

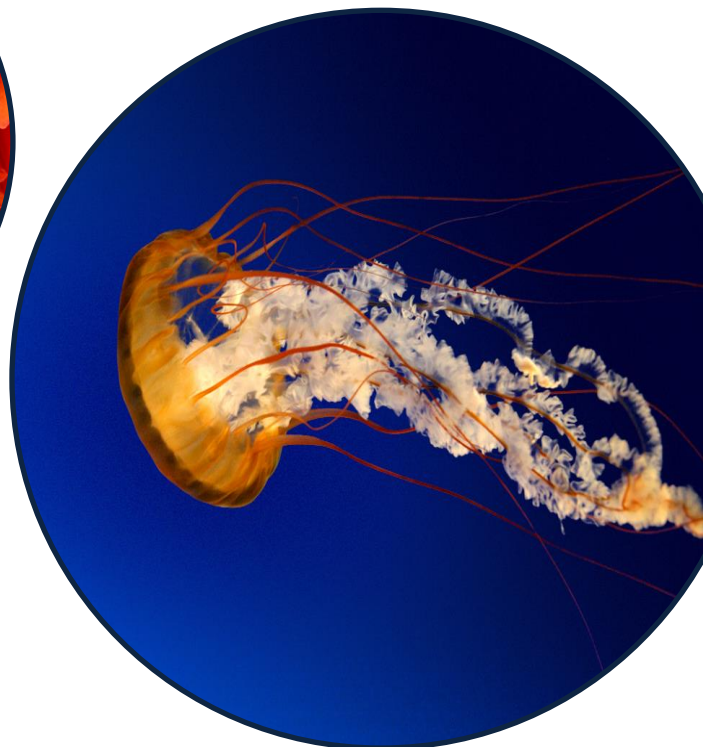


AALBORG UNIVERSITET

RUNDERINGRAPPORT

2020

Teknologi og Sourcing



AFDELING

Der er interviewet 33 medarbejdere, placeret på Selma i klynge 3 og 0

Det drejer sig om følgende teams: TES teamledere, teknologi arkitekter, teknisk projektleder, source manager, Linux, netværk, Claudia infrastruktur, Windows og database.

SYGEFRAVÆR/STRESS

Som faktorer medarbejderne kan se som potentielle medvirkende faktorer til sygefravær og stress er der fysiske problemer, som udluftningssystemet og manglende motion. For stor arbejdsmængde og usikkerhed ved organisationsændringer herunder omplaceringer samt manglende selvbestemmelse i forhold til prioritering kan ligeledes være medvirkende faktorer til sygefravær og/eller stress

Af forslag til, hvordan det kan løses eller forebygges svares der følgende:

En åben kultur kunne være ønskeligt

Regelmæssige samtaler skaber kultur, hvor man er tryk ved at gøre opmærksom på eventuelle problematikker

CHIKANE OG MOBNING

Alle svarer nej til at der opleves chikane og mobning.

Det er vigtigt at vi er åbne over for hinanden

ITS 3.0

Med hensyn til informationsniveauet omkring ITS 3.0 er der nogle, der mener at niveauet er passende, men flertallet har et noget andet indtryk og der gives udtryk for, at informationerne ikke kommer helt ned til den enkelte ansatte.

Der gives også udtryk for, at det er ledelsens projekt, som ikke er særlig konkret og der mangler en tidsplan. Informationerne er overordnet og der mangler fælles mål. Virkeligheden skal stadig håndteres og vi får ikke at vide, hvad vi ikke skal lave. Det er strategisnak, som ikke giver os ejerskabs- og ansvarsfølelse.

Informationerne kunne være mere rådgivende, det opleves som om der er et stykke vej endnu. Nogle mener at informationsniveauet er meget dårligt, men at årsagen måske kan være, at der er for mange andre opgaver, der tager fokus.

Grundprincipperne er ok, men det virker mere som en profilering end det at løfte medarbejderne op på et højere niveau, er vi overhovedet færdige med 1 og 2? det opleves, at der mangler dokumentation for teknologi, der bør altid være dokumentation for valg af teknologi og hvor vi er på vej hen.

