



Organisationsændring 2023 – Input til fagområder efter arbejdspladser og ansatte har givet bemærkninger til direktionens forslag om organisationsændringer

Økonomi og Digitalisering:

	Input	Bemærkninger
1.	IT-drift, Digitalisering og I-sikkerhed kan på sigt blive sammenlagt til en afdeling med ca. 20 personer og 2 ledere (heraf 1 chef) og skal bruge egnede lokaler.	Noteret. Vi skal altid være opmærksom på, at vi har de rigtige afdelinger, størrelser og ledelsesstruktur. Men ift. den konkrete bemærkning er det ikke noget vi pt. arbejder med.

Arbejdsmarked og Borgerservice:

	Input	Bemærkninger
2	Borgerservice mangler at få beskrevet, hvilke administrative processer, der vil blive optimeret og forenklet ved en samlet indgang. Skal der fx være et fælles sekretariat for Jobcenter, Ydelseskontor og Borgerservice?	Det vil blive afklaret i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling Arbejdsmarked og Borgerservice.
3	Ydelseskontores organisatoriske placering bør genovervejes. Vi (Ydelse) håber ikke, at grupperne på Ydelseskontoret bliver splittet op, da vi har samarbejde på tværs af grupperne. Det er arbejdsområder, hvor det er svært at rekruttere arbejdskraft, hvorfor det er vigtigt at have et godt fagligt miljø og at fastholde kvalificerede medarbejdere, der kan arbejde med forskellige områder. Det bør overvejes om afstemninger af nogen af de 27 konti samt andre afstemninger kan overgå til Økonomiafdelingen, da der bruges unødige ressourcer i afdelingen på opgaven.	Det vil blive afklaret i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling Arbejdsmarked og Borgerservice.
4	Borgerservice ser sig organisatorisk i højere grad sammen med Sekretariatet eller med Kultur, Fritid og Turisme. Det står derfor uklart for Borgerservice, hvorfor vi skal sammenlægges med netop Jobcenter? Se begrundelse i høringsmaterialet	Der er mange fælles borgere i Jobcenteret og Borgerservice. Vi mener, at med Borgerservice i den nye afdeling giver det de bedste muligheder for at arbejde i helheder og med et stærkt borgerperspektiv. Det giver også mulighed for at udvikle fælles administrative processer mellem de to funktioner.

5	Borgerservice og Ydelse håber fortsat at være under samme tag og i nærheden af Danske Bank.	Borgerservice forbliver på Rådhuset, mens Ydelseskantoret flytter til Ringvej.
6	MED-udvalget (SAJL) kan ikke læse ud af det fremsendte materiale fra direktionen, hvordan den nye organiseringen af KUI bidrager til øget sammenhængskraft mellem udføre og myndighed. MED-udvalget kan heller ikke gennemskue organisationsforslagets konsekvenser for hhv. udføre og myndighed og ikke mindst den unge. Myndighed skriver: Ud fra den foreslåede organisationsændring ses det ikke gennemskueligt eller tydeliggjort, hvorledes man har tænkt sig at organisere denne organisationsændring, den præcise målgruppe eller hvor midlerne skal komme fra, da vi ej hellere kan se hvor ressourcerne skal komme fra, når vi nu er inde i en nulvækstperiode og i forvejen er ramt af stort arbejdspress og ressourcemangel. (se yderligere i høringssvar) • Socialpsykiatrien m.fl. skriver: Der indikeres i forslaget om at samle den kommunale ungeindsats, at man ved at samle alle gode kræfter kan lykkedes. I den sammenhæng fremgår det ikke synligt, hvem disse kræfter er, hvilket efterlader os nysgerrige på hvem der er omfattet af den foreløbige samling af ungeindsatsen? • Det fremgår i den sammenhæng ikke tydeligt, hvilke strategiske overvejelser der er i den foreløbige organisatoriske forankring, hvor der arbejdes med mere lineære logikker og lovgivninger, i kontrast til den vekselvirkning, der er behov for i arbejdet med udsatte unge, hvor det er vigtigt at kunne levere den fornødne intensitet og fleksibilitet i indsatsen ud fra den aktuelle livssituation.	Vi vil gerne medgive, at der er mange detaljer og muligheder, der ikke er foldet helt ud i det materiale der sendt til drøftelse i organisationen. Vigtigt at den næste fase med etableringen af ungeindsatsen indeholder et klart visions/ambitionselement, hvor det kan blive præciseret.
7	Jobcenter skriver: Vi ønsker en tydeliggørelse af, hvilket team eller hvilke medarbejdere vi skal henvende os til inden for de forskellige lovområder. Vi håber på, at en sammenlægning med ydelseskantoret giver en større fysisk tilgængelighed både for borgeren såvel som jobcentermedarbejderne. Se mere i høringssvar	Det vil blive afklaret i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling Arbejdsmarked og Borgerservice.

Børn og Skole:

	Input	Bemærkninger
8	De fordele jf. s. 7 direktionens skrivelse 27. marts 2023 der kunne være ved at lægge børneafdelingen sammen med skoleafdelingen, også ville kunne opnås ved at bevare den nuværende organisationsstruktur.	Det kunne det måske godt. Men vi har også haft en ambition om at forenkle organisation og ledelsesansvar ved at samle ansvaret i en afdeling.
9	Afdelingerne håber fortsat nærværende ledelse – også på chefniveau. Flere daginstitutioner håber at bevare nuværende ledelsesstruktur i institutionerne.	Nærværende ledelse skal vi alle forlange, og lederne levere! Ledelsesstruktur i de enkelte afdelinger bliver afklaret i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling.
10	4Kløverskolen ser det som en styrke, at lærere og pædagoger har to fagligheder. Det er vigtigt, at den nye dagtilbud- og skolechef har øje for dette og kan være med til at bringe de to fagligheder yderligere i spil til gavn for samarbejdet mellem skole og dagtilbud.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling.
11	Tumblebilen er bekymrede for, at det enkelte barn og dets ressourcer bliver glemt for at gøre barnet klar til skole. • Vi håber, at den høje prioritet af de yngste børn ikke forsvinder. • Kastanjehuset skriver: fortsat fokus på <u>at vuggestuebørn først rykker i børnehaven, når de fylder 3 år</u>, og at børnehavebørnene forbliver i børnehaven helt frem til den dag, de starter i 0. klasse. Børn skal lege så længe de kan, og det skal foregå i trygge rammer, hvor velkendt personale kan støtte børnene i deres udvikling og trivsel.	Det skal vi klart have med i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling.
12	Flere daginstitutioner samt pædagogerne anbefaler, at Sundhedsplejen bliver i dette område. Derudover at man vurderer på Familieafdelingens placering. • Fokus på forebyggende indsats og vej ind i systemet samt de første 1000 dage i barnets liv. • Bekymring for om familierne nu oplever sig som en social sag med negativ effekt.	Når nye snitflader tilgodeses, opstår der andre snitflader. Vi tror på, at igennem tæt koordinering kan vi fortsat have et tæt forhold mellem børneområdet og Sundhedsplejen.
13	Skoler såvel som teknisk service på skolerne har et stort ønske om at bevare tilknytningen og ledelsen på skolerne.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.

