

Aabne linjer



Økologi bærer guld-frugt

Alle i Aabenraa Kommune har ytringsfrihed



22. januar 2019 modtog Aabenraa Kommune en udtalelse fra Folketingets Ombudsmand i en sag om ytringsfrihed blandt ansatte i kommunen. Jeg vil derfor endnu engang gerne benytte lejligheden til at pointere; Der må ikke være tvivl hos medarbejdere i Aabenraa Kommune om, at man selvfølgelig har ret til at ytre sig offentligt.

Jeg vil samtidig gerne sige, at jeg tager ombudsmandens kritik meget alvorligt, og jeg tager den konkrete redegørelse meget seriøst. Det fremgår også af den handleplan, vi har iværksat, som blandt andet kan ses på Medarbejderportalen og i dette nummer af Aabne linjer. Der er blevet reageret på ombudsmandens kritik, og det vil der også i fremtiden blive arbejdet videre med.

Folketingets Ombudsmand har også læst vores kommunikationspolitik, som han ikke har nogle bemærkninger til. Det glæder mig, at den politik ikke kritiseres af ombudsmanden, og at vi også i fremtiden kan læne os op ad den. I kommunikationspolitikken står blandt andet, at man som offentligt ansat har samme ret til at ytre sig offentligt som alle andre borgere. Når man udtaler sig som privatperson, må man naturligvis give udtryk for sine private holdninger, så længe man ikke bryder sin tavshedspligt og samtidig forsøger at gøre det klart, at man udtaler sig som privatperson.

I samarbejde med kommunens Hoved MED-udvalg (HMU) er vi nu i gang med at udarbejde en vejledning til brug for os, Aabenraa Kommune. Vejledningen vil også blive sendt til Folketingets Ombudsmand for at være sikre på, at han er enig med vores udlægning.

Jeg tror også, at de omtalte sager dækker over en generel tendens i samfundet. Den offentlige debat i al almindelighed er lige nu inde i en udvikling, hvor der er fokus på folks ytringer – ikke mindst tonen. Jeg synes, at tonen i samfundet generelt bliver hårdere, og at den i sig selv kan afskrække folk fra at deltage i den offentlige debat. Der op-

står måske en frygt for, hvordan omverdenen vil reagere på det, man siger. Tingene går stærkt i 2019 og med sociale medier i høj fart, kan tonen og debatten hurtigt eskalere. Det er vigtigt at huske, at man har frihed til at ytre sig, men hvis man ikke bryder sig om debatten, fordi den for eksempel er for personlig, så har man også frihed til ikke at ytre sig.

Derfor er det også et fokuspunkt for MED-udvalg, HMU og arbejdsmiljøindsatsen i 2019, at der kommer fokus på indsatser mod krænkende adfærd – også i Aabenraa Kommune.

Jo tydeligere vi er på strategier og opmærksomhed på det område, jo tydeligere bliver den retning, vi gerne vil gå i som kommune.

Det er også derfor, at der findes spørgsmål om krænkende adfærd i den trivselsordning, som man som ansat i efteråret 2018 havde mulighed for at svare på. Svarene fra den undersøgelse vil selvfølgelig blive brugt i personalearbejdet i fremtiden, lige som de også vil danne baggrund for den trivselsundersøgelse, der kommer i 2020.

Heldigvis forholder det sig dog sådan, at mange arbejdspladser i Aabenraa Kommune har høj trivsel blandt både ledere og medarbejdere.

I artiklen om ytringsfrihed og ombudsmandens afgørelse kan du læse personalechef, Karen Storgaard Larsens, og næstformand i HMU, Heidi Tina Halts, betragtninger og refleksioner i sagen samt se nærmere på den handleplan, der blev lavet efter afgørelsen.

God læselyst.

Tom Ahmt
Kommunaldirektør

Aabne linjer

Udgiver

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

Ansvarshavende redaktør

Kommunaldirektør Tom Ahmt

Redaktion

Stabs- og arbejdsmarkedsdirektør, Søren Lorenzen
Områdeleder Randi Bendix Keller Mortensen,
Mad & Måltider
Sekretariatsleder Tommy G. Svendsen,
Ledelsessekretariatet, Social & Sundhed
Sekretariatsleder Tom Wienke,
Forvaltningssekretariatet, Kultur, Miljø & Erhverv
Daginstitutionsleder Bodil Marie Thye,
Børnehuset Fladhøj, Børn og Skole
Kommunikationskonsulent Claus Bøge Jensen,
Byråds- og Direktionssekretariatet
Kommunikationskonsulent Kasper Stoof,
Byråds- og Direktionssekretariatet

Kontakt redaktion

personaleblad@aabenraa.dk

Oplag: 3650

Layout og tryk: Toptryk Grafisk, Gråsten

Forside

Børnehuset Bakkebo er de første i Sønderjylland, der har modtaget Fødevarestyrelsens Økologiske Spisemærke i guld.

Foto: Preben Matthiesen

Indhold

Leder
side 02

Kommende vejledning slår ytringsfrihed fast
side 04-05

Mens du sov
side 06-07

Revy-humor sætter ansattes adfærd i fokus
side 08-09

Nye systemer har fået en god start
side 10-11

Bakkebo har guld i mund
side 12-13

Ordet er frit
side 14

Jubilæer og læserbilledet
side 15

Den skæve
side 16



side 6-7



side 10



side 11



side 12-13



side 16

Kommende vejledning slår ytringsfrihed

Som ansat i Aabenraa Kommune har man selvfølgelig ytringsfrihed. Det slår både næstformand i Aabenraa Kommunes Hoved MED-udvalg (HMU), Heidi Hald, og personalechef Karen Storgaard Larsen fast. De to arbejder sammen med resten af HMU på en vejledning til medarbejdere.

Af Kasper Stoof

Efter Folketingets Ombudsmands udtalelse i en sag om ytringsfrihed blandt ansatte i Aabenraa Kommune er modtaget, kan HMU og personaleafdelingen færdiggøre udarbejdelsen af en vejledning til medarbejdere i Aabenraa Kommune om brug af ytringsfrihed.

