



FAABORG-MIDTFYN  
KOMMUNE

# Indblik Juni 2011

# #02

Årgang 6 · Juni 2011



TEMA

## EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS



# Vi er på rette vej

Den stramme finanspolitik, der fulgte efter den økonomiske krise, er for alvor ved at sætte sit aftryk på de danske kommuner. Nedlæggelser af skoler, biblioteker og daginstitutioner mv. hører til virkeligheden i det kommunale landskab. Dermed er organiseringen af den offentlige sektor i fuld gang med at ændre karakter – og der tales om, at man nu for første gang kan se de forventede effekter af kommunalreformen.

Baggrunden for denne udvikling er, at kommunerne i 2010 har gennemført en historisk hård opbremsning med store reduktioner i den kommunale service. En tendens, som man kan se fortsætter i budgetterne for 2011. Her har kommunerne reduceret deres udgifter yderligere og når ned på et niveau, der er klart inden for rammerne af økonomiaftalen mellem regeringen og KL.

Fra februar 2010 til februar 2011 havde kommunerne et samlet fald på over 14.000 fuldtidsstillinger. Dermed kan vi fortsat se de meget tydelige eksempler på, at vi i kommunerne på dramatisk vis har tilpasset vores økonomi og gennemført den største opbremsning siden midten af 1980'erne.

Resultatet er, at vi i kommunerne i dag har færre ansatte end da kommunalreformen trådte i kraft i januar 2007. Dette på trods af, at mange stillinger var ledige, da reformen trådte i kraft. Og på trods af, at jobcenterreformen i midten af 2009 overførte mere end 1000 medarbejdere fra AF til kommunerne. Og at mange specialinstitutioner mv. er overgået til kommunerne i denne periode. Udviklingen viser, at kommunerne yder et afgørende bidrag til at genoprette balancen i den danske samfundsøkonomi.

I Faaborg-Midtfyn Kommune har vi ydet vores bidrag til denne udvikling. På trods af, at vi samtidig har haft behov for at styrke vores likviditet og øge vores anlægsudgifter, blev regnskabet for 2010 rigtig flot. Regnskabet viser et samlet forbrug på 2.656 mio. kr. Det samlede resultat viser et samlet underskud på 15 mio. kr., hvor der oprindeligt var budgetteret med et underskud på 53 mio. kr. Samtidig har vi forbedret vores likviditet markant, så vi nu har en likvid beholdning på 85 mio. kr. Et tal som var -14 mio. kr. året før.

Det er en helt nødvendig forudsætning for at nå vores økonomiske mål, at vi overholder vores budgetter. Det lyder indlysende, men det er ikke uden grund, at næsten alle kommuner har haft svært ved at løse denne opgave på det specialiserede område – og mange stadig har. Men vi er i høj grad på rette vej. Og det skyldes en fantastisk indsats fra hele vores organisation. Der er kommet et utroligt fokus. Fra politikere, ledere og medarbejdere. Det er den væsentligste grund til det flotte økonomiske resultat i 2010.

Vores økonomi er meget afhængig af, at vi kan fastholde antallet af indbyggere i kommunen – og selvfølgelig helst trække flere til. Denne indsats er defineret i vores udviklingsstrategi, som vi er i gang med at revidere. Der er ingen tvivl om, at vores udviklingsstrategi er afgørende for kommunens udvikling. I de første fire år er det lykkedes vores medarbejdere - med udviklingsstrategien som solidt afsæt - at skaffe en ekstern finansiering af udviklingsprojekter, der tredobler vores egen investering. Vi har fået 120 mio. kr. udefra til at supplere vores egne indsat-

ser. En præstation, som i vid udstrækning skyldes visionære politikere – samt ledere og medarbejdere, der ønsker at gøre en forskel.

Udviklingsstrategien er utrolig vigtig. Såvel på den interne som den eksterne bane. Den er vores billet til at fastholde muligheden for at levere en høj service til vores borgere. Den eksterne del af udviklingsstrategien skal sikre en udvikling af vores kommune, som gør, at vi kan tiltrække og fastholde borgere og virksomheder. Det interne spor af udviklingsstrategien skal sikre, at vi konstant udvikler os selv og vores løsninger, så vi altid leverer den bedst mulige service til borgerne.

Kriser er som udgangspunkt negative, men de kan også føre noget positivt med sig. Jeg mærker tydeligt, at den nuværende krisebevidsthed gør os meget mere åbne for at tænke nyt. Vi er mere åbne over for nye måder at gøre tingene. Nye måder at prioritere. En bevidsthed, jeg møder hos både ledere, medarbejdere, borgere og politikere. Det er afgørende, at vi udnytter denne situation positivt. Som det ser ud nu, vil vi så langt øjet rækker have en meget stram økonomi i den offentlige sektor. Vores evne og vilje til at navigere inden for denne ramme vil være afgørende for de ydelser, vi kan tilbyde vores borgere – og den måde vi løser vores opgaver på. Resultatet af sidste års regnskab viser, at vi er på rette vej. Og det vil jeg gerne takke jer alle for. Det er nemlig gennem en stærk fælles indsats, at vi skal nå vores mål.

Med venlig hilsen

Benny Balsgaard  
Kommunaldirektør

## Indhold

Leder	2
Stafetten	3
Fra fiasko til succes	4
Social ansvarlighed er rent win-win	6
Ny struktur på dagtilbud	8
Kort Nyt	10
Sommerklar	11
Ud med skrankepavesproget	12
En ny tradition er skabt	14

## Kolofon

**Indblik, Nr. 2** – 6. årgang, juni 2011. **Indblik** er personaleblad for alle medarbejdere ansat i Faaborg-Midtfyn Kommune. **Oplag:** 4.500 stk. **Udkommer:** 4 gange om året. **Grafisk produktion:** Lindhardt & Krull. **Redaktionsgruppe:** Lotte Holm (Fællessekretariatet) Kim Søby Jensen (Pegasus), Per Jensen (HR&I), Helle Liedecke (Plejecenter Område Øst), Marianne Christensen (Dagpleje Nord), Berit Holst Thinggaard (Undervisning) og Aino Faldborg (Fællessekretariatet - redaktør), tlf. 7253 1023. **Kontakt:** Hvis du har idéer og forslag til indholdet af Indblik, eller du har spørgsmål til redaktionen, er du velkommen til at kontakte os på aif@faaborgmidtfyn.dk. Du kan også sende et brev til Redaktionen, Fællessekretariatet, Tinghøj Allé 2, 5750 Ringe. Synspunkter, der kommer til udtryk i Indblik er ikke nødvendigvis udtryk for holdningen hos redaktionen eller hos direktionen eller den politiske ledelse af Faaborg-Midtfyn Kommune. **Næste nummer** af Indblik udkommer primo september 2011. **Deadline** for næste nummer er 8. august 2011.



## Stafetten

I forrige nummer af Indblik sendte indkøbskonsulent Bjarne Petersen stafetten videre med spørgsmålet: Hvad laver en områdeleder for plejecentrene?

# Mange bolde i luften

Af Lotte Rosgård, Fællessekretariatet

Carina Robanke, 51 år, er områdeleder for det, der hedder "Plejecenter område vest". Plejecentrene i Faaborg-Midtfyn Kommune er, ligesom hjemmeplejen, delt op i to områder. Hele administrationen af plejecentrene, hjemmeplejen, sygeplejen og kostområdet har til huse på Nørrevænget i Gislev.

Carina er uddannet plejehjemsassistent tilbage i 1980'erne og har bl.a. en diplomlederuddannelse og er uddannet coach. Hun kom til Faaborg-Midtfyn Kommune den 1. januar 2010.

