres af kommunale medarbejdere i samspil med borgere og virksomheder.

– Vækstsekretariatet sidder i et kryds mellem direktion, politikere, projektledere og medarbejdere. Vi skal sørge for, at alle trækker i samme retning, og at vi har vores virksomheder og borgere med os, forklarer Helle Kjølsen Olsen.

Et par eksempler på indsatserne er: At der skal sundhed og bevægelse på skemaet i folkeskolerne; At der skal gennemføres en arkitektkonkurrence om Fremtidens Købstad; og At der skal etableres et netværk for nyansatte nytilflyttede.

– Vi skal koordinere indsatserne, så alle oplever, at 2+2=5. Det enkelte projekt er ikke det samme alene, som når alle står sammen. De 32 brikker i puslespillet er alle vigtige for at tegne et helt billede af en attraktiv kommune, påpeger Helle Kjølsen Olsen.

Bjørn Voldbjerg Sørensen supplerer:
– Styrken ved vækstplanen er, at det ikke er en ønskeseddel, men en plan over, hvad der reelt bliver gennemført for at gøre Aabenraa Kommune til et attraktivt sted at slå sig ned, leve liv og drive virksomhed.

DJØF'er og journalist

De to har hver deres faglighed. Helle Kjølsen Olsen er cand.scient.adm., Bjørn Voldbjerg Sørensen er journalist. De synes begge, det er givtigt, at de er sammen om denne opgave.

– Vi har to forskellige tilgange til at få ting til at ske. Helles faglighed har lært mig, at det er vigtigt med forberedelse, inden vi kører ud over stepperne, erkender Bjørn Voldbjerg Sørensen.

– Og jeg har gennem Bjørn fået øje på, at alle vi, der bor og arbejder i Aabenraa Kommune, er med til at skabe en fortælling om Aabenraa Kommune. Hvis vi kun fortæller de negative historier, skaber vi et negativt billede. Men da vi alle er ambassadører for vores kommune, må alle også være med til at fortælle de gode historier, understreger Helle Kjølsen Olsen.

Den opfordring er hermed givet videre.

43 år i kommunens tjeneste

John Riisberg pakker ned og siger farvel efter 43 år i Aabenraa Kommune. Foto: Karin Riggelsen

Direktør John Riisberg gik på pension 1. marts. Han var ansat i Aabenraa Kommune fra 1970.

Af: Rie Nielsen

Det var i 1970, i året for den første kommunalreform, at unge John Riisberg fik sit første job hos Aabenraa Kommune – som elev. Hvad han nok næppe vidste dengang var, at han og kommunen skulle komme til at følges ad i 43 år.

John Riisberg bemærker, at der fra 1970 til reformen i 2007 kun var to tilpasninger af organisationen i Aabenraa Kommune, mens der fra 2007 til i dag er sket rigtig mange ændringer.

– Det synes jeg, siger noget om, at den offentlige sektor er mere under pres nu end før. Når man ansatte en tjenestemand i 70'erne kunne han hvile i det job resten af sit arbejdsliv. Nu ansættes man på andre vilkår, påpeger John Riisberg, der også registrerer en anden tendens i tidsånden.

– Tidligere var det nærmest en skam at gå til kommunen efter hjælp. I dag stilles der mange krav fra borgerne til det offentlige. Men det er også i orden, at borgerne stiller kritiske spørgsmål, mener John Riisberg.

Karrieren i kommunen gav ham 20 år i direktionen. Først som chef for en ny forvaltning i 1993 for børn, kultur og fritid. Siden blev børneområdet skilt fra, og han fik senest borgerservice, turisme og erhverv under sig.

Det er med vemod, at John Riisberg nu trækker sig tilbage.

– Jeg har altid godt kunnet lide mit arbejde. Det har været lærerigt og udfordrende, men også spændende og sjovt. Den største forandring skete i 2007 med den nye Aabenraa Kommune, da chefgruppens sammensætning ændrede sig fuldstændig, og vi fik en helt anden ledelsestilgang. Det blev en rigtig god direktion, hvor vi har spillet godt sammen fagligt og socialt. Og det er svært at sige farvel til direktionen og til alle mine gode medarbejdere.

Nu er det familien, de seks børnebørn og måske golfbanen, der vil få hans opmærksomhed.

– Men jeg har ellers ikke planer om at lave noget bestemt. Jeg vil dog gerne se mere af Danmark og dyrke mere motion. Men jeg er også i dialog med Center for Offentlig Kompetenceudvikling om eventuelt at undervise lidt. Det har jeg gjort før, og det kan jeg godt lide.

