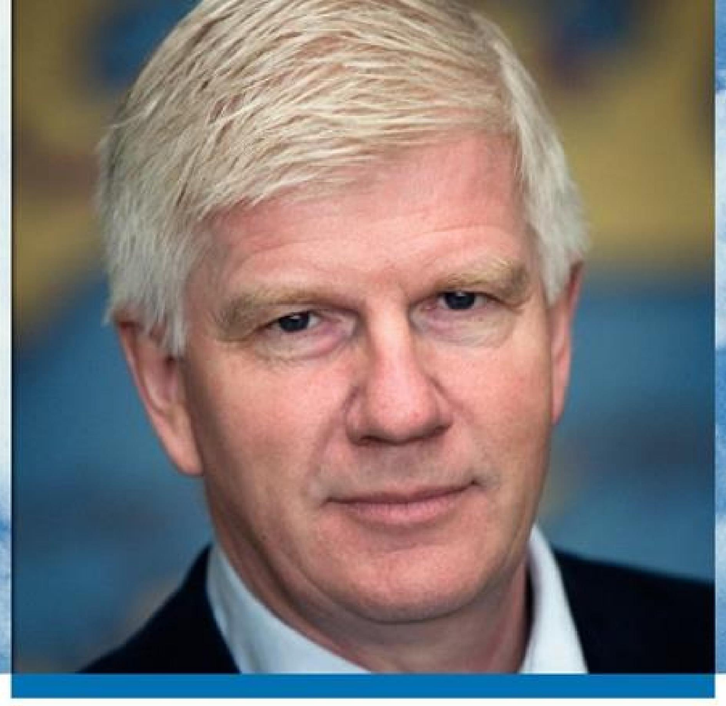
Personaleblad | Aabenraa Kommune | **Marts 2012** | **Nr. 17**

Aabenraa Kommune

# Aabne linjer

# Klimakolleger kigger 100 år frem

# Brug dine muligheder for medindflydelse



**Når jeg møder medarbejdere fra Aabenraa Kommunes mange arbejdspladser, har jeg samme positive oplevelse som næstformanden for Hoved MED Udvalget giver udtryk for i artiklen på side 6:**

Jeg møder også engagerede medarbejdere, der er glade for deres arbejdsplads og som gerne anbefaler Aabenraa Kommune som et godt sted at arbejde. Medarbejderne har naturligvis også holdninger til, hvordan Aabenraa Kommune fortsat kan udvikle sig som attraktiv arbejdsplads.

Jeg fornemmer helt klart, at målsætningen om, at Aabenraa Kommune skal være kendt som den bedste offentlige arbejdsplads i Syddanmark, er en ambition, der vækker genklang hos de mange medarbejdere, jeg møder. I ønsker også at udvikle Aabenraa Kommune til en endnu mere attraktiv, ambitiøs og professionel arbejdsplads med et højt fagligt niveau.

Men hvis dine holdninger, kommentarer og idéer til, hvordan Aabenraa Kommune skal udvikle sig, for alvor skal give værdi for vores fælles arbejdsplads, så skal de kanaliseres dérhen, hvor de kan gøre en forskel. Det sted er MED-systemet.

MED er en forkortelse for medbestemmelse og medindflydelse. Det er via MED-systemet, at du har mulighed for at præge udviklingen og dermed påvirke trivslen og arbejdsglæden på kommunens mange arbejdspladser.

Mange af de faktorer, der bidrager til trivslen på arbejdspladserne, er netop emner som MED-systemet har indflydelse på: For eksempel arbejdsmiljø, sundhedsordning, stressforebyggelse, rygepolitik, medarbejdertilbud om motionsløb og personalefest.

Jeg oplever, at der er en god dialog med respekt for forskellige synspunkter i Hoved MED Udvalget. Men jo flere synspunkter, der bliver repræsenteret via MED-systemet, des bedre er det. For både den enkelte medarbejder, kommunen som arbejdsplads og for trivslen og arbejdsglæden.

Så hvad kan du gøre - helt konkret?

Du kan følge med i dagsordner og referater fra MED-systemet på Medarbejderportalen. Du kan bruge din arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller din fællestillidsrepræsentant til at føre dine holdninger og input til dagordnerne frem i MED-systemet. Du finder oplysningerne om dine MED-repræsentanter på Medarbejderportalen.

MED-repræsentanterne har naturligvis også et ansvar for at opsøge dig og dine kolleger i forvaltningerne og på institutionerne for at få jeres input til beslutningerne i MED-systemet.

For lige som Aabenraa Kommune er til for alle borgerne, er MED-systemet til for alle medarbejderne. Derfor er der al mulig god grund til, at du bruger det. For medbestemmelse og medindflydelse bidrager til trivslen.

God læselyst!

Niels Johannesen
Kommunaldirektør

## Aabne linjer


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

**Ansvarshavende redaktør**
Kommunaldirektør Niels Johannesen

**Redaktion**
Skoleleder Karsten Hansen, Høje Kolstrup Skole
Assistent Signe Hagedorn,
Sekretariatet Kultur & Borgerservice
IT-medarbejder Egon Madsen,
Arbejdsmarked & Social
Administrativ medarbejder Joan I. Lundgren,
Aabenraa Brand & Redning
Afdelingschef Lars Harding Hansen,
Ledelses- og Sundhedssekretariatet
Kommunikationskoordinator Bjørn Voldbjerg,
Sekretariat & Udvikling
Kommunikationsmedarbejder Dorthe Lindahl,
Sekretariat & Udvikling
Journalistpraktikant Jakob Steffensen,
Sekretariat & Udvikling

**Kontakt redaktionen**
kommunikation@aabenraa.dk

**Oplag:** 4900

**Layout og tryk:** Strandbygaard Grafisk

**Forside**
*Biologerne Hans Odgaard og Niels Julsgaard fra Natur & Miljø skal planlægge klimasikring for de kommende 100 års stigende vandstand og ekstreme regnskyl. Mølleåen i Aabenraa er en af flaskehalsene. Foto: Karin Riggelsen*

# Indhold


Leder
**side 02**

De kan aldrig fortælle deres
gode historier videre
**side 04-05**

HMU-næstformand vil
have mange flere MED
**side 06**

Computeren genkender
Renates stemme
**side 07**

Klimakolleger har deadline om 100 år
**side 08-09**

Skolesekretærer behøver kun
opfinde den dybe tallerken én gang
**side 10-11**

MUS ud af eget hus
**side 12**

Tavler giver plads til forbedringer
**side 13**

Jubilæer
Skattejagt i Aabenraa Kommune
**side 14-15**

Pileflet får Hanne til at
glemme tid og sted
**side 16**

# De kan aldrig fortælle deres gode historier videre

*Arbejdet med udsatte børn og familier kan være hårdt for den enkelte medarbejder. Derfor bruger afdelingsleder Hanne Rebsdorf, til venstre, og sagsbehandler Irene Simonsen tid på at tale om de svære sager – både med hinanden og med eksterne psykologer. Foto: Karin Riggelsen*

