



FAABORG-MIDTFYN  
KOMMUNE

# Indblik

## September 2010

# #03

Årgang 5 · September 2010

TEMA

# Dialog





# Dialog skaber forståelse og engagement

Aldrig har kommunernes udfordringer med at få økonomien til at hænge sammen været større. Og aldrig har der været mere brug for at motivere og engagere ledere og medarbejderne i at yde mere og finde nye løsninger. Dette kan synes som et paradoks. For hvordan kan vi motivere hinanden til at yde mere og tænke nyt i en tid, hvor aviserne og vores hoveder er fulde af afskedigelser og nedskæringer?

Uanset, hvor modsætningsfyldt man måtte mene, at vores situation og vores behov er, så er det afgørende, at vi får skabt forandringer. Det er nemlig i yderste konsekvens vores ret til at styre vores egen økonomi, der er på spil.

Vi har vedtaget en strategi for omstilling, effektivisering og innovation, som er vores vej ud af den økonomiske udfordring vi står i. Det er vigtigt, at denne strategi giver mening og er realistisk. Det er også afgørende, at vi får skabt engagement blandt ledere og medarbejdere, så vi sammen kan føre strategien ud i livet. Vi skal hver især vide, hvad vi skal gøre, hvad vi kan bidrage med, og hvad vores rolle er.

Kodeordet i dette er dialog. Det har aldrig været mere vigtigt for os end nu, at vi lever op til vores værdi om, at dialog er en forudsætning for, at vi lykkes. Det er ikke nok, at vi fortæller om strategien for omstilling, effektivisering og innovation. Det er afgørende, at vi får en dialog, så vi kan skabe en fælles forståelse for denne opgave. Vi

skal alle forstå, hvad det er for en opgave vi sammen skal løse - og hvilke krav det stiller til os.

Den trivselsundersøgelse, som vi gennemførte før sommerferien viste, at medarbejderne vurderede vores evne til at leve op til værdien om, at dialog er forudsætningen for, at vi lykkes til at være tilfredsstillende. Resultatet viser, at der ikke skal meget forbedring til før vi vil opnå bedømmelsen godt. Temaet i dette nummer af Indblik er netop dialog – og jeg vil opfordre jer alle til at læse artiklerne, så vi sammen kan arbejde på at blive endnu bedre til at bruge dialogen i vores dagligdag.

Vi arbejder netop nu frem mod vedtagelsen af det første budget i den fireårige periode, hvor vi skal finde 150 mio. kr. Der er med andre ord langt igen og vi har god tid til at lave nogle gode processer, hvor vi skaber rum til den helt nødvendige dialog. Jeg skal være den første til at indrømme, at processen omkring dette første budget i strategiperioden lader noget tilbage at ønske. Det ændrer dog ikke ved mine forventninger til de kommende års arbejde med strategien. Jeg har en fast tro på, at vi kan sætte handling bag ordene, men det kræver, at vi evner at føre en dialog, som giver os et fælles billede af opgaven – og hvordan vi skal løse den.

Jeg vil gerne rose politikerne for, at de viser vejen for os. Jeg synes, at vores nye kommunalbestyrelse er i gang med at

løse udfordringerne med budgettet for 2011 – og de kommende år - på en flot og modig måde. De står for at skulle træffe nogle meget ubehagelige – men helt nødvendige – beslutninger. Ved at vedtage en strategi over fire år – og opsætte en række økonomiske mål – har politikerne skabt en klar ramme, som i høj grad forbedrer vores muligheder for at finde gode løsninger på vores udfordringer.

Når vi tager fat på arbejdet på den lange bane vil vi komme til at snakke forandringer på en helt anden måde end vi gør nu. Vi vil i langt højere grad få mulighed for at udfolde vores kreative/innovative evner og ideer, så vi kan skabe nye løsninger, som vil sikre vores borgere et godt serviceniveau inden for vores økonomiske ramme. Vi er helt afhængige af, at vi kan finde nye løsninger. Derfor er det afgørende, at vi får skabt en god kultur for forandringer. Det vil blandt andet kræve stor borger- og medarbejderinddragelse - og en åben kultur, som er præget af dialog.

Jeg har stor tiltro til, at vi i fællesskab kan løfte denne opgave. At vi kan motivere og inspirere hinanden, så vi på trods af den stramme økonomiske ramme holder fast i, at det er sjovt og meningsfuldt at arbejde i Faaborg-Midtfyn Kommune.

Med venlig hilsen

Benny Balsgaard  
Kommunaldirektør

## Indhold

Leder	2
Stafetten	3
Dialog er en forudsætning	4
Tid til dialog	6
Fokus på energispil	8
Kort nyt	9
Gode råd om dialog	11
Tilfreds eller ej	12
Vind krigen på dit skrivebord	13
Åbent bibliotek vækker begejstring	14

## Kolofon

**Indblik, Nr. 3** – 5. årgang, september 2010. **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 (Dagleje 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 [indblik@faaborgmidtfyn.dk](mailto:indblik@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 medio december 2010. **Deadline** for næste nummer er 15. november 2010.



## Stafetten

I Indblik nr. 2 sendte ungdoms-klubleder Lars Kjærulff Mosgaard Stafetten videre med spørgsmålet: Hvad laver en kommunaldirektør?

# Møder, møder og atter møder

Af Lotte Rosgård Fællessekretariatet

Kommunaldirektøren var ikke svær at finde på rådhuset i Ringe men svær at lave en interviewaftale med. Det lykkedes dog i tredje forsøg. Benny Balsgaard er 50 år og begyndte sin uddannelse i den kommunale administration i 1978 i Grindsted Kommune. Videreuddannelse har ført ham videre i karrieren, og Benny afsluttede før sommerferien en master i forandringsledelse. Benny bor i Kolding sammen med sin kone – den ældste i flokken på fire sammenbragte børn er lige flyttet hjemmefra.

### En tegnet model af mit arbejde

- Jeg har spekuleret over, om jeg skulle prøve at fortælle om en for mig typisk arbejdsuge, men jeg vil egentlig hellere tage udgangspunkt i den model, som jeg har tegnet deroppe, indleder Benny og peger hen på den hvide tavle på væggen overfor os.

Modellen viser en hel del cirkler med tekst – cirklerne er forbundet med linjer og Bennys initialer, BBA, er i midten. Cirklerne forestiller alle de netværk og udvalg, som er en del af kommunaldirektørens arbejde.

### Ledelsesrummet

- Sammen med borgmesteren har jeg det øverste ansvar for organisationen Faaborg-Midtfyn Kommune, ca. 4.000 medarbejdere og et budget på 3 milliarder. Borgmesteren har det politiske ansvar, jeg har det administrative. Vi definerer sammen ledelsesrummet.

Kommunaldirektøren mødes hver uge med borgmesteren for at snakke om,

hvordan det går lige nu og for at stemme af, om der er balance mellem fordelingen af det politiske og det administrative ansvar.

### Bindeleddet

Tilbage til modellen på tavlen.

- I den forgangne uge har jeg stort set været i kontakt med alle de forskellige netværk og udvalg i modellens cirkler. Jeg er bindeleddet mellem den politiske og den administrative organisation, og det vil sige, at mange af de signaler, der bliver truffet politisk, skal jeg sikre mig bliver omsat til noget, der kommer borgerne til gode i det rent praktiske.

Kommunaldirektøren har en sekretær- og rådgiverfunktion i kommunalbestyrelsen og økonomiudvalget. De beslutninger, som bliver truffet her skal kanaliseres ud i organisationen og i sidste ende blive til vores service som kommune overfor borgerne.

### Møder, møder og atter møder

- Fordi vi er så stor en organisation med mange medarbejdere, skal alt gå i gennem mange led. På medarbejdersiden er der f.eks. hovedudvalget, frokostmøder og dialogmøder med forskellige medarbejdergrupper. I ledelsen mødes vi i direktionen, i koncernledelsen, hvor fag- og stabscheferne deltager og i lederforum, der består af de ca. 100 aftaleholdere. Det meste af min tid går med at, jeg farer rundt til møder. 80 procent af min tid går med møder, både i organisationen og uden for organisationen.

