

**Referat fra møte LAMU-UV**

**Dato: 4.12.2023**

**Tid og sted: kl. 13.00 – 14.30 på Fakultetsstyrerrommet HES**

**Arbeidsgiverrepresentanter**

**Til stede:** Bård Kjos, Rolf Vegar Olsen og Eli K. Kåsamoen

**Arbeidstakerrepresentanter**

**Til stede:** Trine Smestad (leder), Sigurd Hasle, Gunnhild Nedberg Grønliid (vara)

**Studentrepresentant:** Sarosh Rafi og Sebastian Leite Snell

**LHVO:** Kristin Flood Strøm

**Fra BHT:**

**HMS-koordinator / utvalgets sekretær:** forfall

**Andre deltakere:**

**Agenda:**

**1) Forslag til møtekalender 2024**

LAMU har minst fire møter i året ca 2 uker etter AMU-møter på UiO. Dette for å se om det er noe på agendaen eller i referatet som vil være aktuelt for LAMU.

**Konklusjon: LAMU fortsetter med samme frekvens og tidsperioder som i 2023.**

**2) Forslag til fokusområder 2024**

- a. Synliggjøre vernerollen/LAMU
- b. Fellesprosjekt etterkant av ARK 2022/23
  - i. Fokus på arbeidsmiljø rekrutteringsstillinger særskilt

**Konklusjon: begge fokusområdene videreføres inn i 2024.**

**3) Status ARK 2023/24**

Se presentasjon.

**Konklusjon: Status ble tatt til etterretning.**



#### 4) Arbeidsgiversiden leder LAMU 2024

Det ble kort orientert om at arbeidsgiversiden leder LAMU i 2024.

#### 5) Faste saker

##### a. Nytt fra LHVO

LHVO orienterte fra siste AMU på UiO. AMU skal utarbeide nye HMS-mål. Sykefraværspersent på UiO skal ikke overstige 4 %. 90 % av innrapportering va uønskede hendelser skal rapporteres og kategoriseres innen 5 dager. Det skal være fokus på arbeidsforholdene for verneombud på UiO. Det jobbes med LAMU-seminar 2024. For referat fra AMU: <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2023/mote-4/referat-mote-4.html>

##### b. Nytt fra ledelsen

###### i. Areal og organisasjonsprosjekter

CREATE var planlagt ferdigstilt februar 2024. Ny frist er tentativ april/mai 2024. Det ble orientert om flytting av miljø i Forskningsparken. For å få plass vil noen arealer i Helga Eng's hus bli endret fra lesesalsplasser til kontorplasser. Konkret vil de påvirke lesesalsplassene i 3. etasje. Studentene har levert merknader til fakultetet og innspill til hva som vil kunne kompensere for endringen. Blant annet er det foreslått oppussing av den store lesesalen.

###### ii. Kutt i bevilgninger

Fakultetsdirektøren orienterte om kutt i bevilgning i studieavgift og fordelingsnøkkelen på denne kostnaden.

#### 6) Eventuelt

##### a. Nytt fra studentrepresentantene

Studentene informerte om at de hadde hatt lunsj med dekanen og at de hadde løftet fram behov og ønske om renovering av kollokvierom i kjelleretasjen. Det foreslås installert taklys som simulerer dagslys for å gjøre kjellerrommet mer attraktivt. Dametoiletet i 2. etasje trekkes fram som en fasilitet som trenger renovering. Toalettet er slitt og stygt.

Avslutningsvis ble Trine Smestad takket for sin innsats om LAMU-leder i 2023.

Trine Smestad  
LAMU-leder

Anders Moss  
LAMU-sekretær

Kopi: BHT, HVO og EA



Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser

ARK ved UV 2022-2023- evaluering og avslutning



# Status

- Evaluering del 2 (siste) besvart av ledere og verneombud oktober/november
- ARK-prosessen 2022-2023 formelt avsluttet per november
- Lokalt arbeid med implementering og utvikling av tiltak pågår videre og frem til neste ARK-gjennomføring i 2024





