

Spotmåling om hjemsendelse grundet Covid-19

Kontoransatte i ACA

Indhold

Indledning	1
ACA alle (kontor)	2
Besvarelse i %	2
Samlet status	2
SNUK	3
Besvarelser i %	3
Samlet status	3
Uvæka	4
Besvarelser i %	4
Samlet status	4
Besvarelser i %	5
Samlet status	5
Kommunikation	6
Besvarelser i %	6
Samlet status	6
HR	7
Besvarelser i %	7
Samlet status	7
Ph.d	8
Besvarelser i %	8
Samlet status	8
IT-support	9
Besvarelser i %	9
Samlet status	9
Bygningservice Stab	10
Besvarelser i %	10
Samlet status	10
Kommentarer fra spotmåling om hjemsendelse	11
Temaer	11

Indledning

Arbejdet i ACA har i snart et år været påvirket af den Coronavirus, som i februar 2020 spredte sig i hele landet og medførte en række restriktioner og perioder med nedlukning for vores tilstedeværelse på universitetet.

For alle ACA's medarbejdere har det betydet, at arbejdet ikke har kunnet udføres, som det plejer. Mange har været hjemsendte og har skullet løse opgaver og samarbejde virtuelt. Andre, især medarbejderne i bygningsdriften og IT-supporten, har været nødt til at møde ind for at tage vare på opgaver, som krævede fysisk tilstedeværelse.

Det har for alle været en uvant situation og har medført så væsentlige ændringer af arbejdsforholdene, at det efter arbejdsmiljølovgivningen har været nødvendigt at lave et supplement (en spotmåling) til den eksisterende APV-handlingsplan. Spotmålingen har til formål at belyse de udfordringer, der er knyttet til hjemsendelserne og ændrede arbejdsforhold dels hjemme, dels på universitetet.

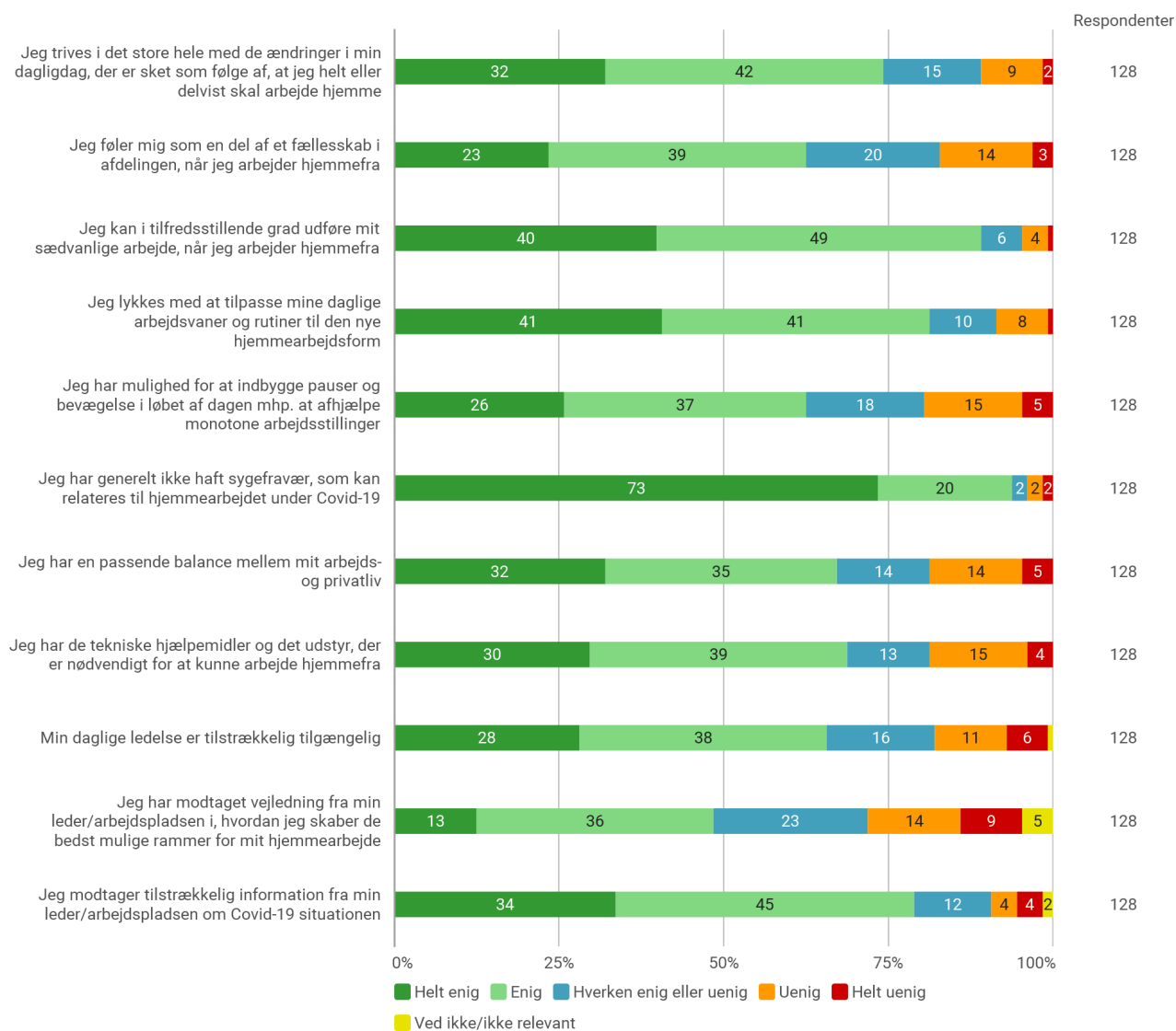
Undersøgelsen er gennemført af LAMU og LSU i ACA og vil blive brugt internt i ACA til at vurdere:

- 1) om der er behov for nye tiltag og/eller indsatser for at sikre optimale arbejdsforhold samt hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.
- 2) om der er erfaringer (gode som mindre gode), vi skal tage ved lære af i udviklingen af vores fremtidige arbejdsplads.

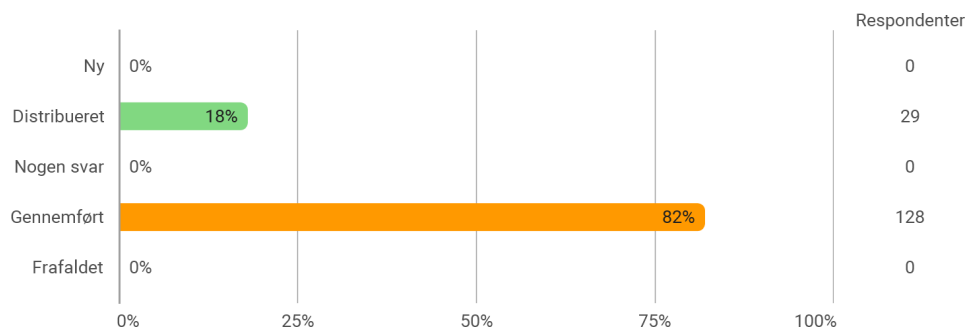
Spørgsmål til undersøgelsen kan rettes til Bettina Houlberg og Anne Westergaard via stab.byg.aca@au.dk

ACA alle (kontor)

