

tæt på

FAMILIE- & BESKÆFTIGELSESFORVALTNINGEN

DECEMBER · NR. 4 · 2010

: PERSONALEBLAD :

Børn rådgiver børn

Læs side 14

POLITIKERE I PRAKTIK

Læs side 11

FYRET - OG OMLACERET

Læs side 12



AALBORG
KOMMUNE

nyt fra redaktionen

1924 timer i et godt klima

I oktober gennemførte Aalborg Kommune en Klimamåling. Du og alle dine kolleger i hele kommunen blev inviteret til at svare på spørgeskemaerne. Nu ligger svaret klar ude på de enkelte arbejdspladser. Læs mere på side 11. Klimamålingen har sat fokus på trivsel. Trivsel er vigtig. For servicen til borgerne. For dine kolleger. For dig selv. Du tilbringer nemlig mange timer om året på arbejdspladsen. 1924 timer - hvis du er fuldtidsansat.

Og et godt klima er også vigtig for de børn, vi passer, og de borgere vi betjener. Mange af dem er sammen med os i mange timer hver eneste dag. Hvis vi trives som medarbejdere, så trives de også som brugere. I børnehaven Bautastenen har medarbejderne sat særlig fokus på alles trivsel gennem nye former for fællesskaber - til gavn for den fælles trivsel. Besøg Bautastenen på side 6-7.

Trivsel handler om krop og sjæl. Det ved de i dagplejen, hvor Kroppen er sat helt på toppen af hverdagens dagsorden. Se billeder og læs mere på side 3.

Næste nummer af Tæt På udkommer i februar 2011. Inden da venter julen forude med granlugt, gavmildhed og gøremål.

Redaktionen ønsker alle læserne og deres nærmeste en glædelig og glædelig og trivelig jul samt et godt nytår med 1924 gode arbejdstimer.

Indhold

Guldskamlen
– vejen til inklusion

6

Specialcentret
fik tjek på sundheden

8

Bibliotekar
– og hvad så?

9

Med en tilsynsførende
på job i privat pasning

18

Pædagoger
nød udelivet

23

REDAKTIONEN

Forsiden: Kroppen på toppen i dagplejen.
Fotograf er Carsten Kjøbeløv.

Næste nummer: Udkommer feb. 2011.
Deadline for idéer til bladet er 24. jan. 2011.

Opfordrede indlæg sendes til:

mile-fb@aalborg.dk og ceb-fb@aalborg.dk

Fotos: Lena Rønsholdt, Carsten Kjøbeløv, Ina Broch Rasmussen, Søren From Jørgensen og Signe Gammelbo og Colourbox

Tryk og layout: Novagraf A/S

Oplag: 5.500 stk.

Eftertryk tilladt med kildeangivelse.



541 444

Denne tryksag er fremstillet med den mindst mulige miljøbelastning.

Trykkeriet er miljøcertificeret efter miljøledelsesstandard ISO 14001.



Birgitte Welling,
ansvarshavende redaktør
bw-fb@aalborg.dk · 9931 2510



Christian Brinck,
kommunikationskonsulent
ceb-fb@aalborg.dk · 9931 2812



Michael L. Nielsen,
kommunikationskonsulent
mile-fb@aalborg.dk · 9931 2513



Janni Ingerslev,
sekretær
Jil-fb@aalborg.dk · 9931 2526



Ida Melgaard,
Børne- og Familieafdelingen
ilm-fb@aalborg.dk · 9931 2801



Jakob Thrane,
Socialafdelingen
jt-fb@aalborg.dk · 9931 2849



Pia Knudsen,
Ungdomscentret
pknu-fb@aalborg.dk · 9813 6144



Karsten Slettebo,
Børne- og Familieafdelingen
ksl-fb@aalborg.dk · 9931 2804



Kirsten Hein,
Jobcenter Aalborg
khh-jobcenter@aalborg.dk · 9931 5223



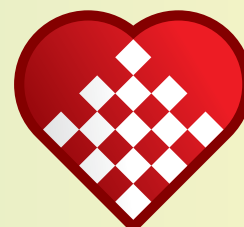
Lena Rønsholdt, fotograf
Børne- og Familieområde Centrum
LR-fb@aalborg.dk,



Carsten Kjøbeløv, fotograf
Socialområde Nord
CK-fb@aalborg.dk,



Signe Gammelbo, fotograf
Specialcentret Børn og Unge
SIGA-fb@aalborg.dk,





Af: Helle Fuglsang og Anette Toft, Kroppen på Toppen.
Fotos: Carsten Kjølbeløv, Tæt På redaktionen.

Kroppen på Toppen i Dagplejen

Dagplejens torsdags-legestue i Spejderhuset i Skalborg stillede beredvilligt op, da Kroppen på Toppen en septemberdag besøgte dem med en fotograf for at tage billeder af glade børn og dagplejere i fuld firspring og med sved på panden.

Billederne skulle bruges til den aktivitetstaske, som hver Dagplejer får udleveret efter at have deltaget på kurset Kroppen på Toppen - for dagplejen.

Det blev en aktiv formiddag, hvor alle store som små fik røde kinder og pulsen op. Og mon ikke der efterfølgende var nogle børn, som fik en god lang middagslur i barnevognen.....

Læs mere om Kroppen På Toppen på projektets hjemmeside:
www.kroppenpaatoppen.dk/



Historien bag et billede

Forsiden af Tæt På nummer 3 havde et forsidebillede af børnehaveleder Marietta Rosenvinge, hvor hun stod ude i vandet. Det fik nogle læsere til at undre sig. Hvorfor stod hun der?

"Da jeg skulle tage et portræt af Marietta, forsøgte vi forskellige muligheder: portræt i haven og i Kridtgraven. Da jeg spurgte hende, om hun havde mod på at gå ud i vandet, svarede hun med det samme 'Ja'. Hun synes, det var en god ide og kunne godt forestille sig, at vandet og omgivelserne ville skabe en god harmoni i billedet" forklarer fotograf Lena Rønsholdt, der tilføjede, at hun tog en hel serie billeder, hvor Marietta Rosenvinge stod i forskellige situationer.



Det er kommunikationskonsulent Christian Brinck, der har udvalgt billedet af Marietta Rosenvinge i vandet som forsideillustration. Han forklarer, at han mente, at netop et portrætbillede med en person i vand kunne symbolisere noget lidt anderledes og måske modigt lederskab. Noget med at turde gå foran og prøve nyt.

"Og jeg har jo også mødt Marietta, da jeg interviewede hende. I forhold til det indtryk hun gjorde på mig, så virkede netop det billede meget velegnet," siger Christian Brinck.

Det var i øvrigt kridtgraven i Hasseris, som Marietta Rosenvinge vadede ud i for at få taget sit billede.

tæt på

SØGER TEGNER/ILLUSTRATOR

- Har du en kreativ streg?
- Kan du li' at tegne mennesker, bygninger og natur?
- Er du hurtig til at føre dine idéer i hovedet ned på papiret?

Så er du måske lige den tegner/illustrator, som vi søger til personalebladet Tæt På.

Som tegner/illustrator i Tæt På indgår du i et team af skribenter og fotografer, som hvert år udsender fire udgaver af personalebladet Tæt På. Bladet udkommer i 5.500 eksemplarer til alle medarbejdere i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen.

Arbejdet foregår som en del af din arbejdstid og aftales med din leder. I gennemsnit skal du regne med at skulle arbejde ca. 50 timer årligt for redaktionen.

Vil du vide mere og vil du søge jobbet
Så kontakt kommunikationskonsulenterne Christian Brinck på tlf. 99312812, e-post ceb-fb@aalborg.dk eller Michael Levisen Nielsen, tlf. 99312513, e-post: mile-fb@aalborg.dk.

Send gerne nogle eksempler på dine tegninger til os.

Af Anne Houlberg Nielsen, Børne- og Familiesekretariatet

Servicetjek af Fritidscentre

I 2010 blev der afsluttet et grundigt servicetjek af de 10 fritidscentre i Aalborg Kommune. Centrene er målrettet børn fra 4. klassetrin.

Overordnet viser servicetjekket, at fritidscentre i Aalborg Kommune yder en kvalificeret og betydningsfuld indsats overfor rigtig mange børn og unge i kommunen. Fritidscentre er dygtige til det opsøgende og socialpædagogiske arbejde.

Servicetjekket har præciseret, at fritidscentrenes primære målgruppe er børn og unge med særlige behov.

Servicetjekket gav også anledning til, at der er blevet udarbejdet en handleplan, der beskriver, hvor fritidscentre med fordel kan videreudvikle sig. Her peger servicetjekket blandt andet på følgende områder:

- En fælles registreringsform på fritidscentre udvikles. Målet er at kunne dokumentere, hvor mange børn og unge der benytter fritidscentre mv. Endvidere kan en fælles registreringsform indgå i arbejdet med ledelsesinformation.
- Indsatsen for to-kulturelle børn og unge skal styrkes samtidig med, at samarbejdet med familiegupperne skal videreudvikles. Bl.a. skal der ses på, om fritidscentre, i højere grad end nu, kan tænkes ind i opgaveløsningen for familiegupperne.

Mange af elementerne i handleplanen skal implementeres i de enkelte fritidscentre med Børne- og Familieområdelederne som tovholdere. Andre elementer skal drøftes i forvaltningen eller i politiske udvalg.



Af: Michael Levisen Nielsen, Tæt På redaktionen, mile-fb@aalborg.dk, foto: Colourbox.

Du skal være guide for dit barn – ikke politimand

Mange børn får alt for mange skæld ud af de voksne. Og skæld ud virker sjældent godt. Derfor skal forældre og pædagoger virke som guider for børnene – ikke som politibetjente. Nøgleord i børneopdragelse er nemlig anerkendelse, nærvær og kommunikation.