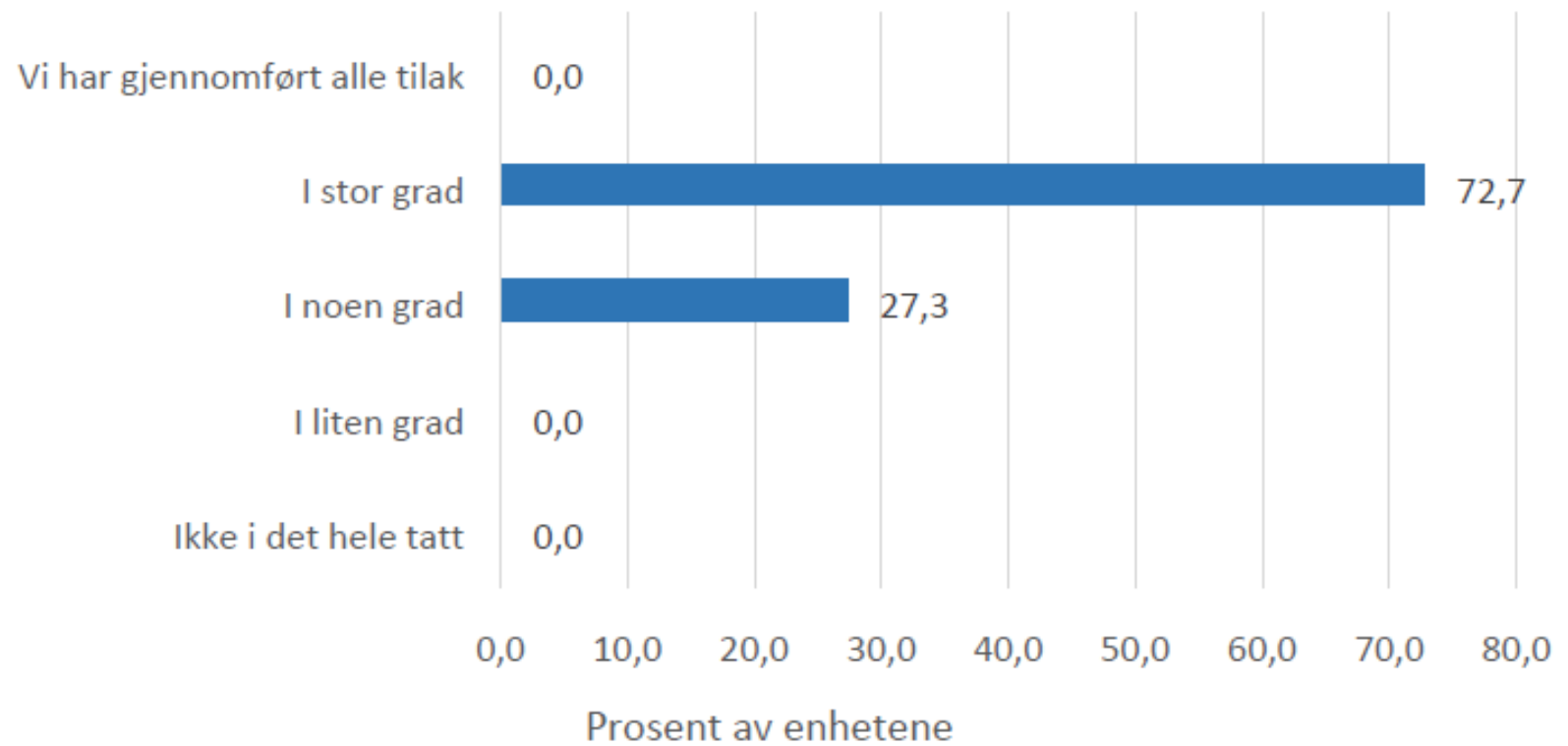
# Evaluering del 2

---

- Nettskjema sendt til alle ledere 18.oktober 2023.
  - Fylt ut i samarbeid mellom leder og verneombud ved alle enheter som gjennomførte ARK
- Spørsmål om gjennomføring av arbeidsmiljøtiltak, tiltak som har fungert, hvordan arbeidet følges opp, måloppnåelse og hva som kunne gjort ARK til et bedre verktøy

