

Læs bl.a. om:

Hvad med strukturen?

Bytte-bytte arbejdsplads

Sundere hverdag

Løn & Pension - rigtig gode!

Vid&Bid

SEPTEMBER 2005

ET MAGASIN FOR ANSATTE I ODENSE KOMMUNE



Social- og sundhedshjælpere på overlevelsestur

"Det vildeste!"



Det vildeste! Sådan beskriver Social- og sundhedshjælperne fra Papirgården deres overlevelsestur. Læs hvorfor afdelingen stadig svæver rundt på små skyer.



Hvor langt er vi med kommunens nye struktur?



Nye opgaver følger med kommunalreformen. En af dem er sundhedsområdet. Fire embedsmænd er sammen med seks politikere i gang med at tegne strukturen.



Det går stærkt, når Line Nielsen cykler rundt og hjælper kommunens afdelinger til at blive sundere.



Bytte-bytte arbejdsplads. Anne fra Odense Kommune har i en periode byttet job med Eva fra Rambøll. Det har givet et helt nyt syn på jobbet.



Løn & Pension er så gode til deres arbejde, at de måske bliver til et aktieselskab.



Karsten Gundorph er en Social- og sundhedshjælper med en special hobby. Han samler på transistorradioer.

REDAKTION

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
Ulrik Schøsler - ush@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 3005
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



Kim Bech er ny kok i rådhusets kantine.

Knud Ørnstrøm gik på pension efter 16 år som kok på rådhuset.



Skriv bedre breve

I Odense Kommune er det vores mål, at modtagere af vores kommunikation forstår budskaberne. I breve, e-mails m.m. skal sproget være til at forstå og handle på. Nu kan du få inspiration til at få sproget til at glide. Klik ind på Medarbejderportalen under IT og Kommunikation. Her finder du Odense Kommunes nye sprogpolitik "Vores sprog", ligesom du også kan hente gode tips til breveskrivningen og dine e-mails.

Husk at uddannelsescentret her i efteråret igen udbyder "Skriv endnu bedre kurser". Hold øje med Medarbejderportalen og posten - et kursusprogram er på vej...

Nye kokke i Slotsgade og på Rådhuset

En lun sommerdag sidst i juni var det sidste arbejdsdag for rådhusets kok Knud Ørnstrøm. Efter 16 år som kok på rådhuset indledte Knud og hans kone Anni, der også har arbejdet i kantine, pensionisttilværelsen. Parrets afsked blev fejret med masser af gæster, taler og naturligvis god mad. Den 1. august overtog Kim Bech rådhusgrøderne. Kim har de sidste 11 år været ansat som kok i kantine i Slotsgade/Vindegade og er der blevet afløst af Michael Knudsen.

Vind-om-sust arbejdsplads

Vinden har været en hyppig gæst i Dagpenge- og Revalideringsafsnittet denne sommer. Afdelingen skulle have skiftet vinduer og radiatorer, men midtvejs i udskiftningen gik håndværkerne på ferie og uheldigvis for personalet skete det midt i en kold og våd dansk sommer. Tilbage stod ca. 40 medarbejderne i træk og kulde og uden gardiner til at skærme computerne for sollyset fra vinduerne. Desuden havde håndværkerne efterladt en 40 cm. bred sprække mellem gulv og væg på kontorerne.

- Vi fik udleveret en rulle brunt papir som rullegardin og hullerne i væggen blev stoppet med tæpper fra Odense Brandvæsen, fortæller Margit Christensen, der var en af de forfrosne medarbejdere. Hun fortsætter: - Der opstår jo noget galgenhumor i sådan en situation, så vi har lavet et slogan: "Dagpenge- og Revalideringsafsnittet har altid et alternativt besparelsesforslag!" Man kan f.eks. forestille sig følgende samtale:

Borger: - Hvorfor har I brunt papir på vinduet?

Sagsbehandler: - Det er for at vi kan se teksten på computerskærmen.

Borger: - Hvorfor har I ikke et rullegardin med solfilter?

Sagsbehandler: - Det er alternativ besparelse.



Rosengård har fat i medarbejderne

Det er hårdt arbejde at være ansat i Odense Kommunale Ældrepleje. Men med de rette hensyn og rette indstilling er det også en god arbejdsplads. I distrikt Rosengård gør de deres for, at medarbejderne bliver på arbejdsmarkedet.

Derfor fik afdelingen årets pokal for at gøre "en særlig indsats inden for arbejdsfastholdelse". De næste tolv måneder står pokalen rundt omkring på kontorene på distrikt Rosengård. Medarbejderne skal holde i mange år, og det mål har alle for øje. Flexjob, hensyn til ældre

medarbejdere og genansættelse efter lang tids sygdom er et udpluk af de initiativer, som gør, at Hovedudvalget gav prisen til distrikt Rosengård.

Glæden ved at modtage vandrepokalen sidste år var stor for dagplejecenterleder Anne Hansen (venstre). Den slags skulderklap gør altid godt, og smilene var derfor store, da stafetten gik videre til distrikt Rosengård, der var repræsenteret ved distriktchef Ingelise Johansen (højre) og næstformand i lokaludvalget for distrikt Rosengård Inge Klinkby Larsen (midten).



Teambuilding

Det vildeste – ganske enkelt!

De anede ikke, hvad de skulle. En besked om, at de skulle være væk fra arbejdspladsen fra tirsdag morgen til onsdag aften plus en pakkedliste var alt, hvad de havde at holde sig til. De fleste af medarbejderne fra lokalgruppen var spændte og vel også lidt nervøse, nogle var endog temmelig skeptiske.

Hvad havde Helle nu fundet på? Helle er gruppeleder Helle Meyer. Hun har været leder i to år, og i den periode er et underskud på 1,5 mio. kr. vendt til et overskud på 400.000. Bag tallene gemmer sig en organisationsudvikling med fokus på uddelegering af ansvar, samarbejde og engagement. Sygefraværet er faldet drastisk og den andel af arbejdstiden, som medarbejderne bruger ansigt-til-ansigt med borgerne er vokset betydeligt. Det kører ganske enkelt godt!

DET VAR SKIDT

- Før var vi nede og slikke gulvbrædderne, siger Karina Nørrelund, social- og sundhedshjælper gennem mere end 20 år. – Vi havde en masse sygefravær, og år efter år var der stort underskud. Det er blevet vendt helt rundt nu!

'Kovendingen', der gav penge i kassen, var den direkte anledning til, at der skulle ske noget ud over det sædvanlige; noget, der holdt lokalgruppens medarbejdere åndeløse, til de fik at vide, hvad der skulle ske.

Målet var et naturområde i Nordjylland, hvor professionelle kursusarrangører, stuntmen og andet godtfolk var parate til at tage sig kærligt af social- og sundhedshjælperne.