Jubilæum

Jubilæer april til juni 2013

25 års jubilæer

Kristine Meilandt Jessen
Sygeplejerske, Sygepleje Tinglev
01.04.1988

Jytte Iskov Jeppesen
Socialrådgiver, Job & Afklaring
05.04.1988

Ulla Ungermann Christensen
Børnehaveklasseleder,
Høje Kolstrup Skole
15.04.1988

Anne Grethe Hellige
Sygehjælper, Rønshave Plejecenter
01.05.1988

Dorthe Krogh
Assistent, SFO Agora
01.05.1988

Tove Holtkøtter Clausen
Sundhedsplejerske, Sundhedsplejen
01.05.1988

Bodil Flyvholm Nielsen
Sygehjælper, Lergården Plejecenter
01.06.1988

Tove Sørensen
Pædagogmedhjælper,
Smørhullet Hellevad Børnehave
20.06.1988

Connie Jensen
Daginstitutionsleder, Svalen
26.06.1988

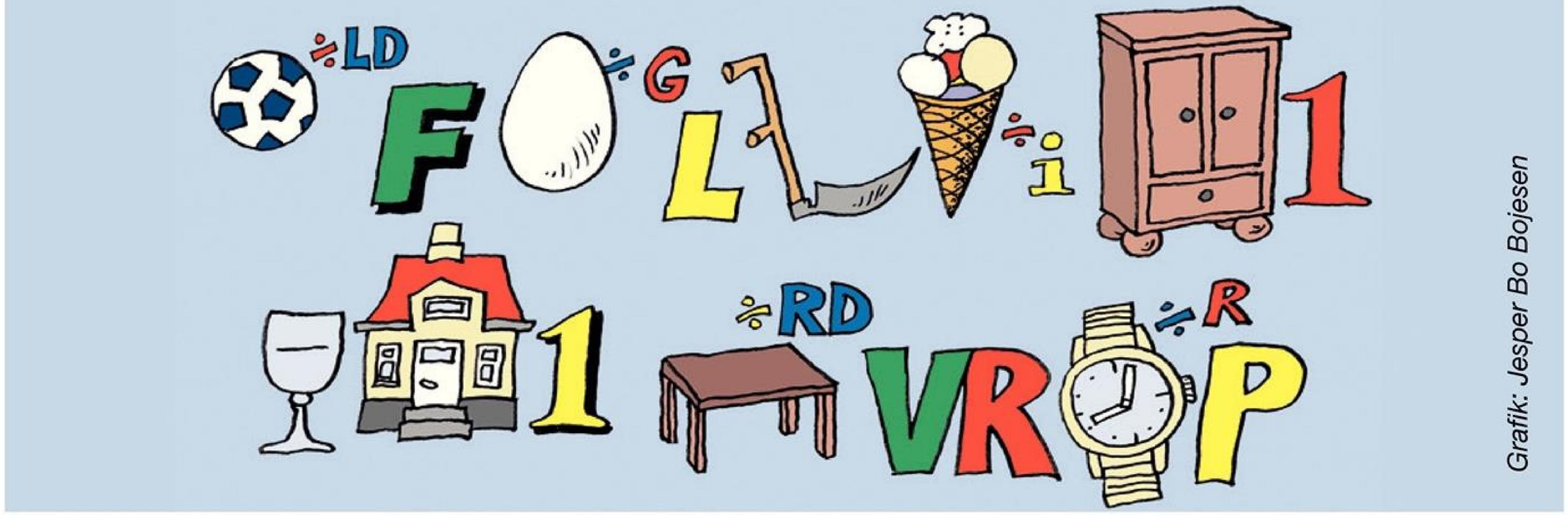
Inge Jørgensen
Social- og sundhedshjælper,
Grønnegårdens Ældrecenter
28.06.1988

40 års jubilæer

Jytte Nissen Karlsen
Specialist, Hjemmeplejen Nord
01.04.1973

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

Gæt navnet på en arbejdsplads i Aabenraa Kommune og vind en præmie. Du finder navnet på arbejdspladsen 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 den 15. maj 2013.



Grafik: Jesper Bo Bojesen

Her er lidt ekstra hjælp til at gætte navnet på arbejdspladsen: Et ordsprog siger, at man ikke skal kaste med sten, hvis man bor i et hus som vores.

