

ZOOM

Silkeborg Kommunes personaleblad | interviews | baggrund | reportager | holdninger | portrætter



Sparerunde

Opsagt – Hvad nu?

Lyt til hinanden

Klubmedarbejdere på usikker grund

Mindre ja-tid i Broparken

10 skarpe til borgmesteren om
fremtidens Silkeborg Kommune

ZOOM
siger:
"Farvel
og tak!"



Vi skal finde opskriften på fremtiden

Silkeborg Kommune skal spare 250 mio. kr. En konsekvens af det er, at vi er i en situation, hvor vi må tage afsked med rigtig mange kolleger.

Helt konkret har 656 medarbejdere modtaget et brev om, at de er indstillet til afsked. Heraf har 228 medarbejdere fået tilbud om genansættelse på ændrede vilkår – typisk på et ændret timetal.

Alle ansatte er berørte af det, der sker. Det berører også mig personligt. Det er en meget ubehagelig situation. Jeg håber, at det i den kommende tid vil lykkes os at finde nye job til rigtig mange af de medarbejdere, der lige nu står til at miste deres job.

Ansættelsesstoppet og jobbanken er to initiativer, der skal hjælpe med det. Ansættelsesstoppet skal skabe mulighed for, at flest mulige medarbejdere kan omplaceres. Når der opstår en ledig stilling, vil vi først og fremmest lede efter en medarbejder i jobbanken. Siger man ja til at indgå i den, har man fortrinsret til de job, man er kvalificeret til – og der kan ske meget henover sommeren og efteråret.

Vi vil også tilbyde kurser i jobsøgning

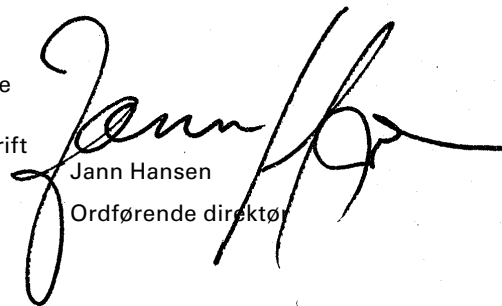
Uanset hvor mange medarbejdere, der reelt må fratræde deres stilling pr. 1. januar 2011, vil besparelsen på 250 mio. kr. være mærkbar. Vi er nødt til at finde en ny opskrift på fremtiden. Omstruktureringerne vil betyde, at vi ikke længere kan gøre, som vi plejer.

Der vil være færre hænder til at klare opgaverne, og vi må prioritere hvilke opgaver, vi skal løse. Vi skal også drøfte, hvordan vi løser dem på den bedst mulige måde og hvilke arbejdsgange, der vil være hensigtsmæssige.

Et godt udgangspunkt for drøftelserne kan være vores mission, vision og værdier. Faglighederne på alle kommunens områder skal i spil. For det er vigtigt, at fagligheden er med i de beslutninger, vi træffer for fremtiden.

Lige nu ligger fokus på det, der bliver skåret væk. Derfor er det selvfølgelig lettere sagt end gjort, men vi er nødt til at omstille os. Vi skal fokusere skarpt på mulighederne, og vi skal tænke innovation og digitalisering inden for den handleramme, vi har.

Og set i et større perspektiv er der en mening med besparelserne. Fundamentet for fremtidens Silkeborg Kommune vil være en solid og robust økonomi.


Jann Hansen
Ordførende direktør

Zoom

Styregruppe: Jesper Ploug Mehlsen, Stine Egholm Homann, Jonas Linde Mikkelsen, Lene Bøggild Andersen, Carsten Mørck-Pedersen.

Redaktør: Stine Egholm Homann

Ansvarshavende: Ordførende direktør Jann Hansen

Redaktion: Jesper Ploug Mehlsen, Stine Egholm Homann, Troels Witter, Laila Mariann Hansen

Layout: Anita Lund Sørensen

Tryk: Silkeborg Bogtryk (miljøcertificeret).

Oplag: 8.000 eksemplarer. Der er et personligt eksemplar til alle månedslønnede ved Silkeborg Kommune.

Dette nummer: Redaktionen er afsluttet 31. maj 2010.

Generelt: Zoom bliver skrevet, redigeret og layoutet af Kommunikation i Silkeborg Kommune. Alle tekster og billeder produceres internt. Redaktionen fastlægger bladets indhold og evaluerer hvert nummer.

Du kan sende en e-mail til redaktionen på zoom@silkeborg.dk eller kontakte Kommunikation på telefon 89 70 13 34.

Du kan finde uddybende artikler, interviews og billeder på ZoomIN zoomin.silkeborgkommune.dk

Indhold

4 Kort nyt

5 Zoom Out ...

Dette er det sidste nummer af personalebladet Zoom. Fremover vil information til medarbejderne være elektronisk.



Sparerunde

6 Opsagt – Hvad nu?

Reaktioner fra de opsagte medarbejdere på skolerne.

8 Lyt til hinanden

Tal om tingene og støt hinanden.

10 Klubmedarbejdere på usikker grund

På klubområdet er medarbejderne bekymrede for, hvad der skal ske med opgaverne fremover.

11 Længere mellem "ja"-erne

I Børnehaven Broparken i Kjellerup bliver der færre timer til udvikling og de svage børn.

12 10 skarpe om fremtidens Silkeborg Kommune

Sådan ser udsigten over fremtidens kommune ud fra borgmesterkontoret.

14 Blomster til Anna

En buket hver måned sætter fokus på de positive historier.

15 Kulørte sider

16 Eleverne læser med ørene og skriver med munden

Computeren hjælper elever med læsebesvær.

18 Fart på projekterne

Teknik og Miljø har udviklet deres egen projektmodel. Og 22 medarbejdere fra forskellige afdelinger har været på projektlederuddannelse.

20 Aha-oplevelser til dagplejere

Inspiration til dagplejerne om sund og varieret mad på en enkel måde.

22 Festlig housewarming i kommunens nye medborgerhus

Se de flotte billeder fra den store indvielse 28. maj 2010.

24 Hurra for dagplejen i Them og Salten

Pris for kreativitet til dagplejen i Them og Salten.





NEM ID

NemID afløser digital signatur

Fra 1. juli får borgere en ny digital signatur. Den hedder NemID. Den gælder både til din bank/sparekasse og til det offentlige.

Fra 1. juli bliver den digitale signatur afløst af den nye NemID. På det tidspunkt vil bankerne begynde at sende NemID ud til deres kunder, og det vil også være muligt for kommunerne at udstede NemID til borgerne.

Med NemID vil du i fremtiden kunne logge dig ind på alle pengeinstitutter i Danmark og på det offentlige hjemmesider. Det bliver dermed lettere for dig som bruger at huske koder til de forskellige hjemmesider, da der kun vil være tale om én signatur og dermed én kode. Samtidig bliver din fleksibilitet større, fordi du vil kunne logge på fra alle computere, uanset placering.

Alle offentlige myndigheder i Danmark skal kunne sende digital post til dig. Og du skal kunne skrive til dem. Det kræver, at du har en postkasse til digital post. Derfor kan du allerede nu oprette en digital postkasse på borger.dk under fanen "Post". I postkassen kan du også se post fra virksomheder, der fortsat vil sende til e-Boks. På den måde kan du have al din digitale post samlet et sted. Det gælder også dine lønsedler fra Silkeborg Kommune, som fortsat vil blive sendt til din e-boks.

