



## Arbejds miljørundring 2020 – ITS – Niels Jernes Vej 14

### Organisatorisk og socialt arbejdsmiljø

#### Metode og forudsætninger

Der er interviewet 41 medarbejdere på NJV14. Navnene er fundet via en sortering af ITS medarbejdere på NJV14 i Outlooks adressekartotek. Interviewene er sket via Teams i perioden fra 25. maj til 3. juni 2020. Interviewene skete i grupper fra 1-3 personer, primært således at det var personer, der kendte hinanden i samme interviewgruppe.

Rent organisatorisk er de interviewede kommet fra "Udvikling og digitale services" og "Digitalisering og transformation".

Mange af de teams, der er på NJV 14, er teams hvor de primære samarbejdspartnere er personale i hele AAU's organisation og ikke kolleger i eget team. Opgaverne er af samme karakter i hele teamet, men indholdet i opgaverne er forskellige. Dette giver nogle andre arbejdsforhold end i teams, hvor hele teamet arbejder på en mere fælles opgaveløsning.

#### Indledning

I en stor del af den samlede gruppe, er der enighed om, at vi er kommet langt, som ITS, igennem de seneste år. Der er gennemgående en stor tilfredshed med forholdene, men flere steder bliver der også hævet et flag omkring manglende fastholdelse af medarbejdere pga. manglende opbakning og svag eller fraværende ledelse, der afstedkommer fagligt utilfredsstillende arbejdsforhold.

Der er også en bevidsthed om, at AAU og ITS måske ikke er helt så digitalt modene, som vi egentlig forventer. Dette betyder, at vi sigter meget højt i forhold til hvad der er muligt. Den manglende forståelse for digital transformation kan betyde, at der besluttes og omprioriteres på en uhensigtsmæssig måde, som skaber frustrationer hos medarbejderne. Det kan f.eks. være på grund af stop-go-hændelser eller ændring af scope for centrale projekter. Derfor ønsker en del, at der arbejdes mere med fastholdelse af projekter i højere omfang. Denne uhensigtsmæssige adfærd er tilsyneladende manglende indsigt i sammenhænge og konsekvenser.

I vores snak om ITS version 3.0, kan det virke irrelevant når version 2.0 ikke er implementeret. Vi skal måske i højere grad opfylde operationelle og taktiske behov og lidt mindre de strategiske. I situationer har det taktiske niveau faktisk været fraværende, hvilket virker meget frustrerende.

#### Standarder

Flere af de interviewede efterspurgte mere brug af standarder (konkret beskrivelse af teknologier og metoder der bruges på AAU). Der er en fornemmelse af, at man mange gange "opfinder den dybe tallerken" igen, da der ikke er en person der har et fagligt overblik, samtidig med at der mangler overblik over de teknologier og metoder AAU bruger. Dette er en svaghed i samarbejdet med både eksterne og interne samarbejdspartnere.

Standarder og ansvarlige for teknologier vil også give mulighed for en mere målrettet dialog på tværs af organisationen, fordi man ved hvor man skal henvende sig og at den faglige dialog kommer til at foregå på et højere niveau.

#### Huller i stillingsstrukturen/Ressourcer.

På nogle arbejdsområder mangler, det tidligere nævnte taktiske niveau, som betyder at den enkelte medarbejder bliver nødt til selv at prioritere opgaverne mellem disse niveauer for at få arbejdet til at fungere. Den samme gruppe af medarbejdere bemærkede også en uhensigtsmæssig tendens med at ad hoc opgaver med meget kort frist med mellemrum kommer ind fra højre, hvor det er manglende omtanke, der har sat den korte frist. Dette kan også ses som en underprioritering af opgaven ressourcemæssigt.

### Social opbakning.

På grund af, at mange medarbejdere mest arbejder med andre ude i organisationen, kan det være svært at få den fornødne opbakning eller hjælp i perioder med et stort arbejdspress. Medarbejdere der, i perioder, har været meget presset pga. arbejdsmængden, har ikke brugt teamet, men brugt samarbejdspartnere uden for ITS i disse situationer, hvor en mere faglig sparring måske ville være mere hensigtsmæssigt.

### Udviklere

På baggrund af, at udviklerne over det sidste års tid har haft en uhensigtsmæssig organisatorisk placering spredt over flere teams, har det betydet en forringelse af det psykiske arbejdsmiljø, da det opleves at:

- Udviklingsmetoder ikke benyttes, med dalende kvalitet til følge (f.eks. userstories, sprints og retrospective)
- der mangler samarbejde på tværs
- Komplekse og store opgaver ikke bemandes korrekt
- at vi ikke bruger de erfaringer, vi selv har høstet

### Onboarding af medarbejdere.

Flere giver udtryk for en mangelfuld onboarding af nye medarbejdere – både helt nye og medarbejdere, der kommer fra andre dele af universitetet og både danske og internationale ansatte.

### Kommunikation

Generelt opleves der en mangel på kommunikation internt i ITS, hvor hovedfokus er på hvad der sker i de projekter der er i gang. Det være sig status på projektet, ændringer i tidsplan, tekniske udfordringer, ændringer i indehold m.m.. I og med at vi er i gang med mange integrationer mellem systemer er det vigtigt at vide hvor andre projekter er, således at man ikke venter forgæves på eventuelle features, der er røget ud af scope el. lign.