### Plejehjem

Plejecenter eller plejehjem? "Vi er begyndt at sige "plejehjem" igen. Lige nu er vi ved at implementere kommunens ældrepolitik, og der er meget værdi i de ord, vi siger. Vi øver os alt hvad vi kan, og i fremtiden bruger vi ordet "plejehjem". Vi har på vores temadage intenst drøftet betydningen af ordene "hjem" og "hjemlighed"."

### En typisk dag

Den typiske dag for Carina ligner mange andre administrative medarbejders arbejdsdag med møder, forberedelse og opsamling af møder, besvarelse af telefoner og mails.

Ud over de traditionelle administrative opgaver bruger Carina tid på ledelse af lederne på de seks plejehjem i område vest: Åløkkeparken, Lykkevalg, Steensvang, Prices Have Centeret, Lysbjergparken og Præstekærgård.

### Økonomi

"Vi har meget fokus på økonomi og kom i 2010 ud med et meget flot resultat, hvor vi gik fra et underskud på næsten

3,3 mio. kr. til et underskud på knap 100.000 kr."

"I både område Øst og Vest holder vi økonomimøder med lederne hver måned og kigger på, hvad der er sket siden sidst, ikke mindst på medarbejdersiden. I 2010 har vi bl.a. talt meget om arbejdsplaner og om at få dem til at hænge sammen med økonomien".

### Ledermøder

De seks ledere på plejehjemmene mødes hver måned med Carina, både til møder med hver enkelt leder og til fælles møder.

"Ud over økonomien taler vi om mange andre ting som berører hverdagen på plejehjemmene. Det kan f.eks. være om, hvad der rører sig hos dem selv som ledere eller hos medarbejderne, beboere, pårørende og samarbejdspartnere."

### Ældrepolitikken

Carina er med i arbejdet omkring den ældrepolitik, som blev politisk vedtaget i efteråret 2009.

"Jeg er projektleder på et delprojekt "Best Practice på plejehjemmene", der er en del af implementeringen af ældrepolitikken, og i marts måned havde vi ca. 450 medarbejdere på uddannelse på temadage. Vi arbejder bl.a. med emner som "aktiviteter", "rammen om det gode måltid" og "ved livets afslutning"."

### Byggeri

Når der skal bygges om og bygges nyt på plejehjemmene, har Carina en rolle. "Jeg følger byggeriet i tæt samarbejde med sektionslederne på plejehjemmene. Min opgave kan være alt lige fra at deltage i

byggemøder og være sparringspartner til at svare på mails eller telefoner og for nylig fik jeg hjælp af min kollega Dorit (kostfaglig leder, red.) i forbindelse med indretningen af køkkener."

### OEI strategi

"Vi tænker meget OEI-strategien, og det er vi naturligvis ikke de eneste, der gør. Jeg sidder i gruppen, der hedder "Effektive indkøb". En spændende gruppe, hvor jeg får en god indsigt i nye områder. "Flere gode arbejdsdage" er jo også en del af OEI, og der er vi sammen med Børne- og Ungerådgivningen udnævnt som indsatsområde. Vi fik lavet handleplaner i maj, og jeg glæder mig til at se udviklingen på vores plejehjem."

### Mål og retning

"Man kan sige, at jeg sætter mål og retning ud fra de mål, der rent faktisk er besluttet. Vi sætter også mål og retning sammen, og så er det vigtigt for mig at få udviklet lederne til at blive gode ledere."

Carina kender til forandringer og siger: "Lige nu er det anderledes, fordi vi kan mærke, at økonomien for alvor begynder at gøre ondt. Men vi tror på, at vi bl.a. med vores projekter kan gøre en forskel for plejehjemmenes beboere i samarbejde med medarbejderne."

Hun synes, at det er dejligt at blive involveret i mange opgaver og holder rigtig meget af at have mange bolde i luften.

*Carina sender stafetten videre med spørgsmålet: Hvad laver en medarbejder på et aktiverings- og revacenter?*



Steen Frederiksen og Dorthe Andersen.

# Forvandling fra fiasko

For godt to år siden hang Steen Frederiksen yderligt i forhold til en almindelig tilværelse og et godt liv. Men så skete der en hel masse.

Af Kim Jørstad, Arkitektst

## Investering, der giver bonus

– Vi vil som arbejdsplads gerne gøre noget for de borgere, der kæmper for at blive parate til arbejdsmarkedet, siger Dorthe Andersen, sektionsleder Prices Have. – Vi er afklaret om det internt. Det handler ikke om at erstatte medarbejdere i faste funktioner. Det handler om at være åbne og hjælpe nogle medmennesker. Det kræver en solid investering af tid og kræfter, men vi oplever, at det giver bonus i form af en masse positive oplevelser. Og vi er altid parate, når nogen henvender sig. Det eneste, vi betinger os, er, at der skal være tale om længere forløb. Det med de ganske korte praktikker tager alt for mange kræfter, uden at det fører til noget.

– Der var en overgang, da dem derhjemme i nabolaget nok væddede om, hvornår jeg røg ind igen!

Steen Frederiksen smiler og trækker lidt undskyldende på skuldrene. Han lægger på ingen måde skjul på, at han har været ude på overdrevet af en almindeligt borgerlig tilværelse, og at der er en del at være træt af, når han ser på sit liv i bakspejlet.

Hovedproblemet var et massivt misbrug, først og fremmest af alkohol, og så de kedelige følgevirkninger det har, når man alt for længe og alt for ofte har kigget alt for dybt i flaskerne.

– Jeg har skuffet mange mennesker mange gange, og jeg har først og fremmest skuffet mig selv, erkender han.

For godt to år siden var Steen Frederiksen i udpræget grad en af de såkaldt svage borgere i forhold til arbejdsmarkedet. Førtidspensionen lurede i horisonten, men så sket der noget! Og det skete i en sådan grad, at dem, der i dag har fornøjelsen af at opleve Steen på den daglige dont på plejecenter Prices Have, vil have særdeles svært ved at forstå, hvor skidt det stod til.

Gennembruddet kom, da han fik kontakt til virksomhedskonsulent Tina Gammelgaard og først kom i én virksomhedspraktik i en SFO og så på et plejecenter. Begge steder

gik det rigtig godt, og specielt på plejecenteret følte – og føler – Steen sig som lidt af en fisk i vandet.

## En dygtig medarbejder

Dorthe Andersen, sektionsleder på plejecenteret har kun godt at sige om Steen.

– Han løser sine opgaver rigtig flot, og både vores beboere og medarbejdere er virkelig glade for Steen. Han har indlevelse og forståelse for jobbet. Han er dygtig til arbejdet i alle funktioner. Så da han søgte ind på social- og sundhedsskolen, gav vi ham vores bedste anbefalinger. Der er ikke noget, der vil overraske ham, og der er ikke noget, han ikke vil kunne klare.

Ansøgningen til uddannelsen som social- og sundhedshjælper var en enorm vigtig milepæl for Steen Frederiksen.

– Jobbet er lige mig, og jeg er ikke i tvivl om, at jeg gerne vil uddanne mig. Problemet har været, at jeg er hårdt spændt for økonomisk. Jeg er på kontanthjælp og får intet økonomisk ud af at være i praktik. Tværtimod har jeg selv betalt halvdelen af transportudgifterne fra mit hjem og her til Prices Have. Jeg kunne have valgt at tage et almindeligt ufaglært job, og jeg har faktisk haft et på hånden. Det var fristende, men jeg valgte at satse på at blive i praktikken og komme ind på uddannelsen.