Mange medarbejdere har fået udleveret en mobil digital signatur i forbindelse med at lønsedlerne blev digitale. Den gælder i 2 år, fra den er udstedt, og den kan fortsat bruges indtil den udløber.

Jobtilbud, kurser og støtte

Silkeborg Kommune har flere tilbud til de medarbejdere, der får de påtænkte opsigelser. 228 ud af de 656 medarbejdere, der har modtaget de påtænkte opsigelser, har enten fået tilbud om forflyttelse eller tilbud om et job på ændrede arbejdsvilkår – fx et job på nedsat tid. Og alle har fået tilbud om jobbank og jobsøgningskurser, mulighed for sparring på ansøgninger og CV, mulighed for coaching om afklaring af fremtiden samt tilbud om deltagelse i temacaféer. Derudover er der nogle uddannelsestilbud, og der også et tilbud om psykologhjælp til medarbejdere, der har særlig svært ved at tackle situationen.

Vil du indgå i jobbanken?

Silkeborg Kommune har etableret en jobbank, der skal hjælpe flest mulig opsagte medarbejdere videre til et andet job i kommunen. Jobbanken er et tilbud til alle, der bliver opsagt pga. besparelser på budget 2010 og budget 2011.

Ønsker du at stå i jobbanken, skal du udfylde og indsende tilmeldingsblanketten fra Organisation og Personale senest 1. juli 2010.

Jobbanken betyder, at ingen ledige faste stillinger fra 1. juli 2010 kan besættes ved et eksternt opslag, før stillingen har været opslået i jobbanken. Med andre ord: De opsagte, som vælger at tilmelde sig jobbanken har fortrinsret, men selvfølgelig skal ansøgernes kompetencer matche de nye ledige stillinger.

Jobbanken er ingen garanti for genansættelse. Som udgangspunkt vil jobbanken blive nedlagt 31. marts 2011. Efter årsskiftet vil HovedMED vurdere, om der er grundlag for at forlænge jobbanken til 30. juni 2011.

Dagplejen giver en oplevelse for alle sanser

Frem til 28. juni er dagplejen på turné rundt i lokalområderne med en læringsbus. Både dagplejere, børn og småbørnsforældre er velkomne til at besøge den. Bussen er bemannet med dagplejekonsulenter, som står parat til at give de besøgende faglige input om de 0-3-åriges motorik og sanser. Derudover bliver der ved hvert stoppested stillet en aktivitetsbane op, der skal stimulere børnenes motorik og sanser. For eksempel kan børnene prøve forskellige gynger og at gå med bare tæer på sten, sand, ris og kaffebønner. De kan også få massage med forskellige ting, der føles forskelligt på huden. Tilbuddet kombinerer teori med praksis. Bussen giver mulighed for, at de voksne kan lære noget om børnenes motorik og sanser på en aktiv måde, mens børnene bliver udfordret og har det sjovt. Se stoppestederne på www.silkeborgkommune.dk



ZoomOUT...

Dette er det sidste nummer af personalebladet Zoom. Bladet nedlægges som led i besparelserne i Silkeborg Kommune. Fremover vil information til medarbejderne være elektronisk.

Zoom bliver også ramt af besparelserne. Det betyder, at kommunikationen til medarbejderne fremover vil blive elektronisk – primært på kommunens intranet ZoomIN.

Derfor bliver dette nummer af Zoom det sidste personaleblad. I Kommunikation vil vi bruge sommeren og efteråret på at udvikle et koncept for, hvordan historier og informationer fremover kan bringes i elektronisk form.

Erstatningen for Zoom vil ikke blive et fint layoutet elektronisk blad på nettet. Planen er at udnytte de elektroniske mediers styrke. Det betyder, at vi i langt højere grad vil bringe aktuelle historier og reportager til alle medarbejderne, når tingene sker. Vi vil også arbejde på at kunne lave indslag og reportager i video og billeder. Nyhedsbreve og nyhedsopsamlinger vil også indgå i vores overvejelser.

Hvad vil du gerne høre om?

Vi vil gerne vide, hvad du gerne vil høre om, og hvordan du gerne vil have det serveret, for at kunne fortælle de historier, du som medarbejder synes er interessante og relevante. Hvis du har forslag til artikler eller ideer til, hvordan vi kan udvikle fremtidens kommunikation til medarbejderne, så hører vi meget gerne fra dig.

Individuelt brugernavn og password på vej

I den nærmeste fremtid vil alle medarbejdere få mulighed for at logge ind på ZoomIN med individuelt brugernavn og password fra en hvilken som helst computer. Det betyder bl.a., at du på ZoomIN vil kunne oprette abonnement på de nyheder om emner og afdelinger, som du især gerne vil læse om.

Indtil den individuelle loginfunktion kommer til at virke, kan medarbejdere, der vil på ZoomIN fra deres egen computer logge ind med fælles login på ZoomIN på internetadressen <http://zoomin.silkeborgkommune.dk>. Hvis ikke du kender det fælles brugernavn og password, kan du spørge en kollega eller sende en mail til zoom@silkeborg.dk.

21 numre

I 21 numre gennem fire år har Zoom fortalt historier om medarbejderne i kommunen. Vi har skrevet om mange emner fx stress, trivsel, miljø, strukturændringer og meget meget andet. Tak til alle dem, der har været med til at gøre Zoom vedkommende og spændende for kollegerne.

God fornøjelse med dette sidste nummer af Zoom. Vi læses ved på ZoomIN.

Kontakt redaktionen på: zoom@silkeborg.dk

Opsagt - Hvad nu?

Skoleområdet var hurtigt ude med de første opsigelser. Det var nødvendigt at handle i forhold til budgettet for skoleåret 2010/2011. Zoom har talt med tre af de ansatte, der netop har mistet deres job – samt en ansat, der blev forflyttet sidste år.



Som at få en kold klud i hovedet

Palle Sylvest er fastansat pædagog på Ulvedalsskolen i Silkeborg, men p.t. indstillet til opsigelse. Selvom han vidste, at der skulle spares, havde han ikke regnet med, at det direkte ville ramme ham.

– Vores leder havde sagt, at alle var i spil. Men jeg tænkte, at det ville blive en tidsbegrænset stilling, som ikke blev forlænget. Jeg har selv været med til at starte den her skole op, så beskeden kom som en kold klud i hovedet, fortæller han.

Den indstilling, Palle Sylvest modtog, var begrundet i en faglig prioritering.

– Jeg laver aktiviteter med børn, der ikke er klar til at modtage undervisning. De aktiviteter skal der nu skæres i. Fremover skal undervisningen organiseres på en anden måde.

Det synes Palle Sylvest er ærgerligt.

– Ulvedalsskolen er et tilbud til børn med sociale handicap og særlige undervisningsbehov. Men vi kommer mere og mere til at ligne en almindelig skole. Det er i mindre grad børnenes behov, der er fokus på. Med de her besparelser bliver der trådt et skridt for langt.

