



TT

Årsrapport 2016

Enhet for bedriftshelsetjeneste - UiO

Innhold

Innledning	3
Bemanning og etterspørsel etter BHT-tjenester.	4
Bistand bedriftshelsetjenester	5
Yrkeshygiene	5
Fysiske arbeidsmiljøfaktorer.....	5
Formaldehydeksponering på disseksjonssalene	6
Dyreallergener i forsøksdyrestallene	6
Ergonomi	7
Undervisning.....	8
Møtedeltakelse – AMU/LAMU.....	8
Trening i arbeidstiden.....	8
Målrrettede helseundersøkelser.....	9
Sykefravær	9
Byggesaker.....	9
Psykososialt og organisatorisk.....	10
Oppfølging etter ARK.....	10
Stipendiater	10
Psykososialt kriseteam.....	10
Kartlegging, workshops og utviklingsarbeid.....	10
Risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.....	10
Økende etterspørsel etter kurs.....	11
Økning i psykososiale problemstillinger?	11
Individuelle henvendelse fra arbeidstakere.....	12
Individuell ergonomi-bistand	13
Grønn resept.....	13
Rådgivning ledelse.....	13
Arbeidsmedisin	14
AKAN.....	14
Vedlegg.....	16
Timeforbruk fordelt på fakulteter og enheter.....	16

Innledning

Enhet for bedriftshelsetjeneste ved Universitetet i Oslo – BHT-UiO – ønsker først og fremst å arbeide forebyggende og bidra til at universitetet skal være en helsefremmende arbeidsplass. I lys av dette er det positivt og forventet at antall bestillinger i 2016 på kurs og arbeidsmiljøutvikling var økende. Dette er en trend som vi ser enda tydeligere på bestillingene for 2017.

Fagpersonene tilknyttet BHT arbeider tverrfaglig der det er mulig og formålstjenlig. Det gjelder bl.a. i forbindelse med stressrelaterte problemstillinger som påvirker både fysisk og psykisk helse, samt problemstillinger knyttet til arbeidshelse og yrkeshygiene.

Risikovurderinger i forbindelse med målrettede helseundersøkelser er et område hvor det også i stadig større grad arbeides tverrfaglig. I 2016 ble det avsluttet et internt prosjekt med utarbeiding av sjekklister for gravide på lab/i laboratoriearbeid, og påbegynt en intern tverrfaglig prosjektgruppe for utvikling av sjekklister og informasjonshefte om åpne kontorlandskap (ferdigstilles høsten 2017).

Et av kravene fra Statens arbeidsmiljøinstitutt for en vel fungerende bedriftshelsetjeneste er at «*BHT arbeider kunnskapsbasert og bidrar til forskning og vitenskapelig innsikt*». Som ledd i dette har yrkeshygieniker sammen med forskere ved STAMI og NTNU, levert rapporten «Eksponering for allergener fra rotte og mus. Forekomst av og determinanter for luftbårne allergener i norske forsøksdyravdelinger» (STAMI 2016). Rapporten omtales kort nedenfor i avsnittet om yrkeshygiene.

Enhet for bedriftshelsetjeneste ved Universitetet i Oslo, fikk i juni 2016 fornyet sin godkjenning av Arbeidstilsynet. Dette gjelder for en ny periode på fem år.

BHTs nye og permanente lokaler har etter vår mening bidratt til å synliggjøre tjenesten betraktelig og gitt økt kvalitet for brukerne. Lokalene er funksjonelle og dekker de behov som settes til en bedriftshelsetjeneste. Samtidig identifiserer lokalene i seg selv at UiO har en egen BHT og at dette er en vesentlig oppgave på en arbeidsplass som UiO er.

Bemanning og etterspørsel etter BHT-tjenester.

Enhet for BHT er i dag bemannet med 5,7 årsverk. Dette er:

- Leder: 50 % stilling
- Bedriftslege: 60 % stilling
- Psykologspesialist: 60 % stilling
- Bedriftsfysioterapeut: 100 % stilling
- Bedriftssykepleier: 100 % stilling
- Seniorrådgiver psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø: 100 % stilling
- Yrkeshygieniker: 100 % stilling

Bedriftsfysioterapeuten ble i 2016 godkjent som «Spesialist i helse/miljø-ergonomi» av Norsk fysioterapiforbund (MNFF).

Bedriftssykepleier sitter i Landsstyret for bedriftssykepleiere (NSFLBS).

Det var i 2016 noe redusert bemanning innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø på grunn av langtidssykefravær. Dette ble normalisert mot slutten av året.