**Medarbejderne i Børn & Familie arbejder på øretævernes holdeplads: Ulykkelige borgere og pårørende lader deres frustrationer gå ud over sagsbehandlerne. Og når sager om overgreb bliver til politisager, risikerer sagsbehandlerne og deres arbejdsplads at få en ordentlig tur i den kritiske mediemaskine. Det er alt sammen vilkår, som medarbejderne accepterer. Også det faktum, at de aldrig vil kunne fortælle andre om de sager, der ender lykkeligt. I stedet fejrer de deres succeser internt.**

*Af: Bjørn Voldbjerg*

Når Aabenraa Kommune får kendskab til, at et barn har problemer og brug for hjælp, så er det medarbejderne i afdelingen Børn & Familie, der tager affære. Det kan være i form af mange forskellige tiltag i spektret lige fra en familiesamtale til akut aflastning.

Men et grundvilkår for alt arbejde i Børn & Familie er, at det bygger på kendskab til problemerne. Dét kendskab får afdelingen blandt andet gennem såkaldte underretninger. Disse underretninger kommer fra mange forskellige kilder, men de kommer alle til kommunens kendskab via de samme kanaler, nemlig Børn & Families myndighedsafdelinger i Aabenraa og Tinglev. Her arbejder Irene Simonsen.

– Vi modtager nye, ukendte sager og har mulighed for at agere helt akut, hvis der er behov for det. Et eksempel på en akut hændelse kan være, hvis vi bliver kaldt med til en politiafhøring af et barn, hvor det viser sig, at det ikke er godt for barnet at vende tilbage til hjemmet. Så har vi mulighed for at lave en akut aflastning af barnet hos en plejefamilie, siger Irene Simonsen, der er socialpædagog og sagsbehandler i modtagefunktionen i Tinglev.

Hun forklarer, at underretningerne kommer fra både myndigheder, institutioner og borgere. Nogle på skrift, andre på mail og telefon eller ved personligt fremmøde.

– Underretningerne kan komme fra politi, skoler, daginstitutioner, sundhedsplejen, PPR, sygehuse eller fra kommunens andre forvaltninger. Og det kan også være fra naboer, familie, forældre eller fra barnet selv, siger Irene Simonsen.

I modtagefunktionen vurderer Irene Simonsen og hendes kolleger straks hver enkelt underretning, de modtager. De afklarer, hvor sagen skal visiteres til, som det hedder. Altså, hvilke tiltag der er relevante, og hvilket team i myndighedsafdelingen i Tinglev der bliver ansvarlig for sagen.

– Vi vurderer også, om sagen er rød, gul eller grøn, som vi kalder det. Altså hvor alvorlig og akut underretningen er, siger Irene Simonsen.

**Hård hud kræves**

Der er ingen tvivl om, at jobbet som sagsbehandler i Børn & Familie kan være psykisk belastende for den enkelte medarbejder.

– Det er et belastende job. Man møder familier med massive problemer og børn, der oplever omsorgssvigt og tvangsfjernelse. Vi kan også komme ud for trusler fra de implicerede. Det tager tid at få hård hud og oparbejde den rummelighed og distance, der gør, at man ikke mentalt og følelsesmæssigt tager familierne med hjem, siger Hanne Rebsdorf, der er afdelingsleder for den ene af Børn & Families to myndighedsafdelinger.

– Vi støtter hinanden som kolleger ved faglig sparring, men vi benytter også ekstern supervision fra en psykolog for at bearbejde vores oplevelser, siger Hanne Rebsdorf.

Irene Simonsen fortæller, at hun på et tidspunkt fik brug for psykologhjælp, da hun fik en sag, der viste sig at være rigtig tung og kompleks.

– Sagen var i min bevidsthed hele tiden, og jeg havde modtaget gentagne trusler. Til sidst kunne jeg slet ikke rumme sagen som sagsbehandler. Og så måtte jeg bede om at blive taget af sagen, siger Irene Simonsen.

**Fra familiesag til pressesag**

Da medarbejderne i Børn & Familie i sagens natur beskæftiger sig meget med personfølsomme oplysninger, er tavshedspligten og hensynet til barnets tarv altid nærværende.

En gang i mellem sker det, at dét der har været en »lukket« familiesag i forvaltningen pludselig bliver en fuldt offentlig sag i pressen, fordi det kommer frem, at der er begået for eksempel fysiske eller seksuelle overgreb i familien. Så bliver sagen nemlig også et anliggende for politiet og retssystemet og heraf følger pressedækningen.

– I pressen er det jo sjældent det fulde og reelle billede af problemstillingerne i sagen, som vi kender den, der kommer frem. Men det er jo et vilkår, at vi ikke kan fortælle noget, siger Irene Simonsen.

Faktisk er Irene Simonsen og Hanne Rebsdorf mere ærgerlig over, at de aldrig får mulighed for at fortælle om de sager, der har en lykkelig udgang. For eksempel når en anbringelse af et barn uden for hjemmet har fået hele familien tilbage på ret kurs. Eller når tidlig inddragelse af for eksempel bedsteforældrene løser problemet.

– De sager har vi jo også. Og dem fejrer vi så internt ved at anerkende og rose hinanden. Vi har for eksempel Den Gode Historie som et fast punkt på vores afdelingsmøder, siger Hanne Rebsdorf.

– Ja, og så hænder det da også, at vi får tak fra de borgere, vi har hjulpet, supplerer Irene Simonsen.

**Antallet af underretninger stiger**

Afdelingen Børn & Familie «lever« af underretninger. Det vil sige, at sagsbehandlerne kun kan agere og sætte diverse foranstaltninger i værk over for familier med problemer, hvis de får en konkret viden om problemerne. For eksempel i form af formelle underretninger eller personlige henvendelser. Eller via forskellige tværfaglige samarbejder.

– Kommunerne får af og til kritik for ikke at opdage overgrebssager tidligt nok. Men det er meget svært for os som myndighed at agere, hvis vi ikke får henvendelser eller underretninger i sagen. Og det kan være ekstra svært, hvis overgrebene foregår i familien inden for hjemmets fire vægge, siger afdelingsleder Hanne Rebsdorf.

Men noget tyder på, at der er sket en udvikling på dette felt. I hvert fald er antallet af underretninger til Børn & Familie steget kraftigt i 2011. Sammenligner man 2. halvår 2010 med 2. halvår 2011, er der sket en stigning på 25 procent.

