



FAABORG-MIDTFYN  
KOMMUNE

# Indblik Juni 2007

TEMA  
**Ledelsesværdier**



# #04

Årgang 2 · Juni 2007



## Ledelse baseret på gode værdier

Det skal være sjovt at gå på arbejde! Ambitionerne fejler ikke noget i vores nye ledelsesværdier, som du kan læse mere om i denne udgave af Indblik.

Hele lederforum, der tæller alle ledere af fagsekretariater, stabe og institutioner, har i løbet af de sidste 8 måneder været med til at udarbejde et sæt ledelsesværdier for Faaborg-Midtfyn Kommune i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne fra hovedudvalget. Der er tale om et værdisæt, netop fordi vi leder efter værdier og ikke efter regler, hvilket er naturligt i en organisation, hvor vi har høj grad af frihed og uddelegering af ansvar.

At der er tale om ledelsesværdier betyder imidlertid ikke, at det er lederne, der alene har ansvar for, at de bliver realiseret. Lederne er ansvarlige for, at ledelsesværdierne kommer på dagsordenen rundt omkring i organisationen, men de kommer kun ud over rampen, hvis de bliver en naturlig del af vores dagligdag – såvel for medarbejdere som ledere.

Næste trin i processen er, at du som medarbejder forholder dig til vores ledelsesværdier. De siger nemlig også noget om din rolle. I den kommende tid skal du og dine kolleger sammen med din leder gå i dialog om, hvad I forbinder med disse værdier, og hvordan I skal bruge dem på jeres arbejdsplads.

Jeg har store forventninger til, at alle ledere vil omsætte ledelsesværdierne til en naturlig del af dagligdagen på hver deres område – og at alle medarbejdere lader disse værdier være en naturlig del af dagligdagen i Faaborg-Midtfyn Kommune. Ledelsesværdierne kan nemlig kun

blive en del af vores identitet, hvis vi alle tager ansvar for at leve dem ud.

### Åben og proaktiv

En anden vigtig del af Faaborg-Midtfyn Kommune er, at vi vil være åbne og proaktive. At vi vil fortælle historierne om kommunen – både de positive og de negative. Visionen på området er klar og vi vil i direktionen have fokus på, at vi får omsat visionen til aktiv handling.

Nogle gange vil vores åbenhed resultere i negativ omtale, som vi måske kunne have undgået ved ikke at melde ud om en given sag. Men der er ingen vej uden om. Åbenhed kan ikke gradbøjes til kun at være gældende, når vi har lyst til at fortælle om en sag.

Oftentimes vil de negative ting nemt få tildelt plads i medierne, mens de positive historier kan være sværere at vække interesse for. Men det er vores opgave at bidrage til, at medierne tegner et komplet billede af vores kommune. Det gør vi ved at være proaktive. Ved konstant at fortælle de positive historier om vores kommune. Om vores succeser. Om alle de sejre vi hver dag oplever i vores organisation.

Her har vi alle et ansvar. Vi skal alle være opmærksomme på, om der er en historie at fortælle – både når vi gør det godt – og det modsatte.

### Den økonomiske ramme på plads

Kommunerne har indgået aftale med regeringen om næste års budget. Aftalen betyder, at Faaborg-Midtfyn Kommune får knap 23 mio. kr. mere i tilskud. Træerne vokser dog ikke ind i himlen, da det forøgede tilskud skyldes større udgifter inden for de tidligere amtsopgaver

samt at man i højere grad tager højde for vores demografiske sammensætning. Aftalen giver således ikke væsentligt flere midler til rådighed for driften.

Finansministeren havde sidste år varslet sanktioner mod de kommuner, der overskred servicerrammen. Det var tilfældet for vores fem kommuner, som samlet overskred deres servicerrammer med 35,4 mio. kr. Sanktionerne er imidlertid blevet knap så skræppe. Hvis regeringen får tilslutning til aftalen, betyder det, at vi skal deponere knap 10 mio. kr. i fem år.

### Budgetforhandlingerne starter efter sommerferien

Budgetforhandlingerne nærmer sig, og i starten af august vil økonomistaben offentliggøre det budgetmateriale, der skal danne baggrund for budgetforhandlingerne for 2008. Når materialet sendes til kommunalbestyrelsen og pressen, vil det samtidig blive offentliggjort på intranettet, så I alle har mulighed for at se materialet.

### Sommeren står for døren

Sommeren er ved at være over os – og vores kommune runder nu snart det første halve år. Vi er langt fra på plads. Især de vigtige støttefunktioner som HR, økonomi og it oplever stadig et meget stort arbejdspress. Det er funktioner, som vi er dybt afhængige af og jeg vil opfordre til, at vi internt viser forståelse for, at ikke alle opgaver kan løses med det samme.

Jeg håber, at I alle må få en rigtig god sommer.

Med venlig hilsen

Benny Balsgaard  
Kommunaldirektør

## Indhold

Leder	2
Stafetten	3
Ord med stor værdi	4
En omhyggelig proces	6
Refleksioner over ledelsesværdier	8
Aftaler sikrer udvikling	10
e-Boks	12
Elektronisk indkøb	13
Livshistorien som udgangspunkt	14
Nyt fra foreningerne	16

## Kolofon

**Indblik, Nr. 4** – 2. årgang, juni 2007. **Indblik** er personaleblad for alle medarbejdere ansat i Faaborg-Midtfyn Kommune. **Oplag:** 5.000 stk. **Udkommer:** 6 gange om året. **Grafisk produktion:** Lindhardt & Krull. **Redaktion:** Kommunikationsmedarbejder Aino Faldborg (ansvarshavende), tlf. 7253 1023, Kommunikationsmedarbejder Lotte Holm, tlf. 7253 1032. **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 ultimo august 2007. **Deadline** for næste nummer er 1. august 2007.



## Stafetten

I Indblik nr. 3 sendte serviceleder Villy Leo Christensen Stafetten videre med spørgsmålet: "Hvad laver en IT-medarbejder?"

## Arne hjælper fra Helpdesk

Turen går denne gang til Ryslinge, hvor vi mødte IT-konsulent Arne Skrivers.

- Jeg er autodidakt (selvlært) - ud over min studentereksamen har jeg ingen uddannelse. I 1994 forærede min far mig en gammel computer, og jeg gik straks i gang med at bruge den. Der gik ikke lang tid, før jeg vendte tilbage til min far og klagede over, at computeren ikke kunne noget. Jeg fik en diskette med et programmeringssprog, og så sad mine fingre som limet til tastaturet.

Sådan gik det til, at Arne begyndte sin karriere inden for IT verdenen i Faaborg Kommune, hvor han blev ansat i aktivering i 1998 til 10,50 kr./timen – brutto, som Arne tilføjer.

Arnes primære opgave er at arbejde i Helpdesk – den funktion i IT-staben, som tager sig af henvendelser fra brugere, som har problemer med IT. Han gør

opmærksom på, at sagerne for så vidt muligt bliver løst af den medarbejder, der har specialiseret sig i det gældende problem.

- Vi er ved at introducere et nyt system til at håndtere henvendelserne fra brugerne: Touchpaper. Lige nu får vi fortsat henvendelser ind via mailen, som vi så skriver ind i det nye system som sager. Sagerne bliver fordelt til de enkelte medarbejdere i Helpdesk, som så løser dem og svarer brugerne. På sigt skal brugeren selv beskrive sit problem i systemet i stedet for en i mail.

Arne understreger, at hans muligheder for at løse de indkommende sager er større, jo mere præcist brugerne beskriver deres problem. Så forespørgsler i stil med: "Hjælp – der er ingen ting, der virker. Hvad skal jeg gøre?" er ikke noget, han anbefaler.

Med Touchpaper bliver det muligt at lave såkaldte SLA-aftaler, der præciserer tidsfristen for den enkelte opgave. Når man som bruger henvender sig til Helpdesk med et problem, vil man i løbet af den næste time få at vide, hvem der behandler ens sag, og hvornår den er færdig. Det er en god og brugervenlig service, som IT-staben ser frem til at kunne tilbyde.

Ud over at besvare henvendelser i Helpdesk har Arne også ansvaret for skanning af dokumenter til de elektroniske sagsbehandlingssystemer SB-SYS og KMD-sag.

Vi forlod kælderens i IT-huset og gik ovenpå til kernen af IT-Huset: Helpdesk-funktionen, hvor Arne blev fotograferet på sin vante plads omgivet af hele 3 skærme.