14	Pædagogerne udtrykker bekymringer for nye opgaver i en presset hverdag. Derudover for om skoleområdet kommer til at fylde for meget i sammenlægningen, da der opleves en lav prioritering af SFO allerede. Der er bekymring for rekruttering af pædagoger, hvis daginstitutionerne ikke prioriteres fortsat. En opmærksomhed på at pædagogerne oplever normeringstal som misvisende. Deraf følgende bekymring for ressourcer fremadrettet ud fra kommende besparelser.	Det skal vi sikre ikke sker. Den samlede prioritering inden for afdelingens område bliver en af de vigtige opgave for de nye afdelinger. Det skal afklares i forbindelse med etableringen af afdelingen.
15	Anmodning om at arbejdsgruppen 'Fremtidens Dagtilbud' fortsætter sit arbejde.	Det tager vi med i det videre arbejde.
16	Åhaven er bekymrede for forårs SFO, da samarbejdet med skole og SFO allerede opleves velfungerende. Åhaven spørger desuden: - Hvordan vil budget tildeling se ud? - Skal vi dele økonomi med andre? - Bliver vi lagt ind under skolen?	Der er ikke lagt op til nogen ændret prioritering af SFO. Organisationsændringen indeholder ikke nogle ændringer for Åhaven.
17	Ønske om fortsat arbejde med det forpligtende samarbejde. - Ledere og souschefer arbejder tæt sammen på tværs af institutionerne. - Ledelsesteam i hvert hus med leder og souschef sikrer nærledelse og relationsbetonet ledelse - Faglige fora på tværs af medarbejdere - Gæstebud, hvor ledelser og medarbejdere udveksler praksisfaglighed - Samarbejde om Nyborg kommunes børn, når familier skifter dagtilbud Vi ønsker at styrke helheden og sammenhængen, der kan lette skiftet for barnet, hvor et helhedssyn på barnets miljø og udvikling i højere grad ligger til grund for skoleparathed – og ikke nødvendigvis blot alder.	Det skal vi naturligvis have med i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling.
18	Ådalen peger på, at der i de seneste år er blevet søsat flere redskaber i forhold til tidligt at opspore børn, der kræver en særlig indsats, så som Nyborgmodellen, Trivselslinealen, Hjernen og Hjertet. Vi ønsker os, at der bliver kort vej til støtten, at barnet får den rette støtte, og at der følger nok økonomiske ressourcer med, når børn med særlige udfordringer opdages.	Det er vi enige i og har ingen ønsker at ændre på.

	Vi oplever, at familierne og børnene skal passe ind i de tilbud, vi i forvejen har i kommunen, og ikke tilbuddene der bliver tilpasset, så de helhedsorienteret kan imødekomme de behov, der reelt er i familierne.	
19	Flere ønsker om at afdelingen kaldes 'Børn og unge' frem for Dagtilbud og skole.	Navnet bliver Børn og Skole.
20	Det fremgår ikke af det nuværende oplæg, hvad der tænkes i forhold til vores §32 tilbud. Ådalen gør opmærksom på, at det, at specialafdelingen fysisk er placeret i umiddelbar sammenhæng med almenområdet, gør, at familierne føler sig mindre stigmatiseret, når de skal overgå til specialtilbuddet.	Det skal afklares i forbindelse med etableringen af den nye afdeling.
21	Skolekredsen (skoleledere) gør opmærksom på de er, som skoleledelser, også parate til at lede flere fagligheder og kan også se muligheder i at de forebyggende medarbejdere i tværs-modellen også har direkte ledelse af skoleledelserne.	Vigtigt at være opmærksom på.
22	Skolekredsen (skoleledere) ser, at skolerne har brug ledelse tæt på for at kunne lykkes med kerneopgaven. Vi peger derfor på, at der i organisationsændringerne skal være fokus på at bureaukratiet skal slankes. Vi ser det som forudsætning, at der fremadrettet skal prioriteres ledelseskraft for at kunne lykkes i og med kerneopgaven.	Helt enig. Og kunne vi så også reducere de administrative udgifter også, så ville det være godt.
23	Dagplejen skriver: Det er af stor betydning, at Dagplejen forbliver et selvstændigt kvalitativt dagtilbud i Nyborg Kommune. Der er i Nyborg Dagpleje sket en stor udvikling, hvor Dagplejen for alvor er gået fra at være et pasningstilbud med ro til at gro, omsorg og hygge til et pædagogisk dagtilbud, hvor dagplejere blandt andet er opmærksomme på deres børnesyn, har blik for børns deltagelsesmuligheder og viden om børns tilknytningsmønstre og så videre. I Dagplejen er det prioriteret, at dagplejerne er veluddannede og at fagligheden er høj. Alle dagplejere har indtil videre gennemgået tre moduler pædagogisk uddannelse af fire ugers varighed og er i gang med fjerde modul. Der er stort fokus på at bevare og fortsat udvikle fagligheden i tæt samarbejde med dagplejepædagogerne.	Enig. Der er ikke lagt op til ændringer her.
24	Dagplejen skriver: I Danmark har vi verdensrekorden i at sende vores børn tidligt i dagtilbud. Samtidig ved vi, at det er alle de centrale sider af livsfundamentet, der	Vi tror på, at dagplejens vigtige samarbejde med de forebyggende