Især frokostmøderne med medarbejderne vil Benny gerne fremhæve. Her mødes direktionen med 12-14 tilfældigt udvalgte medarbejdere for at få nogle signaler fra medarbejderne om, hvilke problemstillinger og udfordringer de oplever i det daglige arbejde hos borgerne.

### Uden for organisationen

Uden for organisationen deltager Benny i diverse netværk med andre kommunaldirektører både lokalt på Fyn, i regionen og i hele landet. Han er involveret i samarbejder i Region Syddanmark, der arbejder for at fremme væksten i regionen. Her laver kommunaldirektøren en slags lobbyarbejde for kommunen og hjælper med at fremme kommunens interesser. Desuden deltager han i FilmFyn samarbejdet og erhvervs- og udviklingsarbejde i kommunen og på Sydfyn.

### Hjælp til forberedelse

Når en stor del af tiden går med møder, bliver et naturligt spørgsmål: Hvordan når du at forberede dig til alle møderne?

- Jeg får hjælp fra mange ansatte til både forberedelse og efterbehandling af møderne. Samtidig benytter jeg mig så vidt muligt af de digitale medier og får mange input via mail og mobil, så jeg er fleksibel og kan arbejde på forskellige tidspunkter.

*Benny sender stafetten videre med spørgsmålet: Hvad laver en indkøber?*

# Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes

Hvorfor er dialog så vigtig, at den udgør en af vores fire værdier? Er det med rette, at den hævdes at være en forudsætning for, at vi lykkes? Svaret kræver, at vi kigger dybt i maskinrummet i vores organisation.

Af Aino Faldborg, Fællessekretariatet

Den netop gennemførte trivselsundersøgelse er et eksempel på, at dialog er nødvendig for, at vi lykkes. En ting er at gennemføre undersøgelsen og få resultaterne. Men hvis vi ikke bruger resultaterne og gennem den efterfølgende dialog får identificeret, hvor skoen trykker i vores daglige arbejdsmiljø – så har vi ikke evnet at bruge undersøgelsen til at forbedre vores trivsel. Dialogen er med andre ord afgørende for, om vi kan bruge undersøgelsen til at finde løsninger på de problemer, vi måtte have omkring vores arbejdsmiljø.

Også når vi taler om de helt grundlæggende elementer i vores organisation – nemlig vores styreform og aftalesystem - spiller dialogen en afgørende rolle. Alle opgaver og alt ansvar er i vores flade organisation uddelegeret gennem en række aftaler. Disse aftaler bliver til i et såkaldt dialogbaseret aftalesystem, hvor forskellige dialoger mellem eksempelvis den enkelte institutions leder og medarbejdere eller fagchefen og det politiske udvalg danner baggrund for indholdet i aftalen – og dermed for institutionens rammer og vilkår.

På samme måde er dialogen et afgørende element i vores lederudviklings- og medarbejderudviklingssamtaler – ligesom den er meget vigtig i hele MED-systemet.

## Værdi med mening

"Værdier kan nogle gange virke opreklamerede", siger kommunaldirektør Benny Balsgaard, "men udgangspunktet for, at vi kan levere en god service til vores borgere

er, at vi på vores mange arbejdspladser har et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er glade og trives. De skal have frihed til at tage ansvar og i det hele taget have overskud til at levere en opgaveløsning i topklasse. Det kan vi ikke opnå uden at have en tæt dialog om formålet med det vi laver, om hvordan vi finder de bedste løsninger m.v. Derfor er dialog en forudsætning for, at vi lykkes".

## Hvad er en god dialog?

Dialog er blevet et modeord, som bruges i alle mulige og umulige sammenhænge. Efterhånden er det blevet et synonym for ordet samtale. Hver gang vi kommunikerer med en anden part, siger vi, at vi skaber og indgår i en dialog. Men dialog er mere end en samtale. Det er en fælles erkendelses- og læringsproces.

I en dialog indgår deltagerne i en gensidig udforskning af et tema for at skabe fælles viden, forståelse og mening, som danner baggrund for nye, fælles handlinger. Sådan er de fleste samtaler ikke. Formålet med de samtaler, vi fører med andre i løbet af en dag, er ofte at videregive eller indsamle informationer. I de tilfælde er der ikke tale om dialog. Men hvad indebærer det egentlig at have en "ægte" dialog? Og hvad adskiller dialogen fra andre samtaleformer og to-vejs-kommunikation?

Formålet med at føre en dialog er først og fremmest at udvikle en ny forståelse og ny indsigt som grundlag for tanker

og adfærd. En god dialog forudsætter, at deltagerne deler deres erfaringer og lærer af hinanden. En dialog skabes, når man respektfuldt og nysgerrigt tænker, lytter og lærer sammen.

"Den gode dialog skal være kendetegnende for vores arbejde", siger borgmester Hans Jørgensen. "Det gælder helt ud til den enkelte medarbejders møde med borgeren. Jeg mener, at det er rigtig vigtigt, at vi hører på, hvad borgerne har at sige. Hvis vi er åbne og lytter til borgerne, vil vi få en viden, som vi kan bruge til at kvalificere

vores opgaveløsning, så den er optimal i forhold til de ønsker og behov, som borgerne har. Men dialogen er også utrolig vigtig i forhold til at skabe en forventningsafstemning hos borgerne. At vi gennem vores daglige dialog med borgerne kan give dem et reelt billede af, hvad de kan forvente af os. Det vil give os et meget bedre udgangspunkt for at skabe tilfredse borgere, end hvis de har alt for høje forventninger til os. Også derfor er vores dialog med borgerne utrolig vigtig".

## Dialog kan skabe gensidig forståelse

Dialog kræver tid, rum og villighed: At man lytter til og forstår hinanden. Det er der ofte ikke mulighed for i en travl hverdag. Det gør, at dialog ikke kan være den dominerende kommunikationsform i vores organisation – heller ikke selv om vi har en værdi, der siger, at dialog er

**"Dialog kan være uformel eller formel, spontan eller planlagt, mellem to parter eller i en gruppe"**

Fra artiklen





forudsætningen for, at vi lykkes! Det der er vigtigt, er at vi evner at bruge dialogen, når det er nødvendigt. Og det er det, når vi har brug for at skabe gensidig forståelse og give mening.

En velfungerende dialog kan betyde, at misforståelser hurtigere afklares, og at usikkerhed mindskes. Man føler, at den anden forstår ens oplevelser og syn på virkeligheden, ligesom man selv forstår den andens perspektiv. Ud fra denne gensidige forståelse er det muligt at arbejde mod en fælles holdning til, hvad der skal gøres i forhold til en given problemstilling.

#### Dialog skaber forandringer

Det er altid vigtigt at overveje, hvad vi vil opnå med en dialog. En dialog, som ikke leder til en form for forandring, vil nemlig blive oplevet som meningsløs for de involverede parter. Det er derfor vigtigt at skabe klarhed over de muligheder, der er for at påvirke det, man skal tale om. Der er ingen ide i at føre en dialog om en beslutning, hvis beslutningen allerede er truffet. Hvis der derimod ikke er truffet nogen beslutning, eller hvis det ikke er planlagt, hvordan beslutningen skal gennemføres, vil det være meningsfuldt at have en dialog om disse spørgsmål.

Dialog kræver også, at man er åben og nysgerrigt taler med en anden person, uden at man på forhånd har lagt sig fast på konklusioner eller handlinger. Man skal være villig til at indgå i en fælles videns- og meningsskabelsesproces, hvor slutmålet ikke er kendt. Det er ofte her, det kniber.

Som udgangspunkt kan man med fordel anvende dialog, når man skal:

- **Forklare værdier:** Når man har behov for at tydeliggøre rammer og spilleregler.
- **Formulere mål:** Når man har behov for at identificere og/eller nedbryde organisationens mål til konkrete mål for en afdeling/enhed/arbejdsgruppe, så medarbejdere forstår, hvordan de kan bidrage til de overordnede mål.
- **Arbejde med forandringer:** Enten for at beslutte, hvordan en forandring skal gennemføres eller for at kunne forklare, hvad en forandring indebærer for en given institution og dens medarbejdere. Det vil give svar på spørgsmålet: "Hvad betyder det her for mig?" (ex strategi for omstilling, effektivisering og innovation).
- **Løse modsætninger og konflikter:** For at skabe forståelse for forskellige individers behov og perspektiv (ex LUS, MUS, GRUS).
- **Brainstorme:** Som en måde at udveksle ideer og tanker omkring nye arbejdsmetoder, osv. (ex strategi for omstilling, effektivisering og innovation).
- **Evaluere:** For at reflektere over og evaluere eksempelvis gældende normer og arbejdsrutiner.