– Jeg tror ikke, der er noget entydigt svar, men jeg tror, det skyldes en kombination af den øgede medieopmærksomhed på emnet. Den giver de børn og unge, der har været udsat for overgreb, mere incitament til at melde det. Samtidig er alle vores samarbejdspartnere som skoler, institutioner og så videre blevet mere opmærksomme på problemet, siger Hanne Rebsdorf.

## Fakta

Som offentligt ansatte har alle medarbejdere i Aabenraa Kommune en skærpet underretningspligt, hvis vi i vores arbejde får kendskab til børn eller unge, der mistrives.

Du kan læse mere om denne underretningspligt på Medarbejderportalen under Forvaltninger/Børn og Skole/Børn og Familie.

*Marianne Koster har været næstformand for HMU i et års tid. Hun har arbejdet som sosu-hjælper, indtil hun blev valgt til fællestillidsrepræsentant for alle kommunens FOA-ansatte i 2007, hvor hun blev frikøbt til tillidsarbejde. Foto: Erik Smedegaard*

# HMU-næstformand vil have mange flere MED

**Medbestemmelse og medindflydelse. Det er formålet med HMU, der er sammensat af medarbejdere og ledelse. Udfordringen for HMU er at få flere af os til at bidrage til MED-systemet med input, forslag, viden og holdninger til, hvordan Aabenraa Kommune som arbejdsplads skal udvikle sig. Det vil HMU's næstformand Marianne Koster gerne gøre noget ved.**

*Af: Bjørn Voldbjerg*

Som næstformand for Hoved MED Udvalget i Aabenraa Kommune møder Marianne Koster mange kolleger, der er glade for deres arbejdsplads og gerne anbefaler Aabenraa Kommune til deres netværk som et godt sted at arbejde.

Hun møder også mange kolleger, der har holdninger og input til, hvordan Aabenraa Kommune kan udvikle sig som attraktiv arbejdsplads. Men her kommer det paradoksale: For når det handler om at bringe holdninger, idéer og kommentarer til beslutningsforslag til torvs i et forum, der rent faktisk har mulighed for at påvirke udviklingen, så oplever Marianne Koster ikke helt den samme entusiasme.

Og det ærgrer hende. For Hoved MED Udvalget, HMU, er netop det øverste forum, hvor kommunens medarbejdere kan få medindflydelse på emner, der berører alle medarbejdere ved kommunen. MED er faktisk en forkortelse for medbestemmelse og medindflydelse.

– Helt overordnet handler HMU's arbejde jo om at udvikle Aabenraa Kommune til den bedste offentlige arbejdsplads i Syddanmark. Vi er med til at formulere de politikker og tiltag, der forbedrer trivslen og arbejdsmiljøet. For eksempel har HMU været med til at udvikle sundhedsordningen og bevare personalefesten, da der var debat om den, siger Marianne Koster.

*– Hvad kan man som medarbejder gøre for at øve medbestemmelse og medindflydelse?*

– Mit råd er, at man lærer MED-systemet og tillidsrepræsentantsystemet at kende. Find for eksempel ud af, hvem din nærmeste tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant er. Følg med i, hvad der er på dagordnerne i MED-udvalgene, og giv dine input videre til dine repræsentanter.

*– Hvad kan HMU gøre for at engagere flere medarbejdere til at bidrage til medbestemmelsen?*

– Vi skal være mere opsøgende og bedre til at fortælle, hvad medarbejderne kan bruge MED-systemet og tillidsrepræsentanterne til, siger Marianne Koster.

## Fakta

HMU består af 10 tillidsrepræsentanter udpeget af de faglige organisationer, kommunens direktion, tre arbejdsmiljørepræsentanter, kommunens arbejdsmiljøansvarlige og en sekretær. Kommunaldirektør Niels Johannesen er formand.

MED-systemet består af HMU som øverste organ. Herunder følger diverse sektor-, område-, og lokale MED udvalg. Du kan læse mere om MED-systemet på Medarbejderportalen under menuen MED. Her kan du følge med i dagsordener og referater fra de enkelte MED udvalg.

# Computeren genkender Renates stemme

**Visitator Renate Hansen bruger ikke kun computerens tastatur, når hun skal tilføje oplysninger i en borgers journal eller forfatte en mail. I stedet taler hun til computeren, som genkender hendes stemme og skriver, hvad hun siger.**

*Af: Dorthe Lindahl*

Ligesom 28 andre kolleger i forvaltningen Sundhed & Omsorg bruger visitator Renate Hansen stemmen og taler til sin computer, når nye oplysninger skal lægges ind i en borgers journal, og når hun skal sætte ord i et brev eller en mail. Hun er med i projektet Tal i Sag, der er et særligt it-system, der kan genkende tale.

– Jeg taler ind i en mikrofon, der er sluttet til computeren. Computeren omsætter så talen til tekst, som jeg kan kopiere ind for eksempel i en borgers journal, fortæller Renate Hansen.

Tanken er, at teknikken skal spare tid for Renate Hansen og hendes kolleger i en hverdag med færre ressourcer.

– Vores pilotprojekt viste, at det er hurtigere at tale end at skrive. Men vi har også lært, at projektet kræver en stor indsats i starten. Og så skal vi være opmærksomme på, hvor svært det kan være at ændre vaner, forklarer projektleder Hanne Kiilerich Nors.

**Skal tænke før man taler**

Før medarbejderne kan begynde at høste frugterne af at tale i stedet for at skrive, skal computeren lære hver enkelt medarbejders stemme at kende. Det kræver ca. fire timers effektiv tale pr. medarbejder.

– Det var rigtig bøvlet i starten. Computeren skrev næsten hver eneste ord forkert, som jeg så skulle rette manuelt, fortæller Renate Hansen.

– Når man skriver, er man vant til at tænke samtidig. Man skal vænne sig til at tænke, før man taler, forklarer hun.

Renate Hansen er en af to ressourcepersoner, der er med til at holde modet oppe blandt kollegerne, når systemet driller midt i en allerede travl arbejdsdag.

– Vi reagerer forskelligt, når vi bliver stillet over for en vaneændring. For nogle fungerer konkurrenceelementet rigtig godt, hvor man konkurrerer om, hvem der har indtalt mest tale på computeren. For andre fungerer det bedre at tale sammen om frustrationerne, fortæller hun.

**Tekster har fået kvalitetsløft**

Når projektkoordinator Karin Sørensen laver kvalitetstjek af projektdeltagerne tekster, kan hun se, at talegenkendelsen begynder at bære frugt, i takt med at computeren genkender flere og flere ord og stemmer.

– Teksterne har fået et kvalitetsløft, og der er næsten igen stavefejl længere. Sprogbrugen i teksten bliver også mere ensartet, fortæller hun.