- Det var bare helt kanon, siger Bettina Ølund. – Vi havde så mange oplevelser på de to dage, og der var endda meget, vi ikke prøvede.

En øvelse, hvor en pil med metalspids blev brækket mod hendes strubehoved, var nok det mest grænseoverskridende for Bettina selv. Efter det kunne de bare komme an!

For Lotte Hansen er en spadseretur hen over tre meter gløder det stærkeste minde fra turen.

Social- og sundhedshjælperne fra Papirgården, nærmere bestemt lokalgruppen, Distrikt Hunderup/Indre By, svæver stadig rundt på små skyer efter en fantastisk oplevelse i juni måned.

- Jeg skulle lige tænke mig om, inden jeg gjorde det. Det er noget med at overskride ens egne grænser, og bagefter – ja, så ku' jeg bare det hele!

Karina Nørrelund har ikke kørekort, men havnede alligevel bag rattet i en bil og styret på en motorcykel – med bind for øjnene. For Dorthe Hansen havde turen mange højdepunkter, bogstavelig talt. Et af dem var, da hun hang 22 meter oppe i et træ.

GLEMTE VERDEN OMKRING

- Egentlig var jeg lidt ked af at skulle af sted, for min datter havde fødselsdag den ene af dagene, fortæller Dorthe. - Men da først vi kom i gang, glemte jeg alt andet. Jeg var faktisk tæt på ikke at få ringet hjem!

Hver og en beretter om personlige sejre ved konfrontationen med dramatiske udfordringer, men de garanterer, at ingen vendte hjem med personlige nederlag.

- Der var intet pres. Tværtimod støttede vi hinanden, og hvis man ikke havde lyst til det ene eller det andet, så lod man bare være, understreger Karina Nørrelund.





- Mon ikke de undrede sig over sådan en flok som os, griner Karina Nørrelund.
- Det havde de aldrig prøvet før med en gruppe social- og sundhedshjælpere. Det plejer at være ledere, der kommer af sted på sådan en tur, men vi fik vist kørt dem lidt trætte! Kan I huske, som de så ud ved morgenmaden?



- Men havde man lyst, så fik man hjælp - både af hinanden og af kursuslederne. De var fantastisk gode til at støtte, og de gjorde virkelig meget ud af sikkerheden hele vejen igennem, fortæller Dorthe Hansen.

- Ja, alt fungerede som det skulle, siger Bettina Ølund. - Også maden var perfekt og stedet - det hele!

DET HANDLER OM SAMARBEJDE

Der var en mening med strabadserne. Samarbejdet var omdrejningspunktet. Det at finde ud af, at man kan bruge hinanden, at komme tæt på hinanden og at opdage nye sider af kollegerne.

- Vi kan mærke det i dagligdagen, siger Lotte Hansen. - I gamle dage var vi to teams, der stort set ikke kunne finde ud af at bruge hinanden til noget som helst. I dag er vi én gruppe, og vi har det rigtig godt sammen.

- Lige efter turen var vi højt oppe at køre, husker Karina Nørrelund. - Adrenalinene kogte, og det var så dejligt at snakke med de andre, om alt det vi havde oplevet.

- Vi har også fortalt de gamle om vores oplevelser, fortæller Dorthe Hansen.
- Umiddelbart syntes de måske, at det var nogle mærkelige ting, vi havde været ude for, men så fortalte vi, at det jo handlede om vores samarbejde og om at tro på os selv. Så kunne de godt se meningen med det hele.

Så begejstrede er de fire, at de ikke ville være to sekunder i tvivl, hvis de fik valget mellem en flot middag på en dyr restaurant, en check med et pænt rundt beløb eller en ny tur efter samme model.

- Vi snupper turen, siger Lotte Hansen, og de andre nikker. - Der var så meget, vi ikke fik prøvet, så hvis vi får chancen, så vil vi gerne af sted igen, siger Bettina Ølund.

IKKE BARE BELØNNING

Helle Meyer er klar over, at der bliver noget at leve op til næste år, hvor der forhåbentlig igen bliver et overskud at nyde godt af.

- Vi finder ud af noget, smiler hun.
- For det er 100 % sikkert, at medarbejderne skal have en form for belønning, når de yder en flot indsats - og det gør de! De har fået en masse ansvar, og de har forstået at tage imod det. Det handler ikke om, at de skal løbe hurtigere, at vi er blevet færre, eller at vi sparer på tiden hos borgerne. Vi bruger bare vores tid bedre, og vi har nogle af kommunens mest tilfredse brugere.

- Og ved du hvad. Jeg kalder det en belønning med sådan en tur, men faktisk var det en investering i udvikling. Og hvis man vil tjene noget, må man også investere. Så enkelt er det!



Privat fotos

Af Kim Jørstad,
arkitekt kommunikation

STRUKTUR:

Fællesadministrativ struktur på plads

Nye kompetencecentre oprettes inden for IT, personale og økonomi samt et Direktørsekretariat med afsæt i projektarbejdsformen. Sådan lyder overskriften på et oplæg om Odense Kommunes fællesadministrative område, som Direktørmødet besluttede 22. august og som henholdsvis Økonomiudvalget og Byrådet tager stilling til 7. og 21. september. Men hvad ligger der egentlig bag de fine ord?



Den vigtigste brik i strukturarbejdets vision er uden tvivl: borgeren i centrum. Odense Kommune skal være en moderne, offentlig organisation. Men for at vi kan sætte borgeren i centrum og leve op til visionen over for omverdenen, så kræver det, at vi bag skrivebordene og skrankerne ændrer vores måde at arbejde på. Vi skal forberede os på nye opgaver og nye udfordringer. Med andre ord, vi skal udvikle vores kompetencer. Ét af værktøjerne i bestræbelserne er etableringen af de fællesadministrative funktioner. Og sådan kommer det til at se ud.

VI HAR BRUG FOR NYE KOMPETENCER

Der oprettes tre kompetencecentre i den nye struktur inden for områderne økonomi, Personale og IT. Kompetencecentrenes overordnede opgaver bliver blandt andet at indgå i projekter, som direktørgruppen sætter i gang. Desuden skal centrene hjælpe fagforvaltningerne og give sparring, når de fx skal udarbejde handlingsplaner for både den strategiske ledergruppe og forvaltningerne. På den måde sikres en tværgående og fælles indsats på tre vigtige områder i Odense Kommune.

ØKONOMI - OVERORDNET KOORDINERING FRA RÅDHUSET

Kompetencecenter Økonomi kommer langt hen ad vejen til at ligne den form, økonomiområdet har i dag. Det betyder blandt andet, at centret bliver ansvarlig for den økonomistyring, der sikrer, at den daglige økonomistyring på forvaltnings-, afdelings- og institutionsniveau fungerer tilfredsstillende. Kompetencecenter Økonomi bliver et samarbejde mellem forvaltningernes økonomimedarbejdere og kompetencecentret, og de berørte medarbejdere skal derfor ikke flytte. Det forventes, at Kompetencecenter Økonomi træder i kraft 1. november 2005.