# Gjennomføring av arbeidsmiljøtiltak

---



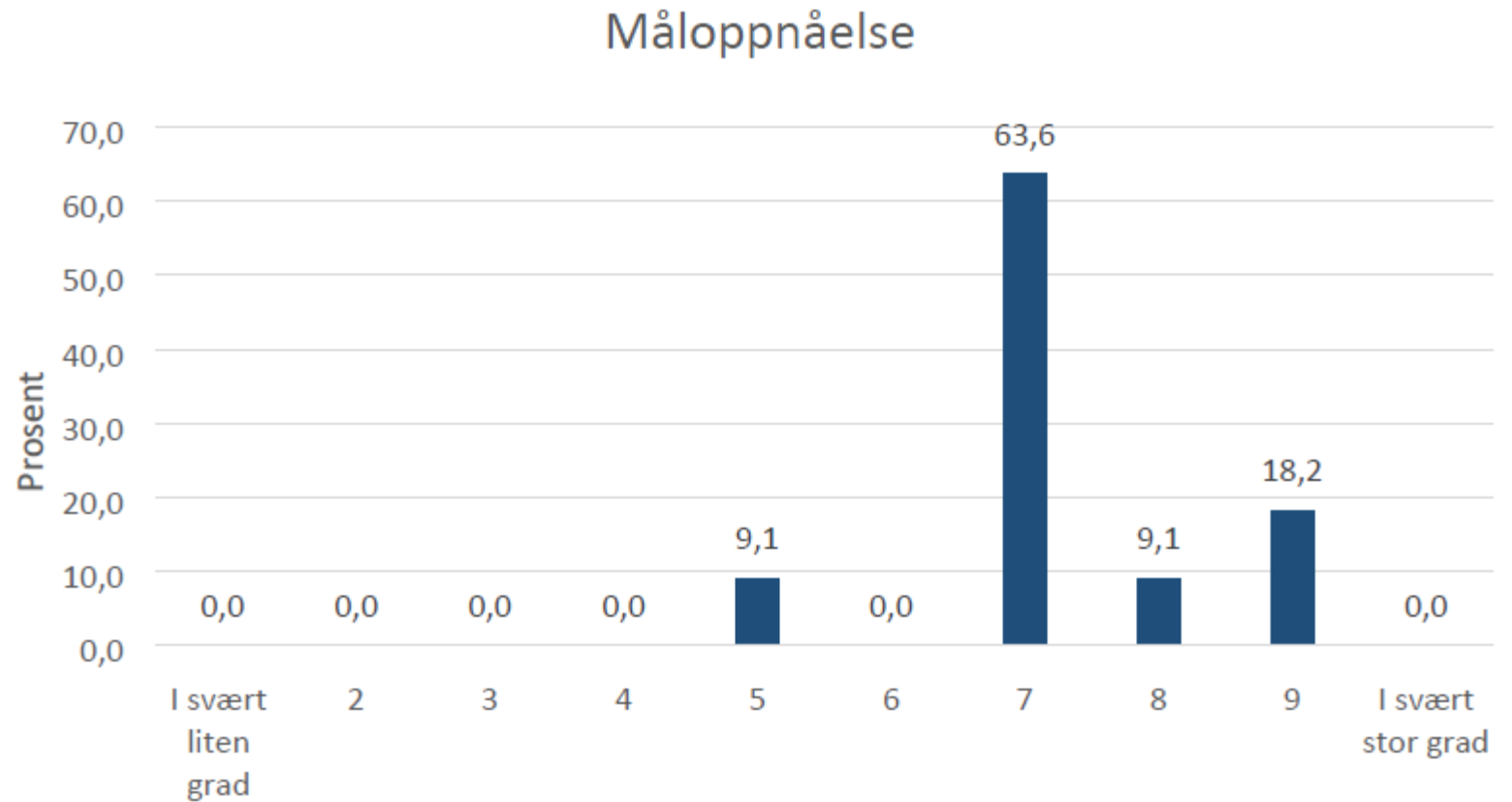
## Oppfølging av iverksatte tiltak

Enhetene viser til kontinuerlig arbeid med tiltak, og jevnlig revisjon og evaluering av handlingsplan, eks:

- ARK er tilknyttet andre pågående prosesser (eks flytteprosess)
- Handlingsplan følges opp i personal-/fellesmøter
- Handlingsplan følges opp i års- og strategiplan
- ARK har bidratt positivt, eksempelvis innen kommunikasjon mellom ansatte
- Det jobbes systematisk med involvering av ansatte i tiltaksarbeidet