Hver dag kigger Karin Sørensen den ordbog igennem, der ligger bag systemet, og som ord for ord bliver bygget op med de ord, hun selv og de 29 medarbejdere i forvaltningen lægger ind.

I den kommende tid skal talegenkendelse udbredes til forvaltningerne Arbejdsmarked & Social og Børn & Skole, andre afdelinger i Sundhed & Omsorg og til Hjernecenter Syd, Autismecentret, Tandplejen og Sundhedsplejen.

## Fakta

Projektet Tal i Sag har fået tilskud fra ABT-fonden og løber fra 1. oktober 2010 til 31. marts 2012.
Projektet evalueres i de sidste tre måneder af projektperioden.

*Når visitator Renate Hansen taler ind i mikrofonen, genkender computeren hendes stemme og oversætter ordene til tekst. Fotos: Karin Riggelsen*

# Klimakolleger har

**100 år og et skybrud og et højvande. Det er kort sagt den udfordring, som Niels Julsgaard og Hans Odgaard fra afdelingen Natur & Miljø står overfor. Den planlægning, som de to biologer og deres kolleger i Teknik & Miljø og Arwos laver, skal tage højde for oversvømmelser, der kan ske som følge af højere vandstand kombineret med skybrud og tilbageskvulp af østersøvand i Aabenraa Fjord.**

*Af: Bjørn Voldbjerg*

Hvis biologerne Niels Julsgaard og Hans Odgaard og deres fremtidige kolleger i Natur & Miljø blot lænede sig tilbage og lod klima og vejrlig blæse og bølge i de kommende 100 år, så ville fremtidens borgere i Aabenraa Kommune have et stort problem. For eksempel ville over 500 ejendomme og værdier for 2,7 milliarder kroner være i risikozonen for at blive ramt af oversvømmelse i Aabenraa by.

– Vi skal beskytte værdier for over 2 milliarder kroner. Og det betyder noget for fremtiden i Aabenraa Kommune, at vi gør noget nu. Det er da en motivationsfaktor, der vil noget!

Den entusiastiske udtalelse kommer fra fagkoordinator Niels Julsgaard, der sammen med sin kollega Hans Odgaard blandt andet arbejder med klimasikring af Aabenraa Kommune – nærmere bestemt med de problemer, som overfladevand, regnvand og havvand kan skabe.

Aabenraa by er for nylig blevet udpeget som et område, der er i særlig risiko for at blive ramt af oversvømmelser i fremtiden.

Hans Odgaard forklarer, hvordan alt regnvand og åvand fra Aabenraas opland løber ned i Aabenraa Fjord gennem å-systemer og rør.

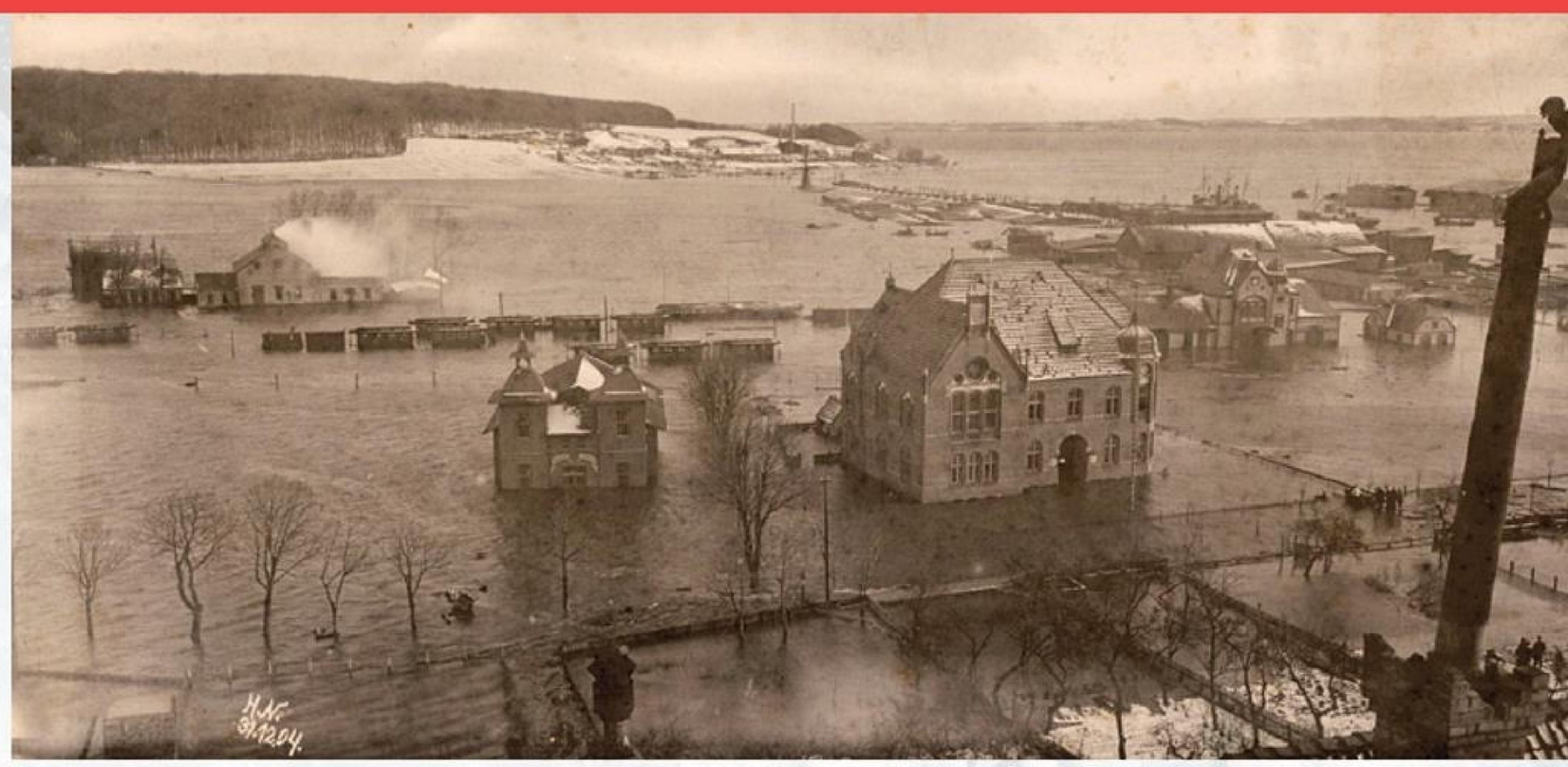
– Da byen er omgivet af et højere liggende terræn betyder det, at når det regner meget, kommer der store mængder vand på kort tid. Modsat terrænet vest for motorvejen, hvor vandet løber hele vejen over hedesletten mod Vesterhavet, siger Hans Odgaard.