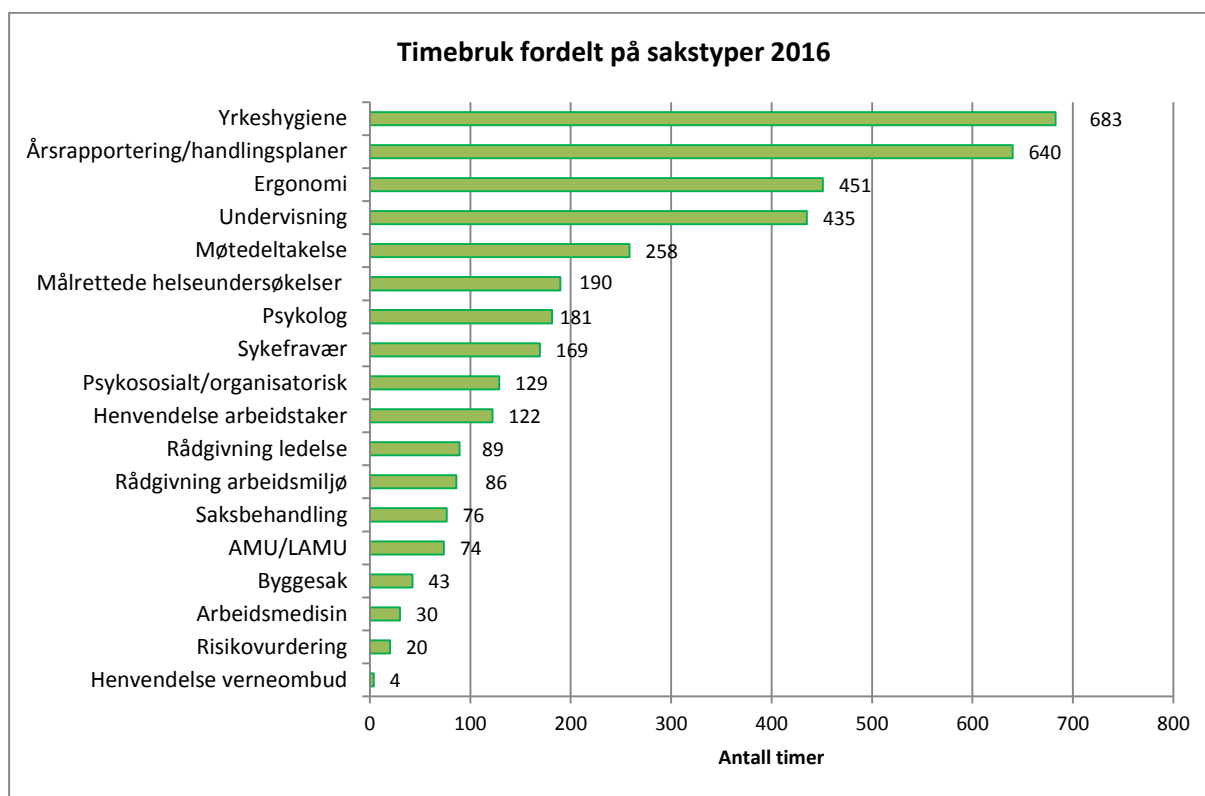
Etterspørselen etter tjenester innen yrkeshygiene og ergonomi, samt i noen tilfeller arbeidshelse og psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, har overskredet kapasiteten vi har hatt ved BHT i fjor. Flere oppdrag er derfor blitt

satt ut til ekstern BHT leverandør, Synergi Helse, som UiO har rammeavtale med.

Arbeidsmiljøloven gjelder for studenter ved utplassering i virksomheter og når de utfører arbeid som ledd i en praktisk opplæring. Dette innebærer at studenter er å betrakte som arbeidstakere når de utfører praktisk arbeid. BHT erfarte i fjor en økt pågang av studenter som tar del i faglig og forskningsmessig arbeid i løpet av studiene. Disse studentene har med utgangspunkt i ovennevnte, krav på BHT-tjenester på linje med ansatte i tilsvarende faglig arbeid.

Som mange helsetjenester ser også vi at enkelte som har fått time til vaksinerings, helseundersøkelser mv., ikke møter til avtalt tid. Da dette er et økende problem, vil vi fremover måtte vurdere tydeligere rutiner for oppfølging av disse. I mange tilfeller vil manglende oppmøte måtte føre til at ansatte og studenter ikke får den undersøkelse, oppfølging og evt. behandling som vedkommende har krav på. Noe som er av vesentlig betydning for å overvåke og forebygge arbeidsrelatert sykdom og evt. helseplage.

Bistand bedriftshelsetjenester



Figur 1. BHTs timebruk fordelt på type arbeidsmiljøoppdrag og individuelle henvendelser. Se kapitlene under for nærmere redegjørelser og detaljer.

Yrkeshygiene

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer

Det var i 2016 stor etterspørsel etter yrkeshygienisk bistand vedrørende inneklimasaker relatert til luftkvalitet, lufttemperatur og ventilasjon. Dette gjaldt forhold som berørte hele avdelinger, så vel som enkeltindivider. I slike saker foretas det befaringsammen med arbeidsgiver, verneombudet og Eiendomsavdelingen. Ved behov logges inneklimateforholdene (lufttemperatur, luftfuktighet og CO₂-konsentrasjoner) over én ukes tid, og eventuelt også ventilasjonsmålinger.

De opplevde inneklimateforholdene (eksempelvis unormal trøtthet, hodepine, "tung i hodet", tørre slim-

hinner, kløe på hud) skyldtes ofte for høy innelufttemperatur i kombinasjon med manglende støvrengjøring på høytliggende overflater, samt ikke-optimale ventilasjonsforhold. Yrkeshygienisk anbefaling er å tilstrebe lufttemperatur på 22 °C, men med individuelle reguleringsmuligheter. Det anbefales årlig hovedrengjøring på overflater som er vanskelig tilgjengelig for daglig renhold, slik at støv ikke samler seg i større mengder og gir mulighet for svevestøv. Svevestøv i kombinasjon med for høy lufttemperatur vil kunne medføre opplevelse av "tørr luft" uten at luftfuktighetsnivået innendørs er for lavt. Anbefalte tiltak i forhold til utilfredsstillende ventilasjon kan være nedjustering av for høy temperatur i

luften som sendes inn («tilluft»), ny innregulering av ventilasjonssystemet og/eller rengjøring av ventilasjonskanalene.

