

Vid&Bid

ET MAGASIN FOR ANSATTE I ODENSE KOMMUNE

MARTS
2003



Tid til at rulle
Læs side 4-5



4

Tid til arbejde ... og til sig selv

13 ud af 42 medarbejdere på Skt. Klemensparkens Plejecenter er med i et forsøg, hvor de arbejder tre dage og derefter holder fri tre dage.



Otte hurtige til stadsdirektøren

Den 17. marts 2003 kan Odense Kommune byde Jørgen Clausen velkommen som ny stadsdirektør. Vid&Bid fangede ham på mobilen...

6

Børn leger sig til bedre sprog

Børnebibliotekerne i Odense Kommune er gået nye veje for at være med til at udvikle tosprogede børns sprog inden skolestart.



7



Handicap ingen hindring

2003 er Europæisk Handicapår. For Odense Kommune er handicappolitik, at man tænker på handicappede hver gang der tages beslutninger.

8

Socialrådgiver i Afrika



Torunn Torp har orlov fra sit job som socialrådgiver i Odense Kommune. Hun rejste i januar 2002 ud som Development Worker med Mellemfolkeligt Samvirke og har kontrakt indtil 1. marts 2004.

10

Ny struktur i Ældre- og Handicapforvaltningen

Ældre- og Handicapforvaltningen tager hul på de generelle omstruktureringer i Odense Kommune, der bliver en realitet i løbet af nogle år.

11

De er med, hvor det sner

De vagthavende medarbejdere hos Park- og Vejafdelingens driftkontor koordinerer vinterens snerydningsarbejde via mobiltelefonen.



12

Sundhedsplejersker skaber netværk



80 dagplejere, pædagoger og sundhedsplejersker snakker bl.a. om "overvægtige børn, et stigende problem".

15

Redaktion

Gennemvalgsnummer: 66 14 88 14
Svend Tychsen, BMF (ansv.) - st@odense.dk - lokal 1200
Anne Grethe Pedersen, MTF - agpe@odense.dk - lokal 2481
Lonnie Weiglin, BUF - lhw@odense.dk - lokal 5897
Claus Koch, KSF - cck@odense.dk - lokal 4610
Lene Solveig Grønholdt, ÆHF - lsgr@odense.dk - 66139792
Informationstjenesten:
Ole Worregård - owh@odense.dk - lokal 1022
Katja Antabi - kaan@odense.dk - lokal 1021
Tanja Erendal - taej@odense.dk - lokal 1023

Henvendelse vedr. fordeling af Vid&Bid

Borgmesterforvaltningen:
Lone Hansen, lokal 1019
Miljø- og Teknikforvaltningen:
Jørgen Sørensen, lokal 2014
Ældre- og Handicapforvaltningen:
Erik Mørk, lokal 3091
Kultur- og Socialforvaltningen samt
Børn- og Ungeforvaltningen:
Frank Nielsen, lokal 4049

Lay-out og produktion

KreativGrafisk ApS
Trykning
Handelstrykkeriet
Miljøcertificeret DS/EN ISO 14001

Oplag
14.000



Nye direkte telefonnumre

Odense Kommune indfører nye direkte telefonnumre den 1. marts 2003.

De nye numre består af fire tal, 6551 + nuværende lokal-nummer. F.eks. ændres lokal nr. 1022 til 6551 1022.

Ringer man internt i kommunen, skal man fortsat blot taste de sidste fire tal.



Det nuværende gennemvalgsnummer 6614 8814 udgår den 1. marts 2003.

I en periode vil der dog være henvisning til de nye direkte numre, hvis man ringer på det gamle gennemvalgsnummer.

De nye telefonnumre betyder, at der skal ændres på brevpapir, tryksager, visitkort mv.

IT-kontoret er sammen med forvaltningerne ved at gennemføre de nødvendige ændringer i alle standard brevhoveder. Odense Kommunes annoncer i diverse telefonbøger vil desuden omtale indførelsen af nye

direkte telefonnumre. I det omfang, det er muligt, opfordres man lokalt til også at informere relevante samarbejdspartnere om de nye telefonnumre.

De nye direkte telefonnumre indføres i forbindelse med opgradering af Odense Kommunes telefonanlæg. Odense Kommunes hovednummer 6613 1372 forbliver uændret.

Har du behov for flere oplysninger om de nye direkte telefonnumre, kan du kontakte Pia Nutzhorn på 1071 eller Ole Worregård på 1022.

Kort NYT

5-by samarbejde *bliver til* 6-by samarbejde

Odense, Ålborg, Århus, Randers og Esbjerg Kommuner har inviteret København med til bords som medlem af det tværkommunale samarbejdsforum.

De store kommuner drager nytte af hinandens viden og aktiviteter på mange niveauer og på flere områder. Som eksempel kan nævnes chefudviklingsprogrammet, som er tilpasset de særlige ledelsesvilkår, problemstillinger og udviklingskrav, som stilles til de øverste ledelsesniveauer i landets største kommuner.

6-by samarbejdet drejer sig primært om:

- Vidensdeling og udveksling af erfaringer. I den forbindelse kan nævnes 5-by nøgletal, der udarbejdes hvert andet år.
- Fælles varetagelse af interesser med

udgangspunkt i de forhold og problemer, der knytter sig til de store byer.

Overborgmester Jens Kramer Mikelsen, Kbh, udtaler:

- Jeg er glad for at kunne sige ja til invitationen til at deltage i et tættere samarbejde med de andre store kommuner. Vi har en lang række fælles samarbejdsflader og samarbejdsområder, hvor vi kan lære af hinanden. Det er vigtigt, at de store byer holder sammen - for vi har nogle særlige sociale strukturer i vores bysamfund, som man ikke finder i samme størrelsesorden i mindre kommuner.