PERSONALE - MENNESKET SOM VIGTIGSTE RESSOURCE

Kompetencecenter Personale skal blandt andet arbejde med organisationsudvikling, ledelses- og medarbejderudvikling, arbejdsmiljø, ansættelsesforhold, løn, MED-systemet m.m.. Overordnet set skal centret bidrage til, at Odense Kommune fortsætter sin udvikling som en moderne arbejdsplads. Udgangspunktet for centret er at indgå i et samspil med forvaltningerne og løse så mange opgaver som muligt direkte med de enkelte arbejdspladser. Hver forvaltning vil derfor indgå i en tæt dialog med Kompetencecenter Personale i arbejdet med at løse opgaver inden for organisations- og personaleudvikling.

Det er planen at ansætte en Personalechef pr. 1. januar 2006, som skal være med til at etablere kompetencecentret og samle alle medarbejdere, når de fysiske rammer er på plads i løbet af første halvår 2006. Kompetencecenter Personale oprettes senest 1. april 2006.

IT - STRATEGI OG DRIFT DELES OP I TO

En samling af IT-området har været undervejs i et par år. IT-medarbejdere fra Kultur- og Socialforvaltningen har i snart et par år været en del af det nuværende IT-Center. Men fra 1. november 2005 etableres der et Kompetencecenter IT. Centret skal fungere som Odense Kommunes strategiske IT-enhed og samtidig servicere forvaltningerne inden for centrale IT-mæssige kerneområder. Centrets hovedopgaver bliver blandt andet Odense Kommunes IT-strategi, IT-handlingsplan, IT-sikkerhed samt styring og koordinering i udviklingen af fælles systemer og opgaver. Desuden skal Kompetencecenter IT udgøre et fælles videnscenter for det samlede IT-område i Odense Kommune.

I sammenhæng med Kompetencecenter IT skabes der også fra 1. november 2005 et servicecenter på IT-området. Hovedopgaverne for dette center bliver blandt andet brugeradministration, driftssupport og Hotline.

DIREKTØRSEKRETARIAT ETabLERES

I Borgmesterforvaltningen etableres der et Direktørsekretariat fra 1. januar 2006. Direktørsekretariatet skal, som navnet antyder, være sekretariat for den samlede direktørgruppe. Samtidig skal Direktørsekretariatet fungere som projektsekretariat. Opgaven for sekretariatet bliver at

afgrænse, styre og organisere samt følge op på tværgående og strategiske projekter i Odense Kommune. Kommunikationsområdet bliver også forankret i Direktørsekretariatet, hvilket betyder, at Informationstjenesten får til huse i det nye sekretariat.

LÆS MERE

Du kan læse mere om indholdet i de nye tiltag på Strukturflisen på Medarbejderportalen og i kommende numre af Nyt fra ledelsen. Desuden vil næste nummer af Vid & Bid være et tema nummer om struktur.



Hvad betyder...

I strukturprojektet dukker der løbende mange nye ord og vendinger op. Nogle er ganske forståelige for mange erfarne kommunalt ansatte. Men andre er nye, smarte såkaldte buzz-words fra management verdenen. Hvad ligger der egentlig bag? Her er en mini "Buzz word Parlør" til brug i denne artikel.

...KOMPETENCEUDVIKLING?

Betyder blandt andet aktiviteter rettet mod udvikling af medarbejderes kompetencer ofte af en art, der rækker ud over det rent faglige jobindhold. Det kan fx være uddannelses- eller udviklingsaktiviteter, der er rettet mod personlige eller sociale kompetencer som fx evnen til at arbejde i team eller i projekter. (Børsens Management Leksikon, 2001)

...PROJEKTORIENTERET?

En projektorienteret arbejdsform sætter fokus på at få løst en opgave, der er af begrænset varighed, og som ikke er rutine-

præget. Herved kommer den til at stå i modsætning til de arbejdsformer, der vedrører driftsbetonede, gentagne og rutineprægede opgaver. (Børsens Management Leksikon, 2001)

...STRATEGISK NIVEAU?

Den eller de enheder i organisationen, hvor virksomhedens mere langsigtede planer fastlægges. Her løses opgaver, som omfatter hele virksomheden (idé og mål), som har betydning for virksomhedens fremtid. Det kræver samarbejde og koordinering mellem flere funktioner i virksomheden. (Børsens Management Leksikon, 2001)

Forandring flytter grænser

Strukturarbejdet betyder forandring.

Vid & Bid har talt med to medarbejdere, der har prøvet det før.

FIND FAMILIEFØLELSEN

Pilotprojekter ender nogle gange med løsninger. For halvdelen af siden rykkede edb-medarbejderne i Kultur- og Social-



NAVN: HENRIK KÜHLMANN JØRGENSEN.
ALDER: 35 ÅR.
UDDANNET INFORMATIK-ASSISTENT.
HAR ARBEJDET FIRE ÅR SOM
IT-DRIFTSKONSULENT.

forvaltningen ind i IT-centret. Nu følger de andre forvaltninger efter. IT-driftskonsulent Henrik Kühlmann Jørgensen glæder sig til familieførelsen.

- Hvis det skal fungere, må alle være indstillet på at arbejde sammen. Det kræver fællesskab. Det nytter ikke noget, hvis der sidder en eller to og hænger. Alle skal støtte op, fortæller Henrik Kühlmann Jørgensen.

Meget er nyt. Rutiner og "plejer" er kørt ud på et sidespor, så hvis den fælles vilje mangler, så er det op ad bakke.

- Nu bliver vi samlet endnu flere, og det er min erfaring, at man er tvunget til at tænke som én stor familie. Det er

måske ikke alle, der vil. Det kræver jo, at man synes, det er rart at være en stor familie, siger Henrik Kühlmann Jørgensen.

FLERE FAGLIGE UDFORDRINGER

Nye kollegaer. Nye omgivelser. Nye arbejdsopgaver. Edb-medarbejder Carsten Nydam fra Ældre- og Handicapforvaltningen går til forandringerne med oprejst pande. Kommunens IT-medarbejdere samles under en hat. Det betyder flere kollegaer, men også flere udfordringer.

- Det betyder, at vi kan få større glæde af hinanden. Vi er



NAVN: CARSTEN NYDAM.
ALDER: 33 ÅR.
UDDANNET EDB-ASSISTENT.
HAR ARBEJDET FEM ÅR SOM
EDB-MEDARBEJDER I ODENSE KOMMUNE.

flere, der i dagligdagen kan bruge hinanden og udnytte de stærke sider hos den enkelte medarbejder. Fagligt bliver det spændende, at vi kan sparre med hinanden, siger Carsten Nydam. Fysisk er den lille håndfuld af IT-medarbejdere fra Ældre- og Handicapforvaltningen allerede flyttet.