”Han løser sine opgaver rigtig flot, og både vores beboere og medarbejdere er virkelig glade for Steen. Han har indlevelse og forståelse for jobbet”

Dorthe Andersen, sektionsleder på plejecenter Prices Have



TEMA EN RUMMELIG ARBEJDSPLADS

# til succes

## Da ja'et kom

Nerverne var uden på tøjet i ventetiden, indtil svaret fra Social- og sundhedsskolen kom, og så meget desto større var glæden, da det var et ja.

– Da var vi alle glade på Steens vegne, bekræfter Dorthe Andersen. – Og han var stolt og med rette.

– Mens Steen har været her, har han haft Mia Olsen som kontaktperson, og det er hende, han har støttet sig til især i den første tid, forklarer Dorthe Andersen. – Der var meget at lære, og selvfølgelig er det noget, der har kostet kræfter for Mia og for Steens øvrige kolleger. Til gengæld er det kommet så rigeligt igen i kraft af hans positive arbejdsindsats og oplevelsen af, hvor fantastisk han har udviklet sig. Steen bliver en fantastisk social- og sundhedshjælper.

## Skidt før det blev godt

Det skulle åbenbart være skidt for Steen, før det blev godt. Baggrunden er barsk med en hård barndom og ungdom, hvor ikke meget var, som det skulle være.

– Jeg fik aldrig rigtig fat i et ordentligt liv,

erkender han. – Jeg havde da noget arbejde ind imellem, men der var ikke rigtig noget, jeg kunne holde på. Vendepunktet var vel, da jeg fik et barn for seks år siden. Hun er skyld i, at jeg endelig tog mig sammen.

Steen var til samtale på Jobcenteret. Drømmen var at komme til at arbejde med mennesker. Sammen med virksomhedskonsulent Tina Gammelgaard fandt han i første

omgang en virksomhedspraktik i SFO'en på Nordagerskolen. Det gik fint, men hensigten var at prøve nogle forskellige muligheder af.

– Af snakken med Steen kunne jeg høre, at han var meget glad for at være sammen med ældre mennesker, fortæller Tina Gammelgaard. – Han er

for eksempel knyttet til sin mormor, og han snakkede meget om hende. Derfor foreslog jeg en praktik på et plejecenter, og det lykkedes altså på Prices Have i Faaborg.

## Ude på den anden side

– Det er bare godt, fastslår Steen Frederiksen, der ikke et sekund er i tvivl om, at han er kommet ud på den anden side, og at der er masser af gode ting i vente

for ham. Misbruget er fortid. Han har fundet sin rette hylde på arbejdsmarkedet. En dejlig kæreste har han også, og det betyder alt for ham at være noget godt for sit barn.

– Jeg er stolt, medgiver han. – Der er mange, der har støttet mig, og som har troet på mig, men jeg ved, at det i den sidste ende har handlet om, at jeg selv ville det her. Det er lykkedes, og det synes jeg, jeg har lov til at være stolt af.

”Jobbet er lige mig, og jeg er ikke i tvivl om, at jeg gerne vil uddanne mig”

Steen Frederiksen, xxx

Ingen politik, bare en måde at være på

– Vi har ikke en egentlig politik for vores sociale ansvarlighed som arbejdsplads, siger Troels Stubager, souschef på Nordagerskolen. – Det er vel bare sådan, vi er, åbne, mener jeg. Så vidt det er muligt, giver vi plads til alle, og vi har kun gode erfaringer. Når nogen henvender sig, så ser vi på mulighederne. Vi har mange forskellige jobfunktioner, hvor folk kan gøre en indsats, hvis de er parate til det. Og det er de i langt de fleste tilfælde. Selvfølgelig kræver det noget af os, men vi oplever, at vi får det mængdefold tilbage.

# Social ansvarlighed er rent win-win

Af Kim Jørstad, Arkitekst

## Situationen

På den ene side: Økonomisk krise, besparelser, fyringer og arbejdsløshed. På den anden side: Mangel på arbejdskraft og behov for et mere rummeligt arbejdsmarked med inklusion af svage grupper. Lyder det paradoksalt? Det er det for så vidt også, men rent faktisk er der meget, der tyder på, at der er noget om snakken - både på den ene side og på den anden side.

Vores aktuelle virkelighed handler om nedskæringer og arbejdsløshed, men det bilde forventes at ændre sig markant i løbet af nogle få år. Det er ganske vist svært at spå om fremtiden, og ingen kan vide, om dansk produktion og eksport får et boom - eller det modsatte. Men der er mange tegn på, at vi inden for en overskuelig tidshorizont vil stå over for et stort problem med mangel på arbejdskraft.

Forklaringen er blandt andet

- at der i de kommende år kun kommer fem nye personer ud på arbejdsmarkedet, hver gang otte forlader det
- at antallet af ældre over 65 år vil stige fra 900.000 i dag til 1,5 mio. i 2040

- at tæt ved 40 % af de offentlige ledere har forladt arbejdsmarkedet om 8-10 år
- at 9 ud af 10 offentlige ledere oplever, at kløften mellem borgernes forventninger og den leverede velfærd vokser.

Samtidig viser tallene, at hver fjerde i den erhvervsaktive alder er uden for arbejdsmarkedet. Og sådan har det været gennem de sidste to årtier. Arbejdsløsheden har været svingende, men samlet har mellem 22 og 28 % af de erhvervsaktive været arbejdsløse, under uddannelse, på førtidspension, barselsorlov, efterløn eller lignende.

"Konturerne af vores fremtidige udfordringer står meget skarpt", siger kommunaldirektør Benny Balsgaard. "Vi vil opleve et stort opgavepres på nogle områder - og jeg er ikke i tvivl om, at borgerne vil have stigende forventninger til, hvad vi kan hjælpe dem med - og til kvaliteten af vores ydelser. Samtidig vil vi både opleve økonomiske begrænsninger i, hvor mange medarbejdere vi kan have - men i stigende grad også, at vi vil få svært ved at finde de medarbejdere, vi har brug for".

"Vi vil opleve et stort opgavepres på nogle områder - og jeg er ikke i tvivl om, at borgerne vil have stigende forventninger til, hvad vi kan hjælpe dem med - og til kvaliteten af vores ydelser"

Benny Balsgaard, kommunaldirektør

## Udfordringen

Det er dyrt for velfærdssamfundet, når en relativt stor andel af befolkningen er på overførselsindkomst. Når der samtidig bliver hårdt brug for arbejdskraft, er det efterhånden bøjet i neon: En masse af dem, der står udenfor, skal ind på arbejdsmarkedet i de kommende år.

"Alt andet lige er det en win-win situation" siger Benny Balsgaard. "Når det lykkes borgere på overførselsindkomst

at få arbejde, kan de sikre sig en større uafhængighed, en bedre levestandard og i mange tilfælde en højere livskvalitet. Men samtidig sparer vi som samfund udgifter til overførselsindkomster, og som arbejdsgivere vil vi få lettere ved at få fat i de ledige hænder, vi har brug for".

Vi har eksempelvis 240.000 førtidspensionister i Danmark for øjeblikket. Hver 8. af dem har en lønindkomst,

der måske kunne hæves betragteligt. Flere handicappede kan måske komme i job, og det samme gælder kontanthjælpsmodtagere, der ellers er i fare for at havne permanent uden for arbejdsmarkedet.

Alle er enige om, at der skal ske noget. Diagnosen er stillet, men hvordan er det lige med medicinen?

2



## Løsningen

Der er forskellige veje at gå, hvis kabal skal gå op og behovet for færre velfærdsudgifter og flere hænder på arbejdsmarkedet skal balancere.