Ved et institutt ble det foretatt yrkeshygieniske luftmålinger av eldre og nyere avtrekkskap i forskjellige laboratorier. Måleresultatene viste at det forekom for lav laminær lufthastighet (ikke-turbulent) inn i avtrekkskapenes lukeåpning ved 30 cm maksimal arbeidshøyde. Det vil si lufthastighet < 0,5 meter/sekund for kjemikalier og < 1,0 meter/sekund for støvpartikler. For lav lufthastighet kan medføre at kjemikaliedamper/støvpartikler siver ut av avtrekkskapet med tilhørende eksponeringsfare i arbeidstakers pustesone. Da avtrekkskapet er laboratoriets viktigste verneinnretning, var yrkeshygienisk anbefaling til arbeidsgiver å sørge for korrekt lufthastighet gjennom lukeåpningen, at det ikke arbeides over 30 cm. maksimal lukeåpning, etablering av tverrgående sikkerhetsmarkering som det skal jobbes innenfor og tilfredsstillende belysning.

I desember ble det igangsatt risikovurdering av støy om bord i et av UiOs forskningsfartøy. Det ble foretatt innledende målinger i forhold til ulike støyområder ombord. Mannskapenes personlige støyeksponeringer kartlegges med støydosimetre i 2017.

På bakgrunn av klager på belysningsforholdene ved Avdeling for administrativ støtte (Sogn Arena), ble det igangsatt et tverrfaglig samarbeid mellom bedriftsfysioterapeut og yrkeshygieniker for å kartlegge belysningsforholdene. Rapport fra

belysningskartleggingen med forslag til tiltak vil foreligge i 2017.

Det ble i 2016 gitt omfattende bistand på avdelingsnivå til risikovurdering av forskjellige typer kjemikalieeksponeringer (eksempelvis avgasser fra 3D-skrivere, desinfisering med hydrogenperoksid, søl av formalin ved kjemikalierydding). Disse risikovurderingene ble foretatt i samarbeid med arbeidstakerne og verneombud.

Formaldehydeeksponering på disseksjonssalene

I 2014 – 2015 var bedriftsfysioterapeut og yrkeshygieniker deltakere i et prosjektarbeid med utvikling av prototype for disseksjonsbord. Dette med tanke på forbedret eksponeringskontroll av formaldehyd for studenter og arbeidstakere ved Institutt for medisinske basalfag (IMB). For ytterligere eksponerings- og kvalitetskontroll, ble det på slutten av 2016 igangsatt planlegging av måling av formaldehydeksponeringer under fullskaladrift i ombygd disseksjonssal. Også eksponeringsforholdene i de eldre disseksjonssalene ble befart og planlagt med egne målinger. Prosjektene videreføres i 2017.

Dyreallergener i forsøksdyrestallene

Ved Avdeling for komparativ medisin (IMB) ble yrkeshygienisk rapport fra eksponeringsmålinger av allergener i ny forsøksdyrestall slutført i 2016. Med dette var det tre-delte overvåkingsprogrammet pålagt av Arbeidstilsynet (2008) i ny, midlertidig og gammel forsøksdyrestall, avsluttet. Rapporten konkluderte med at avdelingen har jobbet systematisk med

implementering av administrative, fysiske og personlige vernetiltak for å hindre spredning og eksponering av dyreallergener. Samtidig viste målingene at det forekom høy eksponeringer for forskere/teknikere ved burskift og enda høyere eksponering ved tømning og vask av bur. Det ble overfor arbeidsgiver forslått en rekke tiltak med tanke på forbedret kontroll. Arbeidstakerne og verneombud ble i allmøte gitt informasjon om rapportens innhold, måleresultatene og hvordan verne seg mot eksponeringer for dyreallergener. Det ble også diskutert ytterligere vernetiltak i ny forsøksdyrestall.

På bakgrunn av det store antall eksponeringsmålinger (n = 97) foretatt av yrkeshygieniker i perioden 2009 – 2015, kom det forespørsel fra Statens arbeidsmiljøinstitutt om å være medforfatter til forskningsrapport vedrørende hva som kan ha størst betydning for høy eller lav eksponering for allergener fra mus og rotte. Forskningsrapporten "*Eksponering for allergener fra rotte og mus. Forekomst av og determinanter for luftbårne allergener i norske forsøksdyravdelinger*" (Anne Straumfors, Wijnand Eduard, Knut Andresen, Ann Kristin Sjaastad) ble publisert i desember 2016.

Rapporten konkluderte med at det fortsatt er vanskelig å sette en grenseverdi for dyreallergener i arbeidsatmosfæren, da allergennivåene som gir helseplager varierer betydelig avhengig av individuell sårbarhet. Det anbefales derfor å være bevisst hvilke arbeidsoppgaver som gir forhøyet allergeneksponering, at det benyttes

LAF-ventilasjon (Laminaer Air Flow), dyreburene holdes lukket i størst mulig grad, sørge for rengjøring av overflater som kan medføre støvdeponier, unngå feiing av gulv/overflater da dette kan medføre svevestøv, samt gjennomgå rutiner/arbeidsmetoder med tanke på eksponeringsreduksjon.

Yrkeshygieniker har også gitt råd til ledelsen ved Institutt for biovitenskap vedrørende anskaffelse av IVC-bur (Individually Ventilated Cages) som ledd i forbedret eksponeringskontroll i forsøksdyrestall.

Ergonomi

Bedriftsfysioterapeuten bistår enheter med ergonomisk kartlegging og opplæring i ergonomi. En kartlegging kan omfatte observasjon og vurdering av arbeidsstillinger, bevegelser, variasjon og tempo og utforming av arbeidsplassen (herunder regulering, tilpasning, universell utforming, brukervennlighet), synsrelaterte forhold og belysning, behov for tilrettelegging samt forekomst av muskel-skjelettplager. En kartlegging vil ofte avdekke behov for opplæring i ergonomi for ansatte.

