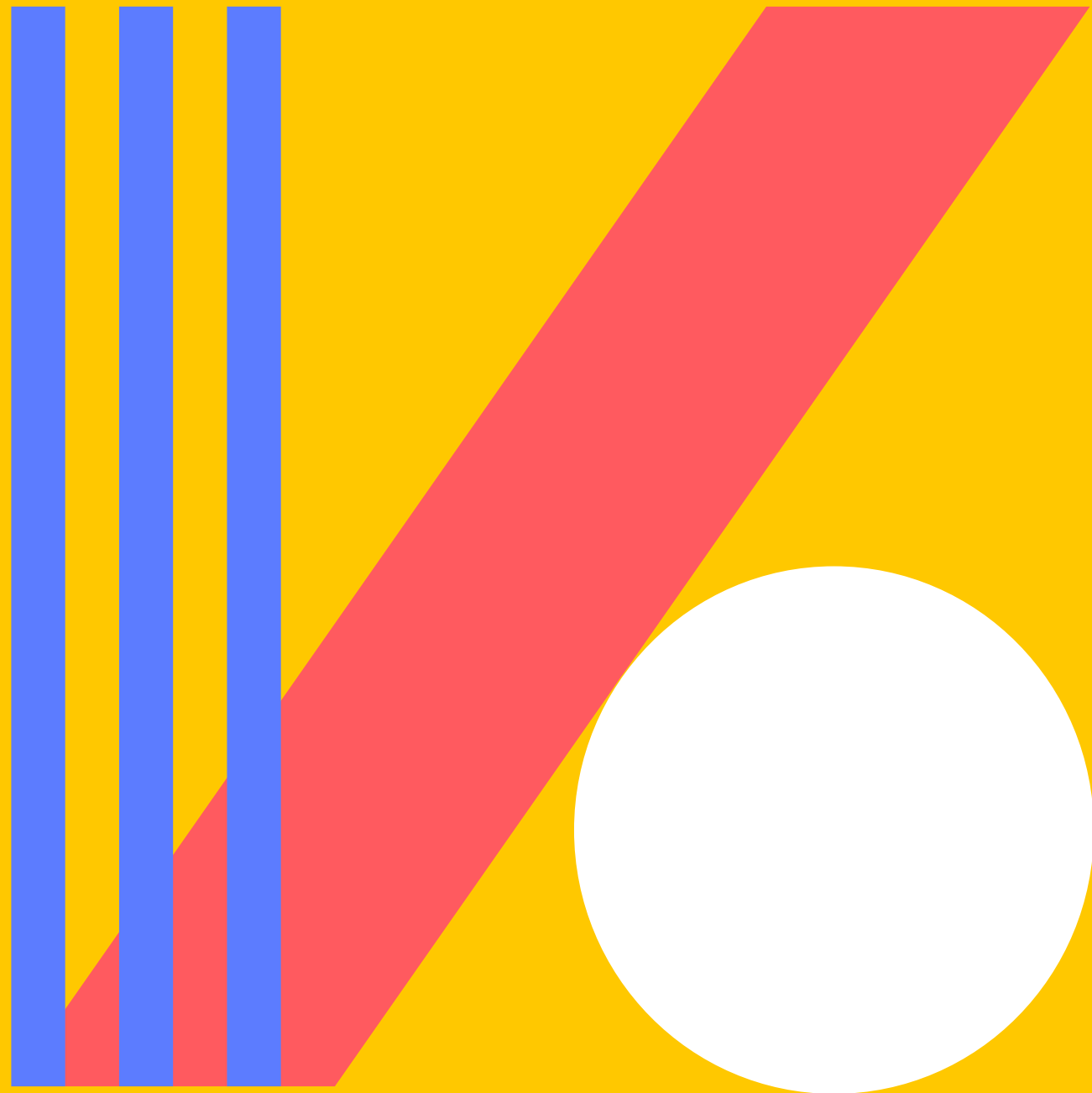


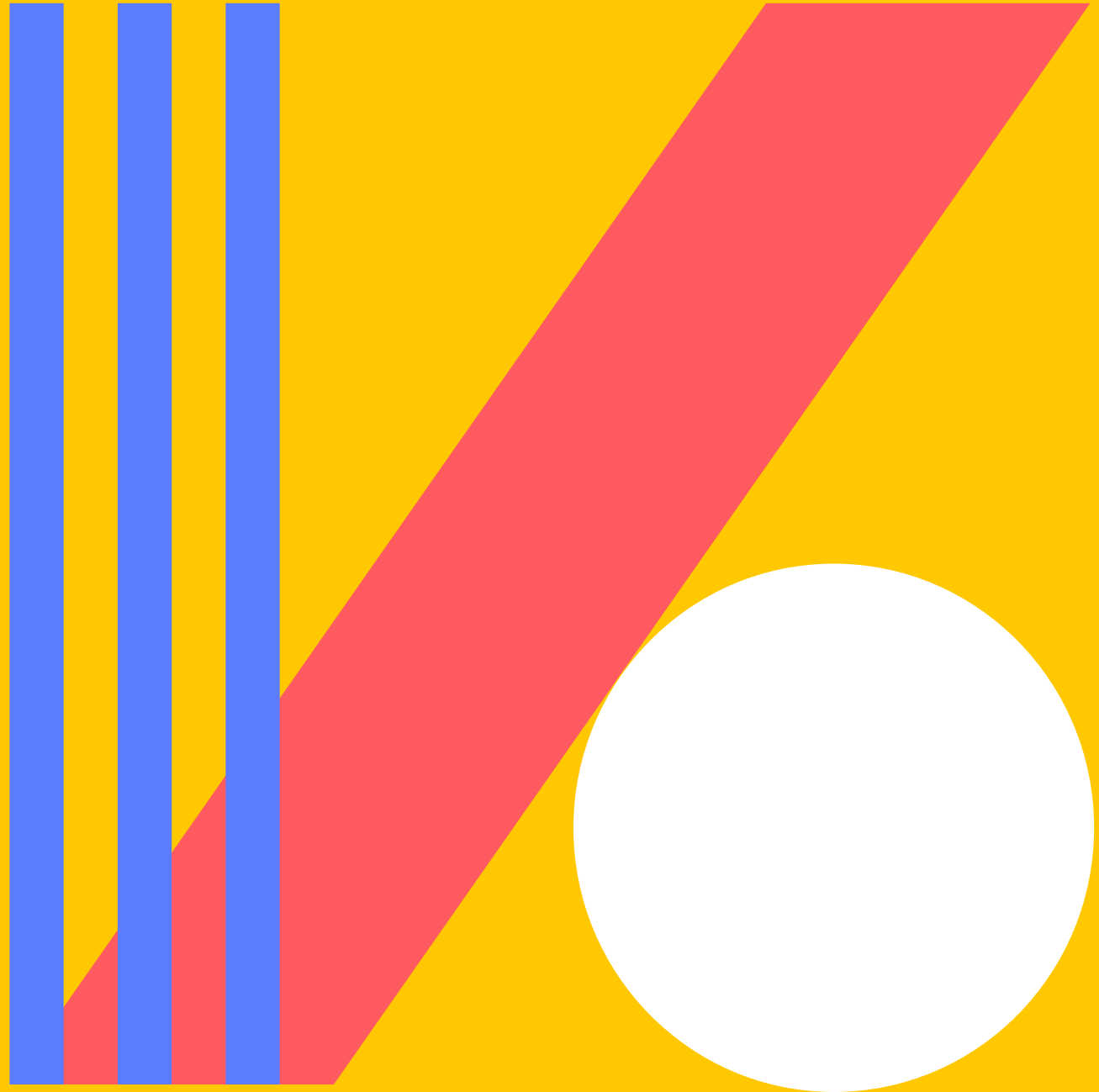


KULTURANALYSE I NYBORG KOMMUNE Lokale nuancer



Indhold

- Introduktion
- Lokale nuancer
- Drøftelse

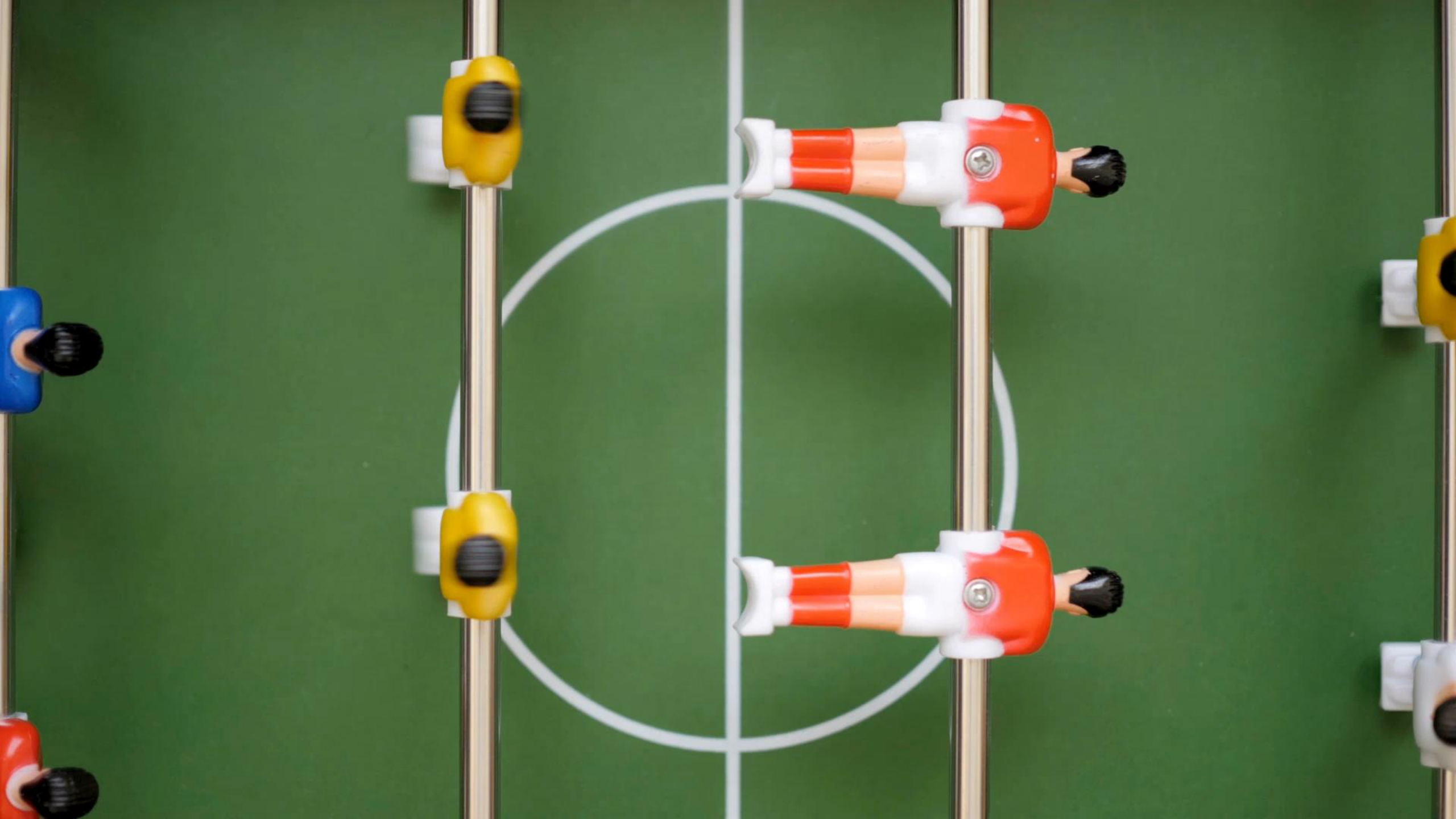


Komponents mål med i dag
– og hele kulturanalysen:

At gøre Nyborg Kommune handlekraftig til at tackle både de særlige og almindelige udfordringer, der er i organisationen, på en meningsfuld og effektiv måde.

At assistere, støtte og skubbe på for ”at organisations- og ledelseskulturen i Nyborg Kommune er præget af tillid, tryghed og åbenhed, som fremmer engagement og arbejdsglæde blandt de ansatte”





Læsevejledning

02-09-2022

Det følgende er summen af de lokale stemmer, vi har hørt på de respektive områder.

Bag hvert udsagn ligger flere stemmer. Det er et hensyn til at den enkelte medarbejder ikke kan genkendes, og således bevarer sin anonymitet. Men det betyder også, at de temaer, som vi kun har hørt fra meget få stemmer, ikke er med her.