Nogle gange kan afvandingssystemerne ikke følge med, og så kan der ske oversvømmelser, som da Engen ved siden af Brundlundskolen blev oversvømmet, og da Ringriderpladsen blev oversvømmet for et par år siden.

Det kan være statistiske tilfældigheder, der har gjort, at vi flere gange inden for få år har oplevet ekstreme skybrud, som afvandingssystemerne ikke har haft kapacitet til.

*Engarealet ved Vestvejen i Aabenraa er et af de steder, hvor man vil kunne forsinke regnvandets hastige vej mod Aabenraa Fjord, så det ikke skaber oversvømmelser i byen. Det er dog forbundet med en række problemer med både fredede kolonihaver, sjælden flora og koteforskelle – altså forskelle i terrænhøjde. Det fortæller biologerne Niels Julsgaard, til venstre, og Hans Odgaard. Foto: Karin Riggelsen*

# deadline om 100 år



*Oversvømmelser er ikke et nyt problem i Aabenraa. Nytårsdag 1905 så Aabenraa Havn og området omkring Maden således ud som følge af tilbagestrømmende vandmasser fra Østersøen. Til venstre for Kreishaus i forgrunden af billedet ligger i dag Genforeningshaven med skøjtebanen. Foto: Museum Sønderjylland – ISL Lokalhistorie*

**Værst tænkelige scenario**

Men uanset om det er tilfældigheder eller sandsynligheder, så vil vi også i fremtiden opleve ekstreme vejrsituationer med skybrud.

Når Hans Odgaard og Niels Julsgaard skal planlægge forslag til klimasikring, skal de også tage højde for en anden faktor: Nemlig prognoserne der siger, at vandstanden i Aabenraa Fjord vil stige med cirka en halv meter i løbet af de kommende 100 år.

– Vores 100-års planlægning skal tage højde for det værst tænkelige scenario, hvor vi oplever et ekstremt højvande på 173 centimeter over normalen i Aabenraa Fjord. Dertil lægger vi de 50 centimeter i generel øget vandstand, så er vi oppe på 223 centimeter over normalen. Og endelig skal vi tage højde for risikoen for et samtidigt skybrud, der meget hurtigt kan sende store vandmængder ned i Aabenraa by, forklarer Hans Odgaard.

For 10-12 år siden, hvor klimadebatten knapt nok eksisterede, var der ikke mange, der for alvor forholdte sig til prognoserne om ændringer i klima og vandstand. Det har ændret sig.

– Vi er ikke »klimatosser« længere. Både på landsplan og lokalt her i kommunen er der en erkendelse af, at vi ikke undgår at bruge mange penge på klimasikring i de kommende årtier. Tag for eksempel skybruddet i København sidste sommer. Det havde massive økonomiske omkostninger. Det understreger jo helt tydeligt, at vi ikke bare kan lade som ingenting, siger Niels Julsgaard.

**Sidegevinster for natur og klima**

Hvad er det, kommunen kan gøre for at dæmme op for vandmasserne?

– I forhold til den stigende vandstand i havene kan vi for eksempel dæmme op for vandet ved at forstærke eksisterende mure og bygge nye langs kysten og Kystvejen i Aabenraa. Derudover kan man installere pumper bag murene, siger Niels Julsgaard.

Han nævner også højere kajkanter på havnen og sluser, der lukker og forhindrer havvandet i at trænge ind i kloaksystemerne ved højvande som muligheder.

For at undgå situationer i fremtiden, hvor skybrud forårsager, at store mængder regnvand på kort tid strømmer ned i Aabenraa by, arbejder Hans Odgaard med modeller for, hvordan man kan bremse vandets vej ned mod Aabenraa Fjord.

– Hvis man kan forsinke vandet længere tilbage i oplandet, så opnår man flere positive ting på én gang: For det første undgår vi pludselige oversvømmelser. Men det vil også gavne klimaet, for hvis man for eksempel lagrer overfladevand fra regnskyl i moser, vil det også binde CO2'en, så det ikke bidrager til drivhuseffekten i atmosfæren, forklarer Hans Odgaard.

Han fortæller, at dét, der for alvor giver ham arbejdsglæde er, når han kan finde løsninger, der både forsinker vandet og gavner klimaet.

– Og hvis det så samtidig er en løsning, der giver et rigere dyreliv og planteliv, for eksempel i en ny sø, i en mose eller en ådal, ja så er det jo det bedste. Man er jo ikke biolog for ingenting, siger Hans Odgaard.

## Fakta

De problemstillinger omkring vandets veje som Niels Julsgaard, Hans Odgaard og Teknik & Miljø forvaltningen arbejder med skal munde ud i en klimastrategiplan, der peger på, hvor og hvordan, der skal laves klimasikring i Aabenraa Kommune.

Indtil videre har Teknik & Miljø udarbejdet screeninger af hele kommunen samt opstillet en model for Aabenraa bys afløbssystemer og for vandløbene inden for Slotsmølleåens opland. Screeningerne viser, hvor der er risiko for oversvømmelser på grund af enten havvandsstigning, grundvandsstigning eller regnvand.

Nu skal Teknik & Miljø i gang med at risikovurdere og at prioritere løsningsforslagene.

*Lisbet Dalsager fra Musikskolen (tv.) og Majbrit Brandt-Nielsen fra 10. Aabenraa er sammen med kommunens øvrige skolesekretærer del af et fagligt og socialt netværk. Foto: Karin Riggelsen*

# Skolesekretærer behøver kun opfinde den dybe tallerken én gang

**Langt de fleste af kommunens skolesekretærer er alene om at varetage sekretærfunktionen på hver deres skole. Et netværk på tværs af arbejdspladser giver både fagligheden og opgaveløsningen et løft og styrker det sociale sammenhold. Til gavn for den enkelte og for helheden.**

*Af: Dorthe Lindahl*

Majbrit Brandt-Nielsen og Lisbet Dalsager kan næsten vinke til hinanden fra deres kontor på hver sin side af skolegården mellem Nygade-bygningerne i Aabenraa. De er begge skolesekretærer, men på hver deres skole. Majbrit Brandt-Nielsen på 10. Aabenraa og Lisbet Dalsager på Musikskolen. Sammen med kommunens andre skolesekretærer er de en del af et netværk spredt på skoler over hele kommunen.

De har begge flere bud på, hvorfor netværket er vigtigt for dem hver især, men også for deres arbejdsplads.

– Selv om vi arbejder på hver vores skole, så er vi en del af den samme organisation og deler de samme værdier. Netværket er med til at give en ensartethed i den måde, vi løser vores opgaver hver især, forklarer Majbrit Brandt-Nielsen.