Sådan lød nogle af budskaberne fra cand. phil. Anne Zimmer, da hun mandag d. 17. maj holdt foredrag for 120 forældre og pædagoger i Klarup. Bag arrangementet stod byens fire børnehaver, som havde inviteret forældre og pædagoger. Overskriften over foredraget lød: "Hvor meget kan forældre forlange af deres børn?".

Ingen forbudte følelser

Anerkendelse handler ifølge Anne Zimmer om at vise barnet, at alle følelser er tilladte, men ikke alle handlinger er acceptable.

- Når et barn føler, at vi som voksne er nærværende, at vi anerkender barnets følelser, og når vi kan guide barnet i at forstå og rumme egne følelser, så er vi godt på vej. Når vi også kan guide barnet i at finde gode måder at lade følelser komme til udtryk på, så er vi rigtig langt, fortalte Anne Zimmer. Og hun supplerede de generelle råd med konkrete eksempler, der tog udgangspunkt i tilhørernes spørgsmål.

Store krav til små børn

Vi stiller ifølge Anne Zimmer store krav til vores små børn i det moderne samfund. Mange børn skal være sociale og fungere i samspil med mange børn og voksne fra tidlig morgen til aften. I en barneverden med masser af børn og voksne, er det vigtigt, at barnets nære voksne formår at være oprigtigt til stede:

- Du skal være nærværende, når du kommunikerer med dit barn. Uanset om et barn er næsten trøstesløs ulykkelig, sitrende spændt eller ovenud hoppende henrykt, så skal vi som voksne kunne rumme barnet. Vi skal vise barnet respekt for dets følelser. Et barn, hvis følelser ikke bliver accepteret, risikerer at føle

"Anerkendelse handler om at vise barnet, at alle følelser er tilladte"

sig afvist. Den voksne skal guide barnet til at vise sine følelser på en acceptabel måde i stedet for at slå eller opføre sig urimeligt hysterisk, fortalte Anne, mens mange af forældrene nikkede anerkendende til argumenterne fra den erfarne forsker og forælder.

Anerkendelse skaber rummelighed

- Kun når vi selv som mennesker bliver anerkendt, kan vi rumme andre mennesker. Derfor skaber vi en god og sund spiral, når vi viser børnene, at vi anerkender hinanden og vores følelser, lød endnu et argument fra Anne Zimmer.

Gode råd til forældre og pædagoger om børn i 3 - 6 års alderen:

- Kommunikér direkte med barnet. Lyt til barnet. Et barn i 3 - 6 års alderen kan ikke forstå henkastede beskeder – og slet ikke uforklarlig skæld ud. Vis, at du anerkender barnets følelser. Og hjælp gerne barnet til at udtrykke sine følelser på gode og acceptable måder.
- Hjælp dit barn med at finde ord, der kan beskrive barnets inderste følelser.
- Skjul negative forventninger. Hvis du forventer noget negativt af et barn, så er der på forhånd stor risiko for, at barnet vil komme til at opfylde dine negative forventninger. Prøv med en positiv, åben og nysgerrig tilgang i stedet. Du vil blive overrasket over resultatet.
- Sørg for god timing. Det nytter ikke at give et hysterisk barn en længere forklaring. Vent til barnet er klar til at møde dig som voksen.

Anne Zimmer

- Anne Zimmer er cand. phil, underviser, supervisor, foredragsholder m.m.
- Find mere information på www.annezimmer.dk
- Arrangementet i Klarup var arrangeret af forældrebestyrelserne for byens fire børnehaver.
- 118 forældre og medarbejdere fra de fire børnehaver deltog i mødet.

Guldskamlen

– vejen til inklusion



Børnehaven Bautastenen i Svenstrup har haft stor succes med et forsøgsprojekt om inkluderende pædagogik. Tæt På redaktionen har besøgt børnehaven, som rummer 35 børn og syv medarbejdere.

Vi har talt med leder Merete Fischmann, souschef Mette Øster og støttepædagog Heidi Fly om deres erfaringer med inkluderende pædagogik.

“Vi er en forholdsvis ny personalegruppe, så der er ikke noget, der hedder “vi plejer”, og det gør kun det hele meget nemmere”, supplerer Mette.

Hvad er inklusion?

Tidligere talte man om rummelighed, nu hedder det inklusion, men hvad er egentlig forskellen?

“Rummelighed betyder, at man kan rumme barnet i institutionen, men ikke at barnet nødvendigvis er en del af fællesskabet,” forklarer Merete, “inklusion går et spadestik dybere. Inklusion gør os ansvarlig for at barnet både kan rummes og være en del af fællesskabet. *Desuden viser nyere forskning også, at det har en positiv effekt på alle børn, når den pædagogiske indsats styrkes overfor børn, der møder hindringer*”

“Fremover skal der fokuseres særligt på, hvordan man skaber socialt inkluderende lærings- og udviklingsmiljøer for alle børn i Aalborg Kommunes daginstitutioner, og da vi blev spurgt, om vi ville deltage i et forsøgsprojekt i et halvt år om inklusion, sagde vi straks “ja”, fortæller Merete og tilføjer, at personalet var klar til nye udfordringer og var med på ideen med det samme.

Nu har vi indført guldskamlen: Børnene skal op på skamlen, når de vil have hjælp til at få buksebenene ud over støvlerne, lyne jakker, vanter på osv.

Projekt med succes

Som en ny opgave har det været Heidis opgave at observere de børn, der møder hindringer i børnehaven. Ud fra observationerne giver Heidi sparring og vejledning til personalet i samarbejde med Merete og en konsulent fra Småbørnsafsnittet. Samtidig udarbejder Heidi en handleplan for det enkelte barn i samarbejde med Merete,

ligesom hun selv indgår i det pædagogiske arbejde som rollemodel i forhold til børnene.

“Projektet handler kort og godt om, at hvis et barn møder nogle hindringer, så skal vi voksne hjælpe barnet igennem, eksempelvis ved at tilbyde et alternativ – i stedet for at sige nej”, forklarer Heidi, som har været frikøbt til projektet. Mette kommer hurtigt med et eksempel “Fx har vi nogle drenge, som gerne vil lege vilde lege og løbe rundt på gangene. I stedet for hele tiden at sige nej og irettesætte, har vi nu indrettet en stor stue med god plads. Så kan vi sige, at dér må de gerne løbe og lege vilde lege. Det fungerer godt”.

Mål med projektet

- At skabe et socialt inkluderende lærings- og udviklingsmiljø for alle børn i Bautastenen.
- At undgå at udskille børn til foranstaltninger på grund af deres særlige behov.
- At der er fokus på udvikling og læring gennem alles aktive deltagelse, hvor børns forskellighed er en central læringsbetingelse.
- At personalet ved hjælp af vejledning og rådgivning bliver i stand til at videreudvikle inkluderende pædagogiske metoder i forhold til enkelte børn og hele børnegruppen.
- At der sker videndeling mellem special- og almenpædagogikken.





Heidi følger op med et andet eksempel: "Før var der kaos i garderoben, der var tumult og larm, og børnene kæmpede om at få de voksnes hjælp til at blive klædt på. Nu har vi indført guldskaflen: Børnene skal op på skaflen, når de vil have hjælp til at få buksebenene ud over støvlerne, lyne jakker, vanter på osv. Det er en stor succes. Guldskaflen er blevet et ritual, og alle børnene kender reglerne omkring den."

"Lige nu har vi fx fokus på spisesituationen", fortæller Merete. "Vi har flyttet spisegruppen for de ældste børn til en større stue, så børnene ikke sidder for tæt, og børnene er blevet inddelt i mindre spisegrupper, så alle får en god oplevelse i en hyggelig atmosfære."

Alle situationer bliver vendt til noget positivt.

Merete fortæller om, hvordan de positive oplevelser bliver delt. "Vi har en opslagstavle i personalestuen, som vi kalder Obama tavlen - Yes! We Can! Her hænger vi alle de gode historier og billeder op", fortæller Merete. "Forældrene er blevet orienteret gennem hele forløbet med opslag i børnehaven, nyhedsbreve og forældremøder hvor der er holdt oplæg om projektet. Og vi hører fra forældrene, at de også har glædet sig over resultaterne."

Mål med projektet

Projektets mål er at skabe et socialt inkluderende lærings- og udviklingsmiljø for alle børn og dermed undgå at udskille børn til særlige foranstaltninger. Personalet skal ved hjælp af vejledning og rådgivning blive i stand til at videreudvikle inkluderende pædagogiske metoder i forhold til enkelte børn og hele børnegruppen. Desuden er der sat fokus på udvikling og læring, hvor børns forskellighed er en central læringsbetingelse.

"Vi har nået målene i projektet. Specielt oplever vi færre konflikter i garderobesituationen, og at ingen børn lige nu har brug for støttepædagog", fastslår Merete.

Ejerskab og tilfredshed

Projektet har mange sidegevinster for personalet. Personalet har fået et fagligt skub, engagementet er styrket, alle har følt ejerskab, og det har givet større tilfredshed i arbejdet. "Vi har også den styrke, at vi

har god humor, åbenhed og tryghed i personalegruppen. Så det gode råd til de institutioner der nu skal i gang er, at de skal gribe chancen – det skal nok blive en succes", lyder det fra Mette.

Heidi tilføjer, at "det også har betydet meget for personalet, at der har været stor opbakning fra ledelsen til dette projekt. For eksempel var der en opfordring fra småbørnslederen, at personalestuen blev sat i stand, så den nu er blevet en hyggelig pausestue, hvor personalet kan lade op".

"Og alle medarbejdere fik overrakt et diplom ved en særlig ceremoni med champagne, blomster m.m. Det gør noget ved os som personalegruppe at få anerkendelse", slutter Mette.



Inklusion i alle institutioner

"På sigt er målet, at inkluderende pædagogik udbredes i alle institutioner. Heidi er en del af et nyt forsøg i otte andre institutioner, som bygger på dette projekt, men de skal finde deres egne metoder for at få ejerskab i egen institution," påpeger Merete. "Selvom projektperioden er forbi, så fortsætter vi med metoderne også i fremtiden. Der er hele tiden plads til justeringer. Kommer der en ny børnegruppe, så laver vi nye justeringer".

