

Årsrapport 2023

Enhet for bedriftshelsetjeneste



Innhold

Innledning	3
Bruk av BHT-tjenester	4
Arbeidsmedisin og arbeidshelse	6
Ergonomiske forhold.....	7
Yrkeshygiene.....	8
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø	9
Videre anbefalinger til UiO	11
Referanser.....	13
Vedlegg 1 – Prosentvis tidsbruk per enhet i 2023 sammenlignet med 2022	14
Vedlegg 2 – Prosentvis tidsbruk per prosjekttype i 2023 sammenlignet med 2022	15
Vedlegg 3 – Prosentvis tidsbruk per prosjekttype hos Falk i 2023 sammenlignet med 2022	16

Innledning

Rammebetingelser

Enhet for Bedriftshelsetjeneste (EBHT) hadde i 2023 6.5 årsverk fordelt på følgende stillinger:

- Yrkeshygienikere 2.0
- Bedriftsfysioterapeut 1.0
- Seniorrådgiver 1.0
- Bedriftssykepleier 1.0
- Psykolog 0.5
- Seksjonssjef og bedriftsoverlege 1.0

Tidligere besto enheten av 6.7 årsverk. Grunnet langtidssykdom hos en ansatt, og sammenslåing av leder- (tidligere 0.5 årsverk) og bedriftslegestillingen (tidligere 0.6 årsverk) har det vært en reduksjon på 0.2 årsverk. En yrkeshygieniker sitter i styret til en fagforening, hvor det i 2023 gikk tid til kurs/samlinger og møtevirksomhet. Som en liten enhet er EBHT sårbare for små endringer, og det merkes på driften av EBHT ved sykefravær, reduksjoner i årsverk, når ansatte har ulike verv m.m.

Intern drift

Et godt internt arbeidsmiljø, hvordan arbeidet organiseres, planlegges og gjennomføres, er en forutsetning for at EBHT skal kunne gi bistand av god kvalitet og på en forsvarlig måte (STAMI, 2023). Over flere år hadde tre BHT-ansatte en del administrativt arbeid for å få det elektroniske pasientjournalssystemet (EPJ) over på skyløsning (Enhet for bedriftshelsetjeneste, 2023). Løsningen var på plass påsken 2023 og overgangen var tidskrevende. Support gis nå primært av ekstern skyleverandør Iteam og leverandør av EPJ Extensor. Dette har medført at nye rutiner har blitt innført internt i EBHT og eksternt hos samarbeidspartnere. En omfattende ROS-analyse av EPJ pågår fortsatt. Det er også kommet nye utfordringer. Når enheter ved Universitetet i Oslo (UiO) bytter navn, oppdateres ikke bedriftshierarkiet i journalssystemet seg automatisk. Et større arbeid ble gjort for å se på muligheten for dataoverføring fra SAP til EPJ. Grunnet personvernregler er det ikke mulig med automatisk dataoverføring. Det gjenstår dermed et større manuelt arbeid å oppdatere alle enhetsnavn i journalssystemet. Dette er vesentlig siden handlingsplaner og årsrapporter henter sitt grunnlag fra bedriftshelsetjenestens timeregistrering i EPJ.

Den tidligere eksterne bedriftshelsetjenesten ble kjøpt opp av Falck. Overgangen med ny leverandør har medført merarbeid i 2023, da alle rutiner ikke automatisk ble overført fra gammel til ny leverandør.

Det er det forebyggende arbeidet som kjennetegner en godkjent bedriftshelsetjeneste (Arbeidstilsynet, 2024). EBHT har fagkompetansen til å kunne bistå brukere bredt, men er bevisst i type bistand som blir gitt i tråd med Arbeidstilsynets krav om forebyggende arbeid, og i hht. bransje. Bestillingskompetansen til brukerne varierer fra planlagt og systematisk forebyggende HMS-arbeid til ad hoc henvendelser for å begrense følgetilstander av en oppstått situasjon, som kunne ha vært unngått med større fokus på det forebyggende HMS-arbeid. Arbeidstilsynet informerte tidligere om økt tilsyn av bedriftshelsetjenester fra 2023 og krav om å gjennomføre kurset «*Obligatorisk opplæring for BHT-personell*» (Arbeidstilsynet, 2022). Aktuelle ansatte ved EBHT gjennomførte 20.april 2023 nettkurset «*Obligatorisk opplæring for BHT*» i regi av Statens arbeidsmiljøinstitutt.

I HMS-arbeidet snakkes det ofte om biologiske, fysiske og kjemiske eksponeringer, og i mindre grad om emosjonell belastning. Arbeidstakere som i utøvelsen av sin yrkesrolle ofte må undertrykke eller vise følelser, som ikke er i overensstemmelse med egne følelser, har økt risiko for sykefravær (STAMI, 2016). Brukerkontakt i f.eks. psykososiale samtaler og andre møter kan være emosjonelt belastende. EBHT informerer blant annet på kurs om viktigheten og fordelene ved et godt arbeidsmiljø. Dette er noe EBHT selv har prøvd å etterleve ved å ha fokus på eget arbeidsmiljø. Internt arbeidsmiljø var tema på blant annet EBHT sine internseminarer, seksjonsmøter og juleavslutning i 2023. Enheten har ukentlige tverrfaglige møter hvor nye henvendelser fordeles, og pågående saker diskuteres. I disse møtene er det rom for å ta opp krevende eller belastende saker som en står i (sakene presenteres i anonymisert form), slik at kollegaer kan gi råd og veiledning, i tillegg til å gi sosial og emosjonell støtte til hverandre.

Ny intern arbeidsgruppe

Bestemte byggesaker er etter plan- og bygningsloven søknadspliktige, og Arbeidstilsynet har satt krav om at bedriftshelsetjenesten skal delta i planleggingen. Deltakelsen skal dokumenteres med en signatur fra bedriftshelsetjenesten. EBHT valgte å opprette en intern tverrfaglig arbeidsgruppe for å kunne bedre bistå i dette arbeidet. Gruppen består av yrkeshygienikere og bedriftsfysioterapeut, som kobler på kollegaer fra andre fagområder ved behov. For å blant annet øke bestillingskompetansen til brukere og standardisere BHT-bistand i byggesaker, startet arbeidsgruppen med å lage en prosedyre for bestilling av BHT-bistand i byggesaker. Arbeidsgruppen håndterte nye byggesakshenvendelser, gjennomgikk Eiendomsavdelingens prosjekthåndbok, Arbeidstilsynets lovverk og relevante dokumenter, og startet et samarbeid med Eiendomsavdelingen (EA) m.m.