Vi er en virksomhed i virksomheden, hvad betyder det for mig, hvordan påvirker det mig, hvordan hænger det sammen? Det er Bosswords, varm luft, manglende forståelse og inddragelse og rigtig dårlig timing ved annoncering næsten samme dag som 3. fyringsrunde startede

Som forslag til hvad der kan gøres fremadrettet er der følgende forslag:

- Inddragelse i aktiviteter, så det bliver relevant for den enkelte

- man kan selv gøre en indsats for at søge viden, hvis den findes
- Informationsniveauet skal hæves, være mere konkret med en tidsplan
- Der skal ske en oprydning i alt det gamle
- Digitaliseringspartnere og teamledere skal have baglandet i orden, de skal vide hvad der er på hylden (services skal dokumenteres)
- Inddragelse af medarbejderen men fortæl mig det kun, hvis det kommer mig ved, underforstået, hvis jeg skal noget
- Konkretisering af hvad der forventes, mere håndfast med specifikke målsætninger og dokumentation for valg af teknologi
- Mere information eller hvor findes det samt mål og formål med tiltag (hvad vil vi med det?)
- Inddragelse af medarbejderne, f.eks. workshops med indspark fra ledelsen og tanker og svar fra medarbejderne for at gøre det mere vedkommende
- Rammesætte hvilke ændringer der er for den enkelte
-

INDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE

Næsten alle oplever sig hørt og inddraget i, hvordan deres daglige arbejde skal udføres, der lægges vægt på, at man får lov til at arbejde selvstændigt og at TL hjælper og stoler på sine folk, gensidig tillid sættes meget højt. Der sættes fra medarbejdersiden pris på den nære ledelse. Det kommenteres, at det mangler på det overordnede.

Flere mener, at vi mangler indflydelse på, hvor vi bevæger os hen, og at der bør stoles på vores kvalifikationer og vi bør komme med input ved nye løsninger. Ligeledes pointeres det, at den manglende dobbeltdækning let resulterer i silodannelser inden for de enkelte arbejdsområder. Der mangler forståelse for det man sidder med og der kommer hele tiden nyt. Der er et ønske om at få verificeret, at det man laver bliver brugt, at der stilles krav til output af ens arbejde og at der ikke tages så mange opgaver ind, i forhold til hvad vi kan rumme, så arbejdet bliver for overfladisk.

FORUDSIGELIGHED

Der svares positivt på spørgsmålet om forudsigelighed, så vidt det kan lade sig gøre inden for it branchen, men det er ikke altid nemt at håndtere, at der kommer mange nye opgaver, når der i forvejen er nok at lave.

Det pointeres at der stadig mangler tværgående samarbejde med fælles strategier på arkitektområdet.

Der eksisterer den opfattelse at vi skal vise udadtil at vi gør noget, så der sker mange ændringer også på det organisatoriske plan, hvilket absolut ikke styrker stabiliteten.

Flere pointerer, at ved nyt mangler vi at blive hørt og taget med, det skaber forundring, vi mangler indflydelse på, hvor vi bevæger os hen og ofte er vi ikke med fra starten, vi kommer først med på bagkant. Vi mangler en langsigtet strategi på teknologisiden, hvis den er der, kender vi den ikke og slet ikke argumenterne for valgene.

KOMMUNIKATION

Nogle føler sig tilpas informeret om arbejdsrelevante forhold, mens andre siger det stik modsatte, man må ved egen indsats søge oplysninger, der burde være kommet naturligt.

Der mangler informations flow og fokus på det centrale, det betyder at det vigtige drukner i anden form for viden, så det til tider føles som spild af tid at forsøge at holde sig orienteret. Der bør fokuseres på temaer i forbindelse med informations flows, så man hurtigt kan sortere det unødvendige for en selv fra. Enkelte griber i egen barm og kommenterer at vi må tage hovedet op fra kølerhjelmet, så vi kan lede og måske finde informationerne, hvis man ved, hvad man skal lede efter.

Som tidligere nævnt så mangler vi tit at blive hørt og inddraget allerede i analysefasen. Fællesmøderne skal organiseres så de er vedkommende og ikke spild af tid.

Alle oplever en teamleder, der er åben for forslag til forbedringer.