	grundlægges de første 0-3 år. Med den viden vægter vi i Dagplejen arbejdet med overgange meget højt. Barnets første overgang er fra hjemmet til dagpleje/vuggestue og allerede her, har vi et stort medansvar for, at den nødvendige viden bliver videregivet fra hjem til dagpleje/vuggestue og fra dagpleje/vuggestue til børnehave. Vi undrer os over, at netop disse meget vigtige overgange ikke er beskrevet i direktionens udkast? Vi undrer os over, hvorfor I ikke forholder jer til den tidlige indsats fra 0-3 år og i det første møde med dagplejen/vuggestue? Hvilke overvejelser har I gjort, i forhold til at placere Dagplejen væk fra de nærmeste forebyggende samarbejdspartnere?	samarbejdspartnere godt kan være velfungerende selv om det er i to afdelinger. Det kræver opmærksomhed og prioritering. Skal med i det videre arbejde.
25	Flere høringssvar udtrykker bekymring for at der i materialet er meget fokus på overgangen til skole og gør opmærksom på, at der er flere overgange i barnets liv inden skolen. - Børn har brug for noget forskelligt på forskellige tidspunkter i deres liv for at blive livsduelige. - PPR skriver: Vi vil som talehørelærere og psykologer i PPR pege på, at det er vigtigt, at man i Nyborg Kommune ved sammenlægning af børne- og skoleafdelingen stadig sikrer, at det er konsulenter og ledere med stor faglig pædagogisk viden om de små børns udvikling, som sætter retningslinjerne for de pædagogiske handleplaner og målsætninger i dagtilbuddene.	Vigtigt, skal med i det videre arbejde med at etablere den nye afdeling.
26	Pædagogisk team og Børneafdelingens nuværende administration har et ønske om fysisk at bevare tilknytningen grundet tætte samarbejdsrelationer.	Det skal vi se om vi kan løse, når lokalerne bliver fordelt.

Teknik, Miljø og Erhverv:

	Input	Bemærkninger
27	Ved oprettelse af ejendomskontor bør børnehaver mv. få adgang til håndværkerhjælp ved installering af IT-løsninger.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
28	Overvej om opgaver med Adgangskontrol-styring og administration af videokameraer skal flyttes til IT, da	Noteret, det har vi ikke overvejet endnu.

	opgaverne ikke længere er analoge. Ved flytning skal der overføres ressourcer.	
29	I forbindelse med overdragelse af vedligehold, ansvar og drift af kommunale bygninger på fritidsområdet, bidrager medarbejdere fra Skole og Kultur gerne med gode erfaringer og ser frem til at blive inddraget i overleveringen.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
30	Sekretariatet har et ønske om fortsat at have let tilgang til Intern Service geografisk grundet tæt samarbejde om materialer mv.	Det skal vi se om vi kan løse når vi for-deler lokalerne.
31	Skolerne såvel som teknisk service på skolerne ønsker fortsat at have 'egen pedel' og gerne med decentral ledelse. Se en række argumenter i høringssvar fra skoler og teknisk service på skolerne. Der er en særlig opmærksomhed på teknisk servicepersonale med pædagogisk uddannelse på flere skoler.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
32	Teknik og Miljø har det ønske, at formuleringen ændres, så det er internt i afdelingen ved vores chef, at det besluttet hvordan de faglige enheder inddeles, alt efter hvordan det kan give bedst mulig mening – både for løsning af kerneopgaven, serviceniveauet for borgere/virk-somheder og medarbejdertrivsel. Vi har desuden forhåbninger om, at direktionen også har øje for, at der kan være brug for opkvalificering af medarbejdere for at øge professionaliseringen i afdelingen – eksempelvis i forhold til projektledelse.	Afdelingen får titlen Teknik, Miljø og Erhverv. Afdelingschefen bliver ansvarlig for at se på den interne organisering i forhold til områder og teams. Kompetenceudvikling af afdelingens medarbejdere indgår i afdelingschefens videre arbejde.
33	Forslag om mødefrekvens i en ny FM-afdeling er stillet fra Serviceteamet. Derudover er der nogle tanker om kommunikation og synergi mellem teknisk service og Serviceteamet ud fra erfaringer fra nuværende samarbejde.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
34	Serviceteamet udtrykker bekymring for om der bliver "for langt til toppen" ved endnu et ledelsesslag. Derudover utryghed omkring jobsikkerhed, udlicitering mv.	Det må der ikke blive. Der er ingen planer om udlicitering mv.
35	Erhverv og vækst anbefaler at deres administrative funktion kan forblive i samme lokaliteter som Erhverv & Vækst, selvom man vælger at flytte funktionen organisatorisk.	Det må vi se på i forbindelse med lokal-kabal.

	Det er vores holdning, at medarbejderne selvfølgelig skal have den bedste forudsætning for at kunne løse deres opgaver tilfredsstillende. Det er også vigtigt at gøre opmærksom på, at arbejdsopgaverne, som de 3 medarbejdere løser, er tæt forbundene og overlappende.	
36	Erhverv og vækst anbefaler, at Erhverv & Vækst, der nærmest er Nyborg Kommunes "salgsafdeling" i forhold til "Bolig" og erhverv, hvor produktet er at udvikle og skabe tilfredshed med kommunen som samarbejds- og sparringspartner, ikke lægges sammen med en myndighed. • Vi har dog forslag til omlægninger og vi er klar for en drøftelse, hvis der er interesse for dette. • Vi anbefaler ikke at skifte navn – igen. Det kan opfattes som en nedprioritering af kommunens erhvervsindsats, hvis Erhverv og Vækst ændrer navn til "Byggesag og erhverv". • Vi anbefaler stærkt, at Erhvervskontoret fortsat vil være fysisk placeret som en selvstændig afdeling, og gerne hvor vi er nu, frem til måske kommende større og effektiv rocade i kommunens ejendomme. • Vi anbefaler, at Nyborg Kommune fortsat udadtil har en erhvervschef i organisationen med cheftitel. Dette viser også, at vi er erhvervsrettet og er en kommune, der prioriterer erhvervslivet og anvender deres terminologi.	Direktionen forstår argumentet, men vi har den grundlæggende tanke, at vi er én organisation som alle har det samme formål. Selv om man kan betragte Byggesag som en myndighedsfunktion, så har afdelingen også en rolle i at skabe vækst i Nyborg. Og selv om Erhverv og Vækst servicerer det lokale erhvervsliv, så har de også en opgave i at sikre vores byggesagsbehandling er smidig, korrekt og effektiv. De to funktioner har brug for hinanden og jo tættere integreret de to funktioner er, jo bedre er vores service og samarbejde med borgere og virksomheder.
37	Vej og Trafik påpeger en række synergier til andre afdelinger – læs mere i deres høringssvar.	Noteret. Det tager vi med i det videre arbejde
38	Biblioteket ser gerne at der skelnes mellem kontor-faciliteter og borgerrettede rum. Som bibliotek er det vores opgave at stille rum til rådighed, hvor der er plads til fordybelse, kulturel aktivitet og fællesskab. Derfor ønsker vi fortsat at have medindflydelse på stand og allokeringen af ressourcer hertil, både i forhold til de lokalhistoriske arkivers rum og de tre bibliotekers, og håber at dette indtænkes i den nye organisering af Facility Management.	Det skal vi arbejde på at sikre.

