

Tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet – resultatene fra arbeidsmiljøseminarene

Dette er en oversikt over de tiltakene arbeidsgruppene på seminarene hadde satt opp. De er sortert instituttvis. De er IKKE omskrevet / redigert. Det er heller ikke foretatt noen omprioritering utfra hva som ble valgt som tiltak på fakultetsnivå (og tiltak på UiO-nivå). – Til bruk i FAMU våren 2012.

Tiltak som foreslås gjennomført på Institutt for klinisk medisin	
Prior	Innspill/Tiltak
1	Desentralisering av verneombudstjenesten for å bedre informasjonsflyt.
1	Få i stand en avtale mellom OUS-UiO og Ahus-UiO vedrørende en fellesfunksjon for verneombud. Ansvar: Instituttledelsen i samarbeid med sykehus og samarbeidsorganet. Tidsfrist: i løpet av 2011.
2	Klare retningslinjer for hva man tar opp med verneombud og hva man tar opp med leder.
2	Etablere en velferdspolitik. Få til en bedre tilhørighet for ansatte til universitetet. Etablere fellesskapsarenaer (kfr det tidl Rosendalseminaret). Ansvar: Avdelinger, men med instituttet som pådriver. Tidsfrist: kontinuerlig prosess, men bør starte nå.
3	Samordne vernetjenesten for OUS/Ahus og UiO. Forslag til frist: utgangen av året.
3	Tydeliggjøre ledelsesstrukturen [eks. bedre forhold mellom stipendiat og veileder. Tidsaspekt for gjennomføring. Rapportering utenom veileder.] Ansvar: Instituttledelsen: i løpet av 2011.

Tiltak som foreslås gjennomført på Institutt for helse og samfunn	
Prior	Innspill/Tiltak
1	Psykososiale problemer: Avdelingsledelse ta det opp med gruppa? Verneombudet holder temamøter? Ta opp tema på møte mellom ledelsen og vernetjenesten? Anonym spørreundersøkelse? I forbindelse med vernerunden? Trolig lurt å integrere det i den (møte)strukturen som allerede finnes ved avdelingen. Mål: I første omgang: Få frem mer bevissthet og kunnskap om dette, særlig blant verneombud og lederne. Bør være et tema minst 1 gang i året.
1	Gjøre verneombudene mer synlig ved at de presenterer seg ute i alle fagmiljø/avdelinger på møter. Rutiner for at VO inviteres halvårlig ut til fagmiljøene på møter. I tillegg må det lages presentasjon av de på instituttets for-ansatte-sider. Lenke til VO-oppgaver på sentral for-ansatte-sider. Frist: 30.4.2011 Ivaretar pkt 4 og 7.
1	Båttur i vår.
2	Tydeliggjøring av vernelinje/samspill vernelinje og ledelse Pågående prosess.
2	Ha faste sosiale møteplasser for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet. Eksempelvis kantiner, lønningspils. Miljøene må nedsette sosial komiteer. Lokale ledere tar ansvar for at det opprettes der ikke allerede er. Frist: 15. 5.2011 Ivaretar pkt 5 mtp psykososialt miljø.
2	Fredrik Holsts Hus: rengjøres bedre - oppgradering- dugnad? (fysisk/psykososialt arbeid)

Tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet – resultatene fra arbeidsmiljøseminarene

3	Arbeidsoppgaver som skaper distanse mellom vitenskapelige og administrative. – jfr. Vitenskapelige som pålegges administrative oppgaver. <ul style="list-style-type: none"> • Forsøke å komme frem til mer smidige administrative rutiner/løsninger. • Forklare/grunngi hvorfor arbeidsoppgaver blir pålagt ansatte. • Skape bedre forståelse mellom adm. og vit. ansatte Løpende prosess. Inkludere alle administrative ledere i dette arbeidet ved enhetens avdelingsledermøtene .
3	Psykososialt arbeidsmiljø skal være tema i medarbeidersamtaler. Ansvar: alle ledere Frist? Ivaretar pkt 3 og 5
3	Tilrettelegge for møtesteder for alle (admin. og vit.)
4	Kantinen videreført område Ullevål (holde vedlike forhold mellom vit og admin)– frist sommer 2011.

