

Opsummering fra den socialt og organisatorisk arbejdsmiljø rundering 2020

Sekretariatet

Teamleder: Michael Siglev

AMR: GLN

Metode

Der er interviewet medarbejdere i Sekretariatet. Interviewene har været "one to one" samtaler fra 7 maj til juni 2020.

Generelt

Medarbejder er spændt på at komme i gang nu hvor der er ansat en ny leder.

Kilder til sygefravær

Medarbejder oplever ikke selv forhold, som giver anledning til sygefravær.

Stress

Nej ikke i afdelingen, men i perioder kan der være meget travlt, og engang i mellem kan det gå så hurtige, at man kan være lidt kort for hovedet. Afdelingen rammes af mange deadlines, som meldes ud for sent og skal løses i morgen. Sekretariatet og kommunikation rammes af for mange uplanlagt opgaver, som er akut og skal løses her og nu.

Se forslag til forbedringer punkt 1 og 2 og 3

Chikane og mobning

Nej.

ITS 3.0

Har fået en del information, men ikke alle har helt forståede, hvad det går ude på og der har nok været brug for mere viden. Det er vanskelige at forklar, hvad det går ude på. Flere synes at resten af ITS har nok bruge for mere viden og detaljer. Dog mangler der et sted man kan slå op og se hvad det går ude på.

Indflydelse på eget arbejde

Ja, generelt. Men der afdelingen har ny leder, så er det ikke helt til at svar på, men holdningen er, at det bliver spændende at arbejde med en, der seer tingen med nye øjne og som virker lydhøre.

Forudsigelighed og stabilitet

Lidt blandede svar, med ja og nej. Uforudsigeligheden er også det som gøre arbejdet spændende. Deadlines er fast og forudsigelig, men det er lidt sværte at forudse noget, der afdelingen får mange hovsa opgaver og ekstra opgaver når ledelsen tit skifter retning.

Kommunikation

Generelt tilpas informeret om forhold som har betydning for arbejdet. Medarbejder nævner at ny leder virker til gerne, at tage godt imod forslag til forbedringer.

Social støtte

Vedr. positiv og konstruktiv feedback er de fleste enige om det er noget de selv skulle arbejde lidt mere på at give lidt mere af. Men medarbejder er god til at orientere hinanden på møder og er god til at supplere hinanden. Det er dog vanskeligt at finde tid til at sætte sig ind i andres opgaver, når man skal dublere for hinanden. Fagligheden i team er meget forskellige, så ikke alle har interne nogen at spar med.

Faglige og personlige udvikling

Der er gode muligheder for at komme på kurser, som man har behov for og der kommer nye udfordringer og værktøjer hele tiden.

Klar krav til arbejde med passende tid i forhold til opgaver

Generelt er svaret ja, men det kan være vanskeligt at vurdere hvor længe en opgave tager i speciel tilfælde. Der mangler til tider tid, der man ikke altid ved hvor længe en opgave tager. Der mangler lidt dokumentation for at være helt skarp på HR's årshjul og deadlines.

Forbedringer de sidste 12 måneder

Nej, status quo. Der er høj forventning og optimisme vedr. den nye leder. Hjemmearbejde har fungeret godt for flere.

Forslag til områder der skal have mere fokus på i 2020

1. Inddragelse af sekretariatet og andre i god tid

Mangler en vaner/kultur i ITS, hvor man husker at inddrage medarbejder i bedre tid, dvs. at man varsler i god tid, når man har brug for andres kompetencer.

2. Bedre planlægning af projekter

Der er brug for mere planlægning i projekter, hvor man kigger nærmere på hvad man har brug for, hvornår man forventer at disse ressourcer/kompetencer skal benyttes, at man kontakter og informere om planen og at man så løbende opdatere omkring forventet leverings tidspunkt.

3. Forslag til mails til kollega vedr. opgaver

Det vil være fint hvis medarbejder husker at skrive i deres mail:

Hvad det er man ønsker hjælp til og der skal stå tydeligt hvilken kompetencer der er brug for.

Hvornår skal man nå det inden eller dato det skal bruges på.

Hvornår anmoder ønsker en tilbagemelding om en levering er muligt og hvornår det så bliver.

4. Deadlines

Mangler en kultur, hvor man som leder husker at melde ind om deadlines i god tid.

5. Hjemmeside til ITS 3.0

Det vil være godt med en hjemmeside, hvor man kun læs om ITS 3.0 og holde sig a jour med den næste etape.

6. ITS skulle arbejde mere med trivsel

Det er vigtige at Flemming og ITS kan tiltræk dygtige medarbejder, så trivsel er en parameter der skal kigges på.

Vores trivselsmålinger er alt for lav og skal op. Vi har haft mange medarbejder som er rejst og det er ikke normal for ITS. Der kunne følges op på, hvorfor man rejser (tror ikke det er løn).

Der skulle også sættes seriøs fokus på tid og ressourcer.

Vi har også en dele sårbar steder, hvor der ikke findes dublering på opgaver i ITS.

7. Flere social aktiviteter i ITS

Der er brug for nogen fester for hele ITS, fx en sommer fest (som ikke holdes længere).

Også hygge arrangement for hele ITS, der skal ikke ske så meget, bare stille rolige hygge. (Personal foreningen er kun et tilbud til nogen medarbejder og ikke alle).

Fælles morgen rundstykker.

8. Kultur ændring i søjler

ITS mangler at arbejde videre med kulturen, hvor vi holder op med at snakke så meget i søjler og teams og begynder at tænke og snakke som en fælles ITS. Det hjælp måske hvis vi kendt alle og lidt mere om hvad de laver.

9. Ønsker større rums kontor

Sekretariatet har brug for at samarbejde og udveksle informationer og derfor er det bedst med større rums kontor, frem for små kontor.

10. Møder

At der kommer en flydende fleksibilitet mellem fysisk møder og digital møder i fremtiden.