

# Arbejdsmiljøledelse på den innovative måde 😊



Projektleder Nanna Eriksen

Århus Kommune,

Magistratsafdeling Kultur og Borgerservice

Center for økonomi og personale (CØP)

Mobil: 51576603

Mail: [nak@aarhus.dk](mailto:nak@aarhus.dk)

# Kultur og Borgerservice



- 1100 ansatte
- 50 arbejdspladser
- idrætsanlæg, biblioteker, borgerservice, musikhus, symfoniorkester, filmby, musikskole, it-afdeling, kommunikation, sekretariater, forvaltninger, havn, økonomi og personale
- arbejdsmiljøledelsesorganisationen

# Innovationsprincipper

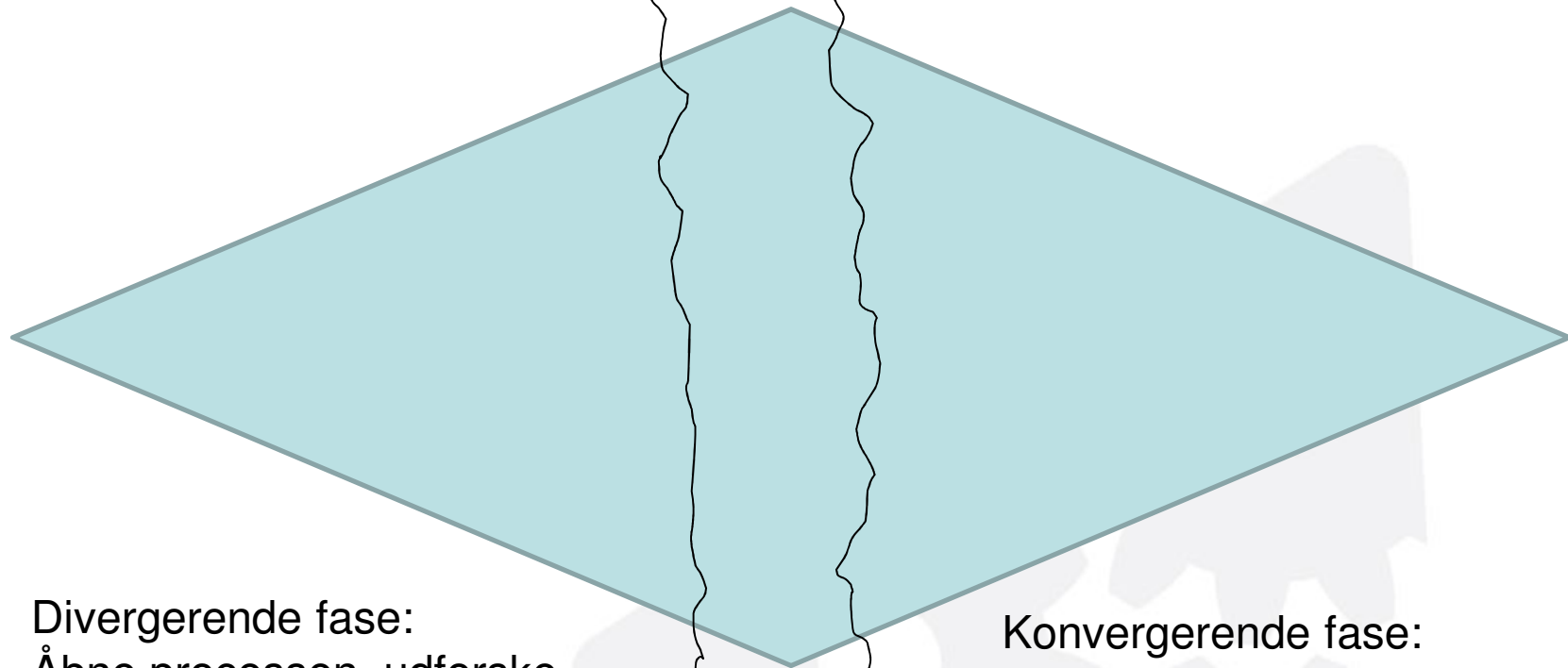
En hurtig gennemgang af  
ideudviklingens faser



# Hele processen er en balance mellem kaos og orden



"Sukkenes dal"



Divergerende fase:  
Åbne processen, udforske,  
undre, stille spørgsmål,  
skabe (kaos, mange løse  
tråde)

Konvergerende fase:  
analysere, vurdere, besvare,  
beslutte (orden, struktureret)