Vi har en opslagstavle i personalestuen som vi kalder Obama tavlen - Yes! We Can!

Tiltag i projektet

- ▮ Personalet har øget fokus på egne handlinger, inspireret af Marte Meo principper.
- ▮ Fokus på at benævne den adfærd vi ønsker hos børnene, frem for at benævne det vi ikke ønsker.
- ▮ Et barn er flyttet til en ny plads i garderoben for at undgå hindringer for barnet.
- ▮ Personalet giver på skift hinanden plads/tid til at være observatør.
- ▮ Tid er fastlagt til pædagogisk briefing for pædagogerne en gang om ugen.
- ▮ Holdningsændring hos personalet. Aftalt at garderoben tages i etaper, så alle børn føler det er et rart rum at komme i.
- ▮ Personligt vurderingsskema er udarbejdet på udvalgte børn.
- ▮ Handleplan er udarbejdet på det enkelte barn.
- ▮ Stjernestund: Personalet fortæller om succeshistorier på personalemøder.
- ▮ Personalestuen er ændret til hyggelig pausestue.
- ▮ Har ændret spisesituationen, for at give bedre plads og rum til at gøre madpakke-tid til en god oplevelse.



Brug resultaterne fra Klimålingen til læring og udvikling!

De samlede resultater af klimamålingen i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen er på et højt niveau. Der er tale om meget tilfredsstillende resultater, når vi betragter resultaterne for forvaltningen under ét.

Jeg opfordrer alle ansatte i Familie og Beskæftigelsesforvaltningen til at bruge resultaterne af den netop gennemførte måling til læring og udvikling på deres arbejdsplads. Det er derfor målingen er gennemført. I forberedelserne af målingen har vi gjort meget for at sikre, at hver enkelt arbejdsplads får en resultatrapport med egne resultater fra målingen. Det gælder både statistikdelen og de kommentarer, som man har skrevet i besvarelsen. Disse oplysninger kommer tilbage til hver enkelt arbejdsplads i en rapport, som skal drøftes mellem leder og medarbejdere.

Gevinsten af klimamålingen står og falder med opfølgningen.

I disse drøftelser er det vigtigt, at man giver sig god tid til at reflektere over resultaterne og i fællesskab på arbejdspladsen aftaler, hvad der skal gøres fremadrettet. Der indgår mange spørgsmål i målingen, og afrapporteringen i forhold til alle disse spørgsmål kan virke omfattende. Derfor er min opfordring, at man på arbejdspladserne nøje overvejer og drøfter, hvilke få indsatser, som er vigtigst at tage fat på som det første i opfølgningen. Og man skal huske at rette fokus på de gode resultater. Ting tager tid, og man kan ikke gøre alting på én gang. Derfor er det vigtigt lave en plan for, hvad og hvordan man vil følge op på målingen.

Gevinsten af klimamålingen står og falder med opfølgningen. Kun ved at bruge tid og kræfter på grundige drøftelser forud for beslutning om, hvad der skal gøres fremadrettet, får vi udbytte af målingen.

Tekst og foto af: Michael Levisen Nielsen, Tæt På redaktionen

Specialcentret fik tjek på sundheden

Mandag d. 8. november 2010 gik 30 medarbejdere fra Specialcentret ind i en bus. Bussen var en såkaldt Sundhedsbus fra Aalborg Kommune. Bussen stod stille, men der var masser af aktivitet inde i bussen, der byder på vægt, kondicykler og forskellige måleapparater.

I bussen arbejder tre medarbejdere fra forvaltningen for Sundhed og Bæredygtig Udvikling. De tre medarbejdere arbejder på højtryk med at måle blodtryk, blodsukker, vægt, lungekapacitet og kondition.

Og det hele går stærkt. Køreplanen siger, at tre medarbejdere i løbet af ca. 30 minutter kan nå gennem hele køreplanen, der fører frem til en lille individuel "sundhedsrapport".

Specialcentret nøjes ikke med at gøre status over sundheden hos medarbejderne. Centret har en lille sundhedsgruppe, som på mange måder sætter fokus på motion og på at komme fra sunde tanker til sunde handlinger. Læs blandt andet artikel i Tæt På nr. 2, juni 2009, hvor Specialcentret fortæller om sjov motion. Centrets sundhedsgruppe har også arrangeret foredrag med en kostvejleder.

Læs mere om Sundhedsbussen og bestil evt. et besøg til din arbejdsplads. Sundhedsbussens besøg er gratis. Læs mere på Aalborg Kommunes hjemmeside: www.aalborgkommune.dk (søg på "Sundhedsbus").

Vil du vide mere om Specialcentrets sunde initiativer er du velkommen til at kontakte Helle V. Pedersen i Specialcentret.

Maja, Gitte og Conny tog Sundhedsbussen. Før de stod af nåede de at blive prik- ket, vejlet og at cykle til de blev forpustede på bussens kondicykler.



Bibliotekar – og hvad så?

Da Christian Vestergaard forlod Biblioteksskolen i 1986, blev han – som alle de andre nyuddannede bibliotekarer – mødt af en massiv arbejdsløshed indenfor faget. For Christian blev spørgsmålet "bibliotekar – og hvad så?" påtrængende aktuelt.

Ung og med et spritnyt eksamensbevis som bibliotekar i hånden var Christian Vestergaards forventninger naturlig nok, at hans fremtidige job- og karrieremuligheder lå indenfor biblioteksvæsenet. Han opdagede dog ret hurtigt, at kampen om jobbene var benhård, og at der var en arbejdsløshed på omkring 30 % indenfor faget. De første arbejdsår gik med vikariater på biblioteker vekslende med arbejdsløshed, og snart begyndte Christian at overveje, hvilke andre muligheder for job, han havde som bibliotekar. Christian udvidede sin jobsøgning til bl.a. informationsmedarbejder, uden at dette dog gav et positivt resultat.

Kulturmedarbejder

I slutningen af 1993 fik Christian øje på en stillingsannonce, hvor Aalborg Kommune søgte en "Kulturmedarbejder" til et forsøgsprojekt med aktivering af unge førtidspensionister. Christian tænkte, at et job som kulturmedarbejder sikkert matchede hans profil som bibliotekar fint, så han søgte og fik jobbet.

"Jeg kom med mine meget traditionelle forslag som teaterbesøg, biografbesøg, foredrag og udflugter", fortæller Christian, "men jeg blev meget hurtigt klogere". Christian startede i jobbet uden kendskab til den gruppe af borgere, som han skulle sætte aktiviteter i gang sammen med, og det gik snart op for ham, at borgerne havde nogle helt andre behov, end han havde forestillet sig. "Jeg blev klar over", siger Christian, "at borgerne først og fremmest havde behov for samvær,

og at de aktiviteter, der skulle igangsættes, skulle danne rammen om samvær og samtaler".

Samspil med borgerne

Christian fortæller, at bibliotekaruddannelsen i 80'erne også var en bred humanistisk uddannelse med undervisning i pædagogik, psykologi, sociologi og formidling. "Jeg har altid interesseret mig meget for formidlingsdelen og for samspelet med brugerne", siger Christian, "og i mit første job som kulturmedarbejder, fik jeg lært rigtig meget om borgernes behov. Det var derfor naturligt for mig efterfølgende at søge job som social miljømedarbejder". Da miljøarbejderne blev

sparet væk i 2003, fik Christian job som social vicevært og var med i oprettelsesfasen af opgangs-fællesskaberne i Poul Pagh's Gade og Istedgade. Her fungerer Christian i dag som formidleren mellem beboerne, naboerne og de offentlige myndigheder.

Kommunen bliver et fattigere sted at arbejde, hvis der satses entydigt på nogle enkelte faggrupper."

Godt med mangfoldighed

Selvom Christian har en anden baggrund end andre indenfor det sociale område, har han altid følt sig anerkendt på sin faglighed og personlige kompetencer. "Jeg har aldrig stået i en situation, hvor jeg har tænkt, at hvis jeg bare havde været socialrådgiver eller socialpædagog, så ville jeg vide, hvad jeg skulle gøre", siger Christian. "I det job jeg har", forsætter han, "er det langt mere personlighed, menneskesyn, og den tilgang man har til beboerne, der betyder noget, end hvilken faglig baggrund man har".

Christian tror, at det i dag vil være meget sværere for en bibliotekar at få et job som hans. Og det er en skam, mener han. "Det er positivt, at der i en organisation er en stor mangfoldighed", siger Christian, "det er vigtigt med forskellige tilgange til det sociale arbejde". "Kommunen bliver et fattigere sted at arbejde, hvis der satses entydigt på nogle enkelte faggrupper", slutter Christian. ■



40 års

01.02.2011

Leder

Jane Charlotte Sall

Jobcentret

25 års

01.01.2011

Familiepleje

Helle Schmidt Christensen

Specialcentret
Børn og Ung

01.01.2011

Dagplejer

Grethe Størner Jeppesen

Dagplejeområde
Nord

01.01.2011

Dagplejer

Gitte Winther Poulsen

Dagplejeområde
Øst

04.01.2011

Pædagog

Lone Have

Familiegruppe
Nord

20.01.2011

Dagplejer

Gerda Elisabeth

Krog Hammer
Dagplejeområde
Øst

26.01.2011

Specialist

Annette Nørgaard Nielsen

Serviceteam PLØ

27.01.2011

Pædagog

Susanne Christensen

Børnehaven
Feggesundvej

01.02.2011

Gæstedagplejer

Jette Jakobe Nielsen

Dagplejeområde Øst

02.02.2011

Hjemmehospædagog

Iben Nørgaard Juliussen

Familiegruppe
Centrum

10.02.2011

Dagplejer

Mette Jensen

Dagplejeområde
Centrum

15.02.2011

Dagplejer

Lona Johnsen

Dagplejeområde
Centrum

01.03.2011

Specialtandlæge

Poul Ulrick Brams

Tandplejen

01.03.2011

Dagplejer

Mona Martine Nørgaard Larsen

Dagplejeområde Øst

01.03.2011

Dagplejer

Bente Annette Assels Hald

Dagplejeområde
Centrum

01.03.2011

Dagplejer

Jytte Thejlmann Kalstrup

Dagplejeområde
Øst

01.03.2011

Gæstedagplejer

Anette Heinig

Dagplejeområde
Centrum

01.03.2011

Jobkonsulent

Susanne V Christiansen

Virksomhedsteam

05.03.2011

Pædagog

Tove Møllerhøj

Børnehaven
Nørholmsvej

10.03.2011

Støttepædagog

Susanne Lyngby Binderup

Støttepædagogerne

16.03.2011

Støttepædagog

Gitte Guldhammer Hansen

Støttepædagogerne

27.03.2011

Afdelingsleder

Jens Jørgen Lercher Bach

Fritidscentret
Fristedet

Af: Karina Harboe, Aalborg Kommunes Tandpleje



Energisk personaledag

Den 5. oktober 2010 var dagen for Tandplejens årlige personale dag med fokus på energi. Dagen var planlagt med forskellige aktiviteter.