Det vil sige at hvis du som medarbejder kan genkende noget, du har sagt, skal du ikke at føle dig alene ansvarlig for det. At et udsagn er med i det følgende, betyder at I er flere, der har sagt det samme. Omvendt, hvis du har fortalt os noget, som du ikke kan finde her, og heller ikke i de generelle fund, så kan det være at det ikke er med, for at sikre din anonymitet.



I det følgende videregiver Komponent de stemmer, vi har hørt, som vi har hørt dem. Vi har ikke fortolket udsagnene. Vi har alene summeret stemmerne og fremlagt de udsagn, der var vigtige for de stemmer, vi hørte.

Det følgende videregiver, hvad vi har hørt gennem spørgeskemaundersøgelse, interviews, whistleblowersamtaler og når nogen af jer har ringet eller skrevet til os.

På den måde er det følgende et slags spejlbillede af, hvad I har fortalt os, var vigtigt for jer at forandre i organisations- og ledelseskulturen i Nyborg Kommune.

Det var meget forskelligt, hvad I var optagede af. Derfor supplerer vi her de overordnede fund med de lokale nuancer.

Vær opmærksom på at bag stemmerne står kolleger, som har delt åbent og ærligt med os.

Noget vil I kunne genkende, enten fra jer selv eller fordi der er blevet talt om det før, og noget vil være nyt. I begge tilfælde opfordrer jer til at bruge stemmerne til at blive nysgerrige på, hvordan I oplever arbejdspladsen forskelligt og starte en åben dialog.

God læselyst.



Kategorisering af de lokale stemmer



Forventede udfordringer i en kompleks organisation som Nyborg Kommune.

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm. beredskab og almindelig opmærksomhed



Udfordringer kræver ekstraordinært arbejde med kultur internt i organisationen.

