

**TEMA
NUMMER**



Aabenraa
Kommune



Fleksibel arbejds- tilrettelæggelse i Aabenraa Kommune

Vores kerneopgave skal være i fokus



Rundt om i Danmark er der i disse år stor fokus på ansattes fleksibilitet, arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljø. Og heldigvis for det. Også i Aabenraa Kommune er fleksibel arbejdstilrettelæggelse noget, der fylder både på chef- og medarbejderniveau.

Derfor er størstedelen af dette personaleblad også dedikeret til netop at udfolde forskellige eksempler på arbejdspladser i Aabenraa Kommune, hvor man har forsøgt sig med nye måder at tilrettelægge hverdagen på.

Et kig i prognoserne viser, at vi – i lighed med resten af landets kommuner – får udfordringer med at tiltrække arbejdskraft i fremtiden og på nogle områder allerede har det. Derfor skal vi hele tiden gøre os selv attraktive som arbejdsplads, men det er samtidigt vigtigt, at vi ikke går på kompromis med det, vi er sat i verden for; nemlig at løse vores kerneopgaver.

Derfor er jeg meget optaget af, at vi som arbejdsplads rammer den rigtige balancegang mellem at løse kerneopgaven, kollegafællesskabet og det enkelte individs behov. Dertil kommer også den rigtige prioritering af de ressourcer vi har til rådighed – både i medarbejdere og i økonomi.

I dagspressen med mere kan man få det indtryk, at fleksibel arbejdstilrettelæggelse udelukkende handler om mere hjemmearbejde eller firedages-arbejdsuger på rådhus, som er praktiseret nogle steder i landet. Det gør det ikke for mig. For mig handler fleksibilitet om alle i organisationen, således at man kan bidrage på den mest balancerede måde for både arbejdsgiver og -tager. Vi har alle en fælles interesse i at løse vores kerneopgave på den mest effektive måde.

Derfor mener jeg, at det bedste resultat og et plussumsspil kan opnås ved at få en fleksibel arbejdstilrettelæggelse, som ikke strider imod kerneopgaven. Det gode spørgsmål er så, hvordan vi opnår det?

Historisk har tilgangen været, at den samme løsning er den bedste for alle. One size fits all.

Der har været en tryghed og lighed i den løsning, og man har vidst, hvad der ventede i resten af årshjulet på en given arbejdsplads. Men i dag er kulturen en anden. Den bedste løsning for mig, er ikke nødvendigvis den bedste løsning for dig. Og her kommer fleksibiliteten igen ind i billedet. For selvfølgelig skal vi som organisation og arbejdsplads kunne rumme forskellige løsninger, så længe vi har kerneopgaven som førsteprioritet.

Af samme grund vil jeg også gerne anerkende, at der kan være stor forskel på medarbejders situation. Småbørnsforældre kan have andre ønsker end en medarbejder med voksne børn, og en medarbejder fra en anden by kan have andre ønsker end en lokal medarbejder. Livsfaser, alder og praktiske forhold spiller naturligvis ind, når vi

kigger på arbejdstilrettelæggelsen – og i 2023 mere end nogensinde før.

Jeg tror, at coronapandemien har sat ekstra skub i den udvikling, der allerede var tegninger til før 2020. Pandemien har flyttet balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og det skal vi som organisation kunne rumme.

Det er for mig at se umuligt at tale om fleksibilitet på arbejdsmarkedet uden at berøre nye, digitale løsninger. Telefonroboten Bertha, som omtales i dette blad, er et godt eksempel på, at man med ny

teknologi kan udnytte medarbejdernes ressourcer til andre opgaver, der sikrer en fortsat god løsning af kerneopgaven. Det samme kan siges om kunstig intelligens, som netop i disse år i særdeleshed vinder frem på flere af vores arbejdsområder. Vi skal ikke være bange for at prøve det af – men vi må omvendt heller ikke gøre det hovedløst eller naivt.

Jeg håber, at du som læser vil kigge med på nogle af de initiativer, der bliver beskrevet på de kommende sider. Det kan måske give inspiration til, hvordan vi som organisation kan imødekomme ønsket om fleksibilitet uden at gå på kompromis med kommunens vigtigste opgave – at løse kerneopgaven for borgerne.

God læselyst

Tom Ahmt
Kommunaldirektør

Derfor er jeg meget optaget af, at vi som arbejdsplads rammer den rigtige balancegang mellem at løse kerneopgaven, kollegafællesskabet og det enkelte individs behov.

