



TT

Årsrapport 2019

Enhet for bedriftshelsetjeneste - UiO

Innhold

Innledning.....	3
Bistand bedriftshelsetjenester	4
Yrkeshygiene	4
Kjemiske arbeidsmiljøfaktorer	4
Fysisk arbeidsmiljøfaktorer	5
Byggesaker.....	6
Åpne kontorlandskap	6
Ergonomi, belysning og utforming av arbeidsplasser	7
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø.....	7
Fokus på PhD	8
Undervisning	8
Trening i arbeidstiden	9
Målrettede helseundersøkelser og vaksinerings.....	9
Sykefravær og tilrettelegging	10
Rådgivning ledelse.....	11
Individuelle henvendelser fra arbeidstakere	11
Arbeidsmedisin.....	11
Akan.....	11
LAMU.....	12
Deltakelse i prosjekter, arbeidsgrupper og nettverk i 2019.....	12
Tverrfaglig arbeid	12
Kompetanseutvikling.....	12
Vedlegg 1 - tidsforbruk fordelt per fakultet og enhet.....	13

Innledning

Årsrapporten for 2019 tar utgangspunkt i det første året hvor *Extensor* er tatt i bruk som nytt journalsystem på årsbasis. Ordinære oversikt over tidsbruk fordelt på fagområder/sakstyper (figur 1) og fordelt på enheter (figur 2), er tilbake i rapporten som for årene før 2018.

Enhet for EBHT (EBHT) var i 2019 bemannet med 6,7 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: 200 % stilling

I tillegg til ovennevnte, styrket vi det psykososiale og organisatoriske feltet fra høsten 2019 med nok en psykologstilling (60% stilling). Denne stillingen er midlertidig og finansiert direkte fra NAV.

Som også nevnt i årsrapporten for 2018, innebærer økningen av antall yrkeshygienikere fra en til to årsverk at alle fagområder ved enheten, bortsett fra ergonomi, har to medarbeidere. Dette gjør enheten mindre sårbar ved fravær og gir mulighet for bedre planlegging av ressursbruk over tid.

I lys av oppgavemengde og forventning til oppgaveutførelse, er enheten per i dag rimelig bemannet. Dette må likevel ses i lys av avtalen om eksternt bedriftshelsetjenste som UiO har inngått med Synergi Helse. Avtalen er viktig av kapasitetsmessige hensyn, og er avlastende innen saksområder hvor etterspørselen er særlig stor.

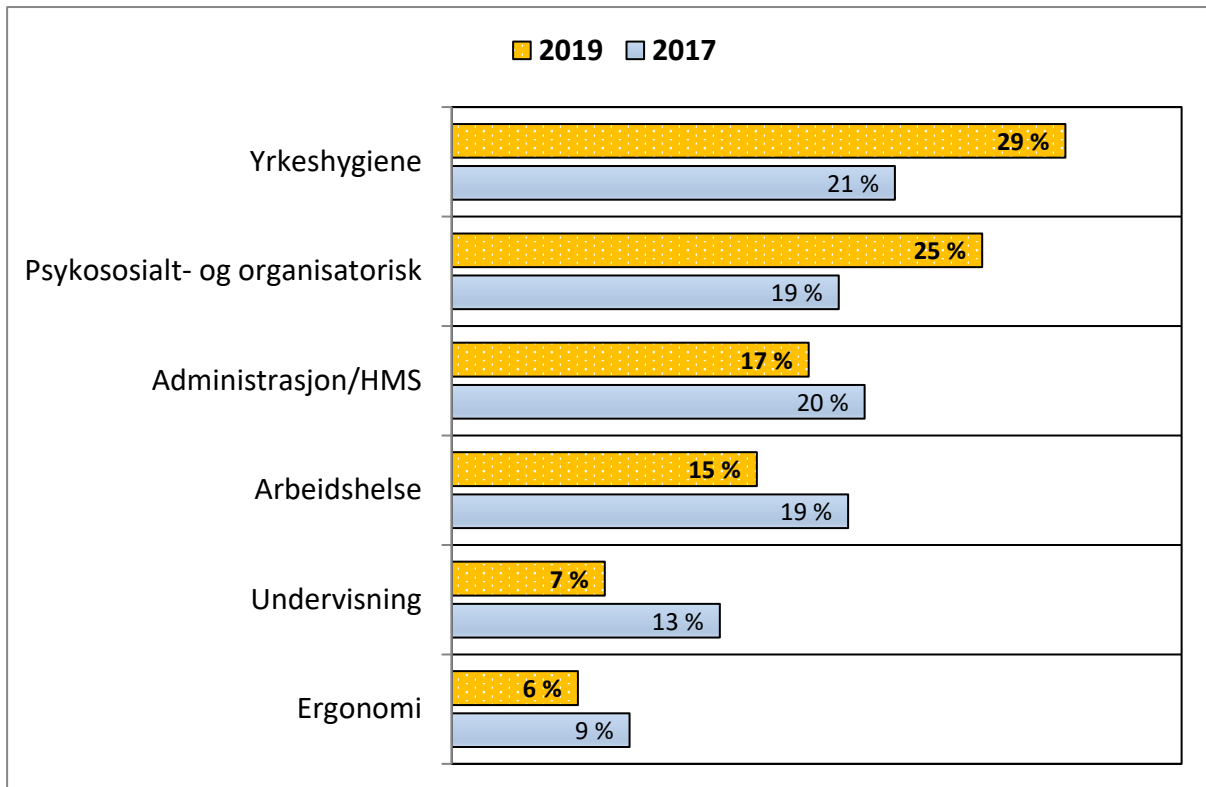
I 2019 var det særlig tre områder Synergie Helse bidro på:

- Ergonomisk arbeidsplassvurdering og veiledning
- Individrettet bistand psykolog
- Prosjektbistand – f.eks. belyningskartlegging

Tidsbruken innen disse tre feltene var på ca. 200 timer i 2019.

EBHT er en godkjent ordning, og gjennom det lovpålagt til jevnlig å vedlikeholde og videreutvikle nødvendig kompetanse innen de ulike fagområdene. I denne sammenheng kan det nevnes at bedriftssykepleier har hatt studiepermisjon i 2019 (ca. 50 %) for videreutdanning i psykisk helsearbeid. For øvrig søkes kompetanseutvikling/vedlikehold ivaretatt med en over tid, jevn fordeling av kurs for samtlige fagpersoner i EBHT. En av yrkeshygienikerne er i gang med sertifisering i regi av NYS (sertifiseringsorganet til Norsk yrkeshygienisk forening), og vil avslutte denne i 2020.

Bistand bedriftshelsetjenester



Figur 1. Enhet for EBHTs tidsbruk (prosentvis) fordelt per sakstype i 2019 sammelignet med 2017

Yrkeshygiene

Yrkeshygienisk tidsbruk økte betydelig i 2019 sammenlignet med 2017 (figur 1). Dette skyldtes ansettelse av ekstra yrkeshygieniker i 2018, slik at tidsbruken for 2019 nå gjenspeilet begge yrkeshygienikernes medgåtte tid for oppdrags håndtering i henhold til enhetenes handlingsplaner.

Innenfor yrkeshygiene utgjorde hovedbistanden i 2019 kjemiske arbeidsmiljøfaktorer med utførte 931 timer, mens fysiske arbeidsmiljøfaktorer (inneklimate, luftkvalitet, støy m.m) utgjorde 300 timer. Yrkeshygienisk bistand til biologiske arbeidsmiljøfaktorer ble ikke gjennomført, da det ikke var aktuelt og/eller muligheter for å gjennomføre dette i 2019. Flere oppdrag ble derfor videreført til enhetenes handlingsplaner for 2020.

Kjemiske arbeidsmiljøfaktorer

Det meste av tidsbruken innenfor kjemiske arbeidsmiljøfaktorer ble benyttet hos Institutt for medisinske basalfag (IMB) tilsvarende 881 timer. Tidsbruken var i hovedsak knyttet til vurdering av eksponeringsrisiko for formaldehyd for preparantene og medsinerstudentene i disseksjonsavdelingen ved Seksjon for anatomi. Kartlegging av studentenes disseksjonsundervisning forelå som ekstrabestillinger utenom handlingsplanen for 2019.

Den omfattende tidsbruken hadde sammenheng med at arbeidsoppgavene og arbeidsmiljøene i disseksjonsavdelingen var komplekse, sammensatte og det var forekomst av mange ulike

påvirkningsfaktorer. I forbindelse med utvikling og verifisering av IMBs egenutviklede disseksjonsbord, har det nasjonalt ikke vært foretatt tilsvarende antall eksponeringsmålinger av arbeidsmiljø i disseksjonssaler.

Totalt sett medgikk det i 2019 mye tid til møtedeltakelse, planlegging, befaringer og observasjoner i forbindelse med eksponeringsmålingene. I tillegg til medgått tid i forbindelse med tilbakerapportering og fremlegging av funn og resultater fra eksponeringsmålingene. De komplekse forholdene medførte også omfattende litteratursøk og gjennomgang av sammenlignbare eksponeringsforhold, men uten at det ble funnet tilsvarende forhold i andre disseksjonssaler nasjonalt og internasjonalt. Dette medførte også kontakt/møte med Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og analyselaboratoriet for råd og veiledning i forbindelse med vurdering av måle- og analyseresultatene.

