



Kære alle ansatte

Introduktion til videoer med afrapportering af kulturanalysens resultater og anbefalinger

Formålet er, at alle ansatte får et godt indblik i resultatet af kulturanalysen og mulighed for at drøfte analysen med kolleger og leder.

Komponent har produceret 4 korte videoer, hvor de fortæller om de udsagn og fortællinger de har fået og deres anbefalinger til Nyborg Kommune på baggrund af kulturundersøgelsen.

Se videoerne sammen med dine kolleger og leder

Vi opfordrer jer til, at afsætte tid til, at I på arbejdspladsen kan se videoerne sammen. Den samlede varighed af de 4 videoer er 1 time og 15 min.

- Del 1: Den måde Komponent har samlet data sammen på, og arbejdet med dem (12 minutter)
- Del 2: Generelle udsagn og fortællinger i Nyborg Kommune (18 minutter)
- Del 3: Lokale udsagn og fortællinger + de politiske (23 minutter)
- Del 4: De anbefalinger Komponent har til Nyborg Kommune (21 minutter)

Med til videoerne hører de plancher som Komponent anvender i videoerne.

Det er vores historier ikke Komponent's

Det er vigtigt at have for øje, at det Komponent afrapporterer, ikke er Komponent's fortolkninger, men at det er de fortællinger, som de har fået fra alle os medarbejdere og ledere om, hvordan vi oplever kulturen i Nyborg Kommune. Historierne er vores egne, genfortalt af Komponent!

Vær derfor nysgerrig på fortællingerne. Det er ikke vigtigt, hvem der har sagt hvad, men det er vigtigt, at vi respekterer, at vi kan opleve kulturen forskelligt.

Vær åben og nysgerrig på, hvorfor fortællingerne er som de er. Undlad den hurtige konklusion 'sådan er det ikke hos os'. Det er måske din konklusion, men ikke nødvendigvis din kollegas. Vi skal alle øve os i sammen at rumme, håndtere og vise omsorg for de forskellige historier uden at komme til at dømme. Giv plads til at det, der kan være svært at tale om hos jer, kan komme frem i et tillidsfuldt rum.

Hvor vi skal hen her fra

Hele organisationen:

Vi har ingen intentioner om, at overlade kulturarbejdet til jer selv. Det er en fælles opgave for hele organisationen. Vi skal have en sund arbejdskultur i det lille fællesskab, men vi skal også have en sund arbejdskultur på tværs i det store fællesskab.

Vi skal alle arbejde med de generelle opmærksomhedspunkter, som Komponent har peget på, og i forhold til de enkelte lokale udsagn vil der være differentierede fokuspunkter område for område. I vil få mulighed for at kvalificere anbefalingerne fra Komponent.

Vi skal sammen genoverveje vores værdier, samarbejdsformer, processer, systemer og strukturer. Ja alt det, der binder det hele sammen og er det filter, som organisationens ansatte ser organisationens aktiviteter, beslutninger og handlinger igennem – og som påvirker den organisationskultur vi har.

Vi skal nu finde en model til, hvordan vi, sammen i organisationen, kan arbejde os endnu mere hen mod en værdidreven organisation med en stærk og positiv organisationskultur, der skaber samhørighed, tillid og engagement, og hvor vi kan fastholde og tiltrække talentfulde ansatte.

At ændre en kultur handler grundlæggende om at ændre adfærd. Vi skal alle flytte os et nyt sted hen. Det tager tid og udvikling sker løbende gennem dialog og inddragelse. Vi kommer derfor ikke til at præsentere jer for et færdigt forslag, men nogle veje vi skal gå ud af sammen, og justere på hen ad vejen. Vi forventer

at være klar med et udspil til processen omkring medio oktober. Der bliver noget vi skal arbejde med på den korte bane, og på den lidt længere bane. Vi evaluerer undervejs på metode og resultater. Kulturarbejde kræver tålmodighed. Komponent fortæller, at vi skal forvente, at det vil tage 1½ - 2 år inden vi for alvor kan se resultater.

Lokalt:

Jeres opgave lige nu bliver at give plads og rum til uddybende fortællinger. Ikke alle lag er afdækket af kulturundersøgelsen. Komponent har vist os et øjebliksbillede, men ikke alt er nødvendigvis kommet frem, og det skal vi give plads til nu. anbefalinger til dialoger på arbejdspladsen finder I længere nede.