Samarbeid med andre Universiteter

Det ble gjenetablert kontakt med de interne bedriftshelsetjenestene på Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Bergen (UiB) for samarbeid. Ved å være i samme sektor, har universitetene mange like problemstillinger. Et nettverk på tvers av universitetene ble opprettet for kompetanse-, erfaring- og informasjonsoverføring, som kommer alle parter til gode.

Bruk av BHT-tjenester

Bistand fra EBHT

Enheter med høyest forbruk av BHT-tjenester i 2023 var de samme som i 2022. Ledelse og fellesadministrasjon (FELLESADM) har flest timer registrert, deretter Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) og Det medisinske fakultet (MED-fakultetet). I 2022 og 2023 fikk enhetene hver for seg over 10 % av gitt BHT-bistand hhv. 31, 14 og 13 % i 2023 (se vedlegg 1). Det bør tas i betraktning at disse enhetene har mange årsverk, og har en drift som naturlig vil kreve mer bistand fra EBHT sammenlignet med mindre enheter med annen type drift.

Ved timeregistrering skiller EBHT på gitt bistand etter fagområder, undervisning og administrativt arbeid (se vedlegg 2). Statistikken for timeføringen bør tolkes noe kritisk, da blant annet flere BHT-tjenester teoretisk kan plasseres under flere fagområder. Noen samtaler kan f.eks. registreres under psykososialt og organisatorisk arbeid, men også sykefravær (arbeidsmedisin). Kategorien «Undervisning» spesifiserer ikke aktuelt fagområde, og i vår oppsummering blir all rådgivning uavhengig av fagområde til ledere, ansatte eller verneombud slått sammen og registrert som psykososialt og organisatorisk arbeid. Korte henvendelser på e-post og telefon blir per d.d. i liten grad timeregistrert. Dette med bakgrunn i at tidsregistreringen i seg selv tar uforholdsmessig mye tid sammenlignet med tiden for gitt bistand. EBHT har vurdert at det er mer hensiktsmessig å bruke tid på å bistå brukere fremfor å registrere korte henvendelser. Dette fører imidlertid til en viss underrapportering av timer brukt. EBHT vurderer løpende hvordan enheten best mulig kan synliggjøre tid som brukes på henvendelser, og ønsker å revidere rutiner for timeregistrering på sikt.

Ekstern BHT

Ved redusert kapasitet kan EBHT sette ut oppdrag til ekstern bedriftshelsetjeneste (se vedlegg 3). I 2023 var det hovedsakelig individuelle arbeidsplassvurderinger og psykososiale samtaler som ble satt ut. Noen timer på arbeidshelse ble også satt ut, da intern bedriftsoverlege ikke kunne utføre oppdrag av ulike årsaker som f.eks. at brukeren hadde behov for en spesiell attest ifm. arbeid i utlandet. EBHT vurderer alltid hvilke saker som bør tas internt og hvilke som kan settes ut.

Systematisk HMS-arbeid

Handlingsplanmøte

EBHT initierer og gjennomfører årlig handlingsplanmøter som ledd i det systematiske og forebyggende HMS-arbeidet. I møteinvitasjonen er det anbefalt at arbeidsgiver og verneombud møter forberedt, gjerne med utfylt «HMS-grovkartlegging-skjema». Godt forarbeid hos enhetene er en forutsetning for at EBHT kan bistå best mulig. EBHT erfarte at det varierte veldig hvor godt enhetene var forberedte på handlingsplanmøtene for 2024.

Det tok også tid for å få avklart tidspunkt for gjennomføring av handlingsplanmøter for enkelte enheter. For å skille mellom tjenester på system- og lokalt nivå, ble det i 2023 laget egne handlingsplaner med enhet for HMS og beredskap (HMSB), avdeling for organisasjon og personal (OPA) og vernetjenesten (VO) på systemnivå for ansatte ved UiO.

Tverrfaglig arbeidsgrupper

EBHT deltok i 2023 i ulike arbeidsgrupper etter forespørsel eller eget initiativ til virksomhetens fordel. Arbeidet har vært tidskrevende, men samtidig tidsbesparende ved å kunne jobbe på systemnivå. Eksempler på slike arbeidsgrupper er følgende:

- ARK-arbeidsutvalget: Utvalgets mandat er utarbeidelse av en helhetlig plan for samlet gjennomføring av ARK ved UiO
- IA-arbeidsgruppe: Gruppen har i 2023 spesielt jobbet med rutiner og veiledninger for hvordan følge opp ansatte med langtidsfravær
- Samarbeidsmøter med HMSB: Erfaring- og informasjonsutveksling for å bedre kunne bistå UiO i HMS-arbeidet
- Byggesaksmøter med EA: Enhetene orienterer hverandre om pågående byggeprosjekter og avklarer hvilke prosjekter EA og BHT er involvert i

Nettverkssamlinger

EBHT ble invitert på ulike samlinger for verneombud, ledere, HMS-koordinatorer og personalkonsulenter m.m., hvor enheten hadde innlegg med temaer fra presentasjon av EBHT, handlingsplanmøter til sykefraværsoppfølging. Tilbakemeldingene var gode, og EBHT opplevde at samlingene var relevante og tidsbesparende ved at EBHT på den måten når mange samtidig og får oppklart eventuelle spørsmål underveis. Med erfaring fra arbeid ut mot enhetene og fra individuell rådgivning, hadde EBHT oversikt over vanlige problemstillinger og kan tilpasse informasjonen til de ulike målgruppene.

Kurs/workshops

BHT gjennomførte faste og nye kurs i 2023. Nye forebyggende kurs var blant annet «Helsefremmende arbeidsplasser» og «Konstruktiv kommunikasjon». Etter forespørsel samarbeidet HMSB og EBHT om å lage kurs for førstelinjetjenesten ved Universitetsbiblioteket

(UB) med temaene PLIVO og ubehagelige hendelser, trusler og vold.

Yrkeshygieniker holdt det obligatoriske kurset «Grunnleggende laboratoriesikkerhet» for ansatte som jobber på laboratoriet. Som ved tidligere år, var det færre kursdeltakere enn forventet med tanke på antall ansatte som jobber på laboratorier. I forbindelse med dette ble det gjennomført møter med HMSB for å diskutere samarbeid for å gjøre om kurset til e-læring. MN-fakultetet ønsket også bistand til revisjon av deres kurs «Laboratoriesikkerhet HMS0503», slik at det er tilpasset ansatte og studenter hos seg.