I øjeblikket tænker Palle Sylvest over, hvad han vil. Han vil ikke gøre noget for hastet.

– Jeg prøver at vende det til en mulighed, og jeg skal også nok finde et andet job. Jeg vil også gerne have afsluttet det her på en god måde, men selvfølgelig har jeg tabt min motivation. Min leder har prioriteret, og det er fair nok. Men et eller andet sted føler man sig jo lidt kasseret.



Måske har jeg trukket det længste strå

Da Louise Kleener, lærer på Funder Skole, fik besked om, at hun ville blive indstillet til en opsigelse, gik verden i sort. Brevet i postkassen ændrede alt.

– Det var en mandag efter skoletid. På et fællesmøde på skolen havde vi godt nok fået at vide, at der ville ligge et brev til to af os derhjemme. Men jeg troede ikke mine egne øjne. Jeg tudede det meste af dagen. Jeg måtte også melde fra til forældresamtaler, fortæller hun.

Louise Kleeners mand er også lærer. Da han fik den chokerende nyhed, vidste han endnu ikke, hvad der skulle ske på hans arbejdsplads.

– Vi nåede lige at blive nervøse for, at vi begge ville miste jobbet. Først senere fandt vi ud af, at der var retningslinjer for, at der skulle vises hensyn til kommunalt ansatte ægtefæller. Det var en meget ubehagelig situation.

Der gik 14 dage. Så faldt alt på plads for Louise Kleener med et nyt job, som hun selv havde søgt på Engesvang Skole i Ikast-Brande Kommune. Men de 14 dage føltes som uendeligt lang tid.

– Jeg havde en god snak med min leder, og jeg holdt fri et stykke tid for at sunde mig. Følelsesmæssigt kørte det bare op og ned.

Louise Kleener er stadig ked af, at hun skal stoppe på Funder Skole – både i forhold til forældre, børn og kolleger. Hun begynder dog også at se fremad.

– Jeg kommer til en skole i en kommune med en anden økonomi, og jeg har fået nogle nye tilbud. Det er egentlig spændende nok. Lige nu tænker jeg, at jeg måske har trukket det længste strå.

Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde



Næste stop: Kragelund Skole

Søren Johnsson er den anden ud af de to lærere på Funder Skole, der er blevet indstillet til en opsigelse.

– I modsætning til Louise nåede jeg at tænke, at det måske ville ske for mig. Jeg havde set vores fagfordeling til næste år. Jeg kunne godt regne ud, at en fysiklærer måtte fyres, og at min chance var fifty-fifty.

Afklaringen kom som en lettelse.

– Den dag jeg vidste, at der kunne ligge et brev med en dårlig nyhed til mig i postkassen, var jeg til et arrangement med nogle andre lærere. Så jeg ringede hjem til min kæreste. Det var ikke nogen rar besked, men jeg fik vished.

Søren Johnsson delte den dårlige nyhed med de kolleger, han var sammen med.

– Det var rart at snakke med dem. Det gjorde det mindre svært for mig at vise mig på lærerværelset igen.

Søren Johnsson havde en god samtale med sin skoleleder, og han tog fri en uges tid for at tænke.

– Min tillidsmand ringede, og det var jeg rigtig glad for. For hvad skulle jeg nu og hvorhenne?

I perioden efter, at indstillingen til opsigelsen var blevet udleveret, syntes Søren Johnsson ikke, at der var meget tid til at besøge andre skoler med ledige stillinger. Han skulle hurtigt prioritere, hvor han kunne tænke sig eventuelt at blive forflyttet til.

Han var også til to jobsamtaler, men uden held.

– Jeg involverede mine kolleger i alt. Det var dejligt, når jeg kunne fortælle, at jeg skulle til jobsamtale, men også hårdt, når det ikke lykkedes. Nu er det faldet på plads med et vikariat på et år på Kragelund Skole. Det er jeg begyndt at glæde mig til.



Jeg blev virkelig vred, men det var et super bytte

Line Axelsen er lærer på Funder Skole. Hun er fastansat i en stilling, som hun blev forflyttet til for et år siden.

– Jeg gik hjemme på barsel, da jeg i 2009 fik brev om, at jeg skulle forflyttes. Og jeg blev virkelig vred. Ja, både vred og ked af det. Jeg kan huske, at jeg tænkte, det ikke kunne være personligt, fordi vi lige havde fået en ny skoleleder, siger hun.

Situationen var meget uvirkelig. Men det står klart i Line Axelsens hukommelse, at hun havde en masse spørgsmål. Hun ærgrede sig også over timingen af brevet.

– Det kom på en lørdag, hvor jeg ikke kunne ringe til min fagforening. Det kom også så sent, at jeg ikke kunne nå at reagere på privatskolernes jobopslag for næste skoleår. Jeg var ellers fristet og havde overvejet at søge.

Line Axelsen havde dog flere muligheder for forflyttelse. Sidste år var der flere ledige stillinger, og i løbet af en kort periode faldt tingene på plads.

– Jeg besøgte fem skoler og talte med skolelederne. Jeg så også skoleskemaerne. På det grundlag udfyldte jeg en prioritet liste. Efter kort tid blev jeg ringet op af lederen her på skolen, og vi fik en aftale på plads.

I dag er Line Axelsen glad for jobskiftet.

– Jeg trængte til at prøve noget andet, men havde ikke selv modet til at springe ud i at søge et nyt job. Jeg var jo midt i min tredje barselsperiode. Jeg blev så tvunget til det, og i dag tænker jeg, at jeg har lavet et super bytte.

Lyt til hinanden

Tal om tingene. Lyt til hinanden, støt hinanden og forhold jer til det, der er sket. Sådan lyder nogle gode råd fra erhvervspsykolog Mads Krarup.

Det kan være rigtig svært at finde en grimasse, der kan passe i denne tid. Måske er du personligt lettet over, at du stadig har et job, men samtidig trist på en kollegas vegne. Måske er du selv blevet opsagt eller indstillet til opsigelse og er helt i kulkælderens.

– Der er mange modsatrettede følelser og reaktioner på spil. Den fyringsrunde, Silkeborg Kommune pt. er i gang med, vil uvilkårligt sende dønninger gennem hele organisationen. Af samme grund er det vigtigt, at vi får talt sammen og forholder os til det, der er sket, lyder det fra erhvervspsykolog Mads Krarup fra Organisation og Personale.

Undgå at undgå

– Er du kollega til en, der netop er blevet opsagt eller indstillet til opsigelse, er det bedste, du kan gøre, i første omgang bare at lytte og give kollegaen lov til at reagere. Det handler om at være der. Ikke om at komme med gode råd og løsninger, siger Mads Krarup.

En god ide er at undgå at undgå.

– Det værste, du kan gøre, er faktisk at undgå din kollega og ikke forholde dig til den aktuelle situation.

Krisens fire faser

Som hovedregel vil man gennemgå fire faser i forbindelse med en opsigelse. De fire faser er chokfasen, reaktionsfasen, bearbejdningsfasen og nyorienteringsfasen.

I disse forskellige faser vil det typisk også være forskelligt, hvilken type støtte den opsagte medarbejder har behov for.