39	Teknik og Miljøafdelingen mangler konkret indflydelse på det digitale område. Afdelingen er fx ikke repræsenteret i den administrative styregruppe, der træffer alle beslutninger for kommunens centrale IT-løsninger og opdateringer, selv om det påvirker Teknik og Miljøafdelingens arbejde ganske betragteligt. Fx er der store udfordringer med nuværende ESDH-system (Nova), som ikke opfylder krav til stedfæstelse af sager, som er nødvendig i stort set alle sager. Teknik og Miljøafdelingen har de seneste år oplevet, at I-sikkerheds og GDPR-hensyn har drevet styringen af IT-området mod en centralisering af rettigheder uden domæne-kendskab til teknik og miljøområdet, samt et fokus på systemer frem for data. Det er en stor udfordring da mange specialiserede værktøjer anvendes lokalt i afdelingerne og ofte kun i én enkelt afdeling. Dermed er der ikke centrale kompetencer til at forstå og løse udfordringerne, og afdelingen oplever ikke at have nogen indflydelse på de mest centrale arbejdsværktøjer, vi har.	Det må vi have kigget på og det er vist ikke kun i relation til organisationsændringerne.
40	Flere skriver, at FM bør implementeres over de næste år i et tempo, hvor man kan følge med.	Det tager vi med til den arbejdsgruppe der skal arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
41	Intern service skriver: Ved inddragelse af flere bygninger i et team, kan service niveauet falde kraftigt, da man ved stordrift mister noget lokalkendskab. Derved kan vi frygte, at vi ikke kan servicere kollegaer rundt omkring i kommunen med samme gode standard, som vi gør i dag. • Vi har mange ad hoc opgaver i løbet af dagen, som ofte bliver løst med det samme. Her har vi en bekymring på, om en omlægning til stordrift vil ændre denne service. • Der er en stor bygningsmasse, der i dag ikke har en tekniskservice funktion tilknyttet, hvilket skyldtes en tidligere besparelse på området fra ca. 2003. Her tænker vi, at det vil være godt at få de bygninger med ind i den nye organisationsændring, hvor der naturligvis også skal følge midler med. • Frygt for lønnedgang • Organisationsplanen skal være på plads 1 august, men betyder det en masse arbejde for os i tiden op til 1 august eller tiden lige efter, hvor vi er godt i gang med at afvikle sommerferie? • Se på erfaringer med FM fra Assens til inspiration	Der er ikke planlagt med nogen lønnedgang i organisationsændringen. Lønforhold for de ansatte skal forhandles med de faglige organisationer, når forholdene i FM er kendt. FM-afdelingen vil ikke være på plads til 1. august. Det vil kræve mere tid . Vi tager bemærkningerne med til den arbejdsgruppe, der skal arbejde med at etablere den nye ejendomsafdeling.

42	Ejendomsgruppen skriver: udvendig vedligehold stemmer ikke overens med behovet for vedligehold. Det har igennem mange år givet et enormt efterslæb. Det formodes at være det samme for den indvendige vedligehold. Den indvendige vedligehold ligger i dag decentralt hos institutionerne. For at ophøje kommunens bygninger bør der tilføres yderligere økonomiske ressourcer til indvendig og udvendig vedligeholdelse. Den indvendige og udvendige vedligeholdelse skal ske i tæt samarbejde med alle interessenter. Meget af ovenstående vil give medarbejderne i den nuværende ejendomsgruppe væsentlig flere arbejdsopgaver. Det er derfor vigtigt, at der bliver tilført yderligere ressourcer med de rette kompetencer, for at FM-afdelingen skal lykkes. I forbindelse med organisationsændringerne og flytning af personale og grupper/afdelinger kan det blive nødvendigt med enkelte ombygninger, som kan kræve myndighedsbehandling. Der bør afsættes tid, økonomi og ressourcer til dette.	Det tager vi med i det videre arbejde med at etablere den nye ejendomsenhed.
----	--	---

Byrådssekretariat:

	Input	Bemærkninger
43	Erhverv og vækst skriver: En flytning af kommunens fundraiser fra Erhverv og Vækst til Sekretariatet synes meningsfuld, da netop fundraiseren dækker hele organisationen. Vi anbefaler, at funktionen indgår i kommunens udviklingsindsats.	Det gør vi.

Social og Familie:

	Input	Bemærkninger
44	Afsnittet side 11-12 omkring etablering af en fælles ungeenhed bærer præg af en bestemt for-forståelse af arbejdet i Børn & Familie. Beskrivelsen af hvad Børn & Familie <u>ikke</u> gør – er ikke befordrende for et kommende samarbejde i en ny enhed. Der er behov for større nysgerrighed på hinanden fra begge sider.	Det er vi enige i. Det har vi ikke fået skrevet ordentligt.

