

Handlingsplan for et positivt og inkluderende arbeidsmiljø - Institutt for helse og samfunn. Mai 2012

Prioritet	Utfordring	Tiltak	Antatt kostnad	Tidsfrist	Ansvarlig person
LEDERE					
	Ledere må pålegges krav om gjennomføring av relevant lederutvikling.	Lederutvikling. Generelt lederkurs for alle med lederansvar (UiO-regi) som inkluderer HMS-opplæring. Andre relevante kurs kan være kurs i medarbeidersamtaler, prosjektledelse, intervjueteknikk.	Noen kurs koster litt.	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar
	Vitenskapelig tilsatte prioriterer dette i liten grad.	Gjennomføre medarbeidersamtaler	0	Årlig	Alle med personalansvar
		Dialog med verneombud. Invitere verneombud på aktuelle møter	0	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar
		Opprettholde faste møtestrukturer	0	Kontinuerlig	Alle med personalansvar
		Legge til rette for at de ansatte kan delta i utviklingen av egen arbeidsplass	0	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar
		Ha fokus på felles faglige arrangement som kan bidra til et godt arbeidsmiljø.	Koster	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar
		Faste sosiale møteplasser (felles lunjsemøter, julebord, sommeravslutninger, påskelunjer etc)	Koster	Kontinuerlig	Alle ledere med personalansvar
		Gjennomgå og videreutvikle rutinebeskrivelser innenfor de ulike administrative funksjonene.	0	2013	Administrative ledere
HMS I DET DAGLIGE OG VERNELINJA					
		Gjennomføre vernerunder med verneombud. Koordineres med avdelingslederne.	0	Årlig	Områdeledere
		Fortløpende møter/ dialog med vernelinja	0	Kontinuerlig	Områdeledere

		om aktuelle saker og oppfølging av gjennomførte vernerunder.			
		Fortløpende møte/ dialog om det psykososiale arbeidsmiljøet.		Årlig	Alle ledere med personalansvar
		Videreutvikle instituttets hjemmesider på HMS , herunder presentasjon av verneombud på hjemmesider	0	Kontinuerlig	Områdeledere og webansvarlig/verneombud
	I 2014 kan vi ha en utfordring med å huse seniorer.	Emerituspolitikk . Opprettet kontor felleskap for seniorer som ønsker emeritusstatus,		Januar 2012	Områdeleder
	Koster mye med ergonomisk utstyr.	Det er gitt tilbud om tilpassing av arbeidsplass . Besøk av fysioterapeut (allmøte og individuelle avtaler), justering av stoler og bord. I tillegg vil det utstyres et testkontor for utprøving av ergonomisk utstyr for de som har behov for dette.	80.000	Jan/feb 2012	Områdeleder
	Stipendiater og post doc savner tverrfaglig og sosial arena.	I tillegg til allerede eksisterende Phd-forum planlegges det en miljøskapende arena for stipendiater og post doc ved instituttet vurderes	Inntil 10.000	Høstsemester 2012	Områdeledere
		"arbeidsmiljøgruppe" for å ansvarliggjøre de ansattes deltagelse i utviklingen av arbeidsmiljøet.		Kontinuerlig	
		Studentvelferdsmidler gis hvert program slik at studentene selv kan bidra til å ivareta eget arbeids- og læringsmiljø.	20.000 per program		
		Utvikle gode rutiner/ retningslinjer for bruk av kontorarealer .	0	Kontinuerlig	Områdeledere
	De vitenskaplige savner administrativ støtte i prosjektene. Kan vi løse dette gjennom et	Det vurderes en modell, med en pool av administrative faste stillinger som skal dekke fremtidige behov for administrativ prosjektstøtte . Slik at vi har medarbeidere	Prosjektene kjøper tjenestene.	Utredes og høsten 2012. gjennomføres evt. først i	Områdeledere og instituttledelse

	tilbud fra "basistjenesten"?	som kjenner systemet og raskt kan gå inn og dekke midlertidige behov i forskningsprosjektene og andre prosjekt som instituttet har behov for?		2013.	
	Tilpassing av kontor må dekes av basismidler, og ergonomiske møbler er dyre. Det har siste tiden vært økt etterspørsel og siden det ikke er satt av noen større sum på budsjettet er det behov for en rutine med bistand fra BHT (bedriftshelsetjenesten).	Det er i 2012 utarbeidet en rutine for tilpassing av arbeidsplass i forbindelse med belastningsplager , i samråd med bedriftslegen og bedriftsfysioterapeuten ved UiO. Et ledd i rutinen er at den ansatte kan prøve ut ergonomisk tilpasset utstyr før dette anskaffes. I den anledning etableres et " testkontor " for ergonomiske møbler ved område Lille Ullevål.	50.000	Høst 2012	Områdeleder
		Etablering av nettverk for administrativt tilsatte som arbeider med forskningsadministrasjon	Inntil 5 000 årlig	Vår 2012	Områdeledere
		Etablering av nettverk for studiekonsulenter	Inntil 7 000 årlig	Forsommer 2012	Områdeledere
		Opprettelse av trimrom på de to områdene som et tilbud for de ansatte til trening i arbeidstiden	koster	Kontinuerlig	Områdeleder
OMORGANISERINGSTILTAK					
	Mangler mulighet for å kjøpe lunsj i Fredrik Holstshus på området Lille Ullevål. Kantinen ble nedlagt 2011 pga dårlig lønnsomhet (lite studentgrunnlag).	Etter en brukerundersøkelse blant ansatte og studenter som konkluderte med det er behov for kantine går man nå ut med en offentlig anbudsrunde for å finne en leverandør av kantinedrift .	inntil 200.000 årlig	Eventuell oppstart i høstsemesteret 2012	Områdeleder
	Lokalene i Fredrik Holsts hus er gamle og slitt. UiO har ikke budsjett til å pusse opp.	Oppussing av inngangspartiet i Fredrik Holsts hus	100.000	Juni 2012	Arbeidsmiljøgruppen
	Behov for å samle avdelingene og	Det er nylig gjennomført en internflytting			

	administrasjonen samt å finne en mer effektiv utnyttelse av arealet.	ved område Lille Ullevål for å oppnå mer effektiv og rettferdig fordeling av arealene. Dette har hatt en positiv effekt på arbeidsmiljøet på mange måter.			
	Arealene i Fredrik Holsts hus har ikke vært grundig rengjort på nærmere 20 år.	Omfattende rengjøring Lille Ullevål. Flyttevask og boning av gulv, samtlige kontor,	200 000	Desember 2011	Områdeleder
		Oppgradering av møte- og spiserom på Lille Ullevål (innkjøp av nye gardiner, bilder, maling m.m)	40 000		Områdeleder og "arbeidsmiljøgruppen"