Tilmelding

Invitationsbrochuren til hold 3 og 4 på 6-by samarbejdets Chefudviklingsprogram er sendt ud til personalekontorerne. Hold 3 starter i slutningen af marts 2003 og hold 4 i august 2003.

Der er tilmeldingsfrist den 12. marts 2003. Indstilling sker gennem Uddannelsesudvalget, og der træffes endelig beslutning om, hvem der deltager i Direktørmødet. Udviklingsprogrammet er finansieret af de "strategiske midler".

Flere oplysninger kan fås hos uddannelseskonsulent Per Mølgård, lokal 1271.

Tid til arbejde ... og til sig selv

Odense Kommune har taget et skridt fremad i retning af at forbedre arbejdsmiljøet og gøre arbejdet mere fleksibelt. 13 ud af 42 medarbejdere på Skt. Klemensparkens Plejecenter er med i et forsøg, hvor de arbejder tre dage og derefter holder fri tre dage.

- Den her måde at arbejde på giver mig mulighed for at koncentrere mig om det, der er vigtigt i mit liv - arbejdet og familien. De tre dage, hvor jeg har fri, opdager jeg for første gang i mange år at kunne være i et andet gear - både fysisk og psykisk, fortæller Inge Mikkelsen, som har været ansat som social- og sundhedsassistent på Skt. Klemensparkens Plejecenter i tre år.

- Når jeg har fri, kan jeg give min familie noget mere. Jeg bager, laver gode middagsretter og når lidt af det

sjove. De tre dage, hvor jeg så arbejder, er familien på vågeblus, og der bliver ikke vasket tøj eller gjort rent. Men det giver mig til gengæld god samvittighed i forhold til arbejdet.

Omsorg til sig selv

Inge Mikkelsen oplever også, at hun har fået mere tid til sig selv.

- Jeg kan vælge at drage omsorg for mig selv én af dagene. Som kvinder i det her job er vi omsorgspersoner dels på arbejdet, men også over for børnebørn og den ældre generation i

familien. Når jeg har mine sammenhængende fridage, tegner, maler og læser jeg. Eller står på rulleskøjter. Inge mener også, at de tre sammenhængende fridage kan have en positiv indvirkning på den nedslidning, som mange social- og sundhedshjælpere er udsat for.

- Kroppen er i et andet gear - den får et helle. Mine håndled brokker sig, hvis jeg tager for hårdt fat. Mange af os har problemer med helbredet. Vi kører for hårdt på på arbejdet og fortsætter, når vi kommer hjem. Med tre dage fri er der tid til at restituere sig.

Tid til børn

Social- og sundhedshjælper Marianne Busk Jensen har siden december 2002 været ansat på Skt. Klemensparkens Plejecenter, og 3-3 modellen er som enlig mor til to børn en stor fordel for hende.

- Den her måde at arbejde på giver mig mere overskud til mig selv og mine børn. De tre dage jeg har fri, kan de komme tidligt hjem fra skole, og vi kan lave noget sammen. De dage, hvor jeg arbejder, har jeg heldigvis et godt netværk, som jeg kan trække på.

Marianne fortæller, at før, hvor hun tit kun havde én fridag måtte hun

- Vi har ansat fire personer mere, men det betyder ikke noget økonomisk, fordi vi undgår at bruge penge på vikarer, forklarer Anni Nielsen i midten. Det er Inge Mikkelsen til venstre og Marianne Busk Jensen til højre



Foto: Alex Tran

3-3 modellen medfører, at man går ned i tid fra 37 timer til 33 timer. Men pga. weekendtillæg og helligdage får de ansatte ikke mindre i løn.

presse frisør, tandlægebesøg og lægebesøg ind og næde egentlig slet ikke at slappe af.

Frivilligt

Anni Nielsen, som er leder af afd. A og B på Skt. Klemensparkens Plejecenter understreger, at det har været frivilligt, om man ville være med i forsøget eller ej. Hun er selv meget engageret.

- Jeg baskede virkelig med vingerne og syntes, det lød spændende, da jeg hørte om 3-3 modellen første gang. Først var der kun fire på hver afdeling, der ville være med, men så bredte det sig hurtigt, og medarbejderne blev meget tændte, fortæller Anni Nielsen begejstret. Hun håber, at den nye måde at tilrettelægge arbejdet på vil nedsætte sygefraværet, som også er én af intentionerne. Anni glæder sig til at kunne bruge pengene på at fastansætte personale i stedet for at trække på vikarer og tror på, at det vil give et bedre arbejdsmiljø både for personale og beboere.

Ulemper ved 3-3 modellen

I forsøget skal hver medarbejder arbejde ekstra 18 dage om året. Timerne fra disse 18 dage er medregnet i den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Marianne og Inge er enige om, at der er få ulemper ved at arbejde på denne måde, men peger på, at de 18 dage, der ikke er planlagt, kan være en ulempe for dem, som har små børn.

- En anden ulempe er, at der er gode



Foto: Alex Tran

kollegaer, som man næsten ikke ser mere, fordi man arbejder skævt af hinanden, siger Inge, der prøver at imødekomme problemet ved at ses på andre tidspunkter.

De medarbejdere, der ikke har ønsket at deltage i forsøget, har givet udtryk for, at de synes, at weekendvagterne kommer til at fylde for meget. Samlet set giver 3-3 modellen dog ikke arbejde i flere weekender på årsbasis.