45	Der mangler en beskrivelse af, hvornår de unge skal overgå til ungeenheden. I den forbindelse gøres der opmærksom på, at Børn & Familie netop har gennemført en omorganisering pr. ultimo februar 2023, hvor der blev dannet tre teams bl.a. et ungeteam med ungesager fra 13-18 år. Vi har endnu ikke set effekt af denne omorganisering før en ny står for døren	Det skal der rådes bod på i det videre arbejde med ungeenheden.
46	Familietilbuddet oplever en kultur, hvor tilgangen til hinanden har været respektfuld, umiddelbar og hvor vejen fra chef til medarbejder har været kort. Det håbes bestemt, at denne tilgang kan overføres, også til de store enheder der ønskes.	Det ønske deler vi.
47	Familietilbuddet finder det vigtigt, at de underbyggende strukturer i det tværfaglige samarbejde bevares, så der kan leveres en sammenhængende og koordineret indsats for familierne, som skaber tryghed og forudsigelighed. • Der bør i højere grad bibeholdes en koordinering med de pædagogiske konsulenter og lederne af dagtilbuddene, sundhedsplejen og pladsanvisningen, da de formodentlig vil være i hver deres afdeling. • Udover at bevare og styrke en allerede eksisterende koordinering og værditænkning, ser vi fremadrettet en mulighed for at styrke samarbejdet med skoleafdelingen qua de ledere, samt afdelingsledere der sidder i de respektive distrikter. • I arbejdet med at understøtte den fælles kerneopgave og samle den forebyggende indsats bør det overvejes om skoledagtilbudsmedarbejderne, som også er en del af det tidligt forebyggende arbejde, derfor bør indgå, som en del af det udførende team jf. s. 9 direktionens skrivelse 27. marts 2023	Gode pointer der skal med over i arbejdet med at etablere den nye enhed.
48	Den tværfaglige, samt tværorganisatoriske fleksibilitet håber vi stadig vil være muligt samt prioriteret. • Familiehuset er derfor naturligvis positive overfor det særlige fokus, der ligger på netop fleksibilitet i formålsskrivelsen. • Familiehuset vil gerne fremhæve begrebet fleksible indsatser, som vi mener er en del af Familietilbuddets styrke. Vi arbejder med individuelt tilpassede forløb for familierne, af	Gode pointer der skal med over i arbejdet med at etablere den nye enhed.

	en varighed som ligeledes tilpasses de enkelte familiers udvikling.	
49	Familietilbuddet er nysgerrige på, hvor de familier med børn, ældre end 6 år og yngre end 13 kan finde en gennemskuelig vej ind i kommunen. Det er bl.a. disse familier vi i Familietilbuddet har kontakt til, igennem vores arbejde i Familiegrupperne og tværfagligt via samarbejdet med skolerne.	Det skal afklares i den videre proces
50	Børnehandicap er pt. Familietilbuddets arbejdsområde. Vi har på nuværende tidspunkt et godt kendskab til området, med en medarbejder der fagligt og arbejdsmæssigt kender til området. Vi er klar over at mange af disse familier ikke behøver de samme tilbud, som ligger inden for det tildigt forebyggende, men vi ved også, at der i disse familier ofte er brug for at blive hørt, set og fulgt godt på vej, på fuldstændig samme måde, hvorpå vi arbejder med de andre familier i vores tilbud. Vi mener derfor, at de gode erfaringer vi indtil videre har haft med dette arbejde, fortsat skal være en del af det arbejde, der skal ligge under det tidligt forebyggende.	Det skal afklares i den videre proces
51	Forebyggende socialrådgivere ser flest fordele ved at være en del af Familiehuset fortsat. • Bekymring for involvering i myndighedsopgaver frem for forebyggelse. • Mener at tæt samarbejde kan opnås på trods af forskellige afdelinger.	Det er bekymringer, der skal bringes med ind i drøftelserne af den nye enhed.
52	Familiehuset udtrykker bekymring for tredje organisationsændring på området på tre år. Der udtrykkes behov for tryghed og fokus på medarbejdernes trivsel. • Samarbejde kan ske på tværs af organisationen uanset placering i organisationen • Man ønsker at inddrages i kommende analysearbejde vedr. husets opgaver.	Alle medarbejdere bliver inddraget i det videre arbejde med at udvikle den nye enhed.
53	Familiehuset ønsker at bevare nuværende lokaler, der er indrettet til formålet. Læs argumenter i høringssvar.	Der er en lokalekabale ift. den nye indsats på familieområdet, der ikke er afklaret endnu.

54	Ledergruppen i Socialafdelingen mener, at der skal være en særlig positiv opmærksomhed på sammen-tænkningen af myndighed og udfører – Vi ser et stort potential i en organisering, hvor myndighed og udfører tænkes sammen.	Skal med i de videre drøftelser.
55	Ledergruppen i Socialafdelingen ser positivt på tanken om én indgang og dermed én indgang til opgaven. Ligeledes ses der positivt på ønsket om sammenhængende indsats, en samlet plan og tilhørende mål på ungeområdet. Ledergruppen i Socialafdelingen hæfter sig dog særligt ved, at der med direktionens forslag alene er tale om en samling af myndighedsindsatser på tværs af lovgivninger under chefområdet for borgerservice og arbejdsmarked. Der efterlyses en belysning af, hvordan ungeområdet anskues – målgruppe, aldersgruppe, hvilke sektorer, lovgivninger og afdelinger der konkret er tale om og hvordan er sammenhængskraften tænkt ind i organisationsdesignet? Overordnet er vi afdelingen Børn og Familie uforstående over for at, dette forslag om omorganisering er beskrevet på den måde det er i – SAMLING AF UNGE-INDSATSEN . Efter samtale med både jobcenter chef, Social chef og leder i Børn og Familie, er der enighed om at disse afsnit omformuleres, da de henviser og referer til viden der ikke er valid i denne sammenhæng. Når der følges op med den unge og hertil indsatsen, er fokus ikke drøftelser af beskæftigelsesrettet karakter. Her er fokus fortsat på udvikling af sociale kompetencer, personlig udvikling og helt basalt samtaler om det at gå i skole. Der skal derfor ses på aldersgrænsen til overgangen til ungeenhed da de 13. årige fortsat kategoriseres som børn. • Det er den overordnede anbefaling og vurdering, at en samling af Ungeindsatsen bedst placeres i Socialafdelingen, fordi ungeindsatsen bør forankres, der hvor der er lovgivningsmæssigt mulighed for, at skabe et stort handlerepertoire med flest samlende lovgivninger.	Enig. Skal afklares i forbindelse med arbejdet med at udvikle den nye ungeindsats. Enig i at flere af formuleringerne i det udsendte materiale fortjener at blive foldet meget mere ud.