HMS-grunnkurs

UiO tilbyr HMS-grunnkurs som består av flere moduler. Noen er obligatoriske for ledere, AMU-deltakere og verneombud. Ved forespørsel fra HMSB bistod EBHT med å holde HMS-moduler med følgende temaer:

- 7. Organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø
- 9. Inneklima
- 10. Ergonomi
- 11. Rus og avhengighetsproblematikk

Kun modul 7 er obligatorisk, og kurset ble holdt tre ganger i 2023 (UiO, 2024). EBHT fikk ingen forespørsler om å arrangere de tre øvrige modulene i 2023. I 2022 ble modul 7 og 11 gjennomført, mens modul 9 og 11 ble avlyst grunnet for lav deltakerpåmelding.

Vernerunder

Avhengig av kapasitet og forespørsler deltar BHT i fysiske vernerunder for å bistå med risikovurdering. Forespørslene i 2023 kom hovedsakelig fra MN-fakultetet.

Arbeidsmiljøutvalg

Ny leder av EBHT er fast representant i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Enheter med lokale AMU (LAMU) kaller inn sin BHT-kontaktperson til LAMU-møter.

Byggesaker

Arbeidsgruppen ved EBHT håndterer systematisk nye byggesakshenvendelser og bistår etter behov uavhengig om de er søknadspålagt etter plan- og bygningsloven. EBHT erfarte at flere ved UiO ikke hadde kjennskap til krav om signatur fra bedriftshelsetjenesten i bestemte byggesaker.

Flere ganger fikk EBHT, med få dagers varsel, forespørsler om å dokumentere bistand i byggeprosessen. Dette gjaldt også saker hvor EBHT ikke hadde blitt involvert. Signatur fra EBHT ble kun gitt i de tilfeller hvor enheten hadde blitt involvert i byggesaken og bistått. I tilfeller hvor EBHT ikke hadde bistått, ble det ikke gitt signatur. EBHT kontaktet EA for samarbeidsmøter i forbindelse med byggesaker. Ca en gang i halvåret gjennomføres det nå samarbeidsmøter hvor EA gir en orientering om pågående byggesaker, og det avklares hvilke prosjekter EA og EBHT er blitt involvert i. Med denne oversikten får EBHT mulighet til å minne lokale brukere om å involvere EBHT på et tidlig stadium. Når det er aktuelt påminner arbeidsgruppen brukere om å også huske på psykososiale og organisatoriske faktorer i byggesaker.

Uforutsette alvorlige hendelser

Ved større alvorlige hendelser bistår EBHT virksomheten med ivaretagelse av ansatte, og rådgivning om oppfølging til ledelsen. Da to ansatte ble skadet under en alvorlig knivhendelse i august (UiO, 2023a) ga EBHT råd til lokal og sentral ledelse, informasjon til ansattgrupper, samarbeidet med offentlige instanser som kommunens kriseteam, utførte støttesamtaler m.m. I etterkant tilbød EBHT blant annet individuelle psykososiale samtaler, rådgivning til ansatte og ledere, møtedeltakelse ifm. evaluering av hendeshåndteringen og rådgivning til aktuelle enheter i det forebyggende arbeidet.

I forbindelse med situasjonen i Gaza og Israel ønsket UiO å tilby berørte ansatte og studenter en møteplass (UiO, 2023b). Det ble opprettet en møteplass i to dager og leder ved EBHT deltok for å og gi informasjon om enhetens tjenester.

Arbeidsmedisin og arbeidshelse

Bedriftssykepleier og bedriftsoverlege har sitt hovedfagområde innen arbeidsmedisin. Den relativt nye kombinerte stillingen som seksjonssjef og bedriftsoverlege har medført en liten reduksjon i samlet årsverk. Leder prioriterte av driftsmessige hensyn å bli kjent

med UiO som organisasjonen og EBHT sine rutiner i 2023. En konsekvens av dette ble mindre tid til arbeidsmedisinske oppgaver. Når rutiner ble gjennomgått, ble eventuelle behov for systematisering og revidering vurdert.

Bedriftssykepleier og bedriftsoverlege har også fagkompetanse til å bistå innen andre fagfelt som f.eks. psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og noe yrkeshygiene. Lovpålagte arbeidsmedisinske tjenester som blant annet målrettet helseundersøkelse og yrkesvaksinering blir prioritert.

Målrettede helseundersøkelser

EBHT tilbyr helseovervåkning i form av blant annet målrettede helseundersøkelser når eksponering i arbeidssituasjonen tilsier det. Parkavdelingen ved EA og ansatte som jobber med blyforbindelser var til undersøkelse som gruppe. Nyansatte og masterstudenter som skal starte med arbeidsoppgaver som tilsier behov for målrettet helseundersøkelser, blir meldt inn til EBHT fortløpende gjennom året. EBHT kaller deretter aktuelle inn til målrettet helseundersøkelse etter kapasitet.

Sykefraværsoppfølging

EBHT bistår med sykefraværsoppfølging på individ- og organisasjonsnivå. På individnivå ble det gitt tilbud om individuelle samtaler og råd til ledere og ansatte. EBHT deltok også på møter som f.eks. tilretteleggingssamtaler med arbeidsgiver og -taker til stede, og deltok på dialogmøter i regi av NAV. På systemnivå var EBHT representert i virksomhetens IA-arbeidsgruppe; drevet av OPA, sammen med representanter fra gruppe for sykefravær og NAV-refusjoner (GRUF). Arbeidsgruppen ferdigstilte i fjor UiO sin reviderte handlingsplan for inkluderende arbeidsliv 2023 – 2024 (UiO, 2024) og leverte innspill til oppfølging av ansatte sykemeldt utover maksdato. EBHT holdt også flere innlegg om sykefraværsoppfølging i ledersamlinger på ulike fakulteter og på PK-nettverkssamling.

Rus- og avhengighetsarbeid

EBHT bistår UiO i forebyggende Akan-arbeid. Hovedarbeidet var rådgivning, veiledning og støttesamtaler til verneombud, arbeidsgiver eller -taker etter behov. Dette innebar koordinering og fasilitering av møter for inngangsettelse av individuell Akan-avtale mellom

arbeidsgiver og arbeidstaker. EBHT inviterte og ledet møter for Akan-hovedkontakter for erfaring- og kompetanseheving, samt for å diskutere aktuelle saker. Akan-hovedkontakter er ikke frikjøpte i stillingene sine, og det er begrenset hvor mye arbeid de kan legge spesielt i forebyggende rus- og Akan-arbeid uten at det påvirker ordinær stilling. Akan-saker er generelt krevende, og en sak kan føre til behov for flere møter i uken. Når en Akan-sak oppstår, erfarer EBHT at ledere blir usikre på hvordan de skal følge opp den ansatte og hvilket handlingsrom de har som arbeidsgiver.