Besvarelse i %

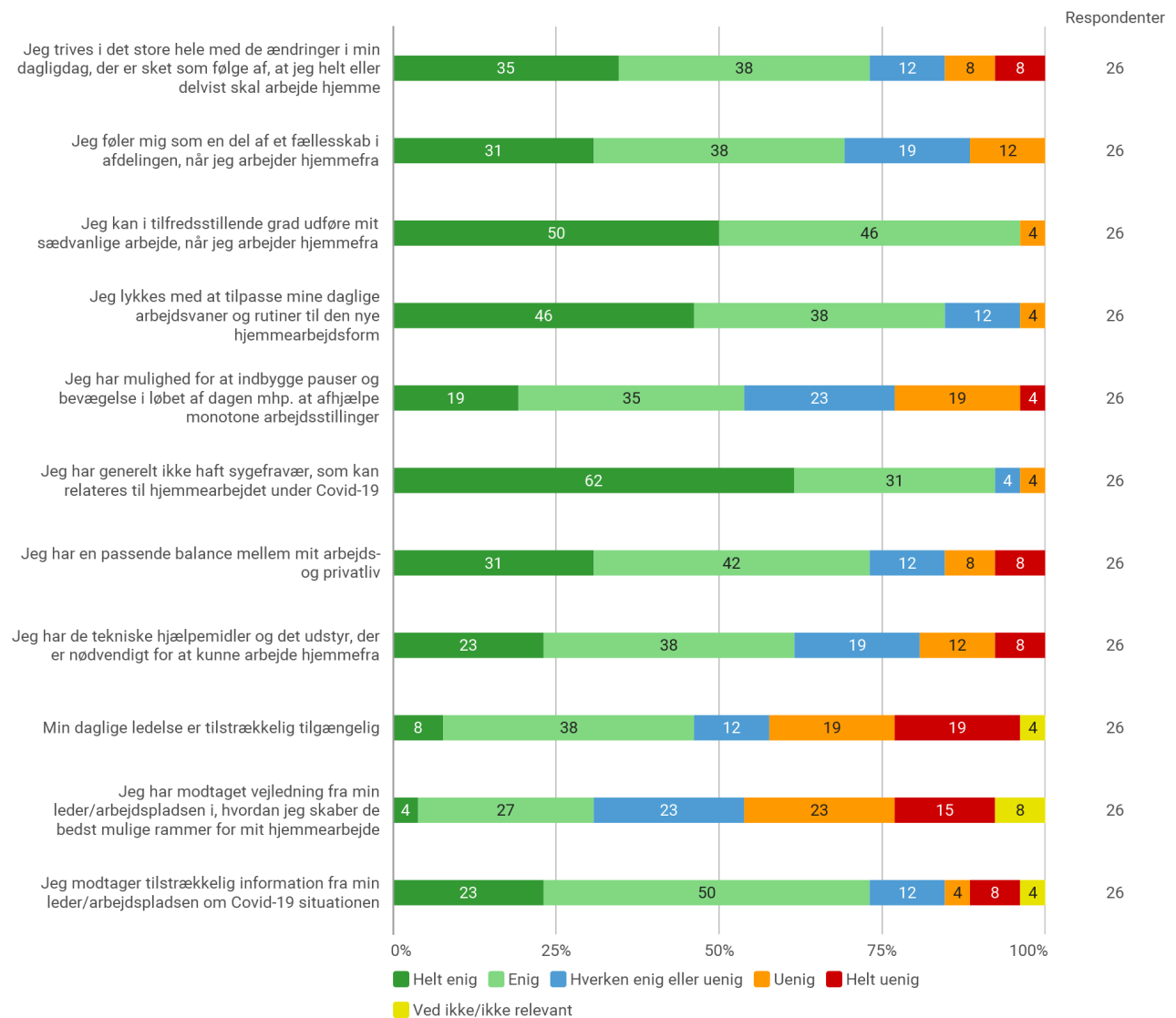


Samlet status

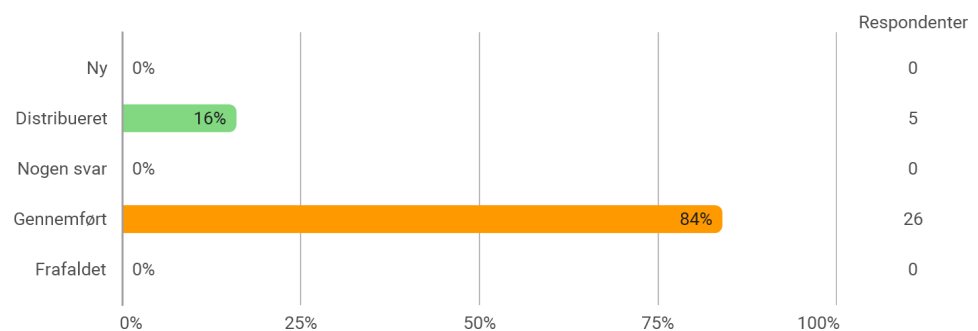


SNUK

Besvarelser i %

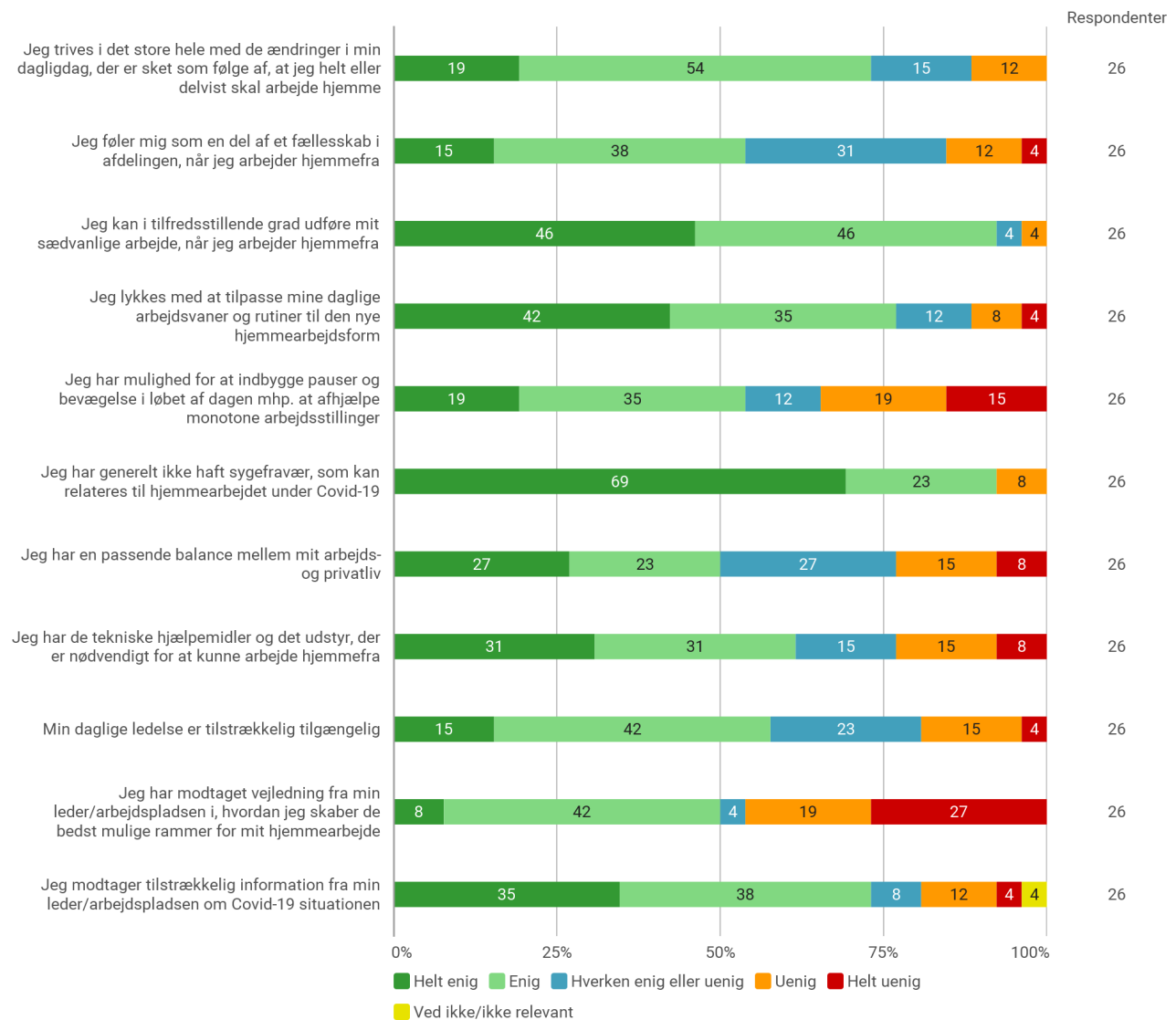