Tiltak som foreslås gjennomført på Institutt for medisinske basalfag	
Prior	Innspill/Tiltak
1	Bedre kunnskap om verneombudets funksjon og hva de faktisk kan gjøre, for å motvirke frykt / usikkerhet med å melde problem.
1	Flere felles samlinger og mer kontakt på tvers av avdelingene. Uformelle samlinger og fagseminarer for et bredere publikum. Eks bruke studentpuben Tiltak: opprette arbeidsgruppe som planlegger årlige samlinger.
1	Bør få mer konsekvenser når HMS- rutiner brytes f.eks på Laboratoriene, veldig forskjellig praksis ved grupper og forskjellige personer, mangler sanksjonsmiddel
2	Sørge for oppfølging av ny lederstruktur og gjennomføring av medarbeidersamtaler. Tydelige beskrivelser av roller og oppgaver. Instituttledelsen: oppfølging høst 2011
2	Gruppeledere bør presentere nye ansatte for verneombudet ved avd og info om verneombudets rolle.
3	Instituttledelsen må sørge for tettere og godt samarbeid med Teknisk avdeling, UiO, få større innflytelse på prioriteringer og være delaktige i planer og prosesser.
3	Mer tydelig informasjon om hva som er akseptabel atferd på arbeidsplassen også i forhold til studenter, rot på histologisalen, toalettpapir og kopper flyter rundt

Tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet – resultatene fra arbeidsmiljøseminarene

Forslag til tiltak på UiO-nivå		
Prior	Innspill/Tiltak	Forslags-stiller
1	Pålegge sterkere krav til ledere om viktigheten av HMS-arbeidet.	Klinmed 1
1	Stimuleringstiltak slik at hele miljøet og enkeltpersoner ser seg tjent med HMS-arbeidet og får ansatte til å ta på seg vervet som verneombud. Ansvar: Fakultets- og universitetsledelse. Frist: starte nå, bør være implementert i løpet av 2012.	Klinmed 2
1	Grunngivelse av hvorfor adm. arbeidsoppgaver gis til vit. ansatte. <ul style="list-style-type: none"> • Verktøy bør tilpasses til behovet vitenskapelige opplever. 	HELSAM 1
1	Kompetanse ift ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Forebyggende tiltak og faresignaler. Hva skal VO og ledere være på vakt for? Er UiO en lærende organisasjon ift saker som skjer med arbeidsmiljøet. Frist? Ansvar?	HELSAM 2
1	Når HMS påkrever endring i infrastruktur må det finnes gode nok tiltak og innflytelse til å påvirke Teknisk avdeling sitt arbeid.	IMB A
1	- Satsning på inneklime, vedlikehold og infrastruktur. - Styrke Teknisk avdeling så det kan tilbys vaktmestertjenester og lokal støtte til flytting, reparasjoner, mindre utbedringer. Ansvarlig: Universitetsdirektøren. Januar 2012	IMB C
1	Nyansatte og faste ansatte bør få et seminar om hva som skaper et godt psykososialt arbeidsmiljø m.m.	IMB D
2	Tydliggjøre organisasjonen. Støtte ledere som tar ansvar. Ansvar: Universitetsledelsen.	Klinmed 2
2	HMS seksjonen må i større grad ta stilling til praktisk operasjonalisering- det mangler rådgivning som bidrar til å løse enhetenes praktiske problemer (eks avfallshåndtering). Ansvarlig: Universitetsdirektøren	IMB C
2	Bedre oppfølging av vitenskapelige veiledere og gruppeledere – bør de ha et eget forum?	IMB D
3	Ansvarliggjøring også av den enkelte ansatte. Ikke bare VO og lederne. Vi må skape en åpenhetskultur, hvor de ansatte bryr seg om hverandre. Kulturbevissthet hos alle ansatte.	HELSAM 2