Arne sender Stafetten videre med spørgsmålet: Hvad laver en driftsplanlægger?

## Vind en tur til Toscana

**Har du en idé om, hvordan vi viser Faaborg-Midtfyn som et moderne dansk Toscana? Grib dit kamera og find det gode motiv - du kan vinde en rejse for to til Toscana, hvis dit billede vinder!**

I forbindelse med udformning af en udviklingsstrategi for kommunen er der udsøket en fotokonkurrence. Forslaget til udviklingsstrategien er til offentlig debat frem til 10. august og det bygger på en vision om, at Faaborg-Midtfyn gennem en række indsatser skal blive lige så tiltrækkende som Toscana i Italien.

Medarbejdere i Faaborg-Midtfyn Kommune er velkomne til at deltage i konkurrencen.

Motiverne kan være:

- Det flotte landskab
- Bakkerne og øhavet
- Det gode vejr
- Den gode fynske mad
- Vores fine kulturarv
- Den gæstfrie befolkning
- Børn og unge i aktivitet
- Livet for de travle og de der har tid til fordybelse
- Moderne livsstil i originale rammer.

Vi skal modtage billederne elektronisk i så høj opløsning som muligt. Vi forbeholder os ret til frit at benytte de billeder, der indleveres. Du må maksimalt indlevere 3 billeder. Sidste frist for indlevering af billederne er den 10. august.

Vinderen får en rejse for 2 til Toscana med Gislev Rejser. Vinderen får direkte besked og offentliggøres 1. september. Vinderbilledet bliver udvalgt af en dommerkomité, der består af borgmester Bo Andersen, Erhvervsleder, Turistchef, redaktør fra lokalaviserne, børnebilledekspert, museumsinspektør i Faaborg mv.



# Ord med stor værdi

Lederskab, dialog, sjov og forenkling er centrale ord i de fire ledelsesværdier, der skal kendetegne arbejde og samarbejde i kommunen. Men hvad betyder ledelsesværdierne egentlig – i praksis?



Søren Theilade, Charlotte Hervit, Annalise Horster & Kai Winton Hansen tager imod billederne fra Karsten Auerbach.

**"Plejer eksisterer ikke i Faaborg-Midtfyn Kommune. Vi er en ny organisation, og som sådan er vi i fuld gang med at finde vores identitet som arbejdsplads"**

*Charlotte Hervit, HR-chef*

118 ledere og fire værdier. Hvordan hænger det sammen, og hvad skal det være godt for?

De mange ledere i hele Faaborg-Midtfyn Kommune er naturligvis vidt forskellige som mennesker. Mange har opgaver og ansvarsområder, der ikke har meget med hinanden at gøre i det daglige. Nogle har ganske få medarbejdere, andre flere hundrede.

Derfor har lederne i Faaborg-Midtfyn Kommune ikke har en entydig måde at lede på. Alligevel er deres ledelsesform nu beskrevet med ganske få ord i form af fire ledelsesværdier, der er en slags varemærke for måden at lede på. Eller sådan skal det i hvert fald være, når ledelsesværdierne efterhånden bliver en integreret del af hverdagen på alle kommunens arbejdspladser. Oven i købet skal de fire værdier gennemsyre hele organisationens måde at arbejde på og være en slags hjerteblood for hele den kommunale organisation.

## Resultat af en lang proces

De fire ledelsesværdier blev fornyligt vedtaget af den samlede ledergruppe efter en både omfattende, omhyggelig og kreativ proces, der har stået på siden september sidste år. Samtlige ledere og dertil en stribe medarbejderrepræsentanter har været involveret, og de har alle afslutningsvis nikked og dermed bekræftet, at de fire ledelsesværdier, er de helt rigtige. Det er netop dem, der skal være en slags overordnet guideline for ledelsesudøvelse i Faaborg-Midtfyn Kommune - og for arbejdet i det hele taget.

Men hvorfor alt det besvær? Kan vi ikke bare gøre, som vi plejer, og som vi nu finder

det bedst og mest fornuftigt?

– Plejer eksisterer ikke i Faaborg-Midtfyn Kommune, fastslår HR-chef Charlotte Hervit.

– Vi er en ny organisation, og som sådan er vi i fuld gang med at finde vores identitet som arbejdsplads. I de fem gamle kommuner var der mange måder at gøre tingene på. I den nye organisation er det vigtigt, at vi finder en fælles form – ikke bare for, at vi skal agere på en ensartet måde, men fordi vi skal gøre det rigtig godt.

– Det er ganske enkelt afgørende, at Faaborg-Midtfyn Kommune er en god arbejdsplads med et rigtig godt arbejdsmiljø. Det betyder alt for vores evne til at rekruttere og fastholde medarbejdere, og naturligvis også for vores opgaveløsninger. Et sted, hvor medarbejderne kan lide at være, og hvor vi kan udvikle os og trives.

## Ord, der forpligter

Men behøver vi sætte ord på den slags? Er det ikke bare ord på taknemmeligt papir?

– Ordene ændrer naturligvis intet i sig selv, men de gør os mere bevidste om nogle ting, og de forpligter!

– Mange mennesker, både ledere og medarbejderrepræsentanter, har været involveret i processen med at definere de fire ledelsesværdier.

– Vi startede på sin vis med en tavle, der var vasket fuldstændig ren. Så satte vi en masse ord på tavlen, alt muligt, som vi mente, var vigtige kendetegn for vores måde at lede og at arbejde på. Derefter kom den svære proces med at finde ind til kernen og pege på de værdier, som vi kunne blive enige om, var de vigtigste at holde fast ved.

– Det har ikke været nemt. Vi har været



Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes.



*Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde.*

samlet flere gange. Vi har debatteret og vendt og drejet synspunkter og holdninger. Det har været en meget positiv arbejdsproces, der har betydet, at alle har taget ledelsesværdierne til sig og har forpligtet sig på at føre dem ud i livet.

– Nu melder vi ledelsesværdierne ud i hele organisationen, og vi opfordrer samtlige ansatte, ledere såvel som medarbejdere, til at gøre deres til, at gøre ordene til virkelighed.

#### **Opgave for både ledere og medarbejdere**

– Lederne har måske den vigtigste rolle i den forbindelse, men samtidig skal medarbej-

derne forvente og forlange af deres ledere, at ledelsesværdierne kommer til at kendetegne arbejdet og samarbejdet i Faaborg-Midtfyn Kommune. For eksempel skal lederen give plads til forsøg med nye måder at gøre tingene på, vel vidende, at konsekvensen kan blive, at der sker fejl. Samtidig skal medarbejderne være med på at eksperimentere med nye arbejdsmetoder og prøve at finde nye og bedre måder at gøre tingene på. På den måde er vi i fællesskab med til at realisere den ledelsesværdi, der handler om, at det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde.

– Jeg ved selvfølgelig, at mange vil reagere med skepsis, når de bliver præsenteret for ledelsesværdierne, erkender Charlotte Hervit. – Der har været – og er – fantastisk mange opgaver og udfordringer, der presser sig på i en omstillingstid, som den vi er i. Så er fire ledelsesværdier måske ikke det, man har mest overskud til at engagere sig i. Ikke desto mindre er jeg overbevist om, at de bogstaveligt talt vil vise sig at have stor værdi, efterhånden som vi tager dem til os og gør dem til vores – for alvor!

## DE FIRE LEDELSESVÆRDIER

### 1. Vi tager lederskabet på os!

Vi har mod til at lede i en værdibaseret organisation

Vi er rollemodeller for medarbejderne og hinanden

Vi bruger hinanden til fordomsfrie diskussioner, inspiration og læring

### 2. Dialog er en forudsætning for, at vi lykkes!

Vi er synlige og tilgængelige som ledere

Vi taler åbent og ærligt med hinanden

Vi er troværdige – vi gør det, vi siger, vi gør

### 3. Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde!

Vi anerkender og bruger hinandens forskelligheder

Vi skaber gejst og ejerskab gennem involvering af medarbejderne

Vi udvikler nogle af Danmarks bedste opgaveløsninger - sammen med medarbejderne

### 4. Vi forenkler det komplicerede!

Vi har et strategisk helhedssyn

Vi giver en enkel og gennemskuelig service med afsæt i brugernes behov

Vi har fokus på fremtiden og vil gerne gå nye veje

*”Nu melder vi ledelsesværdierne ud i hele organisationen, og vi opfordrer samtlige ansatte, ledere såvel som medarbejdere, til at gøre deres til, at ordene bliver til virkelighed”*

*Charlotte Hervit, HR-chef*





Lederne instrueres i malerkunstens mysterier af Karsten Auerbach

Arbejdet med at definere ledelsesværdierne var første skridt på vejen. Nu skal de levendegøres og blive en del af hverdagen.