– I den første tid efter en opsigelse vil den opsagte som oftest slet ikke have overskud til at forholde sig til fremtiden. På et senere tidspunkt får vedkommende måske lyst til at drøfte de muligheder, der åbner sig - men behovet for støtte vil være helt individuelt.

En god idé kan derfor være at spørge ind til, hvilken støtte din kollega har behov for. Er du leder eller tillidsrepræsentant, har du et særligt ansvar. Der skal følges op på opsigelserne med samtaler og andre relevante initiativer.



Husk fokus på dem, der er tilbage

Er du leder, er det samtidig uhyre vigtigt, at du også retter din opmærksomhed mod de medarbejdere, der er tilbage. Stemningen vil være præget af det, der er sket, og der vil gå et stykke tid, før medarbejderne er på fode igen.

– Der skal fokus på hele medarbejdergruppens trivsel, siger Mads Krarup.

Et godt initiativ kan være, at lederne løbende samler medarbejderne og giver plads til reaktioner og dialog.

– Typisk vil medarbejderne have et stort behov for at tale med hinanden. Og netop det at tale sammen og forholde sig til situationen – både sammen og enkeltvis – gør det lettere at komme videre, siger Mads Krarup.

GODE RÅD

Hvis du er kollega til en afskediget

- Undgå at undgå. Forhold dig til din kollega og til det, der er sket.
- Vær nærværende, lyt og acceptér reaktioner.
- Spørg løbende ind til, hvad din kollega har brug for.
- Tilbyd din støtte.

Hvis du selv er blevet afskediget

- Snak med kollegerne, familien og gode venner.
- Acceptér, at du reagerer.
- Brug dit netværk, når du begynder at gøre dig tanker om fremtiden.
- Undgå at handle overilet.

Hvis du er tillidsrepræsentant for en afskediget

- Husk opfølgning og tilbyd din støtte.

Hvis du er leder

- Følg løbende op over for afskedigede medarbejdere.
- Sæt tid af til drøftelser og reaktioner i hele medarbejdergruppen.
- Hold skarpt fokus på trivslen.

Krisens fire faser

Fase 1

Chokket

Reaktionerne på en opsigelse kan være vidt forskellige. Nogle bryder ud i gråd, andre bliver rasende og skælder ud, og atter andre reagerer med sort humor. Nogle ser uanfægtede ud, men inden i er alt måske kaos.

Fase 2

Reaktionen

Når det første chok har lagt sig, vil den opsagte ofte opleve en følelsesmæssig op- og nedtur i den helt store rutsjebane. Tankerne myldrer frem, og smerten viser sig i sin fulde styrke.

I chok- og reaktionsfasen har den opsagte typisk brug for støtte og forståelse fra omgivelsernes side. Mange vil have behov for at snakke. Lyt og giv plads til reaktioner.

Fase 3

Bearbejdningen

Efter en periode vil den opsagte typisk begynde at forholde sig mere realistisk til det, der er sket og bearbejde det. Den opsagte vil bedre være i stand til at orientere sig mod fremtiden.

I bearbejdningsfasen kan den opsagte have brug for at snakke om fremtiden samt sparring og støtte.

Fase 4

Nyorientering

På et tidspunkt når de fleste mennesker dertil, at de kommer ovenpå igen. De kan tale om det, der er sket, uden at blive følelsesmæssigt oprevet.



Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde

10 skarpe om fremtidens Silkeborg Kommune

”Fremtidens Silkeborg Kommune” har været overskriften for den proces, der skal skaffe besparelser på 250 mio. kr. på det kommunale budget. Men hvordan kommer ”Fremtidens Silkeborg Kommune” så til at se ud? Zoom har spurgt borgmester Hanne Bæk Olsen, hvordan udsigten over fremtidens kommune tager sig ud fra borgmesterkontoret.

Hvad er det for en hverdag, vi kommer til at opleve, når besparelserne slår igennem?

– Det bliver en hverdag fyldt med forandring. Det er jo klart, at når der er færre hænder til at klare opgaverne, må vi arbejde på nye måder. Det bliver også nødvendigt hele tiden at veje opgaverne op mod hinanden, og det bliver nødvendigt at lade nogle af dem falde væk.

Vi politikere opfordres nogle gange til konkret at pege på de ting, der skal væk, men alle medarbejdere er jo eksperterne dér, hvor de er. Jeg mener, at de helt konkrete beslutninger skal træffes af dem, der ved mest om tingene.

Kommer vi fortsat til at levere en service, vi som medarbejdere fagligt kan stå inde for?

– Ja, det mener jeg. I begyndelsen vil der naturligvis være meget fokus på det, der ikke længere kan lade sig gøre. Men efterhånden tror jeg, at vi finder frem til en ny faglighed med et andet niveau, end vi har haft tidligere.

Jeg tror, at alle, der holder af deres fag og deres arbejde, er i stand til at omstille sig til den virkelighed, vi befinder os i.

– Det er meget vigtigt, at vi får skabt en åben kultur, hvor man både kigger efter de uhensigtsmæssige måder at gøre tingene på – og at vi alle stiller forslag til forandring, siger borgmester Hanne Bæk Olsen

Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde
Sparerunde

Sparerunde

Hvor meget vægt skal der lægges på udvikling og uddannelse fremover?

– Jeg tror, at der fremover vil blive stillet endnu større krav til vores evner, så uddannelse er helt nødvendig.

Men uddannelse behøver ikke altid at være noget, der foregår på en skolebænk. Jeg tror, vi skal være meget mere kreative i vores opfattelse af, hvordan man udvikler og uddanner sig. Det kan f.eks. ske gennem ”sidemandsuddannelse”, hvor man lærer af kollegerne, man kan blive bedre til at kigge på andre afdelinger og arbejdspladser. Ikke mindst det daglige arbejde der jo også hele tiden er med til at udvikle os.

Kan vi gennem innovation og udvikling gøre hverdagen lettere for os selv og hinanden?

– Innovation og udvikling handler ikke altid om forkromede patentløsninger. Det handler mindst lige så meget om, at man som medarbejder hele tiden undrer sig over, hvordan vi gør tingene og spørger: ”Hvorfor gør vi det her på den måde?”. Det er meget vigtigt, at vi får skabt en åben kultur, hvor man både kigger efter de uhensigtsmæssige måder at gøre tingene på – og at vi alle stiller forslag til forandring.

Blandt de overordnede politiske mål nævner byrådet ”fagligt bæredygtige miljøer” på kommunens arbejdspladser. Hvordan kan det lade sig gøre i praksis?

– Igen kommer det til at handle om forandring. Vi skal væk fra tanken om, at vi hver især kan sidde og vogte over vores egne kernekompetencer. I stedet skal vi tænke meget mere som teams, hvor opgaver løses med den viden og de kompetencer, som teamet samlet råder over. Ved at arbejde mere på kryds og tværs og give viden til hinanden kan vi fortsat skabe de fagligt bæredygtige miljøer.

Hvordan skal Silkeborg Kommune være en attraktiv arbejdsplads i fremtiden?

– En stor, offentlig arbejdsplads vil altid være attraktiv alene på grund af ordnede forhold for de ansatte. Uanset hvordan verden ser ud lige nu, er der på en stor, offentlig arbejdsplads en forholdsvis høj grad af trykthed i ansættelsen og mange udviklingsmuligheder, så derfor vil kommunen fortsat være attraktiv.