Dialog kan være uformel eller formel, spontan eller planlagt, mellem to parter eller i en gruppe. Et dialogmøde er eksempel på en mere formel og planlagt dialog, men den mere uformelle og spontane dialog er også et væsentligt element i vores arbejdsdag.

#### Kulturen påvirker forudsætningen for dialog

Dialogen stimuleres i organisationer, som er præget af åbenhed, generøsitet og vilje til at hjælpe hinanden, mens den hindres i kulturer, som er kendetegnet ved høj intern konkurrence og misundelse. Dette indebærer ikke, at man skal være

lige glad med dialogen, hvis ikke man vurderer, at man har kulturen til det. Tværtimod kan dialogen ses som en måde, hvorpå man kan udvikle en mere åben og "tilladende" attitude på arbejdspladsen.

"Gennem dialog kan vi skabe forståelse for forskellige spørgsmål og sammenhænge. Vi kan lære mere af hinanden – og vi kan skabe hand-

lekraft og gennemtænkte beslutninger" siger kommunaldirektør Benny Balsgaard. "Derfor giver vores værdi om, at dialog er en forudsætning for, at vi lykkes rigtig god mening".

**"Hvis vi er åbne og lytter til borgerne vil vi få en viden, som vi kan bruge til at kvalificere vores opgaveløsning, så den er optimal i forhold til de ønsker og behov, som borgerne har"**

*Hans Jørgensen, borgmester*

# Tid til dialog



Af Carsten Salling, HR og Innovation

Værdien ”Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes” er én af værdierne i kommunens personalepolitiske værdier og én af de fire ledelsesværdier.

Værdien kan f.eks. betyde, at lederne skal involvere medarbejderne i vigtige forløb, for at vi kan lykkes. Uden involvering får lederne ikke nok nytte af medarbejdernes viden og erfaringer, og de opnår ikke den motivering af medarbejderne, som involvering naturligt medfører.

Det kan også handle om en ansvarsfordeling mellem kolleger, hvor vi laver mere præcise og forpligtende aftaler om, hvem der gør hvad, hvornår. Hvis vi ikke har en ordentlig dialog, kan det medføre, at arbejdet går i stå, fordi vi ikke har ansvarsfordelingen på plads.

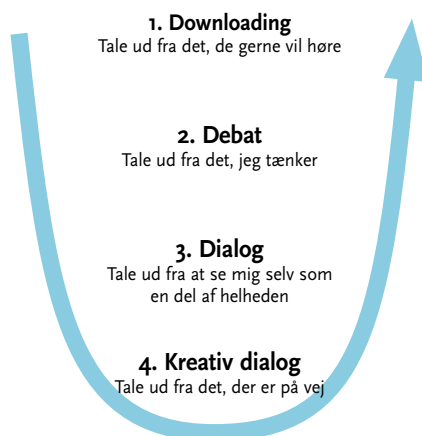
Det fornuftige i vores værdi er derfor indlysende – men alligevel går det tit galt med dialogen. Det sker mange gange hver dag. Tænk på, når lederen siger, ”jeg har lige sagt, at vi skal gøre det sådan - og nu gør folk noget helt andet”, eller når medarbejderne om et forløb, en leder har sat i gang, siger, ”hvis vi bare var blevet spurgt noget før, så kunne vi hurtigt have fortalt, at det ikke ville virke”.

Også mellem kolleger kan det gå galt - f.eks. når to medarbejdere enten begge løser den samme opgave, hvor der kun er brug for, at én gør det, eller at en opgave ikke bliver løst, fordi begge forventer, at den anden gør det.

## Samtale på forskellige niveauer

Vi kan sikkert alle nikke genkendende til situationer som disse. Men hvorfor opstår disse situationer, hvor vi ikke føler, at dialogen lever op til vores forventninger? For at

få lidt hjælp til at besvare spørgsmålet skal vi se lidt på nedenstående figur:



Figuren ligner et 'u' - og den er taget fra en ny teori, der kaldes U-teorien. U-teorien handler bl.a. om kommunikation, og hvordan man i en organisation er i stand til at skabe forandringer sammen.

Figuren viser, at man kan tale om flere forskellige slags samtaler, og at det ikke er alle samtaler eller al kommunikation, der indeholder ”dialog”.

Der er i figuren beskrevet fire forskellige slags samtaler. Vi kender alle sammen de forskellige slags samtaler, men det er nok ikke altid, at vi skelner så meget imellem dem i hverdagen.

<sup>1</sup> I U-teorien bliver dette kaldt presencing, som er en sammenskrivning af de to engelske ord 'presence' (nærvær eller nutid) og sensing (sansning), dvs. en slags sansning i et fælles nærvær af, hvad der er på vej til at blive skabt! Nogle vil måske kalde det intuition. I U-teorien bruges det som betegnelse for en fælles intuition i en gruppe.

De forskellige slags samtaler er:

- Downloading
- Debat
- Dialog
- Kreativ dialog<sup>1</sup>

Downloading er et billede af en almindelig, rutinepræget og høflig samtale. Når den bliver kaldt downloading, er det fordi, vi i princippet gentager de ting, som vi har erfaret, eller blot overtager ting, som vi har fået at vide, vi skal. Denne samtaleform foregår i 90-95 % af tiden i vores arbejdsliv. Downloading er helt nødvendig for, at en stor organisation kan fungere, og at der kan ske udskiftning af medarbejdere uden, at alting går i stå. Det er den rutineprægede samtale, der giver den forudsigelighed, som er uundværlig i meget af vores service.

Debat opstår, når vi giver slip på de umiddelbare normer og siger, hvad vi selv mener. Det kan kræve lidt mod. Man kan jo risikere at blive mødt med andres fordomme, når man siger sin egen mening.

Dialog kan opstå – typisk efter nogen tids debat – når man begynder at lytte til andre og tale ud fra det, andre mener. Dialog gør, at man ser sig selv, som en del af helheden. Vi kender alle dialog på denne måde, hvor vores egen mening bliver mindre vigtig, og at samtalen handler mere om at finde et fælles udgangspunkt i en gruppe. Dialogen er typisk kendetegnet ved, at man tager sig tid, og at der opstår en anerkendende og nysgerrig stemning. Man spørger ind til andre og lytter – mere end man selv taler.

Endelig kan man have en kreativ dialog, hvor samtalen når et skridt dybere (i bunden af U'et). Den kreative dialog kan indeholde perioder med stilhed, hvor alle i gruppen f.eks. er optaget af et problem,



hvor man næsten kan fornemme, at en løsning er på vej. Efter en lidt stille periode kan man måske høre én sige: "hvad med, om vi prøvede at arbejde på denne måde i stedet?" Af og til vil sådanne forandringer bane sig vej igennem og skabe et helt nyt arbejdsmonster eller en ny forståelse, som alle i gruppen synes giver indlysende god mening. Den nye forståelse skaber derfor også en varig forandring.

**"Jeg tror, at vores hverdag er fyldt med forventninger om dialog. Og det er godt, for det er mit synspunkt, at dialog er en forudsætning for, at vi kan lykkes"**

*Carsten Salling,  
HR og Innovation*

**Skuffede forventninger**

Hvis vi har denne forventning til vores daglige dialog – altså en samtale, hvor vi lytter og taler ud fra, at vi ser os selv som en del af helheden, så vil vi nok ofte opleve at stå tilbage med skuffede forventninger.

Det kan være en situation, hvor du forventer dialog, men din leder måske bare giver dig (downloader) en rutinepræget orientering om noget, du egentlig har brug for at få talt igennem.

Det kan også være, at du forventer dialog på et teammøde, hvor alle de øvrige deltagere bare giver udtryk for deres egne meninger (debatterer). Eller du kan være inddraget i en omstrukturering, hvor du forventer at komme til at lytte til de andres opfattelse af tingene, men hvor tiden ikke er sat af til det.