Oplever I det særligt udfordrende hos jer, så tag kontakt til HR og Personale og bed om hjælp til det. Vi vil også gøre opmærksom på puljen 'Når samarbejdet bliver svært', hvor I kan søge om hjælp udefra.

På de næste sider er der anbefalinger til understøttelse af jeres proces lokalt.

Rigtig god fornøjelse med jeres drøftelser

Med venlig hilsen

På vegne af direktionen og chefgruppen

Marianne Stentebjerg

Udviklingsdirektør

ANBEFALINGER TIL UNDERSTØTTELSE AF PROCESSEN LOKALT

Fold fortællingerne ud sammen – med hver jeres perspektiv – ved at tale om dette:

- Er der noget du kan genkende hos jer ?
- Er der noget du ikke kan genkende ?
- Er der noget der overrasker ?

Tag 5-10 minutter med dig selv – Del dernæst dine refleksioner med dine kolleger og leder.

Vores nye kultur i Nyborg Kommune

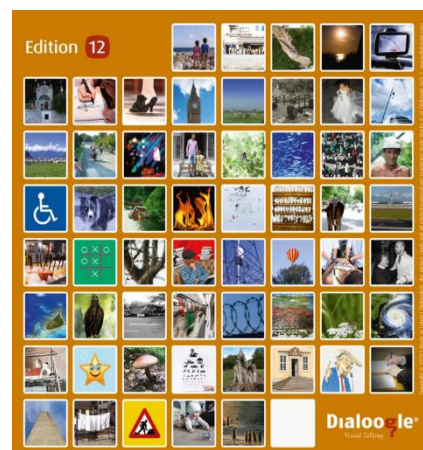
Vi skal – i fællesskab i hele organisationen – have talt om, hvilken kultur vi ønsker i Nyborg Kommune. I kan evt. starte dialogen på egen arbejdsplads. Her er et bud på en dialog i kan tage:

- Hvilken kultur ønsker du i Nyborg kommune – hvad kan være billedet på det ?
- Hvilken kultur ønsker I hos jer – hvad kunne være billedet – og ordene på det ?

Skriv jeres bud ned på en planche.

Hos HR og Personale kan I låne et sæt refleksions billedkort til at understøtte drøftelserne (blev anvendt på leder- og TRIO-seminar)

Billeder er gode til at få os til at reflektere. Når vi reflekterer over noget, gennemtænker vi det grundigt og finder nye nuancer og løsninger.



Tag værdidrøftelsen som det næste

Vi skal have genbesøgt vores værdier i Nyborg Kommune. En dialog hos jer kunne være:

- Hvorfor går du på arbejde ?
- Hvorfor tror du dine kollegaer gør ?
- Hvad siger dine kolleger ved siden af dig ?
– eller hør en helt anden institution

Brug planchen fra Komponent – Hvorfor går du på arbejde ? Værdier = Løn x (fordele – ulemper).



- Er arbejdspladsens værdier tydelige for jer ? (for at I sammen kan løse kerneopgaven)
- Er Nyborg Kommunes værdier tydelige for jer ?
- Hvad tænker I om sætningen 'Det der giver dig værdi er ikke det vi står på her' ?

I kan med fordel anvende samarbejdstrappen i jeres dialoger om kulturanalysen

Samarbejdet om den fælles opgave

At vi er fælles om opgaven, sker ikke af sig selv

Vi ser hinanden

Dele viden

- Bibringe den viden der er brug for i opgaven
- "I skal vide at..."

- Vi overser hinandens betydning – og dermed behov for viden

Vi spørger ind og lytter til hinanden

Undersøge

- Blive klogere sammen og finde nye løsninger i fællesskab
- "Hvad kan vi gøre..."

- Vi søger at vinde en argumentation – eller finder det upassende at spørge ind

Vi konkluderer sammen

Afstemme

- Finde et fælles ståsted på en problemstilling
- "Hvad er vores vurdering af..."
- "Har vi en fælles holdning til..."

- Vi lader uenigheden dominere – fremfor at udfordre den

Vi forpligter hinanden på handling

Aftale handlinger

- Det vi er enige om, og som alle bakker op omkring. Som vi alle står på mål for
- "Vi er enige om at..."
- "Vi aftaler at..."

- Vi forventer bare af hinanden – ud fra egne normer mm.