– Først og fremmest glæder jeg mig over, at ombudsmanden har svaret os. Det har vi ventet på, og jeg er også glad for det svar, vi har fået. For os som arbejdsplads er det nemmere at komme videre herfra, nu hvor vi har hørt fra ombudsmanden, forklarer næstformand i HMU, Heidi Hald, om Folketingets Ombudsmands svar, hvor han blandt andet udleder og beskriver problemstillinger, som Aabenraa Kommune i fremtiden skal være opmærksomme på.

– Vi har fået et klart svar fra ombudsmanden, og det retter vi os efter. I Aabenraa Kommune har vi ikke tænkt, at de

medarbejdersamtaler, vi har holdt med nogle medarbejdere, skulle opfattes som sanktionerende. Det mener ombudsmanden, at de kan have følt sig som, og det tager vi selvfølgelig til efterretning og beklager, siger personalechef i Aabenraa Kommune, Karen Storgaard Larsen og fortsætter:

– Ombudsmanden havde ingen bemærkninger til kommunens kommunikationspolitik, som HMU i sin tid havde til gennemsyn inden vedtagelsen i byrådet. Det glæder jeg mig over, og det betyder også, at vi fortsat kan bruge den i vores vejledning af ansatte i kommunen.

Siden 2017 har arbejdet med en vejledning om ytringsfrihed til ansatte i Aabenraa Kommune været i gang, og nu kan vejledningen endelig gøres færdig. Vejledningen kommer til at bestå af nogle spørgsmål og svar, og de skal anses som et værktøj at læne sig op ad, som medarbejder i Aabenraa Kommune.

– Vi har samlet de spørgsmål, som medarbejderne har haft, og dem har vi forsøgt at svare på i vejledningen. Det er en vejledning, man kan læne sig op ad, hvis man er i tvivl, inden man udtaler sig i medierne i en given sag. Der er ikke nogen medarbejdere i Aabenraa Kommune, der ikke må sige noget. Det er vigtigt at slå det helt



Heidi Hald og Karen Storgaard Larsen har løbende drøftet ytringsfriheden, og de arbejder fortsat tæt sammen i udarbejdelsen af den endelige vejledning på området. Foto: Kasper Stoof

fast, siger Heidi Hald, der bakkes op af Karen Storgaard Larsen:

– Jeg er glad for, at det er et samlet HMU, der er optaget af at sætte de rigtige rammer for alle medarbejdere. Som medarbejder i Aabenraa Kommune kan man i sin fritid sige, hvad man vil, så længe ens tavshedspligt ikke brydes, eller at der tales direkte usandt, lyder det.

Ytringsfrihed og ytringspligt

Ud over konkrete spørgsmål og svar giver vejledningen også nogle råd til, hvordan man bedst muligt får fortalt, at der er forskel på at udtale sig på kommunens vegne eller som privatperson.

– Det er vigtigt at understrege udgangspunktet. At det er en selvfølge, at man har ytringsfrihed. Når man deltager i den offentlige debat, deltager man som privatperson. Men der er nogle ting, der er gode at være opmærksom på. Og det er blandt andet det, vi forsøger at skildre i vejledningen, siger Karen Storgaard Larsen.

Ytringsfrihed betyder, at man har frihed til at ytre sig blandt andet i den offentlige debat. Men der er også en anden vigtig pointe ved ordet ytringsfrihed, som både Heidi Hald og Karen Storgaard Larsen er opmærksomme på.

– For mig er det vigtigt at sige, at ytringsfrihed ikke betyder, at man skal udtale sig. Man skal ikke føle sig tvunget til at udtale sig, hvis ikke man har lyst, siger Heidi Hald, mens Karen Storgaard Larsen supplerer:

– Jeg er helt enig med Heidi i, at man selvfølgelig har ret til at lade være med at udtale sig, lige som man har ret til at udtale sig.

Tonen i den offentlige debat

Tingene går stærkt i 2019. Både på sociale medier og i virkeligheden er der ofte ikke langt fra tanke til handling, og tingene går sommetider så stærkt, at det kun er halve sandheder, der kommer frem.

Fakta

- Der arbejdes i HMU med at færdiggøre vejledningen, som herefter sendes til de faglige organisationer samt ombudsmanden.
- Herefter bliver den sendt rundt til de forskellige afdelinger i Aabenraa Kommune. I løbet af året vil vejledningen også komme på dagsordenen i afdelingernes lokale MED-udvalg.



Aabenraa
Kommune

Kommunikationspolitik
for Aabenraa Kommune

Aabenraa Kommunes kommunikationspolitik findes på Medarbejderportalen, og i den findes også et afsnit om ytringsfrihed.

– Der er ingen tvivl om, at den her vejledning er endnu mere aktuel nu, end den var for 10 år siden. Folk sidder ofte og kommenterer ting bag skærmen, og det er ikke altid, at det, man skriver, egner sig til at blive sagt ansigt til ansigt. Derfor er Facebook og andre sociale medier også skrevet ind i vejledningen, siger Heidi Hald.

Den endelige vejledning mangler at blive rettet helt til efter drøftelsen i HMU, lige som den også skal en tur forbi Folketingets Ombudsmand samt de forskellige faglige organisationer til gennemsyn. Når den er grundigt færdigarbejdet, vil den blive lagt ud på Aabenraa Kommunes Medarbejderportal, hvor den kan læses sammen med kommunens kommunikationspolitik.

– Der er heldigvis mange gode steder, man kan få vejledning, hvis man bliver ringet op af en journalist i en aktuel sag. Der sidder folk i kommunikationsafdelingen, som vil hjælpe. Det samme vil vi i personaleafdelingen, lige som man også kan bruge sin tillidsrepræsentant, hvis man ikke helt ved, hvordan man skal gribe situationen an, siger Karen Storgaard Larsen.

Mens du sov ...

Når vi andre ligger varmt under dynen, ser det anderledes ud for chaufførerne fra Driftsenheden. Når kulden melder sin ankomst, skal vejene saltes og gøres sikker for trafikken. Tag med på tur i saltsprederen en decembernat.

