

## Referat fra møte i Klinmed-LAMU

Tid: Torsdag 2. juni 2022, kl. 13.30

Sted: Zoom

Til stede: Jorun Ur (fung. administrasjonssjef, møteleder), Erik Fedde (instituttverneombud), Anette Sørensen, Berit Lund Opheim, Elisabeth Kolflaath Semprini, Abdushakoor Khan, Shuo-Wang Qiao, Thoril Kristiansen (HMS-koordinator), Julie Nybakk Kvaal (referent).

Forfall: Trine Evensen (BHT), Aysha Malgorzata Raszkowski

---

### 16/2022 Godkjenning av møteinnkalling – vedtakssak

Møteinnkallingen ble godkjent.

### 17/2022 Godkjenning av referat fra møtet 06.04.2022 – vedtakssak

Referatet ble godkjent.

### 18/2022 Orienteringer fra ledelsen

Ahus har feiret 20 år som universitetssykehus med et godt gjennomført jubileumsarrangement. Campus Ahus huser 10% av våre ansatte så markeringen er relevant for en vesentlig del av våre ansatte. Tre ting som er verdt å merke seg fra markeringen. 1. Både helseforetaket og campus Ahus har jobbet hardt og iherdig over flere år for å befeste sin status som universitetssykehus. 2. Resultatene fra dette arbeidet har begynt å vise seg de siste årene, og antall publikasjoner har økt vesentlig. 3. Både rektor, administrerende direktør og leder ved Campus Ahus trakk frem Ahus sitt potensiale som undervisningsarena. Det er tydelig at undervisning og forskning går hånd i hånd. Dette gir Ahus spesielt gode forutsetninger ved eventuell økning i antall studenter, jfr. Grimstadutvalget.

Kontor for instituttadministrasjonen i nye OUS begynner å få en viss kontur. Vi er per nå tildelt en hel etasje i M-bygget på Rikshospitalet. Men mye er uklart fremdeles og dette kan endre seg. Når det blir klart for detaljer og utforming av kontorene vil verneombudet bli involvert.

Det blir lokale lønnsforhandlinger til høsten. Foreløpig er det Marianne Midthus Østby og Svetlana Trofimova på HR som holder i det arbeidet Klinmeds side. Det blir sendt ut informasjon til ledere om innsendelse av krav så fort som mulig, antakelig i neste uke.

Noen orienteringer om bemanningssituasjonen ved instituttadministrasjonen da denne påvirker arbeidssituasjonen til ansatte i hele organisasjonen.



- Innstilling på ny administrasjonssjef behandles i AR 8. juni. Det betyr at vi kan belage oss på en ny administrasjonssjef på plass fra 1. oktober.
- Elisabeth Dahl har fratrudd sin stilling som HR-sjef. Heidi Falch-Ecklund som skulle fungere i stillingen i påvente av ny ansettelse, er sykmeldt. Thoril Kristiansen fungerer som HR-sjef inntil videre. Personalseksjonen har som følge av dette redusert kapasitet. De ansatte strekker seg langt og jobber hardt, men det vil kunne merkes i klinikkene at kapasiteten er redusert.
- Det er også færre på jobb i økonomiseksjonen pga sykdom og annet fravær. Alle strekker seg langt for å holde ting i gang, men organisasjonen må være beredt på å merke at kapasiteten er redusert også her.
- I KUL har Gina Clausen fravær og Marianne Midthus Østby har sagt opp stillingen sin ved Klinmed.

Organisasjonen blir orientert om situasjonen gjennom løpende kontakt og informasjon på nettverksmøtet for administrative koordinatører forrige uke.

### **19/2022 Orienteringer fra instituttverneombudet**

Instituttverneombudet har innkalt til et møte med verneombudene 24. august på Rikshospitalet. De fleste har takket ja til å komme.

### **20/2022 Fokusområder Klinmed-LAMU 2022 – oppfølging ARK**

Arbeidsgruppen for handlingsplan på klinikknivå ledes av Anette Sørensen. Gruppen har hatt fem møter så langt med mål om å strukturere de forslagene til tiltak både på forvaring og forbedring som er kommet inn fra ARK. Gruppen har vært opptatt av å forvalte de innspillene som er kommet inn. Det er valgt å ikke omformulere i stor grad, men være tro mot materialet og dette er det brukt tid på. Samtidig har de måttet fokusere på det som er konkret og realistisk å kunne gjøre noe med. Gruppen har kommet med fire bevarings- og forbedringspunkter med tilhørende forslag til tiltak. Dato for høring på handlingsplanen er satt til 14. juni, og handlingsplanen blir sendt ut i god tid før møtet.