De vedtatte tiltakene

1. Bedre HMS-kompetanse

Utvikle et opplæringsprogram som treffer målgruppene bedre (verneombud, HMS-koordinatorer, ledere og andre). Opplæringen bør tildels integreres i lederopplæringsprogrammene og tildels være modulbasert slik at det kan gis opplæring i HMS-områder som kun gjelder enkelte enheter (f.eks. kjemikalier og feltarbeid).

2. Tydeligere roller innen HMS

Hvem som har hvilke roller innen HMS i organisasjonen avklares og tydeliggjøres, inkludert en mer utfyllende beskrivelse av hvilke oppgaver som ligger til hvem.

3. Bedre informasjon om bedriftshelsetjeneste og HMS-stab

I forbindelse med utarbeidelsen av første årsplan for arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjeneste, gis det også informasjon om bedriftshelsetjeneste og HMS-stab.

Tiltak for å utvikle arbeidsmiljøet – resultatene fra arbeidsmiljøseminarene

Forslag til tiltak på fakultetsnivå		
Prior	Innspill/Tiltak	Forslags- stiller
1	Pålegge sterkere krav til ledere om viktigheten av HMS-arbeidet.	Klinmed 1
1	Stimuleringstiltak slik at hele miljøet og enkeltpersoner ser seg tjent med HMS-arbeidet og får ansatte til å ta på seg vervet som verneombud. Ansvar: Fakultets- og universitetsledelse. Frist: starte nå, bør være implementert i løpet av 2012.	Klinmed 2
1	Kompetanse ift ivaretagelse av det psykososiale arbeidsmiljøet. Forebyggende tiltak og faresignaler. Hva skal VO og ledere være på vakt for? Er UiO en lærende organisasjon ift saker som skjer med arbeidsmiljøet. Frist? Ansvar?	HELSAM 2
1	Samlokalisering- nye lokaler- frist	HELSAM 3
1	Nyansatte og faste ansatte bør få et seminar om hva som skaper et godt psykososialt arbeidsmiljø m.m.	IMB D
2	Formalisering av vernelinjen og møtестruktur for VO på fakultetsnivå. For å sikre opplæring av nye VO og regelmessig oppfølging. Frist? Ansvar: fakultetsverneombud	HELSAM 2
2	Årlig medarbeiderundersøkelse. Poengtere viktigheten av medarbeidersamtale og vernerunder.	Klinmed 1
2	Bedre oppfølging av vitenskapelige veiledere og gruppeledere – bør de ha et eget forum?	IMB D
3	Ansvarliggjøring også av den enkelte ansatte. Ikke bare VO og lederne. Vi må skape en åpenhetskultur, hvor de ansatte bryr seg om hverandre. Kulturbevissthet hos alle ansatte.	HELSAM 2

De vedtatte tiltakene:

- Sørge for lederfokus på:
 - gjennomføre obligatoriske kurs
 - HMS i det daglige - inkludere vernelinjen
 - tilfredsstillende arbeidsvilkår for verneombud
 - alle nyansatte presenteres for verneombud
 - presentasjon av verneombudene på enhetenes nettsider
 - sikre godt samarbeid mellom ledere og vernelinjen
 - gjennomføre medarbeidersamtaler og vernerunder
- Leders ansvar at verneombud inviteres med på aktuelle møter i fagmiljøene.
- Avholde ett møte i semesteret hvor alle fakultetets verneombud, instituttledere, administrative ledere (kontorsjefer), fakultetsdirektør, assisterende fakultetsdirektør samt HMS-koordinatorer møtes. Utveksling av erfaringer, diskutere utfordringer på tvers av fakultetet, hvordan fungerer verneombudsarbeidet.