BHT har i 2016 deltatt i vernerunde med fokus på ergonomi på Avdeling for komparativ medisin på IMB ved det Medisinske fakultet. I forlengelsen av dette ble det avtalt å avholde ergonomiopplæring på både gammel og ny dyrestall.

Ergonomiopplæring er avholdt for Parkseksjonen i EA, med en innledende befaring for å få bedre kjennskap til risikofaktorer.

I kontorergonomi er det avholdt 26 gruppeveiledninger.

Undervisning

Timetallet på gjennomførte kurs i 2016 er i et omfang av 435 timer. Dette er en økning fra 191 timer i 2015. Kursene er både bestillinger fra Ledelsen og støtteenheter sentralt rettet mot arbeidstakere og ledere ved UiO, og det er skreddersydde kurs bestilt av enhetene direkte. Det har blitt utviklet to nye kurs; Samtaleteknikk (et kurs som går over to dager med en teoretisk og en praktisk dag) og en kursdag i Team og kommunikasjon.

Utover ovennevnte er det avholdt følgende kurs: Stress i arbeidslivet (3 timers), Ubehagelige situasjoner, trusler og vold (3/5 timers), Smittevern, Sykefravær, Konflikter, Gruppeveiledninger i ergonomi, førstehjelp ved småskader, bistand i workshops i regi av HMSB, moduler innen HMS-grunnkurs: inneklima, ergonomi, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, AKAN, samt bidrag inn i PLIVO-kurs. Det er utviklet en ny kursmodul (7), psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, i samarbeid med Avdeling for personalstøtte.

Flere av kursene gjennomføres i samarbeid med andre enheter ved UiO. BHT avholdt i fjor kurs sammen med Vakt- og alarmsentralen, Avdeling for fagstøtte, Fraværgruppen i Lønningsseksjonen, Enhet for HMS og beredskap, Avdeling for personalstøtte, Eiendomsavdelingen og AKAN-hovedkontakt.

Møtedeltakelse – AMU/LAMU

Personalet ved BHT deltar i mange møter angående utvikling av nye områder og i samarbeid med særlig enheter i Ledelsen og støtteenheter (LOS). Dette året er det lagt ned mange timers arbeid i utvikling av tiltakskort for psykososialt kriseteam og deltakelse i arbeidet for personalressursgruppen ved beredskap.

BHT-personell deltar på møter i LAMU og AMU som observatør. Generelt deltar en på to av fire LAMU-møter i året, og også på samling med alle LAMU-ene. I AMU sitter leder av BHT, mens i LAMU-ene sitter den som er kontaktperson for fakultetet/museet. BHT-personell deltar både med innlegg og informasjon i forhold til de sakene LAMU-ene behandler.

Trening i arbeidstiden

En del av tiden går med til å tilrettelegge for trening i arbeidstiden for ansatte. Enhet for BHT har i flere år hatt ansvar for koordinering av ordningen, som gir ansatte mulighet til å bruke 1,5 time av arbeidstiden ukentlig til fysisk aktivitet. BHT samarbeider med SiO Athletica og Bedriftsidrettslaget om å tilby aktiviteter.

BHT svarer også på spørsmål fra både ansatte og ledere angående ordningen. På bakgrunn av de henvendelser som mottas synes det som at det noen steder er usikkerhet rundt ordningens eksistens og hvordan ordningen skal praktiseres. Det fører til at ansatte ikke har samme tilgang på ordningen på de ulike fakultetene. Etter BHTs vurdering synes det derfor å være behov for bedre informasjon om

trening i arbeidstiden til ledere på alle nivå.

Målrattede helseundersøkelser

Grupper av arbeidstakere har vært inne til målrattede helsekontroller på bakgrunn av eksponering for støy, dyreallergen, bly, formaldehyd og nattarbeid. I tillegg har en del personer vært inne til vaksinerings på bakgrunn av arbeid med blod og blodprodukter, VVS-oppgaver og mulighet for TBE-smitte fra flått i forbindelse med feltarbeid.

Sykefravær

Bistand til arbeidstakere og ledere ved sykefravær er en sentral oppgave for bedriftshelsetjenesten - og flere av fagpersonellet i BHT er involvert i dette. I de tilfelle hvor det er formålstjenlig, brukes muligheten for tverrfaglig tilnærming ved arbeidet med forslag til tilrettelegging.

Bistanden fra BHT er både fortrolige samtaler med sykmeldte, og med de ledere som skal følge opp sykmeldte. BHT har god kjennskap til tilbud innen NAV-systemet og «Raskere tilbake-ordninger», og fungerer ofte som en informasjonsleverandør i forhold til dette for den sykmeldte og fastlege. Vi bistår også konkret i dialog/oppfølging i regi av Hjelpemiddelsentralen og bistår i utprøving av hjelpemidler og i noen sammenhenger bistår med krav og funksjonsvurdering.

Det er viktig å merke seg at BHT har en nøytral rolle inn i dialogmøter med sykemeldte og ledere, og bruker faglige kompetanse for å medvirke til realistisk og konkret tilrettelegging. Generelt sett er målet at

arbeidstakeren skal tilbake til 100 % arbeid.