En gruppe stod på hovedet for hinanden, afprøvede hvordan Yoga kan styrke krop og sind, hvorefter de drog på en interessant byvandring i det gamle Aalborg.

En anden gruppe svingede hofterne i en intens zumba /ballroom fitness - efterfulgt af foredrag og øvelser Mindfulness.

En tredje gruppe dyrkede vandgymnastik og besteg Alperne på en spinningcykel .

Fjerde gruppe var på powerwalk og fik ved rundvisning på Kunsten øjnene op for detaljer og historier i de forskellige kunstværker.

Om eftermiddagen mødtes alle grupperne i Europahallen, hvor vi sammen med de andre kommunale Tandplejere i Nordjylland hørte et fantastisk foredrag med Chris MacDonald. Foredraget handlede om fire vigtigste elementer i sundhed: hvile – motion – mad og mentalitet.

Deltagerne fik endvidere rig mulighed for at komme tættere på kollegaer fra andre klinikker, således at man udover at have en faglig relation også fik en social relation.

Stemningen på dagen var derfor også høj og opstemt.



Af: Poul Erik Lyngdorf SD og Jørgen Andersen SF, begge medlemmer af Beskæftigelsesudvalget i Aalborg

Redaktionen har modtaget en beretning fra to politikere, der har været i praktik i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen:



Poul Erik Lyngdorf SD medlem af Beskæftigelsesudvalget i Aalborg



Jørgen Andersen SF medlem af Beskæftigelsesudvalget i Aalborg og medlem af Familie- og Socialudvalget.

Socialrådgiver for en dag

Som politikere forsøger vi at komme så langt ind i og ned i problematikkerne/udfordringerne, som overhovedet muligt. Vi skal lære at binde teori og praksis. Det er derfor vigtigt at have overblik, og for at få dette ville vi gerne have indblik i dagligdagen for vore sagsbehandlere og de udfordringer, de har. Vi glædede os derfor meget til at komme i praktik i Jobcenter Ung i Kayerødsgade. Vi blev modtaget af en veloplagt leder Lars Zøylner, der havde strikket et program sammen til os.

Hjælp til selvhjælp

Vi skulle følge socialrådgivernes arbejde med at få de unge ind på en uddannelse eller ind på arbejdsmarkedet. I Aalborg er vi jo ved at

Det er vigtigt med dygtige og kompetente socialrådgivere, der kan vejlede de unge, så de føler kontakten som en hjælp

udvikle en ungestrategi, der skal få alle 16-24-årige i gang med en uddannelse, job eller en uddannelsesforberedende aktivitet. Vi har snakket meget om dette i Beskæftigelsesudvalget. Det var derfor særdeles interessant, at følge

socialrådgivernes samtaler med de unge. Der er meget stor forskel på de unges motivation og behov, og vi fik da også i høj grad syn for sagen. Det er vigtigt med dygtige og kompetente socialrådgivere, der kan vejlede de unge, så de føler kontakten som en hjælp til selvhjælp. Vi fik en fornemmelse af et stort pres på rådgiverne, og vi fik indtryk af, at samordning mellem systemerne kunne forbedres. Vi skal undgå bureaukrati, meningsløs beskæftigelse og gentagelse i.f.t. de unge.

Psykisk smerte

Vi skal også passe på, at vi ikke mister nogen unge imellem systemerne. En ung, der fx stopper på en uddannelse eller ikke møder op på Jobcenter Ung, skal ikke glemmes. Når en ung foretager fravalg, skal vi hjælpe til med et omvalg indenfor ganske kort tid. Vi skal have lavet klare retningslinjer og handleplaner for alle unge. Det var derfor godt at erfare, at Ungdommens Uddannelsesvejledning er på banen og tager fat i de unge. Mentorordningen er en anden mulighed, der kunne gøres brug af for at få de unge ind på arbejdsmarkedet, især for unge, som har fravalgt uddannelse.

Om eftermiddagen var vi med til et møde, hvor socialrådgivere, socialfaglig og lægefaglig vejleder skulle vurdere forhold omkring fortsat revalidering eller tilkendelse af førtidspension. Det var utroligt givende for os at iagttage, hvilke konkrete kriterier der var i spil, når afgørelser skal træffes. Ja, nogen gange er der ikke mange muligheder for et menneske, der skal ud i et arbejdsforhold efter lang tids sygdom, handicap eller anden lidelse. Der kan simpelthen være så megen psykisk og fysisk smerte, at tilbagekomst til arbejdsmarkedet er urealistisk. Generelt

kan vi godt være bekymrede for en accelererende udvikling omkring psykisk sygdom i ungdomsgruppen. Dette stiller selvsagt meget store krav til alle socialarbejdere, der har kontakt til de unge.

Men alt i alt en god dag for os. Vi vil fremover forsøge at komme så meget som muligt ud i praktik. Det vil give os endnu bedre indblik i praksis og kan kun kvalificere vores beslutninger. ■

Der kan simpelthen være så megen psykisk og fysisk smerte, at tilbagekomst til arbejdsmarkedet er urealistisk.

Af: Christian Brinck, foto: Lena Rønsholdt, Tæt På-redaktionen.

Fakta

Ved de 89 afskedigelser er følgende sket:

- | 62 er blevet tilbudt omplacering.
- | 2 er blevet genansat
- | 21 har ikke fået et omplaceringstilbud
- | 4 er fratrådt efter eget ønske

Ud af de 62, der er blevet tilbudt omplacering har;

- | 39 takket ja
- | 21 takket nej
- | 2 afventer tilbagemelding

Forvaltningen omplacerer fyrede medarbejdere

Janni Moltke Christensen er med til at omplacere forvaltningens medarbejdere.

Fra midt i marts og frem til start af oktober 2010 har der været 89 afskedigelser i forvaltningen, der skyldes besparelser. Afskedigelserne er primært sket inden for specialområdet, men normalområdet er også berørt. Heldigvis bliver mange medarbejdere omplaceret.

Omplaceringerne er hovedsagelig sket inden for Familie- og Beskæftigelsesforvaltningens egne rækker, men der er også sket omplaceringer af medarbejdere til Ældre- og Handicapforvaltningen og til Skole- og Kulturforvaltningen.

"Vi er desværre endnu ikke helt færdige med afskedigelser som følge af besparelser, så der vil komme lidt flere til listen," siger Janni Moltke Christensen, Personale- og HR konsulent i Ledelsessekretariatet.

Pligt til omplacering

Når en medarbejder afskediges på grund af besparelser på budgettet, forsøger forvaltningen automatisk at omplacere vedkommende. Forvaltningen har nemlig – når der er tale om afskedigelser, der skyldes budgetbesparelser – en såkaldt omplaceringspligt.

Omplaceringspligt betyder, at forvaltningen først og fremmest skal tilbyde de overtallige medarbejdere en ledig stilling inden for høringsperioden, hvis de pågældende matcher stillingen fagligt og socialt. Konkret indebærer en omplacering, at så snart der er sat navn på den medarbejder, der skal afskediges, får den pågældende et CV, som han eller hun skal udfylde. Personalet i Ledelsessekretariatet går herefter i gang med at undersøge, om der er en ledig

stilling, som den pågældende matcher socialt og fagligt – i forhold til ledige stillinger i Aalborg Kommune, først og fremmest i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen.

"Man kan dog ikke garanteres samme løn og timetal som i den tidligere stilling," fremhæver Personale- og HR konsulent, Janni Moltke Christensen.

Konsulenten fortæller også, at omplaceringer generelt er en fordel for begge parter: Medarbejderen får en ny chance for et job i kommunen og kommunen fastholder de kompetencer og den erfaring, som medarbejderen besidder. Altså en rigtig win-win-situation.

Samtale med chefen

Hvis en medarbejder passer til en anden stilling i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen, får vedkommende tilbud om at kontakte den nye arbejdsplads for at høre lidt mere om stillingen, før den pågældende takker ja eller nej til stillingen.

Personale- og HR konsulent Janni Moltke Christensen understreger, at det ikke er en egentlig ansættelsessamtale, der er tale om. Hvis en leder under denne introduktionssamtale får kendskab til tungtvejende forhold, der taler imod en omplacering, skal han eller hun kontakte Personaleteamet.

"Der skal dog rigtig meget til. For som udgangspunkt tilbydes medarbejdere alene en stilling, som de vurderes at matche fagligt og socialt. I sidste ende er det os i Personaleteamet, som i samarbejde med afdelingscheferne beslutter, om der er tale om så tungtvejende forhold, at der skal søges en anden omplacering til pågældende," fastslår Janni Moltke Christensen. ■

Af: Christian Brinck, foto: Lena Rønsholdt, Tæt På-redaktionen.