Fordel for de ældre

For beboerne på Skt. Klemensparkens Plejecenter er der nu ikke længere forskel på torsdag og søndag. Det betyder f.eks., at de også kan få bad i

weekenden, hvor der før var for få på arbejde.

- Tidligere kunne weekendvagterne godt være en hård tårn, men nu er der den samme normering som ugens øvrige dage. Det påvirker beboerne på den måde, at de bliver mere rolige, fordi de kan mærke, at vi ikke stresser så meget, fortæller Marianne, og Inge supplerer:

- Der er altid to-tre medarbejdere, der ved alt om fru Hansen. Jo færre personer, der er om de enkelte beboere - jo bedre kan vi gøre det.

❖ Af Tanja Erendal, Informationstjenesten

Otte hurtige til stadsdirektøren

Den 17. marts 2003 kan Odense Kommune byde Jørgen Clausen velkommen som ny stadsdirektør. Vid&Bid fangede ham på mobilen...



- Jørgen Clausen er 48 år.
- Uddannet cand. rer. soc. fra Odense Universitet i 1979.
- Kommunaldirektør i Ribe Kommune siden 1986.
- Gift med sygeplejerske Bente Clausen.
- Har to voksne drenge (20 og 24 år).
- Jørgen Clausen starter som ny stadsdirektør den 17. marts 2003.

Jørgen Clausen (48) er på vej til Odense som ny stadsdirektør, hvor han starter den 17. marts 2003.

1 Jørgen Clausen, tillykke med dit nye job.

Du er uddannet cand. rer. soc., hvad er det?

Det kan bedst oversættes som socialvidenskabelig kandidat. Det er en fem-årig uddannelse med vægt på planlægning, økonomi og politik. Uddannelsen er desværre nedlagt nu.

2 Skal du flytte til Odense?

Ja, vi er netop nu ved at se på hus i Odense.

3 Hvad glæder du dig mest til i dit nye job som stadsdirektør?

Jeg ser frem til at tage fat i de store udfordringer, der ligger her og nu, men også på sigt ser jeg mange spændende opgaver, for eksempel arbejdet med en ny administrativ og politisk struktur. Og så glæder jeg mig til at være med til at forme Odenses udvikling som center i Syddanmark og ikke mindst arbejdet i en stor organisation med næsten 17.000 ansatte.

4 Hvordan vil du bruge dine erfaringer fra Ribe i dit nye job?

Først og fremmest vil jeg stikke fingeren i jorden og lytte.

Inden jeg kaster mig ud i ændringer, er det vigtigt, at jeg kender jeres kultur og traditioner. Selv om Ribe Kommune har en helt anden størrelse, er der alligevel mange ens problemstillinger - og her kan jeg givet trække på nogle erfaringer.

5 Hvilke tre ting ville du tage med ud på en øde ø?

Min kone, rødvin og masser af gode bøger!

6 Hvilke styrker mener du, Odense har?

Der er mange... Skal jeg nævne et par, er det helt afgjort Odenses centrale beliggenhed, Syddansk Universitet og Forskerparken. Det er nogle klare plusser ved Odense og giver mange interessante muligheder for videre udvikling. Samarbejdet mellem det offentlige,

uddannelse og erhverv - som der jo netop arbejdes med i Brobygger-projektet - tror jeg kan blive meget værdifuldt.

Odense har også nogle rigtig gode kulturtilbud. Styrkes de yderligere, kan det også være med til at fremme bosætningen i byen.

7 Hvordan bruger du helst din fritid?

På sport, for eksempel på løb - tre marathons er det blevet til indtil nu. Og så kan jeg godt lide praktisk arbejde, reparere hus eller tage fat i haven. En god bog, musik og vandreture bruger jeg også gerne min fritid på.

8 Du er opvokset i Odense, har du nogle yndlingssteder?

Odense Ådal og ikke mindst området omkring Brandts Klædefabrik - det er blevet rigtig godt, siden jeg flyttede fra byen.

- ❖ Af Ole Worregård
Informationstjenesten



“Legetek” er en sammentrækning af leg og bibliotek og kombinerer indlæring med leg.



Børn leger sig til bedre sprog

Børnebibliotekerne i Odense Kommune er gået nye veje for at være med til at udvikle tosprogede børns sprog inden skolestart.

I samarbejde med Børn- og Ungeforvaltningens Institutionsafdeling og Skoleafdeling har Centralbiblioteket åbnet et “legetek”, der udlåner pædagogisk legetøj til børn, som har brug for særlig støtte i deres udvikling.

Fælles referencerammer

- Legeteket skal hjælpe og støtte forældre til børn, der har særlige behov. Vi fokuserer især på børn fra flygtninge-/indvandrerfamilier, der har sprogproblemer, fortæller Søren Dahl Mortensen, bibliotekar og leder af legeteket. Man kan f.eks. låne en “sprogkuffert” med spil og bøger, der fremmer dialogen mellem barnet og den voksne; både på dansk og på modersmålet.

- Sprogkufferterne er meget populære. Ikke alene er de meget brugbare; de er også sjove at se på og nemme at rydde væk, siger Gitte Therkildsen, der

sammen med Søren leder Legeteket. Det er ikke kun private, der bruger legetekets muligheder. Mange institutioner låner “emnekasser” med litteratur og spil om specifikke emner, f.eks. dinosaurer, Cirkeline eller bondegårdsdyr.

- Emnekasserne er en fordel i institutioner med mange tosprogede, fordi man på den måde kan give danske og tosprogede børn nogle fælles referencerammer, forklarer Gitte. Danske børn vokser jo stadig op med Cirkeline og Pippi Langstrømpe, men dem kender de udenlandske forældre ikke.