**Strammere regler:** En løsning kan være at motivere flere til at komme ud på eller blive på arbejdsmarkedet ved at gøre overførselsindkomsterne mindre attraktive. Det kan være ved at forkorte dagpengeperioden, stramme SU-reglerne, reducere efterløn osv. Denne opgave er folkettinget som bekendt allerede godt i gang med.

**Flere i uddannelse:** En anden del af løsningen handler om, at flere skal være kompetente til at klare sig på arbejdsmarkedet, bl.a. ved at så mange unge som muligt gennemfører en ung-

domsuddannelse. Denne opgave har vi som kommune allerede fokus på.

**Ressourcebesparelser:** Holdningen er, at der skal gøres meget for at udvikle velfærdstilbuddene, så de bliver mere enkle og effektive - og dermed billigere og mindre ressourcekrævende. Forsøgene med velfærdsteknologi som robotstøvsugere og telemedicin er eksempler på den tendens. Et andet eksempel er bestræbelserne på at gøre ældre plejekrævende borgere mere selvhjulpne. Vi er godt i gang på disse områder.

**Flere i job:** Endelig er der tanker om - og også initiativer, der retter sig mod - at få mange af dem, der i dag er på overførselsindkomst, ud på arbejds-

markedet igen. Praktik, arbejdspladsprøvning, flexjob og lignende handler alle i en eller anden forstand om, at såkaldt svage grupper skal knyttes til arbejdsmarkedet og så vidt muligt fastholdes.

Solstråle-eksemplet med Steen Frederiksen på de foregående sider illustrerer, hvor godt det kan gå, og både Prices Have og Nordagerskolen er stærke eksempler på arbejdspladser, der kan se en mening i at gøre noget. Og noget tyder på, at det er sådan, det skal gøres! Styrken ligger i den personlige kontakt, hvor den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejder påtager sig et socialt ansvar ved aktivt at bistå et andet menneske med hjælp til selvhjælp.

## En livsbekræftende indsats

– Det er simpelthen så livsbekræftende at arbejde med den gruppe af borgere, der har problemer ud over ledigheden, enten af fysisk eller psykisk karakter, fortæller virksomhedskonsulent Tina Gammelgaard fra Jobcenteret. – Det er typisk mennesker, der har nederlag med sig i rygsækken. De vil gerne, men de har brug for en særlig og målrettet indsats.

Jobcenteret har et godt netværk til virksomhederne i kommunen, både offentlige og private, og Jobcenteret tilbyder for eksempel et særligt mentorkursus. Det retter sig mod de medarbejdere i virksomhederne, der kan fungere som kontaktperson og vejleder for praktikanten.

– Lige pt. kører vi en kampagne sammen med Beskæftigelsesregionen, hvor vi besøger 130 virksomheder for bl.a. at snakke om mulighederne for virksomhedspraktikker. Og det er meget positive resultater, vi opnår.

Det er både offentlige og private virksomheder, der er parate til at vise social ansvarlighed ved at åbne dørene. Det kræver noget særligt, men det giver også noget særligt igen. Jobcenteret gør især en indsats for at få de private virksomheder i spil. Der er der umiddelbart de største chancer for, at borgeren kan blive i et ordinært job. Det lykkes selvfølgelig ikke med alle. Nogle forsætter i særlige ordninger, eller forløbet kan munde ud i en pensionering.

– Der er da også virksomheder, der må sige nej, men så er det typisk, fordi de ikke har de jobfunktioner, der skal til, eller fordi de selv er presset økonomisk og arbejdsmæssigt. Alt i alt giver vores arbejde imidlertid rigtig mange positive oplevelser. Det er derfor, det er så dejligt et arbejde, jeg har siger Tina Gammelgaard!

Hvis en virksomhed har været gennem afskedigelser i bestemte jobfunktioner inden for det seneste halve år, må en virksomhedspraktikant ikke overtage disse funktioner.



”Vi er meget lydhøre overfor både medarbejdernes, forældrenes og vores øvrige interessenters input i forhold til vores tilbud til de 3-6 årige”

Rikke Jensen, dagtilbudschef



# Spændende proces for ny struktur på dagtilbud

En åben og involverende proces giver grundlag for spændende nytænkning, når Dagtilbud Børn efter sommerferien skal forme den nye struktur for kommunens daginstitutioner.

”Vi har fået rigtig mange gode input gennem de seneste måneder”, siger dagtilbudschef Rikke Jensen. ”Og jeg synes, at vi efterhånden har fået et rigtig godt grundlag til at udforme en ny struktur for vores dagtilbud”.

Dagtilbud Børn fik til opgave at kikke på strukturen som bidrag til OEI-strategien. Selv om udgangspunktet således var at finde et økonomisk rationale, har processen vist, at besparelser kan være en god anledning til at tænke nyt.

”Vi er meget lydhøre over for både medarbejdernes, forældrenes og vores øvrige interessenters input i forhold til vores tilbud til de 3-6 årige”, siger Rikke Jensen. ”Virkeligheden er, at vores økonomi ikke

kan bære, at vi fortsætter som hidtil. Men hvad vil vi så helst? Skal der være længere mellem vores institutioner? Skal vi have en lavere andel af faglært personale? Skal vi have fælles ledelse? Eller er der helt andre løsninger?”

## Bred involvering af interessenter

Børne- og Undervisningsudvalget iværksatte umiddelbart efter nytår en proces, der involverer borgerne i udviklingen af dagtilbudsstrukturen. Første trin i processen var et dialogmøde i februar, hvor 300 borgere, ansatte og politikere drøftede udfordringerne inden for dagtilbudsområdet. På baggrund af input fra dette møde formulerede udvalget en række principper for den nye struktur inden for dagtilbud.



### Jørgen Kej, FTF-repræsentant og medlem af hovedudvalget

Jeg synes, at processen om den fremtidige dagtilbudsstruktur har været rigtig god og meget åben. Både borgere og medarbejdere har mulighed for at byde ind med forslag og idéer. Jeg synes, at brugen af følgegrupperne har været rigtig god, da grupperne er meget bredt sammensat med både "professionelle" og "amatører". Dermed har vi fået mange gode synspunkter med i processen.

Det er meget interessant at se de forskelle, der er i de forslag, der kommer ind fra følgegrupperne. Det interessante er, at man ikke ønsker ensretning i hele kommunen, men tværtimod kommer med forslag og idéer til, hvordan strukturen kan være i eget område. Det ses ikke i ret mange kommuner, og her vil vi kunne være nyskabende.

Processen for de berørte medarbejdere har også været ok indtil nu. Fagchef Rikke Jensen har planlagt tre informationsmøder med en medarbejderrepræsentant fra hver institution. På disse møder har medarbejderne mulighed for at drøfte de forskellige forslag med fagchefen. Der er ligeledes nedsat en tværfaglig ad hoc MED-gruppe, som mødes med fagchefen efter behov. Denne gruppe har efterfølgende mulighed for at gå tilbage og drøfte forslagene med deres respektive bagland.



### Marianne Christensen, TR i Dagleje Nord

Da vi først kom over begyndervanskelighederne har vi haft en god proces med at få dagplejen til at blive én dagpleje. En stor del af dagplejen har været involveret. Vi har haft et tværgående MED-udvalg/styregruppe og syv arbejdsgrupper, som har arbejdet med input fra dagplejerne og forældrene. Der har desuden været afholdt et stort informationsmøde. Vi har haft en proces, hvor vi har tænkt på muligheder frem for begrænsninger - og fået lov til at drømme lidt om, hvordan en dagpleje kan se ud i fremtiden.



