

Vid&Bid

ET MAGASIN FOR ANSATTE I ODENSE KOMMUNE

SEPTEMBER
2003



**Yggdrasil samler
mødre i Vollsmose**

Læs side 6-8

Distrikt Øst er bedst!

De knap 350 ansatte i hjemmeplejens Distrikt Øst kan bryste sig af at være bedst til at bekæmpe sygdom og forebygge nedslidning



4

Tag temperaturen på arbejdspladsen!

I Borgmesterforvaltningen er 2003 udråbt som året, hvor der skal særlig fokus på psykisk arbejdsmiljø.



11

Tilsynsassistenten - nu med uddannelse

De første tilsynsassistenten har været på en skræddersyet uddannelse, og det er de lykkelige for.



12



Halalslagtet juleand og nye netværk

I "Yggdrasil" i Vollsmose mødes kvinder med muslimsk baggrund til samvær med hinanden og deres børn og for at snakke om alt fra sund kost til børneopdragelse.

6

H.C. Andersen skal koordineres

Odense Kommune har nedsat en gruppe, der skal tage sig af de forskellige opgaver i forbindelse med H.C. Andersens fødselsdag i 2005.



9

På vej...

Første udgave af et nyhedsbrev om Fornyelse & Struktur i Odense Kommune.

15

Ny struktur i Borgmesterforvaltningen

Den 1. juli fik Borgmesterforvaltningen ny struktur. Det sker i forbindelse med nye rammer for økonomistyringen og for at styrke den tværgående styring fra Økonomiudvalget.

10

Mød Lille Knud på nettet

Nu kan børn og voksne møde en sjov lille fyr på Odense Kommunes hjemmeside. Lige inden børnenes sommerferie havde "Lille Knuds guide til børne- og ungdomskultur" nemlig premiere.



16

Redaktion

Svend Tychsøn, 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

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



Husk

”Det Batter”s spørgeskemaundersøgelse!



Har du endnu ikke fået svaret på det spørgeskema, som ”Det Batter” sendte ud først i september, har du stadig chancen for at deltage i konkurrencen om et gavekort til sportstøj.

Svarfristen er forlænget til den 13. oktober.

Du kan enten bruge papirkemaet eller udfylde det via internettet på <http://bolig.odense.dk/detbatter.htm>.

Har du forlagt skemaet, kan du få en kollega med pc til at printe det ud fra Medarbejderportalen. Er du i tvivl, kan du ringe til ”Det Batter” på 65 91 05 32 eller e-maile på detbatter.bmf@odense.dk.

Brugerundersøgelse fra Tolkeservice

For at forbedre servicen til de mange, der bruger Odense Kommunes Tolkeservice, gennemføres i efteråret en brugerundersøgelse.

Alle, der har bestilt tolk ved Tolkeservice i en bestemt periode i foråret 2003 får tilsendt et spørgeskema. Tolkeservice spørger sine brugere om de er tilfredse med de tolkede samtaler eller har ønsker eller forslag til ting, der kan gøres anderledes.

Undersøgelsen er dels en traditionel tilfredshedsundersøgelse, hvor brugerne skal fortælle, hvad de mener om servicen og dels en mere kvalitativ del om hvordan brugerne ser på tolken og tolkens rolle.

Når undersøgelsens resultater foreligger, vil Tolkeservice orientere brugerne om konklusionerne og om eventuelle initiativer, som undersøgelsen lægger op til.

Kort NYT



Odense Kommune med på eDag

Den 1. september 2003 var eDag for alle offentlige myndigheder. Efter denne dato vil alle myndigheder i stat, amt og kommune have ret til at sende breve og dokumenter digitalt til andre myndigheder. Tilsvarende har offentlige myndigheder ret til at kræve, at andre myndigheder sender digitalt til dem. Målet er, at en meget stor del af den nuværende papirpost erstattes af digital forsendelse eller information via internettet.

Odense Kommunes mål med eDag

Målet med eDagen er en hurtigere og mere effektiv kommunikation mellem offentlige myndigheder, herunder også muligheden for en direkte kommuni-

kation til den medarbejder, der behandler en sag.

Dette betyder:

- At Odense Kommune har tilpasset arbejdsgange og systemer således, at vi kan kræve, at vores offentlige samarbejdspartnere kommunikerer digitalt fra den 1. september 2003 efter de retningslinier, som gælder for eDagen
- At Odense Kommune løbende vil informere medarbejderne om eDag
- At Odense Kommune vil øge brugen af digital kommunikation både via e-mails og hjemmesiden.

Du kan læse mere om eDag på www.e.gov.dk.

Distrikt Øst er bedst!



Sygehjælper Henny Choudhary har fået et rart arbejdsliv trods gigt i store dele af kroppen.

Fotos: Alex Tran

De knap 350 ansatte i hjemmeplejens Distrikt Øst kan bryste sig af at være bedst til at bekæmpe sygdom og forebygge nedslidning. Og de hviler ikke på laurbærrene.

To funklende skær i sygehjælper Henny Choudharys øjne beskriver til fulde, hvorfor det er værd at bekæmpe sygdom og nedslidning. En fleksjob-ordning har vendt et surt arbejdsliv til glæde.

- Nu har jeg overskud til at gå på arbejde, siger hun med et glad smil. Den snart 57-årige sygehjælper har haft rigtig god gavn af mulighederne for at få tilpasset sit job efter helbredet. Det er en af hjørnestenene i Det Rummelige Arbejdsmarked, som alle dele af MED-systemet arbejder på at gøre til en del af hverdagen.

På distriktschef Hans Hurwitz' kontor står det synlige bevis på, at lokaludvalget i Distrikt Øst har gjort det allerbedst af alle i 2002.

"Lokaludvalget for Distrikt Øst indstilles til vandrepokalen for den mangfoldighed af indsats, de har

ydet i forbindelse med Det Rummelige Arbejdsmarked", indleder afdelingsudvalget sin indstilling til hovedudvalget, der har stået for uddelingen.

