




NOTAT

Til:	Fakultetsstyret				
Fra:	Fakultetsdirektøren				
Kopi:	Vararepresentantene, instituttene, fak.adm. ledelse				
Gjelder:	FORESLÅTTE TILTAK SOM OPPFØLGING AV LÆRINGS OG ARBEIDSMILJØUNDERSØKELSEN VED OD				
Møte:	MØTE I FAKULTETSSTYRET TIRSDAG 20. APRIL 2010				
Saksbehandler:	Leif E. Jensen				
Dato:	09.04.10	Signatur:		Saksnummer:	2008/10184

FORSLAG TIL VEDTAK:

Fakultetsstyret tar til etterretning forslag til tiltak som oppfølging av lærings og arbeidsmiljøundersøkelsen ved OD

Forslag til tiltak har vært behandlet i Odontologisk Studentutvalg(OSU), i drøftingsmøte med fagforeningene, i Lokalt arbeidsmiljøutvalg på fakultetsnivå(LAMUf), i kontaktutvalgsmøter med studentene, samt overfor verneombudene.

Fakultetet har informert om tiltakene overfor Arbeidsmiljøutvalget(AMU) og Læringsmiljøutvalget (LMU) ved UiO, overfor universitetsledelsen, samt i allmøte for alle ansatte og studenter ved fakultetet.

Fakultetets prioriterte tiltak; 1. Informasjon og kommunikasjon
2. Kompetanseutvikling
3. HMS-opplæring

For noen av tiltakene vil det påløpe øke utgifter, utgifter som er satt av i fakultetets budsjett for 2010. Det gjelder blant annet satsning på kompetanseutvikling/HMS opplæring ved IKO(kr 300 000), formalisert forskerutdanning med MED(10 % stilling), samt ulike sosiale tiltak. Andre tiltak som medfører økte kostnader vil vi søke finansiert av UiO sentralt (bla. gjennom opplæringskomiteen).



UNIVERSITETET I OSLO

DET ODONTOLOGISKE FAKULTET

Foreslåtte tiltak som oppfølging av lærings og arbeidsmiljøundersøkelsen ved Det odontologiske fakultet

- *Forslag til Fakultetsstyret i møte 20. april 2010*

Prosess

Forslag til tiltak har vært behandlet Odontologisk Studentutvalg(OSU), i drøftingsmøte med fagforeningene, i Lokalt arbeidsmiljøutvalg på fakultetsnivå(LAMUf), orientert om i kontaktutvalgsmøter med studentene, samt overfor verneombudene.

Fakultetet har informert om tiltakene for Arbeidsmiljøutvalget(AMU) og Læringsmiljøutvalget (LMU) ved UiO, overfor universitetsledelsen, samt i allmøte for alle ansatte og studenter ved fakultetet.

Overordnede mål:

- Et overordnet fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet på alle ledd i organisasjonen slik at arbeidsmiljøet og læringsmiljøet blir preget av likeverd, respekt og åpenhet
 - et kontinuerlig forbedringsarbeid når det gjelder HMS
 - utstrakt medvirkning fra alle ansatte og studenter
 - utøvelse av tydelig ledelse
 - identifisere aktuell HMS-risiko
 - konkret ansvars plassering i HMS arbeidet
 - tilpasset beredskap.
- Mobbing: forebygging og håndtering
- Trivsel settes tydelig på dagsorden

Foreslåtte tiltak

Kommunikasjon og informasjon

- HMS settes på dagsorden på alle institutt og fakultetsstyremøter
- Forberede studentene bedre på den kliniske læringssituasjonen i 5. semester
- Etablere fadderordning for studentene fra 6.semester
- Kliniske kontaktutvalgsmøter mellom studentene og klinikkledelsen –etablert –1 g. pr. mnd eller oftere ved behov –en arena for fortrolig dialog
- Faste møtepunkt (seminarer) for alle administrativt ansatte –foreløpig 3 ganger dette semester (første 26.februar 2010)
- Ansatte i fakultetsadministrasjonen inviteres til møter med fagledere og klinikkledere for å bedre dialog
- Opprettholde kontaktmøtene mellom studentene og IOB
- Utarbeide etiske retningslinjer for ansatte og studenter (med basis i lovverket inkl helselovverket). Etiske retningslinjer informeres til alle nye studenter og tilsendes ansatte sammen med arbeidsavtalen
- Etablere fokusgrupper som metode for styrking av arbeidsmiljøet i samarbeid med HMS avdelingen, LAMUf og lokal verneorganisasjon. Tema: Arbeidsmiljø som et kulturbegrep/verdi; informasjon og kommunikasjon
- Prodekaner og dekan i lunsjmøter med fagavdelingene og klinikkene

Seminar/kompetanseutvikling

- Skape faglig felles arena –et felles løft og stimuli for det vitenskapelige personale. Koordinert satsing på et årlig stort internasjonalt møte –felles for alle fagdisipliner. (IADR 2011)
- HMS kurs for alle ledere, fagledere, klinikksjefer, oversykepleiere, administrative ledere, instituttledere (obligatorisk). Fokus på at fakultetet både er en helseinstitusjon og en kunnskapsbedrift
- Lederutviklingskurs –med fokus på å planlegge UiOs nye kunnskapsmodul som er et opplæringsprogram for ledere
- Kompetanseheving for ansatte i teknisk/administrative stillinger –avsatt en pott på kr 300 000 hvorav kr 100 000 øremerkes skolering innenfor HMS.