### Jakob Holm, udvalgsformand Børne- og Undervisningsudvalget

I en proces som denne er den demokratiske proces meget vigtig. Vores dagtilbud i form af dagpleje og daginstitutioner har stor betydning for børnefamilierne hverdag. Derfor er det vigtigt, at forældrene har mulighed for at komme til orde, når vi overvejer at ændre vores eksisterende tilbud. Det, synes jeg, er lykket rigtig godt i denne proces.

Jeg vil ikke lægge skjul på, at grunden til, at vi arbejder med at udvikle strukturen for vores dagtilbud skyldes et økonomisk pres – og helt konkret, at også dette område skal bidrage til strategien for omstilling, effektivisering og innovation. Det kan føles som et utaknemmeligt udgangspunkt, at man ændrer noget for at skulle spare, men jeg oplever, at vores proces tydeligt viser, at vi godt kan tænke innovationsdelen med det nye og spændende sammen med kravet om omstilling og effektivisering. De følgegrupper, vi har etableret, er meget interesserede i denne del, og jeg er overbevist om, at vi når frem til et bud på en fremtidig organisering af området, hvor der er tænkt mange nye og spændende tanker.



I april blev en række interessenter i form af repræsentanter fra skoler, daginstitutioner, friskoler, lokalråd, bestyrelser mv. inviteret til endnu et dialogmøde. Her blev deltagerne opdelt efter lokalområder, så dialogen kunne målrettes ønsker til udvikling af dagtilbud inden for de enkelte områder. Her drøftede man, hvordan udvalgets principper kan anvendes i de enkelte lokalområder. På mødet blev der desuden nedsat en følgegruppe i hver af de 13 nye skoledistrikter, som nu er inddraget i den videre udvikling af den kommende struktur.

"Vi er nu et meget spændende sted i processen, hvor Børne- og Undervisningsudvalget har fået præsenteret et idékatalog med input til den nye struktur", siger Rikke Jensen. "Processen er fortsat meget åben.

I løbet af den næste periode vil vi på baggrund af idékataloget og politikernes tilbagemeldinger udarbejde en række konkrete forslag, som i september bliver behandlet af udvalget".

Den endelige beslutning om den nye struktur finder sted i november og skal implementeres fra 1. januar 2012. Følgegrupperne vil ligeledes blive inddraget i arbejdet med at implementere de forskellige forslag.

### Tre dagplejedistrikter bliver til et – og fem daginstitutioner til én

Det er ikke kun daginstitutionerne, der går nye tider imøde. En ny struktur for dagplejen er allerede på plads. Tre dagplejeområder er lagt sammen til et – og

1. juni starter Tina Teglgård, nuværende leder i Børnehuset Vesterparken, som ny dagplejeleder.

"Ledelse og administration af dagplejen samles i Broby tæt på fagsekretariatet" siger Rikke Jensen. "Det giver os mulighed for at understøtte dagplejeledelsen tæt i den videre proces med at implementere den nye struktur og udvikle dagplejen".

1. juni ser kommunens første områdeinstitution dagens lys, når Eventyrhuset (Ryslinge), Snurretoppen (Gislev), Oasen (Kværndrup), Børnehuset (Heden-Vantinge) og Kahytten (Espe) organisatorisk bliver samlet i én områdeinstitution med Allan Clement-Døssing som leder.

### Kan du klikke med forskellige fingre?

Sidder du meget ved skærmen? Så bør du være opmærksom på, at der er mange gode variationsmuligheder i dit arbejde med musen, hvis du har en mus, der er udformet til det. Hvis du fx kan klikke med forskellige fingre og med både højre og venstre arm, så har du allerede minimeret risikoen for at udvikle en musearm. Det er også en god idé at sætte dig ind i genvejs-tasterne. Så kan du flytte klik på musen

over på dit tastatur. Når du skal bruge musen, så placér den inde foran kroppen. På den måde undgår du en yderstilling i skulderleddet. Du kan selv prøve at mærke efter, hvordan det føles i skulderen at have musen henholdsvis foran kroppen og ude fra kroppen. Kan du mærke forskellen?



### Stå op, sid ned - bevæg dig!

Det er en rigtig god idé at variere sin arbejdsstilling i løbet af en arbejdsdag. Du kan fx:

- variere indstillingen på din stol, så ryglænet er længere fremme eller stolen er højere/lavere end sædvanligt. Kort sagt, udnyt de indstillinger den har
- skifte mellem at stå op og sidde ned, når du arbejder. Brug hæve- og sænkebordets kvaliteter flere gange dagligt
- variere måden, du sidder på. Læn dig tilbage, smæk benene op på bordet, læn dig frem osv. Mulighederne er uendelige
- planlægge din tid, så du har afvekslende arbejdsopgaver i løbet af dagen. Det er en god måde at komme væk fra din skærmarbejdsplads, hvis du planlægger dine dage med skiftevis møder og andre aktiviteter i stedet for at klumpe alle møderne sammen på en dag.

### Alpeløbet 2011

Søndag den 11. september kl. 11 afvikles Alpeløbet for 40. år i træk i de smukke Svanninge Bakker. Starten går fra Klubhuset, Odensevej 150 - "Gåsebjergsand", Svanninge Bakker, Faaborg. De sidste tre år har Faaborg-Midtfyn Kommune vundet pokalen for det største hold, så kom og vær med til at forsvare pokalen.

#### Ruter

Der er mulighed for at løbe 3 km, 5,6 km eller 10,2 km. Det er et løb, hvor alle kan deltage, og det er ikke et krav, at du kan løbe hele vejen. Det er også fint, hvis du tager stove med og går ruten.

#### Tilmelding

Du kan tilmelde dig på Infolet fra medio Juni – og det er gratis for ansatte i Faaborg-Midtfyn Kommune at deltage, når du tilmelder dig til sundhedskonsulenterne via Infolet. Følg derfor med på Infolet under Det vil du gerne vide/Sundhed/Vores Tilbud. Tilmelding senest den 31. august. Dit start-

nummer og engangschip bliver sendt til din hjemmeadresse.

#### Fortræning

Fortræning til Alpeløbet 2011 er godt i gang. Kom og vær med sammen med løbere fra Faaborg Ski- og Motionsklub. De løber onsdage kl. 17.00 og søndage kl. 10.00 fra Klubhuset "Gåsebjergsand" (indgang fra enden af klubhuset der vender mod naturlegepladen), Odensevej 150, 5600 Faaborg.

#### Efter løbet

Vi stiller telt op, så der er mulighed for medarbejdere i Faaborg-Midtfyn Kommune at få lidt at spise og drikke efter løbet. Samtidig kan man jo diskutere løbet med kollegerne.

Du kan læse mere om Alpeløbet på [www.alpelobet.dk](http://www.alpelobet.dk)

Se også på Infolet under *Det vil du gerne vide/Sundhed/Vores Tilbud*.



### Park og Vej hedder nu Intern Drift

I forbindelse med, at rengøringsfunktionen er blevet placeret i Park og Vej har området skiftet navn til Intern Drift. Torben Jensens titel er tilsvarende blevet ændret til driftschef. Intern Drift består nu af 4 afdelinger: Park, Vej, Værksted og Rengøring.

# Sådan bliver du klar til sommerferien

Tiden op til en ferie er ofte hektisk. Der er opgaver, der skal afsluttes. Eller gives videre. Her er en række gode råd, som kan hjælpe dig til at få overblik – og som sikrer, at dine kolleger og samarbejdspartnere ved, hvornår du er tilbage igen.

## 1. Forbered dig

Lad aldrig ferien komme bag på dig. Forbered dig i god tid på, hvornår du går fra til ferie. Planlæg din tid nøje op til ferien og den første tid efter ferien.