Indhold

02 Leder

04 Styr på tiden giver tid til børnene

06 Fortællingen om socialområdet stemmer ikke overens med virkeligheden

07 Bæredygtigt arbejdsliv - måske på nye måder

08 Fleksjobbere på Kongehøjskolen skaber positiv forandring

10 Telefonrobotten Bertha giver mere frihed

11 Co2-barometer

12 Den nye www.aabenraa.dk er i luften

15 Motionsfest for medarbejderne i Aabenraa Kommune

16 Dronekonkurrence



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,
Plan, Teknik & Miljø

Daginstitutionsleder
Bodil Marie Thye,
Børnehuset Fladhøj, Børn og Kultur

Kommunikationskonsulent
Kasper Stoof,
Byråds- og Direktionssekretariatet

Kommunikationskonsulent
Jonas Fievé,
Byråds- og Direktionssekretariatet

Kontakt redaktion

personaleblad@aabenraa.dk

Oplag

900

Layout

Tegnerum

Tryk

Toptryk

Forside

Dette blad er et temanummer, der handler om fleksibel arbejdstilrettelæggelse i Aabenraa Kommune

www.aabenraa.dk

Styr på tiden giver tid til børnene

Mere fokus på fleksibel arbejdstilrettelæggelse har givet de ansatte i Børnehuset Fladhøj i Røde Kro mere tid med børnene.

AF Jonas Fievé



Når pædagogerne i Børnehuset Fladhøj i Røde Kro møder ind til en ny arbejdsdag, er der aldrig tvivl om, hvorvidt de skal være hos børnene eller bruge tid på administrative opgaver. Det betyder ifølge Bodil Thye, som er leder af daginstitutionen, at der er et langt højere fagligt niveau, og at der er mere fokus på børnene.

- Når pædagogerne er på gulvet med børnene, har de kun fokus på børnenes ve og vel, og de skal ikke i ny og næ smutte fra for at planlægge kommende aktiviteter eller udføre andet administrativt arbejde.

Konkret er de pædagogiske medarbejders arbejdstid delt op i tilsynstid, hvor de, som navnet antyder, skal være sammen med børnene, og forberedelsestid, hvor de både kan deltage i møder, forberede kommende aktiviteter eller udføre andet administrativt arbejde.

Tidligere var det indrettet sådan, at medarbejderne selv skulle tilrettelægge deres arbejdstid og derfor skulle gå fra børnene for at løse de andre opgaver.

- Så det blev sådan lidt, nu gør jeg det lige. Kan jeg godt lige gå fra? Og det var børnene, det gik ud over, fordi man var jo aldrig der, hvor man skulle være. Man var så at sige nødt til at stjæle tid til de andre opgaver.”

Den manglende strukturering af arbejdstiden var både med til at give pædagogerne dårlig samvittighed, og ikke mindst var det også med til at skabe uro på stuerne, når pædagogerne gik til og fra børnene. Men med årnormaftalen, som er indgået med den faglige organisation for pædagoger, BUPL, er der i dag klart afsat tid til, at der også kan løses andre opgaver.

- Så når man møder ind klokken 9, går man ned til børnene, og så har man forberedt det, der skal laves for den dag. Jeg har det sådan, at jeg ikke vil se pædagoger, der kommer op og tager kopier i deres tilsynstid, for det skal de gøre i deres forberedelsestid.

Bodil Thye, som har mere end 30 års ledererfaring, kom til Børnehuset Fladhøj tilbage i 2015, og dengang havde man allerede kørt med

årnormaftalen i flere år. Derfor er der heller ingen på institutionen, som kan forestille sig en hverdag uden den. Bodil Thye er da heller ikke i tvivl om, hvorvidt hun vil anbefale det til andre institutioner eller ej.

- At have en årnormaftale skaber meget mere kvalitet i dagtilbuddet, fordi man har medarbejdere, som er på gulvet med børnene, når de er der. Da de har forberedelsestid, kan man som leder også stille flere krav til medarbejderne, hvilket er med til at højne niveauet på institutionen til gavn for børnene og deres trivsel.

Årnormaftale

Her er et eksempel på en årnormaftale, hvor medarbejderne kan se, hvor mange timer de har til rådighed til at løse de forskellige opgaver.

1	Årnormaftale 1. januar 31. december 2023		
2	Udfærdiget oktober 22		
3			
4	Navn: Anne		
5	Ansæt Pædagog		
6			
7	Ansæt i timer pr uge	37,0 timer	
8			
9	Timer i alt som ansat	1924,0 timer	
10	Ferie, fridage og helligdage	289,0 timer	
11	Normtimer pr år	1635,0 timer	
12	uger	44,2 uger	
13			
14	Andet arbejde		
15	Pædagogisk forberedelse, dokumentation	66,0 timer	
16	P- møder	12,0 timer	
17	Afdelingsmøder 10 stk a 2 timer	20,0 timer	
18	Stuemøder 10 stk a 1,5 timer	15,0 timer	
19	MUS	3,0 timer	
20	Pædagogisk dag	12,0 timer	
21	Forældremøde	3,0 timer	
22	Børn i udsatte positioner	12,0 timer	
23	Forældresamtaler	11,0 timer	
24	Faglige fyrtårne	8,0 timer	
25	Motorik udvalg	0,0 timer	
26	Aula udvalg	0,0 timer	
27	Aflevering og opstart af afdelinger	2,0 timer	
28	Andet arbejde	164,0 timer	
29			
30			
31			
32			
33		0,0 timer	
34			
35	Samlet Andet arbejde	164,0 timer	
36	Timer sammen med børnene	1471 timer	
37			
38	Uge beregning		
39	Timer sammen med børnene	33 timer	17 min
40	Andet arbejde	3 timer	43 min
41			

◀ Bodil Thye, som siden 2015 har været leder af Børnehuset Fladhøj i Røde Kro.

