

Supplerende APV i ifm de hyppige og langvarige hjemsendelser og ændrede vilkår for arbejde pga. Covid-19

LAMU for DCA og ICROFS

ICROFS

Kort beskrivelse af ICROFS' indsats/handlinger og resultater ift. den supplerende APV

ICROFS har løbende undersøgt arbejdsmiljøet i forbindelse med hjemmearbejde gennem dialog i gruppen og 1:1 med leder. Der er iværksat opfølgende handlinger efter behov. Der er identificeret udfordringer omkring både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, fx forringet arbejdsstilling, højere intensitet med færre afbrydelser, mindre fysisk aktivitet, samt mindre social og fysisk kontakt. ICROFS har identificeret og implementeret en række handlinger for at imødegå udfordringerne, fx løbende dialog i gruppen og med leder om udfordringer, flytning/indkøb af kontorudstyr til hjemmekontoret, opfordring til strukturering af arbejdsdagen med plads til regelmæssige pauser, aktivitet og social kontakt.

Handleplansrapport vedr. supplerende APV

De hyppige og langvarige hjemsendelser pga. Covid-19 siden marts 2020 har medført ændrede arbejdsforhold og vilkår for arbejdet i ICROFS. I den forbindelse har ICROFS løbende undersøgt arbejdsmiljøet på korte ugentlige møder og længere møder hver 3. uge, begge for alle medarbejdere, og iværksat opfølgende handlinger efter behov. På møderne har alle medarbejdere haft mulighed for dele udfordringer, behov og forslag til handlinger med kollegerne. Desuden har der været løbende kontakt mellem lederen og de enkelte medarbejdere. Dette er blevet systematiseret yderligere ved at lægge faste 1:1-møder mellem leder og medarbejder hver 14. dag. ICROFS har identificeret følgende arbejdsmiljømæssige udfordringer i forbindelse med hjemsendelse og hjemmearbejde:

- Forringet fysisk arbejdsmiljø, især omkring sidestilling og mulighed for skiftende arbejdsstillinger
- Højere intensitet med færre afbrydelser, mere direkte skærmtid og mindre fysisk aktivitet og afveksling
- Mindre social og fysisk kontakt med kolleger og eksterne samarbejdspartnere
- Hyppige skift mellem hjemme- og kontorarbejde har medført behov for supplerende udstyr.

ICROFS har identificeret og implementeret følgende handlinger for at imødegå de arbejdsmiljømæssige udfordringer i forbindelse med hjemsendelse og hjemmearbejde:

- Der er afholdt ugentlige online-møder for alle medarbejdere, hvor arbejdsmiljømæssige og arbejdsmæssige udfordringer er drøftet i plenum og i breakout-rooms med 2-3 kolleger
- Der har været løbende kontakt mellem lederen og de enkelte medarbejdere. Dette er blevet systematiseret med faste 1:1-møder mellem leder og medarbejder hver 14. dag.
- Udstyr fra kontoret (stol, PC og skærm med tilbehør) mm. har kunnet bringes med hjem efter behov.

- Der er indkøbt ekstra udstyr ved behov – fx små hæve-sænkeborde, skærme, headset, mouse-trapper, internetforbindelse mm.
- Der er opfordret til at bryde skærmarbejdet, holde pauser og indlægge fysisk aktivitet i arbejdsdagen, og til at eksperimenter med forskellige type aktiviteter, som fx fysisk aktivitet, walk-and-talk møder, gå- og cykelture, mindfulness-øvelser og hvile.
- Der er opfordret til at begrænse online-møder til 1-2 timer og til at indlægge pauser.
- Der er opfordret til at tilpasse arbejdsdagen tidsmæssigt, så der efter behov kan holdes lidt fri, når der er dagslys og mulighed for udendørsaktiviteter.
- Der er opfordret til social kontakt pr online/telefon eller fysisk iht. gældende restriktioner (fx gåture), buddy-ordninger mm., men alt sammen frivilligt.

DCA

Kort beskrivelse af DCA's indsats/handlinger og resultater ift. den supplerende APV

Kort efter den første hjemsendelse havde vi i DCA fokus på at sikre såvel fysisk som psykisk arbejdsmiljø. Dette blev taget op jævnlige ved personale møder igennem både første og anden hjemsendelsesperiode.

Alle medarbejdere fik tilbud om at hjemtage nødvendigt kontor udstyr til etablering af en god hjemme arbejdsplads (skærme, docking station med tilhørende tastatur og mus efter ønske, headset, web-camera mm. samt god kontorstol. Der blev bestilt ekstra sæt af sådanne hjælpemidler hvor nødvendigt – således at medarbejdere kunne skifte imellem hjemme- og kontorarbejde hvor det var relevant. Behov og mulighed for at etablere gode siddestillinger og arbejdsforhold i hjemmet blev drøftet i medarbejderkredsen flere gange og ved 1:1 samtaler og MUS.

Medarbejderne drøftede ved flere lejligheder behovet for at bevæge sig i løbet af arbejdsdagen og udveksle ideer til at lave elastikøvelser, gå ture mm. Leder opfordrede bl.a. til at medarbejdere i den mørke periode af året brugte tid i dagens lyse timer til at få motion og frisk luft (fx ved at indsætte en privat aftale om dette i kalenderen).

Medarbejdergruppen har drøftet det psykiske arbejdsmiljø og udfordringer ved at arbejde hjemme i længere tidsperioder ved flere lejligheder. Leder har jævnlige bedt medarbejderne udveksle erfaringer med dette v personalemøder. Mere personlige forhold ift udfordringer ved hjemmearbejde er drøftet ved personlige samtaler. Der er taget flere initiativer til uformelle, virtuelle kaffemøder og ”walk-and-talks” med henblik på at fremme og vedligeholde det sociale arbejdsfællesskab.

Erfaringerne fra samtaler med medarbejderne har vist følgende:

De mange web-møder er anstrengende bl.a. fordi der sjældent er anledning til uformelle samtaler og fordi de ofte arrangeres uden mellemliggende pauser (hvilket kan lade sig gøre når der ikke er transport). Der er en udvikling i retning af at antal web-møder øges og også lægges relativt sent på eftermiddagen (måske fordi man ikke har transport tid?). Arbejdsdagene bliver derved meget lange, intensive og derfor anstrengende. Det er derfor vigtigt at sikre sig pauser, fx reservere tid i kalenderen til at gå en tur i dagslys.

100% hjemmearbejde er meget udfordrende for medarbejderne og for den sociale kapital, hvilket også risikerer at påvirke samarbejde og løsning af mindre uoverensstemmelser, såfremt sådanne udfordringer ikke adresseres og italesættes løbende.

Derfor aftaler vi i personalegruppen at skiftende medarbejdere har ansvar for at arrangere sociale kaffemøder imellem kollegerne. Dette har været en succes og sikret også kollegiale og uformelle samtaler herunder at nye medarbejdere.

Den korte periode efteråret 2020 hvor medarbejderne kunne møde ind på kontoret (Foulum) helt eller delvist blev udnyttet med entusiasme og trods regler om få samlinger med god afstand osv. opbyggede dette social kapital til næste nedlukning.

Den samlede konklusion er at 100% hjemmearbejde er meget udfordrende for medarbejderne, for fysisk og psykisk arbejdsmiljø og for den sociale kapital. Det er vigtigt at afbøde dette ved løbende dialog om udfordringerne, udveksling af tips til modvirke virkninger og skabe virtuelle sociale kontakter og rum.