## 2. Lav en liste med dine arbejdsopgaver

Prioriter dine arbejdsopgaver. Gerne tre til fire uger før din ferie begynder. Lav en liste med alle dine opgaver. Hvilke opgaver skal du have løst inden ferien (grøn farve)? Hvilke opgaver kan vente til efter ferien (gul farve)?

## 3. Lav en aftale om de opgaver, du ikke kan nå

Er der opgaver, som du ikke kan nå at løse inden ferien (rød farve) – og som ikke kan vente til efter ferien – så få en snak med din chef eller kollegaer om det. Måske er der nogen, der kan tage over for dig?

## 4. Lav en plan for den første uge efter ferien

Har du et job, hvor du i høj grad selv har indflydelse på opgaverne? Så forsøg at planlægge de første dage efter ferien – inden du går fra. Så skal du i ferien ikke bekymre dig om, hvad du skal i gang med, når du er tilbage på pinden igen.

## 5. Informer om, at du holder ferie

Er du ansvarlig for opgaver, der kører, mens du er på ferie, så meld ud til kollegaer og samarbejdspartnere, hvem der tager over, mens du holder ferie.

## 6. Ryd op

Sørg for at rydde op på dit kontor, skrivebord eller arbejdsplads. Få smidt de ting væk, som du ikke har brug for mere og få system i dine sager. De fleste af os trives bedst med orden. Er du et rodehoved? Så prøv at teste dig selv på, om orden ikke er bedre. Ryd også op i dine e-mails.

## 7. Brug autosvar i Group-Wise, når du holder fri

Det er god service at aktivere din "ikke-tilstede-assistent", når du holder fri i flere dage. Så kan modtageren forstå, hvorfor du ikke svarer på e-mailen. Oplys evt. navnet på en kollega, som kan kontaktes i stedet for. Men husk også at deaktivere ikke-tilstede-assistenten, når du er tilbage.

## 8. Overvej at lade være med at svare på e-mails

Får du mange e-mails i din ferie? Og skal du bruge den første uge efter ferien på at læse og besvare e-mails? Overvej evt. at fortælle i din svar-e-mail, at afsenderen må sende sin mail igen efter din ferie, hvis vedkommende vil være sikker på at få et svar på sin e-mail.

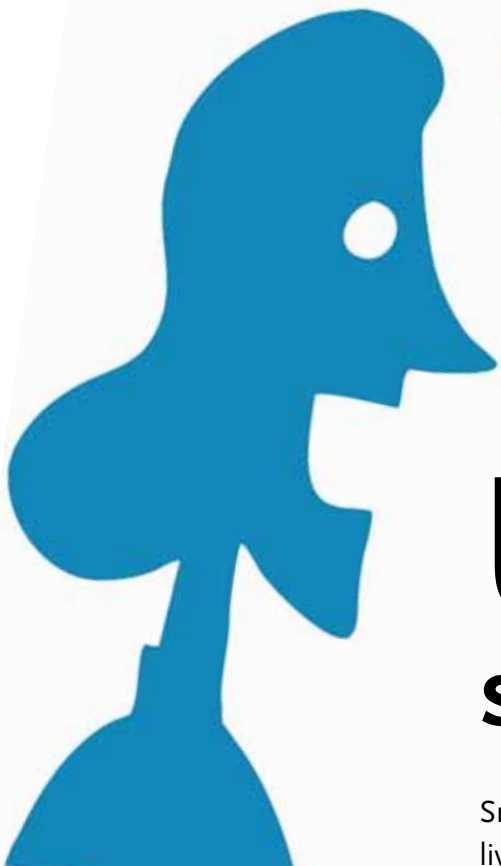
## 9. Fortsæt med at prioritere dine arbejdsopgaver

Når du er tilbage igen: Forsøg at holde disciplinen med at prioritere dine arbejdsopgaver – dagligt, ugentligt og månedligt. Du får stress af de ting, du ikke når.

## 10. Bliv populær hos kollegaerne

Det er altid godt for arbejdsklimaet og din popularitet hos kollegaerne at give kage, øl, is eller noget andet, når du går på ferie.





Under henvisning til telefonsamtale dags dato annulleres ovennævnte indkaldelse hermed.

# Ud med skrankepavesproget

Snørklede formuleringer og gammeldags fraser er ikke borgernes livret. Men forskning viser, at vi har svært ved at komme dem til livs.

Af Aino Faldborg, Fællessekretariatet

Nogle gange kan man godt føle, at borgerne er lidt besværlige. Eller måske lige frem utaknemmelige. Hvis man kommer ud for den oplevelse, så bør man måske stoppe op og overveje, om der er en grund til, at borgerne reagerer, som de gør. En af grundene kunne være, at de har oplevet, at de ikke forstår, hvad vi prøver at sige til dem. At vi glemmer, hvem vi taler til og derfor ikke tager udgangspunkt i dem. For borgerne vil tales til og med. Et projekt kan være nok så godt og borgerrettet, men hvis vi ikke får det kommunikeret til borgerne, kan det være lige meget. Vi ved det godt. I vores kommunikationspolitik står der, at vi bestræber os på at sætte os i modtagerens sted og kommunikere på rette tid og sted i et letforståeligt sprog. Men i praksis er det ikke så let.

Vi skal administrere kringledede love. Vi skal begrunde beslutninger i komplekse sager fyldt med konflikter. Vi møder hver dag mange kommunikative udfordringer. Vi giver hver dag borgere afslag på ting, de har ønsket. Det kan være en byggetilladelse, ønske om mere hjælp, ønske om tilskud til et nyt hjælpemiddel etc. Når man sender beskeden er løsningen ikke at lægge afstand til borgeren ved at henvise til en masse paragraffer, men derimod at

## Bedre dagsordner

I 2010 blev der gennemført et projekt som skulle sikre bedre og mere læsevenlige dagsordentekster. 94 administrative ledere og medarbejdere fik undervisning, som der efterfølgende er fulgt op på. Undervisningsforløbet skulle sikre at medarbejderne bliver opmærksomme på bl.a. form, sprog, modtager samt læsevenlighed af dagsordensmateriale. Formålet var at øge kvaliteten og tilgængeligheden af dagsordener, så de i fremtiden bliver mere klare og gennemskuelige i formidlings- og dokumentationsmæssig forstand.

komme borgeren i møde og sikre sig, at han eller hun forstår, hvorfor vi giver afslag på ansøgningen.

Faaborg-Midtfyn Kommune er fuld af dygtige og engagerede medarbejdere, der er optagede af at hjælpe borgerne. Det er vigtigt, at vi i dette arbejde altid er bevidste om at sætte os i borgerens sted og informere om det, som borgerne finder relevant. Og ikke mindst, at vi bruger et sprog, som borgerne forstår og føler sig hjemme i.

*"Under henvisning til telefonsamtale dags dato annulleres ovennævnte indkaldelse hermed"*. Denne besked efterlader ikke modtageren med billedet af en empatisk sagsbehandler, der står parat til at hjælpe. Den giver i stedet billedet af et system, der forsøger at distancere sig fra borgerne. I stedet kunne sagsbehandleren have skrevet: *"Som jeg fortalte dig i telefonen, aflyser vi i første omgang mødet den 20. maj"*. For det distancerende system er let at blive sur på og skælde ud over. Hvis vi lader os begrave i paragraffer og projektplaner og glemmer, at der sidder et menneske i den anden ende af kommunikationen, så glemmer borgeren nemt det samme den anden vej. Og så er der kortere vej til konflikten.