Tænk også over, hvad du selv er indstillet på i de samtaler, du har. Hvis man forventer, at ens leder eller kollega argumenterer for "sin sag", blot for at man selv kan komme med sine egne gode argumenter, så vil man jo selv kun debattere. Måske tænker man endda efterfølgende "det var der jo ikke meget dialog i" – men har man selv været med til at dreje samtalen over mod en reel dialog?

Jeg tror, at vores hverdag er fyldt med forventninger om dialog. Og det er godt, for det er mit synspunkt, at dialog er en forudsætning for, at vi kan lykkes. Jeg tror også, at der foregår meget god dialog i hverdagen rundt omkring på vores arbejdspladser, og at dette er en vigtig grund til, at så mange ting lykkes hver dag.

**Dialog kræver tid**

I mange sammenhænge tror jeg dog også, at der bliver talt så meget om dialog, og at forventningerne er så store, at det er klart, at dialogen ikke opfylder vores forventninger.

Hvis man som medarbejder forventer dialog, og man som leder bekræfter, at man vil have dialogen, så vil det eksempelvis ikke leve op til nogens forventninger, hvis ikke tiden er til det.

Jeg er helt klart fortalende for dialog, men vi må ikke glemme, at alle vores rutiner, fremgangsmåder, strukturer mv. som oftest er

rimeligt fornuftige og også baseret på tidligere dialog. Derfor behøver vi ikke have en reel dialog om alt. Ofte vil downloading være tilstrækkelig – andre gange bør vores samtaler have mere præg af reel dialog. Og det er kun sjældent, mener jeg, at der er brug for den beskrevne kreative dialog, hvor vi laver helt grundlæggende om på vores opfattelse af opgaverne.

Når vores organisation er under stort pres, er det naturligt, at der er behov for dialog, og for at få en balance mellem vores forventninger til dialog og vores travle hverdag, må vi overveje, hvornår det er "tid til dialog", og hvornår det ikke er. Og når vi så beslutter, at dialogen er vigtig – så skal det gøres ordentligt.

## Dialog kontra diskussion og debat

Ordet "dialog" udspringer af det græske dia, som betyder "gennem" og logos, som står for "ord", "mening" og "at samle fælles". Dialogen er en samtale mellem to eller flere individer, men adskiller sig fra diskussionen, som handler om at ræsonnere for at nå enighed. Den er heller ikke som debatten, hvor deltagerne forsvarer deres egne interesser og synspunkter, indtil en af parterne vinder, og den anden taber.

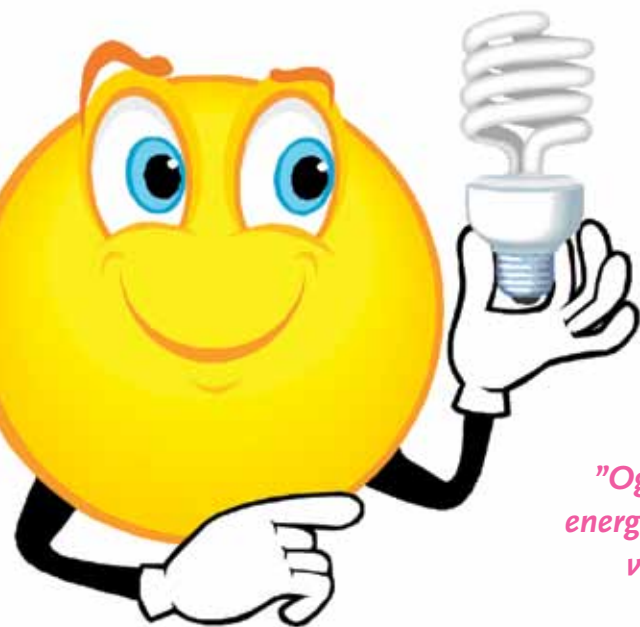
	Kendetegn	Fokus	Resultat
Dialog	Afvent Spørg Reflekter	Undersøg ukendte muligheder	Ny forståelse og indsigt 1+1=3
Diskussion	Resoner Respekter forskellighed	Sammenfat modsigninger	Nå til kompromis 1-1
Debat	Argumenter for og imod	Forsvar af særinteresser	Nogen/noget vinder 1-0

Kilde: Isaacs, 1999.

Diskussionen, debatten og dialogen har alle deres plads i vores organisation - ligesom den sociale snak og envejskommunikationen. Du skal derfor ikke tro, at du bør eller skal have en dialog om alt. Alle møder skal ikke være dialogmøder. Alle samtaler skal ikke være dialogssamtaler.

Det er imidlertid ikke ualmindeligt, at vi siger, at vi har en dialog, mens vi egentlig fører en diskussion eller en debat. Det er heller ikke ualmindeligt, at vi siger, at vi skal have en dialog om et emne, men siden viser det sig, at vi ikke har nogen mulighed for at påvirke emnet og dets konsekvenser. Det bliver da en "falsk" dialog, en såkaldt pseudodiallog.

Derfor er der sund fornuft i at overveje, hvilke situationer og emner, det vil være relevant at føre en dialog om.



*"Og tænk så lige på energiomkostningerne ved at glemme at slukke for lyset"*



# Fokus på energispild

Af Anne Mette Bang, Fællessekretariatet

Som på mange andre arbejdspladser spilder vi her i kommunen store mængder af strøm hver eneste dag. Det gør vi især, fordi vi tit glemmer at slukke for vores el-udstyr, når vi ikke bruger det. Men det kan der gøres noget ved. Derfor skal vi til at arbejde aktivt for at nedbringe vores strømspild.

For at reducere dette energispild har Fællessekretariatet besluttet sig for at lancere en kampagne for administrationsbygningerne, som skal hjælpe os med at huske på at spare på strømmen. Der vil især være fokus på det energiforbrug der er, når arbejdspladsen ikke benyttes.

Energisparekampagnen starter den 13. september og fortsætter indtil den 5. november.

## Er der noget at spare?

Energispildet opstår ved, at nogle af os glemmer at slukke for el-udstyr, når vi ikke bruger det, som f.eks. vores pc-skærme, vores lys, kopimaskiner, mobilopladere mv. Det betyder, at vi bruger meget mere strøm, end nødvendigt. Det er usundt - både for økonomien og miljøet.

En skærm på stand-by, altså i den tilstand den er, når pc'en kobles fra og du ikke slukker for skærmen, bruger ca. 48 watt i døgn. Regner vi med, at den kun står sådan, i de 16 timer du ikke er på din arbejdsplads i 364 dage om året, får vi i administrationsbygningerne en merudgift på ca. 11.000

kr. om året ved 500 pc skærme. Hvis man lader en mobiloplader sidde tilsluttet i kontakten uden, at der er behov for opladning, kan det koste op til 76 kr. om året/oplader. Det lyder måske ikke som store tal, men som man siger "mange bække små", og tænk så lige på energiomkostningerne ved at glemme at slukke for lyset.

## Vores mål

Målet for kampagnen er at reducere forbruget af el med 10% i forhold til samme periode sidste år. Dette kan kun gøres gennem medarbejdernes engagement og ved, at medarbejderne har fokus på især det forbrug, der er på arbejdspladsen, når de ikke er til stede. Altså ved at huske at slukke lyset, pc'en, skærmen, mobilopladeren mv. når arbejdspladsen forlades.

Har du spørgsmål til kampagnen, eller synes du, det kunne være interessant for din arbejdsplads at lave en tilsvarende kampagne, er du velkommen til at kontakte Charlotte Hansen på 1027 eller Anne Mette Bang på 1158.