Godt samarbejde

Legeteket er et samarbejde mellem Centralbiblioteket, Institutionsafdelingen samt Skoleafdelingen, og det fungerer godt.

- Vi arbejder hele tiden på at koordinere indsatserne, så både sprogpædagoger, talepædagoger samt to-kulturelle medarbejdere i Odense Kommune bruger vores materialer, fortæller Søren Dahl Mortensen.

- Men vi vil gerne samarbejde med endnu flere af kommunens forvaltninger og afdelinger, supplerer Gitte. - Udveksling af gode råd og erfaring-

er er vigtigt for os, så vi hele tiden kan udvikle og forbedre legeteket til gavn for kommunens børn!

❖ Af Katja Antabi
Informationstjenesten

Legetek

- Legeteket er en samling af sprogstimulerende materialer, som kan lånes af forældre og institutioner. Samlingen består bl.a. af spil, sprogkufferter og emnekasser.
- De sprogstimulerende materialer henvender sig primært til de 3-8-årige.
- Forældre til tosprogede børn kan få vejledning i materialet og i, hvordan de kan være med til at udvikle barnets sprog.
- Legeteket har to faste medarbejdere og en sprogpædagog tilknyttet.
- Flere informationer på lokal 4423.



CCTV-apparatet forstørret teksterne, så Bente Andersen kan passe sit arbejde på lige fod med kollegerne.

Fotos: Alex Tran

Handicap ingen hindring

2003 er Europæisk Handicapår. For Odense Kommune er handicappolitik, at man tænker på handicappede hver gang der tages beslutninger. Det gælder både administrative og politiske beslutninger.

” Målet med Odense Kommunes handicappolitik er, at mennesker med handicap kan leve en tilværelse, så nær det normale, som muligt og på egne vilkår.”

**Fra Odense Kommunes
Handicappolitik**

Odense Kommunes officielle handicappolitik er vedtaget af Byrådet den 13. juni 2001, men faktisk har kommunen handlet i overensstemmelse med politikken også før den blev vedtaget.

Leddegigt var ingen hindring, da Anette Møller Madsen blev ansat som elev i 1984. Også i dag indgår hun, trods sit handicap, på lige fod med de øvrige ansatte på økonomikontoret i Kultur- og Socialforvaltningen, når arbejdsopgaverne skal fordeles. Fire operationer i 1991 gjorde, at et fleksjob afløste hendes ansættelse som tjenestemand.

- Det gav en nederlagsfølelse, indrømmer hun. - Det er svært at acceptere, at man er syg. Men sådan er det, og så yder man alt det, man kan. Heldigvis er mine kollegaer forstående for min situation, og de er altid klar med en hjælpende hånd, siger

Anette Møller Madsen og tilføjer et stort TAK.

Handicappolitik i praksis

Anettes arbejde er tilrettelagt så hun bl.a. undgår tunge og gentagne løft af arkivmapper. Store kopiopgaver og arbejde, der kræver, at man skal bukke sig, ligger også uden for hendes funktionsbeskrivelse.

Med ganske få hjælpemidler: en specialstol, en saks og en opsamler, klarer Anette sine 31 timer om ugen. Hun har fået en parkeringsplads i gården, og med en elevator i bygningen er det blevet nemt at komme til kontoret på 2. sal.

I flere af kommunens forvaltninger har man taget handicappolitikken på ordet og givet plads til medarbejdere med forskellige handicaps. I Anette Madsens tilfælde skete det før man kendte begrebet Det Rummelige Arbejdsmarked og længe før en

egentlig handicappolitik var vedtaget. En anden medarbejder, Bente Andersen, blev ansat kort før byrådsbeslutningen i 2001.

Svært at se

Umiddelbart er det kun CCTV-apparatet, der røber, at der er noget usædvanligt ved Bente Andersen i Byggesagskontoret i Miljø- og Teknikforvaltningen. Med apparatet kan tekster skrevet med småt scannes ind og læses på en skærm. Bente Andersen har normalt orienteringssyn, mens detailsynet er stærkt nedsat. Selvom Bente er uddannet bygningskonstruktør, arbejder hun mest med administrative opgaver, primært dem uden fine detaljer eller følsomt indhold.

– Andet ville være urealistisk. Ingen af os har jo brug for at sagsbehandlingen giver anledning til konflikt med borgerne, konstaterer hun nøgternt.

– Jeg er nødt til at arbejde langsommere for at sikre mig mod fejl. Dertil hjælper også et zoom-tekstpro-

gram, der kan forstørre tekster to-tre gange. Begge hjælpemidler følger i øvrigt Bente, så længe hun er på arbejdsmarkedet. Foreløbig har hun arbejdet i Odense Kommune siden 1. maj 2001.

På Institut for Blinde- og Svagtseende har Bente hentet hjælp til at erkende sin sygdom. Her mødes en gruppe af svagtseende, der er i arbejde, fire gange om året.

– Der har jeg fået meget stor hjælp. Jeg er lettet og taknemmelig for, at arbejdslivet kan fungere, og for at jeg har søde og hjælpsomme kolleger. Selvom man selvfølgelig kan sige, at der skal jo være plads til os alle, ræsonnerer hun.

– Jeg kunne i øvrigt også sagtens snakke med mine dejlige kolleger om de ting, men det er ikke nødvendigt. Vi har andre ting at snakke om.

Fra ord til handling

Handicappolitikken drejer sig ikke blot om medarbejderne. Den sætter sig bl.a. spor i kommunen i form af



Europæisk Handicapår 2003

2003 er udnævnt til Europæisk Handicapår. Formålet med året er at sætte fokus på handicappedes vilkår i Europa og dermed medvirke til en bedre integration af handicappede i samfundet.

nedsænkede kantsten, handicappladser og opkørselsramper.