Bedriftssykepleier informerte enheter om ruspolicyen som kom i 2022 etter forespørslar, og ved bestilling fra HMSB kunne EBHT holde «HMS-modul 11. Rus og avhengighetsproblematikk» som del av HMS-grunnopplæringen ved UiO. Det kom ingen bestillinger på kurset eller forespørslar fra enheter ifm. ruspolicyen i 2023.

En ny rapport fra Folkehelseinstituttet viser at utbredelsen av risikofylt alkoholbruk og bruk av illegale rusmidler varierer veldig mellom ulike grupper sysselsatte. Alkohol er det mest utbredte rusmidlet blant sysselsatte i Norge og risikofylt alkoholforbruk var mer utbredt blant sysselsatte enn ikke sysselsatte ifølge en rapport fra Folkehelseinstituttet som er basert på data fra 2013-2022 (Moan I. S., Halkjelsvik T., Bye E. K., 2024). Arbeidsplassen vil dermed være et viktig sted for forebyggende arbeid.

Arbeidsmedisinsk poliklinikk.

Hyppigheten av yrkesvaksineringen varierer årlig. I 2023 var oppslutningen høyere enn vanlig, noe som blant annet skyldes økt fokus på yrkesvaksinering og informasjon til ansatte ved aktuelle enheter. Det fleste yrkesvaksiner som EBHT tilbyr krever oppfriskningsdoser eller flere doser innen gitte intervaller for full immunitet eller for å opprettholde immunitet. Det er dermed ikke uvanlig at mange ansatte i perioder vil ha behov for vaksiner. EBHT har i de senere årene opplevd økende antall henvendelser rundt vaksiner for skogflåttencefalitt (TBE). Folkehelseinstituttet meldte om økende forekomst skogflåttencefalitt i Norge i et par år frem til 2021 (Lyngstad T. M. et al, 2022), som kan ha bidratt til økt oppmerksomhet på forebyggende tiltak.

Ved mistanke om arbeidsrelatert sykdom, skade eller plager kan ansatte ta kontakt med EBHT for en arbeidsmedisinsk konsultasjon.

Problemstillingene varierte fra tropesykdom til ildfaste keramiske fibre, og illustrerer bredden av arbeidsoppgaver og -eksponeringer som ansatte ved UiO har. Ved mistanke om arbeidsrelatert sykdom eller skade, har bedriftslege mulighet til å henvise videre til spesialisthelsetjenesten for eventuell utredning og behandling.

Ergonomiske forhold

Muskel- og skjelettplager, -sykdommer og -plager rammer de fleste i løpet av livet og kan føre til redusert helse, nedsatt livskvalitet, sykefravær og uførhet (Steingrimdottir O. A. et al., 2022). Å jobbe forebyggende kan gi ansatte god arbeidshelse og samtidig spare virksomheten for ressurser. På handlingsplanmøter for 2023, oppmuntret EBHT enhetene til å vurdere ergonomiske gruppeveiledninger fremfor individuelle arbeidsplassvurdering, for å kunne nå ut til flere ansatte før debut av eventuelle muskel- og skjelettplager. Til tross for dette var det ingen særlig økning i forespørslar om gruppeveiledninger, og det kom stadig forespørslar om individuelle vurderinger.

Stor etterspørsel har i perioder medført inntil et par ukers ventetid, selv om oppdrag ble satt ut til ekstern bedriftshelsetjeneste. Automatisk svar på e-post om at henvendelsen var mottatt og at det var ventetid ble skrevet, og EBHT opplevde gjentatte ganger at brukere purret ilet få dager. Innen ergonomiske tjenester var det kun behov for å sette ut bestillinger på individuelle arbeidsplassvurderinger til ekstern bedriftshelsetjeneste. Samlet brukte EBHT og Falck Norge AS ca 237 timer på individuelle arbeidsplassvurderinger i 2023, sammenlignet med 288 timer i 2022. For ergonomiske gruppeveiledninger som EBHT utførte, var det en liten økning fra 69 timer i 2022 til 71 timer i 2023.

Forebygging av muskel- og skjelettplager: individnivå

Etter behov gir EBHT arbeidsgiver og -taker råd om tilpasning og tilrettelegging av arbeidsplassen. Råd blir også gitt i forbindelse

med delvis sykefravær og tilbakekomst etter fulltids sykefravær. Ved individuelle arbeidsplassvurderinger ble det gitt råd og veiledning om gode arbeidsstillinger, fysiske pauseøvelser og organisering av arbeidsdagen. EBHT har et «showrom» med tilgang til ulike kontorstoler, møbler og småutstyr. Ansatte kom for å prøve utstyr og fikk anbefalinger om hvilke utstyr den ansatte kunne ha nytte av. Showrommet har vært tilgjengelig i to år, og antall henvendelser har økt. Både arbeidsgiver og -taker kan spare tid ved å slippe å reise til møbelleverandører for utprøving.

Forebygging av muskel- og skjelettplager: gruppe- og organisasjonsnivå

I 2023 ble det gjennomført 17 gruppeveiledninger i kontor- og laboratorieergonomi. Noen veiledninger var digitale, men de fleste var med fysisk oppmøte. Antall henvendelser om ergonomisk gruppeveiledning var omtrent på samme nivå som 2022, og en klar økning fra tidligere år. Bruk av ergonomiske gruppeveiledninger varierte mellom enhetene. Noen bestilte mange individuelle arbeidsplassvurderinger gjennom året, mens andre enheter var mer systematiske og bestilte gruppeveiledninger.

Det ble også gitt bistand innen ergonomi på gruppenivå ifm. kurs og innlegg på verneombudsamling og samling for ansattgruppe på MN-fakultetet. Ergonomi var tema på andre kurs som f.eks. «*Arbeidsmiljøet på hjemme- og hybridkontor*». En ansattgruppe ved Naturhistorisk museum (NHM) mottok tilpasset opplæring i ergonomi og i etterkant tilbud om oppfølging på en HMS-dag som museet arrangerte.

Trening i arbeidstiden

EBHT koordinerer tilbudet «*Trening i arbeidstiden*» sammen med bedriftsidrettslaget og SiO Athletica. Dette innebærer planlegging av aktiviteter, kontakt med instruktører og praktiske oppgaver rundt påmelding og informasjon på internett. Deler av de administrative oppgavene er tidkrevende og krever ikke fagkompetanse fra EBHT.

Yrkeshygiene

Fysisk arbeidsmiljø

Generell rådgivning

Ved behov tar enheter kontakt for yrkeshygienisk rådgivning. Det ble gitt råd om sikker jobbanalyse, støy fra laserprojektor, byggetekniske standarder for garderobeanlegg, avtrekkskap på laboratorier m.m.