- Det tager jeg nu stille og roligt. En moderne virksomhed skal gennemgå forandringer. Inden for IT-området står vi jo aldrig stille. Tingene udvikler sig hele tiden. Så det følger med, siger Carsten Nydam.

Af Ulrich Schøsler og Henrik Kruse, Informationstjenesten

Seks politikere og fire embedsmænd er i fuld gang med at skitsere sundhedsopgavernes fremtid i det kommunale landskab.

Billedet står uskarpt endnu, men man fornemmer både bjergtinder, dale og uudforskede terræner. I forgrunden står det meste ret klart, mens konturerne lidt længere tilbage er udviskede og slørede.

Nej, det handler ikke om alper og Østrig, men om planer og visioner for alle de sundhedsopgaver, som Odense Kommune skal tage sig af, når kommunalreformen vokser fra skrivebord til virkelighed.

På kort sigt handler det om de opgaver, der allerede er kommunens. Sundhedsområdet er en af de helt store hurdler, der skal falde på plads, før kommunens egen strukturreform kan føres ud i livet ved årsskiftet.

På lidt længere sigt er det kommunalreformen, der vender en masse sten i sundhedsverdenen. Forebyggelse og sundhedsfremme bliver overført fra amt til kommune, og det samme gælder specialtandplejen. Genoptræning bliver entydigt en kommunal opgave. Og det er også kommunerne, der skal medfinansiere sygehusvæsenet, selv om sygehuse bliver placeret i de nye regioner.

De store linier er således tegnet, men mange ubekendte skal falde på plads, før alle kender de præcise vilkår og retningslinier. Ingen har for eksempel overblik over finansieringen, før staten har meldt endeligt ud.

STORE SPØRGSMAÅL

Inden for de næste fire-fem måneder skal et politisk udvalg på seks personer, en fra hvert parti, og et sekretariat på fire personer få så meget hold på sundhedsopgavernes fremtid, at de har et beslutningsgrundlag parat til Økonomiudvalget. De store spørgsmål er, hvordan sundhedsopgaverne skal struktureres, og hvordan de økonomiske perspektiver ser ud. Spørgsmålet er også, om Odense skal have sin egen sammenhængende sundhedspolitik. Forvirret? Nervøs? Ikke de fire medlemmer af sekretariatet. Ydmyghed blandet med begejstring er nok en



Skitse til et sundheds

mere passende betegnelse for de følelser, Finn Stærmoser, Henning Tønning, Jette Sørensen og Britt Toftgaard giver udtryk for her ved tærsklen til et travlt andet halvår. De fire skal i fællesskab give sparring og rådgivning til det politiske ad hoc-udvalg, det såkaldte §17, stk. 4 udvalg. Mere tør kan betegnelsen næsten ikke være, men faktisk repræsenterer udvalget et utraditionelt forsøg på at få styr på et stort politisk område med forgreninger ud i alle forvaltninger.

PÅ KORT OG PÅ LANGT SIGT

Inden årsskiftet skal arbejdet munde ud i vigtige politiske beslutninger. Det gælder i hvert fald med hensyn til tilpasningen til den nye struktur i kommunen – altså på det relativt korte sigt. Med hensyn til kommunalreformens konsekvenser kommer alle elementer formentlig ikke på plads i år.

- Kommunalreformen træder jo i kraft ved årsskiftet til 2007, siger Finn Stærmoser, der er formand for sekretariatet. – Der er altså mere tid til overvejelserne, og der er også mange ubekendte endnu.

Derfor overvejes det, om §17, stk. 4-udvalget eventuelt kan fortsætte sit arbejde ind i 2006.

Finn Stærmoser har sit daglige arbejde i Borgmesterforvaltningens Ledelsessekretariat, og han har efter eget udsagn ingen særlig viden om sundhedsområdet. Det har til gengæld de tre kolleger i sekretariatet. Britt Toftgaard har været socialoverlæge i kommunen i 10 år. I dag er hun sektorchef i Kultur- og socialforvaltningen inden for området sikring og revalidering. Jette Sørensen er konsulent i Ældre- og Handicapforvaltningen. Hun har tidligere været ansat i amtet i forskellige funktioner. Henning Tønning er ansat i Børn- og Ungeforvaltningen, hvor han er over-

§17, stk. 4 udvalget

Stina Willumsen,
SF (formand for § 17 udvalget)

Tina Bue Jensen,
Socialdemokraterne

Per Berga Rasmussen,
Enhedslisten

Kamma Lauenborg,
Venstre

Vivi Kier,
Det Konservative Folkeparti

Erik Simonsen,
Radikale Venstre (næstformand)



landskab

tandlæge i den kommunale tandpleje. Tilsammen ved de rigtig meget om sundhedsopgaver, og det de ikke ved, det skal de finde ud af.

- Politikerne er valgt til at tilgodese nogle bestemte ønsker og idéer, siger Henning Tønning. - Og de vil næsten pr. definition være uenige om nogle punkter. Det må de så være. Vi skal blot give dem det optimale grundlag for at være enige eller uenige.

PROBLEMER OG MULIGHEDER

Bortset fra Finn Stærmose er ingen af de fire vant til at være i tæt kontakt med byrådsarbejde. De er enige om, at det er med til at gøre opgaven spændende.

- Men svært kan det blive, fastslår Jette Sørensen. - Vi kender endnu ikke de præcise vilkår for økonomien. For eksempel skal ressourcerne til forebyggelse og sundhedsfremme et langt stykke ad vejen findes inden for de eksisterende budgetter. Filosofien om, at vi kan spare penge på sygehusområdet ved at øge den forebyggende indsats kan blive vanskelig at realisere, og det vil være et meget usikkert grundlag at planlægge på.

- Et eksempel på en anden udfordring bliver at gear kommunen til at overtage amtets opgaver i princippet fra den ene dag til den anden, tilføjer

- Vi skal samle en masse information og inspiration til politikerne i udvalget, forklarer Finn Stærmose. - De brænder for opgaven og har bedt om, at der bliver plads i udvalgsarbejdet til at tænke nyt og visionært. Vi skal for eksempel også sammensætte et program, så politikerne kan komme ud og se, hvad man gør andre steder. Der bliver garanteret et hav af input, og vi skal hjælpe med at skabe overblik og opstille løsningsmuligheder. Finn Stærmose, Henning Tønning, Britt Toftgaard og Jette Sørensen udgør de fire embedsmænd i udvalget.

Henning Tønning. - Hvordan skal man sikre, at amtet kan løse opgaverne frem til den sidste dag i 2006, og at kommunerne kan tage over fra den næste dag? Det bliver ikke nemt.

