



Kære alle ansatte

De lokale nuancer i afrapporteringen fra Komponent

Hermed afrapporteringen fra Komponent om de lokale nuancer på afdelingsniveau. Det er budskaber, som I har fortalt til Komponent er vigtige, at vi arbejder videre med i organisations-og ledelseskulturen i Nyborg Kommune.

Komponent fortæller, at det har været meget forskelligt, hvad de ansatte har været optaget af, og derfor supplerer Komponent her de overordnede generelle fund, som de tidligere har afrapporteret, med de lokale nuancer.

Komponent har ikke fortolket udsagnene fra Jer. De har alene summeret stemmerne, og fremlagt de udsagn, der var vigtige for Jer at bringe videre.

De lokale nuancer afrapporteres på afdelingsniveau. 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 opfordres I til at bruge de lokale nuancer til at blive nysgerrige på, hvordan I oplever arbejdspladsen forskelligt og begynde en åben dialog. Orienter jer også i de andre afdelingers lokale nuancer, og drøft om der er noget, der giver genklang hos jer.

Alle stemmer er hørt, men ikke alle er medtaget på plancherne med lokale nuancer. Baggrunden for det er nærmere forklaret i den læsevejledning, der er i vedhæftede plancher.

De lokale drøftelser – anbefalinger

I kan vælge at tage en samlet drøftelse om de generelle fund og lokale udsagn, og tage udgangspunkt i de anbefalinger der blev givet til dialoger i følgebrevet med videoen om generelle fund. Eller I kan tage en ny drøftelse ud fra følgende spørgsmål:

- Hvad hæfter jeg mig især ved?
- Hvad kan jeg genkende? Er der dilemmaer vi skal tale om?
- Hvad skal der til for at forandre kulturen?
- Hvor ser jeg den største barriere?
- Hvordan kan udviklingen bliver en fælles opgave?

Mod en kulturforandring – Vi har taget et første væsentligt skridt

Vi har identificeret og beskrevet vores kultur

Ved at vi nu har identificeret og fået beskrevet vores kultur gennem de budskaber som Komponent har fået fortalt, har vi taget et første og væsentligt skridt mod en kulturforandring.

Vi har nu:

1. De generelle overordnede kulturfortællinger som gælder for alle arbejdspladser i hele organisationen
2. De lokale nuancer på afdelingsniveau som gælder for hele afdelingen i mere eller mindre grad på den enkelte arbejdsplads

Vi har ikke kulturfortællinger helt ned på den enkelte arbejdsplads. Det har vi ikke fordi det har været vigtigere, at medarbejdere og ledere åbent og anonymt kunne komme med deres kulturfortællinger om Nyborg Kommune.

Nu skal vi have skabt et afsæt for den fremtidige kultur og det fælles arbejde

Vi skal have skabt et afsæt for den fremtidige kultur og det fælles arbejde. Vi ved, at der er meget der allerede fungerer rigtig godt, og det skal vi bygge videre på i det videre arbejde med kulturanalysen.

Her er nogle af de temaer, som direktion, chefgruppe og Hovedudvalg vil drøfte nærmere. I bliver selvfølgelig involveret og orienteret:

- ***Vi har ikke en generel krænkelsekultur i Nyborg Kommune***
Vi skal sætte fokus på hvad krænkelser er, og hvordan man forebygger samme. Vi skal oprette og udbrede kendskabet til et konkret beredskab når ansatte oplever krænkelser.
- ***Vi har en velbeskrevet gennemarbejdet fælles kerneopgave, som giver os en fælles retning***
Vi skal have genoptaget dialogen om, hvordan vi arbejder videre med vores kerneopgave. Vi skal i endnu højere grad arbejde med at styrke kulturen mod et fælles 'vi' frem for 'dem og os', så alle vores stærke kernefagligheder anvendes tværgående i organisationen.
- ***Vi har et fælles ledelsesgrundlag med de værdier vi ønsker at lede ud fra***
Vi skal forholde os meget mere til vores værdier i organisationen. Både i forhold til ledelsesadfærd, og i forhold til medarbejderadfærd - eller med andre ord, de generelle værdier, som skal afspejles i adfærden og relationen mellem ledere og medarbejdere i organisationen, og være bærende for løsning af vores opgaver.
- ***Vi har et MED-system med engagerede medarbejdere og ledere***
Vi kan i endnu højere grad arbejde med MED-samarbejdet som et arbejdsfællesskab, hvor vi har fokus på den fælles opgave, balancerer de forventninger der er til os, og indgår i forpligtende dialog.
- ***Vi har loyale medarbejdere og ledere***
Vi skal arbejde mere med følgeskab, blandt andet ved at have mere gennemsigtige processer, når vi kommunikerer, og være mere tydelige på et 'hvorfor' når vi træffer be-

slutninger. Vi skal arbejde med øget professionalisering i forhold til beslutnings- og ledelseskæder.

- ***Vi har dygtige engagerede ledere***

Vi skal se på rammer og råderum, og generelt de muligheder vores ledere har for at drive ledelse. Forventninger, ledelsesopgaver, kompetenceudvikling, ledelsesstøtte i hverdagen og arbejdspress bare for at nævne nogle af de dialoger, vi skal have.

Vi ser frem til at fortsætte udviklingen sammen med jer.

Med venlig hilsen
På direktionen og chefgruppens vegne

Marianne Stentebjerg
udviklingsdirektør