– Det er meget nemmere at gribe telefonen og ringe til en af de andre skolesekretærer, fordi vi har ansigt på hinanden og kender hinanden fra netværket, fortæller Lisbet Dalsager.

Hun er et godt eksempel på, at det kan give mening at tænke på tværs af kommunens forvaltninger, når man danner faglige netværk. Som sekretær på Musikskolen hører hun nemlig under forvaltningen Kultur & Borgerservice, mens netværkets øvrige medlemmer er en del af Børn & Skole.

– Det er en stor fordel for mig kende sekretærerne på folkeskolerne. Musikskolen samarbejder med alle folkeskolerne, og jeg har tit brug for at ringe til

## Fakta

### Skolesekretærer netværker

Netværket består af sekretærer fra kommunens folkeskoler, Fjordskolen, Aabenraa Ungdomsskole og Musikskolen.

Netværket mødes fire gange om året og tager på uddannelse sammen. På skift har de to og to stafetten til at arrangere næste møde.

mine kolleger på skolerne for at koordinere booking af lokaler til musikundervisning og andre ting, fortæller Lisbet Dalsager.

**Ved hvem der har viden**
Som skolesekretær er man en slags blæksprutte, der løser alle typer af administrative opgaver. Langt de fleste af opgaverne er de samme, uanset om arbejdspladsen er den ene eller den anden skole.

Blandt opgaverne er elevadministration, løn og økonomi, pasning af telefon og kontakt med elever, forældre og lærere. Skolesekretærerne løser også ad hoc-opgaver og er med til at planlægge og koordinere arrangementer.

I netværket deler skolesekretærerne deres viden med hinanden. På den måde behøver de kun opfinde den dybe tallerken én gang.

– Jeg ved, hvem fra netværket, der sidder inde med særlig viden om økonomi, og så ringer jeg til den kollega, hvis jeg for eksempel har brug for hjælp, når jeg skal lave refusioner, forklarer Majbrit Brandt-Nielsen.

– Vi hjælper også hinanden, når vi skal trække opgaver i kommunens fælles økonomi- og lønsystem. Det sparer en opringning til regnskabskonsulenterne på rådhuset, fortæller hun.

# Uddannelsesforløb har gjort Lisbet og Majbrit bevidste om deres rolle

**Et uddannelsesforløb for netværket af skolesekretærer har klædt Lisbet Dalsager og Majbrit Brandt-Nielsen fagligt på til deres job og givet dem ny bevidsthed om deres rolle.**

*Af: Dorthe Lindahl*

Netværket af skolesekretærer har været med til at gøre Majbrit Brandt-Nielsen fra 10. Aabenraa og Lisbet Dalsager fra Musikskolen bevidste om deres rolle som sekretær.

Gruppen af skolesekretærer har siden 2007 organiseret at mødes fire gange om året, og gruppen har fulgt et fælles uddannelsesforløb.

Det første kursus, akademi-faget 'Coaching i organisationer', gav deltagerne blik for, hvor meget de kunne bruge hinanden både fagligt og socialt. Det gav dem blod på tanden efter mere.

– Vi fandt ud af, at vi var mere sultne på at mødes, og at det var hyggeligt at være sammen, og at vi kunne bruge hinanden fagligt, siger Lisbet Dalsager.

– Det var også her, vi fandt ud af, at det gav mening af løse nogle af vores fælles sekretæropgaver sammen, fortæller Majbrit Brandt-Nielsen.

**Så på gruppen og sig selv**
Sekretærerne nedsatte herefter en arbejdsgruppe, som planlagde, hvad netværket havde brug for og lyst til af uddannelse og fik tilskud fra treparts-midlerne til en dags teambuilding.

– I teambuildingen arbejdede vi med sekretærens rolle både i forhold til Aabenraa Kommune som organisation og på den enkelte arbejdsplads. Det gav os mulighed for at kigge på os selv både som gruppe og personligt. Vi blev blandt andet kastet ud i nye måder at samarbejde på, forklarer Majbrit Brandt-Nielsen.

– Dagen gjorde os bedre til at sparre og bruge hinanden. Vi har også lært, hvor vi hver især har vores røde felt, hvor tingene bliver for meget, fortæller Lisbet Dalsager.

Teambuildingen byggede bro til det næste akademi-fag, som netværket kastede sig over: 'Min rolle i et helheds-perspektiv', som var særligt skræddersyet til skolesekretærerne.

– Det er godt for arbejdsglæden, når man bliver bevidst om den rolle ens funktion spiller på arbejdspladsen, og når man finder ud af, hvad det er, der motiverer en, siger Majbrit Brandt-Nielsen.

– Når jeg står op om morgenen, er jeg glad for at skulle på arbejde. Vores arbejde med rollen som sekretær har bekræftet mig i, at jeg har det rigtige arbejde, siger Lisbet Dalsager.

*Netværket har gjort det lettere for Lisbet Dalsager (tv.) og Majbrit Brandt-Nielsen at tage fat i hinanden og få sparring til arbejdet som skolesekretær. Foto: Karin Riggelsen*

# MUS ud af eget hus

*Gitte Bennike Tjerrild (tv) og Diana Henningsen nåede at gå Kalvø rundt en 7-8 gange, mens de havde MUS-samtale.*

**Hos Bofællesskabet Engvej har man for første gang afholdt en MUS-samtale ude i det fri. Det blev en stor succes.**

*Af: Jakob Steffensen*

På en kold og blæsende fredag i december mødtes leder for Bofællesskabet Engvej Gitte Bennike Tjerrild med hjemmevejleder Diana Henningsen på Kalvø for de næste to timer at gennemføre årets MUS-samtale, mens de skulle vandre øen rundt. Gitte Bennike Tjerrild havde forberedt sig med varm kakao og laminerede spørgsmål, som kunne holde til al slags vejr.

– Jeg er selv et ude-menneske, og synes, at jeg tænker godt, når jeg er udenfor og er fysisk aktiv. Så jeg tænkte, at det, der fungerer godt for mig, muligvis også kan være godt for andre, fortæller Gitte Bennike Tjerrild.

**Spændt på forskellen**

Mens de fleste medarbejdere ønskede en MUS-samtale som gruppe, en såkaldt GRUS-samtale, havde Diana Henningsen som den eneste medarbejder ønsket at få en MUS-samtale og fik derfor tilbudt at holde den på Kalvø.

– Jeg synes, det var en rigtig spændende idé at holde samtalen ude i det fri, selv om jeg godt nok kiggede noget, da jeg blev præsenteret for idéen, fortæller Diana Henningsen, der dog var hurtig til at takke ja til at holde sin MUS-samtale på Kalvø.