Hvis vi ikke sikrer, at borgerne forstår et afslag, så signalerer vi, at vi er et system. At vi har ret - og at borgeren ikke er vigtig. Det er en uheldig tilgang at have i en kommune, hvor borgerne er vores eksistensberettigelse. Noget helt andet er, at god kommunikation rent faktisk kan komme os selv til gavn. Vi kan nemlig komme mange opringninger og klager til livs, hvis vi kommunikerer med udgangspunkt i den enkelte borger. Ægte og ærlig kommunikation sparer penge – især i et demokrati med engagerede borgere.

”Hvis vi skal blive bedre til at kommunikere med borgerne, så kræver det, at vi forstår at inspirere hinanden til at blive bedre”

En forsker fra Dansk Sprognævn viser i sin phd-afhandling, at kancellisproget er sejlivet, og at det er ekstremt svært at få sagsbehandlere til at skrive mere forståeligt – og de opfatter det som uprofessionelt at skrive til borgerne i et mere direkte sprog.

”Nogle sagsbehandlere hænger lidt fast i et forældet tekstideal, hvor det gælder om at få så mange informationer ind i en sætning som muligt, hvor det moderne tekstideal er, at man nøjes med færre informationer pr. sætning, så det bliver lettere at læse”, siger Anne Kjærsgaard\*.

Som sagsbehandler får man let en faglig indforståethed, som gør, at man overvurderer modtagernes evne til at forstå, hvad man skriver. Ofte kan fagligheden komme til udtryk i bestemte ord eller fraser. Ord som inklusion, partshøring eller visitere. Og man kan som fagperson have svært ved at slippe brugen af disse ord til fordel for en mere uformel sprogbrug.

”Man har en diskussion om, hvorvidt kommunen er en myndighed, der skal fortælle borgerne, hvad de skal gøre, eller om kommunen er et serviceorgan med et mere empatisk forhold til borgerne. De fleste holder nok fast i myndighedsrollen, hvor man gerne vil diktere, hvad borgeren

gerne skal gøre. Og det afspejler sig også i skriftssproget”, siger Anne Kjærsgaard\*.

Den måde, vi skriver på, handler om vaner og kultur. Vi lader os farve af den måde, vi plejer at gøre – og den måde vores kolleger gør tingene på. Hvis vi skal blive bedre til at kommunikere med borgerne, så kræver det, at vi forstår at inspirere hinanden til at blive bedre. At vi tør sætte det gode sprog på dagsordenen. At vi bekender os til en fælles kamp mod skrankepavesproget.

Udgangspunktet for en dialog om det gode sprog kunne være kommunens kommunikations- og sprogpolitikker, der kan findes på Infolet. Her ligger også en vejledning i godt sprog. Herfra skal lyde en opfordring til at få talt om, hvad vi hver især definerer som et godt sprog. Og hav altid i bagehovedet, at det i sidste ende er modtagerne af jeres kommunikation, der har ret til at fælde dom over kvaliteten af denne.

*\*) Citat fra artiklen ”Kommuner og domstole skal skrive i et let forståeligt sprog. Men det gør de ikke”. Politiken, den 12. december 2010.*

## Sprogpolitik og vejledning i det gode sprog

Du kan finde inspiration til at arbejde med dit eget sprog – eller tage en snak med dine kolleger om jeres sprogbrug på Infolet. Se under *Gør det selv/information og kommunikation/skriv godt og rigtigt*. Her kan du finde ”Skriv godt – sprogpolitik for Faaborg-Midtfyn Kommune” og ”Skriv rigtigt – vejledning i at skrive korrekt”.

## Bedre breve i Byggesagskontoret

Byggesagskontoret er i gang med et sprogprojekt, som har fokus på at udvikle medarbejdernes kommunikative kompetencer samt at øge kvaliteten af kontorets mange standardbreve. Målet med projektet er at sikre en formidlingsmæssig rød tråd i alle breve, samtidig med at de opfylder de tekniske og juridiske krav – uden at det er på bekostning af det klare budskab.



# En ny tradition er skabt

I starten af maj mødtes alle næstformænd i de lokale MED-udvalg og medarbejderrepræsentanterne fra hovedudvalget.

Af Pia Schmidt Larsen, HR & Innovation



Mødet var kommet i stand efter en beslutning i hovedudvalget, som i efteråret 2010 vedtog, at alle lokale næstformænd kan mødes 1-2 gange årligt i et fælles forum for at udveksle information og få en fælles dialog om kommunens strategier og målsætninger. Der var således inviteret 75 deltagere – og med ca. 50 fremmødte blev der vist stor interesse for mødet.

## OEI-strategien

Næstformand i hovedudvalget Flemming Fredberg Jensen bød velkommen til dagen, og første indlæg var vicekommunaldirektør Finn G. Johansen, som var inviteret til at give en status på arbejdet med strategien for omstilling, effektivisering og innovation, OEI-strategien.

De fremmødte medarbejderrepræsentanter fik præsenteret intentionerne bag og målene med OEI-strategien, hvis overordnede mål er at sikre en robust økonomi over en 4-årig periode. Finn G. Johansen spurgte ind til de fremmødtes kendskab til og arbejde med OEI-strategien – og flere af de fremmødte kom med eksempler på deres inddragelse på arbejdspladsen.

”Innovation handler om, at vi på nye og anderledes måder skal opnå den ønskede effektivisering”, sagde Finn G. Johansen. ”Innovativ tænkning skal kendetegne den fremtidige måde at arbejde på – og her er det rigtig vigtigt at involvere hele organisationen. Det er medarbejderne, der har fingeren på pulsen, og vi har brug for, at fjerne eventuelle filtre, så vi kan finde de idéer, der kan blive fremtidens løsninger”.

Status på OEI-strategien i forhold til budget 2012 er at skabe et økonomisk råderum til politiske prioriteringer. Derfor bliver der netop nu lagt forslag frem til budget 2012 for 25 mio. kr. Forslagene er blevet offentliggjort på Infolet i to omgange – nemlig den 13. maj og 26. maj 2011.

## Ledere og lederuddannelse

Finn G. Johansen fortalte herefter kort om

”Innovation handler om, at vi på nye og anderledes måder skal opnå den ønskede effektivisering”

Finn G. Johansen, vicekommunaldirektør

”Det er medarbejderne, der har fingeren på pulsen, og vi har brug for, at fjerne eventuelle filtre, så vi kan finde de idéer, der kan blive fremtidens løsninger”

Finn G. Johansen, vicekommunaldirektør

vigtigheden af at have gode ledere i kommunen og påpegede, at ledelsesværdierne og lederuddannelsen er vigtige redskaber for lederne. Gode og dygtige ledere skaber tilfredse medarbejdere og sikrer, at vi er en moderne og attraktiv arbejdsplads. Vores værdier er et værktøj til at fastholde fokus på og skabe dialog om god ledelse. De er et fælles idealbillede, som alle kan spejle sig i.

Næstformanden Flemming Fredberg Jensen tilføjede, at hovedudvalget har et godt samarbejde med ledelsen generelt og at det i forhold til OEI-strategien er godt, at der er lavet en samlet strategi over fire år.

## Så gik snakken

Næste punkt på mødet var en kort præsentation af medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget, som efterfølgende fik mulighed for at drøfte indlægget om OEI-strategien. Snakken gik rundt ved bordene – og medarbejderrepræsentanterne fra hovedudvalget noterede gruppernes mange input og vil efterfølgende evaluere på de forskellige input.

Efter pausen var der lagt op til små temadrøftelser på baggrund af korte indlæg fra en af medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget.