- Fortællingen om socialområdet stemmer ikke overens med virkeligheden

Medarbejderne på socialområdet i Aabenraa Kommune har i den seneste tid, gennem en kampagne i Område-MED og Lokal-MED, kunne indstille kolleger, ledere eller grupper af medarbejdere som eksempler på godt arbejdsmiljø. Nu er der på socialområdet iværksat en ny kampagne med navnet "Bæredygtigt arbejdsmiljø".

AF Kasper Stoof

"Det skal være sjovt at være her – men vi er her ikke for sjov". Det er en af socialchef i Aabenraa Kommune, Maja Gammelgaards sætninger, når hun fortæller om socialområdets nye kampagne "Bæredygtigt arbejdsliv".

- Vi har haft en kampagne i MED-systemerne, hvor alle medarbejdere i afdelingerne har kunne indstille en kollega, leder eller en gruppe som eksempler på at være medvirkende til det gode arbejdsmiljø. Det kastede i første omgang blomster, kage eller morgenmad af sig til de indstillede, og det gav en anerkendelse, som er vigtigt i det gode arbejdsliv. I Område-MED har vi haft drøftelser om trivslen på arbejdspladserne i det daglige, og her kom det frem, at mange mente, at vi ikke var gode til at dele de gode historier, men at man i stedet kom til at fokusere på det negative, siger Maja Gammelgaard og fortsætter:

- Men det gav også et katalog over gode historier, som alle havde det til fælles, at det gode arbejdsmiljø og trivslen er gratis – det er det, vi gør for hinanden. Når vi ser eksempler på det gode arbejdsliv er det aldrig den dyre efteruddannelse eller den høje løn, der nævnes. Det er altid de ting, vi gør for hinanden.

De enkelte Lokal-MED på socialområdet arbejder nu videre med kataloget, mens Område-MED sideløbende har påbegyndt en ny indsats. Næmlig "Bæredygtigt Arbejdsliv".

- Kort fortalt, så handler det om at komme væk fra kulturen med, at "one size fits all". Vi er et område

med døgnvagter, weekendvagter og aftenarbejde, og det har været vigtigt for Område-MED, at det gode arbejdsliv ikke nødvendigvis findes ved at fastholde kulturen eller ved at ændre den radikalt. Den findes ved at kaste bolden op i luften og for en stund glemme begrænsningerne, siger Maja Gammelgaard og fortsætter:

- Nu ligger opgaven hos tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne, der går tilbage i baglandet og finder idéer og forslag, som vi kan arbejde videre med. Og det er vigtigt at sige, at der ingen tvang er. Hvis man er interesseret i at fortsætte, som man plejer, så er det absolut ikke forbudt. Men nu har vi muligheden for at overveje, om der skal laves om i weekendrullet, skrues på antallet af arbejdstimer eller noget helt tredje.

Maja Gammelgaard fortæller desuden, at flere af afdelingerne på socialområdet allerede er godt i gang med arbejdet, og at man nogle steder blandt andet kigger på at sætte antallet af timer op for på den måde at reducere antallet af weekendvagter. En anden gevinst ved den nye kampagne er ifølge Maja Gammelgaard, at det også kan være med til at nedsætte sygefraværet og højne antallet af interesserede ansøgere til ledige stillinger i fremtiden.

- Nogle ting kan vi skruer på efter allerede gældende overenskomst, mens der er andre ting, som der skal laves lokalaftaler på med de faglige organisationer. Men vigtigst er det, at idéerne til ændringerne kommer fra medarbejderne selv, så vi sikrer, at der er opbakning.



Autismecenter Syd har flere matrikler rundt om i kommunen, hvor medarbejderne har svaret på spørgeskemaet.

Bæredygtigt arbejdsliv - måske på nye måder

Autismecenter Syd har været nysgerrige på, om der blandt medarbejderne mon er interesse for at afprøve andre måder at tilrettelægge arbejdet på. Eller er det i virkeligheden bare noget, vi tror?

AF Kasper Stooft

Derfor har medarbejderne hen over sommeren haft mulighed for at svare på et spørgeskema om interessen for syv forskellige scenarier.