- Der er rigtig mange udfordringer, men også muligheder, understreger Britt Toftgaard. - Vi skal udnytte de chancer, der ligger i, at det hele bliver mere enkelt, når flere sundhedsopgaver ligger i kommunerne. Det kan give en synergieffekt, som vi skal forstå at udnytte. På samme måde skal vi benytte lejligheden til at tænke på tværs af sektorer. Indsatsen for sundhed er jo ikke noget, der kan isoleres til en enkelt forvaltning.

NÆSTEN REN TAVLE

- Vi - og politikerne - er indstillet på, at Odense skal være toneangivende på sundhedsområdet, siger Finn Stærmose.

- Kommunens størrelse kommer os til gode, også fordi vi allerede har erfaring med mange sundhedsopgaver, som vi har løst alene eller i samarbejde med amtet.

Der er meget, der ikke er nyt for os, og samtidig har vi anledningen til at gribe det hele an på nye måder. Tavlen er næsten visket ren.

Sekretariatet og det politiske udvalg tog hul på arbejdet allerede før sommerferien. Mødekalenderen taler om et møde hver 3. uge med det politiske udvalg.

Papirbunkerne er allerede ved at vokse sig store på sekretariatets arbejdsbord, men medlemmerne understreger, at de ikke har i sinde at forsvinde i papirbunker.

- Tværtimod vil vi gøre meget for at være åbne og inddrage alle, der har viden og idéer. Og vi vil gøre meget for at informere hele organisationen, siger Finn Stærmose. - Hvad det angår, kan man betragte denne artikel i Vid & Bid som et startskud, og vi vil være flittige til at følge op med information.

*Af Kim Jørstad,
arkitekt kommunikation*

Hun skal gøre vores hverdag sundere

Der er fuld fart på Odense Kommunes nye projektleder for sundhedsfremme. Line Nielsen cykler rundt til afdelinger i hele kommunen for at få sundhed på dagsordenen.



- Det er perfekt, at jeg kan kombinere den opsøgende del af arbejdet med selv at få noget motion, smiler Line Nielsen, mens hun byder på vand,

- Jeg er blevet godt modtaget, og vi har allerede mange fine projekter i støbeskeen, fortæller hun.

HVORDAN GØR MAN?

Hvad gør man, hvis ens arbejdsplads ønsker at starte et sundhedsfremmeprojekt?

- Det første man gør er at kontakte mig, hvis man har en idé til et indsatsområde eller har brug for inspiration til at få en idé, forklarer Line. - Så kommer jeg ud og snakker med afdelingen, hjælper med at beskrive projektet og videreformidler idéen til styregruppen. De giver så enten tilsagn eller afslag.

Et pilotprojekt skal berøre ca. 50 ansatte i en afdeling eller på en arbejdsplads. - Det er for at få et godt sammenligningsgrundlag til senere, fortæller Line.

FRA RYGESTOP TIL FORMIDDAGSGYMNASTIK

Blandt de projekter, der allerede er aftalt er f.eks. rygestop i Job- og Bistandsafdelingen, "Få en god pause" i Ejendomsafdelingen, "Sund på nattevagt" i Ældre- og Handicapforvaltningens og syv minutters formiddagsgymnastik i Ældre- og Handicapforvaltningens centralkøkken. Hver arbejdsplads aftaler selv mål og succeskriterier, og Line formidler kontakt til evt. eksterne konsulenter, der hjælper med det konkrete projekt.

DET ER ALDRIG FOR SENT

- Hele sundhedsfremmeprojektet skal give os idéer til at gøre hverdagen på arbejdet sundere og gøre det lettere at leve sundt, fortsætter Line. - Det

geniale ved at sætte fokus på arbejdspladsen er, at vi kan støtte hinanden. F.eks. kan man jo aftale at spise frugt i stedet for kager til møder, og man kan begynde at motionere sammen. Man får det ganske enkelt bedre, hvis man lever sundt. Endemålet er da heller ikke sundheden i sig selv, men rammen for at man kan leve det liv, man gerne vil leve. Og det er aldrig for sent at gå i gang. Et af Lines yndlingseksempler er en dame, der startede med at bestige bjerge, da hun var 66 år og nåede mere end 100 bjergbestigninger inden hun døde som 101-årig! - Det er da en historie, der giver livsmod, ikke? smiler Line inden hun hopper på cyklen for at besøge endnu en afdeling, der gerne vil sætte fokus på sundhed.

Af Katja Antabi, Informationstjenesten

Formål med sundhedsfremmeprojektet:

- 🍏 Fremme udviklingen af sunde arbejdspladser og medarbejdernes sundhed

Målsætning:

- 🍏 Nedbringe sygefraværet
- 🍏 Forbedre trivlsen og arbejdsmiljøet

- 🍏 Fastholde medarbejdere

Fokusområder:

- 🍏 Sund livsstil
- 🍏 Rygning, kost, motion
- 🍏 Gravide
- 🍏 Misbrugsproblemer

Line Nielsen cykler rundt til de forskellige afdelinger. - Det mindste jeg kan gøre er at gå foran med et godt eksempel, siger hun.

frisk frugt og nødder. Plakater med sunde budskaber på væggene vidner om, at ejeren har sundhed som arbejdsområde.

Line har siden april i år været ansat som projektleder for Odense Kommunes sundhedsfremmeprojekt. Et projekt, der varer til udgangen af 2006. Hun er uddannet fysioterapeut, har boet seks år i Afrika, hvor hun arbejdede med projekter og er ved at afslutte en uddannelse som "Master of Public Health" på Århus Universitet.

IKKE ET ENSOMT JOB

Selvom hun er den eneste ansatte i projekt sundhedsfremme, oplever Line ikke jobbet som ensomt. - Jeg bruger jo meget tid på at tale med mennesker, både i telefonen og "live", siger hun. De første måneder er gået med opsøgende arbejde. Line har bl.a. haft møder med sikkerhedsledere og afdelingsudvalg for at fortælle, hvad de kan bruge hende til.

- hvad er det?

I løbet af efteråret indføres NemKonto i Danmark. Det berører alle ansatte i Odense Kommune, men det er ikke alle, der behøver at foretage sig noget.

I november får alle danskere en NemKonto. NemKontoen er en helt almindelig bankkonto, som man har i forvejen - f.eks. lønkontoen. Når NemKonto træder i kraft, vil penge fra det offentlige vil automatisk blive overført til denne, i stedet for at blive udbetalt kontant eller på check. Det kan f.eks. være børnepenge, overskydende skat, pension eller løn til offentligt ansatte. Derfor bliver du som medarbejder i Odense Kommune berørt af Nemkonto, og har du kontakt med borgere og virksomheder, kan du blive stillet overfor spørgsmål om Nemkonto.