– Park og Vej står jo for den handicappolitik, som man kan se på gader og stræder, siger Hanne Feldfoss, det ene af de fem medlemmer af en intern handicapgruppe i afdelingen. I 1999 udgav Park- og Vejafdelingen den 2. reviderede udgave af håndbogen *Tænk handicapvenligt i dit arbejde*. – Når vi skal i gang med en opgave går vi frem efter checklisterne i brochuren, tilføjer hun.

Brochuren bruges også i andre kommuner, som dermed har gavn af det arbejde, der er gjort i Odense.

Handicapråd og -politik

Hver femte kommune i Danmark har en handicappolitik, på Fyn er det dog hver fjerde, men det er ikke alle, der har et handicapråd, oplyser Birthe Malling, formand for Odense Handicapråd. Rådet er en vedholdende drivkraft i arbejdet for at give handicappede lige muligheder for et aktivt og selvstændigt liv.

– Efter at vi har fået vedtaget handicappolitikken, udspringer rådets rolle sig nu på det overordnede plan. I efteråret havde vi f.eks. et statusmøde med forvaltningscheferne, hvor vi kortlagde indsatsen i de enkelte afdelinger, uddyber hun.

– I Handicapåret koordinerer vi vores arbejde med De Samvirkende Invalideorganisationer og Fyns Amt. Vi er blandt andet fælles om en række arrangementer på Fyn.

Læs om handicapåret og arrangementer på hjemmesiderne www.odense.dk/handicapråd og www.handicapaar.dk

❖ Af journalist
Karen Margrethe Nielsen



I Kultur- og Socialforvaltningens økonomikontor tages der hensyn til Anette Møller Madsens leddegigt, så hun bl.a. slipper for at løfte tunge mapper



Torunn Torp har orlov fra sit job som socialrådgiver i Odense Kommune. Hun rejste i januar 2002 ud som Development Worker med Mellemfolkeligt Samvirke (MS) og har kontrakt indtil 1. marts 2004.

Torunn sammen med kontorbetjenten, der netop har modtaget noget babytøj fra Torunns familie i Norge.

Socialrådgiver i Afrika

Torunn arbejder som rådgiver inden for Department of Social Welfare i Lesotho's hovedstad, Maseru. Landet ligger som en lille enklave midt i Sydafrika med 2,2 mio. indbyggere og er på størrelse med Jylland. Torunn Torp har sendt Vid&Bid følgende skildring:

Mødet med Afrika

Efter fire ugers orientering på MS's kursussted i Arusha, Tanzania, skulle jeg videre til bestemmelsesstedet. Men flyet, som skulle sørge for transporten, manglede. Og personalet i lufthavnen så ikke ud til at tage det særligt tungt. 12 timer senere kom vi i luften. "Hvad pokker vil du her i Afrika?", tænkte jeg. Men drivkraften har været en blanding af udlængsel og et ønske om at præstere et godt fagligt arbejde.

Afrikansk socialrådgiver

Mit job består i at styrke de ansattes kvalifikationer og lave retningslinjer for, hvordan arbejdet skal udføres. Både i Lesotho og i Danmark er der et behov for at dokumentere og opsamle erfaringer af vores arbejde. Min erfaring med at lave arbejdsplaner med beskrivelse af aktiviteter og forventede resultater bruger jeg også her. Der er jo ingen grund til at fortsætte med

en indsats, som ikke virker efter hensigten.

I Lesotho er de vigtigste love indenfor vores arbejdsfelt en børnelov fra 1980 og en adoptionslov fra 1952. Og da socialrådgiverne indtil nu er uddannet udenfor landets grænser, er deres kendskab til disse love beskedent. Et andet stort problem er, at de erfarne medarbejdere søger lykken i bedre betalte jobs udenfor Social Welfare.

Ingen systematik

Systematisk sagsarbejde og kontinuitet er plus-ord, jeg har med hjemmefra. Det er så som så med systematikken i den virkelighed, jeg nu befinder mig i. Journaler bliver væk i stor stil. Det er yderst få oplysninger, som skrives ned, og meget arbejde beror på den enkeltes hukommelse. Planlægningshorisonten er tit fra dag til dag. Kalenderen er der, men bruges mest som referat-bog.

Mangel på penge og donorer

Den mest slående forskel er imidlertid pengemangel og donorafhængighed. Pengemangelen kommer til udtryk ved, at en ødelagt kopimaskine ikke bliver erstattet og telefonregningen ikke betalt. Donorafhængigheden opleves på

mange måder. Et projekt kan først føres ud i livet, hvis det får penge tilført udefra. Dette kan være som ren støtte eller lån. EU er en stor bidragsyder og Verdensbanken og African Development Bank er långivere. Donorerne stiller krav og påvirker landets udvikling.

Forældre tager afsted

I Odense Kommune har jeg i mange år arbejdet med flygtningefamilier, ikke mindst med uledsagede flygtningebørn. Efter at have boet i Lesotho kan jeg nu bedre forklare, men ikke forstå, at forældrene sender deres børn af sted mod, hvad de tror er en bedre fremtid. Her i landet bliver børnene tit overladt til bedsteforældre eller andre familiemedlemmer, mens forældrene søger lykken i Sydafrika, og man mister forbindelsen til hinanden. Det er kommet bag på mig, at jeg til tider kan savne det at have 20 bolde i luften samtidig – eller at være rigtig dejlig træt efter en dags intensivt arbejde. Men i sidste ende er det jo også vigtigt at kunne stresses ned og tage tilværelsen, som den kommer. "It's just a matter of patience", sagde sekretæren til mig, da jeg startede.