- Det har været en givende proces, og det har været vigtigt for os at gå fra antagelser til viden. For hvis alle medarbejdere er tilfredse med tingene i dag, så er der jo ingen grund til at pille ved noget. Heldigvis er medarbejderne gode til at give deres mening til kende, og det har givet gode, men også varierede svar på undersøgelsen. Tendenserne tyder på et større ønske om en dobbeltvagt både lørdag og søndag, mens man så har flere hele friweekender. Men faktisk er svarene heller ikke helt entydige. En del kommenterer, at de er rigtig glade for arbejdsplanlægningen som den er i dag, siger centerleder, Annemette Toft og fortsætter:

- Nu venter en endelig analyse af de afleverede svar i spørgeskemaundersøgelsen, inden svarene behandles i ledergruppen og i MED-regi. Nogle af ønskerne vil være relativt lette at imødekomme, hvis arbejdsfællesskabet kan bære det, mens andre kræver inddragelse af de faglige organisationer med henblik på at lave lokalaftaler. Det er vigtigt at understrege, at det her handler om at gå medarbejderønsker i møde og det vil ikke være sådan at man pludselig har en arbejdsplan med dobbeltvagter, med

mindre man selv har ønsket det. Det vil også være nødvendigt, at der er en vis gruppe, der har ønsker i samme retning for, at det giver mening at undersøge muligheden for lokalaftaler.

- Dialogen og inddragelsen af medarbejderne er rigtig vigtigt i en proces som denne. Det er vigtigt for os at have fokus på, at det der er det vigtige for den ene medarbejder ikke nødvendigvis er det for den anden. Nogle trives med vagtplaner, der er gennemsigtige hele året, mens andre har større ønsker til fleksibilitet og ændringer. Vi bestræber os på at rumme begge dele med udgangspunkt i kerneopgaven – altså borgernes behov - og i arbejdsfællesskabet, lyder det fra centerlederen.

Autismecenter Syd har i alt tilknyttet 237 medarbejdere, hvoraf de 146 arbejder med en fast arbejdsplan og derfor er de mest relevante i besvarelsen af spørgeskemaet.





Medarbejderne i serviceafdelingen på Kongehøjskolen samlet til førstehjælpskursus.

Fleksjobbere på Kongehøjskolen skaber positiv forandring

På Kongehøjskolen i Aabenraa har man i flere år med stor succes gjort brug af fleksjobbere i Serviceafdelingen. Ikke blot bidrager de positivt til skolen som arbejdsplads, men de skaber også en meningsfuld hverdag for dem selv.

AF Jonas Fievé

Hver dag, når Claus Møller Knudsen møder ind på Kongehøjskolen, bliver han mødt af medarbejdere, for hvem arbejdet har en positiv indvirkning på livskvaliteten. Claus er leder af serviceafdelingen på skolen, som ud over 12 medarbejdere også beskæftiger 13 fleksjobbere. Han er ikke i tvivl om, hvor vigtige de er for afdelingen.

- Vi har så mange funktioner, som fleksjobberne udfører med perfektion, at jeg næsten ikke kan

forestille mig en hverdag uden dem. For eksempel ville vi ikke kunne drive de to kantiner på skolen uden de to fleksjobbere, som sammen med to fuldtidsansatte står for driften, siger han.

En stor gevinst for alle

Da Claus begyndte som leder af serviceafdelingen på den tidligere Rugkobbelskole tilbage i 2002, var antallet af fleksjobbere få. Det var først i forbindelse med fusionen med Brundlundskolen i 2012, hvor



Fleksjobbere på Kongehøjskolen er med til at skabe en mere fleksibel arbejdsdag for skolens medarbejdere, og derfor er de selvfølgelig også med på årets førstehjælpskursus.

Kongehøjskolen blev etableret, at fleksjobberne virkelig blev en del af serviceafdelingen.

- Min forgænger på Brundlundskolen, Orla Schulz, havde længe benyttet sig af fleksjobbere, og han lærte mig derfor, hvilken fordel det er at have dem med i teamet. Siden da har vi gradvist fået flere, og de er nu en fasttømret del af vores serviceafdeling.”

Selvom fleksjobberne, som servicelederen siger, er en berigelse for afdelingen, er det ikke en succes, der er opnået uden indsats. Men det ekstra arbejde skræmmer ikke Claus, der aktivt arbejder på at få fleksjobberne godt i gang.

- Det kræver en betydelig portion tålmodighed og ikke mindst, at alle kolleger er indstillede på at byde den nye fleksjobber velkommen. Skal vi tage en ny ind nu, eller skal vi vente lidt? Dette er nødvendige overvejelser, da det kræver en del arbejde at integrere en ny fleksjobber i teamet.”

Arbejde giver livskvalitet

En ordentlig introduktion er afgørende for, om det bliver en god oplevelse for både arbejdspladsen og især for fleksjobberens selv. For Claus er det afgørende, når han ansætter nye fleksjobbere, at han kan mærke, at de virkelig ønsker det.

- Et godt eksempel er en af mine nuværende fleksjobbere, der egentlig havde mulighed for at gå på førtidspension. Men det var ikke, hvad han ønskede. Jeg kunne mærke, at han havde en reel lyst til at arbejde. Personer som ham, der kæmper

for at forbedre deres livskvalitet gennem arbejde, fortjener vores støtte.