Af Line Tornvig Martinussen

En ringetone bryder nattens stilhed. Uret viser 02.43, og den 41-årige chauffør Per Truelsen ved, at det sene opkald betyder, at han skal tilbringe de næste fire timer i sin lastbil. Ringetonen stammer nemlig fra en automatisk udkaldsrobot, som giver besked om, at vejene i Aabenraa Kommune skal saltes. Per Truelsen besvarer opkaldet til robotten, som kvitterer med en servicebesked om, hvor mange saltgram per kvadratmeter der skal spredes på vejene for at få den optimale effekt.

Der er i alt 19 saltruter i Aabenraa Kommune, hvor hver chauffør har sin egen faste rute. En del af ruterne er indkodet med GPS. På den måde styrer saltsprederen selv, hvor meget salt der skal på vejene, hvor langt der skal spredes ud til siderne, og at der kun spredes salt på de nødvendige steder.

Lastbilen er Pers arbejdsplads, og han har valgt at gøre førerhuset hyggeligt. Et blødt, rødt lys oplyser

sæder og rat, mens vinrøde gardiner hænger draperet i ruderne. Blomster lyser elektronisk, og en foroverbøjet figur med en glødende rød cigar i munden varierer de røde nuancer yderligere. De varme farver er kontrastfulde mod nattens mørke og kulde, som skarpt brydes af forlygternes lys på vejen. I sidespejlene blinker de orange lygter, og saltet efterlades som grove brødkrummespor. Ved sygehuset holder Per Truelsen ekstra øje med tallene fra saltsprederen. Her er der nemlig helt specielle forhold.

– Vi kører altid med dobbeltmængde salt ved vejene omkring sygehuset. Det er en ekstra sikkerhedsforanstaltning for, at udrykningsbiler og ambulancer altid kan komme hurtigt frem på vejene. Normalt kører vi med 10 gram salt per kvadratmeter, men her spredes vi 20 gram i stedet. Idet at ruten er indtastet på en GPS, så behøver jeg ikke selv regulere mængden. Det gør den helt automatisk, forklarer Per Truelsen.

Dansk og tunesisk salt på vejene

I Kliplev ligger Driftsenhedens salthal. Et hurtigt blik på de tonstunge saltmængder i hallen leder tankerne hen på snehvide skibakker. Ingeniør Michael Erbs fortæller, at det kræver en speciel saltblanding for at sikre, at saltet bliver liggende på vejen, efter at den er spredt ud.



Det er blandt andet vejtemperaturen, der afgør, om chaufførerne skal rykke ud og salte. Foto: Line Tornvig Martinussen

– Vi har to typer salt. Det strøsalt, vi anvender her i kommunen, er havsalt fra Tunesien. Det andet er en fin, dansk vakuumsalt, som bliver produceret oppe i Mariager. Den anvender vi i vores saltlage, som er en saltvandsblanding. Hvis vi blot spredte med strøsalt, så ville den første lastbil, der kører på vejen, simpelthen sprede og feje alle saltkornene væk. Ved at kombinere strøsaltet med saltlagen binder vi saltet til vejen, så det bliver liggende, siger han.

Det er blandt andet vejtemperaturen, der afgør, om chaufførerne skal rykke ud og salte. De fire sønderjyske kommuner deles om en fælles vagtcentral, der overvåger målestationer.

-- Vi har målinger for vejtemperatur, lufttemperatur, nedbør, restsaltmålinger, og om der stadig ligger salt på vejene i forvejen. Så er det en løbende vurdering af, hvordan vejens tilstand ser ud. Viser målestationerne, at det bliver glat på vejene, så udkaldes der til saltning på "klasse 1-vejene", som er de store hovedveje. Herefter kontakter vi Vintervagten, som kører ud og ser på flere af de mindre veje. Det er ud fra disse faktorer og forskellige målinger, at vi beslutter, om vi skal ud og salte eller ej, siger Michael Erbs.

Det gode fællesskab

Når Per Truelsen har færdiggjort sin rute, har han i alt kørt cirka 80 kilometer i og omkring Aabenraa by, Løjt Kirkeby og sygehuset. Derefter kører han til Klipleve for at få fyldt saltvognen op med et nyt læs salt. Mens læssevagten i en gummi-ged skovler salt op i saltvognen, rengør Per Truelsen saltsprederen med en vandspuler for at begrænse rustskader.

Inden han kører fra salthallen igen, trasker han ind på kontoret, hvor han skal udfylde, hvor mange tons salt og liter salt-

Fakta

Driftsenheden bestyrer saltning og snerydning, og Vintervagten indsættes i perioden 1. november til 31. marts.

Aabenraa Kommune er inddelt i 19 ruter, hvor der saltes. Selve vejene er inddelt i fire klasser. Klasse 1-veje betegnes som overordnede veje med afgørende betydning for fjern- og nærtrafik, hvor det tilstræbes, at disse veje holdes farbare uden væsentlige gener døgnet rundt i perioden 15. oktober til 15. april.

Det er muligt at læse de andre klasse-vejes definitioner, samt hvordan borgerne selv kan hjælpe med vinterbekæmpelse, på www.aabenraa.dk/vinter.



En del af ruterne er indkodet med GPS, hvilket betyder, at saltsprederen selv styrer, hvor meget salt der skal på vejene, hvor langt der skal spredes ud til siderne, og at der kun spredes salt på de nødvendige steder. Foto: Line Tornvig Martinussen

lage, som er blevet spredt på ruten. Han sender en sms til udkaldsrobotten, hvor han skriver "31 åa5 slut 3342 1313". Det betyder, at han har afsluttet ruten og brugt 3,342 ton salt og 1313 liter saltlage. Kort efter modtager han en besked, der bekræfter, at ruten er registreret som afsluttet.

Inden hjemkørslen sludrer Per Truelsen kort med læssevagten og en anden chauffør, der også rengør sin saltvogn. Selv om chaufførerne ikke altid møder hinanden, når de henter nyt salt i salthallen, så er der stadig et godt fællesskab. Det ses blandt andet, når de passerer hinanden på vejene. Så løftes hånden altid til en hilsen – både til kollegerne i lastbilerne og de mindre køretøjer, som salter cykelstierne.

– Det er ikke altid, jeg når at møde de andre chauffører ved salthallen, da min rute er lidt længere end nogle af deres. Men vi mødes gerne til en kop kaffe indimellem. Så har vi også alle primært vores lastbiler stående det samme sted. Så når vi henter lastbilen for at tage ud og salte, så får vi også lige hilst på hinanden, siger Per Truelsen.

