



Kære alle ansatte i Nyborg Kommune

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

Vi prioriterer overgangen fra kulturanalyse til ledelses- og organisationsudvikling mod en endnu mere stærk og positiv organisationskultur med samhørighed, tillid og engagement, hvor vi kan fastholde og tiltrække værdifulde medarbejdere. Nedenfor kan I læse mere om arbejdet i 2022, som I er en del af. I kan også læse om vores overvejelser om det videre arbejde i 2023:

- På baggrund af jeres bidrag i kulturanalysen starter følgende indsatser i 2022: tværgående ledergrupper, styrkelse af MED-organisationen, krænkellesberedskab, samt professionalisering af beslutningsprocesser og inddragende kommunikation. Indsatserne fortsætter i 2023.
- 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 værdibase-rede udvikling af ledelse og organisation være en vigtig opgave. Derfor hører I mere om de opgaver i foråret 2023.

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?

- Hvordan går det med at få ejerskab til kulturanalysens resultater?
- Giver jeres lokale drøftelser anledning til forandringer hos jer? Er der noget I gerne vil styrke?
- Er der noget vi kan støtte jer med?
- Er der emner I mener, vi bør drøfte centralt i Hovedudvalget?
- Er der noget I gerne vil bidrage med til andre arbejdspladser? Noget der kan gøre deres arbejde lettere?

Hovedudvalget mødes igen 1. december 2022.

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](#)

Rammen for det videre arbejde med anbefalingerne i kulturanalysen:

Hovedudvalget har derfor 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.

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

I finder nærmere information [om HR-strategien her](#). Og I kan læse mere [om Hovedudvalgets drøftelser her](#).

Indsatser begyndende i 2022 med fortsættelse i 2023

- **Det lokale arbejde med resultaterne** af kulturanalysen fortsætter

- **Tværgående ledelsesgrupper**, hvordan kan de give værdi?.

Eksempelvis i form af dialog om værdier og ledelse, videndeling samt kvalificering og oversættelse af strategiske udviklingstiltag og kulturudviklingen lokalt. Agere bindeled mellem ledelseslagene og sikre, at væsentlig information er tilgængelig på den mest hensigtsmæssige måde i alle lag.

Chefgruppen har taget initiativ til nedsættelse af arbejdsgruppen, der består af direktør Marianne Stentebjerg, socialchef Vickie N. Kramer, musikskoleleder Anders R. Pedersen, leder af Handicapområdet Susanne Kjær Christensen, afdelingsleder Søren Hansen Juulskovhuset og ass. distriktsleder Christina Jansen.

Arbejdsgruppen skal give et bud på praktikken i ledelsesgruppernes arbejde, og sammenhængen til de nuværende ERFA-grupper.

- **Styrkelse af MED-organisationen.**

Hovedudvalget har siden april 2022 arbejdet med forenkling af kommunens MED-aftale.

Aftalen beskriver hvordan medarbejderrepræsentanter og ledere er i et forpligtende samarbejde, og bruger hinandens viden til at skabe sammenhæng og helhed. Udgangspunktet er, at ansvar for trivsel er fælles, hvorfor MED-systemet er kendetegnet af et forpligtende samarbejde, hvor vi kan bruge hinandens viden til at skabe sammenhæng og helhed.

En del af arbejdet med styrkelse af MED er også at vurdere, om strukturen i vores MED-organisation matcher organisationens behov (koordinationsgrupper, MED-udvalg og personalemøder med MED-status).

Alt dette hører I mere om i 2023.

- **Krænkelsesberedskab.**

Vi skal oprette og udbrede kendskabet til et konkret beredskab når medarbejdere oplever krænkelse eller grænseoverskridende adfærd. Der skal arbejdes med kendskab til og forebyggelse af krænkelse.

Hovedudvalget inddrages i beslutningerne om det videre arbejde.

- **Professionalisering af beslutningsprocesser og inddragende kommunikation.**

Konkrete indsatser kan være gennemsigtige dagsordner og referater, større fokus på information og kommunikation, at tænke i sammenhæng og helheder, og andre relevant indsatser.

Det videre arbejde og inddragelse af Jer aftales i chefgruppen, og i samarbejde med Hovedudvalget.

I finder nyhedsbreve med [Komponents afrapportering her](#). 30. august 2022 og 7. september 2022.

Vi ser frem til at høre fra jer.

Venlig hilsen

Direktion, chefgruppe og Hovedudvalget