Trofæ på omgang

Vandrepokalen har været på rundtur til samtlige grupper i distriktet, og er nu tilbage ved formanden for lokaludvalget, der formelt er tildelt pokalen. Det skete i foråret, hvor også næstformand, sygeplejerske Inge Lise Lindschouw, deltog.

- Vi er meget stolte. Prisen har givet os endnu mere mod på at arbejde videre, siger formand og distriktschef Hans Hurwitz.

I sine ti år i Distrikt Øst synes han, der altid har været stor fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

- Men det er nye tider. Førhen var

fravær en del af privatlivet. Men det var skidt, at folk var overladt til sig selv. Interesse er godt, siger Hurwitz.

Aktiv ledelse vigtig

Henny Choudharys historie bekræfter, at ledelsens aktive indsats gør en stor forskel. Den udadvendte, foretagssomme kvinde tror simpelthen, at hun ville have været langvarigt syg i dag, hvis ikke hendes gruppeleder en dag havde foreslået fleksordningen.

- Det afgørende var min gruppeleder og så tillidsrepræsentanten. Har du fået det med, spørger hun.

Siden 1979 har arbejdspladsen heddet Ældrecenter Øst med adresse på Vollmose Allé. Kun 1½ år har hun været væk fra det hårde slid som sygehjælper. Hendes arbejdsuge er nu sat ned til 25 timer og hendes jobbeskrivelse skrevet helt om, så hun i

høj grad selv bestemmer, hvilke tunge besværlige funktioner hun vil hjælpe med i grupperne.

Lang omstilling

De nye funktioner er blandt andet buskørsel, tilrettelæggelse af arbejdsplaner og ferieplaner, sondemad, og hver morgen spiser hun sammen med beboerne, og hver fredag synger og bager hun med dem. Samtidig går hun til hånd i grupperne.

Opgaverne har gjort det så meget lettere at være i behandling for gigt i knæ, hofte, skulder og fingre, at arbejdsdagen igen er blevet en glæde for Henny, der hver dag cykler på arbejde.

Men det tog et halvt år at komme helt oven på.

- Jeg følte det som et nederlag, og jeg tænkte rigtig meget på det hele. Hvad vil kollegerne sige, tænkte jeg. Hvis jeg manglede en arm eller et ben, ville det være nemmere.

Henny Choudhary har hele vejen oplevet, at kollegerne har forståelse for hendes situation.

- Det hele foregik kun oppe i mit hoved, siger hun.

Tryghed er afgørende

Lokaludvalgets mål er at skære sygefraværet ned med 10 procent. Foreløbig er det blevet til cirka 5-6 procent. I første kvartal af 2003 lå distriktets sygefravær i gennemsnit på 4,88 dage per medarbejder, mens det lå på 5,43

dage i første kvartal året før.

Det giver et fald på 0,55 dage i de mørke, kolde vinter måneder.

Hans Hurwitz mener, at tryghed har været afgørende for faldet i sygemeldingerne.

- Vi gør meget ud af, at vores tiltag er et tilbud. Det er ikke en fraværssamtale, og formålet er ikke at afskedige eller give advarsler, siger distriktchefen, der også understreger, at tilbuddene fokuserer på den enkelte medarbejders behov.

Massage i efteråret

Vandrepokalen, og træfiguren, der følger med, har animeret lokaludvalget til at fastholde arbejdet, og nye idéer er allerede ved at blive til virkelighed.

Fra 1. september til 11. december kan fastansatte og vikarer med mere end tre måneders ansættelse få fire gange en halv times gratis massage. Tilbudet gives på Ældrecenter Øst og på Ældrecenter Hvenekilden.

Hans Hurwitz nævner også et cykelprojekt, hvor de udfarende medarbejdere har fået hver deres individuelt tilpassede cykel stillet til rådighed.

- Medarbejderne må tage cyklen med hjem, og vi står for vedligeholdelsen. De bruges utroligt meget, siger Hurwitz, der gerne vil opfordre endnu flere til at cykle.

❖ Af freelancejournalist
Elisabeth Tejlmand

Lokaludvalgets initiativer:

- Arbejdet med arbejdsfastholdelse siden 1998
- Nedsat gennemførelsesgruppe
- Udpeget nøglepersoner uddannet i alle grupper



- Lavet en velfærdspolitik
- Nedsat sygefraværet med 4%
- Lavet vejledning for sygefraværssamtaler
- Beskrevet jobfunktioner for folk med nedsat arbejdsevne
- Enige om antallet af medarbejdere på skånevilkår i hver gruppe
- Lavet en velfærdsgruppe med fokus på forebyggelse
- Udegrupperne med i cykelprojekt
- Deltager i "Projekt det gode liv – når psyken har det godt"
- Projekt PAARIS om arbejdspladsvurderinger og -udvikling i samarbejde med Bedriftssundhedstjenesten (BST), Arbejdsmedicinsk Klinik og revisionsfirmaet KPMG



Trygheden er afgørende for at bekæmpe fravær og nedslidning, mener lokaludvalgsformand Hans Hurwitz, der er chef for Distrikt Øst under hjemmeplejen.

Halalslagt juleand



Fotos: Alex Tran

- Mødrene kan komme helt frit. Den tillid og tryghed, vi opbygger, gør, at vi senere kan give dem et skub til f.eks. at tage en uddannelse, siger Hanne.

Det er en bagende hed augustdag, da Vid&Bids reporter banker på i "Yggdrasil". Ikke alene er vejret varmt, men der er også en varm stemning i huset, der er "det eneste hus med høj rejsning i Vollsmose", som Hanne Nørgaard smilende gør opmærksom på. Hanne, der er pædagog med en universitetsoverbygning i mellemøststudier og leder af stedet, laver kaffe, mens Roya Moore, der er sygeplejerske og oprindelig fra Iran, begynder at fortælle om deres specielle arbejdsplads. De to lyse lokaler er adskilt af en skydedør. Det ene er en opholdsstue med sofaer,

det andet ligner en børnehave med legetøj, små borde og stole. I opholdsstuen er der pjecer og magasiner om børn og en tavle med de næste ugers program i huset.