Se en videoreportage fra turen ved at scanne QR-koden her:



PERSONALEAFDELINGEN

Alle kommunens medarbejdere skal skabe det gode liv sammen med borgere, foreninger og erhvervsliv. Personaleafdelingens bidrag er at arbejde for, at kommunens medarbejdere har et godt arbejdsliv.



REKRUTTERING

Alle kommunens faste stillinger opslås. Vi hjælper med at lave stillingsannoncen, bruge rekrutteringssystemet, overveje annoncering, vejlede om ansættelsesregler og tester lederkandidater.

Lønteam 2 Børn og Skole

Bethany C. Have,
lønkonsulent,
tlf.: 7176

Joan Krog,
lønkonsulent,
tlf.: 7452

Jytte J. Hansen,
lønkonsulent,
tlf.: 7614

Preben Callesen,
Fagkoordinator,
tlf.: 7177



Lønteam 1 Teknisk/ Administrativt

Pia Ravn,
Fagkoordinator,
tlf.: 7180

Vivian B. Hegerslund,
lønkonsulent,
tlf.: 7171

Line B. Jensen,
lønkonsulent,
tlf.: 7169

**Line Marie
S. Nielsen,**
elev,
tlf.: 7172



ANSÆTTELSE

Når du bliver ansat ved kommunen, skal du have en ansættelseskontrakt. Vi vejleder om indholdet i ansættelseskontrakten, vejleder om straffeattest og børneattest, og vejleder om særlige ansættelsesvilkår.



MEDARBEJDER- UDVIKLING

Vi forventer, at du løbende udvikler dig fagligt. Vi laver skabeloner til MUS, vi vejleder om kompetenceudvikling, vi laver før-lederafklaringsforløb og lederudvikling, og vi understøtter kommunens uddannelsesopgave.



LØN

Når du bliver ansat ved kommunen, skal vi aftale din løn med en faglig organisation. Vi vejleder om lønniveau og hjælper med lønforhandling – også de årlige lønforhandlinger. Vi udbetaler din løn via vores lønsystem.

Lønteam 3 Døgn og Ældre

Lis Petersen,
lønkonsulent,
tlf.: 7181

Stina Selma A. Kruse,
lønkonsulent,
tlf.: 8136

Anette Hansen,
lønkonsulent,
tlf.: 7186

Karina List,
lønkonsulent,
tlf.: 7185

Karina Skovby,
Fagkoordinator,
tlf.: 7183

Senada Mehic,
lønkonsulent,
tlf.: 6367

Ledelsesteam

Bente Bjørn Jensen,
kontorleder personalekontoret,
tlf.: 7750

Karen Storgaard Larsen,
personalechef,
tlf.: 7136

Jørgine Jacobsen,
kontorleder lønkontoret,
tlf.: 7182



TRIVSEL

Det er vores mål, at du løser dine arbejdsopgaver godt og trives på din arbejdsplads. Vi gennemfører trivselsmåling for hele kommunen og understøtter ledere i at arbejde med trivsel.



SYGEFRAVÆR

Det er vores mål, at du ikke bliver syg af at gå på arbejde. Vi følger sygefraværet og vejleder ledere om opfølgning, vi sagsbehandler arbejdsulykker og vejleder om forebyggelse, og vi styrer kommunens trivselsordning.



Udviklingsteam

Elsebeth H. Troelsgaard,
udviklingskonsulent,
tlf.: 7434

Annette Havmand,
udviklingskonsulent,
tlf.: 7162

Anja H. Knæhus
udviklingskonsulent
tlf.: 7155

Mathilde T. Vammen,
udviklingskonsulent,
tlf.: 8976



MED- og arbejdsmiljøteam

Karina Bødker Frandsen,
administrativ medarbejder,
tlf.: 7756

Conny B. Sørensen,
arbejdsskadekonsulent,
tlf.: 7163

Brian V. Olesen,
MED- og arbejdsmiljøkonsulent,
tlf.: 7168

Henriette A. Daabeck,
MED- og arbejdsmiljøkonsulent,
tlf.: 7701



ARBEJDSMILJØ

Det er vores mål, at du har et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Din leder, din tillidsrepræsentant og din arbejdsmiljørepræsentant arbejder alle for det. Vi hjælper alle parter med at arbejde for et godt arbejdsmiljø.



FRATRÆDELSE

For os alle kommer der en dag, hvor vores ansættelse ved kommunen ophører. Vi sørger for at lønudbetalingen ophører, når det sker. Og vi hjælper også ledere, når de desværre ser sig nødsaget til at afskedige.

Revy-humor sætter ansattes adfærd i fokus

Tanja Petersen og Ulla Dybro fra Hjernecenter Syd & Tale-Høre-Syn har det seneste halve år haft stor succes med revyen "Problemskabende adfærd", hvor de sætter fokus på medarbejdernes adfærd over for hjerneskadede borgere.

Af Claus Bøge Jensen

– Det er tabu at sige det højt.

Så kort og præcis lyder det fra Ulla Dybro – hjerneska-dekoordinator hos Hjernecenter Syd & Tale-Høre-Syn – da hun forklarer årsagen til, hvorfor hun sammen med sin kollega Tanja Petersen – neurofaglig konsulent – har kreeret en revy om, hvordan medarbejdere i afmagt kan komme til at behandle borgerne dårligt. For de har begge i deres praktiske arbejde oplevet, at det er svært for mange medarbejdere at sige til sine kolleger, at det adfærdsmønster, vedkommende har i kontakten med borgeren, ikke altid er hensigtsmæssig for at give den rette støtte og hjælp.

– Udover det er de fleste ikke opmærksomme på, at deres egen adfærd også kan være problemskabende overfor visse borgere, siger Tanja Petersen, der ligesom Ulla Dybro underviser og rådgiver ansatte på nogle af de institutioner i Aabenraa Kommune, som arbejder med hjerneskadede borgere.

Tanja og Ulla manglede et greb i deres værktøjskasse, der på en simpel og konkret måde var let for folk at forstå og tage til sig, så de bagefter i deres arbejde kunne blive opmærksom på, hvor afgørende deres egen adfærd er i forhold til at kunne lykkes med borgeren. Det greb har de nu fundet via deres eget engagement i revyskuespil – humoren.