# En omhyggelig proces

De fire ledelsesværdier kan måske ved første øjekast virke indlysende rigtige. I hvert fald er det nok de færreste, der er uenige i de holdninger, som de udtrykker. Men omvendt kunne der have været fokuseret på mange andre positive værdier – respekt, ansvar, omhu, loyalitet, troværdighed...

– At de ord ikke er blevet en del af ledelsesværdierne, skyldes naturligvis ikke, at vi ikke tillægger dem vægt, understreger HR-chef Charlotte Hervit. – Men vi har valgt at fokusere og dermed vise, at vi tillægger netop disse fire ledelsesværdier særlig stor betydning.

– Når vi har kunnet nå til den konklusion, som værdierne er udtryk for, er det på baggrund af en grundig proces, der har skabt fundamentet for at virkeliggøre ledelsesværdierne.

***”Vi bad alle deltagere om at sætte ord på, hvad der skulle kendetegne ledelse i den nye kommune. Det blev til rigtig mange ord”***

*Charlotte Hervit, HR-chef*

## **Kick-off i oktober**

Det hele begyndte i sommeren 2006, hvor Charlotte Hervit kontaktede Kommunernes Landsforening for at få hjælp til at definere og implementere ledelsesværdier i kommunen. Konsulenterne fra KL har derefter været aktive medspillere gennem hele processen.

– I oktober havde vi et kick-off arrangement med hele ledergruppen og en række medarbejderrepræsentanter fra Hovedudvalget, fortæller Charlotte Hervit. – Vi bad alle deltagere om at sætte ord på, hvad der skulle kendetegne ledelse i den nye kommune. Det blev til rigtig mange ord.

Næste led i processen var en form for nedkognition for at komme tættere på essensen af de mange ord. Det foregik i december, og her deltog direktion samt fag- og stabschefer.

– Nu var vi tæt på at have ledelsesværdierne udtrykt kort og kontant, men vi ville gerne være sikre på, at ledergruppen som helhed og medarbejderrepræsentanterne kunne bakke op om den måde, værdierne kom til udtryk på, forklarer Charlotte Hervit. – Derfor var næste skridt på vejen, at konsulenterne fra KL gennemførte fokusgruppeinterviews med fire grupper, der bestod af ledere og medarbejderrepræsentanter fra hele organisationen.

– Som en del af den afklaringsproces, der i realiteten var tale om, bad vi kunstneren Karsten Auerbach om at være en slags katalysator under fokusgruppeinterviewene. Han lyttede med og fortolkede det, der blev sagt undervejs, med sine pensler og farver. Resultatet blev nogle malerier, der illustrerer ledelsesværdierne på en alternativ måde.

## **Endelig accept**

På basis af fokusgruppeinterviewene blev ledelsesværdierne finpudset og endelig præsenteret ved et stort arrangement for samtlige ledere og medarbejderrepræsentanter på Nakkebølle. Her gav deltagerne deres





Ulla Isaksen fra hjemmeplejen gør sig tanker om gruppens motiv.



Økonomichefen har styr på paletten.

# - der aldrig slutter

endelige accept af de fire ledelsesværdier.

Ved arrangementet trak kommunaldirektør Benny Balsgaard linjerne op mellem ledelsesværdier og udviklingsstrategi. Fire ledere fortalte om, hvad de fire ledelsesværdier betyder for dem. Der var korsang undervejs, og Karsten Auerbach deltog som kunstmalerende konsulent og katalysator under hele arrangementet. Det var vel at mærke ikke kun ham selv, der svang penslerne. Alle deltagere arbejdede i grupper med bundne opgaver, der gik ud på at fortolke ledelsesværdierne kunstnerisk. Resultatet er blevet en stribe malerier, der på meget forskellig og kreativ vis sætter farver og figurer på værdierne.

– Vi har planer om at sende malerierne på en vandreudstilling til arbejdspladser rundt om i kommunen, siger Charlotte Hervit. – Det er en af de måder, vi gerne vil synliggøre værdi-

erne på og forhåbentlig også få mange til at tage stilling.

## Værdierne skal ud

– Det næste, der skal ske, er at ledelsesværdierne bliver bragt med lederne ud i hele organisationen, siger Charlotte Hervit. – Konkret har jeg bedt alle ledere om at præsentere ledelsesværdierne på det næste personalemøde på deres arbejdsplads, og på de kommende møder i ledergruppen vil jeg bede dem om at fortælle, hvordan præsentationen blev modtaget, og om hvordan de hver især arbejder med ledelsesværdierne.

– Naturligvis ligger der en stor opgave i at levendegøre værdierne, vurderer hun. – Men et af midlerne er at blive ved med at trække dem

frem, ikke bare på møder, men i det daglige arbejde. Vi vil også gøre dem til en del af de trivselsundersøgelser, der skal gennemføres, for på den måde at få indsigt i, om vi lever op til ledelsesværdierne, og hvad vi skal fokusere på for at blive endnu bedre.

– Man kan sige, at ledelsesværdierne nu skal masseres ind i hele organisationen, siger Charlotte Hervit. – Og hvis processen frem mod definitionen af ledelsesværdierne var vigtig, så er det en endnu større og vigtigere opgave, vi nu har taget fat på. I den forbindelse kan ingen lægge hænderne i skødet og vente på, at ledelsesværdierne kommer dumpende som en foræring. De skal fremelskes med stædighed og omsorg.

***”Det næste, der skal ske, er at ledelsesværdierne bliver bragt med lederne ud i hele organisationen”***

*Charlotte Hervit, HR-chef*





Auerbachs billede af de fire leders refleksioner.

# Refleksioner over ledelsesværdier

Ledelsesværdierne blev endelig vedtaget på et seminar for hele lederforum i maj. På seminaret blev fire ledere bedt om at give deres bud på, hvordan de ville leve de enkelte ledelsesværdier ud. Vi bringer her de fire indlæg som startskud til, at ledelsesværdierne nu skal ud i hele organisationen.

## Vi forenkler det komplicerede

Den første fortolkning af en ledelsesværdi kommer fra Lis Warren, der er leder af Tingager Plejecenter. Lis lægger ud med at forenkler hele processen med udvikling af ledelsesværdierne til et billede: "Vi har kogt alle de gode tanker om ledelse ned til fire maggi-terringer. Det er dem, der skal give saft og kraft til medarbejderne. Vi skal som ledere gøre det komplicerede konkret ved at give praktiske eksempler på, hvad det er vi vil og hvor vi skal bevæge os hen."

I en travl hverdag som leder er Lis' opskrift på forenkling af dagligdagen at skabe overblik. Og hun vil starte hos sig selv: "Jeg kan gøre min egen hverdag mindre kompleks ved at prioritere min kalender og mine projekter", siger Lis Warren, "jeg har erkendt, at vi ikke kan nå alt. Vi havde en del skibe i søen inden sammenlægningen. Nu må nogle af dem til kaj."

Sammenkøgte paroler og floskler gør det ikke alene, mener Lis Warren. Der skal på hvert niveau i organisationen være mulighed

for at sætte sig ind i tingene og forstå den dybere mening og dens betydning både for medarbejderne og borgerne. "Vi skal undgå, at personalet kommer til at lide af en slags "jetlag", hvor sjælen ikke følger med", som hun udtrykker det.

Selv om Lis Warren føler, at hun måske har set lyset og retningen i de overordnede mål, som Faaborg-Midtfyn Kommune er i gang med at sætte sig, så kan hun også se, at hun ikke har haft så meget ro over sig, at hun har kunnet sætte sig ind i konsekvenserne på det mere praktiske plan og derpå forstå at formidle dem videre til sine medarbejdere for at skabe medejerskab til og begejstring for forandringerne.

