

Statusrapport vedrørende opfølgning på APV 2019 i LAMU for DCA og ICROFS

Fysisk APV

Som et resultat af APV 2019 blev der i både DCA og ICROFS oprettet 2 ens handleplaner relateret til den fysiske APV:

1. Brand og evakueringsplaner
2. Stillesiddende arbejde foran computeren

Der foruden blev der i DCA oprettet yderligere en handleplan relateret til den fysiske APV:

3. Dårligt indeklima

Ad 1. Brand og evakueringsplaner (DCA/ICROFS)

Problem: Flere medarbejdere i ICROFS og DCA udtrykte usikkerhed om procedurerne og evakueringsplanen i forbindelse med brand. Dette hang dog til dels sammen med at APV'en blev besvaret inden den årlige brandøvelse i Foulum blev afholdt. I forbindelse med planlægningen og udførelsen af øvelsen blev procedurerne gennemgået på husmøder i hhv. DCA og ICROFS samt ved fælles kaffemøde

Løsning: Procedurene og evakueringsplanen i forbindelse med brand genopfriskes af arbejdsmiljørepræsentanten med jævne mellemrum (minimum hver 6. måned) på husmøder i begge centre, ligesom der ved ansættelse af nye medarbejdere informeres herom som en del af onboarding processen.

Status: Ved opfølgning blev sikret at løsninger er blevet implementeret.

Ad 2. Stillesiddende arbejde foran computeren (DCA/ICROFS)

Problem: Flere medarbejdere i ICROFS og DCA klager over udfordringer i forbindelse med ensidigt, gentaget arbejde, idet hovedparten af arbejdsdagen foregår foran computeren, hvilket ofte giver ømhed og træthed i musklerne.

Løsning: DCA og ICROFS besluttede at søge professionel vejledning i, hvordan vi indretter vores kontorarbejdspladser optimalt, så vi undgår og forebygger skader, og havde d. 29. august 2019 således besøg af to arbejdsmiljøkonsulenter, Allan Dehn og Thomas Juul Jespersen, fra CRECEA. Dagen blev indledt med et fælles oplæg på ca. 1 time for alle medarbejderne om god kontorergonomi, hvor principperne for hensigtsmæssig indretning blev gennemgået.

Derudover blev der lagt vægt på, hvordan motion, bevægelse og variation kan blive en naturlig del af arbejdsdagen. I den forbindelse fik medarbejderne fremvist og fik selv mulighed for at afprøve en række forskellige elastikøvelser.

Efter oplægget fik medarbejderne udleveret en folder, der omhandler de gennemgåede principper, således at medarbejderne har et opslagsværk til senere brug, hvis der opstår tvivl eller forglemmelser. Folderen indeholder desuden et program med bevæge- og udstrækningsøvelser, som med fordel kan gennemføres i løbet af arbejdsdagen. Det blev tydeliggjort, at en god indretning af arbejdspladsen kombineret med øvelserne med stor sandsynlighed vil kunne reducere ømme muskler og led samt medføre øget velvære.

Efter det fælles oplæg besøgte AMR sammen med de to arbejdsmiljøkonsulenter alle tilstedeværende medarbejdere på deres kontorer, som af konsulenterne fik individuel rådgivning og vejledning til indretningen af deres kontorarbejdspladser samt til løsning af specifikke problematikker.

Status: På baggrund af konsulentbistand fra CRECEA til vurdering af den enkeltes kontorarbejdsplads, blev der indkøbt nødvendigt udstyr til indretning af de kontorarbejdspladser, hvor der var udfordringer, der skulle løses, og alle forbedringsforslag vedr. siddestilling, belysning og hjælpemidler inkl. bedre mus og skærme er imødekommet. Dette er desuden implementeret ved overgang til hjemmearbejde ift. Corona, hvor alle medarbejdere i flere omgange er blevet opfordret til at tage det nødvendige kontorudstyr med hjem (eller bestille et ekstra sæt til hjemmearbejdsplads).