## Trivselsundersøgelser

Første tema var trivselsundersøgelser, som medarbejderrepræsentant Niels Krogsbøll lavede et oplæg til. Deltagerne drøftede herefter, hvad skal der til for at opnå en høj svarprocent i trivselsundersøgelserne. Der var mange forskellige tilbagemeldinger, men der blev generelt udtrykt ønske om at få en trivselsundersøgelse hvert eller hvert andet år. Der var forslag om, at man kunne udelade nogle spørgsmål og være mere målrettet til alle faggrupper - eller at man kunne lave trivselsundersøgelser med

fokus på et enkelt fagområde. I forhold til den lave svarprocent var holdningen, at mange arbejdspladser har behov for, at der afsættes fælles tid på et personalemøde, hvor der er mulighed for at udfylde en papirudgave.

#### MED-aftalen

Mødets andet tema var den lokale MED-aftale. Deltagerne blev spurgt om de synes, at den fungerer optimalt. FTF-repræsentant Jørgen Kej lavede et kort oplæg om kommunens MED-aftale og MED-struktur og stillede spørgsmålet: Hvad gør I, hvis der er emner, I ikke kan komme videre med lokalt? Han gjorde opmærksom på, at der altid er mulighed for at sende dagsordenpunkt frem til hovedudvalget.

#### Guideline for omstillingsprojekter

FTF-repræsentant Steen Bak Henriksen fortalte, at der i øjeblikket er ved at blive udarbejdet en guideline, som skal gøre det nemmere at organisere og skabe dialog om omstillingsprojekter, hvor en større gruppe medarbejdere involveres. Det er sådan, at det vil være den eller de involverede fagchefer, som skal sikre, at formænd og næstformænd i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status sammen får aftalt, hvordan inddragelsen af medarbejderne sker bedst.

”Deltagerne gav udtryk for, at man gerne ville mødes igen til efteråret – og der kom mange bud på emner til fremtidige møder”

#### Overenskomst 2011

Næstformand Flemming Fredberg Jensen fortalte afslutningsvis, at der i overenskomstforliget er en række ændringer, der har betydning for hovedudvalgets opgaver. Forliget betyder, at rammeaftalen om MED-bestemmelse og MED-indflydelse skal fornyes, og det kan få afsmittende virkning på vores lokale MED-aftale, som sandsynligvis skal revideres.

Deltagerne gav udtryk for, at man gerne ville mødes igen til efteråret – og der kom mange bud på emner til fremtidige møder.



## Feriefonden tænker nyt!

Feriefonden for medarbejdere i Faaborg-Midtfyn Kommune er på vej med en omfattende modernisering og forenkling af hele udlejningssystemet. Det skulle gerne betyde mulighed for bedre planlægning af ferieophold og en forbedret oplevelse af hele lejeprocesen for lejerne af Feriefondens huse.

Feriefonden er i færd med at etablere en ny webside med onlinebooking og -betaling, hvor lejerne med det samme kan se om huset kan lejes i den ønskede periode.

Forenklingen af udlejningsproceduren medfører:

- Online-booking via internet
- Online oversigt over alle husenes ledige perioder og priser
- Du kan med det samme se, om du kan leje huset i den ønskede periode
- Du betaler lejen online med Visa/Dankort, når du indgår lejemålet
- Lejebevis fremsendes pr. mail umiddelbart efter, at lejen er indbetalt
- Nøgle afhentes i nøgleboks på huset ved hjælp af udleveret pinkode
- Efter opholdet foregår forbrugsafregning online med Visa/Dankort på Feriefondens webside
- Feriefonden udlejer efter først til mølle princippet - ingen lodtrækninger du skal vente på

- Feriefonden udlejer som udgangspunkt husene på ugebasis
- 8 uger før lejemålet kan der foretages booking af weekendophold (fredag-mandag) og miniferie (mandag-fredag)
- Udlejningen frigives for et år ad gangen – og tidspunktet udmeldes i god tid på Feriefondens webside.

Feriefondens nye webside - med onlinebooking - forventes at gå i luften mandag den 27. juni 2011, hvorefter du kan foretage booking af lejemål for ugerne 34 til 52 i 2011. Fra den 3. oktober 2011 kan der foretages bookinger for hele 2012.

Før du kan gennemføre bookinger på Feriefondens webside, skal du oprettes/godkendes som lejer af Feriefondens huse. Dette gøres via Feriefondens nye webside.

På gensyn i uge 26 på [www.feriefonden.dk](http://www.feriefonden.dk) - rammen for en god ferie.

Venlig hilsen  
Feriefondens bestyrelse

Steen Jensen



## Flere gode arbejdsdage

I OEI-projektet *Flere gode arbejdsdage* har en række interne konsulenter fra HR & Innovation, Fællessekretariatet og Sundhed og Handicap sammen med 36 mellemledere fået et minikursus i de metoder, der bliver anvendt i projektet. Konsulenterne har nu været rundt hos alle de involverede arbejdspladser i Pleje og Omsorg og Børne- og Ungerådgivningen for at høre om deres idéer og ønsker til arbejdet. Oplevelsen fra konsulenterne har været, at de er blevet modtaget meget positivt på arbejdspladserne. Der har været en utrolig aktiv deltagelse og et stort engagement, hvilket er et godt udgangspunkt for en fælles indsats for at forbedre arbejdsmiljøet.

"Vi har været igennem en fase med idéindsamling, som er ved at være slut" siger projektleder Carsten Salling. "Vi har lyttet meget. Nu er konsulenterne i gang med at holde oplæg om social kapital. Idéindsamlingen og oplægget om social kapital har styregruppen besluttet er et grundlag, der er

ens for alle arbejdspladser i projektet. Sideløbende med dette har vi arbejdet på at skabe et godt fakta-grundlag for at kunne vurdere udviklingen i arbejdsmiljøet.

Alle de involverede arbejdspladser har i løbet af maj få udarbejdet en individuel handleplan for det videre arbejde. Handleplanen bliver aftalt leder/mellemleder, en medarbejderrepræsentant og konsulenterne. Dermed er arbejdet for at fremme et godt arbejdsmiljø sat i system og sikret retning.

Arbejdsmiljøet bliver i projektet *Flere gode arbejdsdage* tænkt bredt og indtager både psykisk og fysisk arbejdsmiljø samt individuelle forhold som f.eks. sundhed. En del af projektet tager udgangspunktet at arbejde med tillid, retfærdighed og samarbejdsevne (social kapital), da den nyeste forskning viser klare sammenhæng mellem social kapital, trivsel, produktivitet og kvalitet.

## feriefonden.dk

Til alle medarbejdere ved Faaborg-Midtfyn Kommune!

Er du til

- Vesterhavet eller Ringkøbing Fjord
- Mols Bjerge eller Djurs Sommerland
- Det sydfynske Ø hav eller måske en tur til Hovedstaden, så klik ind på [feriefonden.dk](http://feriefonden.dk)

På hjemmesiden kan du læse alt om vore 5 dejlige feriehus, samt den lækre ferielejlighed i København.

Du kan også se alle udlejede ferieperioder og finde et ansøgningsskema, som skal printes ud og indsendes, hvis du ønsker at leje et feriehus til meget rimelige priser.

Henvendelser til Feriefonden kan rettes til: Jens J. Uhd Jepsen, tlf. 7253 1060.

Feriefonden for medarbejdere ved Faaborg-Midtfyn Kommune, Tinghøj Allé, 2, 5750 Ringe



## Sudoku

			6					
	8	1		3	9			
	6	4		2		7		
2	9			4				
	4	3		7		1	5	
				9			7	4
		6		1		5	3	
			9	8		6	2	
					3			

## I FØRSTE KOLONNE

AF: TRINE NØRREGÅRD MADSEN © 2011