Afskedigelse var **held i uheld** for Louise

30-årige Louise Ingstrup Sten fik i april 2010 at vide, at hun fra juni ville miste sit job som dagplejer i Hals. Hun var en af de medarbejdere, som desværre skulle afskediges som følge af besparelser i forvaltningen. Men hun kom hurtigt i job igen.

"Jeg var glad for mit arbejde som dagplejer, så det var hårdt den eftermiddag, da opkaldet kom, og jeg fik at vide, at jeg ikke længere havde et job," husker Louise Ingstrup Sten, der indtil da havde arbejdet som dagplejer i fire et halvt år.

Heldigvis har forvaltningen en såkaldt omplaceringspligt. Det betyder, at konsulenterne i Ledelsessekretariatet i høringsperioden skal forsøge at finde en anden stilling til den afskedigede medarbejder, som vedkommende er kvalificeret til.

Det lykkedes. Børnehaven 6'eren i Vodskov manglede nemlig en pædagogmedhjælper. Og Louise Ingstrup Sten var efter fire et halvt år som dagplejer velkvalificeret. Efter en samtale med lederen af børnehaven fik Louise jobbet, hvilket betød, at hun kunne tiltræde kort efter sommerferien i august 2010

Et godt valg

Det vidste sig at være det helt rigtige valg for Louise Ingstrup Sten.

"Der er blevet taget godt imod mig, og både børnene og mine nye kolleger har vist mig stor tillid," siger Louise Ingstrup Sten, selvom det også var en udfordring for hende at blive kastet ud i et arbejde med lidt større børn, end hun hidtil var vant til.

Det skræmte dog ikke Louise Ingstrup Sten væk. Tværtimod. I dag er hun blevet rigtig tilfreds med sit job som pædagogmedhjælper. Hun trives.

"Så på en måde var det held i uheld, at jeg blev fyret. Det blev alligevel til noget positivt," fastslår hun.

Louise Ingstrup Sten arbejder i dag som pædagogmedhjælper.



Dorthe Hauerslev Christensen (tv) og Juggie Stouby organiserer rammerne for børnenes samtaler om at leve som barn af en forælder i et misbrug.

Børn rådgiver børn om forældres misbrug

"Når min mor drikker, siger jeg hele tiden til mig selv at det ikke er min skyld. Det hjælper!"
"Jeg har sagt til min far, at jeg ikke kommer på weekend hos ham, hvis han drikker".

Sådan lyder nogle af de konkrete gode råd, som børn har givet til andre børn, i en såkaldt børnegruppe i Aalborg Kommune. Børnegrupperne bygger på den enkle idé, at børn af alkoholikere er de bedste hjælpere for hinanden. Tanker, følelser og gode råd fra ligesindede er lette at identificere sig med. Og opskriften virker. Resultaterne viser, at blot 12 gruppesamtaler fordelt over tre måneder hjælper børnene. Samtalerne slår hul på følelsen af ensomhed og hjælper børnene med at give de inderste følelser plads og et sprog. Og tilmed formår børnene at hjælpe hinanden med konkrete idéer til løsninger, der hjælper dem i dagligdagen, når mor eller far er misbruger af alkohol.

Aalborg Kommune tilbyder nu på tredje år såkaldte børnegrupper for 9-13 årige børn af forældre med et alkoholmisbrug.

Bryd tabuerne

"Vi ved at masser af børn har behov for hjælp. Alt for ofte lader vi problemerne med alkohol vokse frem i skyggen af tabuer og berøringsangst. Vi har mødt børn, som i mange år har levet i dybt alkoholiserede familier – uden at pårørende, naboer, pædagoger, lærere, sundhedsplejersker eller andre greb ind. Det er skræmmende. Vi skal blive bedre til at tale om – og reagere – når vi ser tegn på alkoholproblemer og mistro i familien", forklarer Dorthe Hauerslev Christensen og Juggie Stouby.

De to erfarne socialarbejdere rådgiver gerne de professionelle voksne om, hvordan man som voksen kan hjælpe børn, hvis forældre drikker for meget alkohol.

Samtaler letter byrde

Mange af børnene indleder samtalerne med at være tynget af skyld og skam over familiens problemer. Men hurtigt går snakken i gang og for hvert ord børnene siger og lytter til, bliver byrden lettere:

"Børnene er enestående gode til at snakke med og lytte til hinanden. De lytter til hinandens historier, supplerer med egne erfaringer og giver helt konkrete gode råd til hinanden", forklarer de to ledere af børnegrupperne, Dorthe Hauerslev Christensen og Juggie Stouby. Selv om børnene selv klarer meget gennem dialogen, så kan de voksne terapeuter også bidrage:

"Vi organiserer aktiviteter, som giver børnene nye opgaver og oplevelser. Opgaverne har det fælles mål at hjælpe børnene til at forstå problemer – og at se nye muligheder. Nogle af opgaverne lyder fx "Skriv dine inderste følelser på et krus. Sæt kruset ind i et andet krus, hvor du skriver ord, der fortæller om de følelser du viser udadtil". Sådanne øvelser medvirker til at give børnene en accept af egne følelser – og måske en styrke til at lade følelserne komme frem", beretter de to medarbejdere, som i fællesskab leder børnegrupperne. Børnegrupperne bygger på et tæt samarbejde med to misbrugs-

behandlere Sonja Blok og Else B. Torsten, der også har kontakten til børnenes forældre.

Eventyr og rollespil

En anden opgave går ud på, at børnene i fællesskab forfatter et eventyr om en familie. Her folder fantasien sig ud, og ofte griner børnene højt. Men ifølge de voksne er der masser af alvor – og fornuft – i denne eventyrlige "leg". Gennem børnenes bidrag til eventyret fortæller de indirekte om egne oplevelser og følelser. Heldigvis ender eventyrene næsten altid lykkeligt – også når de forfattes af børn i familier med alkoholproblemer, erfarer de to medarbejdere. Børnene deltager også i øvelser, hvor de arbejder med kropssprog og rollespil. Disse øvelser hjælper børnene til at vise følelser og sætte grænser gennem kroppens sprog.

Forskellighed som styrke

Børnene i børnegruppen er meget forskellige. Begge køn er repræsenteret. De yngste er ni år og alderspræsidenten er blot 13 år. "Misbrugsproblemer kender nemlig ingen grænser – heller ikke de sociale af slagsen", konstaterer de to medarbejdere, der tilsammen har mange års erfaring med at afhjælpe alkoholproblemer.

Kriseplan

Efter i alt tolv mødedage i børnegrupperne slutter forløbet. Målet er, at børnene hermed er langt bedre rustet til beskytte sig selv mod de negative følger forældrenes misbrug kan have. Men selv den bedste forberedelse er ikke altid nok. Derfor får hvert barn i gruppen udarbejdet en individuel plan. Planen fortæller, hvem barnet helt konkret kan kontakte, hvis barnet pludselig får problemer. For børn hverken kan eller skal stå alene med misbrugsproblemer.

Alkoholmisbrug går i arv

- Statistikken fortæller, at børn af alkoholikere har en større risiko for selv at blive alkoholikere. I hvert fald, hvis de ikke får hjælp, slutter de to medarbejdere, som snart tager mod endnu en børnegruppe, som skal hjælpe hinanden gennem misbrugsproblemerne – og dermed forhåbentligt bryde misbrugets arv.

Børnegrupperne:

- Tilbud til børn i alderen 9-13 år, hvis forældre har et alkoholmisbrug
- Gruppen der er på 6-8 unge mødes 12 gange, en tirsdag hver anden uge.
- To voksne terapeuter koordinerer forløbet, arrangerer aktiviteter og hjælper børnene til at sætte ord på problemerne og finde løsninger.
- Hidtil har i alt 16 børn gennemført forløbet
- Børnene kommer fra hele Aalborg Kommune
- Nye tilbud er på vej til de 6-9 årige.
- Ungdomscentret i Aalborg Kommune har tilbud til unge fra 14 – 18 år, som har misbrugsproblemer i familien
- Ekspertter skønner at op mod 5 % af den danske befolkning er alkoholmisbrugere. Heraf er mange forældre. Børn, hvis forældre har alkoholproblemer, har betydelig risiko for selv at få alkoholproblemer i voksenlivet

Tekst og fotos af: Carsten Kjøbeløv, Tæt På redaktionen.

Personaleforeningen indtog Stettin i Polen

83 medarbejdere fra Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen drog i efteråret på tre endages tur til Stettin i Polen. Tæt På's fotograf, Carsten Kjøbeløv, var med på turen som han forevige gennem tekst og fotos.

Et besøg i Stettin er som et besøg i et gammelt stykke Danmarks-historie. Mange år tilbage i historien var Stettin under dansk herredømme. Stettin er i dag Polens syvende største by med 430.000 indbyggere.

Deltagerne besøgte under turen blandt meget andet et krystalgalleri og et traditionelt polsk marked. Deltagerne nød også aftener og nattelivet på restauranter og caféer med underholdning i form af polsk musik og en ild-kunstner, der optrådte og inspirerede. Efter tre dage gik turen hjem til den nordjyske hovedstad. ■



Integration i praksis



- Vedtag en integrationspolitik i Aalborg Kommunes institutioner!
- Giv nydanskere bedre mulighed for at blive en del af foreningslivet - fx gennem økonomisk støtte!
- Tilbyd tolkning til forældre under forældremøder!
- Hjælp de unge til at få et fritidsjob og opret elev- og praktikpladser i de offentlige institutioner!

Sådan lød nogle af de idéer, som blev drøftet af ca. 100 konferencedeltagere i september 2010. Temaet var "To-kulturelt medborgerskab" og konferencen satte fokus på integration i hele Aalborg Kommune. Integrationsrådet stod som arrangør af konferencen.

Nye anbefalinger

Fra Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen deltog blandt andet medarbejdere fra Midtbysjakkert, fritidscentre, netværkskoordinatorene og sundhedsplejen.