Fokuseret vedholdende beredskab

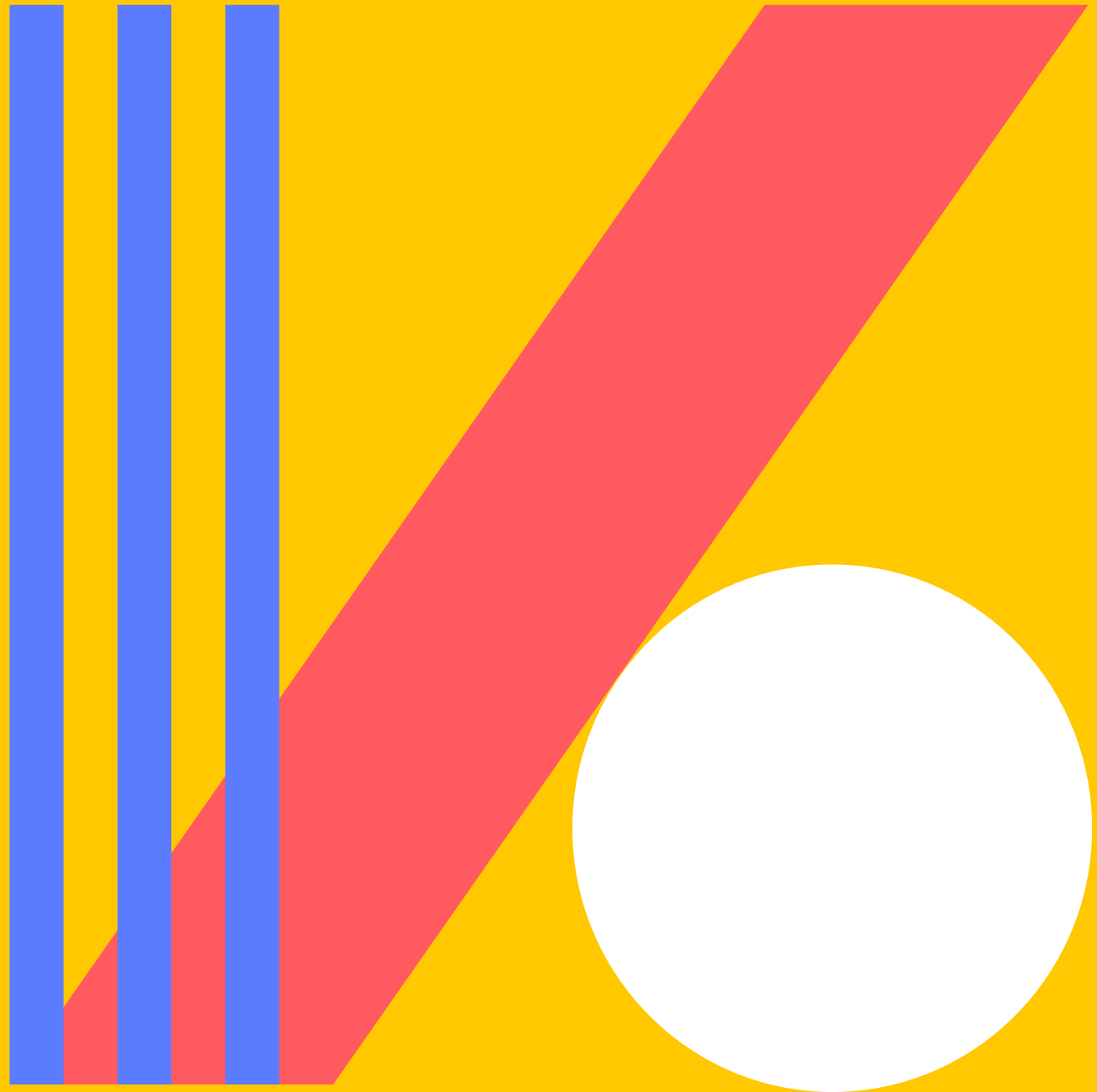


Udfordringer kræver ekstraordinære ændringer af kultur via ændringer i organisationen eller ekstern støtte til at fastholde udviklingsfokus.

Behov for akut handling



Lokale nuancer



Børneafdelingen



Passionerede medarbejdere
"det er en livsstil"
"bedste job, man kan have"
Gode kolleger
><
Svært ved at samles
Kommunesammenlægning
Faglig stagnation

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



Usikkerhed på det organisatoriske
beredskab
Økonomi virker vigtigere end trivsel

TR-rollen er udfordrende og
TR-ambitioner er svære

Fokuseret vedholdende beredskab



Ikke trygt at henvende sig
med kritik, eller ved
uhensigtsmæssige oplevelser

Manglende handling ved dårligt
arbejds miljø

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Skole og kultur



"Vi er en familie"
Medbestemmelse i
arbejdstilrettelægningsen
Faglighed i arbejdet med borgere
><
Svært at tale om det, der er svært
Forstyrres af nye perspektiver

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



Manglende inddragelse og
uformelle beslutningsrum
præger lokale processer

Lederudskiftning

Fokuseret vedholdende beredskab



Uigennemsigtige beslutninger
Ledelseskæde springes over

Stærke modfortællinger
Utålmodighed ovenfra ift.
igangsættelse af mange parallelle
initiativer

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Socialafdelingen



Godt forhold til nærmeste leder

><

Øvre ledelse opleves fjern ift.
inddragelse, men indgribende ift.
opgaver

Gensidig åben kultur efterspørges

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



Konflikter håndteres individuelt,
men lever i gruppen

Manglende inddragelse
Strategi efterspørges

Fokuseret vedholdende beredskab



Klagesager
Ledelsesled springes over
Erhvervede positioner vigtigere
end formelle
Faglig stagnation

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Sundhed og Omsorg



Kollegialt sammenhold
Godt forhold til nærmeste leder
Fokus på opgaven og borgerne

><

Kollegiale grupperinger
Forstyrrelser fra organisationen og
organisationen opleves som
forstyrrelse

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



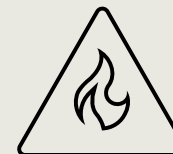
Ikke trygt at henvende sig med
kritik, eller ved uhensigtsmæssige
oplevelser

Mellemledere mangler erfaring og
uddannelse

Dårlig planlægning
Professionalisme ønskes

Nye inkluderes ikke
Rekruttering af TR er svært
Faglighed vægtes ikke

Fokuseret vedholdende beredskab



Pressede mellemledere
Når rammen udfordres,
forsvinder overskud
Udskiftning medarbejdere, ledere

