

# Referat MED-LAMU 3.9.2014

---

Til stede:

Arbeidsgiversiden: Bjørn Hol, Eva Mjelde og Knut Tore Stokke

Arbeidstakersiden: Espen Lyng Andersen (leder MED-LAMU) og Maria D.H. Nesteby

Observatører: Oda Lockert(studentrepresentant)

BHT: Trine Evensen

AMU: Asle Fredriksen

Sekretariat: Liv B. Finess

## Sak 24/2014 Godkjenning av møteinnkalling

Godkjent

## Sak 25/2014 Godkjenning av referat fra forrige MED-LAMU

Det var ingen kommentarer til referatet fra forrige MED-LAMU (21.5.2014).

## Orienteringssaker

### Sak 26/2014 Kort orientering fra fakultetsledelsen

1. Oppfølging av sak 44/2013 om renhold for ansatte med arbeidsplass i OUS: Fakultetet har sendt brev til det sentrale arbeidsmiljøutvalget, AMU og bedt de om å behandle saken. I brevet ber fakultetet om at AMU ber universitetsledelsen om å bevilge ekstra midler til EA slik at de kan overta renholdet i de angitte områdene fra 2015. Alternativt at universitetsledelsen pålegger EA å påta seg denne oppgaven innenfor de budsjetttrammene de får. Saken behandles i AMU-møtet 13.oktober.
2. Omorganiseringen på IMB: Det er nedsatt en ressursgruppe med 5-6- vitenskapelige ansatte for å planlegge implementeringen av den vedtatte organisasjonsendringen. Ass. Fakultetsdirektør vil i tiden fram til nyttår bidra inn i prosessen og ha tilholdssted på IMB to dager i uken–torsdager og fredager. Det vil bli lagt vekt på god informasjon til alle ansatte om de pågående prosjektene det arbeides med. De viktigste av disse er:
  - Omlegging av stedkoder
  - Lederroller/fullmakter
  - RekrutteringØkonomifordelingsmodell m/fullmakter skal behandles i Instituttråd i september.

### Sak 27/2014 Kort orientering fra lokalt hovedverneombud

1. Lokalt hovedverneombud har sammen med Hovedverneombudet på UiO har hatt møte med ledende verneombud på IMB for å være forberedt hvis det dukker opp mediasaker i forbindelse med omorganiseringen på IMB.
2. Saken om renhold ute på sykehusene omfatter også Helsam da de har ansatte i Forskningsveien 2B som er et bygg tilhørende Rikshospitalet. Dette området er også nevnt i forbindelse med brevet til EA tidligere og nå i brevet til AMU.

## **Sak 28/2014 Bruk av Bedriftshelsetjenester(BHT) – rapport for 1.tertial 2014**

Trine Evensen ga en kort oppsummering av bruken av BHT så langt i 2014. Det er IMB som er den enheten som bruker BHT mest aktivt. Dette skyldes utfordringer knyttet til dyrestallen og disseksjonssalen og bruk av formalin. I tillegg har det vært en del arbeidsplassvurderinger på de fleste enhetene. Bruken av BHT i sykefraværsoppfølging har også økt noe. Fra 1.juli er kravene til oppfølging fra arbeidsgiver endret – nye krav til oppfølging ligger på nettet.

Fra arbeidsgiversiden ble det uttrykt ønske om at rapportene ble satt opp per enhet ved neste rapportering.

## **Sak 29/2014 Ledelsens gjennomgang for 2013 fra Klinmed**

Den vedlagte tiltaksplanen fra Klinmed ble tatt til etterretning. Mange av medarbeiderne har 20 % stilling ved instituttet. Det er ikke naturlig at det stilles krav om medarbeidersamtaler med disse – det er hovedarbeidsgivers ansvar!

Helsam og IMB har også gjennomført Ledelsens gjennomgang, men har ennå ikke sendt fakultetet tiltaksplanene sine til orientering slik det er bedt om i eget brev til instituttene av 9.5.2014.

## **Sak 30/2014 ARK – undersøkelsen på Helsam**

ARK v/Helsam ble gjennomført med eksterne prosessledere noe som opplevdes som positivt da gjennomføringen ble gjort raskt og effektivt og ga god balanse i forhold til å veilede lederne. Tilbakemeldingsmøtene ble lagt inn i ordinær møtестruktur. Svarprosenten var på 69 for instituttet somhelhet. Funnene ikke bekymringsfulle, men tidspress ble gjennomgående trukket fram som utfordrende. Noen tiltak må løftes fram i forbindelse med budsjettarbeidet fremover.

## **Sak 31/2014 ARK ved fakultetsadministrasjonen**

Oppfølging av fra sak 20/2014 – justerte tiltaksplaner og oppsummeringer per seksjon var vedlagt saken. Noen kommentarer til saken:

- Folk med høy kompetanse forventer karriereutvikling i jobben
- Hvordan innarbeide ny kompetanse i den daglige rutinen
- Folk må flytte på seg for å kvalifisere seg til nye oppgaver
- Kompetanseutvikling er et lederansvar
- Karriereutvikling kan skje gjennom deltakelse i prosjekter, utveksling, studiebesøk, hospitering, jobbrotasjon, etc.

## **Vedtaksaker**

### **Sak 32/2014 Nedsetting av valgstyret for perioden 2015 - 2017**

MED-LAMU gjorde følgende vedtak:

MED-LAMU oppnevner valgstyret i henhold til fremlagte forslag.

## **Referatsaker**

### **Sak 33/2014**

Referat fra møte i Klinmed-LAMU 20.6.2014 – ingen kommentarer

Referat fra møte i IMB-LAMU 12.6.2014 – ingen kommentarer

---

### **Sak 34/2014 Eventuelt**

Ingen saker