Samlet status

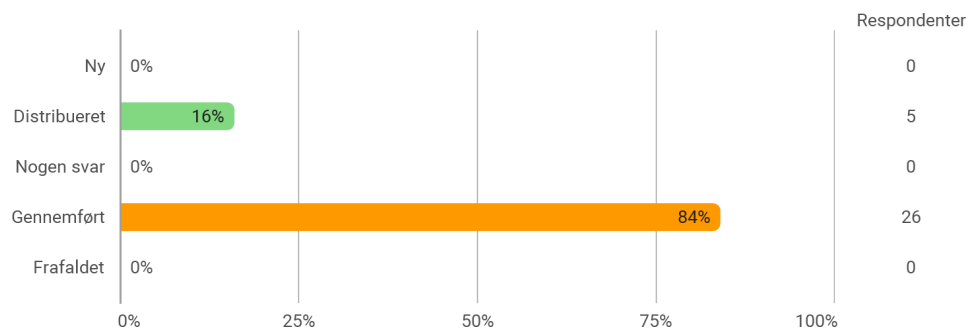


Uvæka

Besvarelser i %

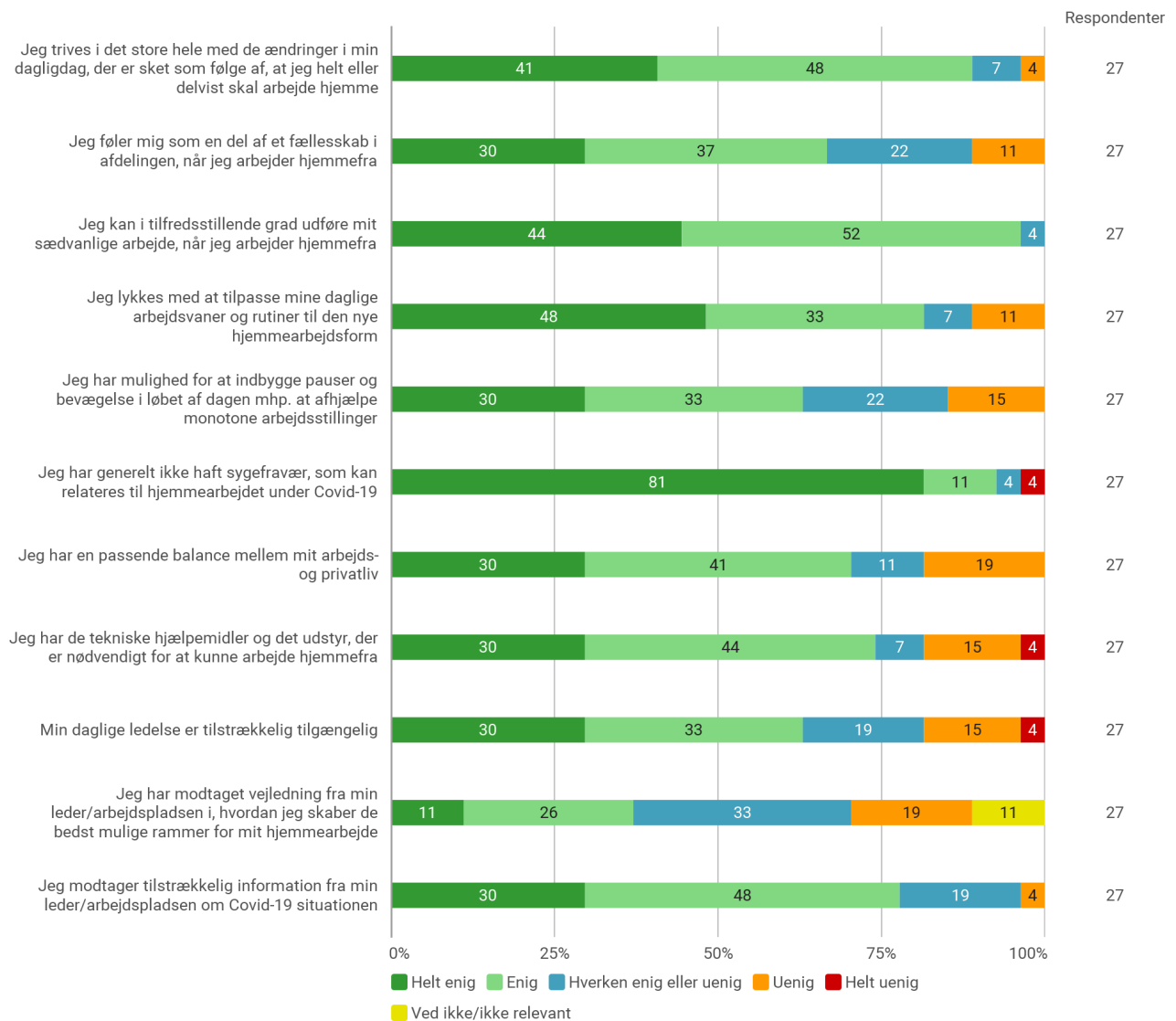


Samlet status

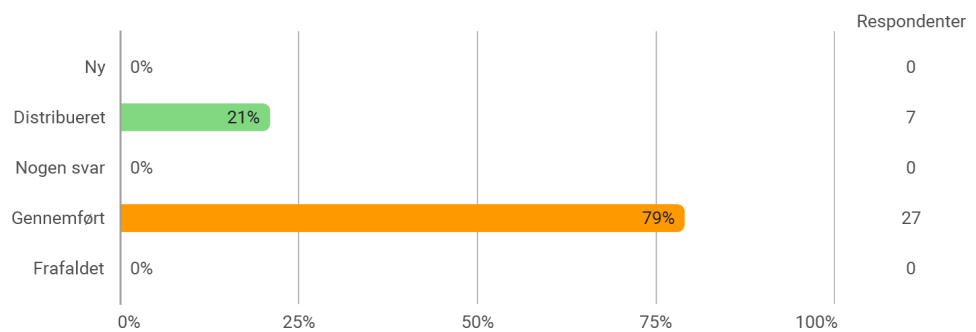


Vest

