



Kære medarbejdere og ledere i Nyborg Kommune

Undersøgelsen af kulturen i Nyborg Kommune er afsluttet. Komponent har i går præsenteret undersøgelsens resultater for Hovedudvalget, ledergruppen og et samlet byråd. Afrapporteringen var mundtlig, med støtte af plancher.

Tilbage står afrapporteringer og seminarer hvor vi – sammen med Komponent – skal drøfte resultatet af kulturundersøgelsen og Komponent's anbefalinger.

Processen ser pt ud som følger:

- 11. + 12. august: Seminar for chefgruppen med særligt fokus på chefopgaven fremover.
- 19. august: Seminar for ledergruppen hvor der arbejdes med temaer, der gælder hele kommunen.
- 23. august: Afrapportering for og drøftelser i TRIO-grupperne.
- 30. august: bliver en video tilgængelig. (Komponent optager en video 26. august, med pointerne fra afrapporteringen. Her vil der også indgå en opsamling fra de nævnte seminarer. Optagelsen skal bruges som afrapportering rundt i alle afdelinger og institutioner, som led i at dele undersøgelsens konklusioner og videre anbefalinger).

Den videre proces tilrettelægges herefter ud fra de drøftelser vi får på de planlagte seminarer.

Hovedpointer fra afrapporteringen med Komponent:

Undersøgelsen blev sat i gang for at skabe klarhed over en mulig krænkelsekultur og for at få et samlet overblik over samarbejdsformer og generel arbejdskultur i Nyborg Kommune.

Undersøgelsen, der er gennemført anonymt er baseret på spørgeskemaundersøgelser, personlige interviews og whistleblowerhenvendelser.

Følgende temaer er belyst:

- Er organisations- og ledelseskulturen præget af tillid, tryghed og åbenhed? Herunder også det politiske niveau.
- Kan man trygt henvende sig med undren, kritik eller uhensigtsmæssige oplevelser? Og bliver der handlet på henvendelserne?
- Oplever medarbejderne en arbejdsplads uden mobning, sexisme og krænkelser?
- Er der en generel krænkelsekultur i Nyborg Kommune?

Vi gør opmærksom på at hovedpointerne ikke kan stå alene, og vi anbefaler, at I senere supplerer med ovennævnte video (tilgængelig 30. august) for at forstå den fulde sammenhæng i Komponent's afrapportering.

Komponent konkluderer følgende:

'Vi har konkluderet, at der ikke er tale om en generel krænkelseskultur i Nyborg, og at der generelt er tale om tillid, tryghed og åbenhed. Men også, at der er lokale udsving og modfortællinger til den fortælling om, at alt er godt i Nyborg Kommune.'

Komponent udtaler følgende om krænkelse i Nyborg Kommune:

'Vi har undersøgt kulturen i flere aspekter, men krænkelse har været et særligt opmærksomhedspunkt i undersøgelsen. Konklusionerne om krænkelse er, at:

- I hovedparten af enhederne er den oplevede sexismen, den uønskede seksuelle opmærksomhed og oplevelser af seksuel tvang/bestikkelse under eller på et forventeligt niveau for en stor organisation, og i langt hovedparten af de enheder, hvor der er gennemført interviews, er sexismen eller seksuelle krænkelse ikke et tema. En krænkelse er én for meget. Men der er ikke tale om en generel krænkelseskultur.*
- I enkelte enheder er der medarbejdere, der har oplevet sexismen og eller uønsket seksuel opmærksomhed, over et forventeligt niveau og i enkelte enheder er oplevelser af sexismen og seksuelle krænkelse et tema, der splitter.*
- Enkelte medarbejdere har angivet, at de har været udsat for alvorlige krænkelse i kategorien tvang og bestikkelse. Da undersøgelsen var anonym, kan vi ikke vide, hvem det er.*
- Derudover er der førstehånds- og andenhånds tilbagemeldinger fra nuværende og tidligere ansatte om tidligere ansatte, der har følt sig krænket.*

Disse konklusioner er ikke et udtryk for en generel usund kultur. Men enhver hændelse er alvorlig og bør ikke finde sted.

I Nyborg Kommune er vi meget tilfredse med, at vi ligger under niveau for landsgennemsnittet, men tager naturligvis kraftigt afstand over for krænkelse. Vi skal nu sikre, at ingen er i tvivl om hvor de skal henvende sig, hvis de oplever sig krænket, og hvordan det håndteres i organisationen.

Øvrige konklusioner fra Komponentens afrapportering:

Komponent peger på, at der er en række udviklingsområder og indsatser omkring en stærkere fælles kultur, vi skal arbejde med og forbedre.