Studentenes evalueringsordninger

- Dekanetet møter ved enkelte av de muntlige evalueringer
- Midtveiseevalueringer (muntlige) systematiseres. Lages rapport fra evalueringene som skal gå til semesterutvalgslederne og fagledere, som siden rapporterer til prodekan.
- Tilsetting av tilsynssensor for evaluering av studietilbudet ved fakultetet
- Sluttrapport ved hvert semester opprettholdes, men spørsmålene reduseres/forenkles til ca 3-4 spørsmål

Opplæring og veiledning

- Eget opplæringsprogram i veiledningspedagogikk for instruktørene etter modell av tannpleierutdanningen
- Obligatorisk dagsseminar for alle ansatte ved IKO med tema: Flerkulturell, samhandling og kommunikasjon –over 2 dager.
- Formalisert samarbeid med MED om forskerutdanning(introduksjonskurset) gjennom en 20 % delt stilling. Målet er å heve kvaliteten i veiledningsstrukturen for stipendiater.
- Forbedre tilsettingsprosessen for stipendiatene

Lønnspolitikk

- Lønnspolitikk for instruktørene. Strategi for å løfte gruppen i forbindelse med sentrale justeringsforhandlinger. Alternativt gjennom lokale forhandlinger for å rette opp skjevheter.

Sosialt

- Sommerfester ved IKO(hvor også fakultetsadministrasjonen deltar) og ved IOB.
- Se på muligheten for å få etablert en egen ansattkantine
- Prolongering av tiltak i 2009; Felles juleavslutning for alle administrative ansatte ved fakultetet

HMS - arbeid

- På IKO er en stilling(økt fra 50% til 100%) som rådgiver nå øremerket for HMS arbeid inklusiv oppfølging av sykemeldte, IA og konflikthåndtering. Viktig funksjon for å sikre at HMS arbeidet og tiltakene blir fullt opp.

Utfordringer:

- Beskrive et tidsperspektiv for tiltakene
- Identifisere indikatorer som gjør det mulig å måle tiltakenes effektivitet
- Sikre en kontinuerlig informasjonsflyt slik at tiltakene blir synliggjort også for nye arbeidstakere
- Prioritere blant tiltakene –hva er mest viktig og få på plass først.

19 MAR 2010

Vedrørende foreslåtte tiltak som oppfølging av arbeids- og læringsmiljøundersøkelsen ved OD

Dokumentet ble gjennomgått på OSU-møte 18.03.2010. Under følger et sammendrag av de tiltakene vi ser på som viktigst å få gjennomført.

Det er tydelig at det i tiden fremover vil bli et stort fokus på HMS, noe vi ser på som utelukkende positivt. Både studenter og ansatte trenger å bli bevisste de rutinene som foreligger ved for eksempel stikk- og kuttskader. Studenter som har stukket seg og som selv ikke er sikre på rutinene har opplevd at sekretærer som har vært tilstede på klinikken ved situasjonen ikke har kjent til rutinene eller hvor man finner informasjon om dem. HMS trenger tydeligvis et langt større fokus, og rutiner bør nok bli enda lettere tilgjengelige enn de allerede er. Et forslag kan være å henge opp et skriv på en av tavlene på klinikken der det står punktvis hva man må ta hensyn til ved stikk- eller kuttskader. Det bør også være et krav at samtlige klinikksekretærer er godt informert om HMS-rutiner, siden det er disse som oftest blir kontaktet av studentene i skadesituasjoner.

I resultatene fra arbeids- og læringsmiljøundersøkelsen fra 2009 kom det tydelig fram at studenter etterlyste bedre opplæring av instruktørtannlegene mtp pedagogikk. Vi registrerer forslaget om at instruktørene skal gjennomgå et eget opplæringsprogram i veiledningspedagogikk og stiller oss svært positive til dette. At det i tillegg foreslås mer kursing og informasjon om hvordan man skal kommunisere godt i en organisasjon med ansatte og studenter fra mange ulike kulturer er et godt tiltak.

Kontaktmøtene mellom instituttledelsen på IOB og møtene mellom kullkontakter, OSU-leder, kliniksjefer og instituttleder på IKO er tiltak som allerede er i gang og disse fungerer godt. Møtene på IOB har foregått i en årrekke, og vi ser for oss at møtene på IKO også arrangeres i fremtiden.

Fadderordningen for 5.semester og bedre informasjon om hva som venter i klinikken er viktige for at studenter skal vite litt av hva de må omstille seg til etter hvert som de får større ansvar. Dette er svært positive tiltak, og de av 5.semesterstudentene som deltok på faddermøtet i februar 2010 så ut til å være positive til tanken om å ha "sin" person på et høyere kull å henvende seg til. Vi anbefaler at dette også blir arrangert i fremtiden, særlig når propedeuten flytter til Gaustad. Det vil bli viktig å danne sterke bånd mellom propedeut og klinikk når de er geografisk adskilt.

De etiske retningslinjene for studenter og veiledere ved OD er gjennomgått som egen sak i OSU. Se eget skriv.

mvh *Ragnhild Henningsen*
OSU-leder