❖ Af Torunn Torp, socialrådgiver

Ny struktur i Ældre- og Handicapforvaltningen

Den 1. januar 2003 vågnede medarbejderne i Ældre- og Handicapforvaltningen op til en ny struktur.

Det kom dog ikke som en overraskelse for de ansatte, for ændringerne blev godkendt af byrådet i november 2002.

- Der er flere grunde til, at vi omstrukturerer nu, siger Aage Juhl Nielsen, administrerende direktør i Ældre- og Handicapforvaltningen.
- Dels har besparelser gjort det nødvendigt, men først og fremmest er grunden, at kommunerne fremover skal have en klar adskillelse af myndighedsopgaverne (dvs. bestillingen af hjemmehjælp mm.) og selve udførelsen af hjælpen. Det har Folketinget meldt ud, så det forsøger vi at imødekomme på denne måde.

Med strukturændringen tager Ældre- og Handicapforvaltningen desuden hul på de generelle omstruktureringer i Odense Kommune, der bliver en realitet i løbet af nogle år.

- Vores omstrukturering er en følge af den naturlige udvikling på ældreområdet, hvor man nu fokuserer på det frie valg og større retssikkerhed til brugerne, fortsætter Aage Juhl.
- Jeg tror ikke, vores borgere vil kunne mærke det store til forandringerne, men det er klart, at de ansatte vil opleve en omvæltning, hvor mange af dem vil skulle løbe stærkere i starten.

Ændringer i Ældre- og Handicapforvaltningen

- **Bevillingskontoret "samler hjælpen".**
Bevillingen af hjælp til den enkelte borger bliver samlet på Bevillingskontoret, der nu både henviser til hjemmehjælp, hjemmesygepleje, plejeboliger mm. På denne måde er der en mere brugervenlig "samlet pakke" til den enkelte borger, som kun skal henvende sig ét sted.
- **Syv distrikter.**
De otte distrikter reduceres til syv. Distrikterne Hjallesø og Dyrup er blevet sammenlagt til Distrikt Syd.
- **Ny leder af Driftsafdelingen.**
Jørgen Hansen, der tidligere var administrationschef, leder nu Driftsafdelingen, forvaltningens største afdeling, der omfatter pleje- og omsorgsområdet.
- **Fællesadministrationen får nye opgaver.**
Fællesadministrationen er nu også tilsynsansvarlig for plejeboliger og sekretariat for Ældrerådet, Klagerådet samt redaktør for bladet "En Venlig Hilsen", der sendes til alle ældre i Odense Kommune.

HotLine

Sådan sætter du sti- og filnavn på en Lotus 123 fil

I Lotus 123 findes der ikke - i modsætning til WordPro - en funktion der automatisk indsætter sti- og filnavn i et dokument. Men det kan lade sig gøre manuelt. Her er opskriften på, hvordan du indsætter sti- og filnavn i et regneark:

Find en celle i regnearket, som er langt væk fra udskriftsområdet - f.eks. celle A:A100.

Skriv følgende formel i cellen:
@CELLE("FILENAME";A1..A1)
Husk at sætte alle tegn, både parentes, anførelsestegn og semikolon.

Ved udskrift

Inden filen udskrives første gang,

vælges Filer -> Eksempel -> Sideopsætning. Vælg dernæst fjerde faneblad: "Sidehoved og sidefodder".

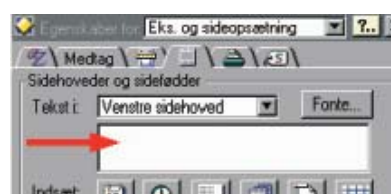


Her kan du vælge, hvor på sidehovedet eller sidefoden sti- og filnavn ønskes placeret.

Vælg f.eks. venstre sidehoved. Du kan placere oplysningerne følgende steder:



I ruden under valg af sidehoved skrives \ efterfulgt af cellens navn (i eksemplet ovenover \:a100).



Gem indstillingen

Hvis du på et senere tidspunkt ønsker at flytte din fil fra f.eks. C-drev til H-drev, eller hvis du omdøber filnavnet, vil sti- og filnavn automatisk blive opdateret.



Mens de fleste medarbejdere i Odense Kommune ligger under dynen med vækkeuret på behørig afstand, sidder de vagthavende medarbejdere hos Park- og Vejafdelingens driftkontor på sengekanten og vipper med tæerne, mens de koordinerer nattens snerydningsarbejde via mobiltelefonen.

Sektionsleder Leif Mikkelsen og vejinspektør Bent Povlsen er to af de medarbejdere, der ikke skal regne med at få deres nattesøvn og nå til møster Gerdas fødselsdag, når Kong Vinter fægter med armene og medarbejderne i Park og Vej får travlt med at rydde sne og salte veje.

For Leif og Bent er det en livsstil at arbejde med snerydning.


- Der er meget fokus på snerydning. Det berører mange mennesker, og vi er med til at løse en samfundsopgave. Det betyder virkelig noget, om vi tager telefonen eller ej, og vi kan være med til at redde menneskeliv, siger Bent, der er vejinspektør i Distrikt Centrum.

Leif nikker bekræftende. - Jeg har haft med sne at gøre i 25 år, og der er ikke to situationer, der er ens. Man



På sporet af en medarbejder





Bent Poulsen koordinerer snerydningsarbejdet i Distrikt Centrum. - Folk er begejstrede for sneen første dag, men så vil de egentlig gerne af med den igen, fortæller han.

det sner

Foto: Alex Tran

Det er Park- og Vejafdelingens driftskontor under Miljø- og Teknikforvaltningen, der tager sig af snerydning og saltning i Odense Kommune.