I modsætning til Gitte Bennike Tjerrild betegner Diana Henningsen ikke sig selv som det store ude-menneske, men hun sætter dog pris på at være aktiv.

– Jeg var spændt på, om man kunne mærke en forskel ved at samtalen blev holdt i det fri, siger Diana Henningsen.

**Kalvø rundt**

Selve samtalen endte med at gå over al forventning, og begge er enige om, at de fik snakket langt mere dybdegående, end hvis de havde holdt samtalen inden døre.

– Da vi var nået Kalvø rundt den første gang, var vi stadig i gang med at snakke om det første punkt i MUS-samtalen, fortæller Diana Henningsen.

– Jeg syntes, det var rart at kunne gå rundt og samtidig være faglig. Jeg var faktisk så optaget af at lytte, at jeg på et tidspunkt jokkede lige ned i en vandpyt, fortæller Gitte Bennike Tjerrild.

De fortæller begge, at det at være ude i naturen gjorde det muligt at snakke uden de forstyrrelser, man oplever på kontoret, som eksempelvis telefoner, der ringer eller kolleger, der afbryder. Det eneste, der kunne forstyrre på Kalvø var solen og nogle ænder og svaner.

– Jeg oplevede en større grad af gensidig åbenhed og frihed til at sætte visionen for Bo & Aktivitet 2012 i spil med de øvrige punkter i MUS-materialet, fortæller Gitte Bennike Tjerrild, og suppleres af Diana Henningsen:

– Der var virkelig tid til fordybelse, og tiden fløj af sted.

**Klar på flere ture i naturen**

Både Gitte Bennike Tjerrild og Diana Henningsen er friske på at holde samtalen uden døre igen, og flere af de andre ansatte har også vist interesse for samtalen, efter at de vendte tilbage fra MUS-samtalen.

– De andre synes, det er spændende, at vi er ude. Vi kom nærmest tilbage og var helt høje over, hvor godt det var gået, og den slags gør kollegerne nysgerrige. Man kan sige, at den slags ting forstyrrer på en god måde, slutter Gitte Bennike Tjerrild.

# Tavler giver plads til forbedringer

**Medarbejderne i afdelingen Løn & Personale skaber overblik over deres ønsker til, hvordan de løser arbejdsopgaverne endnu bedre. Redskabet er forbedringstavler.**

*Af: Dorthe Lindahl*

Orange og blå post-it-sedler hænger mellem hinanden på whiteboard-tavlen på Bente Bjørn Jensens kontor. Hun er afdelingsleder for personaletemaet i Løn & Personale og tovholder på teamets forslag til, hvordan de løser deres opgaver endnu bedre.

– Alle i teamet hænger sedler op på tavlen med forslag til forbedringer. Hver anden fredag holder vi et tavlemøde, hvor vi gennemgår sedlerne og ser på, hvor langt vi er med de enkelte forbedringer, fortæller hun.

Et par eksempler på forbedringer, der er startet som post-it sedler på tavlen og nu er ført ud i livet, er teamets fortolkning af en aftale med HK om efteruddannelse og en fælles procedure for, hvordan institutioner under sundhedsforvaltningen tjekker straffeattest på stillingsansøgere.

Tavlen bruges også til forslag, der gør arbejdet lettere for teamet selv.

– Vi har for eksempel lavet vejledninger til, hvordan vi laver udtræk i it-systemet Rollebaseret Indgang. På den måde deler vi viden og udnytter, at nogle er eksperter på ét område og andre på et andet, siger personalekonsulent Jens Ove Rossen.

I lønteamet for det teknisk/administrative personale er tavlen beklædt med pink forbedringssedler.

– Vi bruger tavlen til at samle op på de uregelmæssigheder, vi oplever i indkørslen af kommunens nye lønsystem. Når systemet er helt oppe at køre, vil vi bruge tavlen til at beskrive og forbedre vores arbejdsgange, forklarer fagkoordinator Magda Johannsen.

– Tavlen er med til at give os overblik og synliggøre problemer og forbedringsønsker, så tingene ikke bare bliver glemt, siger lønkonsulent Pia Ravn.

**Deler forbedringer på tværs**

Medarbejderne deler også ønsker og nye tiltag på tværs af teams på en fælles tavle for hele afdelingen. For eksempel stod kommunens ansættelsesbrev til nye medarbejdere som et forbedringsønske på flere tavler i afdelingen.

– Derfor nedsatte vi en arbejdsgruppe, som både så på brevets indhold og nu har sikret, at alle teams får besked, hvis der sker ændringer i brevet, fortæller Bente Bjørn Jensen.

– Vi har også lavet en fælles retningslinje, så vi i afdelingen kun opretter én personalesag i systemet for hver medarbejder. Tidligere kunne vi opleve, at vi oprettede flere sager på den samme person, forklarer Magda Johannsen.

De fire medarbejdere har et par gode råd til andre arbejdspladser, der vil i gang med at arbejde med forbedringstavler.

– Find en tovholder, der er ansvarlig for tavlen, så projektet ikke går i stå, siger Bente Bjørn Jensen.

– Sæt også altid et navn på sedlerne, så der er en, der har ansvaret for at løse opgaven, siger Pia Ravn.

*Whiteboard-tavler og post-it-sedler hjælper medarbejderne i Løn & Personale med at holde overblik over deres ideer til forbedringer. Fra venstre er det Magda Johannsen, Pia Ravn, Jens Ove Rossen og Bente Bjørn Jensen.*
*Foto: Erik Smedegaard*

## Fakta

### Forbedringer i hverdagen

Forbedring er nøgleordet i den strategi, som direktionen har lagt for organisationens arbejde i 2012-2014. Strategien skal hjælpe os til at blive endnu bedre til at løse vores opgaver – til glæde for borgerne og for os selv.

Læs mere om Direktionens Strategi 2012-2014 på Medarbejderportalen under menuen Direktionen.

# Find løbeskoene frem og meld dig til kommunens Bjergmarathon-hold

Igen i år kan alle ansatte i Aabenraa Kommune deltage gratis i Aabenraa Bjergmarathon, der i år finder sted lørdag den 23. juni. Samtidig får du en gratis løbetrøje med kommunelogo på.

Du tilmelder dig online via Medarbejderportalen. Tøv ikke med at tilmelde dig, da der er deltagerbegrænsning på de mest populære distancer.