	• Hvis Ungeindsatsen skal organiseres som én samlet enhed bør den bestå af både udføre og myndighed, da der et stort potentiale for ressourceoptimering via sammenhængskraft mellem udførende led og myndighed. Det er i relation til KL's anbefalinger essentielt at dette tænkes i et ambitiøst design, som ikke fragmenteres i forankring. • En samlet Ungeindsats skal tage afsæt i en helhedsorienteret lovgivningstænkning som i dag findes i både KUI-loven samt tilhørende ambitioner i Hovedloven (HOI) • Ungeområdet skal prioriteres højt – der bør udarbejdes en professionel analyse af det samlede ungeområde, hvorefter organisationsdesignet udarbejdes på baggrund af en fælles vision for området • Ledergruppen i Socialafdelingen efterspørger nuancer i 1. del af "<i>samling af ungeindsatsen, side 12</i>") og der vurderes at skrivet synes at repræsentere "en sandhed", som vi må konkludere opleves forskelligt og med andre perspektiver på tværs af organisationen.	
56	MED-udvalget (SAJL) undrer sig over, at handicapområdet ikke er nævnt?	Der er ikke lagt op til ændringer
57	Sundhedstjenesten har således samarbejdsrelationer på tværs i organisationen, og kan derfor se sig selv organiseret i flere afdelinger. Læs input i høringssvar	Ja, der er rigtigt mange snitflader, uanset hvor de er placeret.
58	Medarbejderne i Sundhedstjenesten udtrykker vigtigheden af fortsat at bevare sundhedsfaglig ledelse. Ved en eventuel flytning, er det vigtigt at tænke træningsfaciliteter til terapeuterne ind.	Det vil vi kigge på i den videre proces.
59	Udfører gruppen er beskrevet som Juulskov, familiehushus, familie tilbuddet osv. her er ikke nævnt familieplejen i Nyborg. Vi er ikke en egentlig satellit men er <u>helt overset</u> i den nye organiserings ændring. Ønske om en leder eller anden med ansvar for området fremadrettet. • De anbragte børn i familiepleje bliver med den nye opdeling fordelt på 2	Familieplejen er ikke overset, men formuleringerne fremhæver dem rigtigt nok ikke. Skal med i det videre arbejde.

	afdelingsledere. Det betyder vi skal have stort fokus på at plejefamiliernes arbejdsvilkår forbliver de samme uanset hvilken leder og afdeling børnene henhører under og i bund og grund kan en plejefamilien henhøre under begge afdelinger hvis de har 2 børn som aldersmæssigt er fordelt på dette vis. • Børnehandicap flyttes til Børn og Familie, godt og kan blive en styrkelse, men hvor sidder de myndighedssagsbehandlere der behandler hjælpemidler til børn ?	
--	---	--

Kultur, Fritid og Turisme:

	Input	Bemærkninger
60	Medarbejderne har et ønske om at blive involveret i forbindelse med ny afdeling (Kultur, Fritid og Turisme) og i ansættelse af ny chef.	Det skal naturligvis ske.
61	Medarbejderne ønsker snarest et fælles informationsmøde for afdelingen.	Kommer snarest.
62	Lokalemæssigt ønsker nogle medarbejdere en central placering i Nyborg med mulighed for sparring, samarbejde, mødeaktivitet mv.	Placering er sammen med det nuværende turistkontor.
63	Der er et ønske om, at Direktionen ser på muligheden for at civilsamfunds- og frivillighedsområdet i styrelsesvedtægterne flyttes fra Sundheds- og Forebyggelsesudvalget over til Kultur- og Fritidsudvalget.	Det skal vi have kigget på.
64	Flere skoler nævner et fortsat behov for tæt samarbejde med bibliotekerne.	Oplagt.
65	Musikskolen ser det som en yderligere styrkelse af samarbejdet, hvor der skal laves aftaler om, hvilke medarbejdere der varetager hvilke arbejdsopgaver. Medarbejdernes tilknytning og identitet skal understøttes, så kompetencer udnyttes bedst muligt overordnet, mens der samtidig er gode arbejdsmiljøforhold og et motiverende kollegialt fællesskab. • Det vil være en stor gevinst for os, hvis vi kan trække på spidskompetencer ved de andre organisationer.	Det vil vi kigge på i det videre arbejde.

	• Ønske om arbejde med kunstnerisk læring (se høringsvar)	
66	Bastionen anbefaler samarbejde i større enheder, men arbejdsmæssig tilknytning til mindre enheder fortsat. • Samarbejde med eksempelvis bibliotek om kommunikation. • Samarbejde om billeshåndtering. • Gentænkning af eventpuljen.	Oplagt at tænke mere på tværs i de nye afdelinger. Det er netop en af hovedideerne med den nye organisation.
67	Tue F. anbefaler, at rammen for borgermøder om live-streaming skal med i den nye afdeling.	Bliver placeret i Byrådssekretariatet
68	Visit Nyborg håber på samme orientering som øvrige afdelinger frem til ny chef starter.	Skal ske.
69	Erik Rosengaard skriver: Det er helt naturligt at event- og brandingdelen på Marinaen tænkes sammen med en ny afdeling for Kultur, Fritid og Turisme, men da det udgør en meget lille del af Marinaens daglige drift, mener jeg det vil være uhensigtsmæssigt at placere Nyborg Marina under afdelingen for Kultur, Fritid og Turisme.	Marinaen fastholdes i Teknik, Miljø og Erhverv.
70	Vi (Marina) er bekymrede for en løsning med to chefer for havnen, for umiddelbart lyder det som dobbelt så mange møder og udvalg, flere opgaver og udfordringer kommunikationsmæssigt, men det kan muligvis organiseres med klare linjer. Dog udtrykker medarbejderne på havnen en stor bekymring for, at havnemesteren vil skulle være endnu mere væk fra havnen og de daglige opgaver.	Marinaen fastholdes i Teknik, Miljø og Erhverv.

Sundhed og Ældre:

	Input	Bemærkninger
71	Forslag fra sygeplejen om at opgaven vedr. kropsbårne hjælpemidler følger økonomien. • At Sygeplejen enten har den økonomiske bevillingsdel sammen med udfører delen. • At Sygeplejen ikke har opgaven, og myndigheden uddelegere opgaven til anden side, for Sygeplejen så derved kan have et større fokus på de komplekse borgere der er i den kommunale sygepleje.	Det må vi diskutere i det videre arbejde med at implementere den ny organisation.