Konferencen resulterede i en række anbefalinger til hvordan forældre, personale og politikere kan hjælpe nydanskere til at blive endnu mere aktive deltagere i samfundet. Anbefalingerne vil i løbet af få uger blive lagt ud på kommunens hjemmeside.



Integrationsrådet:

Integrationsrådet er udpeget af byrådet og arbejder for, at Aalborg Kommunes integrationsindsats bliver så effektiv og sammenhængende som muligt.

Af: Helle Krabbe, Kvalitetsenheden

Mål og dokumentér!

**Du skal måle og dokumentere dine resultater!
Sådan lyder kravet ofte i offentlige organisationer.**

På den baggrund havde et netværket af udviklingskonsulenter i Aalborg Kommune indbudt til debatmøde.

Målgruppen var medarbejdere, der arbejder med målinger og evalueringer i form af økonomiske tal, borgertilfredshed eller resultat-evalueringer.

Fra Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen deltog blandt andet praktikant ved Kvalitetsenheden, Helle Krabbe. Hun fortæller om mødet:

"Jeg lærte blandt andet, at det er vigtigt at stille sig spørgsmålene: Hvad, hvorfor og hvordan når man skal måle præstationerne på en arbejdsplads".

International inspiration

Helle og de andre deltagere hørte oplægsholderen Hanne Søndergård Pedersen fra konsulentfirmaet Krevi præsentere to eksempler:

Det ene fra Texas, USA. Det unikke ved Texas er, at deres metoder er standardiserede og top down styret. I 1991 gennemførte Texas via lovgivning, at strategiplaner med formål og målbare mål blev koblet sammen med budgetprocessen. Målformulering skal fokusere på virkninger og effekter.

Det andet eksempel er fra Norge, hvor forskellige Kommuner har indgået et samarbejde om at sammenligne effekter og kvalitet. Essentielt er det et samarbejde, der går ud på at udveksle erfaringer og at sætte mål for forbedringer. I disse netværk drøfter deltagerne nøgletal, kvalitet, forandring og erfaringer.

Deltagerne i debatmødet kunne gå hjem med såvel international inspiration, ny viden og en god oplevelse med kolleger i Aalborg Kommune.



Læs mere på

<http://krevi.dk/publikationer/rapporter/praestationsmaalinger-to-eksempler-til-inspiration>.



Aalborg vil arbejde for flere unge i uddannelse



Aalborg Byråd vedtog i oktober en samlet Unge-strategi. Alle erfaringer viser, at jo før de unge kommer i gang med en uddannelse, jo større chancer er der for, at de får en. Erfaringerne viser også, at de, der får en uddannelse, klarer sig lettere gennem livet. Et af målene er derfor, at 95 % af de unge er parate til at starte i en ungdomsuddannelse lige efter folkeskolen. Det berører selvfølgelig i særlig grad skolesystemet og Ungdommens Uddannelsesvejledning.

Det er dog vigtigt at huske betydningen af den brede trivselsindsats på tværs af forvaltningerne.

I Unge-strategien lægges vægt på, at med uddannelse, så menes der en rigtig ungdomsuddannelse. Målet er også, at de unge, der starter, gennemfører. Er der brug for særlig hjælp, skal man først og fremmest forsøge at hjælpe i den unges miljø frem for at pille dem ud af uddannelsen.

For nogle unge er der brug for, at de bliver gjort parate til uddannelse. Her er målet, at alle, der ikke er i uddannelse eller arbejde, ikke bare går rundt, men kommer i gang med noget andet, der kan forberede dem til at få en uddannelse.

Strategien skal ses som andet og mere end et stykke papir. Der har været et stort engagement i arbejdet fra de involverede. I stedet for

at afvente byrådets beslutning, er gruppen blevet i arbejdstøjet og har ansøgt om 6 millioner kr. til et særligt unge-projekt og kompetenceudvikling på tværs af alle aktører. Også en række andre initiativer er allerede i gang.

Bag unge-strategien er der ved at blive nedsat en fælles ledergruppe, og det forventes, at denne mødes første gang i januar. Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen og Skole- og Kulturforvaltningen er i fælles skab tovholder på det videre arbejde.

Link:

<http://www.aalborgkommune.dk/Politik/kommunens-politikker/Sider/Unge---strategi.aspx>



Ungestrategien:

- Undervisningsministeriets seneste prognose fra 2008 viser, at i Aalborg vil 87 % få en ungdomsuddannelse. På landsplan er det kun 84 %. Aalborg er således tættere på det nationale mål om 95%.
- Unge-strategien er udarbejdet i et samarbejde mellem en lang række parter i og uden for Aalborg, herunder kommunale organisationer, bl.a. AMU Nordjylland, daghøjskolerne, gymnasie/HF, LO Aalborg, SOSU Nord, Tech College, Aalborg Handels-skole, Aalborg Produktions-skole, Aalborg Ungdomsskole.

Kommunal støtte skal hjælpe **krigens veteraner**

Kommunerne har også et ansvar, når det handler om at hjælpe veteraner fra de krige, som danske soldater deltager i. Og ansvaret omfatter også de børn, hvis far eller mor er eller har været udsendt. Derfor skal blandt andre kommunale rådgivere undervises i veteraners livssituation.

Ca. 26.000 danskere har siden 1992 deltaget i missioner på Balkan, i Irak og Afghanistan. 202 er blevet såret og 62 er blevet dræbt i indsatsen.

Det er temaet i regeringens veteranpolitik, som forsvarsministeren, indenrigs- og sundhedsministeren samt socialministeren fremlagde i oktober 2010. Veteranpolitikken beskriver rammerne for, hvordan den allerede eksisterende indsats skal videreudvikles.

Veteraner har også børn

Den nye politik peger blandt andet på, at veteranernes børn skal mere i fokus. Når far eller mor er eller har været i krig påvirkes børnene meget.

Endvidere skal kommunale sagsbehandlere undervises mere i veteraners livssituation.

Endelig skal jobvejledere og Ungdommens Uddannelsesvejledere informeres tydeligere om veteranernes kompetencer. Uddannelsen til soldat og udstationering i krise og krigsområder giver nemlig også soldaterne vigtige kompetencer. Og disse kompetencer skal job- og uddannelsesvejledere være opmærksomme på, fastslår politikkens.

“Det er vigtigt, at vi med veteranpolitikken også styrker kommunernes viden om veteranernes særlige vilkår. Det vil føre til en bedre og mere målrettet hjælp” afslutter socialminister Benedikte Kiær.

Du kan læse mere om veteranpolitikken på Forsvarsministeriets hjemmeside www.fmn.dk





Niveauet hos langt hovedparten af de private dagplejere er meget højt. De er professionelle og dygtige.

Af Christian Brinck, ceb-fb@aalborg.dk

Med en tilsynsførende på job i privat pasning

Sonja Nitzsch har som en af to medarbejdere ansvaret for, at de private børnepassere og ung i huset-ordningerne lever op til regler og regulativer. Det betyder, at Sonja Nitzsch både godkender og fører tilsyn med, at alt er som det skal være. Vi har set lidt nærmere på, hvad det egentlig indebærer...

Sonja Nitzsch er en af to ansatte i Aalborg Kommune, der har ansvaret for at godkende og føre tilsyn med de private børnepassere og ung-pige-i-huset-ordningerne. Her er hun i gang med et anmeldt tilsyn hos den private børnepasser Carina Poulsen Andersen. Foto: Christian Brinck

Hjemmet på Hobrovej emmer af tryk. Uden for huset, på trappen, jager et blafrende fyrfadslys det tiltagende morgenmørke på afstand. Indenfor, i køkkenet, er morgenbordet veldækket: Lune rundstykker, frisk ost og lys pålægschokolade pryder det. På skødet af værtinden – den private børnepasser Carina Poulsen Andersen – kravler lille Henrik pludrende rundt; over for dem sidder Sonja Nitzsch.

Sonja Nitzsch er en af de to ansatte i Aalborg Kommune, som har ansvaret for at godkende og føre tilsyn med de private børnepassere og Ung i huset-ordningerne. De tilsynsførende kommer på både anmeldte og uanmeldte besøg.

Myndighedsrollen

I dag er hun på et *anmeldt* besøg hos den private børnepasser Carina Poulsen Andersen. Og selvom stemningen er afslappet, og de to kvinder ind imellem hyggesnakker, så er der ingen tvivl om, at Sonja Nitzsch er her som repræsentant for en myndighed: En stak papirer ligger på bordet foran Sonja Nitzsch. Her kan Sonja Nitzsch se, hvad der skal følges op på i forhold til sidste besøg i foråret. Et tilsyn betyder kort fortalt, at Sonja Nitzsch kontrollerer, at dagplejeren overholder de forhold, hun er godkendt til, og at tilskuddet til forældrene fra Aalborg kommune bruges til pasning af barnet. Hos Carina Poulsen Andersen er alt nu i sin orden. Niveauet er i top. Næsten. En

runde i huset inden besøget slutter, giver anledning til en enkelt bemærkning. En reol i stuen er ikke spændt fast til væggen eller sikret på anden vis.

"Sådan har den da ikke altid stået?" spørger Sonja Nitzsch, og Carina Poulsen Andersen forklarer, at den lige er blevet vendt på højkant.

"Den skal du lige huske at spænde ordentlig fast," påpeger Sonja Nitzsch, der dog hurtigt tilføjer, at det er en mindre ting, "niveauet hos langt hovedparten af de private børnepassere er meget højt. De er professionelle og dygtige."

Hvordan er det at skulle optræde som myndighed på den måde i folks private hjem?

"Jeg spekulerer ikke så meget over det eller opfatter mig som myndighed. Det handler om at optræde autentisk, venligt og høfligt – og sige ting på en respektfuld, anerkendende måde, men jeg er helt klar over min myndighedsforpligtigelse"

Er ikke arbejdsgiver

Ud over selve kontrollen under tilsynet, så kan den tilsynsførende diskutere generelle problemstillinger med den private børnepasser, ligesom de kan vejlede og rådgive om fx sprog, allergi, motorik og almen trivsel.