Kartlegging og målinger

EBHT bistod ulike enheter med støymåling, inneklima- og støykartlegging. Siden dette er ressurskrevende tjenester og kan føre til kostnader, må arbeidsgiver legge inn forespørsel til EBHT. EBHT opplever at enkelte ansatte tar kontakt for å få utført målinger på f.eks. eget kontor. De aktuelle ansatte blir da henvist til rutiner om at forespørsler om målinger må gå gjennom nærmeste leder.

Radon

Ansatte og ledere fra ulike fakulteter kontaktet EBHT grunnet bekymring for radon. Som ledd i det forebyggende arbeidet tok EBHT initiativ til samarbeidsmøter med EA, som utfører rutinemessige radonmålinger, der det ble gitt råd til hvordan brukere kan informeres om radon og -målinger.

Vernerunder

Yrkeshygienikerne deltar på fysiske vernerunder. Det var hovedsakelig institutter ved MN-fakultetet som ønsket bistand til dette i 2023.

Kjemisk arbeidsmiljø

I hvilken grad ansatte blir utsatt for eller har utfordringer knyttet til kjemisk eksponering varierer ut ifra arbeidssted. Det ble blant annet gitt bistand til å vurdere eksponering fra kreosotbehandlet treverk, polyaromatiske hydrokarboner (PAH), flyktige organiske forbindelser (VOC), pesticider og «hvitt pulver» m.m. Ikke sjeldent viser omfanget og behovet for bistand seg å være større enn det som blir presentert innledningsvis. Råd innen kjemisk arbeidsmiljø som ble gitt omhandlet temaer som f.eks. kjemisk avfallshåndtering, gravide på laboratorier, krav til eksponeringsregistre, ventilasjon og 3D-printere.

Formaldehyd

Over flere år har et institutt hatt fokus på å redusere formaldehydeksponering, og dermed vurdert ulike typer punktavsug. Yrkeshygieniker bisto instituttet med fysisk befaringsmålinger ved bruk av bestemte typer punktavsug med etterfølgende rapport og resultatgjennomgang, gjennomgang av tidligere eksponeringsrapporter, rådgivning m.m.

Asbest

UiO utfører flere vedlikeholds- og byggeprosjekter på eldre bygninger med asbestholdige materialer. EBHT bistod enkelte enheter og EA med opplæring, tolkning av resultater og rådgivning. UiO har flere eldre bygninger fra tiden da asbest var et vanlig byggemateriale, og det vil trolig være behov for EBHT-bistand fremover.

Biologisk arbeidsmiljø

Forespørsler om bistand vedrørende biologiske arbeidsmiljøfaktorer forekommer sjeldnere. Det har vært henvendelse angående dyreallergener og muggsopp. Det var et tverrfaglig samarbeid mellom yrkeshygieniker og bedriftslege i arbeidet med målrettede helseundersøkelser, spesielt når det gjaldt ansatte som jobbet med forsøksdyr.

Kurs og innlegg – tverrfaglig bistand

Tilpassede kurs og innlegg blir holdt etter forespørsel. Da gartnere ved Botanisk hage arrangerte en HMS-dag, bisto bedriftsfysioterapeut, yrkeshygieniker og bedriftsoverlege med tilpassede innlegg innenfor respektive fagområder. Yrkeshygienikeren holdt f.eks. innlegg om eksponeringer fra maskiner og maskinforskriften, i tillegg fikk deltakerne en praktisk gjennomgang av bruk av maskiner og støymålinger. Bedriftsfysioterapeuten snakket om ergonomi og tilpasning av utstyr og arbeidstilling, mens bedriftsoverlegen snakket om HMS fra et helseperspektiv, yrkeseksponering og hvordan forebygge skade. Deltakerne fikk et tverrfaglig perspektiv på HMS, og tid for å bearbeide og prosessere informasjonen og eventuelt stille spørsmål.

Byggesaker

Yrkeshygienikerne bistod i ulike byggesaker ifm. forvaltningsplaner, plantegninger, bransjenormer, Arbeidstilsynets regelverk og byggtekniske standarder, rådgivning etter

gjennomgang av møttereferater m.m. Mye tid går til å delta i ulike bygge-, prosjektgruppe- og brukergruppemøter blant annet for Vikingtidsmuseet, Livsvitenskapsbygget, Museum for universitets- og vitenskapshistorie (MUV), institutt for medisinske basalfag (IMB), Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV) m.m. I andre byggesaker ble EBHT involvert i mindre grad, og mer ved enkelt henvendelser etter oppståtte uønskede situasjoner som funn av asbest og vannlekkasje. Sistnevnte eksempel krevde unødvendig BHT-ressurser, da arbeidet ble mer omfattende sammenlignet om BHT hadde blitt koblet på saken i tidligere fase.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

EBHT har psykolog i en halv vikarstilling og en seniorrådgiver i full stilling som jobber innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Med ca 7.000 ansatte er det et stort behov for psykososial og organisatorisk bistand, som ikke kan dekkes av 1.5 årsverk alene. Bedriftssykepleier, -overlege og -fysioterapeut kan bistå etter kapasitet.

Individuelle psykososiale samtaler

Ved arbeidsrelaterte problemstillinger får ansatte og ledere som tar kontakt, tilbud om individuelle samtaler. Problemstillinger som tas opp er alt fra relasjonelle utfordringer på arbeidsplassen, stress til organisering av arbeid til bearbeidelse av belastende hendelser som f.eks. vold og trakassering. Samtalene er støttende og EBHT gir råd og veiledning, slik at den ansatte blir i bedre stand til å håndtere sine utfordringer. EBHT gir ikke behandling eller setter diagnoser. Det er kjent at midlertidig ansatte er en sårbar gruppe, og EBHT erfarer som tidligere at det er PhD-kandidater og PostDocs som hyppigst tar kontakt for individuelle samtaler. Vanlige problemstillinger blant dem er stress knyttet til krav og arbeidsmengde, konflikter i arbeidsgruppen og problemer i veilederforholdet. Midlertidige vitenskapelige ansatte er en særlig sårbar gruppe av ulike årsaker som f.eks. lite kontakt med administrativ støtte og ledelse, små miljøer med flere nasjonaliteter med ulik forventning til arbeidsmiljø, resultatkrav, økonomisk usikkerhet med tanke på fremtid, tilpasning til ny kultur for

utenlandske o.l. UiO vil trolig ha store gevinster med økt forebyggende arbeid som f.eks. å sikre veiledere nok informasjon og opplæring til å kunne lykkes i arbeidet. EBHT erfarer at virkningen av den emosjonelle støtten fra veiledere er undervurdert og i flere tilfeller ikke blir prioritert godt nok. Veilederrelasjonen virker å ha stor betydning for opplevd arbeidsbelastning og psykisk helse for PhD-kandidater og PostDocs (Loge J., 2018).