Desuden pointerer Claus vigtigheden af, at det ikke kun er medlemmerne af serviceafdelingen, men også lærere, pædagoger og ledere, der deltager aktivt med at byde fleksjobberne varmt velkommen på Kongehøjskolen, hvilket i høj grad også er årsagen til, at det er en succes.

Mangfoldighed er afgørende

Ud over, at arbejdet er med til at hjælpe fleksjobberne, er det også med til at underbygge, at Kongehøjskolen er en rummelig arbejdsplads.

- Hver enkelt medarbejder spiller en vigtig rolle i forhold til at skabe de gode rammer for elevernes dannelse og undervisning. Det er et vigtigt bidrag til helheden at sørge for, at skolen eksempelvis er ren og indbydende, og at der bliver lavet og solgt mad til eleverne, siger Søren Ernst Lüdeking, som er leder af Kongehøjskolen.

Ydermere understreger han, at mangfoldigheden blandt de ansatte og deres unikke bidrag samtidigt medvirker til at demonstrere for eleverne, at verden rummer forskellighed. I dag er fleksjobberne blevet en integreret og uundværlig del af Claus' afdeling. Han kan ikke forestille sig en arbejdsdag uden dem.

- Jeg fortalte min leder under vores medarbejderudviklingssamtale, at hvis jeg ikke havde mulighed for at have fleksjobbere i min afdeling, ville mit job være kedeligt. Det er simpelthen fantastisk at arbejde med disse mennesker.



Claus Møller Knudsen, som siden Kongehøjskolen blev grundlagt i 2012, har været leder af serviceafdelingen på skolen.



Telefonrobotten Bertha giver mere frihed

Aabenraa Kommunes nye telefonrobot Bertha har gjort det muligt for medarbejderne i receptionen at løse andre opgaver end bare at agere telefoncentral. Nu skal Bertha fremover tage endnu flere opkald.

AF Jonas Fievé

Når man ringer til Aabenraa Kommune, får man Bertha i den anden ende, som hjælper en videre til den rette medarbejder eller afdeling. Men Bertha er ikke en ny medarbejder i klassisk forstand, men derimod en såkaldt telefonrobot, som besvarer opkaldene til kommunen.

Det har hun nu gjort i lidt mere end fire måneder, og ifølge Mette Engesgaard, der er kontorleder i Borgerservice, er prøveperioden ud over lidt startvanskeligheder gået over alle forventninger. -Fra første dag har Bertha fungeret virkeligt fint, og tager nu alle kald på hovednummeret, og kan desuden lave viderestillinger til alle områder og personer, fortæller Mette Engesgaard.

Men Bertha skal ikke kun stå for at viderestille opkald til kollegaerne rundt omkring i kommunen, fremover skal hun også kunne booke tider i Borgerservice og Jobcentret, og vejlede borgerne på en række forskellige områder.

Selvom receptionens nye usynlige kollega overtager en række opgaver, betyder det dog ikke, at medarbejderne i receptionen får mindre at lave. -Jeg kan starte med at sige, at der ikke er tale om en spareøvelse. Det betyder derimod, at vores kollegaer i receptionen får bedre tid til at hjælpe borgere, som henvender sig med lidt mere komplicerede forespørgsler, og som vi ikke tidligere havde samme mulighed for at hjælpe godt på vej, fortæller Mette Engesgaard.

I første omgang startede hun op med tage opkald til Jobcenter, Hjælpemiddelhuset, Visitationen og Borgerservice, og nu er hun i gang med at blive introduceret for Social & Sundhed. Herefter følger

opkald til Plan, Teknik & Miljø, Staben og Børn og Kultur.

Før Bertha startede blev alle opkald til kommunens hovednummer håndteret i receptionen, og der var meget fokus på at holde ventetiden så kort som overhovedet muligt, så medarbejderne havde til tider ret travlt. Desuden holder Bertha aldrig fri, og kan tage imod henvendelser døgnet rundt 365 dage om året, og med tiden også vejlede på en række områder.

Det er også planen, at medarbejderne i receptionen også skal være med til at hjælpe Bertha, så hun hele tiden bliver bedre til at håndtere opkald fra borgerne.

-Vores kollegaer har så at sige hænderne nede i maskinrummet, da de får de opkald, som Bertha af den ene eller anden grund ikke kan få stillet om til den rette. På den måde kan de løbende opdatere Bertha med nye søgeord, som borgerne bruger i kontakten med kommunen, siger Mette Engesgaard.



Medarbejderne i receptionen på rådhuset i Aabenraa, som har fået en usynlig kollega, der skal være med til at aflaste receptionisterne.

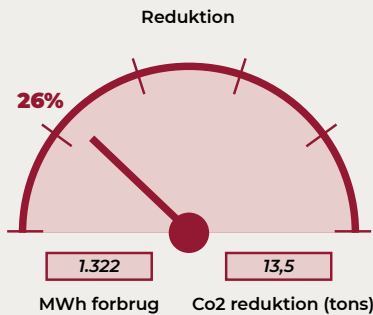
Energibarometer

I hvert nummer af Aabne linjer følger vi op på, hvordan det går med at spare på energien.