NemKonto berører dig, hvis du er:

- **Ansatt i Odense Kommune**
Din løn bliver sat ind på din NemKonto, og i fremtiden skal du ikke længere kontakte Løn og Pension, hvis du vil have lønnen ind på en anden konto. Nu sker ændringerne via www.nemkonto.dk eller i dit pengeinstitut. Du behøver ikke selv at gøre noget. Til oktober får alle danskere et brev fra Økonomistyrelsen, der foreslår, hvilken konto, der skal være din NemKonto. Hvis du er enig, skal du ikke gøre noget. Hvis du foretrækker en anden konto, er det nemt at ændre.
- **Ansatt, der har direkte borgerkontakt**
Har du direkte kontakt med borgere eller virksomheder, kan du få spørgsmål om NemKonto. Især vil det være vigtigt at ældre borgere får god og forståelig oplysning om hvad NemKonto vil betyde for dem.
- **Ansatt, der arbejder med udbetalinger**
Hvis du arbejder med udbetalinger skal du vide, hvordan NemKonto vil påvirke dit arbejde.

- **Skal du ændre din NemKonto, eller rådgive en borger om hvordan det gøres er der to muligheder:**
Du beder din bank om at ændre NemKontoen.
Du bruger hjemmesiden www.nemkonto.dk. Dette kræver digital signatur.

Du kan finde flere informationer om NemKonto på Odense Kommunes hjemmeside www.odense.dk/nemkonto, på Medarbejderportalen eller på www.nemkonto.dk.
I Odense Kommune er der nedsat en projektgruppe, der sikrer, at den administrative del af NemKonto kommer på plads. Den borgerrettede del er forankret i Inkassokontoret. Når Borgerservicecentret er etableret og i drift, overtager det ansvaret for Odense Kommunes anvendelse af NemKonto.
Kontaktperson i Inkassokontoret er Torben Løber Jørgensen, tlj@odense.dk - lokal 1753.

Brug os på nettet - kampagnen er i gang

Som du kunne læse i forrige nummer af Vid&Bid er Odense Kommune med i en landsdækkende kampagne, som skal få danskerne på nettet.

Indtil den 14. november kan du se Lars Bom og Søren Fauli i tv- og radiospots, på plakater på skoler og institutioner, som bushængeskilte i Odense Bybusser, på storskærmen ved Banegårdscentret, som postkort vedlagt borgerrettede breve, på bibliotekerne og folkeregisteret.

Med humor skal de to skuespillere forsøge at få danskerne til at bruge internettet til f.eks. at melde flytning, søge boligstøtte, folkepension eller ordne skattesager.

Der har været afholdt miniseminarer for ansatte fra afdelinger, der har mange selvbetjeningsløsninger, så de er klædt godt på til at vejlede borgerne.

Der er også sendt plakater og foldere ud til de relevante afdelinger, som desuden kan deltage i konkurrencen om "Den bedste selvbetjeningshistorie" og vinde kage til hele afdelingen.

I Odense Kommune er der sat fokus på selvbetjeningsløsningerne flytteguiden, boligstøtte, skattemappen og pensionsguiden.

Vil du vide mere om kampagnen, kan du ringe til Katja Antabi, Informationstjenesten på lokal 1021.



- Vi bliver både klogere på hinanden og på os selv, siger medarbejdere fra kommunens Miljø- og Teknikforvaltning og det private rådgivningsfirma Rambøll, efter at de i en periode har byttet arbejdsplads.

- Det giver et nyt syn på jobbet at komme ud og se, hvordan andre gør, siger Anne G. Pedersen. Hun er en af de to medarbejdere fra Miljø- og Teknikforvaltningen, som siden maj måned har haft sin arbejdsplads hos Rambøll en til to dage om ugen.

- Alene det at skifte mit lille enmandskontor ud med et stort åbent kontor var lidt af en omvæltning. Men netop når man er på udveksling, er det rigtigt godt at sidde sammen med andre.

VARIATION ER GODT

Anne G. Pedersen arbejder normalt på Miljøkontoret, hvor hun blandt andet behandler spildevandssager.

- Mit arbejde er meget varieret. Jeg har både den faglige vinkel, myndighedsopgaver og kontakten til fru Hansen. Det savner jeg lidt hos Rambøll. Her handler det mest om projekter, hvor man trækker på sin faglighed.

- De opgaver, jeg løser hos Rambøll, ligger i periferien af mit faglige felt. Alligevel giver det en masse input til mit arbejde på Miljøkontoret. Især har det været inspirerende at se, hvordan Rambøll håndterer tids- og projektstyring. På det punkt har de nogle bedre værktøjer end os.



LETTERE SAMARBEJDE

Eva Lund fra Rambøll har også været glad for at indsnuse atmosfæren i Miljø- og Teknikforvaltningen.

- Nu ved jeg mere præcist, hvordan arbejdsgangen er, og hvilke bindinger det giver at arbejde i et politisk system.

Det er også blevet nemmere at gennemskue, om det er kommunen, et af de kommunale selskaber eller Miljøcenter Fyn, jeg skal kontakte i forbindelse med håndteringen af en rådgivningsydelse. Det vil lette samarbejdet fremover.

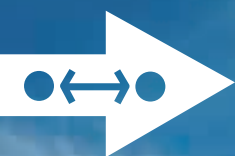
- Både hos Rambøll og i Miljøforvaltningen er vi gode til at arbejde tværfagligt og idéudvikle, men vi har forskellig tilgang til projekterne og projektstyringen. Derfor tror jeg, vi i fællesskab kan få idéer til nye spændende projekter til gavn for borgerne, siger Eva Lund.

UDVIKLING AF MEDARBEJDERE

Idéen til udvekslingen opstod tilfældigt på et møde mellem Miljø- og Teknikforvaltningen og Rambøll.

- Vi er interesserede i at give vores medarbejdere mulighed for kompetenceudvikling og karriereudvikling, siger Henrik Werchmeister, afdelingsleder hos Rambøll. - Og det er meget relevant, at især vores ledende medarbejdere forstår, hvordan en politisk organisation arbejder.

- Det har også fungeret godt med Anne G. Pedersen hos os. Eneste problem har været, at hun ikke kunne deltage i alle relevante møder. Ellers har det været meget fleksibelt med,



Bytte-bytte arbejdsplads



Fotos: Alex Tran

INSPIRATION FRA DET PRIVATE

Miljø- og Teknikforvaltningen blev for to år siden omdannet til en projektorganisation, og forvaltningen forsøger i det hele taget at nærme sig de private virksomheders måde at arbejde på.

- I den proces har vi glæde af at udveksle medarbejdere med et firma som Rambøll, siger Carsten Hyldborg Jensen, administrerende direktør i Miljø- og Teknikforvaltningen.

- Vi får indsigt i hinandens arbejdsfelter, og barrierer og fordomme bliver nedbrudt.

hvornår Anne var hos os – og det er også nødvendigt, for at udvekslingen bliver en succes, siger Henrik Werchmeister.