De tre jakker

Revyen henvender sig til fagpersoner, der arbejder med borgere, som har en skade på hjernen enten medfødt eller erhvervet hjerneskade – såsom udviklingsforstyrrelser, ADHD, autisme eller demens. Gennem revyen med titlen "Problemskabende adfærd" bruger de eksempler på situationer, medarbejderne selv har stået i og gør det dermed realiserbart at tage med tilbage for den ansatte.

– Vi har skabt tre jakker – privat-jakke, personlig-jakke og faglig-jakke – som visualiserer forskellige adfærd, man som ansat kan møde borgeren med, siger Tanja Petersen, hvortil Ulla Dybro supplerer:

– Vi tør at sige det, mange andre ikke tør at sige. At det ikke bare er den "gode kemi", der indvirker på den gode



*Revyen bliver her fremvist hos Hjemmeplejen Område Syd.
Foto: Claus Bøge Jensen*

relation, men at det i højere grad er den faglige tænkning og udvikling af gode strategier, der er afgørende for en kompetent indsats.

Revy med succes

Hvor længe de to ansatte hos Hjernecenter Syd i Aabenraa Kommune skal turnere med revyen, ved de ikke. Men det bliver formentlig i længere tid, end hvad de havde kalkuleret med. For siden de optrådte for første gang med revyen tilbage i oktober er efterspørgslen kun steget, og de har optrådt i hele Syd- og Sønderjylland.

– Jeg tror, det har givet stof til eftertanke. Medarbejdere bliver nemlig opmærksomme på, hvor afgørende faglig refleksion for ikke at føle afmagt og dermed kunne indgå i en god relation med borgeren er, siger Ulla Dybro.

Den udlægning er Dorthe Hornbek Friedrichsen, centerleder Hjernecenter Syd & Tale-Høre-Syn, enig i.

– De giver et sjovt billede af noget komplekst. For det er et svært teoretisk stof, som de har omsat til et let forståeligt sprog, siger Dorthe Hornbek Friedrichsen, der er stolt af sine to ansatte, og tilføjer:

– Ansatte med borgerkontakt skal jo gerne blive dygtigere og dygtigere i deres relation med borgerne. Og når man har en viden som Tanja og Ulla, så har vi som center en forpligtelse til at bidrage med denne til læring for andre, der har gavn af denne. Derfor er det fint, at de har skabt jakke-metaforerne, som medarbejderne på institutionerne kan referere til, når de har set revyen og dermed også bruge denne som berigende feedbackværktøj i samarbejdet.

Systemskifte: Nyt løn- og økonomisystem implementeres

1. januar skiftede Aabenraa Kommune både løn- og økonomisystem. Det har været et skift, der har kostet en del arbejds kræfter, men det har også været et skift, der er kommet godt i gang.

Af Kasper Stoof

Du lagde måske mærke til, at din lønseddel så anderledes ud, da du tjekkede den omkring 1. februar. Designet og opbygningen har ændret sig en del, og det hele ser lidt anderledes ud. Det er der en god grund til.

1. januar skiftede Aabenraa Kommune officielt til det nye løn- og vagtplansystem Silkeborg Data (SD), og det har givet lønkontoret nok at se til både før og efter lanceringsdatoen.

– Der har selvfølgelig været nogle børnesygdomme, som vi henad vejen opdager og forsøger at samle op på og rette til, siger Jørgine Jacobsen, der er kontorleder på lønkontoret og fortsætter:

– Nu har folk fået den første løn i det nye system, og selvom der har været henvendelser, så er det ikke, fordi vi er blevet bombarderet med spørgsmål og frustrationer. Det må vi tage som et udtryk for, at det ikke er gået helt galt, lyder det fra kontorlederen, der fortsat opfordrer folk til at kigge ekstra godt på lønsedlerne i det nye system.

Fortsat mulighed for hjælp

Også Aabenraa Kommunes økonomisystem er siden årsskiftet et andet. Nu er det systemet Prisme, der bruges, hvor

implementeringen er godt i gang – med de småudfordringer der nu engang er.

– Helt overordnet kan vi godt sige, at det er gået godt. Systemet er blevet taget positivt imod af brugerne, der selvfølgelig lige skal vænne sig til noget nyt, men som også er friske på at lære det nye system at kende, siger Lone Nelleberg Niebuhr, der er kontorleder på regnskabskontoret.

Helt konkret gik det nye system i luften 16. januar, mens der fra midten af januar blev startet slutbrugeruddannelser op, som strækker sig til begyndelsen af april.

– Systemet er heldigvis meget intuitivt, og det er folk også glade for. Vi tilbyder desuden hjælp og vejledning hver fredag fra klokken 9.00-12.00 i IT-undervisningslokale 21 på rådhuset. Her kan man komme og logge på systemet og få hjælp og sparring til konkrete arbejdsopgaver, siger Kim Frandsen, der er kontorleder i analyseafdelingen og projektleder på implementeringen af det nye system, og fortsætter:

– Vi vil i fremtiden afvikle månedlige kurser i systemet for nye brugere. Tommelfingerreglen bliver, at man ikke kan komme ind i systemet som ny bruger, hvis ikke man har været på kursus.

Ud over vejledningen om fredagen samt nybegynderkursus er der også oprettet en særlig mail til feedback og spørgsmål i det nye økonomisystem. Den hedder ganske enkelt: prisme@aabenraa.dk

Fredagscaféen er allerede velbesøgt, og der er gang i sparringen og udvekslingen af erfaringer med det nye økonomisystem, Prisme. Foto: Kasper Stoof



Bakkebo har guld i mund

Børnehuset Bakkebo er de første i Sønderjylland, der har modtaget Fødevarestyrelsens Økologiske Spisemærke i guld. 90-100 procent af alle råvarer er økologiske, når der tilberedes mad til institutionens cirka 85 børn. Nu er næste skridt at optimere bæredygtigheden på andre områder.

Af Claus Bøge Jensen

Et rullebord triller ind med frokosten til 12 vuggestuebørn i den integrerede institution Børnehuset Bakkebo. Børnene sidder allerede klar ved bordene og råber begejstret ”jaaaah”, da de ser rullebordet.