Besvarelser i %

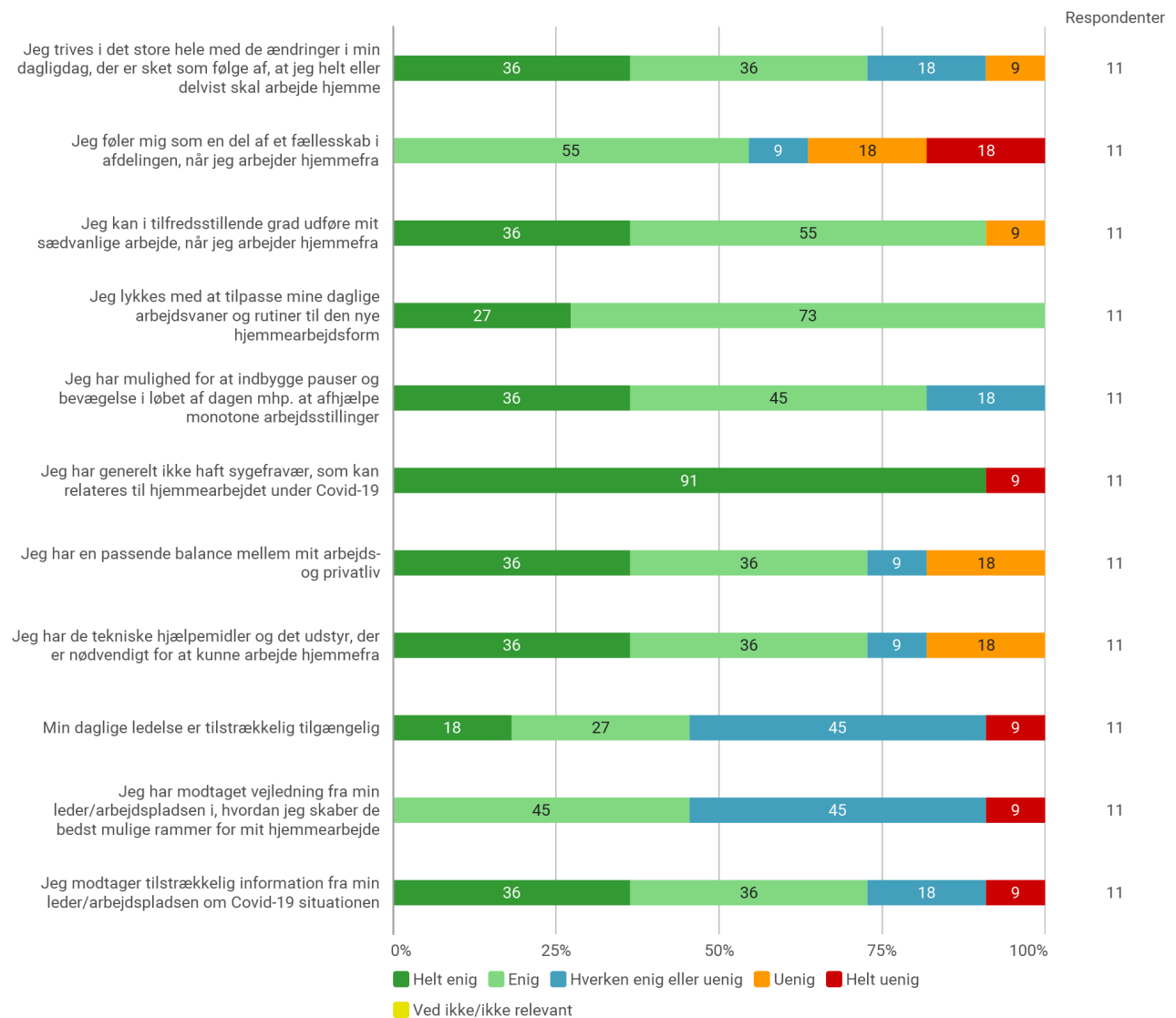


Samlet status

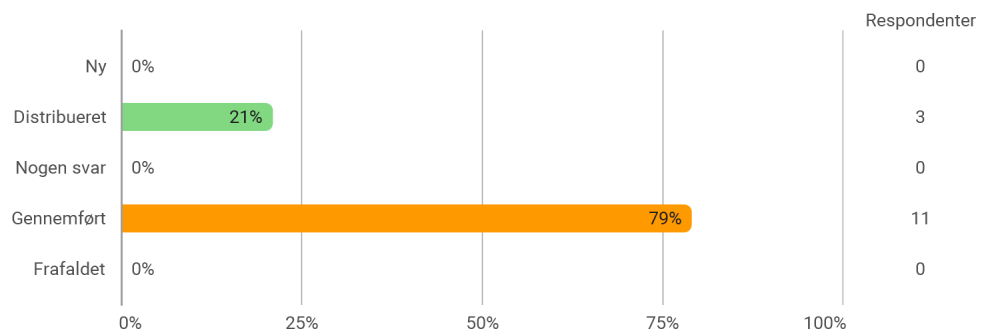


Kommunikation

Besvarelser i %

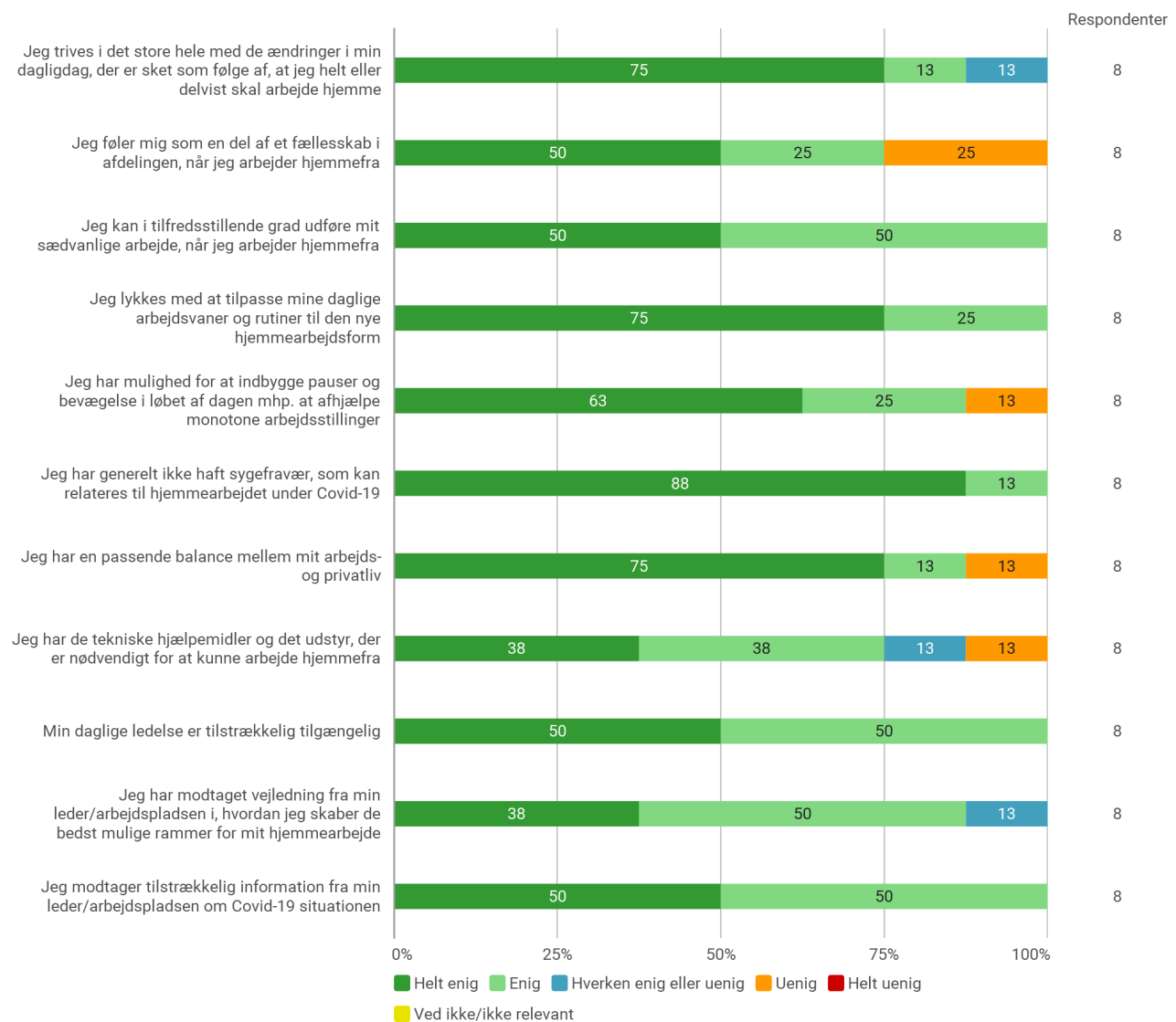