Fire sektionsledere og fem vejinspektører skiftes til at have vagt en uge af gangen. Når snerydningsarbejdet er på sit højeste, er 230 mand i gang, 1/3 er fra Park og Vej Service, resten er forskellige private entreprenører og landmænd.

Veje, stier og pladser er delt op i tre klasser: A, B og C efter deres betydning for trafikken. Klasse A har den højeste prioritet og snerydtes og saltes hele døgnet, fordi vejene har afgørende betydning for den gennemgående og kollektive trafik. B-vejene omfatter de veje, stier og pladser, som har væsentlig betydning for den lokale trafik. Her sker snerydning og grusning stort set kun i dagtimerne og kun på hverdage. C-veje prioriteres lavt og gælder for veje, hvor det ikke skaber problemer, hvis der kun bliver gruset og ryddet sne undtagelsesvist.

Resten af året og når der ikke er sne, administrerer Park- og Vejafdelingen alle de kommunale veje og grønne områder.

kan ikke læne sig tilbage, fordi situationen hele tiden ændrer sig.

Bent Povlsen og de andre vejinspektører sætter en personlig ære i, at netop deres distrikt er ordentligt ryddet.

- Man farer næsten ud af sengen, når telefonen ringer og er skuffet, hvis der først bliver ringet sent. Det er lige før, at man ærgrer sig, hvis man ikke er på vagt, når det sner. Det er værre at sidde hjemme og ikke kunne gøre noget, siger Bent og slår ud med armene.

Samarbejde i sne

Leif Mikkelsen har som sektionsleder ansvaret for snerydningsarbejdet, men arbejder tæt sammen med de fem vejinspektører. Sektionslederen har den teoretiske indgang og over-

våger glatførevarslingssystemet. Vejinspektøren har en mere praktisk tilgang til snerydningsarbejdet og vurderer, hvor indsatsen skal sættes ind. Typisk ser en vagt sådan ud, at sektionslederen ringer til den vagthavende vejinspektør på et hvilket som helst tidspunkt af døgnet og beder ham om at køre en tur og besigtige forholdene, så man kan få et samlet billede af, hvordan situationen ser ud. Derefter er de i tæt kontakt med hinanden og koordinerer snerydningsarbejdet.

Samarbejdet bestod sin prøve i starten af januar i år, hvor hård frost satte ind, og landet blev dækket af et tykt lag sne.

Prioritering og fortolkning

Park og Vejafdelingen skal hele tiden være på forkant med vejsituationen.

- Vi skal være gode til at fortolke de data, vi får ind, og vurdere, hvordan vejret ser ud om tre timer. Vi skal f.eks. beslutte, om vi skal rydde sne, salte eller begge dele, for der går tre timer, inden dette arbejde er færdigt, og vi skulle jo gerne have saltet, inden det bliver glat, pointerer Leif Mikkelsen og fortsætter:

- Vi skal også være gode til at prioritere. Det kan ikke nytte noget, at vi synes, det er synd for Fru Hansen og glemmer at rydde Thomas B. Thriges Gade.

Familien sover videre

Leif Mikkelsen har en briks stående ved siden af computeren i et separat værelse, så han ikke forstyrrer resten af familien.

Fortsættes næste side

På sporet af en medarbejder

Park og Vej's nye maskiner har travlt med at gøre pladsen ved Kongreshuset klar til lørdagens torvedag.



Fotos: Alex Tran

- Man sover på tilfældige tidspunkter, og der bliver drukket et par ekstra kopper kaffe og røget noget mere tobak. Men som min kone siger: - når du nu er på vagt og skal sidde oppe hele natten, kan det jo lige så godt begynde at sne, fortæller Leif Mikkelsen og tilføjer med glimt i øjet, at det er hende, der har ansvaret for at rydde sneen på deres private for-tov.

I Bent Poulsens familie har de også

vænnnet sig til, at telefonen ringer på mærkelige tidspunkter, og familien har accepteret, at han ikke kan involvere sig i noget, som han ikke hurtigt kan trække sig ud af igen. På den måde får jobbet stor indflydelse på privatlivet.

- Man skal planlægge familiebesøg og jeg spiller f.eks. ikke længere diletant. Selvfølgelig gør mobiltelefonen, at man godt kan bevæge sig lidt længere væk, men man kan kun

drikke én øl og skal hele tiden være parat til at trække i vinterstøvlerne.

Sne i håret

Bent Poulsen gør sig klar til at gå ud og få et overblik over, hvordan det går med at få ryddet sneen foran kongreshuset. Han er varmt klædt på i skovmandsskjorte og fleecetrøje, grønne Fjälrävenbukser og solide vandrestøvler. Vid&Bid følger med ud i snevejret, selvom fodsålerne er lidt for tynde. Sneen daler ned i håret, mens vi balancerer afsted på de glatte brosten. Traktorens blink signalerer i det fjerne, at der arbejdes effektivt, og den store børste er godt i gang med at skubbe sneen ud til siden. Bent Poulsen veksler et par ord med medarbejderen, der sidder i førerhuset, og ringer via mobiltelefonen til Leif Mikkelsen for at fortælle, hvor langt man er nået. Sammen vurderer de, hvor den næste indsats skal finde sted.