Nye netværk

Det første spørgsmål, der melder sig, er navnet – hvorfor hedder stedet "Yggdrasil"?

- "Yggdrasil" er livets træ og frugtbarhedssymbol i den nordiske mytologi, og det passer da godt til et morbarneprojekt, siger Hanne.

Der er stille i huset. Kun Roya, Hanne, og to praktikanter er til stede. Men om en time vil der summe af liv. - Hver dag kommer ca. 15 kvinder,

På sporet af en medarbejder

og nye netværk



Odense Kommune har en særlig "mødregruppe" for flygtninge og indvandrerkvinder. I mor-barnprojektet "Yggdrasil" i Vollsmose mødes kvinder med muslimsk baggrund til samvær med hinanden og deres børn og for at snakke om alt lige fra sund kost til børneopdragelse.

Vid&Bid fulgte en dag i hælene på de to ansatte i "Yggdrasil", Hanne Nørgaard og Roya Moore.

der er på barsel eller hjemmegående, fortæller Roya. - De hører om os via sundhedsplejersken, og så er det frivilligt, om de vil komme. I alt har vi ca. 60 kvinder tilknyttet, og der kommer hele tiden nye til.

Kvinderne kommer for at møde ligesindede og for at lege med deres børn, og så er der den daglige time, hvor der diskuteres et emne valgt af Roya og Hanne. Det kan handle om sundhed, opdragelse eller være integrationsrelaterede emner om det danske samfund.

Målsætningen er klar

- Vi vil gerne styrke samværet mellem mor og barn, ruste kvinderne

og familierne til at tage del i deres børns fremtid i Danmark, fortæller Hanne. - Vi arbejder på at bryde isolation og skabe nye netværk. Mange er vant til større kvindefølleskaber, der støtter hinanden i det praktiske arbejde og omsorgen for familien. Det forsøger vi at nære her. Vi mener nemlig, at integration er afhængig af de livsbetingelser, der skabes, og af sociale netværk, fortsætter hun.

Halalslagtget juleand

Mørkhårede Roya og lyshårede Hanne mener selv, at de er en perfekt kombination af dansk og udenlandsk. - Der er mange ting, mødre siger eller gør, som Roya opfanger, fordi

hun selv har en anden baggrund, siger Hanne.

- Ja, supplerer Roya: - Jeg kender jo selv til det at være fremmed i Danmark og er så heldig, at jeg kan bruge både min kulturelle baggrund og min uddannelse i mit arbejde. Det er 18 år siden, Roya kom hertil fra Iran, tog HF og læste til sygeplejerske.

"Yggdrasil" er mere end en almindelig mødregruppe. Kvinderne bruger det også som rådgivningssted.

- Stemningen her er uformel, fortæller Roya ivrigt. - Mødrene har tillid til os og kan åbne sig, fordi vi ikke skal kontrollere eller tjekke dem. Vi er her kun for at hjælpe dem. Vi hjælper f.eks. med kontakt til myndighederne, hvis de er i tvivl om noget, siger hun og fortsætter:

- De har stor respekt for os og vores faglighed, og når vi diskuterer, har vi indimellem held til at flytte grænser. F.eks. havde vi en snak om seksualundervisning, og her ændrede vi faktisk holdning hos nogle. Mange var bekymrede over, at man ville tvinge deres børn til at lære om seksualitet i skolen. Så arrangerede vi et møde med lærere, der fortalte om undervisningen, og bagefter var kvinderne meget positive. De havde fået forklaret og afdramatiseret emnet, forklarer Roya.

En anden ting, der er blevet afdramatiseret, er den danske jul. - Til jul skulle mange børn i kirke sammen med børnehaven, og nogle af mødrene ønskede ikke, at deres børn skulle deltage i en kristelig handling, fortæller Hanne. - Men så holdt vi julefrokost med ægte dansk julemad. Jeg havde lavet halalslagtget andesteg, rødkål og brune kartofler! Samtidig talte vi om, hvad kirken og julemanden betyder for danskerne, og så blev det pludselig gjort mere tilgængeligt. Flere mødre havde herefter intet imod at sende deres børnehavebørn med i kirke eller til juletræsfest, smiler hun.

Integration via mødrene

- Gennem kvinderne, der kommer her, påvirker vi jo også deres mænd, siger Roya. Vi taler tit om, at verden

Fortsættes næste side



Susanne er en af de få, der ikke bærer tørklæde. - I "Yggdrasil" møder jeg piger, som jeg har noget til fælles med, smiler hun.



Maha taler med sygeplejersken Roya om sundhed.

er anderledes nu end før, og at det er anderledes at bo her end i hjemlandet. Hvis de skal fungere, have en uddannelse og et arbejde må de selv ændre livsstil og holdninger og engagere manden i børneopdragelse og husarbejde!

- Vores princip er, at når man bor i Danmark, har man ret til at bibeholde sin religion og sine normer, men man har også pligt til at åbne sig over for det nye samfund og se, hvad det kan byde på, siger Hanne. Man må lære at kombinere sine normer med de danske og ikke lukke øjnene for det samfund, man nu er en del af - ikke mindst for børnenes skyld!

"Pigesnak"

Flere og flere mødre og børn kommer

til, legepladsen bliver flittigt brugt, og der er liv og glade dage. Dagens emne er aflyst, fordi Vid&Bid er på besøg, så kvinderne snakker med reporteren og hinanden. Susanne har taget en kjole med til sin svingerinde og den bliver kommenteret og beundret fra alle sider. Mange er bekymrede over en af de andre mødre, hvis søn faldt og slog sig i går. Maha fra Syrien skynder sig ind for at ringe til hende, før hun sætter sig med en kop te og sine to børn trissende rundt om sig. De dyppe brødstænger i den varme te, før de går ud og leger med de andre. - Jeg er her tit, fortæller 30-årige Maha, der går hjemme. - Det er rart at snakke med de andre, og vi diskuterer mange gode emner. Huda er

faktisk flyttet fra Vollsmose, men hun er stadig en flittig gæst.