– Det kan man da kun blive glad af, når ens arbejde bliver modtaget af så glade børn, siger Gitte Thomsen Schmidt, køkkenleder, der denne tirsdag i januar har lavet en frokost bestående af rodfrugter, gulerodstziki, frikadeller og et kyllingefarsbrød fyldt med pesto, parmesan og spinat, som man kan dufte i hele børnehuset.

Maden har hun lavet sammen med sin kollega, køkkenassistent Conni Calender. De har kun brugt økologiske råvarer, ligesom de gør alle øvrige dage året rundt, når de serverer mad i Børnehuset Bakkebo.

For institutionen har nemlig de seneste par år arbejdet målrettet efter det statskontrollerede bevis Det Økologiske Spisemærkes regler, som indbefatter, at man hædres med bronze, sølv eller guld, alt efter hvor stor en procentdel af råvarerne, der er økologiske.

– Vi startede processen i 2016, da der både i forældrebestyrelsen, i ledelsen og blandt personalet var et ønske og mål om at bringe mere økologi ind, siger Susanne Budde, daginstitutionsleder i Børnehuset Bakkebo, som tilbage i 2016 søgte og fik 250.000 kroner af Fonden for Økologisk Landbrug til selve økologioplægningen.

– Nu er oplægningen fuldt forankret, og vi kan holde os inden for samme budget som tidligere, efter vi har omlagt til økologi. Det er lykket, fordi vi er blevet meget mere bevidste om vores valg, blandt andet er vi rigtig gode til at begrænse madspild. Vi bager vores eget brød, bruger årstidens grønsager, bruger mindre kød og har ændret lidt på sammensætningen af måltiderne, siger Susanne Budde.

Første guld i de sønderjyske kommuner

Kulminationen på alt arbejdet kom lige inden årsskiftet, da Fødevarestyrelsen, der er myndighed for Det Økologiske Spisemærke, meddelte institutionen, at den nu var tildelt guldmærket. Børnehuset havde nemlig, som reglerne tilsiger,

Vuggestuebørnene spiser med stor lyst hver dag den lækre, økologiske mad. Foto: Preben Matthiesen





Frokosten bestod blandt andet af rodfrugter, gulerodstzatziki og et kyllingefarsbrød fyldt med pesto, parmesan og spinat.
Foto: Preben Matthiesen



Pædagog Lene Clausen viser børnehavebørnene et madkort og taler med dem om, hvad det er de ser.
Foto: Preben Matthiesen

indkøbt mellem 90 og 100 procent økologiske føde- og drikkevarer.

For at kunne opnå det, så kræver styrelsen dokumentation af de økologiske råvareindkøb samt udarbejdelse af en råvarepolitik.

– Da Fødevarestyrelsen overbragte beskeden, sagde de; ”Er I godt klar over, hvor hurtigt I har nået det?”. De lød meget imponeret over vores arbejde, siger Susanne Budde og uddyber:

– Vi er også selv utrolig stolte af guldet, da vi er det første spisested – både i privat og offentlig regi – i en af de fire sønderjyske kommuner, der har modtaget guldmærket. Og det gør mig ekstra stolt som leder, når jeg ved, at det har været en holdindsats blandt alle medarbejdere i institutionen.

Gitte Thomsen Schmidt forklarer, at det for hende også er en faglig tilfredsstillelse.

– Som køkkenleder vil man gerne bruge de bedste råvarer og være en god rollemodel for børnene. Derfor jeg glad for, at vi kan servere lækker og sund mad, og det nu er en naturlig del af vores hus at tale maddannelse, madglæde og bæredygtighed i det hele taget.

Har haft sidegevinster

Udover køkkenpersonalet arbejder det pædagogiske personale også med den økologiske mad i børnenes læring. Denne tirsdag, hvor Aabne linjer er på besøg, spørger pædagog Lene Clausen børnehavenbørnene, da rullebordet bliver kørt ind:

– Ved I, hvad vi skal have at spise?, lyder det fra hende, hvortil en dreng svarer prompte:

– Koldskål.

– Jeg tror, det er varmt mad, siger Lene Clausen, hvorefter hun viser et madkort op for børnene med billeder af nogle af de råvarer, menuen består af, mens børnene får information om den enkelte råvare.

Susanne Budde fortæller, at det positive engagement omkring omlægningen til økologi også har givet positiv afsmittning andre steder.

– Hele processen har naturligvis affødt mange snakke, da der i starten var en skepsis, men det er der ikke længere. Sågar siger noget af personalet, at der nu også er mere økologisk mad hjemme hos dem selv, siger daginstitutionslederen med en FN’s Verdensmål-pin siddende i habitjakken og tilføjer:

– Samtidig har vi kunnet konstatere, at vores fokus på bæredygtighed passer perfekt ind i FN’s Verdensmål for bæredygtig udvikling, som byrådet også har besluttet, at Aabenraa Kommune skal have fokus på. Det er vi stolte af at kunne bidrage til.

Gitte Thomsen Schmidt supplerer:

– Vores projekt har også affødt en endnu større bevidsthed omkring bæredygtighedstankegangen. Vi kigger hele tiden på vores indkøbsaftaler og tilvælger de bæredygtige produkter. Her har vi for eksempel udskiftet husholdningsfilmen og bruger ikke længere stanniøl.

Skal bredes ud

Børnehuset Bakkebo stopper ikke med at forbedre bæredygtigheden i institutionen, hvis de ikke selv kan finde de rette produkter på markedet.

– Vi har haft besøg af Abena og talt med dem om, hvor vi kunne foretage bæredygtige forbedringer af vores vareindkøb, og vi har videregivet vores ideer til varer, vi bruger i dagligdagen, som vi kunne ønske os i mere bæredygtige udgaver. Vi har allerede fået næsepapir, toiletpapir og klude, der er mere bæredygtige. Vi håber, at det renovations-selskab, vi bruger, også vil være ligeså lydhøre, på trods af de udfordringer vi har mødt, og som betyder, at vi ikke kan affaldssortere ligeså bæredygtigt, som vi gjorde tidligere, siger Susanne Budde.