Styr på egen kalender for at få tid til at sætte sig bedre ind i alt det nye for derefter til at formidle det til sine medarbejdere er opskriften på plejecenterlederens tilgang til at forenkler det komplicerede. Hun forventer, at prioritering af tid til at formidle mål, retning og forståelse vil resultere i trygge medarbejdere, der vil få overskud til nytænkning, fordi

de ikke skal bruge kræfter til bekymring over deres egen situation.

## Dialog er en forudsætning for, at det lykkes

"De fleste af mine medarbejdere giver udtryk for, at de har valgt deres arbejde, fordi det er tæt på deres bopæl, og de har gode kolleger", siger Dorit Jensen, der er leder af Kostforplejningen. "Derimod er det kun en femtedel af mine medarbejdere, der giver udtryk for, at de har valgt deres arbejde, fordi det er en god arbejdsplads med indflydelse på daglig planlægning, varierede opgaver og et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø – og der er slet ingen, der nævner lederen, som en årsag", tilføjer Dorit med glimt i øjet.

Dorit Jensens ambition er at hendes medarbejdere vælger at arbejde i Kostforplejningen, fordi arbejdspladsen er spændende og motiverende. Hun ser de nye ledelsesværdier som redskab til at nå dette mål. "Hvis jeg skal lykkes med at forme en god arbejdsplads for mine medarbejdere, så kræver det dialog", siger Dorit. "Det kræver, at jeg kommer ud af busken og ser mine medarbejdere i øjnene og lytter til dem. At jeg er synlig og tilgængelig".

**"Lederskab er også at bruge hinanden som inspiration, høre hinandens synspunkter og være fordomsfri i vores diskussioner"**

Finn G. Johansen, EPO-chef



Dorit Jensen ser engagerede, motiverede og kreative medarbejdere, som løsningen på at nå vores mål i en tid med begrænsede ressourcer. Dorit oplever allerede i dag et stort engagement blandt sine medarbejdere. Men det kan blive endnu bedre, og det stiller krav til hende som leder. De nye ledelsesværdier skal hjælpe hende med at give ledelsesmæssig opmærksomhed, uddelegere ansvar, udnytte medarbejdernes kompetence og hele gruppens samlede kreativitet.

"Dialogen skal være med til at bevare og styrke troværdigheden i vores system, så vi ikke får følingen af, at medbestemmelse og medindflydelse kun er på papiret. Der skal være en åbenhed og ærlighed omkring de beslutninger, der tages, og hvad der ligger til grund for dem. Dialogen skal også give en afklaring af forventninger - både mine forventninger til mine medarbejdere, men også mine medarbejders forventninger til mig".

"Næste gang jeg spørger mine medarbejdere, hvorfor de arbejder i Kostforplejning, ville det være fedt, hvis de svarer, at de arbejder her, fordi de bliver informeret og inddraget i de beslutninger, hvor det er muligt, at de har indflydelse på planlægning af eget og gruppens arbejde, at vi har et godt arbejdsmiljø, nogle gode kolleger" siger Dorit Jensen – og tilføjer "og så må de da også gerne svare, at de gør det, fordi de har en god leder!".

#### **Det skal være sjovt og meningsfuldt at gå på arbejde**

Næste ledelsesværdi blev præsenteret af Tina Teglggaard, leder af Børnecenter Vesterparken, som var sprunget til med kort varsel. Hendes bud på at skabe et sjovt og meningsfuldt arbejdsliv var simpelt: "Vi skal være bedre til at klappe os selv og hinanden på skulderen, når vi laver noget godt. Vi må godt være lidt selvfed!".

Vi har alle brug for ros - og Tinas opfordring går også til den øverste ledelse om at huske at give ros til de øvrige ledere i lederforum.

Den positive tilgang til dagligdagen med fokus på de gode historier er en naturlig del af hverdagen på Børnecenter Vesterparken. Det har givet Tina Teglggaard gode erfaringer, så hun var glad for, at det var lige præcis den værdi, hun skulle reflektere over.

"I Børnecenter Vesterparken har vi gennem de sidste to år arbejdet med at være værdsættende og anerkendende i stedet for at lade de dårlige historier fylde vores dagligdag", siger Tina Teglggaard. At have fokus på at skabe et sjovt og meningsfuldt arbejde for sine medarbejdere er derfor ikke noget fremmed for Tina Teglggaard. "Hvis vi eksempelvis har sygdom blandt personalet,

så fokuserer vi på, hvad vi så kan lave den dag – i stedet for at fokusere på, hvad vi så ikke kan lave". Erfaringen fra Børnecenter Vesterparken er klar. Det giver klart større overskud, når man fokuserer på det positive frem for det negative.

Den positive tilgang kommer også til udtryk i en opfordring til, at vi alle siger "ja" til Faaborg-Midtfyn. "Det vil give en positiv energi, som kan bringe os langt", lyder de afsluttende ord fra Tina Teglggaard.

#### **Finn G- Johansen: Vi tager lederskabet på os**

Præsentationen af den sidste ledelsesværdi blev en refleksion over ledelse og lederskab.

"En handlekraftig ledelse i Faaborg-Midtfyn Kommune bygger på tillid, fællesskab, loyalitet og den værdibaserede organisation. Forandring er et vilkår i vores virkelighed – og det vil det blive ved med at være! Det stiller krav til ledernes nytænkning, ambitioner samt vilje og evne til at sige til og fra", siger EPO-chef Finn G. Johansen.

For Finn G. Johansen er lederskab ikke det samme som ledelse. Lederskab leder tanker hen på planlægning, budgettering, organisering, bemanding, styring og problemløsning. Lederskab har en mere overordnet betydning for EPO-chefen. Det er at fastlægge retning og skabe tilslutning gennem motivation og inspiration.

"Lederskab er også at bruge hinanden som inspiration, høre hinandens synspunkter og være fordomsfri i vores diskussioner", siger Finn G. Johansen, "det er vigtigt, at vi er åbne og villige til at tænke nyt, lige så snart vi påtager os lederskab".

På det individuelle plan betyder denne værdi derfor, at man som leder skal synliggøre, hvilken retning man med respekt for organisationens retning finder hensigtsmæssig inden for sit eget fagområde - og så udøve ledelse.

"Gennem mit lederskab skal jeg skabe, understøtte, deltage aktivt i og optimere egne og tværgående opgaveløsninger som rollemodel for mine kollegaer og medarbejdere" siger Finn G. Johansen. "Jeg skal som leder anerkende, at udviklingen af det personlige lederskab er en proces, der aldrig stopper. Jeg skal som leder have øje for mine medarbejders udviklingspotentialer og tage initiativ til at udvikle min enhed i den rigtige retning. Det betyder, at jeg skal støtte medarbejderens udviklingstrin og mine medarbejdere kan forvente, at de får klare tilbagemeldinger på, hvordan de lever op til jobbet."



Tina Teglggaard



Lis Warren



Dorit Jensen



Finn G- Johansen

# Aftaler sikrer udvikling

Forventningsafstemning og udvikling er nøgleord i de aftaler, som alle institutioner og fagområder indgår med direktionen en gang om året. Målet med aftalerne er klart. De skal sikre klare mål for den enkelte institution og samtidig sikre fælles retning i hele kommunen.

Faaborg-Midtfyn Kommune har en meget flad struktur. Det betyder bl.a. at alle vores institutioner er ligestillet med stabene og fagsekretariatene, idet de alle har alle en individuel aftale med direktionen.

## Dialog med medarbejderne vil give gode aftaler

"Aftalerne er ikke bare et pligtdokument, som bliver udarbejdet en gang om året og ligger i en skuffe til næste gang de skal revideres" siger konsulent Steen H. Klausen fra EPO. "Aftalen er vigtig for den enkelte institution, fordi det er her den opsætter mål for, hvordan den vil udvikle sig".

Aftalerne er ikke kun et dokument for lederne. "Medarbejderne er rent faktisk kimen til succes for den enkelte institution. Det er dem, der har fingeren på pulsen og som i hverdagen skal omsætte målene til virkelighed. Derfor er det også utrolig vigtigt, at medarbejderne er involveret i udarbejdelse af institutionens mål", siger Steen H. Klausen, "og det kan kun ske gennem dialog og inddragelse. Derfor er det lederens fornemste opgave at føre en dialog med sine medarbejdere om de mål, der skal fremgå af institutionens aftale med direktionen".