Vinder af rebuskonkurrence i Aabne linjer nr. 20

Redaktionen modtog 36 svar i rebuskonkurrencen i Aabne linjer nr. 20. Vi har trukket lod blandt svarene, og vinderen af to flasker rødvin blev Lene Holm Hansen, nattevagt på Bofællesskab Møllemærsk. Løsningen var Stubbæk Børnehave Stubben.

Få tegnet sundhedsprofilen for din arbejdsplads

Nu kan arbejdspladser ved Aabenraa Kommune igen tilmelde sig projektet Personlige sundhedsprofiler på arbejdspladsen.

Forløbet er både en mulighed for den enkelte medarbejder for at få indblik i sin egen sundhed og for arbejdspladsen for at få indblik i den generelle sundhedstilstand.

Projektet gennemføres i samarbejde mellem Rødekro Sundhedscenter og Arbejdsmiljø & MED Team.

Interesserede arbejdspladser kan sende en skriftligt begrundet ansøgning til Arbejdsmiljø & MED Team på mail mjt@aabenraa.dk om at få tegnet en sundhedsprofil for arbejdspladsen.

Læs mere om projektet, søgekriterier og udvælgelse af deltagere på Medarbejderportalen under menuen Arbejdsmiljø/ Personlige sundhedsprofiler på arbejdspladsen.

Torben Frederiksens hobby er at kortlægge logistikken bag togenes køreplaner og finde ud af, hvordan det store puslespil af ankomst- og afgangstider hænger sammen. Foto: Karin Riggelsen

Det kører på skinner for Torbens hobby

I mere end 50 år har togdrift i Danmark og resten af Europa optaget en god portion af Torben Frederiksens fritid. I arbejdstiden underviser han 4., 5. og 6. klasser på Tinglev Skole i matematik og engelsk.

Af: Dorthe Lindahl

Det var farens eksemplar af køreplanen »Danmarks rejseforbindelser 66-67«, der i sin tid vakte Torben Frederiksens interesse for togdrift.

– Andre toggale går op i togenes teknik, men det er ikke det, der optager mig. Det er selve driften, som interesserer mig. Det, at det kan lade sig gøre at få hele togdriften til at fungere, fortæller han.

For Torben Frederiksen er der gået sport i at kortlægge hele logistikken bag ankomst- og afgangstider i køreplanerne. At lære køreplaner udenad er altså ikke et mål i sig selv, men det følger med, når han dykker ned i, hvorfor planerne er strikket sammen, som de er.

– Jeg ser for eksempel i køreplanen, hvornår to tog starter fra hver deres ende af landet, og så regner jeg ud, hvornår de krydser hinanden. Jeg kan også finde på at lave en grafisk plan over, hvilke andre tog et bestemt tog krydser på vej til Hamborg.

– Og hvis der kommer forsinkelser, er det interessant at regne ud, hvad det får af betydning for, hvornår togene krydser hinanden. Derfor holder jeg øje med forsinkelser på nettet, forklarer han.

3-4 meter køreplaner

De sidste mange år har han hvert år anskaffet den nye udgave af køreplanen »Danmarks rejseforbindelser«. Selv om det de seneste år har krævet noget snilde at lokke en papirversion ud af DSB, optager køreplanerne efterhånden 3-4 reolmeter i hjemmet.

– Jeg samler også på andre danske og europæiske togplaner og er også begyndt at samle sejlplaner for færger og flyveplaner, fortæller han.

En uge som trafikelev på Frederiksværk Station i 2. real var udslagsgivende for, at Torben Frederiksen valgte ikke at gøre tog til sin levevej.

– Det handlede lidt for meget om at trykke på en bestemt knap på et bestemt tidspunkt, og det er ikke der, min interesse ligger.

I stedet blev Torben Frederiksen skolelærer, og siden 1974 har han været fastansat på Tinglev Skole.

Togklub på storbyferie

Togplanerne er også en vigtig rejsekammerat, når Torben Frederiksen selv kører i tog. Hvert år i skolernes efterårsferie tager han med sin togklub på togferie til en europæisk storby. Klubben består af tre par, og mens kvinderne går på shopping, dyrker mændene deres fælles passion for tog.

– Når vi kommer til en ny by, skal vi se, hvad der er af spor. Er der for eksempel en metro i byen, så skal vi ud at køre med alle linjer, fortæller Torben Frederiksen.

Togklubben har blandt andet været i Hamborg, Amsterdam og Wien. Sidste efterår var det Rostocks sporvogne, der blev prøvekørt.