Hvad kan medarbejdere og ledere gøre for at fremme trivslen i de nye strukturer?

– Når man gennemgår så store forandringer, som Silkeborg Kommune står overfor, er det min erfaring, at man skal viske tavlen ren og starte helt forfra i det enkelte team. Det betyder, at alle er lige i det nye team, og at alle er med til at sætte dagsordenen. Det kan give et helt nyt fundament, nye muligheder for den enkelte medarbejder og nye ressourcerpersoner i afdelingen. På den måde kan man sammen definere spillereglerne i arbejdsfællesskabet og f.eks. få ord på, hvordan man opfatter kvalitet i arbejdet, eller hvordan man taler til og om sine kolleger.

Det kræver, at man bruger tid på sit team, og at man ofrer noget af sig selv. Det kommer ikke på tre uger. Det kræver tålmodighed, og at man vil det.

Vil det reducerede serviceniveau være en permanent tilstand, eller hæver vi niveauet, når der er kommet styr på økonomien?

– Vi kommer også fremover til at opleve og leve med konstante forandringer. Vi skal alle sammen blive endnu mere opmærksomme på at gøre det væsentlige og lade de andre opgaver ligge. Og så tyder det jo ikke ligefrem på, at vi får flere penge til drift fremover, så vi skal ikke regne med, at vi kan skrue tiden tilbage til ”de gode gamle dage”.

Får vi nu arbejdsro på de kommunale arbejdspladser, eller kommer der nye sparerunder?

– I en verden i konstant forandring får man nok aldrig helt arbejdsro. Men det er lige nu umuligt at sige, om vi står overfor nye sparerunder. Vilårene ændrer sig hele tiden – både de vilkår, som afhænger af de politiske vinde herhjemme og de vilkår, der styres af de globale, økonomiske forhold.

Hvordan vil du ønske dig, at Silkeborg Kommune som arbejdsplads ser ud til næste byrådsvalg?

– Selv om alt det her er sket på en negativ baggrund, så kunne jeg godt ønske mig, at Silkeborg Kommune blev kendt for, at vi lykkedes med forandringerne. Jeg kunne godt tænke mig, at vi om tre år kunne sige, at det var hårdt, men at der også kom noget godt ud af det. At vi som organisation ikke er fastlåst i, hvordan vi plejer at gøre tingene, og at vi sammen er i stand til på trods af nedskæringerne at skabe en arbejdsplads, hvor man er glad for at være.



Anna Kristensen og Irma Brinch Jensen (t.h.) har begge prøvet at få månedens buket, som lokalleder Karen Lang (t.v) giver hver måned til en medarbejder, der har gjort noget særligt for arbejdsglæden.

Blomster til Anna

En medarbejder på Funder Plejecenter får hver måned en buket blomster som tak for at skabe større arbejdsglæde.

Det er torsdag middag - en af de dejlige solskinsdage i maj. Ved fire borde sidder beboere og medarbejdere på Funder Plejecenter og nyder deres årlige festlige forårsfrokost. Karen Lang, som er lokalleder på plejecentret, rejser sig og indleder en kort tale.

– Vi har jo lavet en ny tradition. Hver måned uddeler vi en buket til en medarbejder, som udmærker sig ved at gøre noget ekstra for at skabe arbejdsglæde, begynder hun.

Hun fortsætter med at fortælle, at den person, som skal have denne måneds buket, skal have den af flere grunde.

– Hun skal have den, fordi hun bakker op, når hun kan se, at hendes kolleger har brug for det. Hun har altid et godt humør, og hun er tjenstvillig og altid klar til at hjælpe med en ekstra vagt.

Anna Kristensen, som skal have buketten, bliver meget overrasket og meget glad for den fine buket.

Udover at modtage maj måneds buket er Anna Kristensen også en af de medarbejdere, som har været med til at finde på ideen med månedens buket.

Hun forklarer, at formålet er at sætte fokus på de gode historier på plejecentret – der hvor værdierne fungerer i praksis.

– Hvis man for eksempel er fleksibel og bidrager ved at tage en ekstra vagt, så hjælper det sammenhængen. Eller hvis man er god til at lytte til kollegerne, så fremmer det dialogen. Og hvis man hjælper en kollega med en opgave, så løfter det kvaliteten, forklarer hun.



Medarbejderne kan sætte sedler med ros og gode historier på de plancher, der hænger rundt omkring på Funder Plejecenter.

Husk roserne

Det vigtigste ved buketterne er at sætte fokus på at huske at rose hinanden og dyrke de positive historier.

– Det kan være svært altid at huske at give den ros, som vi synes kollegerne fortjener. Rent praktisk kan det også være svært. Måske er det en kollega på en aftenvag, som har nået at ordne al vasketøjet. Men hvis man selv er på dagholdet, så er det ikke sikkert, at man lige render ind i hende og har mulighed for at få sagt, at det var rigtigt dejligt. Så kan man sætte en lap på planchen, fortæller Anne Kristensen.

I alle boenhederne på plejecentret hænger plancher, hvor medarbejderne kan skrive en post-it-seddel og sætte den op, når de har oplevet en god historie eller synes en kollega fortjener ros. Den medarbejder, som skal have månedens buket, bliver så udvalgt blandt dem, der er nævnt på sedlerne. Sammen med buketten modtager medarbejderen et fint diplom, hvor der står, hvorfor hun har fået buketten.

I marts måned var det Anna Kristensens kollega Irma Brinch Jensen, der fik månedens buket, og hun blev meget rørt.

– Buketten er selvfølgelig dejlig. Men de ord, der følger med, varmer endnu mere.

kulørte sider

Mælkebøtten

Mælkebøtterne er over os

Nu er de over os – de fandens mælkebøtter i græsplænen. Men udover, at vi er nogle, som faktisk synes, de er smukke, så kan de også spises. Mælkebøtterne indeholder en lang række vitaminer og mineraler og er én af de mest næringsrige planter i den danske natur.

Mælkebøttens første fine blade er gode i salatskålen eller som drys på æggekage. De gule blomsterhoveder kan laves til mælkebøttedrik eller mælkebøttevin, og de små kronblade kan drysses som pynt på salat eller på en kage.



Opskrift på mælkebøttedrik

50-70 mælkebøttehoveder
1 liter vand
1-2 dl honning
saft af 1 citron

Tag de gule hoveder (man skal kun bruge det gule – brug en saks til at klippe det af med), kom dem i en gryde, og overhæld dem med kogende vand.

Kog dem i 15 minutter.

Si hovederne fra og kog vandet op. Smag til med citronsaft og honning eller rørsukker. Mælkebøttesaften bliver flot mørkegul og kan fortyndes efter smag.

Af saften kan der laves en udmærket vin.