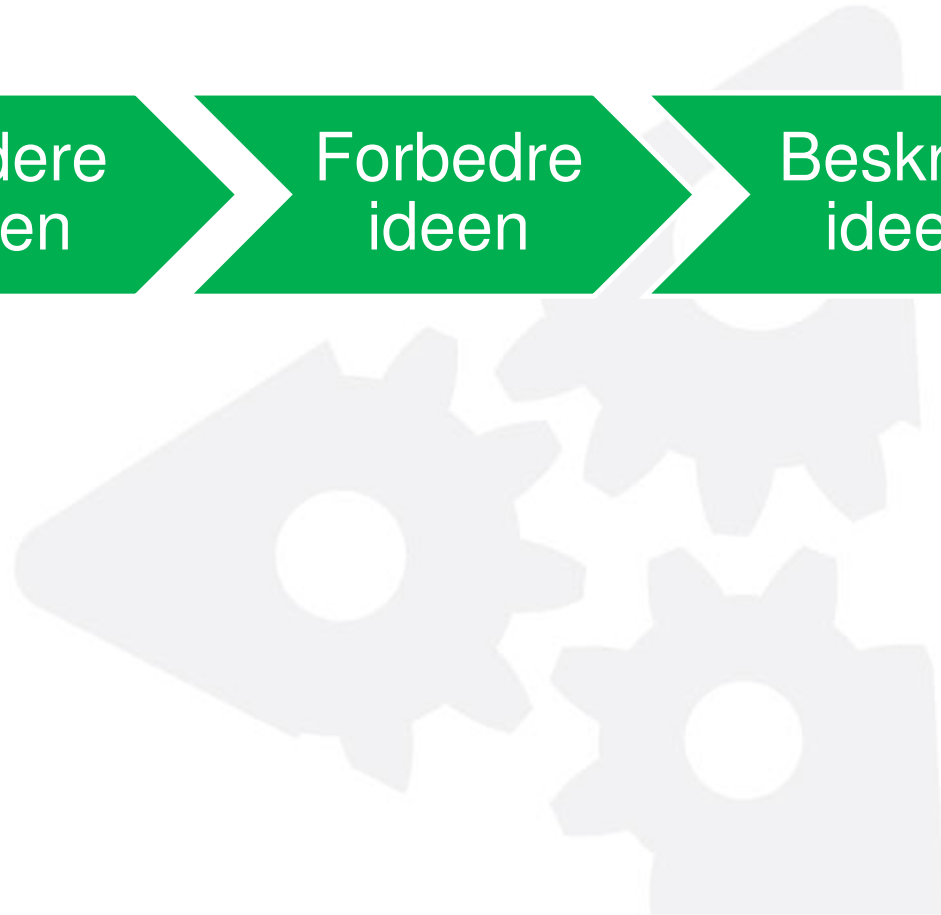


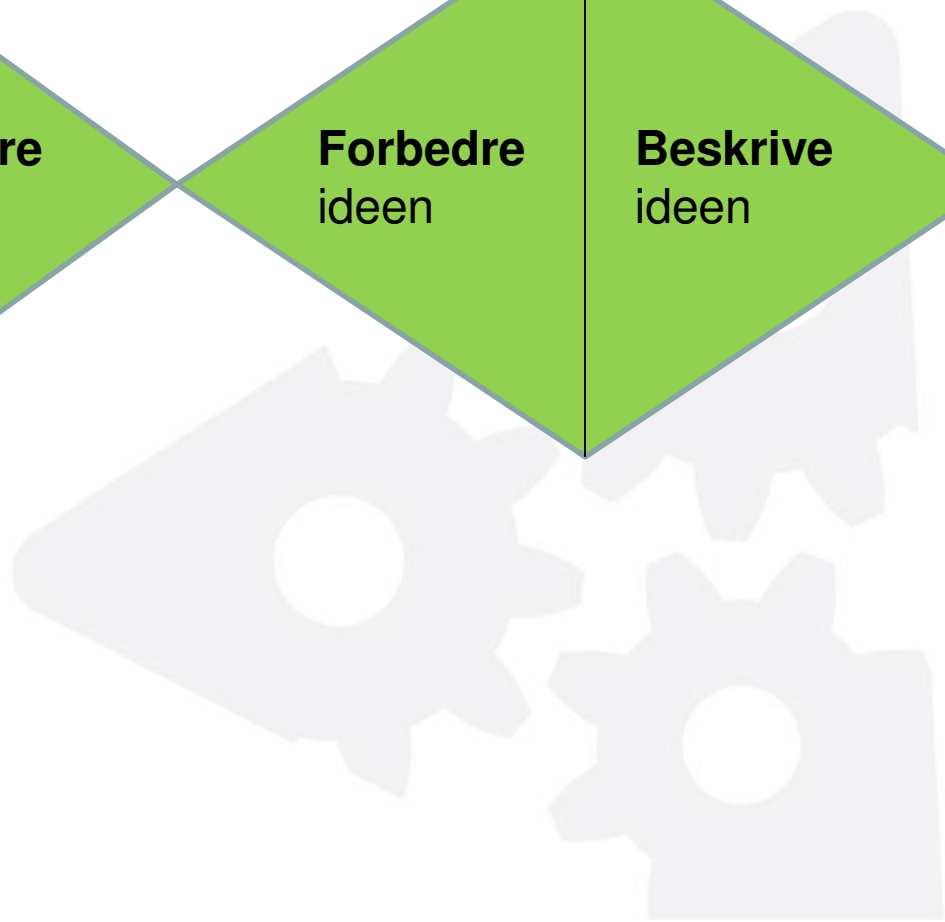
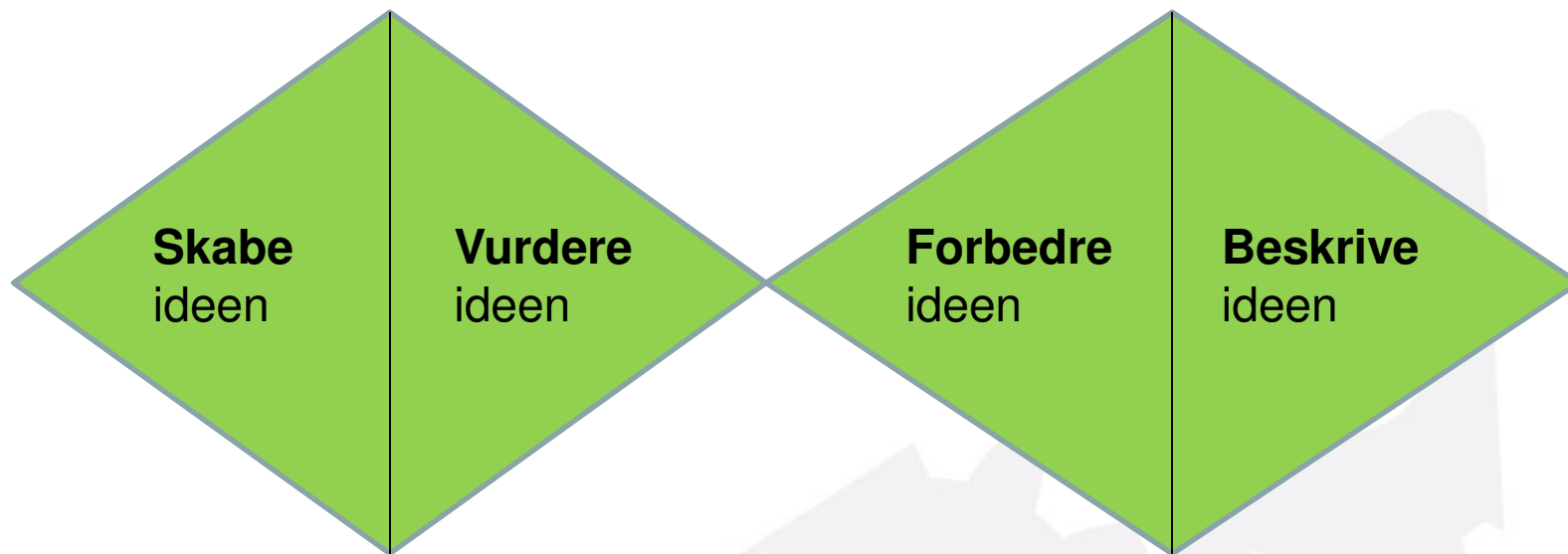
Skabe  
ideen

Vurdere  
ideen

Forbedre  
ideen

Beskrive  
ideen





**Hvad nu hvis  
arbejds miljøledelse  
er let og simpelt?**



# Rammerne strategisk intention

(uden rammer kan man ikke skabe)




- Let og simpelt
- arbejdsmiljøledelse ind i driftskernen
- implementeres fra dag 1.
- give merværdi
- strategisk værktøj for ledelsen
- praksisbaseret

# VIGTIGST AF ALT!!!



Systemet skal passes ind til mennesket og arbejdspladserne.

Det er ikke mennesket og arbejdspladserne, der skal passes ind i systemet.