Komponent har en række anbefalinger og peger på en række konkrete indsatsområder, som Nyborg Kommune i den kommende tid bør sætte fokus på:

- Behov for øget professionalisering af vores arbejdsgange
- Behov for politisk personaleledelse
- Behov for oprydning i uformelle faglige og personlige relationer og magtstrukturer
- I højere grad involvere organisationen i udviklingsprocesser
- Fokus på arbejdsfællesskaber på tværs af organisationen og afdelinger imellem

Om tillid, tryghed, åbenhed og mobning

GENERELT:

Flertallet af medarbejdere oplever et godt, rummeligt og inkluderende kollegialt samarbejde. Der er generelt et højt tillidsniveau på chef og direktørniveau. Medarbejdere og ledere oplever ikke udfordringer med tillid, tryghed og åbenhed.

Udfordringer der skal arbejdes med:

- Splittede tilbagemeldinger om man er inde eller udenfor kulturen.
- Inklusion og assimilation
- Dem og os
- Stærke modfortællinger om "de andre"
- Lederne er pressede af ikke-veldefinerede råderum, manglende inddragelse, manglende psykologisk tryghed, usikkerhed om de har opbakning ved klagesager og pressehenvendelser
- Medarbejderne oplever ustabilitet, at det kollegiale samarbejde kan blive udfordret og den røde tråd i ledelse kan synes fjern eller udfordre

LOKALE udfordringer på nogle arbejdspladser kan være:

- I over halvdelen af organisationen er der behov for opmærksomhed på et forventet niveau ift. tillid, tryghed og åbenhed.
- Der er ikke formaliserede rum, hvor der tales konstruktivt om fejl og udfordringer, der påvirker trivsel, og bl.a. derfor tilfælde af mobning
- Der er asymmetri i tilbagemeldinger om tryghed m.m. Bl.a. pga. strid mellem kulturer bl.a. skabt af tidligere ledelse.
- Der er stor ledelsesudskiftning
- Der tales uhensigtsmæssigt ned gennem hierarkier
- Uklarhed om rammen, stor utryghed for ledere ift. at opleve opbakning eller inddragelse fra højere niveauer og stor udskiftning
- Betydelig mistrivsel, manglende psykologisk tryghed blandt medarbejdere, som opleves at komme fra et niveau over egen daglige leder.

Om man kan henvende sig og bliver der handlet på udfordringer:

GENERELT:

De fleste medarbejdere og ledere oplever, at deres leder bidrager med at løse trivselsproblemer, og at der handles hurtigt på fx stress og sygdomsmeldinger.

Udfordringer der skal arbejdes med:

- Tabuemne ift. handling, fordi manglende inklusion og indflydelse er svære temaer at italesætte for de udfordrede og svært at se for de ikke-udfordrede.
- Erhvervede positioner og relationer uden om den formelle organisation, som bruges til at få beslutninger igennem.
- Privilegieblindhed.
- Oplevelse af udfordringer og oplevelse af manglende handling følges ad hos medarbejdere og mellemledere.

LOKALE udfordringer på nogle arbejdspladser kan være:

- Medarbejderne oplever, at udfordringer udspringer fra pres fra et højere niveau.
- Ledere opleves ikke at have den nødvendige gennemslagskraft.
- Tilbage meldinger om, at 3i1 målinger besvares strategisk pga. frygt for efterfølgende konsekvenser ved manglende tilfredshed
- Kultur, som skaber oplevet favorisering, nervøsitet for fejl og tavshed
- Konflikter mellem medarbejdere om fx faglighed, arbejdsindsats og engagement.
- Oplevet pres fra øverste niveau fx klagesager skaber utryghed.

Om politikere:

- Ufokuseret politisk ledelse
- Erhvervede positioner og relationer til politikere fremmer nogle herskende modfortællingers sag
- Stor magtasymmetri mellem organisationen og det politiske rum
- Mange parallelle initiativer som ikke giver tid til implementering.

Komponent udtaler desuden:

'Der er meget godt at bygge på i Nyborg Kommune. Vi oplever et stort engagement og en stor grad af fokus på borgerne. Vi ønsker jer held og lykke med den videre proces.'

Fra Byrådet og direktionen vil vi endnu en gang sige tak til alle, der har bidraget med oplysninger ind i undersøgelsen. Vi ser frem til det videre arbejde, der naturligt følger af de forhold, undersøgelsen har afdækket.

Med venlig hilsen

På vegne af Byrådet og direktionen

Kenneth Muhs og Marianne Stentebjerg