

**Handlingsplan for et bedre arbeidsmiljø
Institutt for klinisk medisin**

Prioritet	Utfordring	Tiltak	Antatt kostnad	Tidsfrist	Ansvarlig person
1	Samordningsavtale for HMS mellom UiO og OUS er lite konkret og vanskelig å forholde seg til i praksis.	Det nedsettes en arbeidsgruppe som skal konkretisere samordningsavtalen for HMS.		Arbeidsgruppe skal nedsettes innen september 2012. Frist for ferdigstillelse av arbeidet 31.12.2012	Instituttleder
1	Det er pr. i dag ingen formell avtale mellom UiO og Ahus for samordning av felles aktiviteter innen HMS. Instituttet ser det hensiktsmessig å få formalisert samordningen for HMS-området mellom UiO og Ahus på lik linje som mellom UiO og OUS.	Instituttet vil sette i gang et arbeid med å få til en samordningsavtale mellom UiO og Ahus.		2013	Instituttleder/nestleder Ahus
1	Det er fremdeles utfordringer knyttet til samhandling mellom instituttnivå og klinikknivå. Klinmed ønsker å bedre/styrke samarbeidet mellom instituttnivå og klinikknivå, herunder å arbeide for økt forståelse for felles utfordringer på tvers av nivåer.	I større grad benytte administrative koordinators kompetanse i saker som angår samhandlingen mellom klinikk og institutt, herunder bruk av tverrfaglige arbeidsgrupper for å videreutvikle rutiner og prosesser. Tilstrebe mer direkte kontakt mellom saksbehandlere på ulike nivå i organisasjonen. Arbeide videre med rutiner for tydeliggjøring av organisasjonens		Kontinuerlig	Instituttleder

Prioritet 1: Tiltak Klinmed allerede har forpliktet seg til å følge opp.

Prioritet 2: Tiltak Klinmed bør ha som mål å gjennomføre/iverksette.

		<p>oppgaver, eierskap til prosesser, linjer og ansvar, og gjøre dette kjent for alle ansatte.</p> <p>Jobbe med rutiner for å bedre informasjonsflyten mellom ulike organisatoriske nivå.</p> <p>Felles lederseminar med deltakelse fra institutt, forskningsledere og administrative koordinatører.</p>			
1	<p>Institutt for klinisk medisin registrerer en manglende opplevelse av UiO-tilhørighet blant de ansatte, spesielt ute i klinikkene. Dette synliggjøres blant annet ved manglende UiO-adressering i publikasjoner, manglende føring i HR-portalen, manglende rapportering av sykefravær m.m. Instituttet ønsker å sette fokus på denne problemstillingen, og arbeide for økt opplevelse av UiO-tilhørighet blant instituttets ansatte på alle nivå i organisasjonen.</p>	<p>Instituttledelsen vil sette problemstillingen på agendaen og, sammen med ledere på klinikknivå, definere og iverksette aktuelle tiltak både på institutt- og klinikknivå.</p>		Kontinuerlig	Instituttleder
2	<p>Institutt for klinisk medisin skal igjennom sin personalpolitikk medvirke til en god og meningsfylt arbeidshverdag for sine ansatte.</p>	<p>Følge opp medarbeidersamtalen.</p> <p>Gi de ansatte mulighet til å delta i fagutvikling som er nødvendig for å opprettholde sin kompetanse/relevant for den enkeltes oppgaveløsning.</p> <p>Informasjon og involvering av de</p>		Kontinuerlig	Instituttleder/alle med personalansvar

Prioritet 1: Tiltak Klinmed allerede har forpliktet seg til å følge opp.

Prioritet 2: Tiltak Klinmed bør ha som mål å gjennomføre/iverksette.

		<p>ansatte i saker som angår deres arbeidssituasjon og oppgaveløsning, herunder å gi de ansatte mulighet til å påvirke egen arbeidshverdag.</p> <p>Videreutvikle fellesskapsarenaer (sekretariatsmøte, nettverk for administrative koordinatorene, nettverk for attestanter og rekvirenter, nettverk for forskningsingeniører, sosiale møteplasser).</p>			
2	<p>Liten interesse for HMS ute i fagmiljøene kan føre til for liten grad av involvering, oppfølging og mulighet til å ta ansvar for/påvirke eget arbeid og egen arbeidssituasjon.</p> <p>En stor utfordring å rekruttere et tilstrekkelig antall verneombud.</p>	<p>Gi ledere og verneombud økt HMS-kompetanse ved blant annet å tilrettelegge for deltakelse på relevante kurs.</p> <p>Etablere et velfungerende LAMU som vil bidra aktivt inn i saker som angår arbeidsmiljøet.</p>		2012	Instituttleder
1	<p>Det er uklart for mange av instituttets ansatte hva som er verneombudets rolle.</p>	<p>Utarbeide klare retningslinjer for hvilke problemstillinger som tas opp med verneombud, og hvilke som tas opp med nærmeste leder, herunder å gi ansatte og ledere bedre informasjon om verneombudenes rolle/funksjon og relevante rådgivende funksjoner ved institutt, fakultet og UiO sentralt.</p> <p>Mulighet for deltakelse i løpende kompetanseutviklingstiltak for verneombud ved UiO.</p>		2012	LAMU

Prioritet 1: Tiltak Klinmed allerede har forpliktet seg til å følge opp.

Prioritet 2: Tiltak Klinmed bør ha som mål å gjennomføre/iverksette.

		Presentasjon av verneombudene på instituttets hjemmesider.			
2	Institutt for klinisk medisin er spredt over et stort geografisk område og har over 700 ansatte. Det er pr. i dag liten kunnskap på instituttnivå om lokale arbeidsmiljøforhold.	Det skal gjennomføres en arbeidsmiljøundersøkelse, eventuelt som del av fellesprosjekt på UiO, for å fremskaffe systematisk kunnskap om lokale arbeidsmiljøforhold slik at det kan settes i gang målrettede tiltak.		2013/2014	LAMU
1	Institutt for klinisk medisin har, med virkning fra 1.1.2012, opprettet vernestruktur i tråd med instituttets nye organisering. Det er pr. i dag noe usikkerhet rundt hensiktsmessigheten av denne strukturen ute i fagmiljøene. Arbeidsgruppen som utarbeidet forslag til ny vernestruktur har dessuten, i sin rapport av 15.11.2011 , anbefalt at vernestrukturen revurderes i løpet av et år. Denne anbefalingen fikk støtte av fakultetets LAMU på møte 29.11.2011.	Det skal nedsettes en arbeidsgruppe som skal vurdere hensiktsmessigheten av dagens vernelinjestruktur, herunder komme med anbefalinger mht endringer der det kan være hensiktsmessig.		Første kvartal 2013.	Instituttleder

20.06.2012

Prioritet 1: Tiltak Klinmed allerede har forpliktet seg til å følge opp.
 Prioritet 2: Tiltak Klinmed bør ha som mål å gjennomføre/iverksette.