

Opsummering fra den socialt og organisatorisk arbejdsmiljø rundering 2020

SUPPLY

Teamleder: Michael Kristensen (Support og Sikkerhed)

AMR: GLN

Metode

Der er interviewet medarbejdere i Supply. Interviewene har været one to one samtaler via Skype fra 7 maj til juni 2020.

Generelt

Flere teams oplever at have høj arbejdsmængde og det er vigtige at teamleder har tid til at støtte op om deres funktioner. Ledelses supporten er blevet bedre siden APV 2019 og mere nærværende.

Medarbejder nævner deres bekymring for at teamleder har for meget at lave, i forhold til det tid der er.

Ulykker

Medarbejder er glad for at ændringer af forhold med rackskab i DC2, snart er klar.

Stress

Alle teams har rigeligt at lave, inden for deres specialiseret område. Det er vigtigt for dem, at der er en god opbakning fra ledelsen, når de er presset så meget. Indkøb har haft meget travlt under Corona nedlukningen, idet arbejdet blev meget mere omstændig end til hverdag.

Flere nævner at deres arbejdsmængde betyder at de ikke har tid til kompetence udvikling og kurser.

ITS 3.0

Generelt er der ikke formidlet informationer om ITS 3.0, så medarbejder helt er med på hvad det betyder for den enkelt. Fra 1 – 10 er det nok en 2 - 3'er. De flest melder at de ikke ved så meget om det, beslutninger lægger hos andre, de kan ikke gennemskue hvad det har af konsekvenser, de fleste tænker ikke det rammer deres funktioner, men hvis og når det kommer, så støtter man op om det.

Indflydelse på eget arbejde

De flest mener de bliver hørt og inddraget i hvordan deres arbejde skal udføres. Og at det er blevet bedre. For de flest, køre opgaver inden for fast rammer, og der løses det der skal løses, men til tider, når der er problemer, så kan det være vanskelige at få støtte.

Forudsigelighed og stabilitet

Ja, men på grund af arbejdets nature, så kommer der mange opgaver ind fra siden og det er i en vis grad en arbejdsbetingelse, men tit kan det også gøre det vanskelige at være fleksible, idet der er meget større arbejdsmængder som lægger og venter.

Kommunikation

Mange synes de er tilpas informeret om forhold, som har betydning for deres arbejde, og flere synes det er blevet bedre under Corona nedlukningen, men lidt for tit, skal man selv være opsøgende.

Informations på følgende områder kun være bedre:

Info fra CAS fx fra elektrikere, andre byggeprojekter, flytning af møbler, skiftning af lamper

Generelt er der åbenhed for forslag til forbedringer, (også hos andre teamleder) men der mangler ofte tilbagemelding om beslutning når noget skal igennem en højere ledelseslag.

Social støtte

Alle var enige om at deres team/supply er de gode til at give positiv og konstruktiv feedback til hinanden og give faglig støtte og videndeling med hinanden. Men det kan være svært at udveksle info, når ikke man er på kontoret sammen og man kan glem det lidt når man selv har meget travlt.

Faglige og personlige udvikling

For mange er det vanskelige at finde relevant og målrettet efteruddannelse/kurser pga. arbejdet natur. Det kan give en vis job-usikkerhed, ikke at opdatere kompetencer der arbejdet er meget ITS specifik.

Her benytter nogen andre metoder for at tillære og hold sig opdateret om ny tendenser som fx at opsøge andre lignende institutioner og udveksle erfaringer.

De fælleskursus forløb, kan være en langsommelige proces, som går tit i stå under planlægning fasen. Fx WorkZone.

Flere nævner at de mangler tid til at gå på kurser og få certificeringer, pga. af arbejdes mængde.

Krav til og tid i forhold til opgaver

Generelt er er svaret ja, til at der er klar krav og passende tid til opgaver, men i perioder er teams presset, der forventningen er at der leveres hurtigere end det er muligt. Det er ofte vanskelige at vurdere hvor længe en opgave tager og tit lægger der mange små opgaver i sagen. De flest har deres egen områder, så der er ikke dublering på opgaver. Mange opgaver er bundet opgaver, som skal leveres inden for budgetter fx print og datacenter.

Forbedringer de sidste 12 måneder

Glad for at initiativ vedr. arbejdsmiljø i DC2 og fokus på køling i krydsfelter. Der bliver svaret mere på medarbejders mails. De flest kommer ikke i tank om noget. Men der er blevet mere arbejde i Supply pga. fortætning af AAU afdelinger som har givet flere projekter og derved mere arbejde.

Forslag til områder der skal have mere fokus på i 2020

1. Mangler informationer i tilfælde af brand og katastrofer

Hvad skal man gøre hvis der er en brandalarm eller katastrofe?

2. Tavl møder

Mangler at der laves referater fra tavl møder og at der er opfølgning på de ting, som skal laves

3. Arbejdsforhold bliver helt anderledes de næste år

Mange forventer at vi bliver udfordrede, når vi kommer på FRB1. ITS og studieservice skulle have en meget større rolle med CAS, vedr. indretning af lokaler. Forventer at der bliver problemer med bl.a. sol indfald, udfordringer med lyden og indretningen.

4. Udvikling generelt.

Der er en frustration over at ledelsen, som regel tager beslutninger, uden at snakke med de personer, som har viden om emner eller er involveret. Fx hvad er udfordringerne med en forslag. Det betyder at medarbejder først involveres, når man når det praktisk niveau eller når der afleveres klager. Vanen med at spørge "Påvirker det nogen vi burde spørge?" vil afhjælp forkert beslutninger som opstår pga. manglende inddragelse.

5. Information som vedrør supply som kun være bedre

Info fra CAS fx fra elektrikere, andre byggeprojekter, flytning af møbler, skiftning af lamper

6. Tilbage melding vedr. forslag til forbedringer

Ønsker en kultur, hvor man modtager en tilbagemelding vedr. forslag til forbedringer/forandringer fra alle teamleder. Fint med afvist, men demotiverende at selv skal være opsøgende, der det er nok glemt eller bliver fortolket som manglende respekt for medarbejders ideer.

7. Udvikling - Ideer at få medarbejder input til fælles kurser

Fx at holde en møde med fælles input til hvad der kun være godt og så uddelegere opgaven med at finde en udbyder at få god priser, bestille og komme på kursus.

Fx var mange på Outlook, Excel kurser og har brug for WorkZone og der er mange Microsoft produkter der er interessant.

8. Flere arbejdsbeskrivelser

Mangler arbejdsbeskrivelser og flow charts til uddelegering på opgaver og klar arbejdsbeskrivelser.

9. Mere ledelsesopbakning

Mere ledelses opbakning og tid til ledelse.

10. Kort manedes brev fra teams - projekter

Gerne vide meget kort, hvad der forgår i de forskellige teams og projekter de sidst 4 uger.

11. Mere social på tværs af afdelinger

Og også gerne i Supply.