SOCIAL STØTTE

De fleste oplever, at man i teamet er gode til at give positiv og konstruktiv feedback til hinanden. For nogen falder det naturligt, mens andre pointerer at det primært er i forhold til de specifikke ting vi arbejder sammen om, og for nogle kun inden for det nære team. Enkelte holder sig tilbage.

Det kunne blive bedre med anerkendelse fra ledelsen og at succeser fejres med kage.

Størstedelen mener, at de selv er gode til at huske at give feedback, men flere mener det kan blive bedre og der er enkelte der ikke finder det naturligt

De fleste oplever at faglig støtte og videndeling eksisterer i vid udstrækning, dog kunne det blive bedre på arkitektsiden, hvis der blev sparret med alle arkitekterne på tværs af afdelingerne. Og hvis der var tid til det.

Nogle er udfordret på grund af arbejdsmængden og manglende dobbeltdækning.

Vi kan altid blive bedre også til at sørge for at dokumentationen er på plads

UDVIKLING

Oplevelsen af mulighederne for personlig og faglig udvikling deler vandene.

Mens nogen mener at mulighederne er der, man skal blot selv søge det og finde tiden til det, er der andre der oplever at der ikke er mulighed for udvikling, da det er ren brandslukning på grund af manglende ressourcer. Det er heller ikke i alle tilfælde at der findes kurser/konferencer, der dækker områderne i et niveau, der er anvendeligt.

Manglende tid og strategisk retning er hindringer, vi skal vide, hvad der forventes af os og have mulighed for at prioritere os til den fornødne tid.

KRAV I ARBEJDET

I forhold til om der opleves klare krav og passende tid svares der både og.

Prioritering oppefra kan hurtigt ændre arbejdsgangen, samt pres både fra en selv og udefra.

Der mangler til tider klare deadlines og bedre kravspecifikationer, så arbejdstiden kan bruges fornuftigt og man undgår hovsa løsninger på grund af manglende ressourcer.

Der er en del, der resonerer, at det tager den tid, der skal til og det aftales med modtagerne, dvs. man er blevet bedre til at sige fra og det fungerer fint at teamleder prioriterer og er lydhør.

Det er et problem at opgaverne kommer i stimer, hvilket gør at det bliver brandslukning og der mangler tid til fordybelse og selvstudie, til dels også på grund af manglende dobbeltdækning. For nogen er det meget svært at nå det hele.

FORHOLD I ARBEJDSFORHOLD ELLER ARBEJDSMILJØ, SOM ER BLEVET BEDRE DE SIDSTE 12 MÅNEDER

Der svares følgende:

- Bedre åbenhed i teamet
- Stillingsopslag direkte i mailboks er en god ide, både som mulighed for at søge nyt, men også som overblik over hvad der rør sig.
- Lidt mere tid til at fokusere på et par udvalgte emner
- Omstrukturering positivt (teams på tværs, red.) Nyt team der måske kan være med til at nedbryde nogle 'siloeer'
- Vi er blevet bedre til videndeling, mere samarbejde med supporten
- Det er ikke blevet ringere, det virker som om det er på vej op(stemningen)
- Intern headhunting er godt
- Mere hjemmearbejde<> bedre koncentration. Hjemmefra er det nemmere at træffe lederne og kollegerne.
-

FORSLAG TIL FORHOLD, DER KUNNE SÆTTES MERE FOKUS PÅ

Der svares følgende:

- **Arbejdsvilkår:**
- Holdning til og fokus på hjemmearbejdsplads
- Flexibilitet, vi mangler ens mål, være enige om målet, beslutninger skal ske på det rette grundlag
- Informationsniveau herunder samarbejde, dialog nedad fra øvre ledelse, ingen hemmeligheds kramme ri
- Anerkendelse, tillid til medarbejderne, mere transparens og retliget ledelse.
-
- **Rammer:**
- Spise i kantinen og teambuilding, bedre spisefaciliteter
- Ud af bygningen (Selma Lagerlöfs vej, red.) og bedre information om flytningen
- Godt at vi flytter sammen, vi mangler fornyelse i omgivelserne
-
- **Fællesskab socialt og fagligt:**
- Nye folk i andre afdelinger mangler præsentation, personalenyt på tværs af afdelinger
-
- Tværfaglighed – at gøre ting på tværs af afdelinger. Kommunikation afdelingerne imellem, bedre indsigt i de andres arbejde? hvilke apps udvikles der på? Evt. månedsrapport/informations nyhedsbreve fra de andre afdelinger
- Få os til at fungere som en 'afdeling' der er en del af AAU og gør en forskel. Fokus på enkelte ting og ikke for mange interne ændringer
-
- **Serviceniveau:**