Sonja Nitzsch

- Uddannet socialpædagog i 1991.
- Arbejdede med adfærdsvanskelige unge og på et børnehjem, inden hun i 1994 kom til den kommunale dagpleje i Aalborg Kommune.
- 2003: Vikariat i Viktoriahuset
- 2004: Ansat i den private pasning, først på Sønderbro og siden i Louisegade.

“Men så heller ikke ret meget mere,” siger Sonja Nitzsch, “Vi er nemlig ikke deres arbejdsgivere som med de kommunale dagplejere. Vores opgave som myndighed er at sikre, at de private dagplejere overholder det, som de er blevet godkendt til, at børnene trives, og at regler – fx underretningspligten – bliver overholdt.”

Antallet af børn, der bliver passet hos de private er vokset stødt de sidste år. I skrivende stund (november 2010) er der 1005 børn, der bliver passet af 267 privatebørnepassere. Det betyder, at der er nok at gøre for de to tilsynsførende. De gennemfører 2-3 besøg hver dag – både ved de private børnepassere og i ung i huset-ordningen. Derfor har Sonja Nitzsch og hendes kollega i jobbet, Maibritt Nielsen, da også aftalt, at de som udgangspunkt skiftes til at føre tilsyn.

“Det er altid godt med 4 øjne i stedet for kun to.”

Glad for sit travle job

Sonja Nitzsch er meget glad for sit arbejde. Selvom der er nok at gøre, så er der mulighed for fleksibilitet, for selv at planlægge – og så er ansvaret stort. Det samme er muligheden for at selv at præge stillingen.

“Jeg har været ved den private pasning siden 2004, og det er dejligt at have været med til forme jobbet og bygge det op.”
Hun trives desuden med travlheden.

“Det er godt at have travlt, men det er klart, at vi ikke må have for travlt for længe. Travlheden må ikke gå ud over kvaliteten af vores tilsyn. For børnenes skyld.”

Tæt På fakta: Den Private Pasningsordning

Den består af:

- Privat børnepasning (dagpleje)
- Ung i huset, model 1 og 2
- Bedsteforældre-ordningen

De 2 første ordninger er underlagt kommunalt tilsyn. Det betyder bl.a., at Aalborg Kommune.

- godkender og fører anmeldte og uanmeldte tilsyn med ordningerne.
- indhenter sociale oplysninger, straffe- og børneattest på alle private børnepassere, vikarer og unge i huset.

Aalborg Kommune yder desuden et borger-tilskud til udgiften, men kommunen er ikke arbejdsgiver for de private børnepassere.

Sonja Nitzsch og Majbritt Nielsen er tilsynsførende i Den Private Pasningsordning. Begge er pædagoger.

Vibeke Hansen er administrativ medarbejder for Den Private Pasningsordning.

Tekst og foto af: Christian Brinck, ceb-fb@aalborg.dk

Nye lokaler til Vokseværket



Børn og unge i Vokseværket.

Fredag 6. august 2010 var en stor dag for børnene på Vokseværket. Deres flotte nye lokaler på Beltoften i Gistrup blev nemlig officielt indviet.

Vokseværket henvender sig til børn fra 0-17 år. Børnene og de unge har sociale, psykiske, adfærdsmæssige eller familiemæssige problemer. Derfor har de behov for et længerevarende ophold i familielignende rammer med en særlig tilrettelagt pædagogik. ■

Miljørigtige grafiske løsninger!



novagraf a/s

Lyngvej 3 · Aalborg · Tlf. 96 35 77 77 · www.novagraf.dk

Projekt Udskrivningskoordinator – kom godt hjem

Aalborg Kommune har ansat tre udskrivningskoordinatorer i et treårigt projekt. Projektets formål er at kvalitetssikre og koordinere udskrivningen, når særligt sårbare borgere med en psykisk lidelse overgår fra den regionale behandlingspsykiatri til den kommunale socialpsykiatri. Dermed indgår også medarbejdere i Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen i samarbejdet med udskrivningskoordinatorerne.

Det er en ganske almindelig fredag. Jeg møder én af udskrivningskoordinatorerne, Jette Starup Petersson på kontoret for at få en snak om arbejdet som udskrivningskoordinator.

En stor organisation

Aalborg Kommune kan være en indviklet organisation at navigere rundt i?

Ja, det er den blevet mere og mere. Borgeren er tilknyttet flere rådgivere fra forskellige dele af organisationen. Det kan være udfordrende for personalet på psykiatrisk sygehus at finde ud af, hvem de skal have fat på i kommunen i et udskrivningsforløb. Her kan vi yde den service at finde frem til kommunale aktører. Udover kommunens rådgivere kan der være mange andre samarbejdspartnere involveret i udskrivningsfasen. Flere borgere oplever, at de har rigtig mange forskellige rådgivere og at det er svært at forholde sig til.

Hvor er det, I kommer ind i udskrivningsprocessen?

Som oftest bliver vi kontaktet af en socialrådgiver fra psykiatrisk sygehus, hvis de vurderer, at det er en borger i projektets målgruppe dvs. særligt sårbare borgere med en sindslidelse. Derudover har vi ugentlige "kom-forbi-møder" i Afdeling Syd på Aalborg Psykiatriske Sygehus.

Når borgeren skal udskrives, møder vi op på sygehuset til en såkaldt udskrivningskonference, hvor der kan være mange aktører til stede. Det kan for eksempel være en kontaktperson fra afdelingen, en socialrådgiver fra psykiatrisk sygehus, afdelingslægen, pårørende, socialrådgiver fra kommunen, enten fra Familie- Beskæftigelsesforvaltningen eller Ældre- Handicapforvaltningen samt et misbrugscenter. Vi har været oppe på 13 personer til sådan et møde.

Mange emner er til drøftelse og mange aftaler indgås. Kommunikationen er ofte en udfordring. Det er vores opgave at koordinere tingene til gavn for borgeren og de involverede parter. Og så følger vi op, når borgeren er udskrevet. Vi aflægger et hjemmebesøg typisk efter en til to uger.

Et af målene med projektet er at mindske risikoen for en genindlæggelse.

Det er vores måde at holde styr på trådene, koordinere tingene til gavn for borgeren og de involverede parter.

Vi skaber et netværk

Hvad er Jeres opgave, når borgeren er kommet hjem?

Under hjemmebesøgene sikrer vi, at forholdene er som aftalt. Vi sikrer, at hun/han får sin medicin. Kommer hjemmesygeplejersken som hun skal? Er bo-støtten begyndt osv. Vi laver også et skema til borgeren med de kontaktoplysninger og telefonnumre, han/hun har brug for. Vi kontakter relevante personer, såfremt de aftalte ting ikke fungerer.

Ros til projektet

Er der borgere, der ikke selv magter at tage kontakten?

Ja, det er der. Der er også nogle, der ikke vil. Jeg havde en samtale med en borger i går, der var meget ensom. Min opgave der var blandt andet at udpege nogle kommunale dagtilbud til ham. Hermed mindsker vi hans ensomhed og letter hans udskrivningsforløb.

Projekt udskrivningskoordinator:

- Treårigt projekt finansieret af puljemidler fra Socialministeriet
- Det overordnede mål er at sikre patienten/borgeren kvalitet og sammenhæng i overgangen fra Aalborg Psykiatriske Sygehus til socialpsykiatrien i Aalborg Kommune. Endvidere vil projektet udvikle en metode til helhedsorienteret udskrivning, så borgeren sikres god livskvalitet efter udskrivelse.
- Der er ansat tre udskrivningskoordinatorer.

Jette Starup Petersson,
socialrådgiver

Laila Jensen,
sygeplejerske

Michael Andersen,
cand.mag.



Lederforum: Innovation skal vikles ind i forvalt- ningens kultur



Bjørn Hogrefte, leder af Center for Misbrug og Socialt Udsatte, i dialog med sekretariatsleder Mette Lærke Thorsen. Foto: Poul Erik Jensen.

7. og 8. okt. 2010 samledes cirka 50 ledere i forvaltningen på Sæby Søbad til det årlige Lederforum. Men hvad var egentlig meningen med årets Lederforum? Og hvad fik lederne ud af det?

Innovation. Sådan lød temaet for Lederforum. Tanken var at give begrebet innovation "krop" – forstået på den måde, at deltagerne skulle være med til at belyse, hvordan innovation kan sættes i gang på tværs i forvaltningen ud fra reelle udfordringer og behov for forandring.

"Det var i hvert fald noget af det, der lå i baghovedet, da vi forbedrede processerne til de tre workshops," forklarer lederudviklingskonsulent Rolf Weber Jørgensen, der var den ene af de to konsulenter, som stod for afviklingen af Lederforum.



Børne- og familieleder Denise Bakhholm fik masser af inspiration med sig hjem fra Lederforum. Foto: Poul Erik Jensen.

Vend tingene på hovedet

De tre workshops, som Rolf Weber Jørgensen nævner, havde følgende overskrifter:

- Fastholdelse og udvikling af synlig ledelse fra distancen.
- Når det tværgående samarbejde giver værdi for borgeren – med udgangspunkt i ungestrategien
- Ledelse i en tid med fokus på rationalisering

Anden halvdel af planlægningsduoen var uddannelseskonsulent Anita Overgaard. Hun siger:

"Hvis vi skal håndtere udfordringerne, så må vi vænne os til at tænke nyt, anderledes og kreativt. Tingene skal vendes på hovedet. Og dét er ikke bare noget, der kravler ind under huden på den enkelte over night. Det sker kun, hvis vi igen og igen sætter begrebet innovation på dagsordenen."

'Taskforce' trænger til bunds

Bjørn Hogrefte, leder af Center for Misbrug og Socialt Udsatte, fortæller, at det var en udbytterig oplevelse at arbejde sammen med kolleger på tværs om tre konkrete problematikker.

Hvad går du hjem og gør efter Lederforum?