NÆSTE UDVEKSLING TIL OKTOBER

Ved den fælles evaluering af udvekslingen konkluderede de to parter, at både Rambøll og Miljø- og Teknikforvaltningen har haft gavn af initiativet. Så næste udveksling starter til oktober.

Af Bodil Møller Schmidt, arkitekt kommunikation

Beate Lange Davidsen

Mariam Bakhtyari-Khah

Kirsten Jungsgaard



- Vi har ikke bare udviklet os fagligt. På det personlige plan har vi også fået en masse ud af uddannelsen, siger Beate, Mariam og Kirsten samstemmende. Det er Odense Kommunes Uddannelsescenter og COK-Fyn, der står bag uddannelsen.

Se muligheder fremfor begrænsninger

I løbet af fire måneder i foråret blev 22 HK'ere uddannet til forandringsagenter. Deres opgave bliver bl.a. at hjælpe kolleger til at se positivt på de kommende strukturændringer. Vid&Bid har mødt tre af agenterne til en snak om selvtillid og muligheder.



Den lyseblå T-shirt er det synlige bevis på at bæreren er uddannet forandringsagent.

- Jeg så tilbuddet om at blive forandringsagent på Medarbejderportalen og tænkte "yes, det vil jeg!", siger Kirsten Jungsgaard begejstret. Til daglig er Kirsten sekretær i socialmedicinsk afsnit og hun startede sammen med de andre på uddannelsen i februar i år. Agenterne blev uddannet sideløbende med deres almindelige job, så de f.eks. var på arbejde mandag til onsdag og i skole torsdag og fredag. - Jeg har virkelig fået god opbakning både fra kolleger og ledelse i forhold til, at jeg var så meget væk, siger Mariam Bakhtyari-Khah, der er assistent på Centralbiblioteket. Den oplevelse går igen både hos Kirsten Jungsgaard og Beate Lange Davidsen, assistent i Ældre- og Handicapforvaltningen, distrikt Rosengård.

FORANDRINGSPARATHED

Uddannelsen skulle gøre de 22 HK'ere parat til forandring i forhold til Odense Kommunes nye struktur og alle de ændringer, den vil medføre. De skulle være forbilleder for kollegerne, og med gejst og engagement vise, at forandring kan være positivt og spændende.

Blandt de mange forskellige fag var blandt andet konflikthåndtering, coaching og personlig udvikling. - En af de største praktiske udfordringer var, at vi selv skulle arrangere den store dialogdag i maj. Det var noget af en mundfuld, fortæller Beate med gys i stemmen. - Vi stod jo for hele planlægningen, og det var en kæmpe overvindelse at skulle stille sig op og sige

noget foran alle de mennesker, smiler hun. (En reportage fra den succesfulde dag, hvor over 300 HK'ere diskuterede forandringer, kan læses i Vid&Bid nr. 3/juni 2005)

PSYKOLOGI OG SELVTILLID

De tre agenter har mange roser til de to lærere på uddannelsen, Anders Stig Bertelsen og Rasmus Mortensen - De var sympatiske og kompetente og supplerede hinanden utroligt godt, siger Mariam og tilføjer: - Jeg har fået en god forståelse for de psykiske mekanismer, der opstår når man arbejder i teams. Samtidig har uddannelsen givet mig større selvsigt, indre styrke og mod til at træffe de rigtige beslutninger på det faglige, arbejdsmæssige og personlige plan. Beate supplerer: - Uddannelsen har givet mig en større forståelse for andre mennesker og deres reaktionsmønstre. Det er ikke kun på det faglige plan, forandringsagenterne har udviklet sig. - Rent personligt har uddannelsen givet mig utroligt meget, siger Beate. - Jeg har fået mere selvtillid end før, og tør meget mere; f.eks. det med at stille sig op i en større forsamling og sige noget, smiler hun.

STORE FORVENTNINGER

Det har været forandrede medarbejdere, der er vendt tilbage til hverdagen på arbejdspladsen, og de føler også at, de har kunnet give deres kolleger noget

- Der har været store forventninger til min kollega og jeg, der var med på uddannelsen, siger Beate. Og de er allerede i gang med at bruge deres nye viden: - Vi sender spørgeskemaer rundt til de andre HK'ere på vores kontor. Så kan vi finde ud af, hvordan vi kan hjælpe dem til at blive mere sikre og mindre bange for forandringer i forbindelse med strukturændringen, fortsætter hun. - Jeg vil så gerne bruges, supplerer Kirsten, der håber at kunne bruge de nye kompetencer som bl.a. konfliktmægler på sin arbejdsplads.

VITAMININDSPRØJTNING

Agenterne er enige om, at de har fået en større forståelse for andre menneskers reaktionsmønstre og at det er vigtigt at møde folk, hvor de er. - Jeg håber meget, at der bliver udbudt en forsættelse af kurset, så vi kan få det genopfrisket og få endnu mere fyldt på, siger Mariam, der varmt kan anbefale kurset, både til andre HK'ere, men også til andre faggrupper. - Det har virkelig været som en vitaminindsprøjtning, der har givet mig gejst i det daglige arbejde! Der er rigtig meget, der hænger ved, og jeg prøver tit at huske på et af de mottoer, vi havde på uddannelsen; nemlig "se muligheder frem for begrænsninger!", siger Beate. Kirsten tilføjer begejstret: - Ja, der er jo så mange muligheder for os alle sammen, hvis bare vi ser fremad og er åbne!

Af Katja Antabi, Informationstjenesten



Løn & Pension er en af de bedste i landet af sin slags – faktisk så god, at afdelingen efter alt at dømmes bliver et aktieselskab til nytår.

- Der er et stykke vej igen, inden vi bliver et aktieselskab, men vi er kommet nærmere, for Byrådet har netop givet sit endelige tilsagn, fortæller chefen i Løn & Pension, Svend Erik Sørensen. - En forudsætning for at ændre status til aktieselskab er, at vi finder en privat partner, og det regner vi med at få på plads inden for de kommende måneder.

Kunderne i det nye selskab kan ifølge Svend Erik Sørensen være nogle af de nye storkommuner. Det kan meget vel tænkes, at flere af dem ser sig om efter samarbejdspartnere, der kan løfte nogle af de opgaver, som ændrer karakter og skal håndteres på nye måder. Et eksempel kan snildt være administration af løn og pension.

INGEN FALDT NED

Flere analyser har vist, at Odenses Løn & Pension er blandt de bedste i landet på sit felt. Det er noget, andre kommuner noterer sig og gør brug af. De 'lejer' ganske enkelt medarbejdere fra Odense efter behov for eksempel, når de går over til nye lønsystemer.