Desuden blev der indkøbt elastikker til alle medarbejdere til det forebyggende arbejde med øvelser og mere bevægelse i hverdagen. For at komme i gang med elastikøvelserne har der bl.a. været gennemført

fællestræning i kaffepauserne, ligesom der under Corona har været opfordring til fælles fysiske aktiviteter under hjemmearbejde og anden forebyggelse af skader som følge af stillesiddende arbejde. Ved opfølgning blev sikret at medarbejdere havde fået indrettet sig efter anvisningerne og med det nødvendige udstyr, og at der jævnlige opfordres til brug af elastikker. Handleplan betragtes som afsluttet.

Ad 3. Dårligt indeklima (DCA)

Problem: Flere klager over dårligt indeklima, idet de oplever, at der enten er for varmt eller for koldt (afhængig af årstiden) både på kontorer og i frokoststuen, at der er dårlig luft på kontorerne, at det trækker fra både vinduerne og fra gangen. Flere oplever desuden at rengøringen er utilstrækkelig. Flere af kontorerne har gamle beskidte gulvtæpper, som er med til at give dårlig lugt.

Løsning: Udskiftning af vinduer på samtlige kontorer i DCA er i gang, hvilket gerne skulle fjerne problemerne med utætheder og træk fra vinduerne.

Det er desuden indgået aftale om, at de gamle gulvtæpper fjernes i samme omgang, hvilket gerne skulle fjerne generne med dårlig lugt.

Træk fra gangen kan evt. afhjælpes ved enten at sikre, at gangdørene til repos, forhal og frokoststue er lukkede og/eller ved at lukke døren til de enkelte kontorer lidt til.

Den dårlige luft på kontorerne kan afhjælpes ved regelmæssig udluftning. For at sikre bedst mulig rengøring på kontorerne er det vigtigt at den enkelte medarbejder informeres om hvilke dage, deres kontorer bliver rengjort, således at de kan sikre en god oprydning på både borde og gulvet, som gør det let for rengøringspersonalet at komme til, idet øget hyppighed af rengøringen ikke står til diskussion.

Status: Vinduer skiftet, nye indendørs persienner opsat efterfølgende idet de nye udendørs ikke virkede efter hensigten. Træk er ophørt og temperatur regulering er tilfredsstillende nu. Ikke alle tæpper skiftet, men rengøring er tilfredsstillende. Der er desuden foretaget en fysisk opdeling af et storrumskontor til etablering af to dobbelt kontorer efter ønske fra medarbejdere ift støjgener.

Handleplan betragtes som afsluttet.

Psykisk APV

Jævnfør statusrapporten for arbejdet med den psykiske APV 2019 i LAMU for AGRO, DCA og ICROFS, som blev indsendt i oktober 2019, er følgende to handleplaner blevet oprettet for hhv. ICROFS og DCA:

1. Forebyggelse og håndtering af stress, inkl. balance mellem opgaver og tid til rådighed samt usikkerhed omkring fremtidsudsigter (ICROFS)
2. Usikkerhed om arbejdssituation (DCA)

Ad 1. Forebyggelse og håndtering af stress, inkl. balance mellem opgaver og tid til rådighed samt usikkerhed omkring fremtidsudsigter (ICROFS)

Problem: Med udgangspunkt i APV 2019 og den efterfølgende proces med centerets medarbejdere er der i ICROFS blevet identificeret 3 overordnede udfordringer:

- Forebyggelse og håndtering af stress
- Balance mellem opgaver og tid til rådighed
- Usikkerhed omkring fremtidsudsigter

Løsning: Til løsning af de 3 overordnede udfordringer er der prioriteret 3 indsatsområder, der skal arbejdes med for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø. Der er i den forbindelse desuden identificeret en række forslag til konkrete handlinger på henholdsvis ledelses-, gruppe- og individniveau. Disse forslag er konkretiseret i en psykisk arbejdsmiljø handlingsplan for ICROFS, som revideres løbende af medarbejderne og er implementeret i det daglige arbejde. Handlingsplanen er senest opdateret i april 2021 og er gengivet i skemaet nedenfor:

Indsatsområder	Handlinger
<p>Prioritering og klare mål</p>	<p>Udarbejd en ICROFS' strategi og handlingsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Følg op på strategi og handlingsplan hver 3. måned <i>(lederniveau)</i> <p>Diskutér og beslut fordelingen af opgaver og prioriteringer</p> <ul style="list-style-type: none"> på husmøder, såvel som på møder med leder <i>(gruppe- og lederniveau)</i> <p>Planlæg og prioritér opgaver, afstem ambitionsniveau</p> <ul style="list-style-type: none"> Vurderes af den enkelte i dagligdagen - ved tvivl inddrages leder <i>(individniveau)</i> På jævnlige leder-medarbejdermøder <i>(individ- og lederniveau)</i> På projektmøder <i>(individ- og gruppeniveau)</i>
<p>Teamwork</p>	<p>Sæt flere på hvert projekt og større opgaver for at sikre viden- deling og mindske sårbarhed</p> <ul style="list-style-type: none"> Løbende <i>(lederniveau)</i> <p>Videndel projekternes og opgavernes status og forløb</p> <ul style="list-style-type: none"> På husmøder <i>(gruppeniveau)</i> <p>Kommunikér om opgaver og behov for hjælp og deling</p> <ul style="list-style-type: none"> På projekt- og husmøder og i det daglige <i>(individ- og gruppeniveau)</i> På leder-medarbejdermøder <i>(individ- og lederniveau)</i>
<p>Åbenhed og anerkendelse</p>	<p>Vær åben om budget, rammer og muligheder</p> <ul style="list-style-type: none"> Opdatering mindst én gang årligt og ved relevante hændelser (finanslovsforhandlinger, tildeling af midler fra nye projekter mm.) <i>(Lederniveau)</i> <p>Anerkend hinandens indsats og resultater</p> <ul style="list-style-type: none"> I det daglige og på husmøder under punktet "Succes- ser at fejre" <i>(leder- og gruppeniveau)</i> <p>Vær opmærksom på hinandens trivsel og skab åbenhed om egne behov for ændring i prioritering af op- gaver, arbejdstid og arbejdsrammer</p> <ul style="list-style-type: none"> Løbende opmærksomhed på egne og andres trivsel <i>(individ- og lederniveau)</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • Invitation af ekstern rådgiver (psykolog eller HR-konsulent) ift. at arbejde med åbenhed og at sætte rammer for at diskutere trivsel fremadrettet (<i>leder- og gruppeniveau</i>)
<p>Trivsel - særligt i forbindelse med Corona, samt hjemme- og distancearbejde</p>	<p>Tal om trivsel og påvirkning af arbejdslivet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fx i breakout-rooms på koordineringsmøder (<i>individ- og gruppeniveau</i>) <p>Hold pauser og vær fysisk aktiv</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksperimentér med pauser og aktivitet, fx walk-and-talk, fysisk aktivitet, mindfulness-øvelser (<i>individniveau</i>) <p>Vær social med kollegaer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eksperimentér med kontakt, fx online pauser, breakout-rooms på online møder, walk-and-talk fysisk eller per telefon/online, buddy-ordninger (<i>individ- og gruppeniveau</i>)

Status: Er afsluttet i handleplanssystemet, da handleplanen er implementeret som arbejdsredskab i ICROFS og løbende revideres.

Ad 2. Usikkerhed om arbejdssituation (DCA)

Problem: Der er problemer vedr. fremtidsudsigter, meningsfulde opgaver samt tilstrækkelig indflydelse.

Om selve arbejdssituationen gives der udtryk for, at man ikke oplever ensomhed i sin dagligdag, men det er ikke alle, som føler sig som en del af fællesskabet.

Mange oplever at have travlt og der kan være behov for prioritering og aflastning. Dette kan evt. skyldes uhensigtsmæssige arbejdsgange.

Enkelte arbejder mere af lyst, og nogle udtrykker, at der ikke er andre, som kan overtage opgaverne. Desuden mener enkelte, at der er en forventning om, at man arbejder mere. Dette emne tages ligeledes op igen. Det er vigtigt at finde ud af, om dem, der nævner, at de oplever stress, er de samme, som dem, der arbejder mere, fordi de tror, det forventes.

Løsning: Til løsning af de identificerede udfordringer er følgende tiltag identificeret:

- Lederen vil afholde 1:1 samtaler med alle medarbejdere.
- Der holdes GRUS (Gruppe Udviklings Samtaler) i de tre teams (Myndighedsbetjeningen, International samarbejde og Erhvervsamarbejde samt Kommunikation), hvor ledelse og medarbejdere drøfter bl.a. mål, arbejdsopgaver og samarbejde m.m
- Der skal udarbejdes en ny strategi for DCA med fastlæggelse af klare mål for arbejdet.