Forståelsen for at Universitetet i Oslo er en IA-bedrift er varierende. Noen enheter arbeider godt og målrettet i forhold til tilrettelegging, andre utviser mindre fleksibilitet. Det kan også være begrensninger i mulighetene for tilrettelegging på bakgrunn av arbeidets art/kompetanse og språkferdigheter, samt at mulighetene også noen ganger er færre fordi det er andre på enheten med midlertidig eller permanent tilretteleggingsbehov.

BHT ser stadig behov for sentral bistand i omplasseringsprosessene – både i forhold til hvordan man går frem og hvilke muligheter som finnes i hvilke miljø. Generelt kommer imidlertid bedriftshelsetjenesten ofte for sent inn i sykefraværssaker, og handlingsrommet både for BHT, arbeidstaker og arbeidsgiver er dermed mindre enn om oppfølging og tilrettelegging var blitt tatt tak i tidligere. Dette er en tilbakevendende problemstilling.

Byggesaker

Bestillinger i handlingsplanen på BHTs bistand inn i byggesaker er økende. Vi ser likevel at det er avstand mellom bestillingene i handlingsplanene og det å faktisk bli innkalt til å bistå i prosesser. Ofte blir BHT innkalt for sent. Da blir det vanskelig å komme med innspill som er gjennomførbare. I denne sammenheng vil BHT minne om «Forskrift for organisering, ledelse og medvirkning». Her presiseres det at arbeidsgiver skal sørge for at BHT bistår ved planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i

virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser.

I 2016 ble det for første gang arrangert en workshop om HMS-organisasjonens rolle i byggeprosjekter, hvor BHT og EA bidro med faglige innlegg.

BHT, ved bedriftsfysioterapeut, har deltatt i brukergrupper i Livsvitenskapsprosjektet, i noen grad i ombygging av Sophus Bugges hus samt ombygging av publikumsarealer i HumSam-biblioteket i Georg Sverdrups hus. I tillegg har BHT gitt råd ved innkjøp av nye møbler, blant annet på Institutt for musikkvitenskap/HF og ved mindre omfattende innkjøp til grupper eller enkeltindivider på andre UiO-enheter.

Psykososialt og organisatorisk

Oppfølging etter ARK

BHT er ikke involvert i selve gjennomføringen av ARK, men kommer noen ganger inn i etterkant for å drive en arbeidsmiljøutviklingsprosess eller for å kartlegge videre i forhold til et bestemt område. I 2016 har vi vært inne med arbeidsmiljøutviklingstiltak knyttet til gjennomføring av ARK på tre enheter.

Stipendiater

I 2016 har det vært en økning i antallet stipendiater som tar kontakt med BHT for en samtale rundt egen arbeidssituasjon. Årsaken er ofte stressrelaterede plager, vanligvis av psykisk art. Det er også noen som er involvert i konflikter med kolleger eller

veileder. Mange har gått for lenge uten å søke bistand, og har utviklet lettere depresjon og angst. På bakgrunn av økningen i henvendelser vil BHT i 2017 tilby kurs for stipendiater om stress. Det har også vært kontakt med HR-personell ved NTNU i forhold til samarbeid og kunnskapsdeling angående stipendiaters arbeidssituasjon. NTNU har planlagt et prosjekt i 2017/2018 i forhold til sykefravær og frafall og har sammenfallende erfaringer ved BHT der.

Psykososialt kriseteam

BHT utgjør stammen i universitets psykososiale kriseteam. Det har i 2016 vært arbeidet med tiltakskort angående dimensjonering av et kriseteam, samt oppgaver og rutiner for dette. Videre har BHT startet med å jobbe med interne rutiner på dette området.

Kartlegging, workshops og utviklingsarbeid

Det er gjennomført konflikthåndtering ved tre enheter. EBHT har også i 2016 holdt workshops og skreddersydde temaseminarer.

Risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Administrasjonen ved Det matematiske-naturvitenskapelige fakultet ønsket både opplæring og bistand til gjennomføring av risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø. På initiativ av HMS-koordinator, ble det satt ned en fokusgruppe som med BHTs bistand utformet seks risikoanalyser av programseminarer, åpen dag, tidspress, rollestress, uønskete personer i lokalene og konflikter. Risikoanalysene ble videre behandlet i linjen og i lokalt arbeidsmiljøutvalg.

Økende etterspørsel etter kurs

Det er fortsatt stor etterspørsel i organisasjonen etter kurset «Ubehagelige situasjoner, trusler og vold», og det holdes for bibliotekarer, IT-personell, studiekonsulenter, arbeidstakere som sitter i resepsjoner og andre som har stor kontaktflate mot studenter og publikum. Kurset holdes i samarbeid med leder av Vakt- og alarmsentralen. Kursene skreddersys til en viss grad både i forhold til casediskusjon og befarung. Kurset leveres i to versjoner, et på tre timer og et på fem timer. BHT promoterer fortrinnsvis kurset på fem timer, fordi det gir større muligheter for refleksjon og diskusjon.

Blant annet på grunn av uttrykt behov av kursdeltakere på dette kurset, så er det laget et kurs i samtaleteknikk ved psykologspesialisten ved BHT. Dette går over to dager, hvor deltakerne både får teori og opplæring og utprøving/øvelse. Kurset er rettet inn mot arbeidstakere og ledere som kan ha utfordrende samtaler og mot dem som tar imot meldinger i Si fra-systemet.

Kurset «Stress i arbeidslivet» er et tre-timers kurs som holdes av seniorrådgiver i psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø og bedriftsfysioterapeut ved BHT. Kurset går på å øke bevisstheten om hva det er som skaper stress og hvilke helseaspekter som er forbundet med stress. Fokuset for kurset er at forebygging og løsning ligger i organisatoriske forhold.