Hun slår samtidig til lyd for, at institutioner, spisesteder eller kantiner i Aabenraa Kommune endelig skal tage kontakt til hende, hvis de har lyst til inspiration eller blive en del af vores netværksgruppe på tværs af skoler og institutioner.

– Alle interesserede er velkomne til at kigge forbi. For udover at vi kan give ud af vores erfaringer, så vil andre kunne komme ind med deres idéer til at gøre en institution som vores mere bæredygtig, så vi kan være endnu bedre rollemodeller for vores børn, lyder det fra Susanne Budde.

Spred (arbejds-)glæde

*Klummen er skrevet af giftefoged og bosætningskoordinator i Aabenraa Kommune Eva-Christine Aaen Damsleth Larsen. Indholdet udtrykker skribentens egen holdning.
Foto: Rune Højer*



Da jeg kørte på arbejde denne her grå, regnfulde onsdag morgen 9. januar, var der egentlig ikke meget, der talte for, at det skulle blive en speciel god dag. Mere sådan en af de helt almindelige januardage, hvor man allermost har lyst til at blive under dynen med Netflix på skærmen og en kop kakao ved hånden.

Det blev dog helt og aldeles anderledes, da jeg kom ind på kontoret. For her stod der en gave! Til mig! Jeg elsker at få gaver - hvem gør egentlig ikke det...

Glædesstrålende gik jeg til mit bord for at se, hvad det var, og hvem det var fra. Og det blev bare bedre og bedre. Det var en kop, kaffe, te og sidst, men bestemt ikke mindst et stykke hjerteformet chokolade. På koppen stod der "Sammen skaber vi arbejdsglæde". Gaven viste sig at være fra vores arbejdsmiljørepræsentanter, der synes, vi havde fortjent lidt forkælelse, og som i det samme blev mine yndlingspersoner den dag.

Det første, jeg gjorde, var at sende en mail ud, hvori der stod: "Se - vi har arbejdsglæde fra morgenstund af. " Og tro mig, det havde vi den dag. Folk snakkede, grinede og var glade.

Vi kom hinanden ved.

Dagen efter var det lidt det samme som altid, og det fik tankerne frem hos mig. Hvis er ansvaret for at skabe (arbejds-)glæde? Det ligger jo ikke ved AMR-folkene (Arbejdsmiljørepræsentant, red.), selvom deres arbejde bidrager til det gode humør, og i den grad skal anerkendes.

Men i bund og grund ligger ansvaret ved mig og dig. For hvis vi bare lader stå til og gør ingenting, sker der lige præcis det - ingenting.

Og der skal jo egentlig ikke så meget til for at sprede glæde. Husk at sige "go' morgen", når du møder ind - også til dem, du ikke kender, og endda til dem, du ikke nødvendigvis bryder dig om. Det koster ikke noget, og det gør bare dagen så meget bedre.

Hvis du kan overkomme det, gør det med et lille smil på læberne, selvom det kan være svært, når det er tidligt.

Giv en hjælpende hånd, hvad enten det er en kollega eller en borger, du hjælper, så spreder glæden sig som ringe i vand. Tag en snak med en kollega, og hvis du er vildt modig måske endda en, du slet ikke kender.

Hvis vi lærer hinanden at kende og tør at komme hinanden ved, så kommer (arbejds-)glæden helt af sig selv - endda på en grå, regnfuld onsdag.

ORDET ER FRIT

Har du noget på hjerte, og har du lysten til at fortælle om det til alle kommunens ansatte, så kontakt Aabne linjers redaktion på personaleblad@aabenraa.dk, så kan det være, det er dig, der skriver den næste klumme i personalebladet.



25 års jubilæum

Lisa Anette Schøwing
Social- og Sundhedshjælper
Hjemmeplejen Distrikt For-
glemmigej
01.04.2019

Erik Dall
Specialarbejder
Entreprenørgården
05.04.2019

Alice Johannsen Torp
Pædagogisk assistent
Børnehaven Skovbrynet
05.04.2019

Jeanet Østergaard Jensen
Afdelingsleder
Hjernecenter Syd, Tale Høre
Syn
05.04.2019