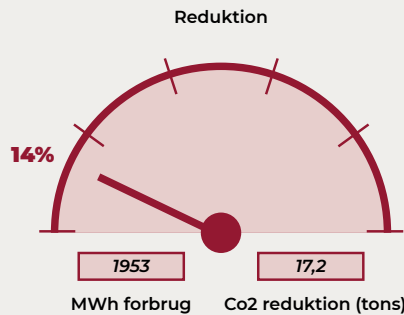
Den samlede reduktion på energiforbruget fra oktober til august sammenlignet med samme periode de tre foregående år.

Fjernvarme/centralvarme

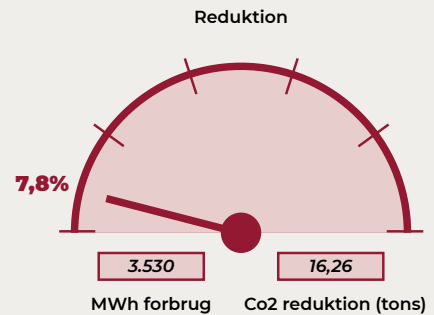
Administrationen



Skoler

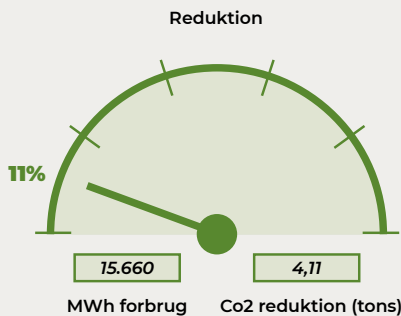


Kultur og fritidsområdet

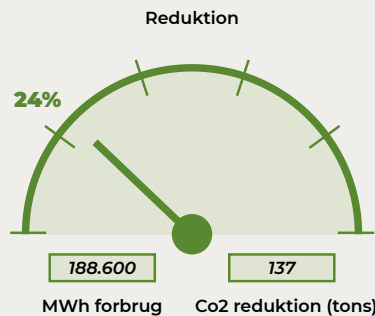


Naturgas

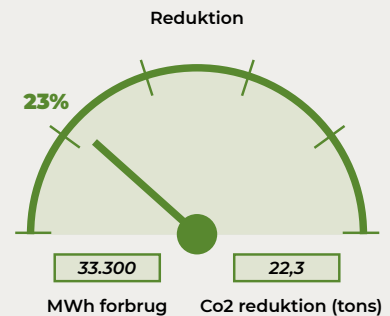
Administrationen



Skoler

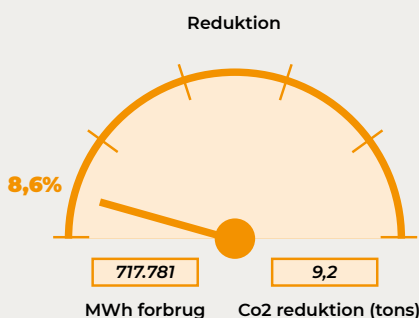


Kultur og fritidsområdet

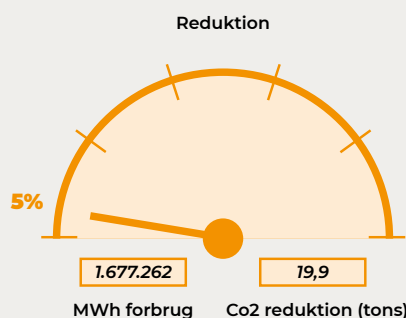


Elektriciteten

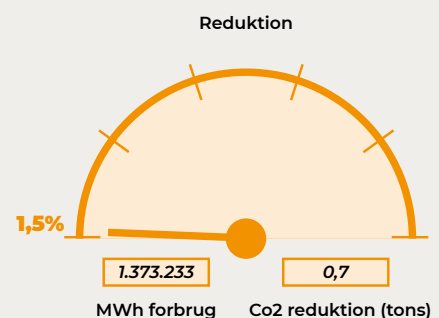
Administrationen



Skoler



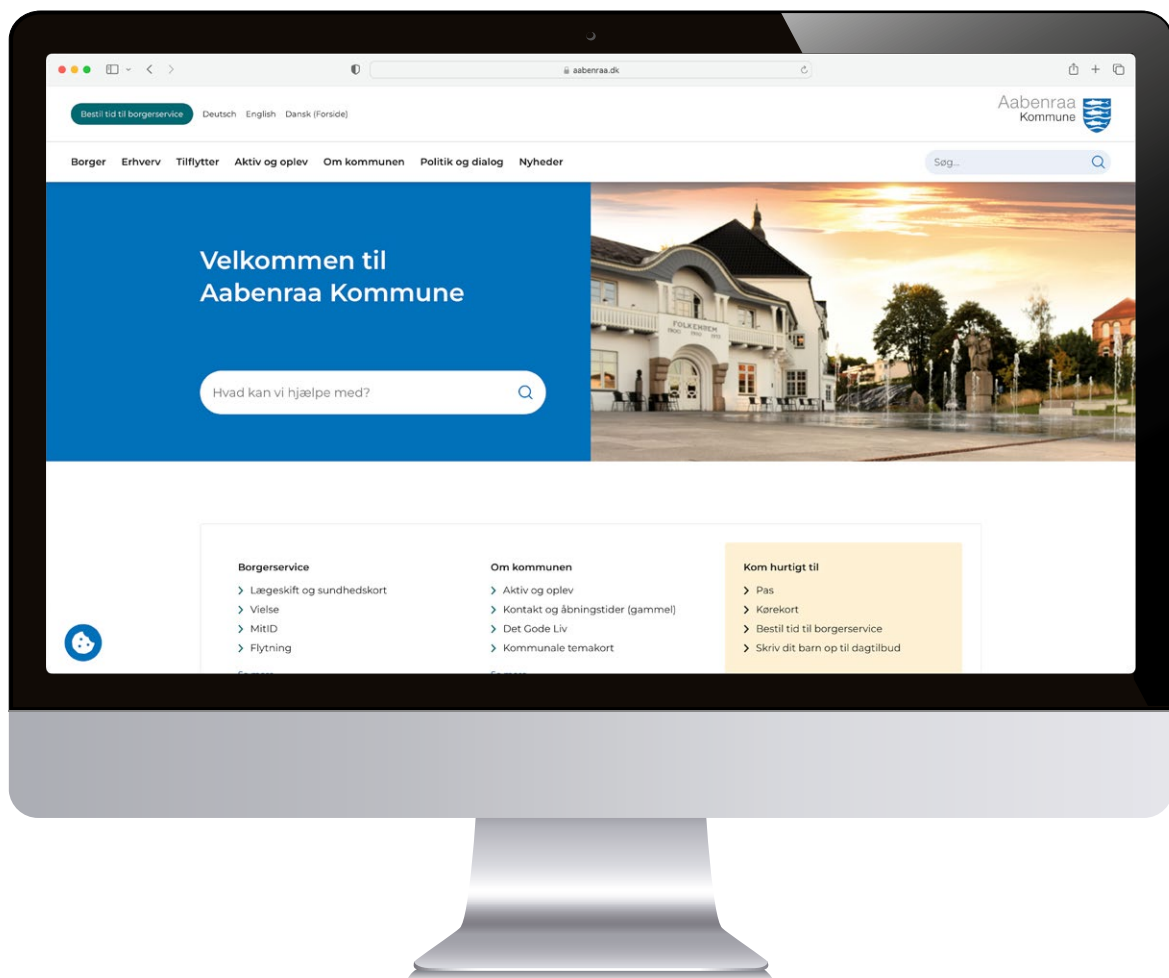
Kultur og fritidsområdet



Den nye www.aabenraa.dk er i luften

Onsdag 9. august gik Aabenraa Kommunes nye hjemmeside i luften. Kommunens cirka 55 institutionssider går løbende i luften henover efteråret, mens der også lige nu arbejdes med de sidste detaljer til lanceringen af den nye medarbejderportal.

AF Kasper Stooft



Hvis du har bevæget dig på Aabenraa Kommunes hjemmeside i den seneste tid, så vil du opleve, at ikke alt er, som det plejer at være. 9. august kulminerede flere måneders arbejde for især IT- og Digitaliseringsenheden nemlig, da den nye hjemmeside gik i luften. Indholdet er det samme, men design og opsætning har fået et tidssvarende løft.