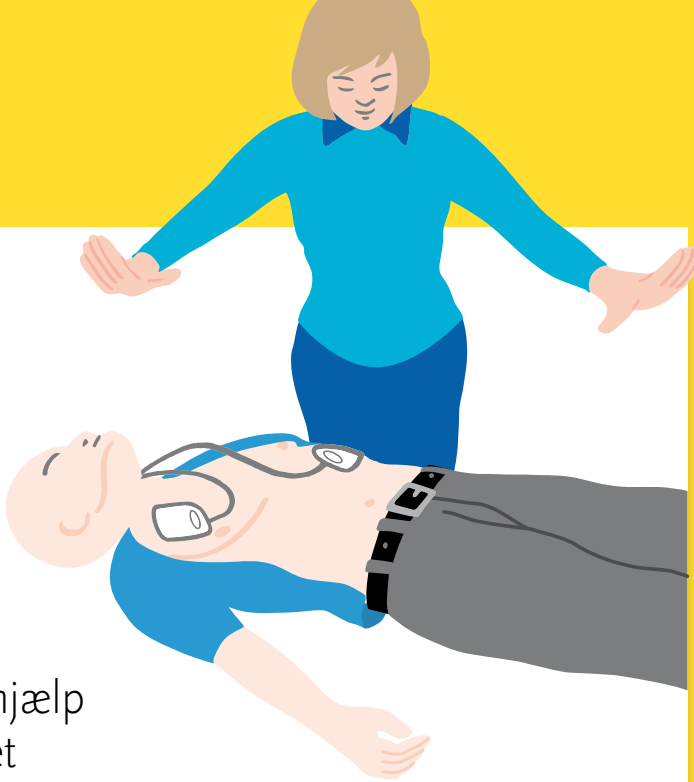
## Gode råd

Tænk på dit elforbrug på din arbejdsplads, som du gør i dit hjem.

1. Sluk for lyset, når du forlader et rum
2. Sluk for din skærm, når du slukker din pc - eller forlader din plads i længere tid
3. Sluk for din mobiloplader, når din telefon er ladet op
4. Sluk for alt elektrisk udstyr, når du forlader din arbejdsplads (kaffemaskine, kopimaskine mv.)
5. Hjælp hinanden med at huske på at slukke - og reducere elforbruget



*"Energispildet opstår ved, at nogle af os glemmer at slukke for el-udstyr, når vi ikke bruger det"*



## Hurtig hjælp til hjertet

Kommunens tre store materielgårde i henholdsvis Faaborg og Ringe har indkøbt tre automatiske hjertestartere. Hjertestarterne er pakket i små tasker på 20x30 cm og hænger på væggen i hver af de tre materielgårdes kantiner – lige til at tage ned af væggen ved et hjertestop. Park og Vejchef Torben Jensen forklarer, at det er et særdeles aktivt sikkerhedsudvalg, som står bag anskaffelsen af hjertestarterne. I den forbindelse konstaterer han, at hjertestarterne er en rigtig god, men også nødvendig investering.

- Vi har (heldigvis) ikke haft brug for dem endnu, men hvis de bare kommer i brug én gang og redder et menneskeliv, er alle udgifter dækket ind mange gange.

### Hvad er en hjertestarter?



En hjertestarter er en transportabel, batteridrevet maskine, som førstehjælperen betjener manuelt. Hjertestarteren kan få et hjerte, som er holdt op med at pumpe blod rundt, til at pumpe normalt igen ved at afgive elektrisk stød. En hjertestarter kan ikke fejlbetjenes, og den er så enkel at bruge, at alle kan lære det på kort tid. (Kilde: [www.hjertestarter.dk](http://www.hjertestarter.dk))



## Forebyggelse af arbejdsskader

En trænet krop får færre arbejdsskader. Da Faaborg-Midtfyn Kommune gerne vil forebygge arbejdsskader tilbyder vi gratis 3 gange fysioterapi og 8 gange holdtræning! Fysioterapien er individuel og bestilles hos nedenstående fysioterapeuter.

Træningen foregår på små hold med 8-10 deltagere og målrettes til den enkeltes behov. Træneren er fysioterapeut.

Optagelse på holdene sker efter "først til mølle" princippet og tilmelding kan ske pr. telefon fra den 20. september 2010 til Forsikringskontoret: Ulla Witt på tlf. 7253 1038 eller Lennart Jørgensen tlf. 7253 1031

### Tid og sted

Holdende starter i uge 40.

**FAABORG FYSIOTERAPI & TRÆNINGSCENTER APS**  
Odensevej 47A, 5600 Faaborg.  
Tlf. 6261 2191

Hold 1:	tirsdag	kl. 16.00-17.00
Hold 4:	onsdag	kl. 17.00-18.00
Hold 2:	tirsdag	kl. 17.00-18.00
Hold 5:	torsdag	kl. 17.15-18.15
Hold 3:	onsdag	kl. 16.00-17.00

**RINGE FYSIOTERAPI KLINIK**  
Jernbanegade 16, 5750 Ringe.  
Tlf. 6262 1303

Hold 1:	mandag	kl. 17.30-18.30
Hold 4:	onsdag	kl. 17.00-18.00
Hold 2:	tirsdag	kl. 15.30-16.30
Hold 5:	torsdag	kl. 17.30-18.30
Hold 3:	onsdag	kl. 16.00-17.00

**ÅRSLEV FYSIOTERAPI**  
Stationsvej 10B, 5792 Årslev.  
Tlf. 6599 1320

Hold 1:	onsdag	kl. 16.30-17.30
Hold 2:	torsdag	kl. 16.30-17.30

Tilmelding fra 20/9

## Alarmsystem skaber tryghed

Ét tryk på tastaturet og hjælpen er på vej. Det er grundtanken bag det alarmsystem, som Ydelseskontoret har fået installeret på sagsbehandlernes computere. Systemet er enkelt. Hvis en sagsbehandler føler sig truet af en klient, kan hun diskret tilkalde assistance ved at trykke på Esc-knappen på sit tastatur. Alarmen sætter herefter en kædereaktion i gang på de tilsluttede computere om, at den enkelte sagsbehandler har brug for hjælp på sit kontor.

Ydelseschef Eivind Davidsen er meget

begeistret for alarmsystemet, som skaber en vigtig tryghed for sagsbehandlerne.

- Systemet er rigtig let at gå til, hvis en sagsbehandler pludselig står i en vanskelig situation. Der er ikke er nogen besværlige knapper, ledninger eller blinklys, som vedkommende skal forholde sig til. Vi har heldigvis kun haft ganske få alarmer, siden systemet blev installeret, og der har det fungeret perfekt. Derfor er jeg ikke i tvivl om, at pengene er givet rigtig godt ud, når jeg snart fornyr licensen til systemet.



## Tilmelding til Alpeløbet

Vil du være med til at vinde endnu en pokal til Faaborg-Midtfyn Kommune? De to sidste år har vi fået pokalen som største hold, og den tradition vil vi gerne fortsætte. Hvis du har lyst til en hyggelig dag i de sydfynske alper, hvor vi først løber 3,5 eller 10 km, og derefter får lidt godt at spise og drikke i teltet, så meld dig til. Det er gratis for medarbejdere at deltage – og du skal tilmelde dig senest den 12. september. Tilmeldingsskema finder du på intranettet Infolet under Personale/sundhed/vores tilbud/alpeløbet/tilmeld dig her. Du modtager en kvitteringsmail, når din tilmelding er registreret. Du kan også læse mere på [www.alpelobet.dk](http://www.alpelobet.dk)



## Arbejdspladsen motionerer

I uge 38-40 motioneres der på en lang række arbejdspladser i Danmark. Igen i år er der en rejsepræmie på spil. Samtidig konkurrerer vi om at blive den sundeste kommune i Danmark. Derfor går direktionen foran og tilmelder et hold. Sundhedskonsulenterne udlover desuden præmier og en pokal til det hold i Faaborg-Midtfyn Kommune, der i gennemsnit motionerer mest i perioden. Vil I også være med? I kan tilmelde jer på [www.arbejdspladsenmotionerer.dk](http://www.arbejdspladsenmotionerer.dk) Under virksomhedsID skal du skrive 5750, så betaler sundhedskonsulenterne for jeres deltagelse. Du kan også læse mere på Infolet under Personale/sundhed/vores tilbud/arbejdspladsen motionerer.

## Ny børnehave i Faaborg

**En pløjemark ved sundet i Faaborg vil over det næste halve år blive forvandlet til kommunens nyeste børnehave. Den endnu navnløse børnehave skal til marts næste år erstatte Vester Mølle Børnehave og Faaborg Børnehave.**

Af Aino Faldborg, Fællessekretariatet

"Jeg er utrolig stolt over, at vi i Faaborg-Midtfyn Kommune kan præsentere en topmoderne daginstitution, som virkelig går i spænd med naturen. Bygningen er udformet på en meget spændende måde, som jeg glæder mig til at se børnene udfolde sig i", siger formand for Børne- og Undervisningsudvalget Jakob Holm. "Vi har haft en spændende proces i byggeudvalget, hvor vi sammen med teknikere og de 2 institutioner har været med til at sætte præg på indretningen. De spændende tekniske og pædagogiske drøftelser, der har været i udvalget, har båret præg af et meget stort engagement og entusiasme".