Samlet status

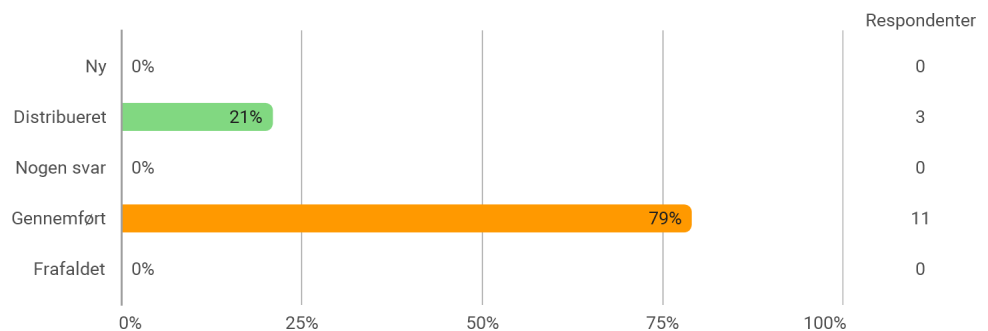


HR

Besvarelser i %

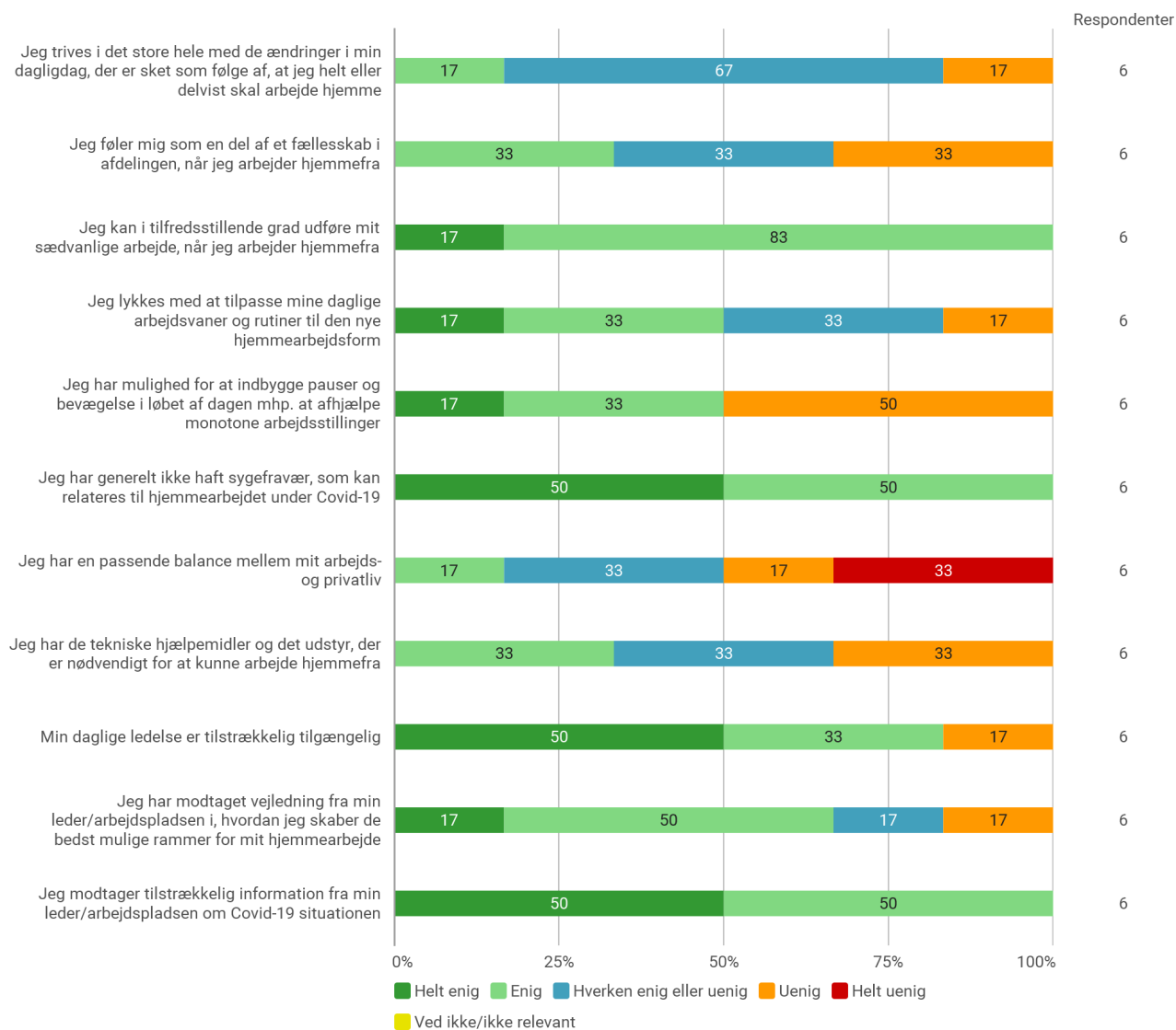


Samlet status

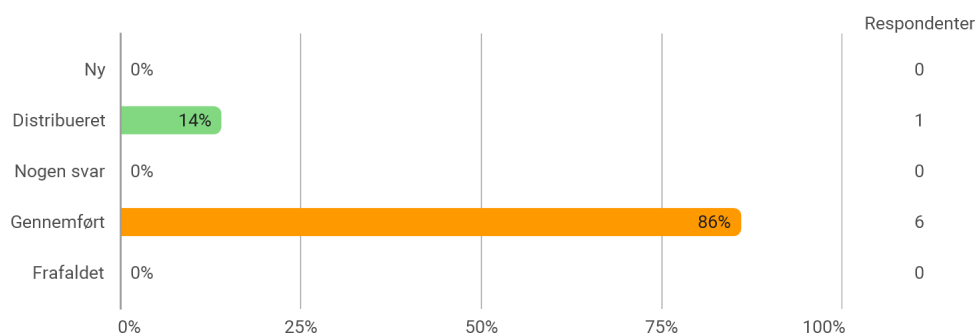


Ph.d.