- Jeg er blevet meget bedre til dansk af at komme her, fortæller hun på flot dansk.

Susanne, der oprindeligt er fra Libanon, er 26 år og har tre børn. Lige nu går hun på VUC og vil med tiden gerne uddanne sig til pædagog eller lærer.

- Jeg har været med i 6 år - siden begyndelsen. "Yggdrasil" er et dejligt sted, og jeg har lært mange ting her; både om samfundsforhold og sundhed, siger hun.

Ude på legepladsen er det blevet tid til at tage afsked med Hanne, Roya og mødrene, som er gået ud for at lege med deres børn. De spiller bold, danser og griner.

- Jeg er så glad for at arbejde et sted, hvor jeg hjælper mennesker i stedet for at kontrollere. Det er en meget positiv arbejdsplads. Vi er ikke altid enige, men vi har altid gode dialoger, siger Hanne med et varmt glimt i de blå øjne. Roya smiler og tilføjer:

- Jeg kommer meget tit hjem fra arbejde med en god følelse, fordi jeg har gjort en forskel for et andet menneske. Det er da en gave at have sådan et job!

❖ Af Katja Antabi, Informationstjenesten



H.C. Andersen skal koordineres

Som de fleste efterhånden nok ved, fylder H.C. Andersen 200 år i 2005. Internationalt vil den kendte digter blive fejret med imponerende arrangementer i verdensklasse.

Men den store fødselsdag kommer også til at medføre et år helt ud over det sædvanlige for både borgere såvel som ansatte i Odense Kommune. Bysbarnet skal fejres efter alle kunstens regler, hvilket betyder at Odense kommer til at sprudle af liv og fest.

Koordination er vigtig

En god fødselsdagsfest kræver dog en del planlægning. De mange forskellige tiltag og arrangementer, som skal foregå i Odense i løbet af året, skal planlægges i forhold til hinanden og markedsføres, så alle interesserede får glæde af byens tilbud. Derfor har Odense Kommune nedsat en koordinationsgruppe, som skal tage sig af de forskellige opgaver i forbindelse med festen i Odense.

H.C. Andersen Koordinationsgruppen består af en repræsentant fra hver forvaltning, en repræsentant fra Fyns Amt samt en repræsentant fra H.C. Andersen 2005 fonden. H.C. Ander-

sen 2005 er en fond nedsat af Odense Kommune, som har til formål at fejre 200 års fødselsdagen.

- Fondens arbejde har resulteret i en lang række store nationale og internationale planer, fortæller administrerende direktør i Kultur- og Socialforvaltningen Leif Hansen, som er formand for den nye H.C. Andersen koordinationsgruppe.

Mange opgaver

- Vores opgave bliver at finde ud af, hvordan vi koordinerer de forskellige arrangementer. F.eks. skal vi etablere en aktivitetskalender på nettet, hvor alle aktører kan få deres aktiviteter annonceret.

- Vi skal også igangsætte initiativer i forhold til kommunens venskabsbyer, byen skal udsmykkes, og de kommunale vejarbejder skal tilrettelægges, så der tages hensyn til de mange arrangementer, fortæller Leif Hansen. Samtidig bliver det også koordinationsgruppens opgave at sikre, at der

sker en formidling af H.C. Andersen aktiviteter internt i forvaltningen eksempelvis på daginstitutioner, skoler, ældreinstitutioner, biblioteker og i Kultursekretariatet.

Leif Hansen er derfor ikke i tvivl om, at en stor del af de ansatte i de forskellige forvaltninger kommer til at spille en aktiv rolle i forbindelse med festlighederne.

❖ **Af Anita Skoven Jensen, Informationstjenesten**

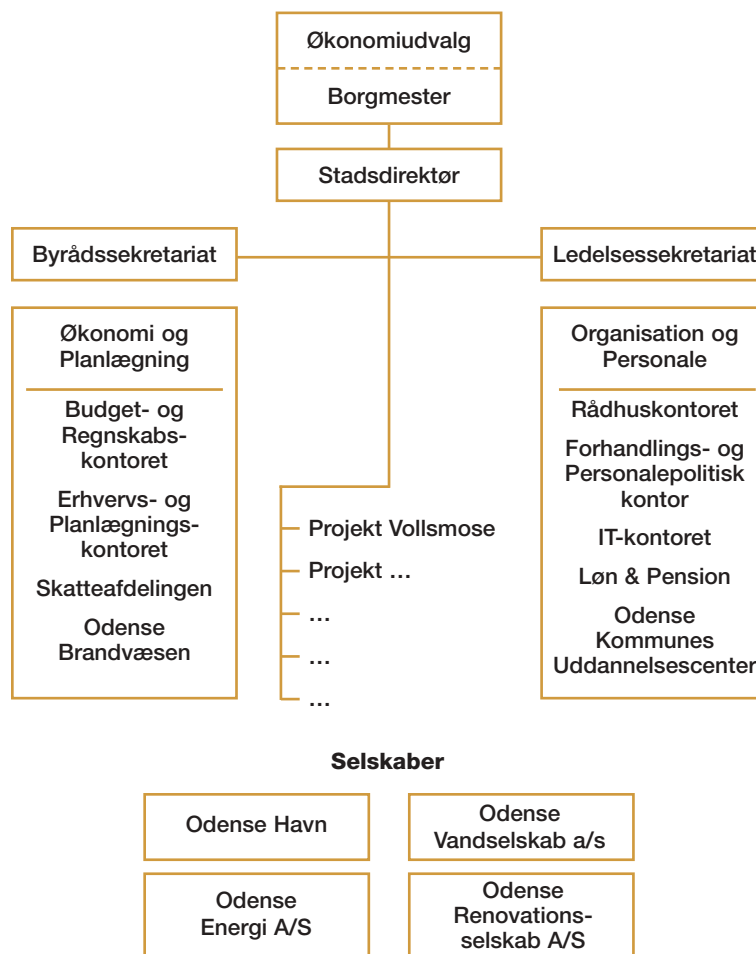


Ny struktur i Borgmesterforvaltningen

Den 1. juli fik Borgmesterforvaltningen ny struktur. Det sker i forbindelse med nye rammer for økonomistyringen og for at styrke den tværgående styring fra Økonomiudvalget.