Status: Der er afholdt 1:1 samtaler hvor der specifikt blev adresseret emner, som er kommet frem under APV. Dette viste sig vellykket og siden er der afholdt andre runder m 1:1 samtaler som opfølgning og til andre formål herunder ift hjemmearbejde og monitorering af trivsel i den forbindelse. GRUS er blevet afholdt i en af grupperne men udskudt for andre, dels pga omstrukturering af fakultet og dels pga Corona hjemsendelse. Der er planer for hvordan dette kommer i gang, når vi kan mødes fysisk igen. Strategi afventer ligeledes de resterende GRUS, men er i støbeskeen.

Handleplan betragtes som afsluttet.

Resumé af DCA's opfølgning på APV 2019 og handleplanarbejdet

Som opfølgning på den treårige ArbejdsPladsVurdering (APV) ved Aarhus Universitet har DCA afholdt flere interne møder over en længere periode. I første omgang blev resultaterne af APV undersøgelsen kort introduceret på et ordinært personalemøde primo maj 2019, og her blev det aftalt at holde et ekstraordinært møde den 22. maj med henblik på en indgående diskussion af APV'en. Medarbejderne fik i grupper ansvar for (oplæg til) fortolkning af dele af APV resultaterne for DCA samt første forslag til opfølgning. Dette viste sig at være en god proces, som sikrede at alle fik nærlæst og overvejet resultaterne – bla. ud fra HRs koncept med "de tre læsninger".

Resultatet af drøftelserne blev i første omgang en erkendelse af positive forhold i arbejdsmiljøet samt forslag til handleplaner inden for forskellige områder med udfordringer, fx

Lavt hængende frugter: Vi skal fortsætte de ting, vi er gode til – samarbejde og støtte hinanden samt have godt samarbejde med andre enheder – og håbe på, at det smitter af på de andre områder. Hvis vi understøtter de ting, vi er gode til, burde det kunne overføres til andre områder

Handleplan: manglende motivation og engagement skal defineres og synliggøres. Vi skal indbyrdes være med til at højne motivationen, samt synliggøre, hvad der styrker de enkelte gruppers motiv og engagement.

I den forbindelse besluttede medarbejdere og leder sammen flg opfølgning:

Fælles APV handleplaner på konkrete områder, herunder forbedring af fysisk arbejdsmiljø hhv. indeklima, og ergonomi samt vedr. "Usikkerhed om arbejdssituation" begrundet i at "Der er problemer vedr. fremtidsudsigter, meningsfulde opgaver samt tilstrækkelig indflydelse".

Derudover blev aftalt at Lederen vil afholde 1:1 samtaler med alle medarbejdere (ekstra ift MUS) I samtalen adresseres emner, som er kommet frem under APV.

Der holdes efterfølgende GRUS (Gruppe Udviklings Samtaler) i de tre teams hvor ledelse og medarbejdere drøfter bl. a. mål, arbejdsopgaver og samarbejde m.m.

Som opfølgning op dette udarbejdes en ny strategi for DCA, hvor vi fastlægger klare mål for vores arbejde. Vi holder en strategidag som inkluderer socialt samvær og overnatning.

Endelig blev det aftalt at overveje et bedre format for MU-samtalerne herunder forberedelseskema.

Der blev aftalt forløb med opfølgning herunder blev afviklet strategi dag og flere delmøder om specifikke punkter, ligesom handleplaner om fysisk arbejdsmiljø blev gennemført.

Den sidste del af processen løb ind i foråret 2020 og blev påvirket af CoVid hjemsendelse og desuden af ønske om at afvente ny fakultets strategi.

Generelt er opfølgning ført til ende med godt resultat. Det fysiske arbejdsmiljø er forbedret og dette har også været indtænkt i anbefalinger til indretning af hjemmearbejdspladser under corona hjemsendelse. Gennemførelse af 1:1 samtaler med større hyppighed end MUS og evt af kort varighed har vist sig nyttig for at kunne forholde sig til individuelle problemstillinger, som let drukner i APV statistikken eller hvis årsager er uklar ud fra APV notatet.