Ikke uvanlig kommer forespørsler om samtaler hos EBHT i påvente av psykolog eller andre offentlige tilbud, uavhengig av om problemstillingen er arbeidsrelatert. EBHT har begrenset med ressurser og ikke mulighet til å kompensere lange ventelister i det offentlige systemet. Å tilby samtaler til ansatte som står i kø i det offentlige systemet, vil også gå på bekostning av ansatte med klare arbeidsrelaterte problemstillinger. I slike situasjoner bør det være økt fokus på andre forebyggende tiltak som f.eks. tilrettelegging og organisering av arbeid når ansatte har det vanskelig, sosial og emosjonell støtte fra leder og kollegaer. Alle saker er imidlertid ulike og EBHT vurderer hver sak for seg.

I 2023 kom flere henvendelser som for EBHT omhandlet en ny problemstilling; vitenskapelige ansatte som av ulike årsaker hadde blitt varslet på av studenter. Fellestrekk i henvendelsene er at den ansatte, mottakeren av varselet, opplever at varsleren i stor grad blir ivaretatt gjennom systemer som f.eks. «*Si ifra-systemet*», mens den ansatte selv opplever lite støtte og oppfølging fra lokal og sentral ledelse, samt liten mulighet til å belyse sin versjon av saken. EBHT gir støttesamtaler og veiledning i hvordan ansatte kan ta saken videre med ledelsen. EBHT har ikke deltatt i møter mellom ledelsen og ansatte i disse sakene, og baserer vurderingen ut ifra arbeidstakers beskrivelse. Ut ifra henvendelsene kan det synes at enkelte arbeidsgivere i større grad bør være mer bevisste på sitt ansvar i oppfølgingen av begge parter i varslingssaker, uavhengig av sakens utfall.

I samtaler med EBHT forteller flere administrative ansatte om fortsatt krevende arbeid etter innføring av BOTT. Det nevnes kapasitetsproblemer, og utfordringer ifm. at det

ikke alltid blir satt inn vikar ved fravær eller ansettes ny(e) person(er) når kollega(er) slutter.

Kurs

Det blir gjennomført kurs og workshops innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø (se figur 1). Avhengig av målgruppen blir kurs også holdt på engelsk. Kurs om endringsledelse i forhold til omstillingsreaksjoner for medarbeidere ble holdt for flere ledersamlinger. EBHT erfarer at lokale enheter kan med fordel ha økt fokus på forebyggende kurs som ledd i HMS-arbeidet. På tvers av fakulteter ble flere kurs om konstruktiv kommunikasjon avholdt etter forespørsel og Farmasøytisk institutt fikk sitt regelmessige kurs for farmasistudentene som skal ut i praksis. Noen kurs er i regi av kun EBHT, andre med samarbeidspartnere. Kurset «Ubehagelige hendelser, trusler og vold» blir f.eks. holdt i samarbeid med Vakt og alarmsentralen.



Figur 1: Seniorrådgiver Kristine Mollø-Christensen (bildet) og bedriftsfysioterapeut Carolina Lybäck-Forsbacka holder kurset «Stress i arbeidslivet» for UiO-IT. Her har deltakerne skrevet opp hva de ønsker av sosial støtte på jobben. Foto: Carolina Lybäck-Forsbacka

Oppfølging etter ubehagelige hendelser, uakseptabel atferd, trusler og vold

Avhengig av situasjonens alvorlighets art ble det gitt tilbud om råd, individuelle psykososiale samtaler, informasjon til ansattgrupper,

møtedeltakelse og rådgivning til ledelsen og krisestab m.m. Saker relatert til uakseptabel atferd, forskjellsbehandling relatert til kjønn og seksuell trakassering ble det gitt tilbud om støttesamtaler og gitt informasjon om hvordan saker kan tas opp i ulike systemer som f.eks. si ifra-systemet.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

EBHT bisto med kartlegging, workshops, lederstøtte, enkeltsamtaler med ansatte o.l. for flere enheter med utfordringer i arbeidsmiljøet. Det var utfordringer mellom ansatte og ansattgruppe og ledelsen. Å jobbe med arbeidsmiljø er et viktig, men også ressurskrevende arbeid. EBHT kan bistå, men det er vesentlig at enhetene kontinuerlig jobber med å vedlikeholde og ivareta et godt arbeidsmiljø. Dette arbeid som ofte krever en lengre prosess, slik at EBHT blant annet tilbyr lederstøtte i prosessen.

Arbeidet med felles gjennomføring av ARK ved UiO startet i 2022. EBHT er representert i ARK-arbeidsutvalget og bistått med blant annet møtedeltakelse, innlegg i samlinger, tekstutforming, rådgivning o.l. Seniorrådgiver og bedriftslege deltok på LENT-prosesslederkurs og EBHT hadde interne møter for å bedre bistå virksomheten i dette arbeidet.

Rådgivning og lederstøtte

Rådgivning ble gitt til ansatte, ledere og verneombud. Den enkelte kan ta direkte kontakt med EBHT. Rådgivning til ansatte og verneombud er oftest kortvarig og leder ofte til psykososiale samtaler. Noe rådgivning til ledere pågår over lengre tid, og det er typisk ved problemstillinger som oppfølging av en krevende ansatt, bekymring for den ansatte, uoverensstemmelser, uklarheter mtp tilrettelegging, manglende motivasjon og engasjement hos den ansatte o.l. Det er ikke uvanlig at lederne har behov for veiledning eller å diskutere med noen som har taushetsplikt.

Videre anbefalinger til UiO

I 2023 skrev EBHT i årsrapport for 2022 fire anbefalinger til UiO om videre forebyggende HMS-arbeid. EBHT vurderer det mer hensiktsmessig å følge opp disse anbefalingene

med noen justeringer, fremfor å komme med helt nye anbefalinger.