Nevnte kurs handler også om individuelle mestringsstrategier - både de gode og de dårlige. Kurset er basert

på arbeidslivsforskning om hva som skaper, og hva som motvirker arbeidsrelatert stress, hovedsakelig med teoriene fra Karasek og Theorells "krav-kontroll modell" og Job Demand Resource Dette er modellen som bl.a. ARK bygger på.

Økning i psykososiale problemstillinger?

Etter hvert som BHTs tjenester er blitt bedre kjent på universitetet, øker også antallet henvendelser med bakgrunn i psykososiale - og organisatoriske problemstillinger. Det er fortsatt overvekt av administrative enheter og administrative arbeidstakere som tar kontakt, men det er nå en økning av vitenskapelige ansatte – og deres miljøer. Bakgrunnen kan være problemer i grupper/ enheter, ledere som ønsker råd i forhold til enkeltpersoner og gruppen de leder, stressrelaterte problemstillinger, konflikter, opplevelse av ekskludering og isolering i arbeidsmiljøet, samt mer subtile former for trakassering (f.eks. tilbakeholdelse av informasjon, endring i arbeidsoppgaver/ansvar ol.).

BHTs inntrykk er at det er flere henvendelser som har bakgrunn i etablering av koordinatorfunksjoner ute på enhetene. Dette er ansatte som får et faglig ansvar for å koordinere oppgaver mellom sine kolleger, men de er utenfor den vanlige linjen og synes å ha lav formell myndighet. Det har i 2016 vært flere henvendelser fra koordinatører som finner rollen komplisert hvor leder har en oppfatning om hva koordinatorfunksjonen innebærer mens kollegene har en annen. Derved oppstår rollekonflikt. Øvrige ansatte gir uttrykk

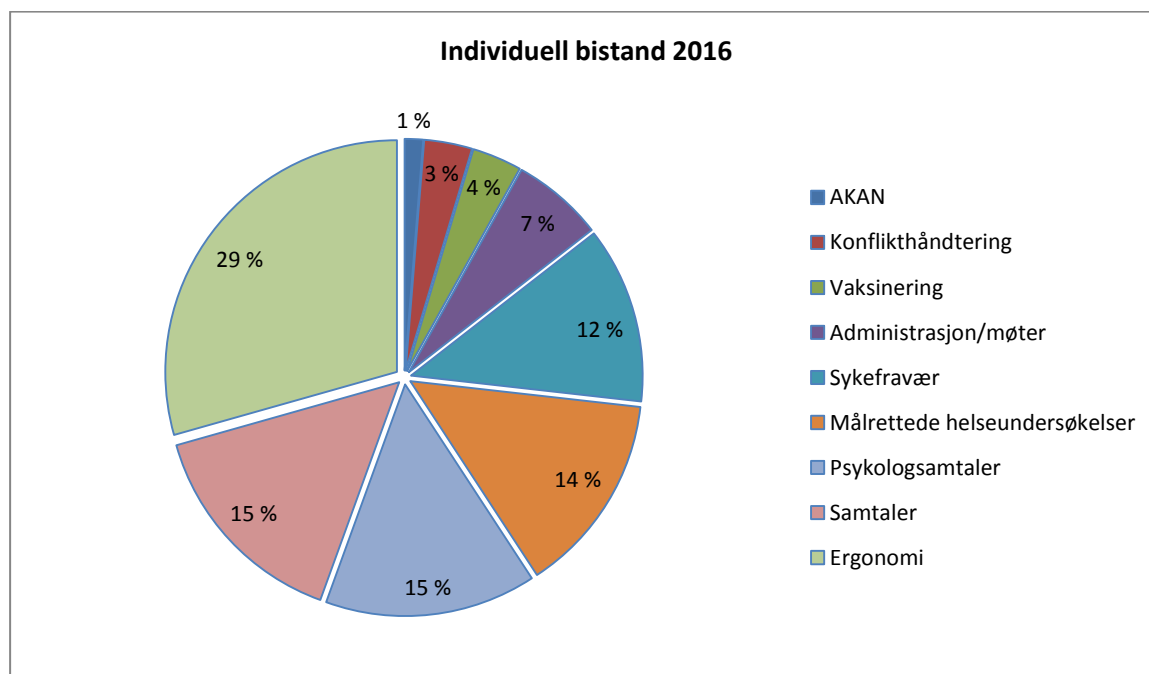
for at koordinator i noen tilfeller blir en propp i systemet, og at ledelseslinjen blir uklar. Opprettelsen av koordinatorfunksjoner er derfor et

eksempel på at organisatoriske forhold kan få (ulike) effekter for det psykososiale arbeidsmiljøet.

Individuelle henvendelse fra arbeidstakere

Det er 504 enkeltpersoner som har henvendt seg og fått bistand hos BHT (i forbindelse med samtaler, arbeidsplassvurderinger, målrettede helseundersøkelser etc.) De 504

personene har til sammen hatt 1045 kontakter (noen er innom 1 gang og andre flere ganger). Totalt er det brukt cirka 1200 timer på individoppfølging.



Figur 2. Antall timer brukt per sakstype oppgitt i prosentvis fordeling. I kategorien "Målrettede helseundersøkelser" ligger også arbeidsmedisinske vurderinger av bedriftslegen, og i kategorien "Ergonomi" ligger også funksjonsvurderinger og rådgivning om grønn resept. "Samtaler" er individuelle samtaler rundt forhold i eget arbeidsmiljø.