Mælkebøttepesto

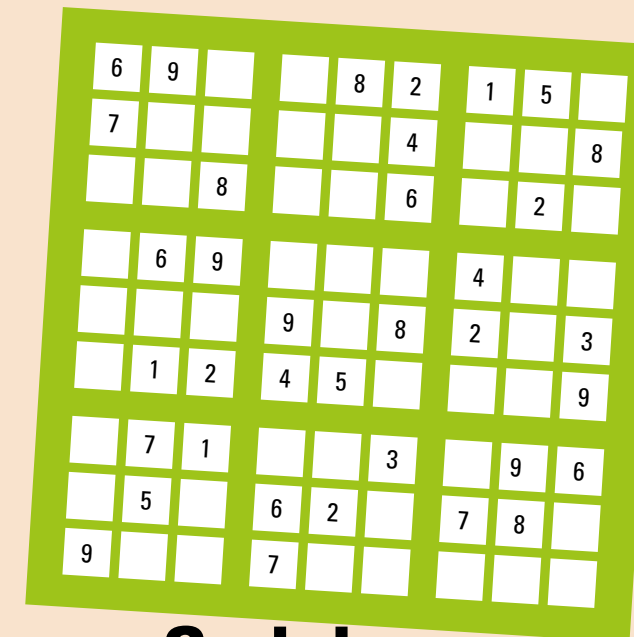
Prøv denne mælkebøttepesto til maden.

4 håndfulde mælkebøtteblade
1 fed knust hvidløg
10 valnødder
30-50 gram parmesan
jomfruolivenolie ca. 5-6 spsk.

Blend alle ingredienserne – undtagen olien – i en blender.

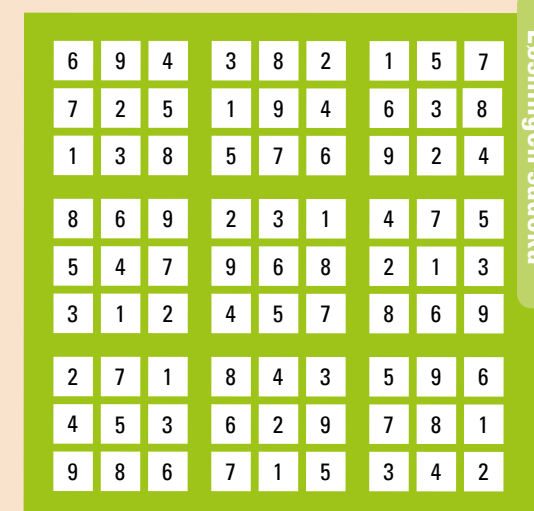
Tilsæt langsomt olie, til du får den konsistens, du ønsker.

Pesto kan også laves med brændenælder eller skvalderkål. Brug opskriften på mælkebøttepesto, men udskift mælkebøtteblomsterne med brændenælder eller de nye, blanke skud af skvalderkål. Tilsæt ca. 1/4 frisk chilli, citronsaft af 1/2-1 citron og lidt salt og peber.



Sudoku

Kunsten i Sudoku-spillet er at udfylde de tomme felter, så hver søjle og hver række samt hver celle indeholder alle tallene fra 1 til 9 præcis én gang. Altså ingen gentagelser. God fornøjelse!



Løsningen sudoku



Hannah sætter det sidste "s", "l", "u" og "t" på sin historie, før hun hører videre i sin e-bog.

Eleverne læser med ørene og skriver med munden

Computeren hjælper elever med læsebesvær.

Hannah, som til dagligt går i 4. klasse på Vestre Skole, har netop sat de sidste bogstaver sammen i sin gyserhistorie. Nu tager hun hovedtelefoner på for at høre videre i sin e-bog. Udstyret med hovedtelefoner og e-bøger kan hun "læse" de samme bøger som veninderne, og dermed har hun de samme muligheder som kammeraterne, når de skal diskutere bogens indhold i klassen.

Hannah er en af seks elever, der deltager i et ti-ugers kursus i Læseklassen på Balleskolen i Silkeborg. Her lærer elever med læse- og skrivebesvær at bruge forskellige computerprogrammer, der hjælper dem med at læse og skrive. Det gør det muligt for dem at deltage i undervisningen og gå til eksamen på lige fod med deres kammerater. Eleverne bliver udstyret med en såkaldt IT-rygsæk, der indeholder en bærbar computer med

hovedtelefoner og de forskellige programmer, som de skal bruge.

Lige nu - onsdag formiddag - står der dansk på skemaet. Eleverne på kurset sidder dybt koncentreret over hver deres bærbare computer. Emnet i dag er gys og gru, og eleverne skal selv skrive gyserhistorier. Det er bestemt ikke fantasi og ideer, de mangler. Til gengæld kan det godt være svært at omsætte de mange gode idéer til gyserhistorier på skrift. Men computerprogrammerne hjælper eleverne på vej.

Jokertegn

Tobias fra 5. klasse på Sjørsløv Skole er næsten færdig, men han kan ikke helt få rundet sin historie af. Efter en inspirationstur forbi en af klassekammeraterne forsøger han igen at skrive. Når han er usikker på nogle af bogstaverne i ordene, sætter han såkaldte "jokertegn" i stedet. Derefter giver computeren ham forskellige valgmuligheder. På den måde bliver bogstaver til ord. Da sidste punktum er sat, ryger hovedtelefonerne på, og Tobias lytter sin gyserhistorie igennem for at finde eventuelle fejl ved hjælp af et program, der omdanner tekst til tale. Det giver ham mulighed for at høre, om det, han netop har skrevet, nu også lyder helt rigtigt.

Udover stave- og højt-læsningsprogrammerne kan eleverne også få hjælp fra et program, der giver dem mulighed for at svare på spørgsmål, fx i en test ved at tale ind i en mikrofon. Programmet omdanner derefter elevernes tale til skrift på skærmen.

Tilbage i vante rammer

Efter kurset skal eleverne fortsætte med at bruge programmerne hjemme i deres egen klasse. Mona Markusen, som underviser eleverne i læseklassen, forklarer, at målet er at gøre eleverne selvhjulpne, når de kommer tilbage til deres almindelige klasse.

– Det er en super aflastning for eleverne, at de får mulighed for at vise deres færdigheder uden at være hæmmet af staveproblemer. På den måde kan de nå lige så meget i timerne som kammeraterne.

Elevernes lærere og forældre bliver også sendt på et minikursus i programmerne for at kunne hjælpe eleverne i hverdagen

Det er ikke altid uproblematisk for eleverne at bruge redskaberne, når de kommer tilbage i klasserne. Det kan være svært for dem at acceptere, at de skiller sig ud, og det kan være med til at hæmme dem i at bruge hjælpemidlerne.

– Der er ingen tvivl om, at de elever, der erkender, at de har vanskeligheder ved at skrive og læse, klarer sig bedst efter kurset, fordi de er åbne for at tage imod den hjælp, de kan få, slutter Mona Markusen.



Elevernes hjælpeprogrammer

CD-ORD: et højt-læsningsprogram og ordforslagsprogram

Dictus: omdanner tale til tekst

Computerprogrammet hjælper Tobias til at få helt styr på, hvordan man staver til "zombie".

Fart på projekterne

Projektarbejdet får mere og mere fokus i kommunen. Teknik og Miljø har udviklet deres egen projektmodel, og 22 medarbejdere fra forskellige afdelinger har været på projektlederuddannelse.

Keep it simple

En enkel projektmodel er med til at fremme og kvalificere projektarbejdet i Teknik og Miljø.