Besvarelser i %

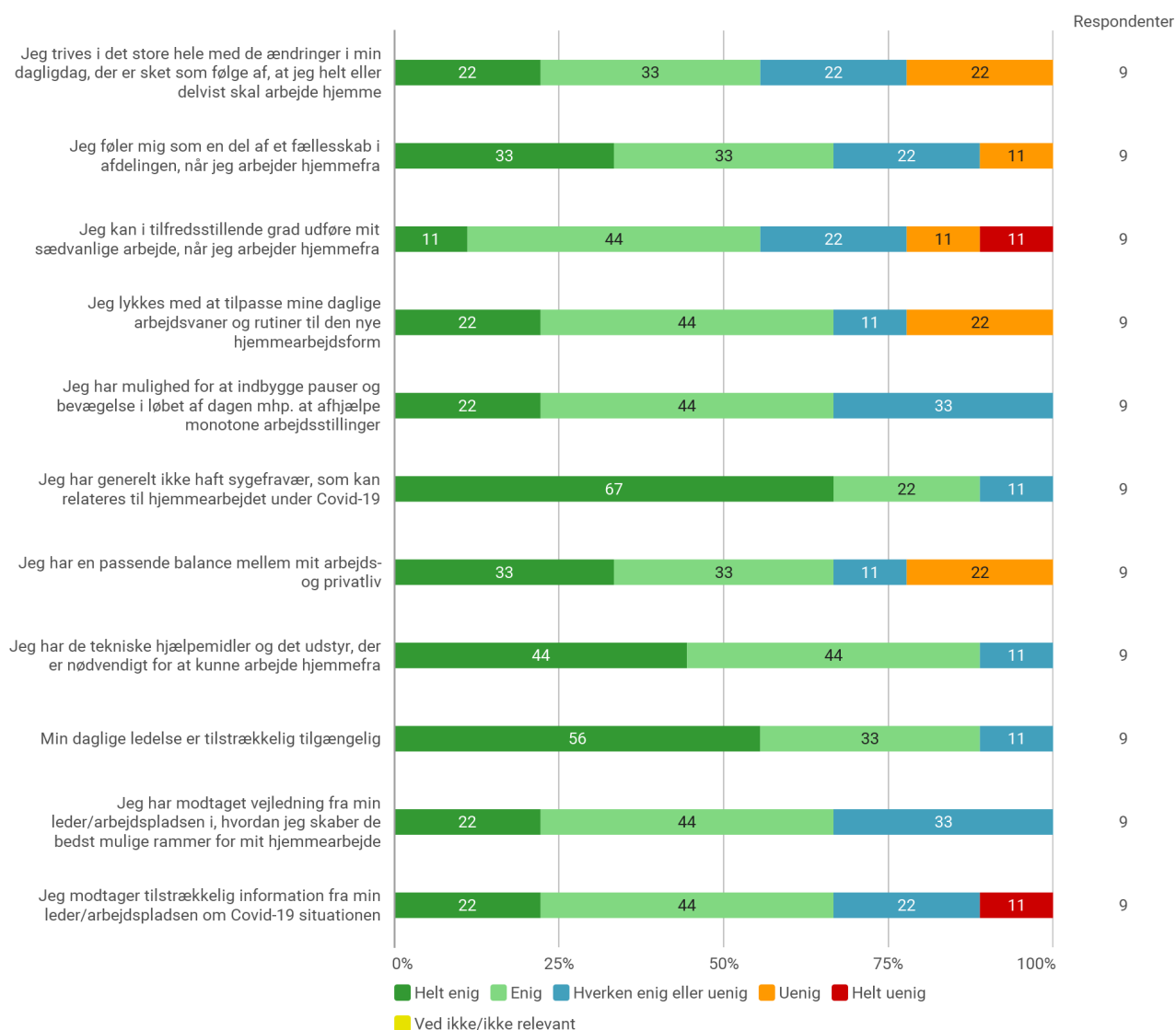


Samlet status

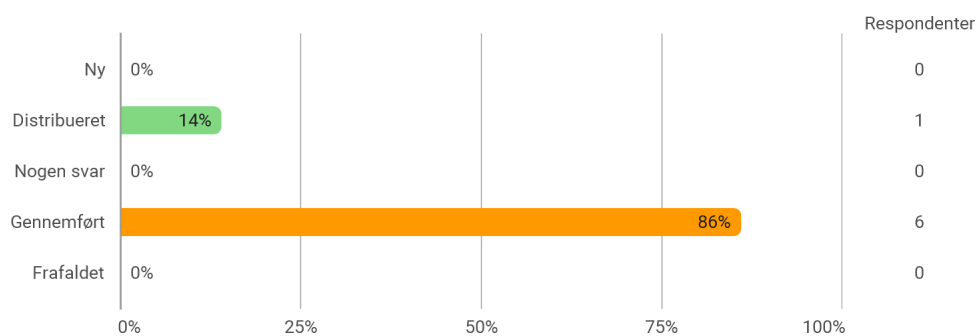


IT-support

Besvarelser i %

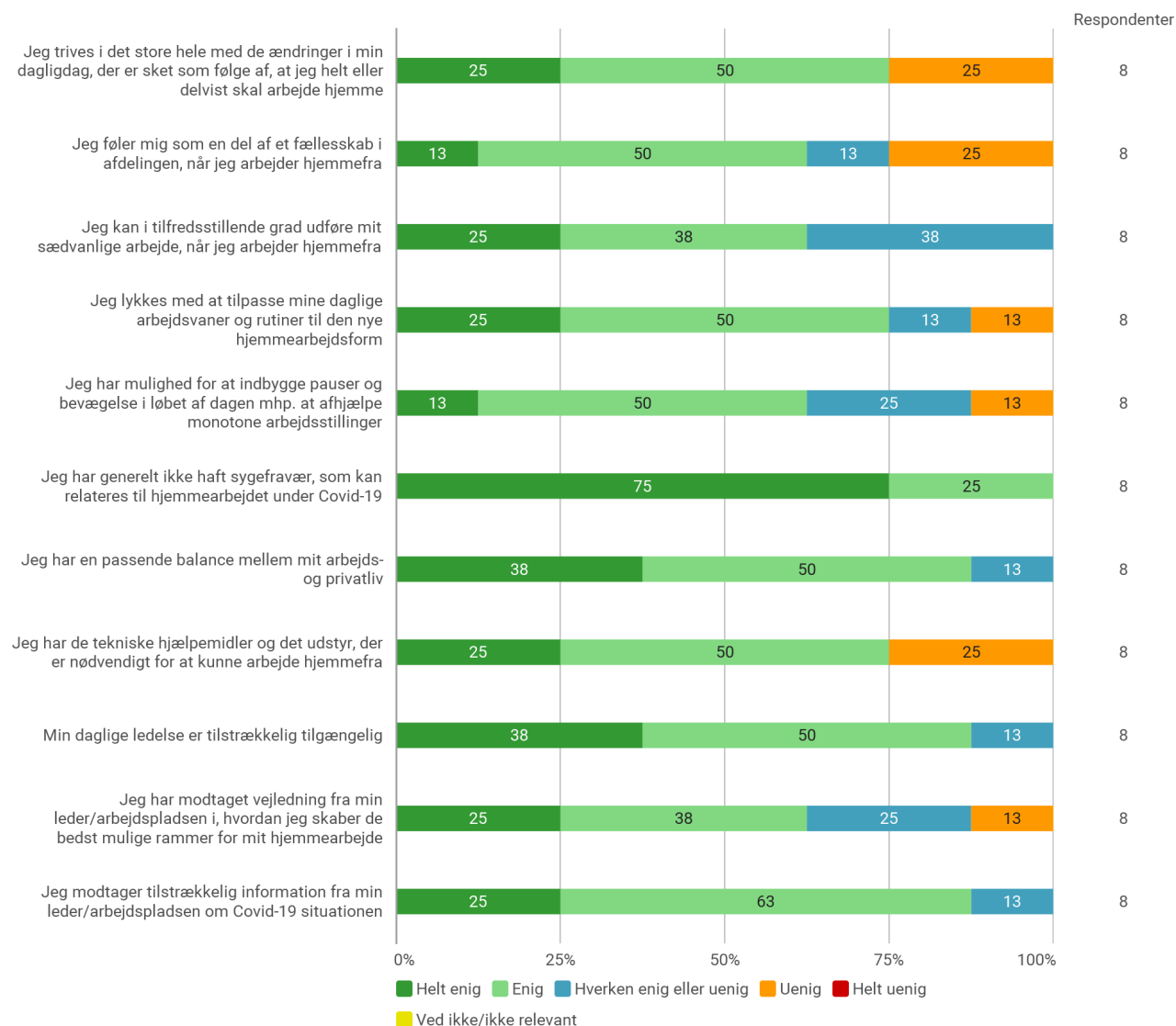


Samlet status

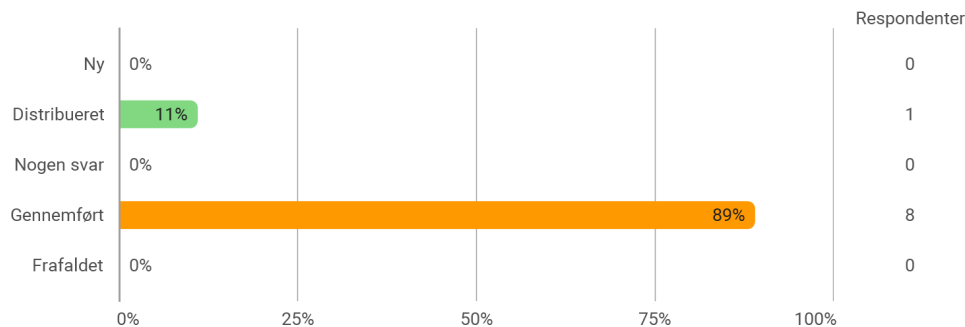


Bygningservice Stab

Besvarelser i %



Samlet status



Kommentarer fra spotmåling om hjemsendelse

Rigtig mange medarbejdere har valgt at benytte fritekstfelterne i spotmålingen til at dele erfaringer, ønsker for fremtiden og opmærksomhedspunkter. I det følgende er kommentarerne opsummeret og ordnet under temaer.

OBS. Kommentarerne er fra det samlede kontorpersonale i ACA og altså ikke opdelt efter afdeling.

Ud fra hvert tema er noteret, hvor mange respondenter, der har afgivet kommentarer, der falder inden for temaet.

Temaer

Fritekstfelt: Jeg synes, vi skal huske følgende erfaringer fra hjemsendelsen, når vi er tilbage i vante rammer + øvrige bemærkninger

Virtuelle møder og samarbejdsplatforme (16 respondenter)

Virtuelle møder er kortere og mere effektive. Samtidig sparer man transport, man kan dele og arbejde i dokumenter under møde/seminar/kurser samt hurtigt få svar på simple spørgsmål vha. chatfunktionen i Teams. Møderne mellem kollegaer i Aarhus og Emdrup bliver mere ligeværdige, da man undgår ubalance i antallet af personer i videolinklokalerne i hhv. Aarhus og Emdrup samt undgår dårlig lyd. Teams kan dog være tung at køre på hjemmenetværk og Skype er derfor et godt alternativ.

Det kollegiale og fællesskab (22 respondenter)