Utgangspunkt for henvendelsene er ofte problemer med eget arbeidsmiljø/kolleger/leder, stress-relaterte plager eller muskel- og skjelettplager. Samtalene om det psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, dreier seg mest om hvordan arbeidstaker kan gå fram for å gjøre noe med egen

arbeidssituasjon. BHT tilbyr støtte-samtaler underveis i prosessen. Av og til holder det med en samtale, i andre tilfeller er det flere samtaler over et lengre tidsrom. Resultatet av disse samtalene kan være videre samtaler hos psykologspesialist ved BHT eller

Synergi Helse, samt informasjon rundt tilbudene gjennom NAV-systemet.

Individuell ergonomi-bistand

Antall henvendelser for individuell ergonomisk bistand er økende og tjenesten er en ressurskrevende måte å jobbe forebyggende på. BHT har i 2016 vært i kontakt med 276 arbeidstakere i forbindelse med individuell ergonomisk arbeidsplassvurdering. Flesteparten av disse er arbeidstakere som enten har kontaktet BHT direkte, eller via sin leder, på bakgrunn av ønske om å forebygge plager eller ved allerede eksisterende muskel-skjelettplager og eventuelt sykefravær. I forbindelse med ergonomiske gruppeveiledninger i miljøer gis det også tilbud om individuell veiledning ved egen kontor plass.

Arbeidsplassvurderinger består av både fysisk tilpasning av arbeidsplassen, råd angående gode arbeidsstillinger og bevegelser samt eventuelt råd om anskaffelse av utstyr og hjelpemidler for å redusere fysisk belastning på kroppen. I noen tilfeller er det behov for mer omfattende tilrettelegging, f.eks. ved kroniske skader eller sykdommer. BHT kan da bistå med kontakt mot NAV Hjelpemiddelsentral og oppfølging av forslag til tiltak som utarbeides i sammen med Hjelpemiddelsentralen. I disse tilfellene kan det også være aktuelt å samarbeide med kommunal ergoterapitjeneste eller behandlende klinikk.

BHT svarer på spørsmål fra både ansatte og leder angående anskaffelse av såkalte databriller. BHT har også bistått med noen arbeidsplass-

vurderinger i forbindelse med dette, der det har vært et ønske fra enheten.

Etter innflytting i nye BHT-lokaler er det gradvis etablert mulighet for utprøving av diverse kontorutstyr og møbler. Mange ansatte har i 2016 vært på besøk for å prøve ut ulike kontor stolmodeller og pc-utstyr, som f.eks. tastatur og støtteanordninger ol.

Grønn resept

Enhet for BHT har skrevet ut Grønn resept til 11 arbeidstakere. I 2016 ble rutine for Grønn resept endret slik at det ikke gir ekstra tid til trening i arbeidstiden utover de 1,5 timer som gjelder for alle arbeidstakere. Grønn resept gir imidlertid arbeidstakere tilgang til en helseprofiltest i regi av SiO Athletica inkludert oppfølgings-test, og er ment for å stimulere arbeidstakere som har plager eller særlig behov for fysisk aktivitet til å komme i gang.

Rådgivning ledelse

Rådgivning angående enkeltindivid handler for det meste om hvordan man kan ta tak i vanskelige saker. Dette kan være sykefraværssaker, arbeidstakere som oppleves som en belastning for arbeidsmiljøet eller saker som er relatert til rus. Det kan også være ledere som tar kontakt for å ha en diskusjonspartner i forhold til det å ta vare på arbeidstakere i vanskelige livssituasjoner.

Noen temaer som går igjen er rådgivning til ledere om hvordan konflikter kan løses i egen stab, samtalepartner i forhold til å utvikle mer teamfølelse i staben og rådgivning

i forhold til kommunikasjon og motivasjon.

Arbeidsmedisin

I tillegg til de målrettede helsekontrollene gjøres også arbeidsmedisinske utredninger ved bedriftshelsetjenesten. Slike gjøres hvis det er mistanke om at helseplager hos en ansatt kan være relatert til arbeidsmiljøet. Det kan være den ansatte selv eller leder som på vegne av den ansatte kontakter BHT. Flere ansatte blir fulgt opp videre pga. mistanke om mulige arbeidsrelaterte helseplager.

Eksempler på problemstillinger som BHT har hatt i 2016 er inneklime og luftveisplager, arbeid med forsøksdyr og allergier. Hudplager og luftveisplager i arbeid med kjemikalier, nedsatt hørsel og tinnitus i støyende arbeid på verksteder, luftveisplager og eksponering for sopp. I hver av gruppene har det vært flere personer til vurdering ved BHT. Utredningen tar ofte lang tid og det kan være vanskelig å si om eksponeringen er årsak til plagene eller om det kan være utenforliggende forhold. Etter vurdering, undersøkelse ved BHT, blir de ansatte henvist videre til spesialistvurdering og/eller yrkesmedisinsk avdeling på Ullevål sykehus.

Hvis yrkessykdom påvises, kan tiltak på arbeidsplassen være løsningen, men den ansatte kan også frarådes å fortsette i samme jobb. I noen tilfeller kan uførepensjon være aktuelt.

Det er viktig å få vurdert om det kan være en yrkessykdom da dette også har forsikringsmessige konsekvenser. Mulig yrkessykdom meldes NAV og

den ansatte kan søke NAV om å få godkjent helseplagene som en yrkessykdom.

Lege skal melde alle sykdommer der det er mistanke om yrkessykdom til Arbeidstilsynet. Dette er en legepålagt meldeplikt.