Teknik og Miljø arbejder meget med projekter både internt og i samarbejde med eksterne partnere. Afdelingen har derfor lavet en meget enkel projektmodel, som afdelingens medarbejdere bruger i projektarbejdet.

Det vigtigste element i modellen er et skema på en A4-side, hvor medarbejderne beskriver projektet i nogle faste punkter: Fx mål, tids- og aktivitetsplan, kommunikation, ressourcer og interessenter mv.

Per Hammerholt, projektleder i arbejdet med modellen, forklarer:

– Vi kalder skemaet for et "projektforklæde". Det hjælper medarbejderen til at overskue projektet og fungerer som en guide. I skemaet svarer medarbejderen på nogle spørgsmål om for eksempel tidsplan og kommunikationsplan. På den måde kommer han eller hun til at overveje de væsentlige punkter, man skal tage stilling til i et projekt.

Projektforklædet er suppleret med forskellige skemaer. Dem kan medarbejderen benytte til at lave mere detaljerede planer for de enkelte punkter i projektforklædet.

Teknik og Miljø projektforklæde

1. **Mål:** Hvilket problem skal løses, hvad vil du? / fuldfør sætningen "Projektet gennemføres for at..."
2. **Effekt:** Hvad er resultatet/løsningen?
3. **Succeskriterier:** Hvad skal der ske / opnås / etableres mv. for at målet er opfyldt?
4. **Interessenter:** Hvem kan have en interesse i projektet, både internt og eksternt – det kan f.eks være lokalråd, foreninger, ledningsejere m.fl. og hvorfor?
5. **Tids- og aktivitetsplan:** Start- og sluttidspunkt samt handling
6. **Ressourcer og økonomi:** Antal mandetimer m.v. og budgetoplysninger
7. **Kommunikationsplan:** Hvordan/hvornår informeres til omverden, pressen, ledelsen, det politiske system osv.
8. **Målemetode:** Hvordan vil du konkret måle / vise, at du har opfyldt dine succeskriterier?
9. **Resultat/opfølgning:** Dur det? Og hvad ellers? Huskeliste til næste gang, positive og negative bemærkninger, læring



Per Hammerholt har været med til at udvikle Teknik og Miljø's enkle projektmodel.

Enkle redskaber

Redskaberne er lette at gå til. Det er et bevidst valg i Teknik og Miljø.

– Der er ingen grund til at problematisere og gøre et projekt mere vanskeligt, end det behøver at være, så vi holdt os til KIS-princippet – keep it simple, forklarer Per Hammerholt.

Projektmodellen er blevet positivt modtaget i afdelingen. Projektforklædet og de supplerende skemaer bliver brugt både til projekter, som har et vist omfang eller er tværfaglige. Men medarbejderne bruger dem også i deres almindelige sagsbehandling for at holde styr på mange delelementer. Per Hammerholt er sikker på, at projektmodellen kan være med til at øge kvaliteten af arbejdet i afdelingen.

– Jeg tror, at det kan være med til at sikre, at vi laver færre fejl. Blandt andet ved at vi bliver bedre til at gøre tingene i den rigtige rækkefølge og huske at kommunikere til borgerne på de rigtige tidspunkter. Jeg tror, det vil gøre, at vi får færre klager, slutter Per Hammerholt.

ZoomIN

Du kan finde alle Miljø og Tekniks redskaber fra projektmodellen på ZoomIN.

Det er vigtigt, at rollerne i et projekt er klart defineret. Simon Foldager har været projektlederkursus sammen med sin kollega Jonas Linde Mikkelsen.

Undgå mudder i maskineriet

Organisering og rollefordeling er vigtige nøgleord, når man arbejder i projekter. Men hvis Silkeborg Kommune vil arbejde mere med decideret projektledelse, er det nødvendigt med en kulturændring, mener en medarbejder, der netop har gennemført en projektuddannelse

Simon Foldager fra Børne- og Familieafdelingen har deltaget i en projektlederuddannelse sammen med 21 kolleger fra kommunen. Det vigtigste, han har fået med sig, er, at organisering og rollefordeling er nøgleord, når man arbejder i projekter.

– Det er vigtigt, at rollerne er klart defineret: Hvem er projektejer, styregruppe og projektgruppe. Det er med til at definere, hvem der skal lave arbejdet, og hvem der bestemmer i projektet. Så undgår man at få mudder i maskineriet, mener Simon Foldager.

Styregruppen er dem, der bestemmer, hvor projektet skal bevæge sig hen. Den godkender også arbejdet og sikrer fremdriften. Projektgruppen er typisk dem, der laver det konkrete arbejde.

Simon Foldager mener, at hvis Silkeborg Kommune vil arbejde mere med decideret projektledelse, er det nødvendigt med en kulturændring. I kommunen er det i dag velkendt, at man har en person, der har kontakten til ledelsen, indkalder til møder, skriver referater osv. Projektlederrollen er anderledes.



– Projektlederen er en anden rolle end tovholderen. Når man arbejder med decideret projektledelse, er det for eksempel vigtigt, at ledelsen afgiver lidt ledelseskompetence til projektlederen. Og samtidigt skal kollegerne acceptere, at man får kompetence til at være leder på projektet, selv om man ikke har en stjerne på skulderen.

Hjælp til kollegerne

Simon Foldager har sammen med sin kollega Jonas Linde Mikkelsen, fået mulighed for at bruge deres viden fra projektlederuddannelsen. De er begge projektledere på projekter i Børne- og Familieafdelingen. Derudover har de mulighed for at hjælpe med at kvalificere afdelingens projekter ved at sparre med kollegerne om fx organiseringen af projekter, mål og opbygning. Også på almindelige større opgaver, som trænger til at få strukturen og organiseringen kigget efter i sømmene, kan det være relevant at inddrage de redskaber, som de har fået med fra uddannelsen.

ZoomIN

Al undervisningsmaterialet fra projektlederuddannelsen kan findes på ZoomIN.

Aha-oplevelser til dagplejerne

Otte temaaftener om kost giver dagplejerne inspiration til, hvordan de kan lave sund og varieret mad på en enkel måde.

Vibeke Clausen har fire faste dagplejebørn plus et gæstebarn. I dag til frokost har hun købt en røget makrel, som hun piller sammen med børnene. De ser nysgerrigt – og lidt sultent – på, mens hun piller skelettet ud af fisken og brækker hovedet af. Derefter får børnene lov til at være med til at skrabe fiskekødet ud og røre det sammen med rygeost og radiser til en lækker salat til at smøre på rugbrødsmadderne.

– Jeg vil gerne udfordre børnene. De skal have lov til at være med til at lave maden, røre ved den og smage på den, så de får lyst til at spise forskellige ting, forklarer hun.

Vibeke Clausen har netop deltaget i en af de otte temaaftener, som bliver holdt for kommunens dagplejere i foråret. Formålet er at inspirere dagplejerne til at gøre det nemt og enkelt at variere maden for dagplejebørnene.

– Med fire eller fem dagplejebørn kan man meget nemt hænge fast i nogle vaner - i det, som man ved, fungerer. Det forklarer Jytte Kristiansen, som står for kostaftenerne.

– Men vi vil gerne hjælpe dagplejerne til at få øje på nogle nye muligheder ved at give nogle helt nemme opskrifter, hvor de tager udgangspunkt i det, som deres egen familie spiser.