Grundtrækkene i den struktur, som Borgmesterforvaltningen fik pr. 1. januar 2001, fastholdes, men med visse ændringer:

- Den daglige ledelse, som tidligere bestod af stadsdirektøren bistået af økonomi- og planlægningschefen og udviklings- og personalechefen, er nu erstattet af stadsdirektøren.
- Der er etableret en stedfortræderfunktion for stadsdirektøren.
- Borgmesterforvaltningen organiseres i to afdelinger, Økonomi og Planlægning samt Organisation og Personale. Til hver afdeling knyttes en række kontorer og kontraktstyrede enheder.
- Forvaltningens ledelse består af to stabsfunktioner, Byrådssekretariatet og Ledelsessekretariatet.



HotLine

Hvordan åbner jeg Microsoft Word dokumenter i Lotus Word Pro?

Har du modtaget et dokument i Microsoft Word-format (.doc), og har du ikke programmet installeret, kan du gøre følgende:

Hvis du kun skal læse dokumentet, kan du:

- Åbne det i Microsoft Word-vieweren (klik på den vedhæftede fil og vælg Start). Kontakt Hotline, hvis du ikke har Microsoft Word-viewer installeret.
- Bede afsenderen konvertere dokumentet til "pdf" format.

Skal du kunne *behandle* dokumentet, kan du:

- Bede afsenderen sende indholdet direkte i en e-mail i stedet for en vedhæftet fil.
- Aftale med afsenderen, hvilket format I begge kan åbne. Formatering vil ofte gå tabt, hvis du bruger tabeller mv.

Skal du sende et Lotus Word Pro dokument til en, der ikke har programmet installeret, kan du gøre følgende:

Skal teksten *ikke behandles* af modtageren, kan du:

- Sende teksten direkte i en e-mail og ikke som en vedhæftet Word Pro fil.
- Konvertere Lotus Word Pro-dokumentet til filtypen "pdf". PDF-konverteren finder du på Medarbejderportalen i Notes 5.

Hvis teksten *skal kunne behandles* af modtageren, kan du:

- Sende teksten direkte i en e-mail
- Gemme i et format, der kan åbnes i Microsoft Word. Formatering vil ofte gå tabt, hvis du bruger tabeller mv.

Tag temperaturen på arbejds- pladsen

I Borgmesterforvaltningen er 2003 udråbt som året, hvor der skal sættes særlig fokus på **psykisk arbejdsmiljø**. Det har resulteret i en elektronisk spørgeskema-undersøgelse, som resten af Odense Kommune nu har mulighed for at bruge.

Det har været utroligt givende for os at få lejlighed til at tale om nogle af de ting, vi går og tumler med i vores travle hverdag. Spørgeskemaet får sat ord på problemer, der ellers kan være svære at tage fat på. Ordene kommer fra Jonas Wallin, der er konsulent i Borgmesterforvaltningen.

- Undersøgelsen gav vores kontor (Budget- og Regnskabskontoret, red.) mulighed for at tale om løsninger på små og store problemer som f.eks. stress, spidsbelastninger, konflikter og samarbejde.

Fokus på psykisk arbejdsmiljø

Redskabet, som Budget- og Regnskabskontoret brugte, er et elektronisk spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø, som kontoret faktisk selv er ophavsmand til.

- I 2002 besluttede vi at lave vores egen arbejdsklimaundersøgelse.
- Vi ville gerne "tage temperaturen" på kontoret og finde ud af, hvordan vi gik og havde det med hinanden og med vores arbejde, forklarer Jonas, der også er næstformand i Borgmesterforvaltningens afdelingsudvalg.
- Senere var Afdelingsudvalget for Borgmesterforvaltningen på en konference, hvor vi besluttede at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø i 2003. En arbejdsgruppe tog udgangspunkt i Budget- og Regnskabskontorets skema og formulerede specifikke spørgsmål om det psykiske arbejdsmiljø. Gruppen er bl.a. inspireret af private virksomheder og af Ældre- og Handicapforvaltningen.
- Vi har

lavet et elektronisk skema, fordi det er en nem og hurtig måde at indsamle data og lave statistik på. Og så synes jeg, det er en stor fordel, at det er et anonymt skema, hvor folk tør sige deres mening, fortæller Jonas.

Fra ord til handling

- Det er meningen, at det enkelte kontor selv skal arbejde videre med de resultater, der fremkommer, siger han. Og man kan ikke nøjes med at tale om problemerne.
- Formålet med undersøgelsen er dels at få sat gang i en snak i de enkelte afdelinger, men bagefter skal der reageres på undersøgelsen, f.eks. ved at lave en handle- og tidsplan, så man kan forbedre arbejdsstederne.
- På vores kontor aftalte vi at fokusere på vores problemområder, når vi har udviklingssamtaler. Vi skal også formulere nye punkter til vores virksomhedsplan, f.eks. en trivselspolitik og spilleregler for konfliktløsning. Og vi vil selvfølgelig årligt følge op på undersøgelsen, fortæller han.

Undersøgelsen blev gennemført i Borgmesterforvaltningen i starten af 2003, og skemaet er blevet revideret og tilpasset, så det nu kan bruges overalt i Odense Kommune. Men hvad med de medarbejdere, der ikke har adgang til en computer på deres arbejde?

