

## Lederens guide til kultur-arbejde

Denne guide er til ledere på AU, der skal arbejde med arbejdspladskultur. Her kan du få inspiration til dine opgaver undervejs. Når det kommer til arbejdspladskultur, har vi alle et ansvar. Og som leder har du et særligt ansvar ift. at få arbejdspladskultur sat på dagsordenen i din enhed og hjælpe med at fremme den ønskede kultur

Det vigtigt, at du inddrager AMR og TR i planlægningen af arbejdet, så I får skabt en god lokal proces, der er ejerskab og opbakning til – og så der er flere ”ambassadører” i gang.

### 1. Skab en god opstart – i afdelingen, udvalgene, ledergruppen mv.

- Skab et fælles billede af den eksisterende og ønskede kultur.
- Drøft udfordringer, dilemmaer og muligheder i jeres kultur fx ved at bruge spørgsmålene på hjemmesiden eller Kultur-tjek værktøjet.
- Drøft om kulturen understøtter eller står i vejen for det, I gerne vil opnå – eller begge dele.
- Bind kultur-arbejdet op på konkrete indsatser, fx ligestilling, karriereudvikling, APV-tematikker, strategi-arbejde, kommunikation & omgangstone eller andre indsatser, I lokalt har fokus på.
  - Drøft fx hvilke for-forståelser der præger jeres kultur, samarbejde og omgangstone ift. ligestilling. Hvad i jeres kultur skal bevares eller ændres, hvis I skal i mål med ligestilling?
- Sæt løbende kultur-arbejdet på dagsordenen på afdelingsmøder, ledermøder, LAMU, LSU, 1:1, MUS mv., hvor I samler op på arbejdet og tager de evt. næste skridt. Overvej og drøft, hvad der er jeres formål med at dagsordenssætte kultur-arbejdet.

### 2. Afklar sammen, hvad der er vigtigt i jeres løbende arbejde med kultur.

- Hvad skal kendetegne vores arbejde med arbejdspladskultur?
- Hvordan kan vi gribe det an på en god og meningsfuld måde?
  - Inddrag fx de 8 normer for det daglige arbejdsliv (AU Personalepolitik)
  - Aftal roller og hvordan I bedst følger op på møder eller andet.
  - Aftal hvordan I bedst sikrer inddragelse og ejerskab i enheden.
- Aftal hvordan I følger op og løbende evaluerer og drøfter gamle og nye aktiviteter.

### **3. Beslut en aktivitet, der afprøves**

- Er der tale om en særskilt indsats, der skal håndteres på tværs af fakultetet eller en lokal aktivitet, I selv arbejder med.
- Er aktiviteten en del af andre indsatser (fx ligestilling, karriereudvikling, APV-tematikker, strategi-arbejde, kommunikation & omgangstone eller andre indsatser) I lokalt har fokus på?
- Beskriv aktiviteten – hvad afprøver vi, hvordan og hvor længe? Tilpas aktiviteternes omfang efter hvad der er mest værdifuldt og realistisk.
  - Lav evt. en enkel handleplan evt. som del af en APV-handleplan, følg løbende op, drøft, evt. justér.
- Husk at små skridt og synlige fremskridt kan være bedre end stort og omfattende.

### **4. Igangsæt arbejdet og sørg for at følge godt op undervejs - synliggør fremskridt**

- Del jeres erfaringer, gode som mindre gode, i afdelingen, ledergruppen og udvalg.
- Justér evt. i aktiviteten efterhånden som I drager læring af den.
- Drøft om der er aktiviteter, der naturligt ligger i forlængelse heraf.

### **5. Evaluér og beslut om tiltagene fremadrettet skal være en del af kulturen**

- Evaluér og saml op, når aktiviteten er afsluttet eller har kørt i det aftalte tidsrum.
- Glæd jer over resultatet – og del det med/inspirér andre!
- Gør kultur-arbejdet til en naturlig del af jeres dialog og samarbejde ved jævnligt at drøfte jeres opfattelser af den eksisterende kultur – understøtter den kerneopgaven og jeres daglige arbejdsfællesskab.