❖ Af Tanja Erendal
Informationstjenesten



Park og Vej samarbejder med DMI og amtet og er i kontakt med flere elektroniske glatføresystemer, som bl.a. måler vejtemperaturerne hvert 10. minut. Et danmarkskort fuld af røde prikker viser temperaturen forskellige steder i landet.

Sundhedsplejersker skaber netværk



Pædagogen Marlene og sundhedsplejersken Anne lytter koncentreret til det første oplæg på temadagen. De regner med at få ny inspiration med hjem til deres daglige arbejde.

Mælkesnitter og overvægtige børn er blandt emnerne en januar dag i Hus 88 ved Blangstedgård. 80 dagplejere, pædagoger og sundhedsplejersker sidder ved caféborde og snakker. Mest om dagens emne, "overvægtige børn, et stigende problem".

Unik konsulentfunktion

Vid&Bid er inviteret indenfor for at se, hvordan Områdekantor Rosengård laver en fælles temadag for alt personale, der arbejder med børn.

Distriktet har valgt en utraditionel måde at varetage sundhedsplejerskerens konsulentfunktion på. Det er det eneste områdekantor i Odense Kommune, hvor to sundhedsplejersker sørger for ensartet information til alle områdets institutioner.

Sundhedsplejerskerne og konsulenterne Mette Hesselholt og Vibeke Stage står bag den årlige temadag.

- I 1996 blev det lovbestemt, at sundhedsplejen skal være konsulent for kommunens institutioner og dagplejere. Siden 1999 har vi derfor fungeret som konsulenter for de 45 daginstitutioner og 152 dagplejere i Distrikt Rosengård, fortæller Mette.

Otte timer om ugen giver Vibeke og Mette generel rådgivning og vejledning, både pr. telefon og ved besøg i

institutioner og dagplejegrupper.

- Vi vil gerne give pædagoger og dagplejere et ensartet tilbud og sikre, at de tackler eventuelle problemer på en ens måde, fortæller Vibeke.

Hver måned udsendes et nyhedsbrev, som behandler forskellige emner, ofte foreslået af institutionerne og dagplejerne.

Inspiration og netværk

Temadagen er et andet af konsulenternes initiativer. - Det er vigtigt, at vi møder op til disse dage. Vi skal jo kunne vejlede forældrene, og det er en fordel, hvis vi er enige om, hvordan vi gør, siger Marlene, pædagog fra BC Blangstedgård.

- Jeg forventer en masse faglig inspiration, men også rent kollegialt, siger sundhedsplejersken Anne.

- Jeg kommer for at få nye input, men også for at snakke med andre, der arbejder med børn og udveksle erfaringer.

Sammen med de andre ved bordet diskuterer Marlene og Anne allerede ivrigt. De taler om overvægtige børn, mælkesnitter i madpakken og dagplejerens ansvar for at lave sund mad til børnene.

Det passer godt med konsulenternes tanker.

- Vi håber, at temadagene sætter noget i gang, at deltagerne får nye idéer fra oplæggene og diskussionen, men også at de inspirerer hinanden og får kontakter på tværs, så de kan danne deres egne netværk, fortæller Mette.

- Temadagene skal give inspiration til at arbejde videre med problemet lokalt, men det ville være rart, hvis dagen i dag på sigt fører til en sundhedspolitik i Odense Kommune, konstaterer Vibeke.

❖ Af Katja Antabi
Informationstjenesten

Vinderen af Julekonkurrence 2002!

Julen og nytåret er vel overstået og Vid&Bid har udtrukket den heldige vinder af Julekonkurrencen.



Dagplejer Gitte Andersen, Højstrupvej vandt en weekend i en af Feriefondens lejligheder i København. Gitte har fået besked.

Vid&Bid takker de mange læsere, der var med på julespøgen. Over 1000 medarbejdere har haft lup og læsebriller fremme for at finde alle musene. Det korrekte svar er:

I Vid&Bid nr. 6, 2002 kunne man finde ni julemus.

De fire mus på siderne 3, 7, 8 og 10 var nemme at finde. Derimod voldte det lidt flere problemer at finde de fem, der gemte sig på bagsiden. De, der kun havde fundet otte mus, var dog også med i lodtrækningen, eftersom musen nederst i venstre hjørne var mere end almindeligt svær at finde.

Jobbank skal hjælpe opsagte

I forbindelse med besparelserne i Odense Kommune er der oprettet en "jobbank" som et tilbud til afskedigede medarbejdere.

Medarbejdere, der er opsagt som en konsekvens af besparelserne, kan blive registrerede i jobbanken. I forbindelse med deres opsigelse fik de tilbud om at blive registreret som jobsøgende i Odense Kommune inden for deres fagområde. Jobbanken fungerer som andre jobdatabaser. Siger man ja til at stå i jobbanken, bliver man kontaktet, når der er en ledig stilling i Odense Kommune inden for ens fagområde. Det gælder, uanset om man har været ansat i den pågældende forvaltning eller ej.

Hvis man søger stillingen, er man garanteret at blive indkaldt til samtale. Der er dog ingen garanti for, at man får jobbet.

- Indtil videre har ca. 50 af de 134 afskedigede medarbejdere valgt at blive registreret i jobbanken, fortæller Hanne Mosegaard fra

Forhandlings- og Personalepolitisk Kontor. - Pt. har vi dog ingen tal på, hvor mange der har fået nyt job i Odense Kommune via jobbanken.

Jobbanken ophører den 1. december 2003. Alle afskedigede medarbejdere har også fået tilbud om at deltage i "vejledningsværksteder" på Uddannelsescentret. Her kan man få hjælp til videre jobsøgning og oprettelse af jobprofiler.

KANTINEN

Af Trine Nørregård Madsen