Den uformelle snak med kollegaer skaber ikke kun motivation og arbejdsglæde, men har også betydning for samarbejdsopgaver, ideudvikling, netværk og kvalitetsudvikling i opgaveløsningen. Det er vigtigt under hjemsendelsen at huske samtalen – også den uformelle – nu hvor man ikke kan "komme forbi" hos hinanden. Når vi kommer tilbage på arbejdspladsen skal det sociale/kollegiale prioriteres så der bliver "samling på tropperne". Ligeledes bør vi efter genåbningen at huske at ringe fx via Skype til kollegaer i Emdrup/Aarhus, da dette fremmer den kollegiale følelse på tværs af campi.

Nogle har heller ikke følt sig som en del af fællesskabet før coronanedlukningen og efterspørger fokus på arbejdsmiljø generelt.

Nogle oplever at være kommet tættere på hinanden i det enkelte team og understreger, at der også bør være en indsats på tværs af teams i større afdelinger for at skabe fællesskabsfølelse.

Ro og fordybelse (15 respondenter)

Hjemmearbejde kan være et godt supplement til den daglige gang på kontoret, da det giver bedre mulighed for fordybelse, koncentration og effektivitet. Tidsbesparelsen ift. transport skaber ligeledes ro. Ved opgaver der kræver en højere grad af koncentration er hjemmearbejdspladsen at foretrække. Graden af effektivitet er høj, når der er færre forstyrrelser og det skaber et godt flow i opgaveløsningen. Roen på hjemmearbejdspladsen opleves både fysisk og psykisk.

Fleksibilitet og work/life balance (15 respondenter)

Muligheden for at arbejde hjemmefra giver større fleksibilitet og bedre work-life-balance. Særligt i børnefamilier eller for dem som bor langt væk fra arbejdspladsen vil en øget mulighed for hjemmearbejde give større

fleksibilitet og bedre udnyttelse af arbejdstiden. Muligheden for hjemmearbejde giver mere overskud og glæde. Når man ikke pendler mellem hjem og arbejde er der mere tid til nærvær i familien og i arbejdet.