Aftalerne for 2007 er på flere måder udtryk for førstegenerationsaftaler – og det gælder især i forhold til involvering af medarbejderne, som der ikke var meget tid til i efteråret 2006. Men i løbet af 2007 skal kuglerne støbes til de nye aftaler, og nu er rammerne klar til, at medarbejderne kan – og skal – være med i processen.

"Hvis tankerne bag aftalestyring skal få en positiv forankring i de enkelte institutioner, er det væsentligt at både medarbejdere og bestyrelse hele tiden er en fuldt integreret del af processen, og at aftaleholderen er med til at sikre at kravene fra national-, kommunalt- og lokalt hold kan rummes og implementeres på den enkelte arbejdsplads" siger Torsten Andersson, skoleleder fra Søllinge Skole.

## Gode mål giver gode resultater

Aftalen beskriver de mål, der er for den enkelte institution. Og disse mål har flere

dimensioner. Den ene dimension er den enkelte institutions "egne" udviklingsmål. Der er f.eks. børnehaver, der satser på sund kost. Andre har fokus på musik eller udeliv. Den forskellighed kommer til udtryk i aftalerne, hvor institutionen opsætter specifikke mål for det område, som kendetegner institutionen. En børnehave, der har sund kost som særligt fokusområde kan således have en målsætning om hver dag at lave mad sammen med børnene – og/eller primært benytte økologiske produkter.

I aftalen vil institutionen have defineret mål for, hvordan dette indsatsområde kan udvikles yderligere i løbet af året. Fælles for disse målsætninger er, at hvis man får defineret nogle gode mål, så har man et godt fokus i det daglige arbejde, som naturligt vil skabe gode resultater.

"Da politikerne så institutionernes egne indsatsområder i forbindelse med godkendelse af aftalerne for 2007, gav de udtryk for, at det var utroligt så mange gode indsatser, der bliver lavet i vores institutioner" siger Steen H. Klausen. "Det er virkelig et bevis på, at vi har et rigtigt godt udgangspunkt for at skabe en positiv udvikling for vores nye kommune".

## Aftaler er katalog over gode idéer

Det er ikke kun vores politikere, der skal nyde godt af at se alle de gode idéer, der bliver

levet ud i vores organisation. Hvis man læser aftalerne, får man et rigtig godt billede af de mangfoldige og inspirerende tiltag, der bliver løftet rundt om i vores organisation. Aftalerne kan således være med til at vise, hvad der foregår i organisationen – og dermed kan de gode erfaringer, som man gør sig ét sted måske komme til gavn for andre. Dermed kan aftalerne også fungere som garant for vidensdeling i organisationen.

"Der er masser af plads til forskellighed – men også gode muligheder for, at vi kan tage ved lære af hinandens gode erfaringer og dermed stå endnu stærkere!" siger undervisningschef Tonni L. Jørgensen om aftalekonceptet."

## Sikrer fælles retning

Aftalerne er ikke blot et vigtigt styringsredskab for den enkelte institution. De mål, der bliver defineret i de forskellige institutioner, kan have meget forskellig karakter, der giver udtryk for den udvikling, som man ønsker i den pågældende institution.

Men ikke nok med det. Alle aftalerne har en højere dimension. De skal nemlig også være med til at sikre, at den enkelte institution lever op til de målsætninger, som man har vedtaget for det enkelte fagområde. I den nye børne- og ungepolitik er der eksempelvis defineret nogle mål som hele børneområdet

## UDVIKLINGSSTRATEGIEN I HØRING

Udviklingsstrategien, som netop nu er i høring blandt borgerne, virksomheder og foreninger, er det helt centrale styringsredskab for kommunens udvikling. Det er her politikerne på baggrund af oplæg fra fagsekretariatet for Plan og Kultur med input fra høringsfasen skal beslutte, hvilke fremadrettede projekter, der skal tildeles midler i forbindelse med behandling af budgettet for 2008.

Og politikerne vil have vækst. En kommune, der blot har fokus på den daglige drift og ikke forholder sig til fremtidens udfordringer vil have meget svært ved at skabe udvikling – og dermed mulighed for forbedrede vilkår for borgerne i fremtiden. Derfor er det vigtigt, at vi investerer i vores fremtid og samtidig lader alle vores udviklingstiltag trække i samme retning, så vi maksimerer udbyttet af vores indsats.

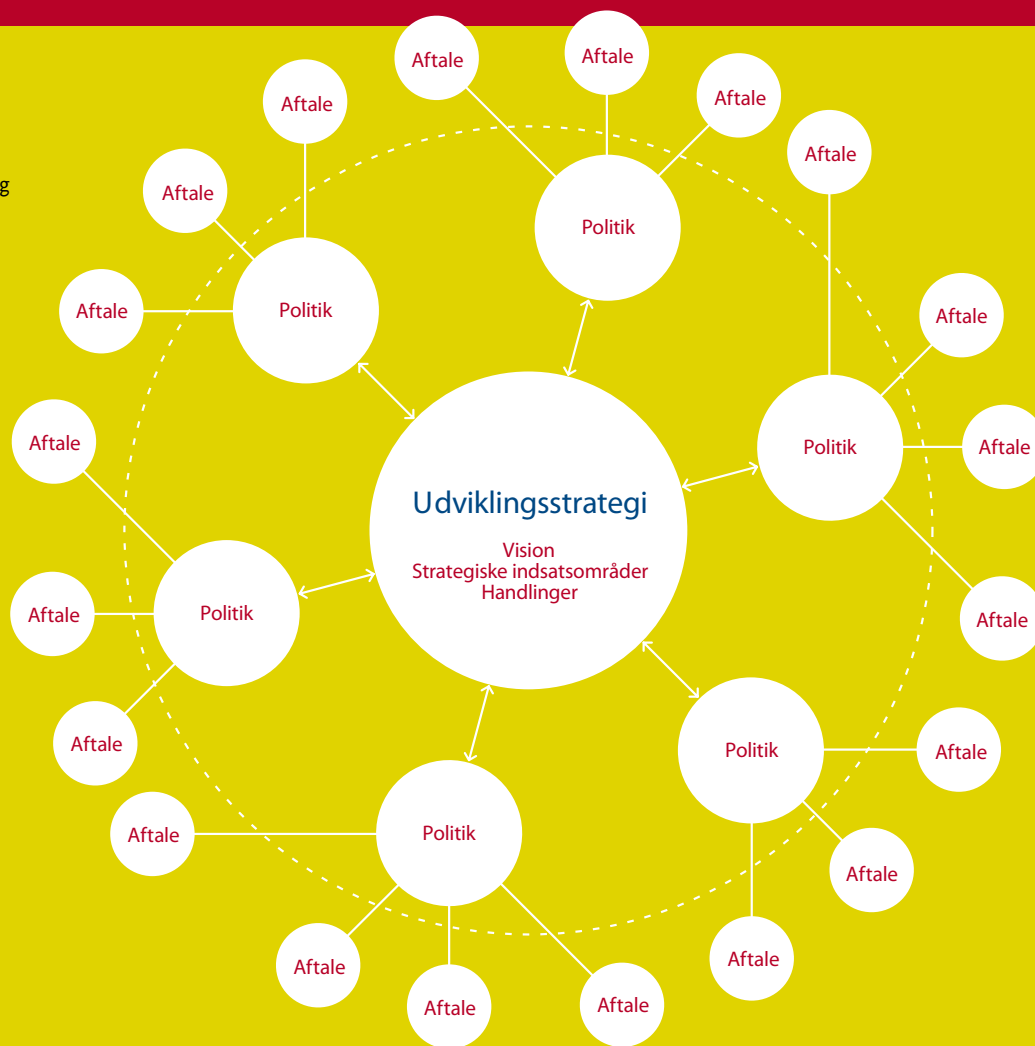
Efter borgerhøringen vil udviklingsstrategien blive formuleret færdig og derefter indgå i som et væsentligt element i efterårets budgetforhandlinger.



# UDVIKLINGSSTRATEGIEN I FUNKTION

**Politikker**  
Målsætninger og indsatsområder for de enkelte politikområder.

**Aftaler**  
Aftaler mellem kommunen, institutioner og stabe.



Udviklingsstrategien er kernen i Faaborg-Midtfyn Kommunes virke. Her præsenteres kommunens udfordringer og den vision, de strategiske indsatsområder og de handlinger, der skal sætte skub i en positiv vækst i kommunen.

Udviklingsstrategien er således et politisk og administrativt værktøj, der sikrer, at alle kommunens politikker og aftaler har et fælles afsæt og et fælles mål.