- Optimering af menukortet, all you can eat, (tid og portefølge skal hænge sammen) hvad vil vi tilbyde vores brugere (lagt strategi), argumenter for teknologivalg
- Bruge medarbejderne internt inden man henter hjælp udefra
- Arkitekter med mandat til at sige sådan skal det være baseret på gennemgribende opsøgende arbejde såvel i organisationen som andet steds

MEDARBEJDER FORSLAG TIL DET VIGTIGSTE AT IGANGSÆTTE INDEN FOR DET ORGANISATORISKE OG SOCIALE AM

Rammer:

- Fælles location
- Der skal sendes flere informationer om mål, målsætning, strategi og involvering
- Kommunikation, målrettet i overskrifter og /eller struktur
- Fokus (klare visioner, roadmaps og strategier)
-

Arbejdsvilkår:

- Inddragelse og information. Den enkelte medarbejder i fokus i relation til opgaven og arbejdspladsen. Skal høres, skal bruges, skal have ansvar og føle ejerskab. Medarbejderen skal føle sig mødt og anerkendt på sin faglighed. Vi vil høres, vi vil bruges, brug de ressourcer og kompetencer vi har
- Pauser mellem møderne
- Fortsætte med at nedlægge det gamle. Vi har teknologisk gæld, investeringer og afdrag på teknisk gæld, med de nuværende ressourcer, så tager det lang tid
- Stabilitet. At der ikke hele tiden er nye tiltag (nye ledere, nye afdelinger (afdelingsnavne), nye ansvarsområder
- At man kommer til at føle at der er ét mål og at der holdes fast i de ting der besluttes, der er/har været en del tiltag som så efter et stykke tid er blevet skrottet – eller at man bliver 'færdig' med noget, men at der ikke er opfølgning på det eller det kun bliver sporadisk brugt.
- Overordnet strategi og servicekatalog
- Hvad betyder ITS 3.0 for mig, skal gøres klart og nærværende. Involvering.
- Samlet ledelsesholdning til hjemmearbejde og ledelsens villighed til at investere i dette
- Tryghed i ansættelsen
-

Fællesskab socialt og fagligt:

- Mangler afdelingsarrangementer. Gøres noget socialt/motiverende når vi kommer tilbage, mangler sociale arrangementer og teambuilding på flere niveauer
- At den enkelte medarbejder kommer til at kunne se sin rolle i det hele og at få medarbejderen til at føle at vedkommende er en del af en gruppe/afdeling/AAU. Gøre op med den firkantede struktur. Nedbrydning af siloer – den måde vi er opsplittet på – både i afdelinger og i disse teams giver ofte en vi-og-dem mentalitet og ikke en 'os' mentalitet. Det betyder ofte fraskrivning af ansvar, længere procestider, arbejde der går i forskellige retninger og generelt en manglende følelse af betydningen af ens arbejde. Mere samlet ITS, ikke dem og os, deling af viden og interesser
- Plads til spørgsmål, plads til sparring
- Hvem deler jeg interesser med?
- Frugt, Succes kage og morgenbrød hver fredag
- Fælles værktøjer
- Månedens medarbejder inden for afdelingen/ eller skriv en artikel om dit arbejde

- Medarbejder rokering for vidensdeling. Turnusordning, hvor man kommer rundt hos hinanden
- Fortsætte med åbent hus

Serviceniveau:

- At vi bliver gode til en mindre række kerneservices og ikke dårlige til en stor skare ensartede services.
- Samspillet mellem ITS og udenom skal forbedres, de skal høres (all Staff), informationerne skal op i lyset.
- Lad de enkelte it medarbejdere komme med ud til kunderne sammen med ledelsen

-