Lene Damgaard Petersen
Sygeplejerske
Sygeplejen Syd
22.04.2019

Laila Irene Lolle Mortensen
Specialist
Lyreskovskolen
01.06.2019

Johannes Matthiesen
Specialarbejder
Entreprenørgården
01.06.2019

Metha Heesch Hansen
Pædagogmedhjælper
Svalen
06.06.2019

Britt Fangel Barker
Assistent
Stubbæk Børnehus
20.06.2019

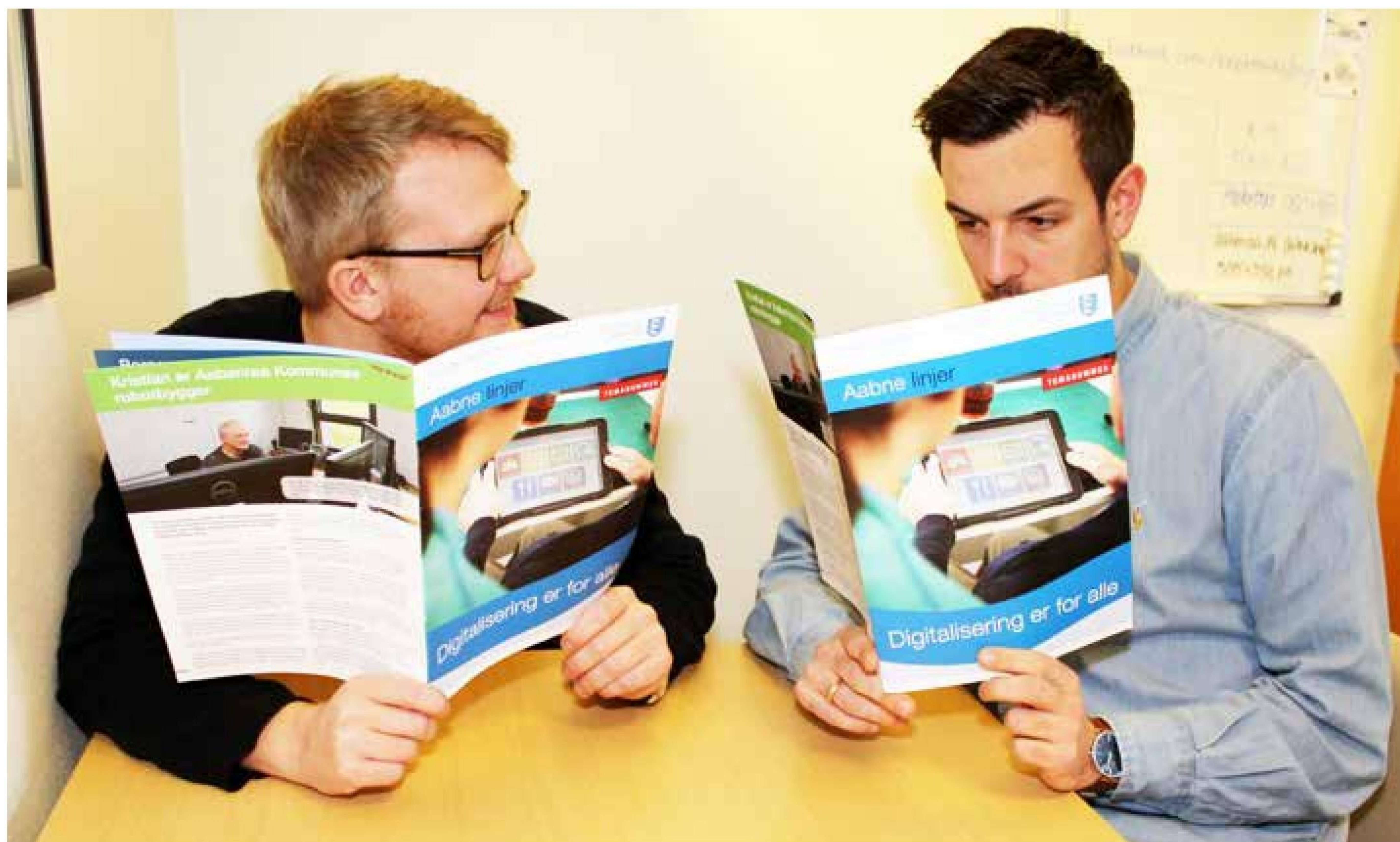
40 års jubilæum

Jørgen Peter Deele Petersen
Specialarbejder
Entreprenørgården
30.04.2019

Læserbilledet

Er du mere kreativ end de to redaktører?

Send os et billede af, hvor du læser personalebladet Aabne linjer og vind en præmie. Vi trækker lod om to flasker rødvin blandt de indsendte billeder. Dit billede skal sendes til personaleblad@aabenraa.dk senest 15. maj.



VINDER AF QUIZZEN I AABNE LINJER NR. 44

Redaktionen modtog 49 svar i rebuskonkurrencen i Aabne linjer nr. 44. Vi har trukket lod blandt svarerne og vinderen blev Kirsten Boisen, der arbejder hos Børn & Skole i Aabenraa Kommune. Svaret var Aabenraa Bibliotekerne.

Den tunge borgmesterkæde

Thomas Andresen havde borgmesterkæden på for første gang i år til nytårsreceptionen 4. januar 2019, som afholdes for erhvervsliv, samarbejdspartnere og repræsentanter fra foreninger og institutioner i kommunen. Foto: Lene Esthave

En borgmesterkæde giver ikke lige frem anonymitet, men borgmester Thomas Andresen bærer den alligevel med stor stolthed. Kæden fylder for ham både fysisk og mentalt.

Af Line Marie Schou Nielsen

– Der er to måder, at bære sådan en kæde på, den ene er rent fysisk og den anden er mentalt, fortæller borgmester i Aabenraa Kommune, Thomas Andresen.

Rent fysisk er kæden forholdsvis tung og kræver en bestemt måde at gå på. Borgmesterkæden monteres med nåle på skulderen, for at den nogenlunde sidder fast, og den er ikke ligefrem smertefri at bære rundt på. Kæden kan ikke sammenlignes med en halskæde, da den ikke kan håndteres på egen hånd og altid først kommer på i sidste øjeblik.

Mentalt fylder borgmesterkæden meget for Thomas Andresen. Der følger et ansvar med titlen som borgmester, og det at bære kæden og bevidstheden omkring den. Mange ting skal gå op i en højere enhed, når borgmesterkæden er på til arrangementer, fordi det netop er så festligt og officielt, når den er med. Ingen er født til at være borgmester, men det er en rolle, som man vokser ind i.

– Det er en særlig ære at bære kæden, og jeg bærer den med stor stolthed, fortæller Thomas Andresen, som er den sjette til at bære borgmesterkæden i Aabenraa Kommune.

Særlige arrangementer

– Borgmesterkæden er et værdighedstegn og et symbol på, at man er borgmester. Det betyder først og fremmest, at man er sluppet igennem nåleøjet for at blive borgmester og

alle pile peger mod en. Der er ikke noget at skjule sig bag, da sådan en kæde ikke giver anonymitet, fortsætter han.

– Det handler ikke om et fravalg, men derimod om et tilvalg.

Der skal være en særlig anledning, før Thomas Andresen trækker borgmesterkæden over hovedet, og han forsøger at holde det til et minimum. Borgmesterkæden kommer blandt andet på ved royale besøg, skyttelaugets årlige reception og ved den årlige nytårsreception på rådhuset. Han har oftest været iklædt borgmesterkæden på det Gl. Rådhus.

Borgmesteren fortæller også, at den tunge borgmesterkæde næste år vil blive luftet noget mere, end hvad den ellers normalt ville, da der er god anledning til det grundet mange officielle gøremål i forbindelse med markeringen af 100-års jubilæet for Genforeningen 2020.

– Mit gæt er, at kæden nok kommer mere i brug i 2020, end i så mange andre år. Der vil være en del festlige begivenheder, som jeg glæder mig til at fejre med foreninger og borgere, siger borgmesteren.

Fakta

Kæden er fremstillet af guldsmed Rudolf Andresen

Oprindeligt skulle den symbolisere søfartsbyen og det maritime liv i Aabenraa.

Det mest kendetegnende ved kæden er de tre makreller, som naturligvis symboliserer Aabenraa Kommune.

Den er båret første gang af en borgmester i 1970