#### Bevaringspunkter:

1. Fellesskap og relasjoner mellom kolleger
2. Bruker nettverksmøtene for de administrativt ansatte i enda større grad enn i dag.
3. Fleksibilitet i jobben, som går på hvilken grad kan man videreføre hjemmekontor, og ha en god dialog mellom leder og ansatt, samt tillit til den ansatte i situasjonen
4. Raushet og kompetanseheving

#### Forbedringspunkter:

1. Forbedre samarbeidskulturen mellom klinikk og institutt. Det handler om å finne felles eierskap omkring arbeidet, felles visjon og følelse for jobben.

2. Faglig utvikling, et punkt vi skåret dårligst på. Vi må finne ut av hvordan vi kan identifisere behov for faglig utvikling og kan bringe inn noe som kan løfte det.
3. Kommunikasjon til ansatte. Det oppleves svært forskjellig hvordan man får informasjon og hvor man finner info.
4. Støtte på tvers av klinikkene og redusere sårbarhet ved fravær. Støtte hverandre i større grad ved å vite hva hverandre gjør. Da er det lett å ta kontakt med hverandre, både be om hjelp og tilby hjelp.

Redaksjonskomiteen/handlingsplankomiteen på instituttnivå ledes av Marianne Midthus Østby. Gruppen har identifisert to bevaringsområder og tre forbedringsområder. Utvalgets forslag til tiltak ble presenter i sekretariatsmøte i forrige uke, og det ble satt frist for innspill denne uken.

Bevaringsområder:

1. Sosialt arbeidsmiljø
2. Tillitsfull ledelse

Forbedringsområder:

1. Faglig utvikling/kompetanseheving
2. Informasjonsflyt innad i sekretariatet (til den enkelte arbeidstaker)
3. Informasjonsflyt i linjen (synliggjøre utfordringer for å utføre arbeidsoppgaver).

Det vil foreligge utkast til handlingsplan fra begge gruppene før sommeren og utkastene skal få en formell behandling. Begge arbeidsgruppene har gjort en godt stykke arbeid.

LAMU vil fremover få en rapport på hvert møte på hvordan arbeidet med iverksettelse av tiltak går. LAMU anser sin oppgave å være primært å mene noe om prosessen, og følge opp iverksettelsen av tiltakene.

**21/2022 Møteplan Klinmed-LAMU høst 2022 – vedtakssak**

Foreslåtte datoer for møter til høsten er godkjent: 22. september og 1. desember, begge dager kl. 12.30 – 14.00.

**22/2022 Eventuelt**

Det ble etterspurt HMS-rapport fra sak 10/2022. Den vil bli sendt ut så raskt som mulig.

Det ble etterspurt uttrekking av rapport for ledere i ny selvbetjeningsportal. Det er ikke kommet ny informasjon men skal være et nytt nettverksmøte for HMS neste uke som kanskje vil gi noen svar.

Det kom spørsmål om hvordan informasjon om HMS-kurs i UiO-regi (eks Ruspolicy fra UiO) skal distribueres i organisasjonen. Bekymret for omfanget av eposter i

lederlinje og bør kanskje ikke bruke opp oppmerksomheten til klinikk- og avdelingsledere på enkeltkurs.

Bør informasjon gå i lederlinjen for ting som det bør gjøres spesielt oppmerksom på? Kan vi regne med at de som er interessert i kursporteføljen finner det på nettsidene? Forslag om å ta det med i KlinmedNYTT og bruke administrative koordinatorene. Samtidig viktig å ansvarliggjøre ledere som skal ha fokus på de ansatte man skal lede. Kan tenkes at det skal tas med som lenke i medarbeiderskjema?

Sommerfest for administrativt ansatte ved Klinmed skal være 22. juni. Det er foreløpig 50 ansatte påmeldt. Påminnelse er sendt ut.