Videre ble det ved IMB gitt yrkeshygienisk bistand til Avdeling for komparativ medisins forsøksdyrestall. Annen yrkeshygienisk bistand innenfor kjemisk arbeidsmiljøfaktorer, var oljetåkemåling og risikovurdering av kjemikalier i MS-laboratoriet hos Farmasøytisk institutt (FAI).

I tillegg deltok yrkeshygienikerne i jevnlig kjemikaliestyrimøter hos Enhet for HMSB (EHMSB). Flere av de yrkeshygieneiske risikovurderingene innenfor kjemiske arbeidsmiljøfaktorer inngikk også som ledd i de spesifikke målrettede helseundersøkelser av arbeidstakere (se punktet «*Målrettede helseundersøkelser og vaksinerings*» nedenfor).

Yrkeshygienikerne igangsatte internprosjekt vedrørende anskaffelse av dataprogramvare for kjemisk risikovurdering som digitalt arbeidsverktøy i bedriftshelsetjenesten. Det ble gjennomført møte med norsk leverandør for uttesting av deres programvareløsning, og i tillegg foretatt uttesting av flere utenlandske programvareløsninger. Det var ingen digitalløsninger som imøtekom alle yrkeshygieneiske kriterier fullt ut. Det påregnes derfor bruk av fler komplementerende programvare. Avgjørelse for valg av løsning(er) forventes å foreligge i løpet av 2020.

Fysisk arbeidsmiljøfaktorer

Da UiOs bygningsmasse består av mange eldre bygninger, resulterte dette også for 2019 endel yrkeshygieneiske inneklimaoppdrag vedrørende ventilasjon, luftkvalitet, temperaturforhold m.m. I tillegg forekom det direkte henvendelser om inneklimarelaterte problemer i nybygg og ombygde arbeidslokaler.

EBHT bemerket at flere henvendelser ikke var meldt inn til Eiendomsavdelingens servicetorg (si-fra-systemet Expand). EBHT vil understreke viktigheten av at slike saker først meldes inn til servicetorget, slik at lokalt driftspersonell får mulighet til å undersøke og eventuelt korrigere driftssystemene for de teknisk anleggene som berører ventilasjon, inneklima og luftkvalitet i bygningene. EBHT bemerker også at flere saker syntes å avsluttes raskt fra Eiendomsavdelingens side, men der brukerne fortsatt opplever inneklimarelaterte problemer.

Annen yrkeshygienisk bistand innenfor fysiske arbeidsmiljøfaktorer, var belysningsmålinger på kontorplasser, eksponeringsmålinger og risikovurdering av støyutsatte arbeidsmiljøer, herunder laboratorier, trykkeri m.m. Støyvurdering av disse arbeidsmiljøene inngikk også som ledd i de spesifikke målrettede helseundersøkelser av arbeidstakerne.

I forbindelse med Kulturhistorisk museums flytteprogram fra sentrum til Økern-magasinen, ble det foretatt yrkeshygienisk befarings, møter, vurderinger m.m knyttet til arbeidstakernes eksponeringsrisiko for støv, pesticid- og asbestholdige materialer i gjenstander, samt forslag til vernetiltak. Dette var videreføring av tidligere yrkeshygieniske målinger, prøvetakinger og vurdering av inneklimate og ventilasjonsforhold i kjellerlokalene for nevnte revisjons- og flytteprogram.

Yrkeshygienikerne deltok også på fysiske vernerunder i forskjellige laboratoriemiljøer, der tema var ventilasjonsforhold (avtrekkskap, kjemikaliekap m.m), kjemikalier, støy m.m. Videre ble det foretatt yrkeshygienisk befarings og vurdering av arbeidsforholdene til gravide arbeidstakere i laboratorier.

Byggesaker

EBHT bistod i 2019 med 200 timer innenfor ulike byggeprosjekter. Meste av tidsbruken ble benyttet i brukergruppemøter for planlegging av kontor- og laboratoriearbeidsplasser i den nye Livsvitenskapsbygningen samt planlegging av Juridisk fakultets nye bygningen på Tullinløkka.

Ergonomisk bistand har vært gitt i forbindelse med innkjøp av stort antall nye kontormøbler og kontorstoler. Og i tillegg yrkeshygienisk rådgivning vedrørende avtrekkskap og sikkerhetsbenker samt bistand til vurdering av eksponeringsrisiko ved utforming av laboratorie- og arbeidslokaler.