I 2016 ble det sendt syv meldinger til Arbeidstilsynet. Andre leger kan også ha meldt inn mulig yrkessykdom hos ansatte ved UiO. BHT har derfor ikke total oversikt over meldinger til Arbeidstilsynet som gjelder UiO. Det gjelder også søknader om mulig yrkessykdom hos NAV.

AKAN

Antall AKAN-saker er uendret fra 2015 til 2016. I praksis vil det si at det til enhver tid er en håndfull saker som følges, og det kommer 1-2 nye saker pr. år.

Hver AKAN sak løper i 2 år med mindre det er brudd på avtale underveis. Sakene dreier seg primært om alkohol, men det er også noen saker med illegale rusmidler. Vanligvis er det møter innledningsvis mellom ansatt og BHT for å motivere den ansatte til å ta imot hjelp via ruspoliklinikk/fastlege eller andre relevante ressurspersoner. Når det er skrevet en individuell AKAN-avtale bistår BHT med koordinering av den videre oppfølgingen.

UiO har tre AKAN-hovedkontakter utnevnt av fagforeningene. AKAN-hovedkontakten bistår i individuelle saker. BHT har en til to møter årlig med disse kontaktene hvor temaene er status/erfaringer med enkeltsaker og

aktuelle kurs og kompetansehevende tiltak i arbeidet med slike saker.

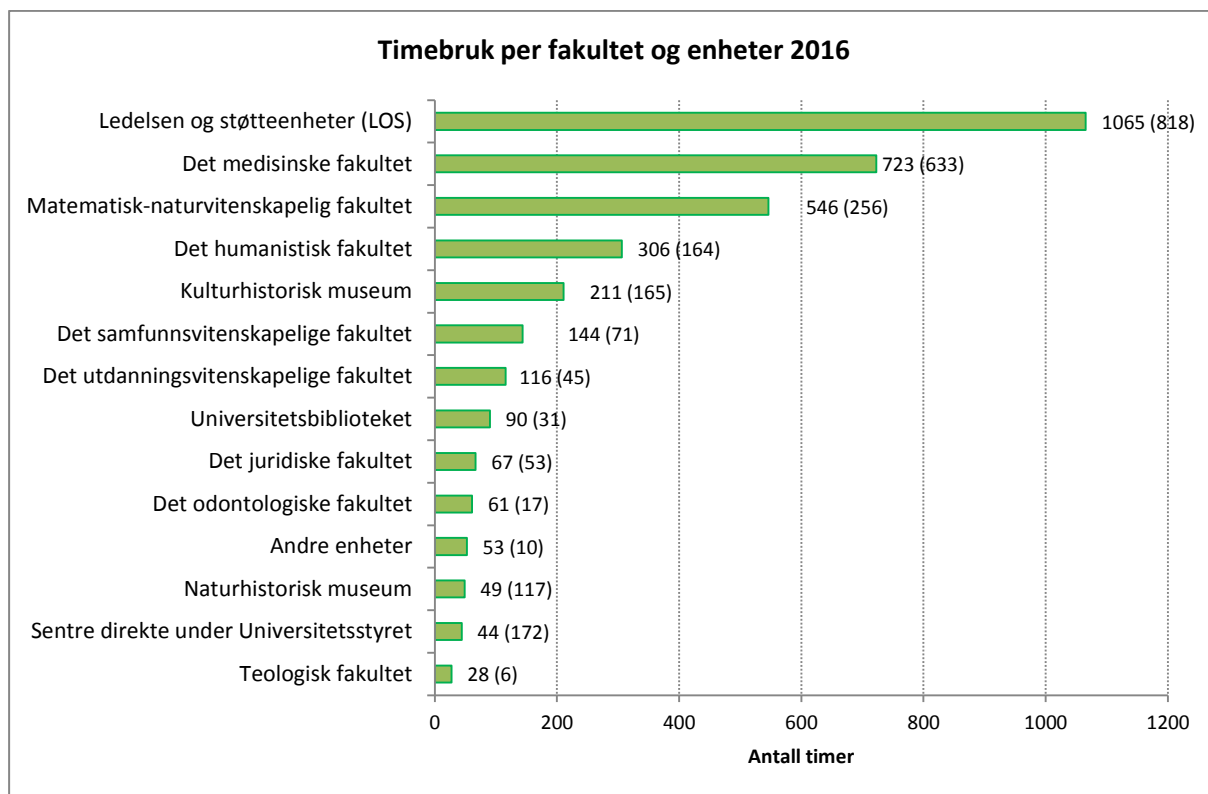
AKAN-hovedkontaktene er ikke frikjøpt i egen stilling for å arbeide med AKAN-saker. I noen sammenhenger er det derfor utfordrende å finne tid til å delta på møter, kurs og konferanser. Tre fra BHT deltok på AKANs høstkonferanse, og vi deltar også på ALORs samlinger (faglig nettverk

knyttet til arbeidsliv og rus) i regi av AKAN sentralt og representanter fra ruspoliklinikkene i Oslo.

Fra BHTs side hadde vært ønskelig med større fokus på forebyggende arbeid med rus og rusproblemer. AKAN sentralt har en rekke verktøy, men dette arbeidet må også forankres i lederlinjen ved UiO for at det skal lykkes fullt ut.

Vedlegg

Timeforbruk fordelt på fakulteter og enheter



Figur 3. Enhet for BHTs timebruk 2016 fordelt per fakultet og enheter. Tallene i parentes er tilsvarende for 2015. I LOS inngår også Eiendomsavdelingen og USIT. "Andre enheter" omfatter blant annet hovedtillitsvalgte, hovedverneombudet, Samordnet opptak, Cristin og FSAT.