- Vi er gode til vores arbejde, vi har stor erfaring og hurtige til at omstille os. Så er det kun naturligt at bruge vores kompetencer på en måde, der giver kommunen fordele. Det er en nødvendig del af de strategiske overvejelser, der skal gøres. Og vi er helt klar, siger Svend Erik Sørensen, og pointerer, at hans medarbejdere er positive over for en selskabsdannelse. - Ingen er faldet ned fra stolen, siger han. - Tværtimod synes langt de fleste, at det er positivt, at afdelingens kompetencer også kan udnyttes af andre end Odense Kommune.

MANGE SPØRGSMÅL STÅR ÅBNE

Mona R. Andersen, er tillidsrepræsentant og arbejder i Løn & Pensions sekretariat. Hun er ikke et øjeblik i tvivl om, at kollegerne er så fuldbefarne til deres arbejde, at de kan tage opgaver ind for andre. - Som tillidsrepræsentant vil jeg imidlertid være meget opmærksom på, hvordan det sker. Hvordan bliver selskabet bygget op? Får vi ny ledelse, og hvordan kommer vores organisation til at se ud – og endelig hvor skal vi placeres? Alle de spørgsmål står åbne, og det skal vi forholde os til, siger Mona R. Andersen.

Det mener vi!

Bjarne Sylvest:

Overordnet set er det en positiv udfordring, som jeg kan se flest fordele ved både personligt og fagligt. Ikke mindst det faktum at vi selv kan være med til at skabe virksomhedskulturen i det nye selskab. Det glæder jeg mig til.



Birgitte Dørler:

Det er positivt. Vi får tilført nye opgaver, prøver noget nyt, selv om arbejdsopgaverne vil ligne dem, vi har i dag. At vi skal rykke fra rådhuset er måske knap så spændende i betragtning af, at vi ikke ved, hvor vi skal være!



Anette Madsen:

Jeg vil lige se kontrakten, før jeg udtaler mig om min holdning!





I Vid&Bids "Spot en kollega"-serie, har du mulighed for at vinde to flasker vin, hvis du har en kollega med en usædvanlig hobby. Intet er for småt til os, så hvis du har spottet, at din kollega har en sjov fritidsinteresse, så "angiv" ham eller hende til Vid&Bids hobby-patrolje. Udvælger vi din kollega, og går vedkommende med på spøgen, får I hver to flasker god rødvin.

Skriv til Informationstjenesten, Rådhuset, Flakhaven 2, 5000 Odense C. Eller mail: info.bmf@odense.dk

Historien om en radio der blev til Danmarks største samling

Karsten Gundorph har været ansat på Marienlund Plejehjem i 26 år. Han arbejder som social- og sundhedshjælper, og som eneste mandlige medarbejder er han på arbejdspladsen temmelig enestående. Det samme kan man sige om hans samling af 3.600 transistorradioer derhjemme i kælderen.

Angivet af kollega Kirsten Wilki

Karstens samling af radioer er den største i Danmark, og den er blevet til på forbausende få år. Det er kun 12 år siden, at han fik den første transistor af sin morbror, en gammel Radionette fra 1958, som han reparerede og gjorde i stand. Og derefter kom der fart i interessen for batteridrevne radioer. Samlingen er nu på 3.600 fra hele verden og i alverdens farver og modeller. Drømmen er at kunne åbne et museum engang i fremtiden.

UDSTILLINGER OG LOPPEMARKEDER

I forvejen udstiller Karsten mindre udvalg af radioer på diverse messer, og hvert år i efterårsferien har han en stor udstilling hos KT-Radio midt i Odense. - En af medarbejderne hjælper mig med at opstøve nye fund og skaffe sjældenheder hjem fra udlandet, forklarer Karsten. For samlingen er langt fra komplet endnu. Derfor står han altid først i køen til de lokale loppemarkeder for at få fat i de værdifulde (for andre måske værdiløse) radioer, og han er altid med til de berømte stump-markeder i Herning og Fredericia. Her sælges alt fra reservedele og andre dimsedutter til for eksempel motorcykler, biler, elektronik og radioer.

KÆLDER FYLDT MED RADIOER

Når Karsten ikke udstiller, opbevarer han de mange radioer i sin kælder på bare 35 m², og som billedet viser, kræver det systematik og opfindsomhed at finde plads til dem alle. - Jeg har



90 B&O-radioer, men mangler stadig nogle farver og modeller, før serien er komplet, fortæller Karsten. Og én radio af samme slags er ikke nok. Karsten har mange dubletter, og han kan ikke nænne at skille sig af med dem.

EKSPERT I REPARATIONER

Mange af de radioer Karsten får eller køber er defekte. Men han er efterhånden blevet ekspert i at reparere de gamle modtagere, så alle i samlingen fungerer og kræver blot et batteri for at spille. - Jeg bruger rigtig mange penge på at samle radioer. Det er en dyr hobby, men jeg får også mange ting forærende. Og så bruger min kone og jeg masser af tid på at fragte skattene hjem.

INDSAMLINGEN FORTSÆTTER

Selvom Karstens samling af transistorradioer er den største i Danmark, samler han videre. Derfor må alle kolleger i Odense Kommune, der ligger inde med en gammel radio, meget gerne give ham en melding. Han kan træffes på telefon 40 91 89 73 eller 66 17 68 65. Med den opfordring lever historien om radioen, der blev til Danmarks største samling, videre. Og måske kan vi engang opleve den enorme samling på Karstens museum.

Af Vicki Møberg Torp,
Informationstjenesten



Fotos: Kasia Köhler

Odenses Venskabsbyer fejrer H.C. Andersen

I anledning af H.C. Andersens 200-års fødselsdag har Odense haft besøg af Odenses Venskabsbyer og Fyns Amts Venskabsamter. I alt var repræsentanter fra 16 nationer samlet. Ca. 100 officielle gæster og omkring 50 personer fra forskellige kulturgrupper. På billederne ses nogle af de forskellige kulturgruppers opvisning til velkomsten på Rådhuset den 10. august.

Gæsterne besøgte en masse forskellige seværdigheder i Odense og på Fyn, blandt andet H.C. Andersens Museum, Syddansk Universitet, H.C. Andersen Skoven og Brandts Klædefabrik, og de var på sightseeing på Fyn med destinationerne Egeskov og Den Fynske Landsby.



Generalforsamling i Socialinstitutionernes Kunstforening flyttes

På grund af anden aktivitet på Rådhuset må generalforsamlingen i den 30 år gamle Socialinstitutionernes Kunstforening flyttes til mandag den 31. oktober 2005. De indkøbte værker, som bl.a. er af den fynske kunstner Jess Fomsgaard, vil kunne ses i Rådhushallen fra tirsdag den 25. oktober 2005.

På foreningens vegne
Søren Dalgaard
(mail: sda@odense.dk, lokalnr. 4233)

KANTINEN

Af Trine Nørregård Madsen