Stærke hierarkier
Nedsættende omgangstone
mellem forskellige grupperinger

Klagesager

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Stabsfunktioner



Der italesættes ikke et fællesskab
mellem stabsfunktionerne

Fortælling om uformel flad struktur
><
Mange oplever topstyring

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



Splittelse omkring julefrokosten

Ønske om ordentlighed i
arbejdsrelationerne
og professionalisme i processer

Plejer vejer tungt
Tilpasning til kulturen forventes

Fokuseret vedholdende beredskab



Modfortællinger er stærke

Lederes uopmærksomhed på
arbejds miljøudfordringer

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Teknik og Miljø



Stor frihed
God ledelsesopbakning

Meget forskellig trivsel i kulturen

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm.
beredskab og almindelig opmærksomhed



Opbakning udadtil,
udskældt indadtil

Fokuseret vedholdende beredskab



Stærke modfortællinger
Ny- gammel i kultur

Splittelse omkring afgået direktør

Behov for akut handling



KOMPONENT™

Afsluttende bemærkninger



Nogle medarbejdere og ledere bliver klemmt, frustrerede eller mister motivationen pga. uigennemsigthed, lukkethed, manglende skriftlighed

Kræver arbejde med kulturudvikling i alm. beredskab og almindelig opmærksomhed



Der er få, men vigtige, fortællinger fra medarbejdere spredt rundt i organisationen, som føler sig mobbede, fagligt nedgjorte eller bevidst forbigåede

TR rollen og rekruttering til TR er flere steder en udfordring

Fokuseret vedholdende beredskab



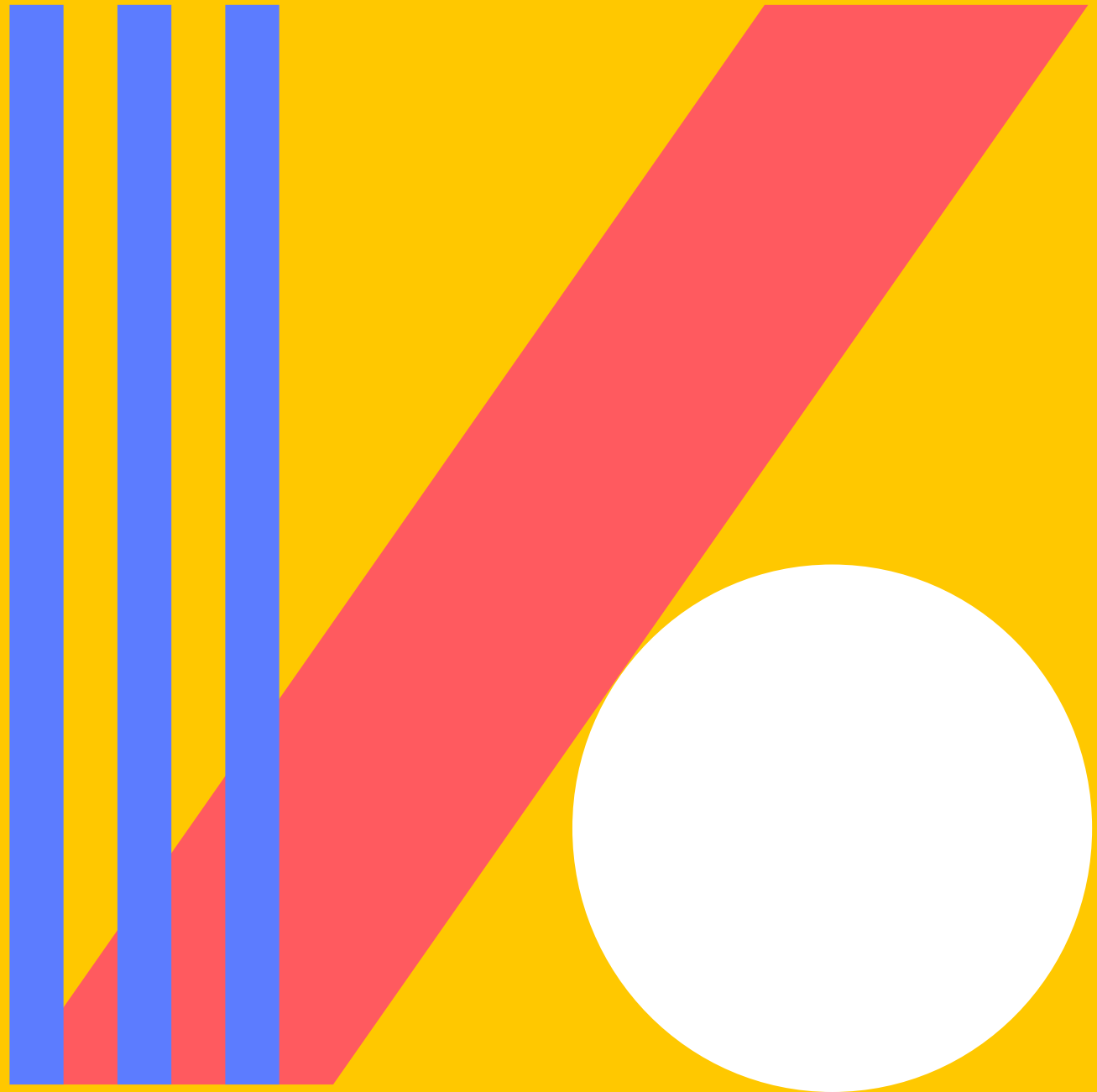
Der er enkelte medarbejdere, spredt i organisationen, som føler sig krænkede