- Ansatte uden pc skal have udleve-



ret et print af skemaet og resultaterne skal så tages ind af medarbejdere i det pågældende kontor, forklarer Jonas.

- Det kan naturligvis være lidt besværligt på arbejdssteder, hvor de er mange ansatte uden pc, men det er trods alt den nemmeste løsning. Rådhusets IT-kontor har lavet et program, der bearbejder resultaterne og laver statistik over svarene. Herefter kan de enkelte afdelinger så bruge undersøgelsen.

Og det er meningen, at hele Odense Kommune skal sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Hovedudvalget vedtog nemlig inden sommerferien, at der skal laves en håndbog med en enkel metode til at gennemføre arbejdsklimaundersøgelser.

Jonas håber, at Borgmesterforvaltningens værktøj kan bruges i hele kommunen.

- Vores tanke er, at der årligt skal følges op på undersøgelsen, så man kan se, om handleplanen har hjulpet. For man kommer nu engang længst med at prøve at få sat ord på problemerne.

❖ Af **Katja Antabi**,
Informationstjenesten



Tilsynsassisterter – nu med uddannelse

Som tilsynsassistent er man leder for mellem 10 og 20 rengøringsassistenter. Normalt skal man føle sig frem for at få styr på kompetence og ansvar, opgaver og arbejdsmetoder. Nu har de første assistenter været på en skræddersyet uddannelse, og det er de lykkelige for.

- Meget er blevet anderledes og bedre. Jeg er ikke sikker på, at de øvrige ansatte mærker det på samme måde, men for mig er arbejdet blevet meget nemmere. Det skaber for eksempel ikke problemer, hvis vi er presset, og jeg er nødt til at bede en kollega om at tage en ekstra opgave. Ligeledes kan jeg i dag i bakspejlet se, at jeg får løst visse opgaver meget mere positivt end tidligere. Og jeg er ikke i tvivl om, at det er på grund af de konkrete værktøjer, vi fik på kurset.

- I det hele taget har jeg fået mod på at give udtryk for mine synspunkter og til at turde ændre nogle ting, som vi før bare 'plejede' at gøre.

Pia Nielsen, tilsynsassistent på Lumby Skole, fortæller om, hvordan hun oplever hverdagen, efter at hun i vinteren 2002-2003 var på tilsynsassistentsuddannelse sammen med 16 kolleger.

- Det er fordi, du har fået mere selv-

tillid, og fordi vi har lært en masse om, hvordan vi skal takle forskellige situationer, konstaterer Bente Dahl Nielsen, tilsynsassistent på Søhuskolen.

Kredsen rundt omkring bordet nikker ivrigt. Begejstringen er næsten til at tage at føle på blandt de fem, der har været på uddannelse. Foruden Bente Dahl Nielsen og Pia Nielsen er det Gurli Østergaard Hansen fra Seden Skole, Kirsten Allengreen Hansen, Risingskolen og Anette Pihl Pantic, Ejbyskolen.

Skræddersyet

- Den uddannelse kom simpelthen som sendt fra himlen, fastslår Anette, men det skal nu ikke tages for bogstaveligt. Faktisk var det tilsynsassistenterne selv, der tog initiativet gennem rengøringsassistenternes Klub Ren. På et møde i foråret 2002 diskuterede de behovet for en uddannelse,

der kunne styrke dem i deres daglige arbejde. Projektkoordinator Kim Enghoff fra kommunens uddannelsesafdeling lyttede opmærksomt og tog initiativ til et uddannelsesværksted. Snart herefter var resultatet en helt ny uddannelse, skræddersyet til tilsynsassisterter.

- Vi har skolelederen og den tekniske serviceleder som vores overordnede, men det forhindrer ikke, at vi selv har mange ledelsesmæssige opgaver, forklarer Kirsten. - Vi tilrettelægger arbejdet for rengøringsassisterterne, hvor der nogle steder er 10, 20 eller flere. Samtidig har vi mange andre opgaver - tilsynsassistenten tager sig af indkøb til rengøringen, hun har måske også ansvaret for skolens bod, og hun deltager aktivt i samarbejde med skolens mange andre ansatte.

- En gang var en rengøringsassistent en, der mødte kl. 5 og gik kl. 8, fortæller Bente Dahl Nielsen. - Hun gjor-

nu med uddannelse. Fra venstre
Pihl Pantic, Gurli Østergaard Hansen,
Allengreen Hansen, Bente Dahl
og Pia Nielsen.

de rent, uden at nogen så hende, og ingen regnede hende for noget. I dag er det anderledes. Det er selvfølgelig godt, men det giver os også et stort ansvar. Derfor havde vi også et behov for at lære noget mere og for at få bedre hold på, hvad tilsynsassistents rolle egentlig er.

Prøver sig frem

- Man skal vist være meget gammel i gårde for at være nogenlunde sikker på sin kompetence, siger Anette, der selv kun har halvandet års anciennitet i stillingen. - Man prøver sig frem og bruger nok alt for mange tanker på at få løst en opgave eller tage et initiativ. Måske lader man bare være, fordi man tænker, at det nok ikke er noget, jeg skal blande mig i. Usikkerheden om kompetence og ansvar var et af de vigtige emner på

met endnu, men de er optimistiske. Skolerne har som hovedregel taget meget positivt mod de nye impulser, som tilsynsassistenterne har bragt med sig hjem fra skolebænken. Eneste skønhedsplet på opfølgningen er ifølge de fem, at der ikke følger en lønforhøjelse med en velgennemført uddannelse, men den side af sagen vil de arbejde videre med, mens de glæder sig over det store udbytte, uddannelsen i øvrigt har givet.

- Vi har fået en masse viden og nogle gode arbejdsmetoder, siger Pia Nielsen. - Vi har fået større indsigt i mange ting og har dermed også nemmere ved at gribe tingene an på den rigtige måde.

- Selvtilliden er også blevet styrket, siger Gurli Hansen. - Og i kraft af uddannelsen har vi fået et godt netværk.

møde. Efter planen skal det blive startskuddet til netværk i hver af de fem regioner i kommunen.