Den "dialogbaserede aftalestyring" sikrer, at

udviklingsstrategiens vision og strategiske indsatsområder omsættes til konkrete målsætninger og handlinger for de respektive politikområder samt aftaler med institutioner og stabe.

skal leve op til. Denne politik er garanteret for, at vi får en fælles retning inden for de tre fagsekretariater på børne- og ungeområdet og alle de institutioner, der hører til her.

Inden for dagtilbud – børn er sundhed, kost, krop og bevægelse er fagligt indsatsområde, som går på tværs af alle institutionerne på området. Det giver sig direkte udtryk i en lang række indsatser, hvor sund mad og kost går igen i en lang række børnehaver (Trollegården, Vester Mølle Børnehave, Faaborg Børnehave og Fritidshjem, Hestehaven, Kaptajngården, Lundsberg Børnehave, Snurretoppen og Tinghøj), mens andre har fokus på krop og bevægelse i en eller anden form (Guldhøj Børnehave, Regnbuen, Hestehaven, Nr. Lyndelse Børnehave og Kærnehuset).

Som det kan ses på figuren, bidrager alle vores aftaler og politikker til de helt overordnede mål for kommunen, nemlig vores udviklingsstrategi.

## Udvikling er kodeordet

Aftalerne indeholder ikke blot målsætninger, som vedrører den enkelte institutions ønske om udvikling i en given retning. Den indeholder også mål, som kan tilskrives overordnede politikker, som institutionen skal være med til at leve ud. På helt overordnet plan, skal den enkelte institution være med til at skabe den udvikling, som kan sikre Faaborg-Midtfyn Kommune en positiv udvikling i fremtiden.

Disse mål er udtryk for en aftale, der er ind-

gået i en dialog mellem direktionen og den enkelte institutionsleder. Derfor er aftalen i høj grad udtryk for de forventninger, som direktionen har til den pågældende institutionsleder og institutionens medarbejdere. Derfor er aftalen også vigtig. Det er her man som leder og medarbejder kan se, hvad man bliver målt på – og hvilke mål man skal opfylde i løbet af de pågældende år. Hvis institutionen når de aftalte mål, har den gjort sit til at sikre, at kommunen er i fortsat udvikling. Og dette er kodeordet i forhold til at skabe en kommune i vækst.



# Velkommen til den fagre, nye elektronverden

Er du typen, der elsker at bruge tid på at arkivere, sortere og nærstudere dine gamle lønsedler, behøver du ikke at læse videre her. Kan du derimod sagtens undvære denne aktivitet, er det en god idé for dig at blive oprettet som bruger af e-boks. På denne vis vil du kunne få overført alle dine lønsedler samt mange af de andre rudekuverter elektronisk. Sig farvel til papirarkivet og goddag til de nye digitale muligheder, der forenkler og systematiserer din hverdag.

## Fordele for dig selv og kommunen

Faaborg-Midtfyn Kommune har en vision om at være en digitaliseret kommune. Du kan blive en del af denne proces ved at modtage din lønseddel elektronisk. Fordelene er mange for både dig selv og kommunen. Du slipper for alskens rudekuverter og kan i stedet arkivere en stor del af din indkommende post på nem og overskuelig vis, mens du vil kunne se din lønseddel fire dage tidligere end normalt.

Du er allerede i besiddelse af en e-boks; du mangler blot at åbne den. Ved at logge dig ind på [www.e-boks.dk](http://www.e-boks.dk) kan du bestille en pinkode, som du modtager et par dage efter med posten. Men det bliver så sidste gang, du behøver at vente på postbudet! Herefter skal du blot klikke dig ind på din e-boks, hvor du vil kunne samle alle tingene i dit personlige, digitale ringbind. Det er gratis, sikkert og nemt at arkivere. Der var allerede over én million brugere af e-boks sidste år, så det er ikke ny og usikker grund, du betræder.

## Vær med til at spare en kvart million

Det er ikke kun dig selv, der sparer tid. De

ansatte i HR-staben, der frankerer kuverter og sender dem af sted, sparer brugbar tid til mange andre serviceerende gøremål.

HR-medarbejderne pakker ikke dette budskab ind. De har fremstillet en t-shirt, der taler sit tydelige sprog om, hvordan de ønsker at løninformationerne når frem til modtagerne.

På direktiongangene har man set både borgmester Bo Andersen og kommunaldirektør Benny Balsgaard posere i selv samme hvide t-shirt med det påtrykte e-boks logo.

De taler begge varmt for den digitale løsning og er bevidste om symbolværdien i, at administration og personale på rådhuset er foregangsmænd for borgerne på dette område.

Benny Balsgaard har som direktionens digitale pioner benyttet e-boks gennem flere år: "Jeg har udelukkende gode erfaringer med e-boks. Det er en løsning, der sparer både tid, penge og ikke mindst plads, da man slipper for at have fyldige arkivmapper stående".

Da simpel hovedregning afslører, at det er muligt at spare op mod en kvart million om året, hvis lønsedlerne bliver uddelt elektronisk, er der altså mange gode argumenter for at skifte til e-boks. Det gælder ikke mindst de flasker rødvin, som vi sætter på højkant til gamle og nye brugere af e-boks. Tag springet ud i den fagre nye elektronverden, så deltager du i lodtrækningen om de gode dråber.

## TILMELD DIG E-BOKS OG BLIV BELØNNET MED GOD RØDVIN!

Du kan her på siden læse om nogle af de mange fordele for dig selv og for kommunen, hvis du vælger at modtage dine lønsedler og andre beskeder som e-post. Du kan supplere disse fordele med et par flasker rødvin, hvis du tilmelder dig e-post hurtigst muligt. Kommunen har en strategi om at digitalisere så mange funktioner som muligt og er klar til at belønne dig, hvis du ønsker at få lønsedlerne på elektronisk vis.

Skift til e-post og vær med i konkurrencen om 3x2 flasker rødvin. Lodtrækningen vil inkludere alle de medarbejdere, der benytter sig af e-post. Du bliver altså ikke snydt, hvis du i forvejen har oprettet dig som bruger. Hvis du tilmelder dig e-Boks og beder om at få din lønseddel tilsendt elektronisk inden tirsdag den 10. juli, så vil du deltage i lodtrækningen om rødvin. Vinderne vil blive præsenteret på vores intranet fredag den 10. august. Forsøg din sommerferie med et farvel til lønsedler og kedelige rudekuverter og (måske) et goddag til et par flasker god rødvin!





# Der er sat strøm på indkøbene

Du skal ikke længere gribe telefonen eller skrive en mail, når du skal bestille varer. Og slet ikke selv bruge tid på at tage ud for at handle! Fremover skal al bestilling af varer foregå via e-handel - elektronisk indkøb via Internettet.

Faaborg-Midtfyn Kommunes målsætning om at være en digitaliseret kommune er kommet et stort skidt nærmere med indførslen af e-handel via KMD Web-bestilling. Fremover skal alle indkøb i kommunen foretages elektronisk – og der er mange penge at spare.

Fællesindkøb Fyn indgår indkøbsaftaler for Assens, Nyborg, Nordfyns, Kerteminde og Faaborg-Midtfyn Kommuner. Det betyder, at der er et stort volumen bag de aftaler, der indgås – og det smitter af på de priser, som leverandørerne tilbyder. De indkøbsaftaler, som Fællesindkøb Fyn har lavet, er tilgængelige via Web-aftale – og de skal bruges, når du køber ind. Når du skal bestille varerne foregår det via Web-bestilling – men brugen af de elektroniske indkøbssystemer kan man lære på de e-handelskurser, som Fællesindkøb Fyn løbende udbyder.

"Elektronisk indkøb er et fokusområde i Faaborg-Midtfyn Kommune og et meget vigtigt redskab for os i en tid, hvor der i den grad er fokus på vores omkostninger" siger direktør Annalise Horster, der er bestyrelsesformand i Fællesindkøb Fyn. "De nye processer giver os både mulighed for billigere produkter gennem rigtig gode indkøbsaftaler, og det giver ikke mindst mulighed for at minimere den tid vi bruger på indkøb – så vi i ste-

det kan bruge vores tid på de opgaver, hvor vi bruger vores spidskompetencer. Og så er det vigtigt at tilføje, at dette ikke er et tilbud til organisationen. Alle indkøb skal foretages elektronisk", tilføjer Annalise Horster.