Nervøsitet omkring anonymitet

Behov for akut beredskab



Tak for opmærksomheden



Bilag: Opdeling af enheder, vi har arbejdet med. Min. 40 personer per gruppering

02-09-2022

Stabsfunktioner

- Økonomi, Regnskab, Lønadministration, Indkøb, I-sikkerhed, IT-drift
- Direktion, Tdf, Presse, Sekretariat, Juridisk Enhed, Forsikringskontor, Kantine (Rådhus og Ringvej), Intern Service, HR og Personale
- Serviceteam

Borgerservice: Borgerservice, Ydelseskontor, Visit Nyborg

Jobcenter: Jobcenter, Administration, Virksomhedsservice, Job og Fastholdelse, Ungeenhed, Sprogskole

Socialafdelingen

- Administration, Myndighed, Børn og Familie, Ledsagere (SEL § 45, § 85, § 97, § 98, § 99)
- Bostederne Nyborg, Højbo, Jagtenborg, Skrænten, Hjørnehuset
- Socialpsykiatri, Bostøtte, Rusmiddelcenter, Den Blå Cafe, Støttecenter Søjlén, Huset
- Juulskovhuset
- SAJL, Nyborg Værkstedet, STU, VSU, Carlsminde, Cafe Danehof

Sundhed- og Omsorgsafdelingen

- Fællessekretariat, Ledelse, Administration, Privat hjælper §94, Sundhed og Forebyggelse, Sundhed og Træning, Madservice (Madhuset, Køkken Rosengården)
- Uddannelse og Læringsmiljø, SOSU-elever
- Demens- og aktivcentre
- Sygeplejen
- Jernbanebo
- Distrikt Svanedam Vest + Nat
- Distrikt Egepark
- Distrikt Egevang
- Distrikt Rosengård
- Distrikt Svanedam Øst
- Plejecenter Egevang
- Plejecenter Rosengården
- Plejecenter Svanedammen
- Vindinge Landsbycenter

Teknik- og Miljøafdelingen

- Plan og Natur, Trafik, Byg og Miljø, Erhverv og Bæredygtig Udvikling, Nyborg Marina
- Vej og Park

Børneafdelingen

- Administration, Familietilbud, Pladsanvisning, PAU-elever, Støttepædagogkorps, Tandplejen, Sundhedsplejen
- Dagplejen, Administration, Gæstehus
- Vibereden, Valhalla, Aunslev Børnehus, Børnehuset Møllervangen, Ravnekæret, Ådalens Børnehus, Skovparkens Børnehus
- Børnehuset Klatretræet, Børnehuset Tumblebillen, Børnehaven Taarnborg, Kastaniehuset, Børnehaven Åhaven, Skattekisten

Skole- og Kulturafdelingen

- Administration, Konsulenter, Nyborg bibliotek, Balletskolen, Musikskolen, Bastionen
- PPR og Familiehuset
- 4kløverskolen
- Birkhovedskolen
- Danehofskolen
- Nyborg Heldagsskole
- Rævebakkeskolen
- Vibeskolen
- Ungdomsskolen



KOMPLEMENT