Systemudvikling  
ide genering

Systemudvikling  
ide genering

prototype  
og prototypetest  
(CØP)  
Test i det  
sikre(lukkede)  
rum

Systemudvikling  
ide generering

prototype  
og prototypetest  
(CØP)  
Test i det  
sikre(lukkede) rum

Prototyperedigering  
de grove rettelser  
(Første loop i loopet)

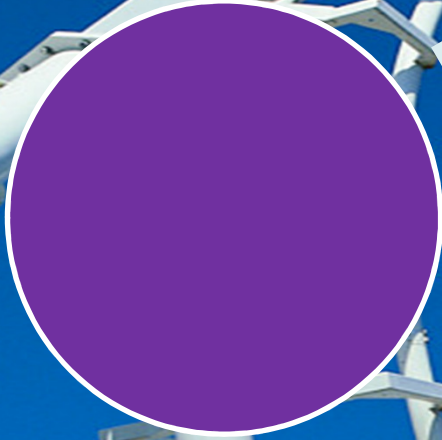


Systemudvikling  
ide generering

prototype  
og prototypetest  
(CØP)  
Test i det  
sikre(lukkede) rum

Prototyperedigering  
de grove rettelser  
(Første loop i loopet)

Stor skala test af  
prototype



Systemudvikling  
ide generering

prototype  
og prototypetest  
(CØP)  
Test i det  
sikre(lukkede) rum

Prototyperedigering  
de grove rettelser  
(Første loop i loopet)

Stor skala test af  
prototype

Læring - evaluering  
rettelser på  
prototype  
(Næste loop i loopet)

Systemudvikling  
ide generering

Systemet sættes i  
gang  
senere bliver det  
hele til drift og der vil  
være behov - på sigt  
med ny udvikling

prototype  
og prototypetest  
(CØP)  
Test i det  
sikre(lukkede) rum

Læring - evaluering  
rettelser på  
prototype  
(Næste loop i loopet)

Prototyperedigering  
de grove rettelser  
(Første loop i loopet)

Stor skala test af  
prototype

# Rette personer på rette tidspunkt



- lærende partnerskab som samarbejdsmodel
- Ikke alle skal være med hele vejen
- tydelige roller og dog alligevel byde ind på alt
- projektlederen skal invitere i stedet for at definere – projektlederen skal afgive ekspertrollen

# Processen på arbejdspladsen – vi inviterer i stedet for at definere

- Praksisfunderet
- Scrum
- Alle aktive – implementering fra start
- Job done
- Uddannelse undervejs i systemet

Fra flaskeautomat til færdig maskine med  
færdige komponenter og kabelbakker

**NEXT PRACTICE i  
arbejds miljøledelse**

# to fem og fyrrer



## ARBEJDSMILJØPOLITIK FOR MKB

### ARBEJDSMILJØ

Det skal være en god oplevelse at gå på arbejde. Derfor prioriterer vi trivsel og arbejdsmiljø på alle niveauer - lige fra håndteringen af de daglige opgaver og driften til udvikling af arbejdspladsen. Både ledere og medarbejdere har et ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø og rammerne for et indholdsrigt arbejdsliv.

Denne politik gælder for hele Kultur og Borgerservice og er en del af den samlede Personalepolitik for Kultur og Borgerservice.

### SOM EN SUND ARBEJDSPLADS - HVOR ALLE TRIVES - VIL VI:

#### STYRKE DET GODE ARBEJDSMILJØ

- Alle ansatte har medindflydelse og tager ansvar
- Vi vil sikre det gode arbejdsmiljø både fysisk og psykisk
- Vi foresøger og tager hånd om eventuelle problemer og konflikter gennem aktiv dialog og klar gensidige forventninger
- Vi lægger initiativer, der fremmer sundheden og er gavnlige for arbejdsmiljøet

#### SKABE BALANCE

- Vi vil undgå stress i det daglige arbejde
- Vi respekterer balancen mellem arbejdsliv og privatliv for den enkelte - når du har fri, har du fri
- Der skal være et positivt forhold mellem medarbejdernes ressourcer og de arbejdsmæssige krav
- Vi skal være gode for at møde på arbejde, hvor der skal skabes et attraktivt miljø med plads til samvær



#### LEDELSEN FORPLIGTER SIG TIL:

- Løbende at forbedre arbejdsmiljøet og systemet for arbejdsmiljøledelse
- At arbejdet til en hver tid, som minimum, udføres i overensstemmelse med relevant lovgivning og andre bestemmelser og aftaler, som MKB har indgået sig
- At stille de nødvendige ressourcer til rådighed og sørge for, at alle i arbejdsmiljø- og MED-organisationen har de nødvendige arbejdsmiljøkompetencer
- At arbejdsmiljø er en naturlig del af ledelse

#### I KULTUR OG BORGERSERVICE FORVENTER VI AT:

- Alle personer, der arbejder i MKB, overholder denne arbejdsmiljøpolitik
- Alle bidrager med at skabe sunde og sikre arbejdspladser, hvor alle trives

#### FOKUSOMRÅDER

MKBs mange arbejdspladser indebærer forskelle i typer af arbejdsmiljørisici. Derfor kan fokusområderne være forskellige og vægtes forskelligt lokalt.