"Jeg vil kigge på arbejdsformen. Det vil sige, hvordan vi kan sammensætte ledere på tværs i CMU for klart og hurtigt at løse en konkret problematik. En form for 'taskforce', der hurtigt kan analysere og finde konstruktive løsninger på en given problematik."

Samarbejde sikrer succes

Denise Bakhholm, børne- og familieleder i Børne- og Familieområde Øst, fik også meget med hjem fra Lederforum, bl.a. indlægget om arbejdet med Unge-strategien. Den vil hun bruge som et konkret redskab i forbindelse med indsatsen i Øst.

"Med Unge-strategien er vi kommet rigtig langt i planlægningen. Jeg vil tage kontakt til Lars Zøylner (leder af Jobcenter Ung, -red). Han ved nemlig meget om samarbejdet på tværs omkring de unge. Det er nødvendigt, at vi arbejder sammen om det – ellers lykkes vi ikke."

Denise Bakhholm tilføjer, at hun har fået masser af inspiration fra Lederforum, som hun vil benytte i sit næste lederseminar med fritidscenterledere og de nye dagtilbudsledere.

"Og jeg vil sætte innovation og medarbejderudvikling på dagsordenen på ledermøderne.

Jeg vil bruge metoden med at tematisere et ledelsesdilemma i ledergruppen, så vi får mulighed for at udvikle idéer på selve ledermødet," slutter Denise Bakhholm.

Både Rolf Weber Jørgensen og Anita Overgaard vil rykke ud og køre processer sammen med lederne og medarbejderne. Du kan læse meget mere om indholdet på Lederforum på KLIK. Søg blot 'Lederforum 2010'.

Vi får noget retur for pengene, for eksempel større og bredere viden hos vores medarbejder plus de nyeste tanker og idéer.

Mælkebøtten

kan måle sig med de bedste

Mælkebøtten bliver som regel betragtet som en ukrudtsplante, der maksimalt har en ultrakort periode, hvor den lyser op og kan måle sig med de kønneste blomster. I Vodskov er der en helt særlig mælkebøtte, der gør dette lidt blakkede ry til skamme, nemlig Daginstitutionen Mælkebøtten.

Lena Jensen arbejder som pædagogmedhjælper i Mælkebøtten, og 10. januar 2011 påbegynder hun en uddannelse som pædagogisk assistent, den såkaldte PAU/GVU (se faktaboks), som varer et år. Hun glæder sig til at komme i gang, men glæder sig også til at komme tilbage til Mælkebøtten efter endt uddannelse, for som hun siger:

“Jeg kommer til at savne både ungerne og alle mine gode kolleger i det år, jeg er væk”. Ud over dette savn har Lena kun haft en enkelt spekulation i forbindelse med at skulle starte på uddannelsen. “Det kan godt virke lidt overvældende at skulle på skolebænken med lektier og eksamen osv., men mine kolleger har lovet at hjælpe, hvis jeg får behov for det, så alle bakker mig op”.



Karin Munk, leder og Lena Jensen, pædagogmedhjælper.

Lederen af Mælkebøtten hedder Karin Munk, og hun er godt hjulpet af souschef Lise Jensen. Det er faktisk de to, der har opfordret Lena til at springe med på uddannelsen, vel vidende, at hun skal have en pæn lønforhøjelse, når hun kommer tilbage med uddannelsesbeviset i hånden. “Vi vil gerne have kompetente medarbejdere, der løbende udvikler sig, og det koster”, konstaterer de samstemmende, “men vi får også noget retur for pengene, for eksempel større og bredere viden hos vores medarbejder plus de nyeste tanker og idéer inden for det pædagogiske felt.

Generelt får man indtryk af Mælkebøtten som en institution præget af et godt arbejdsmiljø med fokus på omsorg, samvær, nærvær og den enkeltes indflydelse på egen hverdag. Dette dokumenteres bl.a. af et meget lavt sygefravær. De færreste ved måske, at mælkebøtten er en højst anvendelig plante til gavn for helbredet. Det samme synes altså at være gældende for Mælkebøtten i Vodskov. ■

Nye uddannelsesmuligheder:

- PAU (Pædagogisk Assistent Uddannelse/GVU (Grundlæggende Voksen Uddannelse) er en et-årig teoretisk uddannelse
- Deltagerne skal have minimum 2 års praktisk erhvervs erfaring
- Forvaltningen sender 19 medarbejdere på PAU/GVU fra 10. januar 2011 – 15 pædagogmedhjælpere, herunder to fra to-kulturel team samt fire dagplejere
- 1. november startede 24 ledige et opkvalificeringsforløb, de 19 bliver ansat som vikarer fra 10. januar
- Lena Jensen blev ansat i Aalborg Kommune i 1997 som pædagogmedhjælper – hun kom selv ind som ledig. Hun afløste en medarbejder, der skulle på uddannelse.

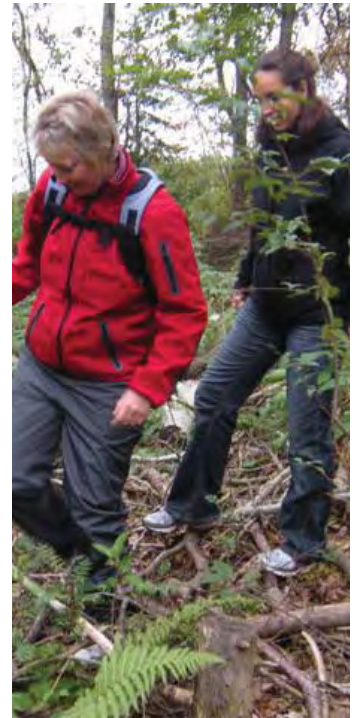


Af: Helle Fuglsang og Anette Toft, Kroppen på Toppem.

Pædagoger nød udelivet

Kroppen på Toppens årlige temadage d. 24. september og 1. oktober handlede i år om Bevægelse og aktivitet i naturen. Målet var at få konkrete ideer til aktiviteter i uderummet og naturen. Vi syntes det var oplagt at benytte kompetente undervisere fra en af kommunens egne institutioner, som dagligt har et højt aktivitetsniveau og børn med røde kinder i uderummet og naturen, nemlig Idræts og Naturbørnehaven Olympia i Svenstrup. Vikarer og uddannede forældre passede børnene mens alle Olympias ansatte lavede en fantastisk temadag for i alt 110 sundhedsmedarbejdere fra institutionerne.

En inspirerende dag hvor deltagerne jagede deres morgenkaffe, selv lavede mad på bål, brugte reb til simple klatre og sanseløvelser, asede og masede på skrænt, balancerede over hullet-i-jorden, kaos og pulslege med bolde på ujævnt underlag, fik massage historie i teltet og de modige susede af sted på mountainbike på cross banen, hvor børnene normalt bruger løbicykler. Ud over at få ideer som kunne anvendes i egen institution dagen efter var det en øjenåbner for mange deltagere at opleve en personalegruppe der ikke lader sig stoppe af de barrierer, som ofte hæmmer mulighederne for at komme udendørs og være aktive, men som i stedet finder en måde at gøre det på - fordi de alle vil det!



SET & HØRT



Sjove citater

Socialrådgiver Joan Vestergaard fra Familiegruppen på Badehusvej samler på spøjse udlægninger fra både borgere og medarbejdere af ellers velkendte citater og ordsprog. Redaktionen har fået lov at plukke i listen og dele citaterne med læserne af Tæt På. Du finder flere sjove citater i Tæt På nummer 1, 2 og 3 i 2010.



NY BØRNEHAVE I VESTBJERG

Den 6. oktober kunne børn, voksne og håndværkere sammen med masser af gæster fejre rejsegilde ved den nye børnehave på Vindfløjen i Vestbjerg. Børnehaven havde selv lavet kransen, der symboliserede rejsegildet fra byggeriets top. Gildet blev fejret med taler efterfulgt af røde pølser, øl og vand.

Foto: Bent Roos, Byggeteam.

GAVER TIL RUMÆNIEN

I år det 10 år siden at Projektafsnittet indledte et samarbejde om humanitær hjælp til børnehjem i Tulcea i Rumænien. Hvert år sender Projektafsnittet alt fra kontorborde over legetøj til bleer til Rumænien. "Ud fra en "ønskeliste" forsøger vi at skaffe tingene rundt omkring i kommunen eller fra private virksomheder, som gerne vil donere nogle ting", fortæller Søren Andersen, Afklaringsforløbet.

I projekterne fremstilles der ligeledes effekter som sendes derned. Det er fx bogreoler i træ-værkstedet og pusletasker, undertøj og sengetæpper i sy-værkstedet. "Vi producerer og pakker ca. 200 julegaver til hver transport. I år vil det primært være deltagere fra Afklaringsforløbet og Værkstedshuset, der står for det praktiske arbejde, i forbindelse med transporten", slutter Søren.

"At snakke med min sagsbehandler er som at snakke med en åben bog"



"Ja vi skal jo have laminerede svinekoteletter til aften".

"Jeg havde simpelthen elevatorræs i maven"

FREJLEV FEJREDE NY BØRNEHAVE



Den 5. oktober var der indvielse af daginstitutionen Symfonia i Frejlev. Ud over rådmanden, deltog institutionsledere, småbørnschef, børnefamiliechef og medarbejdere fra Sydvest samt medarbejdere fra forvaltningen, involverede i byggeriet, dagplejen, skole og dus i Frejlev og mange flere. De ca. 65 inviterede gæster, som deltog i den officielle indvielse, blev budt på formiddagskaffe, rundstykker mm., og kunne derefter opleve den smukke bygning med tilhørende legeplads. Børnene på legepladsen så sit snit til at få nogle af gæsterne til at skubbe dem på gyngerne.... der blev holdt tale af rådmand Majbritt Iversen, bestyrelsesmedlem Charlotte Roskjær og institutionsleder Lone Godsk Otte. Om eftermiddagen var forældrene indbudt, så de kunne fejre dagen sammen med deres børn.