72	Visitationen efterspørger, hvilken vision der ligger bag den organisatoriske ændring af deres tilknytning. • Der er bekymring for det daglige samarbejde med kolleger og andre afdelinger i Socialafdelingen. • Afdelingen mener, at den høje faglighed hænger sammen med nuværende organisering. • Ønske om forblive samlet som enhed.	Direktionen vil gerne fastholde flytningen fordi, vores forslag har sit udgangspunkt i, at både ældreområdet økonomi og bevillinger er svært styrbart, når visitationen ligger i en anden afdeling. Det er også direktionens opfattelse, at den nuværende organisering kan betyde større intern koordination og at der er eksempler på, at borgerne kommer til at vente uhensigtsmæssigt meget på vores afgørelser. Det har også betydning, at ældreområdet er i gang med at omlægge ældreplejen til faste tværfaglige teams, hvor visitationen får en større rolle. Og endeligt vil en flytning af myndighed og visitation betyde, at vi er bedre rustet til den ny ældrelov, der er på vej.
73	Medarbejderne i Arkaden udtrykker ønske om geografisk placering nær tætte samarbejdspartnere som Intern Service og Sekretariatet samt det kommende Sundhedshus. Derudover et ønske om at specialister i staben er placeret fysisk sammen i hverdagen.	Det vil vi forsøge.
74	Visitation og Myndigheder har et ønske om fortsat fysisk at sidde sammen grundet faglig sparring mv. Vi er i Myndighed bekymrede for, om dette stærke tværfaglige samarbejde, kan fastholdes, såfremt faggrupperne bliver delt i to forskellige afdelinger, ledelser og direktør-områder. Se yderligere i høringsvar	Se svar i nr. 72.
75	Ledergruppe, Sundhed og Ældre foreslår: Kropsbårnde hjælpemidler, APV hjælpemidler samt små hjælpemidler/genbrugshjælpemidler med samme fordel ligeledes kunne samles under Sundhed og ældre. De er uundværlige samarbejdspartnere som vi ønsker tættere på, for sammen at kunne træffe hurtige og korrekte afgørelser, således borgerne oplever, at være i trygge hænder. Høringssvar fra Sundhed & Træning: Udfordringer i forhold til at Hjælpemidler er i en anden organisationsenhed end os.	Direktionen ønsker at flytte den udvalgmæssige placering

	Vi mener ved, at samle myndighed og visitationen hos Sundhed & Ældre igen, vil det give et kæmpe løft for borgerne, da det vil forkorte arbejdsgangene for myndighed, da de vil komme til at have mere samarbejde med udførerne som kender borgerne. - Vi kan ikke læse, hvad der sker med den opgave vi har lagt til dem. - Tidskrævende med skriftligt samtykke for at tage kontakt. - Der er mangel på samarbejde og videndeling omkring borgernes funktionsniveau - Ved at være under samme afdeling vil vi kunne dele hinandens noter og vi vil få en nære relation til hinanden.	
--	--	--

HR:

	Input	Bemærkninger
76	Nyborg Kommune udarbejder en samlet kompetenceudviklingsstrategi og placerer et centralt ansvar for kompetenceudvikling hos HR og Personale • Etablering af en fælles politik og mål for, hvad og hvordan vores medarbejdere skal udvikles, herunder være rustet til nuværende og fremtidige faglige krav og udfordringer. • Der kunne f.eks. etableres minimumskrav til følgende uddannelser: intro til nye medarbejdere/ledere, ESDH, GDPR og I-sikkerhed, beredskab/førstehjælp/brandslukning, teambuilding etc. • De respektive afdelinger kunne hertil forpligtes til at lave supplerende lokale strategier, der understøtter den overordnede.	Det vil vi drøfte i det videre arbejde med den ny organisation.
77	Desværre ser vi også i vores kommune et stigende sygefravær, som dermed også giver vores organisation stigende udgifter til f.eks. vikarer, eller opgaver, som ikke bliver løst. I stedet for en mere generel tilgang til løsningen af fraværet, mener jeg, der i organisationen bør	Enig.

	sættes hurtigere ind overfor de områder, hvor problemet virkelig er.	
--	--	--

Direktion:

	Input	Bemærkninger
78	Borgerrådgiver har et ønske om at referere til kommunal-direktøren.	Det er vi med på.
79	• Digitaliseringsstyregruppen nedlægges og erstattes af Direktionen som fungerende styregruppe • Styregruppen for I-sikkerhed nedlægges og erstattes af Direktionen som fungerende styregruppe. • Digitalisering og I-sikkerhed foretager strategisk afrap-portering til direktion/chefgruppen og Hovedudvalg 2 gange årligt. • Større enkeltsager behandles i Direktionen, mens Di-gitalisering og I-sikkerhed har kompetence til at træffe afgørelser i forhold til mindre indkøb og sager af teknisk karakter.	Enig, det gør vi
80	Flere undrer sig over / bekymrer sig om, at organisations-ændring og besparelser ikke er sammentænkt. • Effektiviseringer / besparelser i direktions- og chef-lag frem for kernevelfærden. • At der kan kigges på stillinger og besparelser nu frem for senere i processen. • At musikpolitikken fortsætter. • Besparelse på forvaltningernes administration og konsulentniveau ved sammenlægningerne. • Vi mener særligt, at der bør være en opmærksom-hed på at effektivisere og slanke administrations- og konsulentlaget på skole- og dagtilbudsområdet i højere grad, end det synes at være tilfældet, når områderne nu lægges sammen. • Der bør desuden være en opmærksomhed på, at i takt med at administrationen øges og man ansæt-ter flere medarbejdere i administrative stillinger, så bør man minimere i den øvrige del af admini-strationen, så udgiftspreset ikke blot stiger og sti-ger, og bureaukratiet ikke også vokser uhensigts-mæssigt.	Der vil være administrative effektivise-ringer i forbindelse med den nye orga-nisering. Der reduceres på topledelsen.
81	Der er mange gode intentioner i oplægget som Ungdoms-skolen ser frem til bliver mere konkrete og som samtidig forholder sig til det gode arbejdsmiljø og som sammenkob-ler kulturanalysen. Konkrete bud på hvordan der sikres, at	Det er et spænd som mange andre kommuner også har. Det kan en dygtig direktør godt gabe over.