Det er en af kommunens egne arkitekter, Tomas Engelbrechtsen, der har tegnet den nye daginstitution. Tomas Engelbrechtsen slog ligeledes stregerne til børnehaven 1000Fryd – og den nye institution har da også nogle træk til fælles med institutionen i Ringe. "Institutionen vil få et meget lavt energi-

forbrug" siger Tomas Engelbrechtsen. "Der er dansk fabrikerede døre og vinduer af en god kvalitet – og så er huset rigtigt godt isoleret. Derudover er der tænkt i udnyttelse af sollyset, så der er store vinduer mod syd og små mod nord - og solceller på taget leverer den strøm, som institutionen skal bruge."

### Placeret i smukke omgivelser

Den nye institution er tegnet til at passe til det naturområde, som den skal bygges i. Siderne er beklædt med cedertræ, og der vil vokse græs på taget. Det betyder, at bygningen falder godt sammen med omgivelserne og ikke ser ud af så meget. Placeringen i et naturområde minder meget om 1000Fryd – og derfor har det været nærliggende at vælge de samme materialer. Institutionen bliver på 820 m2 og kan rumme 100 børn. Kommunen har selv været bygherre på opgaven og har dermed selv tegnet de forskellige fagentrepriser. Rambøll har været rådgivere på det tekniske område – primært i forhold til, at byggeriet skulle overholde energiklasse 1.

"Det er en stor udfordring at starte fra bunden. Jeg kan godt lide skæve vinkler – især når vi bygger til mennesker. Bygningerne må gerne være spændende at bevæge sig rundt i. Samtidig skal det ikke være for dyrt. Derfor har vi holdt os til ret traditionelle materialer og byggemetoder" siger Tomas Engelbrechtsen.

### Gode forhold for børnene

"Den spændende måde institutionen er indrettet på giver rigtig mange pædagogiske muligheder. Udover store grupperum er der flere mindre rum, som kan indrettes med forskellige temaer, hvor fordybelse, læring og leg kan udfolde sig" siger Rikke Jensen, der er fagchef for Dagtilbud Børn. "Huset er desuden indrettet så fleksibelt, at sammensætningen af aldersgrupper kan ændres efter de pædagogiske behov, der måtte være".



Udendørs er der også gode forhold. Legepladsen giver rig mulighed for fysisk udfoldelse, der stimulerer børnenes motorik. Den appellerer til børnenes fantasi med gemmesteder, buske og træer og er et unikt naturområde, hvor børnene kan få frirum til legen. Selve beplantningen er opdelt i områder, som tager sit udgangspunkt i sanserne "smagen", "lyden" og "farven".



# Gode råd om en god dialog

Evnen til at skabe en god dialog ligger ikke naturligt i os alle – men vi kan lære det! Vi kan lære at stille gode spørgsmål, at give og modtage feedback, at være nysgerrige – og at pakke vores forudfattede meninger væk.

Af Aino Faldborg, Fællessekretariatet

Evnen til at tage del i en god dialog handler ikke kun om kompetencer, men også om indstilling og menneskesyn. Evner du at lytte til andre? At være fordomsfri og neutral? Kan du være nysgerrig og undersøgende?

Hvis man går ind til en samtale med et andet menneske med den tilgang, at der altid ligger en god intention bag det, som vedkommende siger og gør, så har man et godt udgangspunkt. Det er nemlig de færreste, der som udgangspunkt vil dig noget ondt. Det kan derfor være til gavn for din forståelse, at du leder efter den andens gode intention med det, han eller hun siger.

## Tal om både tanker og følelser

En del ledere og medarbejdere oplever det som lidt mærkeligt at tale om følelser og siger, at det ikke hører hjemme i samtalen på arbejdspladsen. Følelser er dog en vigtig del af det at skabe forståelse for jeres forskellige måder at se på emnet/spørgsmålene. Stil derfor spørgsmål, som opmuntrer dine dialogpartnere til at fortælle om såvel tanker og følelser forbundet med emnet/spørgsmålet. Hvis der er nogen, som trods spørgsmål, udelader deres følelser, er der en risiko for, at personen undgår det, han/hun virkelig har behov for at tale om.

## Stil åbne spørgsmål

Brug åbne spørgsmål, som begynder med "hvornår", "hvor", "hvordan", og "hvad". Undgå så vidt det er muligt "hvorfor", da det kan opleves som anklagende. Hvis du vil vide mere om årsag og baggrund, kan du omformulere "hvorfor"-spørgsmålet til "på hvilken måde". Undgå lukkede spørgsmål, dvs. spørgsmål som kan besvares med "ja" eller "nej".



## Undgå ledende og aggressive spørgsmål

Vi har ind imellem en tendens til at stille ledende spørgsmål. Dette gør vi ofte mere eller mindre bevidst – med det formål at få de svar, som "passer" ind i vores egen måde at tænke på. Vi vil gerne bekræftes i vores egne ideer, tanker og mål. At stille ledende spørgsmål hører dog ikke hjemme i dialogen. I dialogen må du vise interesse for og lytte til andres opfattelser. Du må udforske og stille spørgsmål for at få mere at vide om, hvad andre tænker og føler samt vise respekt for jeres forskelligheder. Du skal undgå aggressive og alt for kritiserende spørgsmål – disse leder ikke dialogen fremad.

## Lyt og udnyt stilheden

Forsøg ikke at tale for meget selv, men giv dine dialogpartnere ordet og lyt til det, de siger. Lad hver enkelt tale til ende og lad være med at afslutte deres sætninger for dem eller bevæge dig i forvejen i tankerne. Vær ikke bange for, at der opstår stilhed, det er ofte et tegn på, at dine dialogpartnere tænker og reflekterer.



## Opsummering og afslutning

Når I er færdige med selve dialogen, er det vigtigt at opsummere det, som er blevet sagt, og det I eventuelt er blevet enige om. Brug et par minutter på at reflektere over, hvordan I lykkedes med dialogen, og hvordan processen fungerede. Fik alle lov til at komme til orde? Fulgte I spillereglerne? Nåede I formålet? Afslutningsvis: prioriter det, som I sammen anser for at være det vigtigste at gå videre med. Sammenfat, hvad der skal gøres efter mødet, hvem der skal gøre hvad, hvordan og hvornår.

## Husk at følge op

Hvis dialogen skal gøre en forskel er det vigtigt at følge op. Vi kan godt have en dialog med det formål at lære hinanden bedre at kende eller at udveksle erfaringer. Det opleves dog ofte meningsløst, hvis ikke der bliver nogle mere konkrete effekter og konsekvenser af samtalen. Hvem har ansvaret for at følge op på, om I lever op til det, I har haft en dialog om. Skal I ændre noget? Skal I gennemføre forandringer? Er der nogen, der har brug for ny viden i arbejdet? Uanset hvilken effekt du ønsker at opnå, så bør du sikre, at der bliver fulgt op, og at der laves en evaluering af resultatet. Afhængig af i hvilken grad, I har talt om opfølgning, så bør du bestemme.

# Tilfreds eller ej

Erfaringer med en brugerundersøgelse

Af Lotte Rosgård Fællessekretariatet

Fagsekretariat Dagtilbud-børn lavede i maj-juni en brugerundersøgelse blandt forældrene i dagplejen og børnehaverne i kommunen. Brugerundersøgelser, hvor vi spørger om borgerne er tilfredse eller ej med vores service og ydelser, bliver på sigt en del af hverdagen for flere ledere og medarbejdere i hele kommunen.

Børnehavelederne Vibeke Jensen, Børnehuset Oasen i Kværndrup og Vibeke Snedevind, Ringgårdens Børnehave i Faaborg fortæller her om deres oplevelser og erfaringer med brugerundersøgelsen.