- Rent teknisk er vi nu på den nyeste version, så vi har en hjemmeside, der passer til 2023. Kommunens mange webredaktører og indholdsleverandører har fået tidssvarende muligheder for at opdatere undersider, og det er blevet mere intuitivt også at lave kreative undersider og lignende, siger Susanne Sieljacks, der er digitaliseringskonsulent i Aabenraa Kommune og har haft den nye hjemmeside som primær opgave de seneste mange måneder.

Med den nye hjemmeside bliver Aabenraa Kommune en del af et kommunenetværk, hvor i alt 11 kommuner bruger samme platform og derfor også kan lade sig inspirere af hinanden.

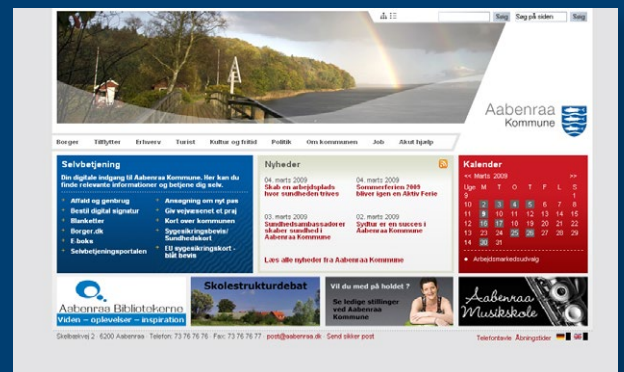
- Med netværket får vi en god mulighed for at sparre og lade os inspirere af andre kommuner med samme styresystem som vores. På en fælles platform bliver det samtidig muligt at finde guides og onlinekurser, så man som webredaktør løbende kan holde sig ajour med udviklingen og få gode idéer til arbejdet med hjemmesiden, siger Susanne Sieljacks, der også fortæller, at kommunens cirka 55 institutionssider løbende går i luften henover efteråret. Blandt andet er www.jobcenteraabenraa.dk allerede online.