Mere uddannelse

Samtidig har alle de tilsynsassistenter, der endnu ikke har været på uddannelse, fået et tilbud om at komme af sted. Det bekymrer de fem omkring bordet, at forhåndsinteressen ikke har været overvældende.

- Der kan være flere grunde, vurderer Bente. - På nogle skoler synes man måske ikke, det er nødvendigt, eller man prioriterer det i hvert fald ikke højt nok. Det koster jo også skolen lidt, fordi der ikke er fuld lønkompen- sation, og det kan være et problem, at de ikke får en afløser.

- Nogle gange er det måske også tilsynsassistenten selv, der holder igen, siger Gurli. - De fleste af os har jo ikke været på uddannelse i mange år, og så kan det virke lidt skræmmende. - Ja, den fornemmelse kender de fleste af os vist, supplerer Pia. - Og vi var nogle stykker, der virkelig blev rystede, da vi fik at vide, at vores uddannelse skulle afsluttes med mundtlig eksamen. Der røg vist også en nattesøvn eller to, men faktisk gik det jo godt - 9,8 i gennemsnit!

- Bagefter ville vi ikke have undværet eksamen, fastslår Bente. - Den var med til at styrke selvtilliden.

Et punktum for de fems uddannelsesaktiviteter blev den mundtlige eksamen absolut ikke. Tværtimod har de fået blod på tanden og vil meget gerne af sted igen.

- Selvfølgelig, siger Bente. - Og vi har også idéerne. For eksempel kan det være meget relevant med et kursus i edb.

Videreuddannelse er altså ikke et overstået stadium for de fem, tværtimod er de først lige begyndt.

❖ Journalist Kim Jørstad, arkitekt kommunikation

Bag uddannelsen af tilsynsassistenter står Odense Kommunes Uddannelsescenter i samarbejde mellem VUC Odense, AMU-Fyn.



- Skolelederen og den tekniske serviceleder er vores overordnede, men selv har vi mange ledelsesmæssige opgaver, forklarer Kirsten Allengreen Hansen (th.)

Fotos: Alex Tran

tilsynsassistentuddannelsen. Det konkrete resultat på det punkt var et oplæg til funktionsbeskrivelse, som hver deltager kunne tage med hjem og præsentere for skolens ledelse. - Min funktionsbeskrivelse er blevet godkendt, fortæller Anette. - Den blev accepteret, som den var. Helt så langt er kollegerne ikke kom-

Kursusdeltagerne er kommet tæt på hinanden, fortæller de fem samstemmende. De har ikke svært ved at gribe telefonen og hente råd og inspiration hos hinanden. Men netværket skal også være for alle de tilsynsassistenter, der ikke var på kursus. I eftersommeren går der brev ud til samtlige kolleger med indbydelse til et fælles-

Nyt om Navne



Ny fritidschef i Børn- og Ungeforvaltningen



Thomas Christensen er pr. 1. september 2003 ansat som ny fritidschef i Børn- og Ungeforvaltningen. Han er 39 år og er oprindelig bankuddannet. Siden har han gennemført Idrættens Lederakademi, en

lederuddannelse tilknyttet Handelshøjskolen. Thomas kommer fra et job som direktør i Boldklubben Skjold A/S, men rykker nu telt-pælene lidt nærmere mod Odense, idet familien har købt hus i Korup.

Ny skattechef i Odense Kommune



Bent S. Madsen er pr. 1. september ansat som ny skattechef i Borgmesterforvaltningen. Han er 54 år og oprindelig uddannet revisor, hvilket både har ført ham til Odense Skattevæsen, Sønderø Kommunes

Skatteadministration samt Frederiksberg Kommune, hvor han de sidste tre år har haft stilling som kontorchef og leder af Erhvervsledningskontoret. På trods af job i Sønderø og Frederiksberg har Bent været Odense-borger hele sit liv.

Nyt system til indkøbsaftaler

Der er godt nyt til de mange, der køber ind for Odense Kommune. Nu kommer kommunens indkøbsaftaler nemlig i et nyt og brugervenligt design.



Indkøbskontoret lancerer nu et elektronisk aftalekatalog. Systemet hedder KUBUS Tradebuilder og er et internetbaseret standardssystem. KUBUS er mere overskueligt end det tidligere system og har gode hjælpefunktioner.

Bl.a. kan brugeren lave sin egen favoritliste med de hyppigst brugte indkøbsaftaler, og der er mulighed for erfaringsudveksling og vidensdeling omkring produkter og leverandører. Indkøbskontoret er i gang med at overføre alle data til det nye system og regner med, at det er klar til brug i løbet af 4. kvartal. Hver enkelt bruger får et password og yderligere information om det nye indkøbssystem i løbet af efteråret, hvor der også vil være mulighed for at tilmel-

de sig et introduktionskursus. Hvis du vil vide mere nu, kan du ringe til Annette Bjørn på telefon 6551 2058.

Fakta om Indkøbssystemet:

- Der er ca. 1.100 indkøbere i Odense Kommune og de kommunale selskaber.
- Odense Kommune har pt. 460 aktive indkøbsaftaler, fordelt på 260 leverandører, heraf 113 aftaler indgået med dokumenterede miljøhensyn, og 128 aftaler med mulighed for e-handel via webshop.
- Omsætning på indkøbsaftaler i 2002: kr. 256 mio. kr.

❖ Af Annette Bjørn, Indkøbskontoret

eOdense - dit digitale rådhus

Fredag den 7. november er der eOdense - dit digitale rådhus i rådhus-hallen. Her har borgere mulighed for at komme og se og afprøve udvalgte selvbetjeningsløsninger, som Odense Kommunes hjemmeside tilbyder. Digital signatur, beregning af boligydelse og e-boks er bare nogle af de mange løsninger, der vil vises på de forskellige stande. Der vil blandt andet være en særlig stand for børnefamilier, hvor man kan se de

muligheder, Odense Centralbibliotek og Lille Knud lokker med på nettet. Også ældre og unge kan have særlig interesse i standene, hvor boligkatalog for ældre og Studieguiden tilbyder nye services for begge grupper. Der vil også være konkurrencer i løbet af dagen, og et par af landsholdets håndboldpiger dukker op. Borgmester Anker Boye åbner eOdense kl. 11 og den digitale dag lukker ned igen klokken 17.