## Den elektroniske indkøbsproces

Når du bestiller din vare via web-bestilling, foregår hele administrationen af ordren elektronisk. Når leverandøren har leveret varen, vil fakturaen blive afsendt elektronisk. Systemet laver så en automatisk fakturakontrol og sørger for, at fakturaen bliver betalt. Den enkelte medarbejder, der bestiller varer vil derfor opleve, at man sparer tid, fordi man ikke skal kontrollere fakturaer mv.



Desuden vil man spare meget tid på ikke at skulle tale med sælgere af diverse produkter. Den side af sagen tager Fællesindkøb Fyn sig af – og indkøberne bruger deres ekspertise til at sikre, at kvaliteten af produktet og leveringsbestemmelserne altid er i orden.

"Vi har virkelig mulighed for at indgå favorable indkøbsaftaler, fordi vi har et stort volumen bag aftalerne", siger indkøbsschef Jeanet Vandling.

## Aftalerne forpligter

Der er ikke frit valg på alle hylder, når man bestiller varer elektronisk. Når Fællesindkøb Fyn laver fordelagtige aftaler med leverandører, så sker det på baggrund af en forventet omsætning for leverandøren hos kommunerne i samarbejdet. Det giver os billige priser – men det forpligter også.

"Vi kan ikke både forvente at få billige priser og så lægge vores ordrer hos andre leverandører", siger indkøbsschef Jeanet Vandling. "Tingene hænger sammen, og der er tale om en gensidig forpligtelse". Leverandøren garanterer os en billig pris, og vi garanterer til gengæld en given omsætning. Når vi laver

en indkøbsaftale med en leverandør om et givet produkt, så er det derfor den leverandør, som alle kommunerne bag samarbejdet skal bruge, når de køber det pågældende produkt – uanset hvor de plejer at handle.

"Hvis vi ikke lever op til vores del af denne gensidige forpligtelse, kan de leverandører, som vi indgår aftaler med, rent faktisk rejse erstatningskrav mod os – ikke mindst, hvis det viser sig, at vi har købt de aftalte varer hos andre leverandører. Derfor er det faktisk forbudt at købe varerne andre steder end hos de leverandører, vi har lavet aftaler med", siger indkøbsschefen. Men i de fleste tilfælde er det også sund fornuft at gøre dette. Fællesindkøb Fyn kan give mange eksempler på gode aftaler, der er indgået.

## Garanti for økonomiske indkøb

"Kopimaskiner er et godt eksempel", siger Jeanet Vandling. "I dag giver vi 4.500 kr. for en multimaskine, der rigeligt dækker behovet i en institution. Tidligere har vi set leasing kontrakter, hvor institutioner har betalt mere end det dobbelte i leasingydelse – om året! Og så var de ofte bundet i 4-7 år! Men også i de små ting kan der hentes gode besparelser. Inden indkøbskontoret lavede aftaler på området gav vi op til 70 kr. for en kasse engangshandsker, som man nu kun giver 20 kr. for. Det er en besparelse på 71%. Det er med andre ord såvel på de store som de små indkøb, at du kan opnå gode besparelser ved at bruge indkøbsaftalerne og Web-bestilling.

Den obligatoriske brug af web-bestilling gælder for alle de indkøb, der kan foretages elektronisk. Der er enkelte undtagelser, som daginstitutionernes køb af f.eks. fødevarer eller situationer, hvor der ligger pædagogik i indkøbsprocessen - f.eks. det at tage børn med ud og handle for derigennem at lære dem "noget om livet".

Hvis du ikke kan finde en leverandør af det produkt/tjenesteydelse du leder efter skal du rette henvendelse til Fællesindkøb Fyn.

## KURSER I WEB-BESTILLING

Fællesindkøb Fyn afholder løbende kurser i brug af Web-bestilling. De næste kurser i Faaborg-Midtfyn Kommune vil blive afholdt efter sommerferien. Der er tale om kurser af 2½ timers varighed for begyndere – og 2 timers varighed for øvede. Målgruppen for kurserne er alle, der køber ind. Når de næste kurser bliver udbudt vil man kunne finde dem på intranettet, hvor de også vil blive annonceret.



# Livshistorien som udgangspunkt

Det er en livsbekræftende oplevelse at træde inden for dørene på ældrecentret Lysbjergparken i Vester Aaby. Med udgangspunkt i de enkelte beboeres livshistorier og en god forankring i lokalsamfundet er det lykkedes at skabe et ældrecenter ud over det sædvanlige.

Førstehåndsdrykket af Lysbjergparken er imponerende. Placeringen af centret åbner op for en pragtfuld udsigt over det naturskønne område, der både byder på Astrup Mølle og Nakkebølle Fjord. Men det er først, når man træder inden for, at man for alvor oplever den gode, bekræftende historie, som det seks år gamle ældrecenter er. I en tid, hvor medierne kun bestræber sig på at bringe beretninger om svigt, mangelfuld pleje og skandaler igennem deres nyhedskværn, er det befriende og velgørende at kunne berette om et ældrecenter, der lever op til deres egen formulering om at skabe 'Liv til livet'. Et både smukt og ambitiøst motto, der synes at strømme igennem hvert eneste aspekt af dagligdagen på Lysbjergparken.

## Medbestemmelse som værdigrundlag

Det drivende princip i arbejdet på ældrecentret er, at beboerne selv skal bestemme så meget som muligt. Det starter allerede ved indflytningen. Her kan beboerne frit møblere deres egen lejlighed, så den afspejler deres liv, værdier og forhistorie. "Vi bestræber os på at tage udgangspunkt i deres livssituation, hvor vi skaber en hverdag så tæt på deres hidtidige liv som muligt med individuel tilgang til deres pleje", formulerer plejecenterleder Dorthe Andersen. Men selvom det er vig-

tigt at være sig sin livshistorie og identitet bevidst, understreger hun, at fokus er at leve i nuet.

Selvbestemmelsen går igen i de udendørs fællesarealer, hvor de smukt beplantede bede og blomsterarrangementer er nøje afstemt efter de enkelte beboeres ønsker.

Et andet element, der har sin klare og populære placering i medbestemmelsen, er udformningen af den daglige menu.

## Fra stegte ål til røde sodavand

Madlavningen er naturligvis et omdrejningspunkt i dagligdagen på Lysbjergparken. Maden bliver tilberedt fra bunden i et af de tre køkkener, der er placeret i centrets forskellige afdelinger. Duften af dagens menu eller af nybagt bagværk er en behagelig påmindelse om, at beboerne selv kan vælge, hvilken mad der laves. Det medfører en broget palet af spændende retter, der garanterer, at der ikke bliver tale om kulinarisk ensretning. Menuerne spænder fra det traditionelle til mere specielle retter. Forleden kunne beboerne på Lysbjergparken således nyde stegte ål og friske jordbær med fløde som et af de mere

luksuriøse specialønsker. "Det betød godt nok, at vi måtte suge på lappen nogle af de andre dage", griner Dorthe Andersen.

**"Vi mener nu selv, vi er de bedste ... men vi kan altid blive bedre!"**

*Dorthe Andersen,  
plejecenterleder*

På andre tidspunkter befinder man sig i den anden ende af det gastronomiske register. Ved den årlige børnejulefrokost var der røde og grønne sodavand på menuen, så beboerne kunne finde deres indre legebarn frem igen i selskab med kommunens

dagplejebørn. Ved den slags lejligheder er gangene på ældrecentret ligeligt fyldt op med barnevogne og rollatorer.

## Hjemsted for alle aldre

Det månedlige besøg fra dagplejebørnene er et andet uundværligt indslag på Lysbjergparken. De små elsker at komme på besøg hos "olderne", hvor de laver gymnastik og synger sammen med beboerne. Dorthe Andersen pointerer, at glæden er gensidig fra de ældres side ved dette arrangement: "Børn har jo netop ikke nogen forbehold eller berøringsangst for en kørestol eller en rollator, og det er en fornøjelse at se, hvor meget vores beboere "tør" op, når det er børnene, der kommer tæt på".

Det er i det hele taget alle aldre, der har deres gang på ældrecentret. Skolebørnene slår katten af tønden sammen med de gamle, når der er fastelavn, mens det er spillere fra de lokale ungdomshold i håndbold, der hjælper de ældre, når der skal spilles banko. De unge





Dagens menu er forloren and.