	der i udviklingsprocessen og i realiseringsfasen er en opmærksomhed på at der ikke skabes nye "kløfter" i organisationen Nyborg Kommune. MED-udvalget for socialpsykiatrien, rusmiddel og udsatteområdet er bekymret for det brede opgavespænd der er forbundet til den vakante direktørstilling. Vi er nysgerrige på sammenhængen til velfærdsområdet og de økonomiske udfordringer der ikke blot lokalt, men på landsplan omgiver velfærdsindsatserne. At social og sundheds/ældreområdet holdes adskilt får indflydelse på den samlede udvikling af velfærdsindsatserne. Befolkningsprognoserne indikerer, at der kommer flere ældre og flere mennesker, i særdeleshed indenfor psykiatrien med særlige støttebehov. Flere end vi har ressourcer til at håndtere. Rekrutteringsudfordringerne vil i stigende grad præge begge områder. Der vil være behov for innovation og fokus på at ressourcerne på tværs understøtter hinanden og skaber sammenhængskraft. Designet i den vakante direktørstilling peger på ledelse af meget forskellige kulturer, formålsbeskrivelser og faglige rammer. Samtidigt er der en markant stigning i de økonomiske udgifter på familie, unge og socialområdet, hvilket stiller store krav til den økonomiske styring. I den forbindelse er det vigtigt at vurdere på, hvordan designet understøtter at vi ikke har parallelle indsatser og bedst understøtter udviklingen og sammenhængen i organisationen.	
82	Per Leo skriver: Udfordringen med større afdelinger med entydigt ledelsesansvar er, at de kan blive selvtilstrækkelige. Jeg håber, at der fortsat vil være plads til et stærkt, men endnu vigtigere forpligtende, tværgående samarbejde, da kommunens borgere ikke er opdelt i søjler. For at dette ikke blot bliver et håb, vil jeg opfordre til, at det styrkede tværgående samarbejde skrives ind i den nye struktur, så det ikke kun bliver ved de gode hensigter.	Enig, og vi synes faktisk også at vi skriver det ret tydeligt.

Organisationsændring 2023 - Spørgsmål og svar efter arbejdspladser og ansatte har givet bemærkninger til direktionens forslag om organisationsændringer

	Spørgsmål	Svar
83	Kan vi forpligte afdelingerne til at arbejde med innovation, skabe et rum for risikovillighed, og gerne skabe dette sammen med andre kommuner eller i andre fora?	I direktionen er vi nok ikke indstillet på at skrive innovation så eksplicit ind. Men vi vil gerne arbejde mere med mod!
84	Chef-titler benyttes både internt og eksternt og på flere områder hvor man har et "udadvendt" job benyttes titlen som visitkort og pondus ift. eksterne firmaer og partnere. Dette bør overvejes.	Cheftitler bør reserves til ansatte i chefgruppen. Der er mange andre fine alternative titler.
85	IT er bekymret for tidsplanen med 1. august, da dette vil kræve, at der straks efter beslutningen nedsættes en form for task-force, som slår de rette "streger" og hurtigt får overblik over præcis hvilke medarbejdere som er berørte, hvem de refererer til, hvilke afdelinger og områder de placeres i osv.	Vi må løse det så hurtigt vi kan men ikke presse noget igennem for hurtigt.
86	Opbakning til at den nuværende organisering, hvor dagsordensproduktion sker decentralt fastholdes. Men vi har et ønske om, at der sker en central facilitering af de decentrale dagsordensskrivere og samlere, så kvaliteten af sagsfremstillingerne øges. Der kunne fx laves fælles undervisning i "den gode sagsfremstilling"	Helt enig.
87	Vigtigt at direktionen afsætter ressourcer til de forholdsvis store sammenlægninger, der er forslag om. Det er ikke noget, der bare sker og er klar til drift 1. august. Vi ved af erfaring fra tidligere sammenlægninger, at det i en periode betyder, at der skal afsættes interne ressource hos ledere og medarbejdere til at fx at udvikle nye arbejdsgange – og at det går fra andet arbejde i den periode. Men det er vigtigt for at sikre forankringen, at medarbejderne er involveret i processen	Det er en vigtig balance for cheferne i det videre arbejde. Vi har de ressourcer vi har, og direktionen ligger ikke inde med en pulje, der kan trækkes på.
88	Vigtigt at processen bygger på principper fra "Sammen om ledelse" med fokus på engagement, involvering, tillid og ordentlighed.	Det skal vi huske.
89	Vi håber, at psykologisk tryghed i arbejdsfællesskaber bliver et bærende element i den nye organisering, når vi skal arbejde i nye eller større afdelinger.	Det vil vi meget gerne arbejde mere med.
90	Vi ønsker, at der bliver en høj grad af information og inddragelse til alle medarbejdere i den kommende proces, således at der tages	Fuldstændig enig, meget vigtigt at sikre.

	højde for, at medarbejdere har brug for tid til at omstille sig og finde sig til rette i en ny organisering.	
91	Risikerer vi i Facility Management at blive afskediget og skal søge vores stillinger med lavere løn?	Nej.
92	Hvorfor har tidsplanen været så kort og over en påskeferie, hvor mange har holdt ferie?	Fordi vi gerne vil koordinere med processen ift. at få en ny direktør til 1. august. Vi har gået for længe med vakante direktørstillinger.
93	Hvorfor er der ikke så mange detaljer i materialet? Det er svært at forholde os til vores afdeling, når der ikke står mere.	Fordi mange af detaljerne skal aftales i de efterfølgende inddragelsesprocesser.
94	Hvorfor skal konkrete personer ikke længere være chefer?	Det er en ledelsesbeslutning, der ikke skal forklares her.
95	Hvordan sikrer vi os involvering af os alle i den videre proces? Det er vigtigt sikre psykologisk tryghed og tillid til den fremadrettede proces	Vi laver konkrete planer for inddragelse i alle de nye afdelinger.
96	Jeg oplever en organisation, hvor antallet af møder for medarbejdere og ledere er stærkt stigende. Man kan ikke drive en organisation som Nyborg Kommune uden møder, og til tider nok også mange møder, men for at få mere tid til kerneopgaven bør der efter min mening strammes op på antal og længden af møder.	Det vil vi gerne kigge på.
97	Er der en grund til at høringsvar bliver lagt på vores lukkede intra og ikke på kommunens hjemmeside, hvis man ønsker mere åbenhed i kommunen? Hverken forældre eller politikere kan følge med.	Næ, det er der egentligt ikke. Det er fordi Intra er den sædvanlige måde vi deler tingene på.
98	Hvorfor er vi ikke medinddraget inden en beslutning om at en chef ikke skal være her mere er taget?	Se svar i punkt 94.