Sideløbende med arbejdet med den nye hjemmeside er også arbejdet med at gøre Medarbejderportalen tidssvarende godt i gang.

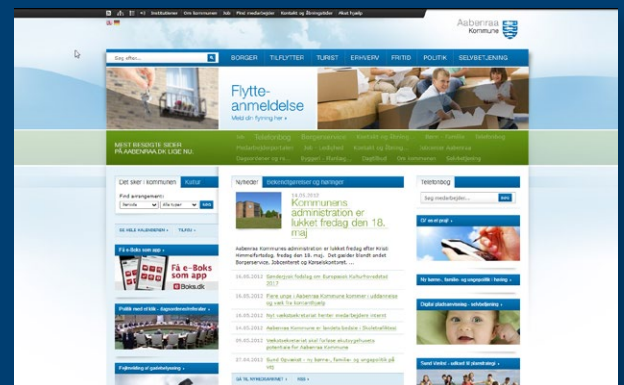
- Alt indhold er nu flyttet over, og kommunens webredaktører er godt i gang med at kvalitetssikre og opdatere indholdet, så siden forventeligt kan gå i luften i løbet af efteråret. Lige som med hjemmesiden bliver også Medarbejderportalen langt mere intuitiv og fleksibel, så de mange brugere kan få helt nye muligheder og i højere grad kan arbejde med tingene selv på en let og tilgængelig måde, siger Daniel Hansen, der er digitaliseringskonsulent i Aabenraa Kommune og dagligt sidder med netop Medarbejderportalen som arbejdsfelt.

Både på hjemmesiden og Medarbejderportalen vil både medarbejdere og brugere blandt andet opleve, at forsiden er mere fleksibel og bliver opdateret løbende med aktuelt indhold i højere grad end tidligere.

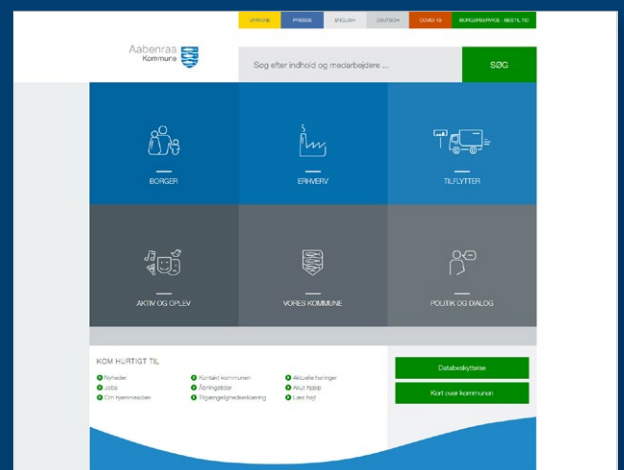
www.aabenraa.dk gennem tiden



2007



2010



2014



Motionsfest for medarbejderne i Aabenraa Kommune

Onsdag 23. august var der igen DHL Stafet på Aabenraa Stadion, hvor Aabenraa Kommunes hold i år talte 755 deltagere, som enten løb eller gik en tur på en lun sommeraften.

AF Kasper Stoof



Det er efterhånden blevet en tradition, at Aabenraa Kommune stiller med et af DHL Stafettens største hold, og i år var ingen undtagelse. 755 deltagere fra Aabenraa Kommune mødte op i den lyseblå motionstrøje for enten at gå eller løbe fem kilometer.

Som altid var fællesskabet og smilene i højsædet, og de 755 medarbejdere var med til at skabe en stor motionsfest i midten af Aabenraa. I alt deltog 7.345 i årets DHL Stafet, hvilket er ny rekord for motionsaftenen, der ud over en enkelt coronaaflysning i 2020 har været afviklet hvert år siden 2015.

Her på siderne kan du se et udpluk af de gode billeder fra dagen, og på Medarbejderportalen kan du se endnu flere.



DRONE KONKURRENCE



Gæt hvor i Aabenraa Kommune dette nummers dronefoto er taget. Det kan være et sted, en bygning eller et særligt område i hele kommunen. Indsend dit svar til personaleblad@aabenraa.dk senest 15. november og vær med i lodtrækningen om to flasker rødvin.

Redaktionen modtog 24 svar i dronekonkurrencen i Aabne linjer nr. 62. Vi har trukket lod blandt svarene, og vinderen blev Ida Raun, der arbejder som projektkonsulent hos Digital Sundhed og Velfærdsteknologi i Aabenraa Kommune. Svaret var Det Gamle Rådhus og bibliotek i Tinglev.