- På systemnivå bør det foreligge en strategi for å forankre OPA sin veiledning om oppfølging av ansatte sykemeldt utover maksdato i ledergrupper.
 - o Ledere ga også i 2023 tilbakemeldinger om utfordringer ved oppfølging av langtidssykemeldte ansatte og etterspurte sentrale føringer. OPA lagde en veiledning for oppfølging av sykemeldte ansatte utover maksdato, hvor temaer som restarbeidsevne og tilrettelegging på tvers av enheter er tatt opp.
- Prioritere ergonomiopplæring for ansattgrupper fremfor individuell ergonomi-bistand, og øke verneombuds deltakelse på HMS-grunnmodul 10.
 - o Muskel- og skjelett plager er en av de vanligste årsakene til sykefravær, og det er fortsatt stor pågang på tidskrevende individuelle ergonomi-tjenester sammenlignet med ergonomiske gruppeveiledninger. Økt ergonomikunnskap blant verneombud kan blant annet øke fokus på det forebyggende arbeidet.
- Ha et system som sikrer at ansatte som jobber på laboratorier har gjennomført obligatorisk laboratoriesikkerhetskurs, i tillegg til systematisk opplæring og avklaring rundt rutiner for eksponeringsregister.
 - o Antall kursdeltakere på «Grunnleggende laboratoriesikkerhetskurs» var også i 2023 lavere enn forventet med bakgrunn i antall ansatte som jobber på laboratorier. Det er startet et samarbeid for å gjøre kurset elektronisk og mer tilgjengelig for ansatte
 - o EBHT får fortsatt henvendelser fra brukere om uklarheter rundt eksponeringsregisteret, som f.eks. om hvem som skal

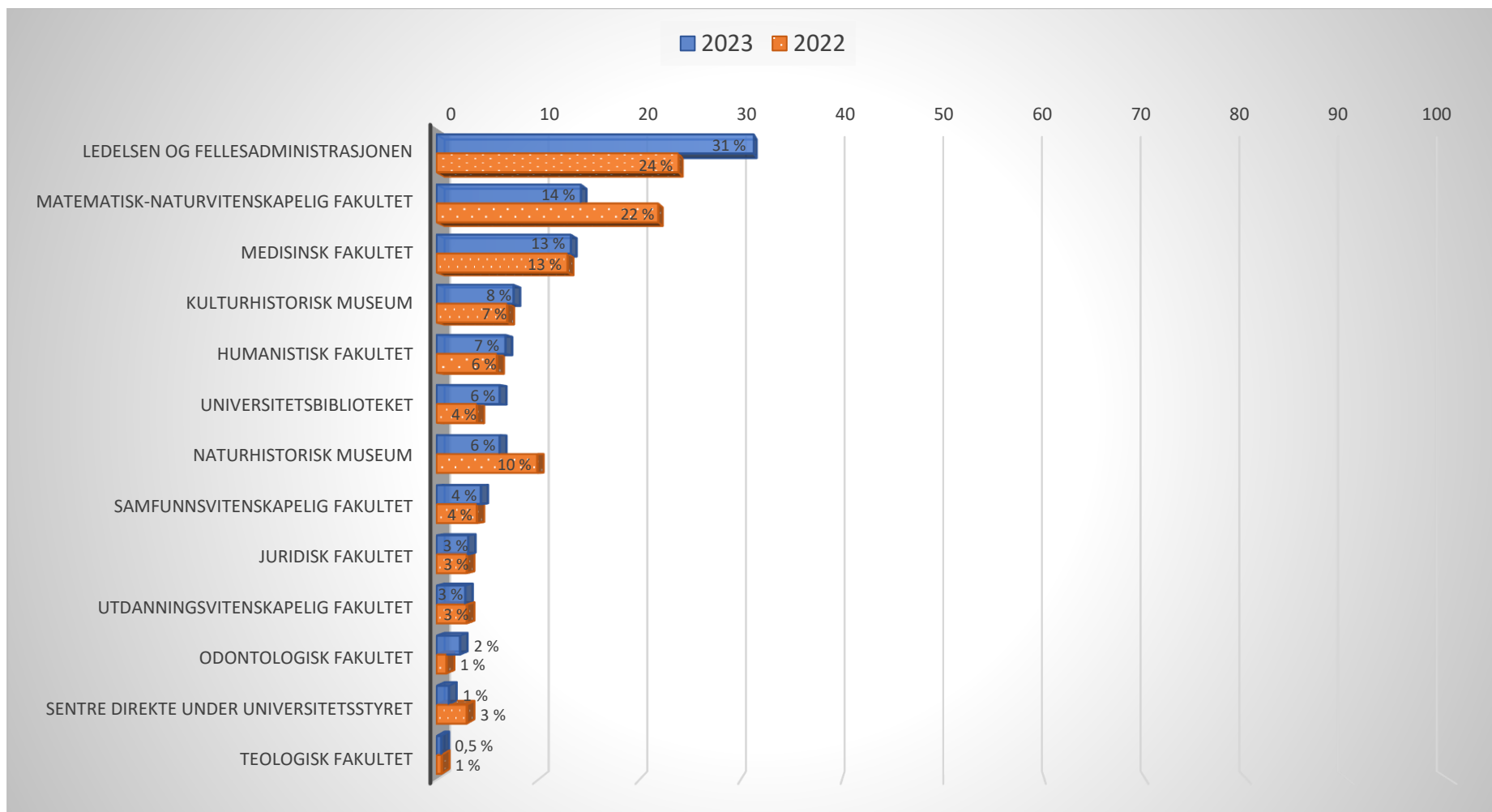
registreres i eksponeringsregisteret, hvordan registeret skal utformes og hvor det skal lagres. Dagens prosedyre er å sende opplysninger sentralt og ved et eventuelt tilsyn vil lokale enheter ha utfordringer med å vise eksponeringsregister for deres ansatte

- UiO bør sikre og ivareta støttetiltak for sårbare ansattgrupper som f.eks. vitenskapelige ansatte med midlertidige stillinger, og begge parter i varslingsaker.

