



Kære alle ansatte i Nyborg Kommune

Det er ved at være godt 1½ måned siden vi sendte videoer mv. ud til jer, hvor Komponent fortæller om resultaterne af kulturanalysen.

Vi prioriterer nu arbejdet mod en endnu mere stærk og positiv organisationskultur med samhørighed, tillid og engagement, hvor vi kan fastholde og tiltrække værdifulde medarbejdere:

- På baggrund af jeres bidrag i kulturanalysen starter følgende indsatser i 2022: tværgående ledergrupper, styrkelse af MED-organisationen, krænkelsesberedskab, samt professionalisering af beslutningsprocesser og inddragende kommunikation.
- Indsatser i 2023: I har gennem kulturanalysen peget på, at vi har brug for genbesøge vores værdier, og arbejde med øgede kompetencer i ledelse af kulturforandringer. En ny kommunaldirektør tiltræder primo 2023, og for den ny kommunaldirektør vil den værdibaserede udvikling af ledelse og organisation være en vigtig opgave.

Vi er optagede af jeres lokale arbejde med resultaterne af kulturanalysen

Mange arbejdspladser er i fuld gang med det lokale arbejde med resultaterne af kulturanalysen.

Vi ved, at der er nogle arbejdspladser, hvor I af forskellige årsager, endnu ikke har haft mulighed for at mødes og tale sammen om kulturanalysens resultater. Vi hører at planlægningen er i gang, så arbejdet med resultaterne af kulturanalysen hænger bedst muligt sammen med jeres øvrige indsatser.

Det er naturligvis vigtigt, at alle ansatte på arbejdspladserne kender til det videre arbejde med resultaterne af kulturanalysen.

I Hovedudvalget og chefgruppen er vi optagede af, hvordan det går med dialogen og jeres lokale arbejde?

Vi vil derfor gerne høre fra alle TRIO-grupper senest 11. november 2022. For arbejdspladser, der ikke har en TRIO-gruppe, får vi en tilbagemelding fra leder og lokal medarbejderrepræsentant. I indsender jeres tilbagemelding ved at bruge linket her: [tilbagemelding lokale drøftelser](#)
I finder spørgsmålene til tilbagemeldingen på side 1 i vedhæftede nyhedsbrev, eller via linket.

Rammen for det videre arbejde med anbefalingerne i kulturanalysen:

Hovedudvalget har på seneste møde 6. oktober 2022 drøftet, hvordan vi arbejder videre med kulturanalysens resultater.

Hovedudvalget har aftalt, at udviklingstemaerne fra kulturanalysen indarbejdes i kommunens HR-strategi, således at jeres bidrag i analysen inkluderes i det videre udviklingsarbejde de kommende år. HR-strategien blev besluttet af Hovedudvalget i marts 2022, og er en strategi for de kommende 3 års indsatser for dynamiske og attraktive arbejdspladser, som tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere og kompetente ledere.

HR-strategiens formål er at medvirke til at bevare og styrke Nyborg Kommune som en effektiv arbejdsplads, der leverer en høj kvalitet i kerneydelsen i arbejdet med de politiske målsætninger og de rammevilkår og udfordringer, der stilles til fremtidens offentlige arbejdspladser.

Vi har i 2022 arbejdet med indsatser i forhold til rekruttering, arbejdstid, seniorpolitik, forebyggelse af sygefravær og meget andet. Og arbejdet med flere indsatser er prioriteret.

Hvor finder du mere viden om informationen i denne mail

Vi har uddybet informationen i vedhæftede nyhedsbrev. Nyhedsbrevet er også tilgængeligt på [Intranettet her](#)

I finder nærmere information om [HR-strategien her](#)

Og I kan læse mere [om Hovedudvalgets drøftelser her](#)

Vi ser frem til at høre fra jer.

Venlig hilsen

Direktion, chefgruppe og Hovedudvalg