## Vibeke Snedevind, Ringgårdens Børnehave

I Ringgårdens Børnehave sender Vibeke hver måned et nyhedsbrev ud til forældrene. Her fortalte Vibeke første gang om brugerundersøgelsen.

- Vi har en del børn med anden etnisk baggrund, og vores to pædagoger med ansvar for sprogstimuleringen kontaktede de udenlandske forældre. Flere af dem bruger i forvejen de digitale muligheder, når de er i kontakt med deres familie, og de var faktisk blandt de første til at svare på spørgeskemaet, indleder Vibeke.

Samtidig med fagsekretariatets løbende udmeldinger om svarprocenten til den enkelte institution orienterede Vibeke forældrene på tavler i børnenes garderaber. På alle indgangsdørene blev der sat gule kartonpile op med en opfordring om at give Ringgårdens Børnehave endnu en chance i undersøgelsen.



- Ved den sidste forældre kaffe før sommerferien fortalte vi forældrene om den forlængede svarfrist, så flere fik en chance for at deltage. Det er en del af min og vores hverdag her at blive konfronteret med forældrenes mening. Som leder tager jeg mig selvfølgelig af personalet, der også bliver berørt af at blive undersøgt. De gør det bedste, de kan, og det er deres arbejde, der bliver undersøgt, fortæller Vibeke til sidst.

## Vibeke Jensen, Børnehuset Oasen

- Vi lagde vægt på, at undersøgelsen er vigtig for os som institution og ikke "bare" er noget der kommer fra kommunen. Den personlige henvendelse til den enkelte forælder fungerede godt og fik svarprocenten op, fortæller Vibeke fra Oasen.

I Børnehuset Oasen blev der sat sedler op på dørene om brugerundersøgelsen, og nogle morgener mødte Vibeke tidligt for at snakke med forældrene og hjælpe dem med at huske at udfylde spørgeskemaet.

- Det var et digitalt skema, som skulle udfyldes via kommunens hjemmeside. Vores forældre repræsenterer befolkningen bredt, og derfor har ikke alle lige nemt ved at bruge en computer. Vi tilbød at hjælpe, også ved at lade dem bruge vores computer.

Personalet brugte også humor overfor forældrene for at få dem til at udfylde skemaet: "Ved du, hvor sutskoene er blevet



af?," spørger en forælder. "Ja", bliver der svaret, "det ved jeg, og jeg vil også fortælle dig det, hvis du udfylder spørgeskemaet i vores brugerundersøgelse."

- Næste gang vi gennemfører en brugerundersøgelse vil jeg gøre mere ud af den personlige henvendelse, også på et forældremøde og ved at bruge bestyrelsen som budbringere til de andre forældre, slutter Vibeke af.

Børnehuset Oasen fik en svarprocent på 44 og Ringgårdens Børnehave en på 60. Begge ledere glæder sig til offentliggørelsen af resultatet den 2. september, hvor dagplejen og institutionerne får deres resultater samtidig med pressen.



# Vind krigen på dit skrivebord

Kæmper du en daglig kamp med de hurtigt voksende bunker på dit skrivebord? Det er en god idé at tage kampen op – for et rodet skrivebord giver ”støj på linjen”, når du arbejder. Få gode råd til, hvordan du kan vinde slaget.

Af Aino Faldborg, Fællessekretariatet

Mange modtager store mængder papir på deres skrivebord. Hvis vi ikke lige har tid til at tage os af dem, ryger de over i bunken til de andre papirer på det i forvejen fyldte skrivebord. Bunken vokser, og skrivebordet udvikler sig til noget, der minder om en slagmark.

Rod på skrivebordet stresser. Det dræner os for energi. Og det stjæler vores værdifulde tid, fordi vi ofte skal bruge tid på at finde det vi skal bruge. Vi ved det egentlig godt - og bliver måske selv irriterede over ikke at kunne finde tingene, når vi skal bruge dem. Men hvorfor gør vi så ikke noget ved det? Ofte undskylder vi os med, at vi ikke har tid til at rydde op. Til at forholde os til tingene, når de lander på vores skrivebord. Og oprydning bliver sjældent prioriteret i en travl arbejdsdag. Men det er en fejl. For

oprydning er faktisk et vigtigt middel til at udnytte sin tid godt!

## Bliv ven med din skraldespand

Det er godt for dit skrivebord, hvis du bliver god ven med din skraldespand. Vi er mange, der har en frygtelig tendens til at gemme alt. Enten fordi vi tror, det er noget, vi engang vil læse - eller fordi vi tror, at vi får brug for lige netop dette materiale en eller anden dag. Måske! Vi kan have stor gavn af allerede første gang vi har papiret i hånden at være meget mere kritiske og ærlige overfor os selv.

Det kan også være en god idé at lave en ”forældelseskasse”: Læg de papirer, som du måske tror du skal bruge – og måske

ikke – i en kasse. Lav en aftale med dig selv om, at hvis du ikke har brugt dem inden for en given periode, så ryger de ud. Det vil sikre, at tingene bliver smidt ud efter et stykke tid – men det vil også give dig en bedre fornemmelse af, hvad du kunne tænkes at få brug for igen – og hvad der bare kan smides direkte ud.

## Gør det med det samme

Hvis du vil bunkerne til livs, er det vigtigt løbende at tage stilling til og handle på de papirer, der kommer ind. Find med det samme ud af, hvad der skal ske med papiret. Skal opgaven løses af en kollega, så giv det videre med det samme. Kan du først løse opgaven senere, så skriv det ind i din kalender. Skal papiret smides ud, så smid det ud.

*”Det er godt for dit skrivebord, hvis du bliver god ven med din skraldespand”*

## Gode råd til oprydningen

### Lav et arkivsystem

Lav et arkivsystem, så du kan få styr på dit skrivebord. Hvis du ved, hvor du skal lægge papirerne, kan du få dem væk fra dit skrivebord. Det er forskelligt, hvordan vi indretter vores systemer. Nogle arkiverer ud fra årstal, andre ud fra emner osv. Du skal derfor finde den logik og det system, der passer til dig.

### Lav en hurtig grovsortering

For komme bunkerne til livs skal du starte med at finde tre bunker. En til de

papirer du vil beholde, en anden til de papirer, der skal gemmes (arkiveres) og sidst en kasse til de ting, som skal smides ud.

### Smid ud

Medmindre du har en meget god grund til, hvorfor du skal gemme det, skal du smide det ud. Tit beholder man ting for en sikkerheds skyld og i frygt for, at man pludselig skal bruge papiret igen. Den holder ikke. Til de ting du er usikker omkring kan du lave en ”forældelseskasse.”

### Tag stilling med det samme

Det er spild af tid, når du har fat i det samme papir flere gange. Beslut med det samme, om du skal gøre noget ved det nu, eller senere. Hvis senere, så planlæg det. Skal papiret smides ud? Så gør det.

### Prioriter oprydningen

Afsæt fast 5-10 minutter af dagen til løbende oprydning.



Allan Gustavsen  
bladrer gennem  
bibliotekets udvalg af  
film for at finde nye,  
spændende titler.



**"Jeg ser den fordel ved  
Det Åbne Bibliotek, at bib-  
lioteket bliver langt mere  
tilgængeligt for mange  
borgere. Jeg synes, at det  
er et rigtig godt tilbud"**

*Jytte Risager, bibliotekschef*

Af Louise Lange Jensen Fællessekretariatet

Det er torsdag, og klokken er 20. Broby Bibliotek har lukket, men man kan alligevel få øje på lånere, der går rundt derinde. Det er alle lånere, som benytter sig af Det Åbne Biblioteks mulighed for at gå på opdagelse i bibliotekets ressourcer på egen hånd. Gitte Larsen fra Nr. Broby er en af disse lånere, og hun har i høj grad taget Det Åbne Bibliotek til sig.

- Jeg synes, at Det Åbne Bibliotek er en rigtig flot service. Det er rigtig dejligt, at vi både har mulighed for at komme her i dagtimerne med betjening, men også at komme om aftenen, hvis der lige pludselig er et eller andet, vi godt kunne tænke os at læse om, høre om eller låne. Jeg kan mærke, at jeg bruger biblioteket mere nu. Jeg har været heroppe tre gange siden, at de begyndte på det. Det er mere, end jeg plejer.