# Jubilæum

Jubilæum april til juni 2012

## 25 års jubilæer

**Gitte Thomsen Schmidt**
Køkkenleder, Børnehuset Bakkebo
01.04.1987

**Mogens Søndergaard Nielsen**
Diplomingeniør, Miljø & Natur
01.04.1987

**Børge Petersen**
Teknisk servicearbejder, Felsted Centralskole
21.04.1987

**Hans Odgaard**
Biolog, Miljø & Natur
22.04.1987

**Bjarne Høck Kofoed**
Lærer, Brundlundskolen
01.05.1987

**Hanne Thorø**
Uddannelseskoordinator, Pleje & Omsorg
01.05.1987

**Christian Christesen Knudsen**
Byggesagsbehandler, Byg, Ejendomme & Sekretariat
01.06.1987

**Kirsten Anker Laustsen**
Akademiingeniør, Vej & Park
01.06.1987

## 40 års jubilæer

**Anne Bente Havemann**
Lærer, Fjordskolen
01.05.1972

**Elfriede Christensen**
Sygehjælper, Hjemmeplejen Tinglev
01.05.1972

*Hvis du ikke ønsker, at dit jubilæum bliver nævnt i personalebladet, så kontakt Sekretariat & Udvikling 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 Sekretariat & Udvikling på e-mail: kommunikation@aabenraa.dk senest den 1. maj 2012.

Grafik: Jesper Bo Bojesen

Her er lidt ekstra hjælp til at gætte navnet på arbejdspladsen: Vi bor mellem Tinglev og Tønder for enden af en vej tæt på en å. I vores navn indgår et andet ord for mark.

## Vinder af Find 5 fejl i Aabne linjer nr. 16

Redaktionen modtog 54 svar på Find 5 fejl i Aabne linjer nr. 16. Vi har trukket lod blandt de indsendte svar, og vinderen af to flasker rødvin blev dagplejer Helle Mikkelsen, Rødekro. Løsningen var Rødekro Sundhedscenter.

# Få endnu mere ud af sundhedsordningen

Som en del af sundhedsordningen kan alle ansatte benytte en række tilbud om trænings- og forebyggelsesaktiviteter:

**Månedlig zumba-event**
90 minutters månedlig zumba-event i Stines Træningscenter, Idrætsvej 1, Løgumkloster. Hold øje med datoerne på www.stinescenter.dk

**Biking alle hverdage**
Hør mere og tilmeld dig i Stines Træningscenter, Idrætsvej 1, Løgumkloster

**Ryghold**
Ryghold med fysioterapeut.
Mandag kl. 17.30 og torsdag kl. 18.30
Hør mere og tilmeld dig i Stines Træningscenter, Idrætsvej 1, Løgumkloster

**Efterfødselshold**
Efterfødselshold med fysioterapeut.
Tirsdag kl. 12.00-13.00
Hør mere og tilmeld dig i Stines Træningscenter, Idrætsvej 1, Løgumkloster

**Slankevejledning**
Vil du gerne tabe dig? Så book en tid til 30 minutters gratis slankevejledning hos centerleder og fitness-instruktør Rasmus Gansler.
Fitness Syd, Lille Kolstrup 20, Aabenraa

# Aabenraa Kommune på Facebook

Aabenraa Kommune har fået sin egen side på Facebook. Hvis du er Facebook-bruger, kan du gå ind på siden og «synes godt om«. Den nye Facebook-side giver mulighed for at skabe en uformel kontakt til borgerne og samtidig formidle relevant information. Facebook-siden kan også linke videre til kommunale institutioner, der allerede er på Facebook.
Sekretariat & Udvikling har ansvaret for driften af siden og for at skaffe svar på faktuelle spørgsmål, som borgerne stiller.
Du finder kommunens facebook-side her: http://www.facebook.com/aabenraakommune

*Kurvene tager ofte form efter Hanne Rømer Weilands humør. Er kurven en gave, former den sig efter den person, hun har lyst til at forære den til. Foto: Karin Riggelsen*

# Pileflet får Hanne til at glemme tid og sted

**Op mod 50 kurve bliver det til om året, når Hanne Rømer Weiland lader sig opsluge af sin hobby: pileflet. I arbejdstiden står der beskæftigelsesplaner, udbud og andre specialkonsulentopgaver på programmet i administrationsenheden i Arbejdsmarked & Social.**

*Af: Dorthe Lindahl*

Verden forsvinder for Hanne Rømer Weiland, når hun går i gang med et nyt fletteprojekt. Materialet er pilegrene, og som oftest er det en ny kurv til samlingen, der kommer ud af det.

– Man kan flette dyr, hegn, hytter og alt muligt andet af pil, men jeg vender altid tilbage til kurven. Jeg bliver helt opslugt, når jeg fletter. Det er nærmest meditativt, og jeg får lov til at tænke og gå ind i mig selv. Ja, jeg glemmer lige frem at spise, fortæller hun med et smil.

Det tager Hanne Rømer Weiland mellem to og otte timer at flette en kurv afhængig af størrelsen. Nogle kurve bliver så små, at de kan bruges til potteplanter. Andre større kurve egner sig til indkøb og opbevaring. Store brændekurve bliver det også til.

– Hvis jeg fletter en kurv til en bestemt person, har jeg personen i tankerne, mens jeg arbejder, og så former kurven sig efter personen. Er kurven for eksempel til en glad person, bliver det en glad kurv, forklarer hun.

Hun er dog ikke alene om at bestemme kurvens udseende. Pilen er et levende materiale, som selv bestemmer, hvad den vil.

**Dyrker selv pilen**

Selve flettearbejdet er kun en del af fornøjelsen for Hanne Rømer Weiland. Før hun når så langt, skal pilen plantes, vokse op og høstes. Fra pilen er høstet og til den er klar til at blive formet til kurve går fire-fem måneders forberedelse.

– Jeg dyrker selv otte-ti forskellige sorter. Efter høsten skal pilen tørre i tre-fire måneder. Fletter man, inden pilen er tør, bliver der huller i kurven, fordi pilen trækker sig sammen, når den bliver tør, forklarer hun.

Inden hun går i gang med at flette, bløder hun pilegrenene op igen i et stort hjemmelavet badekar, så grenene bliver bøjelige.

– Det kræver noget plads at flette. En stor brændekurv fylder måske fire meter, når man skal i gang med at flette siderne, og der stikker grene ud i alle retninger, fortæller hun.

Flettearbejdet foregår mest om sommeren, og hvis vejret er godt, ruller hun flettebordet fra laden og udenfor.

Det var mødet med en ny kollega, som allerede var pilefletter og inviterede Hanne Rømer Weiland til at prøve, der fik hendes øjne op for glæden ved hobbyen:

– Jeg begyndte at tage kurser og ellers har det været learning by doing, hvor jeg prøver mig frem.

Hun henter også inspiration, når hun deltager i pilefestivaler og workshops i den landsdækkende pileforening. Senest er hun begyndt at eksperimentere med bark som flettemateriale.