Metoderne er helt enkle. Fx kan man stege lidt ekstra kylling og tage lidt pasta fra, når man laver aftensmad.

Marius og Lucas kigger nysgerrigt på den røgede makrel, som Vibeke Clausen har købt til dagplejebørnenes frokost. Børnene skal have lov til at røre ved maden og smage på den, så de får lyst til at spise forskellige ting



Det kan så laves til pastasalat, som kan serveres til dagplejebørnenes frokost dagen efter.

Sund festmad

Hensigten med kostaftenerne er ikke at løfte pegefingre om sund mad. Men Jytte Kristiansen benytter lejligheden til at slå et slag for, at festmad også kan være sund.

– Dagplejerne ved godt, hvad der er sund mad. Men bare fordi det er sundt, behøver det ikke at være kedeligt. Det handler om, hvordan man serverer maden.

Dagplejerne får flere opskrifter med hjem, som de kan bruge til hverdag og til fest, bl.a. en nem opskrift på dej, som kan bruges til både madbrød og festboller. Når det skal være festligt, kan den fyldes med tranebær eller æblestykker, som gør den lidt mere sød.

Brødmednogetpåellertilogfrugtellergrøntatgnavei

Udover opskrifter fik dagplejerne også en huskeremse med hjem: "Brød med noget på eller til og frugt eller grønt at gnave i". Den skal hjælpe dem til at huske, hvad der altid bør stå på bordet til måltider i dagplejen. Så har børnene altid noget sundt at vælge mellem, hvis de ikke kan lide nogle af de ting, de ellers bliver tilbudt.

– Nogle børn har mere madmod end andre. Det vil sige mod til at prøve at smage nye ting. Undersøgelser viser, at børn nogle gange skal præsenteres for nye madvarer op til 25 gange, før de tør spise det. For det meste er børnene ikke kræsne. De skal måske bare have lidt mere tid, mener Jytte Kristiansen.

Det kan Vibeke Clausen godt genkende. Hun er tit ude for, at børnene spiser ting hos hende, som de ikke vil spise derhjemme.

– Fællesskabet gør, at børnene bliver nysgerrige. "Når de andre kan spise det, så tør jeg også." Vi prøver at have fokus på det, som barnet spiser, og ikke på det, som barnet ikke spiser! Det giver barnet tryghed og en positiv følelse, der giver mere madmod, forklarer Vibeke Clausen.

Aha-oplevelse

Reaktionerne på de aftener, som i skrivende stund har været afholdt, har været meget positive. Dagplejerne har selv prøvet de forskellige opskrifter af i et skolekøkken, og det er foregået med stor glæde og motivation.

– Mange har fået nogle nye ideer med hjem sammen med en aha-oplevelse: "Hold da op, er det virkelig så nemt!". Og nogle af dagplejerne blev bekræftet i, at det, de gør i forvejen, er rigtigt, fortæller Jytte Kristiansen.

Vibeke Clausen er en af dem, der i forvejen er meget bevidst om kosten til dagplejebørnene. Hun oplever selv, at det gør en forskel, at børnene får noget ordentligt at spise. Men på temaaftenen

har hun fået inspiration til, hvordan hun kan gøre det lidt nemmere for sig selv og inddrage børnene mere.

– Børn vil gerne være med i køkkenet. Det er en måde at være sammen på. Jeg har altid bagt med børnene. Børn får meget ud af at være med til at lave boller – det er udfordrende både for deres koncentration og deres finmotorik.

Hun er ved at planlægge et arrangement med forældre og søskende til dagplejebørnene. Konceptet skal være ligesom temaaftenerne, hvor de skal lave mad sammen i et skolekøkken en lørdag formiddag et par timer.

– Jeg tænker, at det kan være en inspiration til forældrene i deres travle hverdag. Men det er også for at give en oplevelse af sammenhæng mellem hjemmet og dagplejen. Jeg glæder mig meget til at være sammen med dem om den oplevelse. Jeg har luftet ideen for forældrene, og de synes, det er en rigtig god ide, slutter Vibeke Clausen.

ZoomIN

Se de dejlige opskrifter på ZoomIN.



Tekst og foto: Stine Egholm Homann

Grunddej

25 g gær
3 dl lunkent vand
2 dl surmælksprodukt
2 spsk olie
1 tsk honning el sukker
½ tsk salt
ca. 300 g fuldkornshvedemel
ca. 400 - 500 g hvedemel

Efter dejen er æltet sammen, skal den hæve i ca. 30 min - gerne mere.

Bages ved 200° C

Dejen kan koldhæves i køleskabet, så skal der kun den halve mængde gær i. Ælt dejen sammen og sæt den i køleskabet. Tag den ud af køleskabet – form den – og stil den til efterhævning.

Festboller

Du kan blande tørrede tranebær eller æbler i små stykker i grunddejen. Form dejen til boller og pensl med æg inden de bages. Til fest kan du pynte bollerne med glasur eller smeltet overtræschokolade.



Festlig housewarming i kommunens nye medborgerhus

Maj var en hektisk måned for medarbejderne i Silkeborg Medborgerhus. De pakkede et helt medborgerhus på 1.800 kvadratmeter sammen i flyttekasser og transporterede det fra Søvej til Bindslevs Plads. Og pakkede det hele ud igen, så alt var klar til den store indvielse 28. maj, hvor det nye hus blev fejret med sang, taler, kager og åbent hus.

Det flotte nye medborgerhus rummer fire store sale, fem mindre mødelokaler, et cafeområde og en foyer, som er hjertet i huset.

ZoomIN

Se flere billeder fra indvielsen på ZoomIN.



Foto: Troels Witter



Dagplejens Dag

Hvert år den 2. onsdag i maj afholder den kommunale dagpleje landet over Dagplejens Dag. Formålet er at synliggøre dagplejen og det store stykke arbejde, dagplejerne går og laver i det daglige.

Hurra for dagplejen i Them og Salten

Der var flag, hurraråb og sang, da ca. 25. dagplejere med alle deres dagplejebørn fra Them og Salten 27. maj 2010 mødtes på legepladsen ved medborgerhuset i Them. De fejrede, at de har vundet FOAs pris for det mest kreative arrangement på Dagplejens Dag i 2009.

På dagplejens dag 13. maj sidste år havde dagplejerne i Them og Salten arrangeret en stor markedsdag på legepladsen i Them. Temaet var kulturelle udtryksformer og værdier, som er et af emnerne i dagplejens læreplaner.

På markedet var der et dansk hjørne med traktorer, danske bondegårdsdyr og smagsprøver fra det danske landbrug. I det franske hjørne var dagplejerne og børnene klædt i franske alpehuer, og der var smagsprøver på baguettes og vindruer.

I de to andre hjørner af markedspladsen var det mere eksotisk. I indianerhjørnet var der lejrballer, tipi og man blev mødt af "ugh ugh" fra de meget små indianere. I afrikanerhjørnet kunne man se på afrikanske figurer, masker, græsdukker og lytte til afrikanske børnesange.

Prisen lyder på 8.000 kr. Dagplejerne i Them og Salten skal sammen finde ud, hvad pengene skal bruges til.