# Oppfatning av måloppnåelse

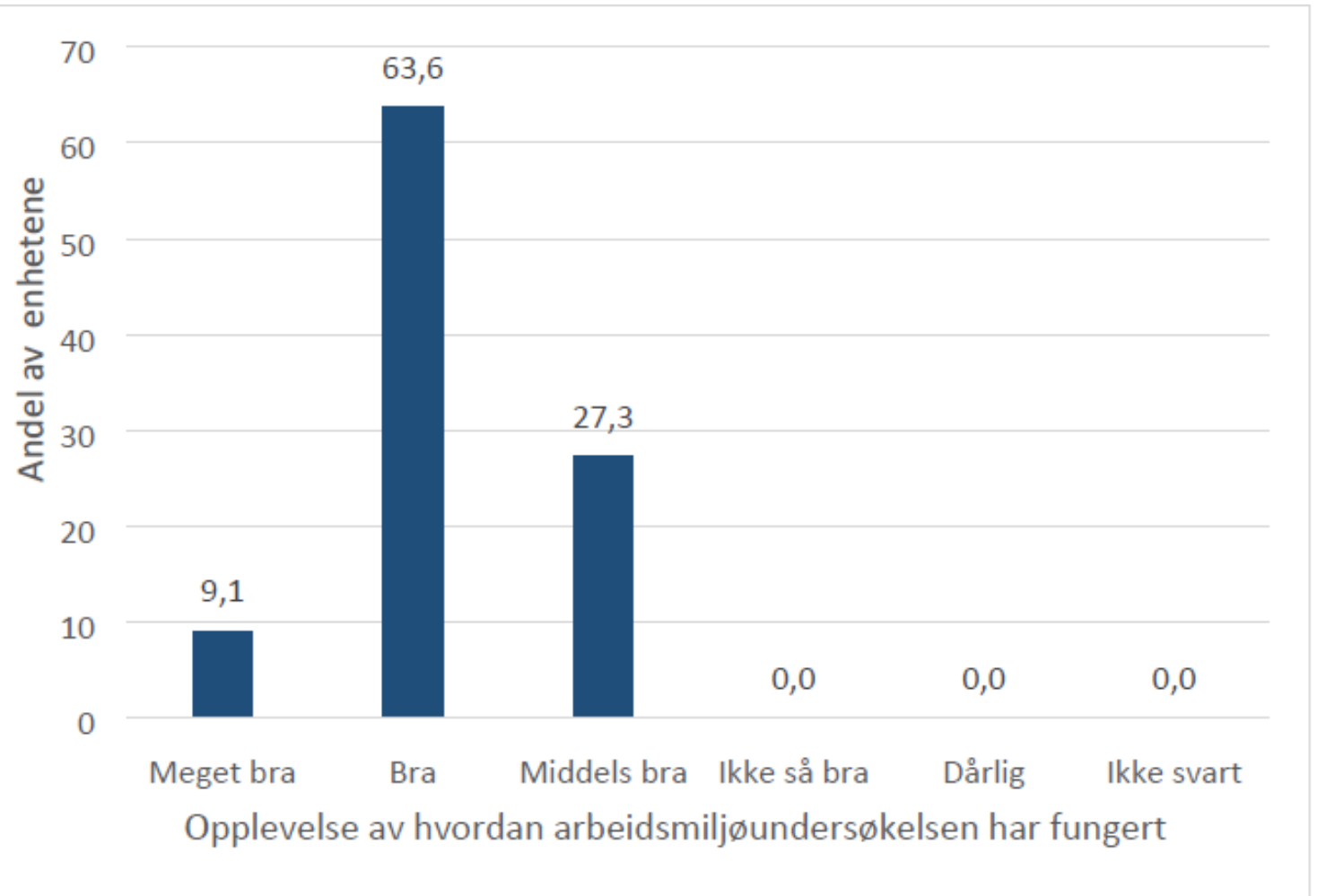
---





# Opplevelse av hvordan undersøkelsen har fungert

---





# Forbedringsønsker

- Resultater på flere ansattgrupper på lavere nivå (kommer i 2024)
- Spørsmål om nærmeste leder må justeres (endres i 2024 «ledelsen ved min enhet»)
- Bedre tid/mindre omfang av arbeid
- Bedre svarprosent; jobbe med tiltak for dette
- At ARK også kunne omfattet samarbeid/arbeidsmiljø på tvers av enheter og nivåer