Tillid (8 respondenter)

Der efterspørges mere tillid fra ledelsen til medarbejderne. Medarbejderne arbejder effektivt og samvittighedsfuld også derhjemme. Nogle oplever mistro til om man som medarbejder laver noget, når man ikke er fysisk tilstede på kontoret. Muligheden for, at lederen tjekker om man er online eller ej kan gøre det svært at holde pauser – følelse af at blive overvåget.

Ergonomi og udstyr til hjemmearbejdspladsen (18 respondenter)

Det kan være meget svært at indrette et ergonomisk velfungerende kontor derhjemme pga. pladsmangel. Ros til "hjemmearbejdspladspakken". Ønske om, at den var kommet tidligere. Ønske om, at der også tilbydes:

- Hævesænkebord (dette nævnes af mange)
- Wifi booster
- Bredbånd/internet
- Bedre computere (nogle oplever problemer ved "deling af skærm", hvor computeren ikke er stærk nok og lukker ned)
- Arbejdstelefoner (ikke optimalt, at medarbejderne må bruge privat mobilnummer til kommunikation med fagmiljøer, studerende mv.)
- Kompensation for ekstra udgifter under hjemsendelse (privat internetforbindelse, strøm til udstyr, lys, vand, print)

Ledelse (10 respondenter)

Det er vigtigt at sikre den løbende dialog med hinanden. Også mellem ledelsesniveau og medarbejderniveau. Der skal være mere fokus på trivsel ifm. nedlukningen og der skal spørges ind til dette – også fra øvre ledelseslag. Der bør forventningsafstemmes mellem leder og medarbejder ift. mængden af arbejde i de situationer, hvor medarbejdere har børn hjemme pga. nedlukning eller smitte i institutioner/skoler – gerne en fast procedure, at lederen med mellemrum tager en snak med medarbejderne om, hvorvidt de har for meget eller for lidt at lave ift. deres aktuelle situation.

Nogle oplever at øvre ledelse er for fraværende og savner den støtte, der ligger i, løbende at få opsamlet problematikker omkring situationen og løbende at få løsninger på de konkrete ting, der kommer op i forbindelse med en langvarig op- og nedlukning.

Nogle oplever, at lederne også har været under et for stort pres i forbindelse med nedlukningen og at der har manglet støtte.

Nogle roser lederne for at støtte medarbejderne både fagligt og som mennesker under nedlukningen og for god kommunikation, dynamiske nye løsninger og for at være tilgængelige. Der er også ros til AU generelt og IT-supporten.

Forandringsparathed (2 respondenter)

Stor omstillingsparathed og stejl læringskurve har gjort medarbejdere og ledere i stand til det – forinden covid19 – utænkelige. Det har rokket til ansvarsroller og måder at kommunikere på i hverdagen.

Hjemmearbejde som en mulighed fremover (59 respondenter)

Både hjemmearbejde og fremmøde på kontoret har visse styrker og bør tænkes ind i et godt arbejdsliv og god opgaveløsning fremover. På den anden side af nedlukningen bør hjemmearbejde gøres mere legitimt end det hidtil har været, da det har mange fordele både for organisationen og for medarbejderne. Nogle opgaver

som kræver høj grad af koncentration løses bedst hjemmefra. Sygefravær kan nedbringes, hvis man kan løse opgaver hjemmefra når man er en smule sløj. Desuden kan man spare transporttid hvis man har læge/tandlæge/håndværkeraftaler midt på dagen, ved ikke at skulle frem og tilbage mellem hjem og arbejde. Hjemmearbejde har skabt et bedre udgangspunkt for samarbejde på tværs af campi, da alle er blevet fortrolige med online-møder, chat og skype-opkald. Etablering af hjemmearbejdspladser giver os et godt afsæt for at indrette os og tænke langt mere dynamisk, bæredygtigt og fleksibelt i vores måde at drive organisation på. Vi skal dog undgå at vi får en svingdørsarbejdsplads, hvor man ikke kan regne med, at der er nogen tilstede.

Hvad vi skal huske på efter genåbning (8 respondenter)

- Den menneskelige omsorg, respekt og støtte som alle har vist for hinanden skal videreføres.
- Nogle arbejdsopgaver kræver et bord med stole, andre kan tages på skærm.
- At hjemmearbejde og virtuelle møder er en mulighed – også på den anden side af nedlukningen.
- At begrænse print.
- At der kan være behov for at ændre på nogle medarbejderes tilhørsforhold fordi hjemsendelsen har gjort det tydeligt, at de ikke hører til der, hvor de er placeret.
- At forsætte den gode udvikling af online værktøjer, så der ikke er forskel på hvor man er ift. at have adgang til informationer og vidensdeling.

Behov under hjemsendelse (5 respondenter)

- Behov for større forståelse fra brugerne for de rammer vi arbejder inden for under hjemsendelsen.
- Behov for at møde på arbejdspladsen i det omfang det er forsvarligt – fx mødes i afdelingerne/teams en gang ugentligt for at "komme ud af hulen".
- Retningslinjer, der gør det lettere at finde den rette balance mellem at være tilgængelig for sine kollegaer og inkludere hinanden i arbejdsopgaver samtidig med, at det skal være okay at være "offline" i begrænsede perioder mens man udfører koncentrationsarbejde.

Opmærksomhedspunkter (6 respondenter)

- Stor forskel på om hjemmearbejde opleves som en fordel – det har været skævt fordelt, hvem der har haft svære hjemmearbejdsvilkår
- Nogle afdelinger har i perioder under nedlukningen haft meget, meget travlt
- Varigheden af coronanedlukningen slider på medarbejderne
- Stort antal forskere og lektorer har opholdt sig på deres kontorer under hjemsendelsen
- Svært at holde pauser på hjemmekontoret
- Vores IT-verden er blevet afprøvet både kommunikativt og administrativt men også den tekniske verden har haft mulighed at blive styret og overvåget hjemmefra eller på afstand

Aktive pauser (3 respondenter)

Medarbejdere skal have mulighed for at bevæge sig i løbet af en arbejdsdag. En kort gåtur i løbet af dagen kan være givende for arbejdet. Walk and talks er også en god måde at mødes på og få sig rørt i løbet af dagen.

Klima (2 respondenter)

Hjemmearbejde mindsker udledningen af drivhusgasser, da man undgår transport til og fra arbejdet.

Sygefravær (3 respondenter)

Muligheden for at arbejde hjemmefra kan give et fald i sygefraværet. Så kan man i tilfælde af fx en lille forkølelse blive hjemme i stedet for at tage på arbejde og smitte sine kollegaer eller tage en decideret sygedag.

Kommentarer til spotmålingen (4 respondenter)

- Undgå forkortelser – tvivl om hvad LAMU og LSU står for.
- Husk det opfølgende spørgsmål om, hvorvidt det der bliver spurgt om er relevant for respondenteren.
- Sætningen i mailen: 'For alle ACA's medarbejdere har det betydet, at arbejdet ikke har kunnet udføres, som det plejer.' Opmærksomhed på, at nogle medarbejdere har mulighed for at udføre arbejdet på præcis samme måde hjemme som på campus.
- Spørgeskemaer har den ulempe, at svarerne afhænger af respondentens dagsform. Alle er indstillede på at bidrage til at situationen forløber så smertefrit som muligt og svarer derfor overvejende positivt på spørgsmålene. Men mange trives ikke uden kollegial sparring og foretrækker en normal hverdag.