Plejecenterleder Dorthe Andersen og Ruth Carstensen, formand for vennekredsen

sørger desuden for servering ved den årlige forårsfest og andre lignende arrangementer. "Det er sjovt at se dem hive op i bukserne, inden de kommer på besøg. Der er ingen moderigtige hængerøve eller lignende. De går seriøst til opgaven", lyder det fra Dorthe Andersen.

#### Den gode integration i lokalmiljøet

En væsentlig bestanddel i den succeshistorie, som Lysbjergparken ifølge personale, beboere og pårørende er, ligger i indsatsen for at integrere sig solidt i lokalsamfundet. På gangene er der løbende udstillinger af lokale kunstnere, hvor det i øjeblikket er malerier af Poul Hansen, der pryder væggene. Næste gang er det Børnehaven i Vester Aaby, der får lov til at udstille. En gang om måneden bliver der afholdt gudstjeneste med altergang for beboerne. Her kommer en tidligere organist forbi og spiller.

Aktivitetsniveauet på og omkring Lysbjergparken beskrives måske bedst ved den fuldt optegnede arrangementskalender for kommunens dagcenter. Det sker ofte, at personalet må henlægge deres interne møder andetsteds, da dagcentrets lokaler er bookede af lokale ældregrupper.

Efter et besøg på Lysbjerggården forlader man stedet i opløftet stemning. Mottoet "Liv til livet" er ikke bare en tom floskel i dette tilfælde. Vester Aaby kan være glad for sit ældrecenter, der skaber livskvalitet med respekt for den enkelte beboer. De mange personlige livshistorier på stedet flettes sammen til en overordnet fortælling om en yderst vellykket institution.

Officielt blev Lysbjergparken ikke kåret som det bedste plejecenter i Danmark, selvom det var tæt på. Men som Dorthe Andersen betror os på vej ud af døren: "Vi mener nu selv, vi er de bedste ... men vi kan altid blive bedre!"

## Lysbjergparkens venner

Centralt i fortællingen om Lysbjergparken står centrets store berøringsflade med det omgivende lokalsamfund i Vester Aaby. Blandt de mange forbindelser er det især én frivillig forening, der skiller sig ud og fortjener prædikamentet som "Lysbjergparkens Venner".

Under dette navn har tidligere sygehjælper Ruth Carstensen skabt en yderst engageret og indlevende vennekreds, der udfører frivilligt arbejde til gavn og glæde for beboerne på ældrecentret.

Foreningen består foruden beboerne selv af pårørende, frivillige og folk i egen bolig, der betaler et mindre gebyr for deres medlemskab. Hvis Ruth Carstensen brændende engagement er standarden for "Lysbjergparkens Venner", er der virkelig tale om en indsats, der gør en stor forskel i dagligdagen og ved de forskellige arrangementer.

"Det almindelige plejepersonale er lagkagen, mens vi er flødeskummet", som hun fornemt illustrerer samarbejdet mellem ældrecentret og vennekredsen.

Vennekredsen går ind og støtter op om opgaverne, der løses på centret, men grænserne er klare. "Vi går ikke ind og rører ved plejen. Vi skal ikke være med til at udføre den opgave, der skal løftes i kommunalt regi her på centret. Det er meget vigtigt. Vi laver kun alt det sjove", smiler Ruth Carstensen.

Noget af det sjove består i at hente

ekstraordinær arbejdskraft hos de unge i Vester Aabys sportsforeninger. Med Ruths meget levende væsen in mente er det ganske underholdende billeder, der dukker op på nethinden, når hun fortæller, hvordan hun banker i bordet i kantinen og råber på frivillig arbejdskraft. Men hendes evne til at fremtrylle hjælpende hænder er forbilledlig, så der er efterhånden tradition for, at det er byens unge drenge og piger, der serverer og medhjælper ved centrets mange arrangementer.

En anden væsentlig opgave for vennekredsen er at søge fonde, der vil give et økonomisk bidrag til Lysbjergparkens udgifter. Det er bl.a. udslagsgivende i nogle af de mange ture, som ældrecentrets beboere kommer på. Lysbjergparken har sin egen sponsorerede bus, men det er dyrt at leje nødvendigt ekstramateriale som eksempelvis en liftbus, så det er et vigtigt supplement til økonomien, vennekredsen leverer.

Da vennekredsen er et frivilligt initiativ, er der ikke en fast struktur eller mødetidspunkter, der skal overholdes. Det hele bunder i lyst, engagement og hjælpsomhed. Så det er vist både Lysbjergparken og dens vennekreds, Ruth Carstensen beskriver, når hun afsluttende konkluderer: "Vi har et rigtig godt center. Vi har en rigtig god moral".



# Nyt fra foreningerne

## Feriefonden

Bestyrelserne i Feriefonden for Broby, Ringe, Ryslinge og Årslev Kommuner og Feriefonden for medarbejdere ved Faaborg Kommune har nu begge godkendt sammenlægning til Feriefonden for medarbejdere ved Faaborg-Midtfyn Kommune.

## Den ny bestyrelse består af:

Udpeget af medarbejdersiden:

- Steen Bak Henriksen, lærer, Tingagerskolen
- Hugo Mortensen, Park og Vej
- Niels Krogsbøll, lærer, Musikskolen
- Flemming Jensen, miljøtekniker, Natur og parker

Udpeget af ledelsessiden:

- Jens Jørgen Uhd Jepsen, specialkonsulent, Økonomi
- Palle Bjerre, specialkonsulent, Fællessekretariatet

- Preben Mørkhøj, fagchef, Teknisk område - Byggeri og Miljø

Bestyrelsen har endnu ikke konstitueret sig. Det vil ske på et bestyrelsesmøde, som afholdes den 19. juni 2007, hvor der endvidere vil blive taget hul på en koordinering af de 2 tidligere fondes aktiviteter.

Indtil den nye fond er endelig etableret, kan alle medarbejdere i Faaborg-Midtfyn Kommune leje feriehusene til og med uge 39 gennem de "gamle" fonde

## Status primo juni for ledige uger ser sådan ud:

### Feriefonden for Broby, Ringe, Ryslinge og Årslev Kommuner

Nærmere henvendelse Jens J. Uhd Jepsen på tlf. 7253 1404 eller fondens hjemmeside [www.feriefonden.dk](http://www.feriefonden.dk).

### Skadevej 38, Ebeltoft

Følgende uger er ledige: uge 26 samt 33 til 39, hvor der dog er forbehold for juni måned pga. vedligehold.

### Krebsevej 54, Ebeltoft

Følgende uger er ledige: uge 35 til 39.

### Lyngvejen 124, Klegod

Følgende uger er ledige: uge 26, 29, 34, 35, 37, 39, hvor der dog er forbehold for juni måned, idet huset skal males udvendigt.

Ind imellem er der ledige mellem-dage f.eks. fra mandag til fredag.

Alle ledige perioder kan ses på [www.feriefonden.dk](http://www.feriefonden.dk).

### Feriefonden for Faaborg Kommuner

Nærmere henvendelse Corina Nielsen pr. mail eller evt. tlf. 7253 1513. Program og udlejningsmateriale findes på u-drevet i mappen Feriefond.

### Piledybet, Ristinge Strand

Følgende uger er ledige: uge 26, 36, 37, 38 og 39.

### Kræ Degrnsvej 38, Klegod

Følgende uger er ledige: uge 27, 34, 35, 36 og 38.

### Wildersgade, Christianshavn

Alle uger udlejet

Den nye Feriefond vil fremover informere på vores hjemmeside [www.feriefonden.dk](http://www.feriefonden.dk), på Intranettet samt i Indblik.

I denne travle tid skal vi huske at glæde os over de små morsomme oplevelser vi har i dagligdagen. Send gerne en god historie til bagsiden af indblik.

Vi har ikke modtaget nogle historier til dagens smil denne gang, men opfordringen skal lyde igen.

## DAGENS SMIL

Hustruen: - Var det ikke i dag at alle i firmaet skulle have teste deres intelligens?

Manden: - Jo!

Hustruen: - Fik du så også testet din ?

Manden: - Jah...

Hustruen: - Hvordan gik det ?

Manden: - Lad mig sige det sådan: Jeg er meget glad for at det er mig der ejer firmaet!



## I FØRSTE KOLONNE AF: TRINE NØRREGÅRD MADSEN © 2007