Organisation sendt til røntgen

En hel organisation er sendt til røntgen-lægen. Netop nu sidder Odense Kommune i venteværelset – og du er med!



Enig. Det er et lidt populært – men meget rammende – billede af det, der netop nu sker i arbejdet med den nye struktur i Odense Kommune. Et hold af kommunale medarbejdere på tværs af forvaltninger og kontorer er nemlig samlet for at tage et øjebliksbillede af vores struktur netop nu. Opgaven er at få stillet en "diagnose": Hvordan fungerer den administrative og politiske struktur? Hvilke fordele er der, og – ikke mindst – hvilke ulemper? Spørgsmål, som i høj grad berører dig som ansat i virksomheden Odense Kommune. Hvor trykker skoen, kan det gøres bedre – eller skal vi holde fast i nogle fornuftige strukturer, der har vist sig at virke godt? Spørgsmål, der er vanskelige at drøfte for 16.000 medarbejdere på én gang. I stedet etableres der nu fokus-grupper, der skal drøfte nogle af de mange emner. Grupperne bliver sammensat af medarbejdere med vidt forskellig erfaring og baggrund. Du er måske ikke med i en fokus-gruppe, men kender én, der er. Du kan så drøfte strukturprojektet med vedkommende – eller give din mening til kende på anden måde. Personalebladet eller debatsiderne på strukturportalen er blot nogle af mulighederne.

Kerneopgaver kulegraves

Ud over analysen af vores nuværende struktur arbejdes der med to andre områder under strukturprojektet: Kommunens kerneopgaver skal afdækkes, og der skal laves en opgørelse over omkostningerne til administration i centralforvaltningerne og områdekontorerne. Odense Kommune løser i dag mange vidt forskellige opgaver. Nogle er fastlagt i lovgivningen, mens andre udføres for at give en god service. Fremover vil det også være sådan, men det er ikke givet, at service-opgaverne eller –niveauet vil være det samme. Alt efter hvor og hvordan, der sker ændringer, vil det få betydning for mange medarbejdere. Det hævdes, at Odense Kommunes administration er for dyr. Vi tager fat på at undersøge, om der er hold i dén påstand. En del af svaret kommer i løbet af efteråret, når Kommunernes Revision har set på, hvordan pengene bruges i centraladministrationen og områdekontorerne.

... og hvad så?

Efteråret skal med andre ord bruges på en analyse af Odense Kommune her og nu. Der skal tages et øjebliksbillede: Hvad virker godt – og hvad skal ændres? Svaret fra røntgenlægen forventes til februar...

"På vej..." til dig

Velkommen til første udgave af nyhedsbrevet om strukturprojektet i Odense Kommune. Fremover vil du i hvert nummer af Vid&Bid finde en ny udgave af nyhedsbrevet med opdateringer, resultater og nye tiltag på vejen mod en helt ny struktur. Har du spørgsmål til arbejdet, forslag til emner, vi skal kaste lys over, eller en god idé, så send os et par linier på mail eller ring. Kontakt: info.bmf@odense.dk eller tlf. 1022

Nye ledere konstitueres

Strukturprojektet har allerede lagt en dæmper på ansættelse af nye ledere i kommunen. For at have flest mulige frihedsgrader, når den nye struktur skal på plads, er der indført begrænsninger for ansættelse af topledere. I praksis gælder det ved besættelse af ledige stillinger på ledelsesniveau 1 og 2 samt ledelsesniveau 3 på det administrative område, bortset fra konstituering.

Radio-aktive er vi ikke, men

er du koblet til Odense Kommunes Medarbejder-Portal, eller har du adgang til internettet, så kan du følge strukturarbejdet på tæt hold. Begge steder er der oprettet et særligt struktur-tema rettet mod medarbejdere og borgere. På MedarbejderPortalen har du også mulighed for at tilmelde dig det elektroniske nyhedsbrev. Det udsendes hver måned og er dermed et godt og aktuelt supplement til nyhedsbrevet "På vej..."

En god Århus-historie

Hvad er kommunens kerneopgaver? Hvilke opgaver skal vi løse, og hvilke kan vi løse efter eget ønske? De spørgsmål er netop nu aktuelle i Odense og Århus. Århus Kommune har som de første kortlagt kommunens kerneopgaver. På mange felter er der stor lighed mellem Odense og Århus, og derfor har Odense Kommune købt den viden, man indtil nu har opnået i Århus. Dermed kan Odense kickstarte arbejdet og spare tid.

PÅ VEJ...

Redaktion: Svend Tychsen (ansvh.),
Birgitte Junge og Ole Worregård



Mød Lille Knud på nettet

Nu kan børn og voksne møde en sjov lille fyr på Odense Kommunes hjemmeside. Lige inden børnenes sommerferie havde "Lille Knuds guide til børne- og ungdomskultur" nemlig premiere.

Lille Knud er en del af et projekt, der skal styrke Odenses mangfoldige børne- og ungdomskulturliv. Med figuren og logoet Lille Knud, som er inspireret af Knud den Hellige fra Odenses byvåben, er der skabt en fælles platform for børne- og ungdomskulturen. Internetportalen giver et overblik over tilbud og aktiviteter til børn og unge. Man kan f.eks. finde oversigter over arrangementer for børn og unge i Odense, børnenes egne reportager, en hel sektion kun om eventyr, et væld af internetlinks til sjove og nyttige ting for børn og unge.

www.odense.dk/lilleknud



KANTINEN

Af Trine Nørregård Madsen