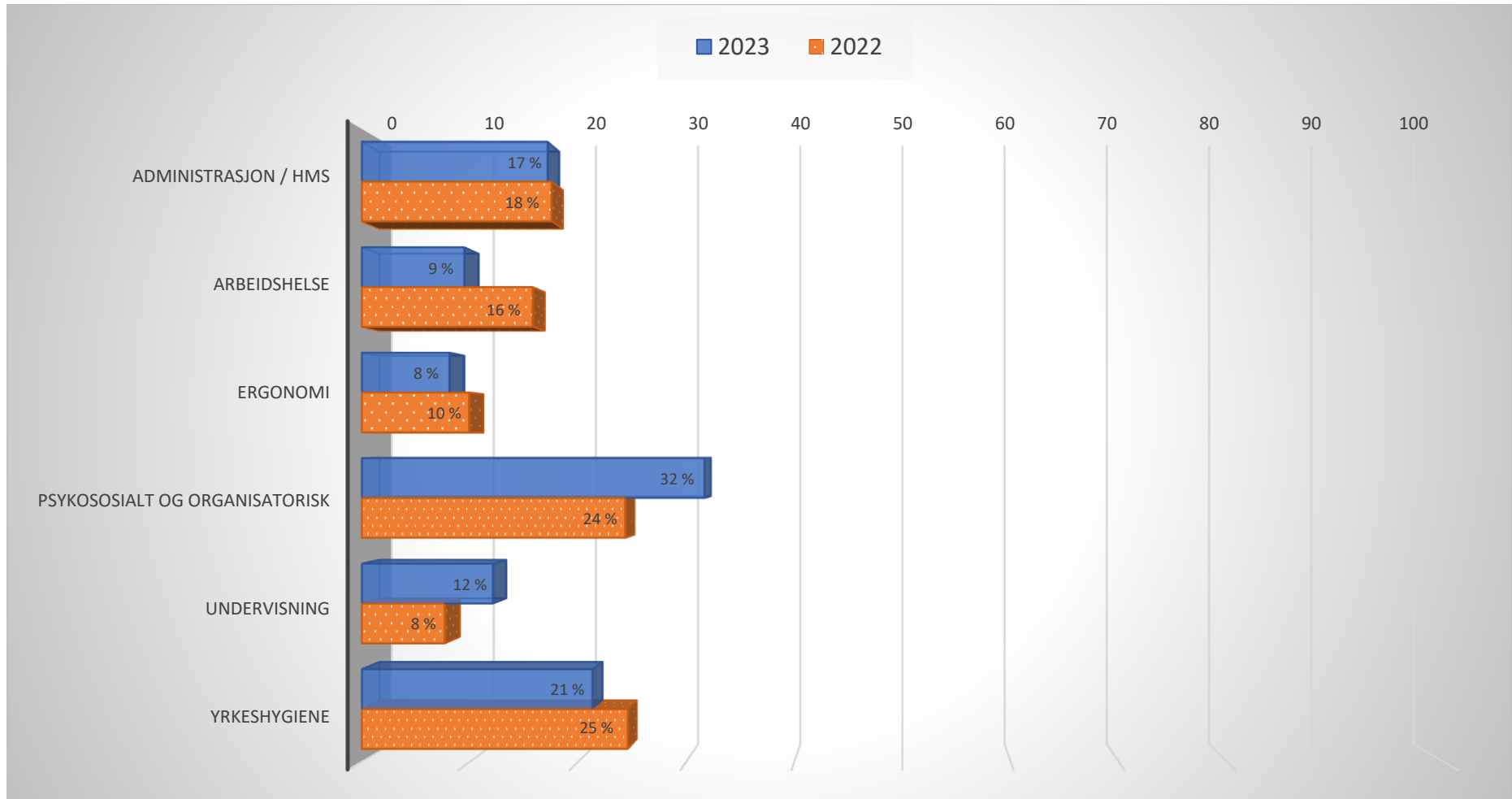
Referanser

- STAMI (2023) *Hva er arbeidsmiljø*. Tilgjengelig fra: <https://stami.no/hva-er-arbeidsmiljo/> (Hentet: 16.februar 2024).
- Enhet for bedriftshelsetjeneste (2023) *Årsrapport 2022 Enhet for bedriftshelsetjeneste*. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/om/hms/arbeidsmiljo/organisering-roller/amu-lamu/sentralt-amu/moter/2023/mote-1/arsrapport-for-bht-2022-vol.2.pdf> (Hentet: 16.februar 2024).
- Arbeidstilsynet (2024) *Bedriftshelsetjeneste (BHT)*. Tilgjengelig fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/roller-i-hms-arbeidet/bht/> (Hentet: 16.februar 2024).
- Arbeidstilsynet (2022) *Slik blir tilsynene med bedriftshelsetjenestene*. Tilgjengelig fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/slik-blir-tilsynene-med-bedriftshelsetjenestene/> (Hentet: 16.februar 2024).
- STAMI (2016) *Emosjonelt arbeid og sykefravær*. Tilgjengelig fra: <https://stami.no/emosjonelt-arbeid-og-sykefravaer/> (Hentet: 16.februar 2024).
- UiO (2024) *HMS grunnkurs (klasserom)*. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/for-ansatte/kompetanse/tema/hms/grunnkurs/?view=allprevious> (Hentet: 16.februar 2024).
- UiO (2023a) *Informasjon om knivhendelse på UiO*. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/om/aktuelt/aktuelle-saker/2023/informasjon-om-knivhendelse-pa-uio.html> (Hentet: 18.februar 2024).
- UiO (2023b) *Tilbud om møteplass for studenter og ansatte som er berørt av Israel/Gaza-krisen*. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/om/aktuelt/arrangementer/andre/2023/moteplass-israel-gaza-krisen.html> (Hentet: 18.februar 2024).
- UiO (2024) *UiOs mål- og tiltaksplan for inkluderende arbeidsliv (IA) 2023-2024*. Tilgjengelig fra: <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/ia/ia-handlingsplan-2023-2024.pdf> (Hentet: 18.februar 2024).
- Moan I. S., Halkjelsvik T., Bye E. K. (2024) *Bruk av alkohol, vanedannende legemidler og illegale rusmidler blant sysselsatte i Norge (2013 – 2022)*. Tilgjengelig fra: https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2024/rusmiddelbruk-blant-sysselsatte-i-norge-2013-2022_fhi-rapport-januar-2024.pdf (Hentet: 17.februar 2024).
- Lyngstad T. M. et al (2022) *Overvåking av infeksjonssykdommer, som smitter fra mat, vann og dyr, inkludert vektorbårne sykdommer*. Tilgjengelig fra: https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/2021_arsrapport_mat_vann_dyr.pdf (Hentet: 16.februar 2024).
- Steingrimsdottir O. A. et al. (2022) *Muskel- og skjeletthelse i Norge*. Tilgjengelig fra: <https://www.fhi.no/he/folkehelse rapporten/ikke-smittsomme/muskel-og-skjeletthelse/?term=> (Hentet: 18.februar 2024).
- Loge J. (2018) – *Man snakker om en mental helsekrise i akademier*, *Forskerforum.no*. Tilgjengelig fra: <https://www.forskerforum.no/man-snakker-om-en-mental-helsekrise-i-akademier/> (Hentet: 18.februar 2024).

Vedlegg 1 – Prosentvis tidsbruk per enhet i 2023 sammenlignet med 2022



Vedlegg 2 – Prosentvis tidsbruk per prosjekttype i 2023 sammenlignet med 2022



Vedlegg 3 – Prosentvis tidsbruk per prosjekttype hos Falk i 2023 sammenlignet med 2022