I forbindelse med beslutningen om at lave et åbent bibliotek, har Broby Bibliotek nedsat en gruppe af lokale borgere, som

er taget med på råd undervejs i processen. Samme gruppe skal være med til at evaluere projektet i september, hvor den skal vurdere, hvordan de første måneder med Det Åbne Bibliotek er gået, og hvad kan gøres bedre fremover. Allan Gustavsen fra Nr. Broby er med i gruppen, og han har derfor haft mulighed for at følge processen med Det Åbne Bibliotek fra idé til indvielse på nærmeste hold.

- Jeg har været meget positiv over for idéen fra starten af. Jeg synes, at det giver nogle gode muligheder for os som børnefamilier, så vi kan gøre mere brug af biblioteket. Vi kan have børnene med på nogle tidspunkter, som passer ind i vores egen rytme, og vi har også mulighed for selv at komme herop og finde noget, når der er ro på derhjemme. Jeg tror, at vi kommer til at bruge biblioteket mere, end vi gjorde før.

#### **Øget fleksibilitet og service**

Jytte Risager, bibliotekschef for Faaborg-Midtfyn Bibliotekerne, er glad for den positive modtagelse, som Det Åbne Bibliotek har fået af de lokale borgere.

Hun husker indvielsen d. 17. juni 2010 som en stor oplevelse, hvor op mod 80 borgere var mødt op for at vise deres støtte til Det Åbne Bibliotek. Hun deler i høj grad borgernes begejstring og kalder Det Åbne Bibliotek et fantastisk tilbud, der i høj grad kommer lånerne til gode. Selvbetjeningsløsningen betyder nemlig en øget fleksibilitet og service i forhold til lånerne, da biblioteket har udvidet sin normale åbningstid med 75 timer. Dermed skulle det blive muligt for de fleste lånere at nå på biblioteket inden lukketid.

- Jeg ser den fordel ved Det Åbne Bibliotek, at biblioteket bliver langt mere tilgængeligt for mange borgere. Jeg synes, at det er et rigtig godt tilbud, som vi har til borgerne i vores kommune, at de nu kan bruge Broby Bibliotek hver dag fra kl. 7 til 22 og fra kl. 7 til 20 i weekenderne. Det vil fortsat være muligt for lånere at få hjælp af personalet i den bemandede åbningstid, som forbliver uændret.

Det Åbne Bibliotek er åbent for alle borgere i Danmark over 14 år, men man skal dog

**"Vi kan have  
børnene med på  
nogle tidspunkter,  
som passer ind i  
vores egen rytme"**

Allan Gustavsen, Nr. Broby

*Gitte Larsen skriver sig op i bibliotekets  
kontaktbog, så hun kan betale for sine  
fotokopier, næste gang hun besøger bib-  
lioteket i den bemandede åbningstid.*

# Åbent Bibliotek vækker begejstring hos lånere

Broby Bibliotek er Fyns første Åbne Bibliotek, der via en selvbetjeningsløsning giver lånere adgang til biblioteket uden for den bemandede åbningstid via deres sundhedskort. Kombinationen af det traditionelle og det åbne bibliotek kommer i høj grad lånerne til gode, da biblioteket overordnet bliver mere tilgængeligt i et langt større tidsrum end tidligere.

være registreret som låner for at kunne låne materialer. Børn under aldersgrænsen kan også få adgang til biblioteket uden for den bemandede åbningstid, hvis bare de følges med personer over 14 år.

## Trygheden i fokus

I forbindelse med indvielsen af Det Åbne Bibliotek har personalet lagt meget vægt på at skabe tryghed for de lånere, som benytter biblioteket uden for den bemandede åbningstid. Derfor har de flyttet rundt på reolerne, så det er blevet lettere for lånerne at få et overblik over biblioteket. Herudover er der sat videokameraer op flere steder til at holde et vågent øje med biblioteket, når personalet ikke er til stede. Jytte Risager er meget tilfreds med nyindretningen af biblioteket.

- En af de største udfordringer i forbindelse med Det Åbne Bibliotek har været indretningen. Det er meget vigtigt, at et åbent bibliotek er indrettet, så det virker overskueligt for lånerne. Jeg synes, at nyindretningen er blevet rigtig vellykket, og det synes lånerne også. Biblioteket er

blevet rigtig flot, indbydende og åbent.

## Fremtidens bibliotek

Tanken om flere åbne biblioteker i kommunen er ikke fremmed for Jytte Risager. I den forbindelse understreger hun, at personalet er en vigtig del af fremtidens bibliotek, som ikke kan undværes.

- Personale på bibliotekerne er tvingende nødvendigt. Der skal rigtig mange ressourcer til for at skabe de biblioteker, vi har. Bibliotekstanken bygger på begreber som folkeoplysning, demokrati og viden. Et personaleløst bibliotek vil ikke være i stand til at løfte disse aspekter af bibliotekets virksomhed, og biblioteket vil blive reduceret til et rent ekspeditionssted uden det indhold af læringsaktiviteter og kulturel aktivitet, som borgerne efterspørger. Det vil blive et statisk udleveringssted uden mulighed for rådgivning, formidling, læring og kulturel interaktion. Derudover vil biblioteksopgaven med at gøre borgerne IT-kompetente i vidensamfundet ikke kunne varetages.



## FAABORG-MIDTFYN BIBLIOTEKERNE I FREMGANG

- I 2009 havde de fem biblioteksafdelinger i Faaborg-Midtfyn Kommune 375.698 besøgende - en stigning på 2,5 % i forhold til 2008.
- Udlånet af bøger, film, cd'er og spil steg ligeledes. Næsten 690.000 enheder blev udlånt fra bibliotekerne i 2009 - en stigning på 1 % i forhold til året før.
- I 2009 kostede de fem biblioteksafdelinger ca. 385 kr. pr. borger. Det placerer Faaborg-Midtfyn Bibliotekerne blandt de billigste på landsplan målt i udgifter pr. indbygger.



## 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 ansøgningskema, 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



Kunstforeningen for medarbejdere  
i Faaborg-Midtfyn Kommune.

## Nye medlemmer søges!!!

Kunstforeningen arrangerer løbende kunststillinger i administrationsbygningerne.

Kunstnerne er hovedsageligt fynske kunstnere, og bestyrelsens kunstvalg forsøger at favne bredt med hensyn til kunstgenre.

Som medlem i foreningen har du mulighed for at beskue kunstværkerne rundt omkring, samt at deltage i foreningens generalforsamling hvor indkøbte værker bliver udloddet til medlemmerne. Generalforsamlingen bliver afholdt den sidste torsdag i januar måned.

Kontingentet er for nuværende 60 kr. / månedligt, som vil blive trukket af din løn når du har tilmeldt dig.

Tilmeldingsblanketten ligger på infolet, eller send en mail til undertegnede.

Anne Grethe Stadi, formand  
[ags@faaborgmidtfyn.dk](mailto:ags@faaborgmidtfyn.dk)

Klumme fra næstformanden  
i hovedudvalget, Flemming  
Fredberg Jensen

## Kan man selv gøre noget for at forbedre sit arbejdsliv?

Som offentligt ansat mødes vi til stidighed med stigende krav om, at vi skal være mere effektive og yde høj grad af borgerservice. Her i kommunen er der forventninger til, at vi samtidig gør os tanker om vi kan udføre arbejdet på en anden måde.

Det vil i mange tilfælde også være nødvendigt, at vi gør os disse tanker, hvis vi vil undgå at blive ramt af arbejdsbettinget stress. Vi bliver simpelthen nødt til at tænke og handle anderledes, når opgaverne er der og vi er færre til at udføre dem.

Der er en grænse for, hvad man kan magte og hvis du ikke kender den, risikerer du at få en lavere livskvalitet. Nogle mennesker er gode til at opdage den, mens andre suser videre uden at ænse den. Så husk at træde lidt på bremsen en gang imellem.

Du føler måske, at det er uansvarligt at sige nej, men i virkeligheden er det uansvarligt både over for dig selv og din arbejdsplads, hvis du siger ja til mere end du egentlig kan klare. Derfor kan du sige nej med god samvittighed.

## I FØRSTE KOLONNE

AF: TRINE NØRREGÅRD MADSEN © 2010