Det meste av tidsbruken innen «byggesaker» ble imidlertid benyttet på brukergruppemøter i Livsvitenskapsbygget, ca. 150 timer. Tidsbruken her er i hovedsak knyttet til gjennomgang av materialer i forkant av møtene, tid medgått til møter, og gjennomgang av materialer i etterkant.

Det skal fremheves at det etter EBHTs mening, har vært problematisk at man i enkelte tilfeller har mottatt møtedokumenter til gjennomlesing tett opp til møtene, og at beslutnings- eller vurderingsunderlaget kan ha vært mangelfullt i et bedriftshelseperspektiv. I etterkant av møtene har det også ved flere anledninger blitt gitt svært korte frister for tilbakemelding, noe som gir liten mulighet til å komme med tilstrekkelig faglig, kvalifisert tilbakemelding. I tillegg har EBHT også erfart å bli invitert på brukermøter i slutfasen av en møteserie, hvor flere beslutninger allerede er tatt.

EBHT mottar flere henvendelser fra arbeidsgivere/arbeidstakere om yrkeshygienisk bistand vedrørende inneklimate og luftkvalitet samt ergonomiske forhold i nyoppførte bygninger. EBHT anser det derfor som en fordel at bedriftshelsetjenesten benyttes tidlig i planleggingsfasen av ombygging/bygging av nye arbeidslokaler, slik at fagkyndig bistand og innspill kan gis til arbeidsgiver tidlig i prosessen før beslutninger tas.

Åpne kontorlandskap

EBHT har gjennom et internprosjekt i 2018 ervervet tverrfaglig kunnskap om åpne kontorlandskap. Denne kunnskapen ble i 2019 brukt inn i flyttingen av enheter til Domus Juridica. Bedriftsfysioterapeut og seniorrådgiver innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø avholdt kurs for alle enheter som skulle flytte inn i kontorlandskap; administrasjon og institutter samt juridisk bibliotek. Det ble også gitt et foredrag på en samling av hovedverneombud i universitetssektoren. Temaet var «handlingsrommet etter at åpent kontorlandskap er besluttet».

Ergonomi, belysning og utforming av arbeidsplasser

Arbeidsplassvurderinger gjøres for arbeidstaker som ønsker å forebygge plager, allerede har plager relatert til arbeidet, er sykmeldte eller har en nedsatt funksjonsevne som krever tilrettelegging på arbeidsplassen.

Det ble i 2019 satt ut en del arbeidsplassvurderinger til ekstern BHT - Synergi Helse, på bakgrunn av at bedriftsfysioterapeut har vært koblet på store byggesaker, samt sykefraværsoppfølging og undervisning. Oppdrag som blir satt ut gjør at vi unngår lang ventetid og har mulighet for å prioritere grupperettede tjenester og opplæring i større grad.

For kontorergonomi vises det til selvhjelp siden for den som ønsker enkle råd, før man kontakter bedriftsfysioterapeuten for bistand. Disse ligger på UiOs nett for ansatte.

EBHT har bistått i gjennomgang av overskuddslagre av møbler. Dette gjelder kontorstoler, hev-senk bord, lenestoler og sofaer. Ledige kontorstoler det er stor etterspørsel etter, har det i 2019 blitt gjennomført teknisk service på. Deretter er de blitt distribuert ut til enhetene. Dette arbeidet vil fortsette utover 2020.

Mange lokaler var malt med hvit farge. Dette er en farge som ofte skaper refleksjoner fra taklamper og lysinnslipp fra vinduer.

Den samme problemstillingen oppstår ved å anskaffe hvite arbeidsbord – både som arbeidspult og som møteromsbord. Disse flatene vil på lik linje med hvite vegger, skape refleksjoner av taklys og vinduer – og skaper ubehag. Dette er grunnen til at EBHT anbefaler å kjøpe arbeidsbord som ikke har hvit plate. Ved å anskaffe bord med for eksempel grånyanser eller trefarge, vil bordet reflektere mindre lys, og oppleves som mer behagelig å arbeide ved.

Når det gjelder problemstillinger i forbindelse med belysning erfarer vi at flere taklamper i arbeidsmiljøer er blitt byttet ut med LED-armaturer som gir et kaldt/blått lys (på omkring 4000 Kelvin). Det er flere tilfeller der de ansatte opplever lyset for skarpt, og plages med hodepine/muskelspenninger. Flere av disse rommene/åpne landskap har dessuten ikke egne lysbrytere. I rom med mye lysinnslipp fra vinduer, bør det derfor vurderes om det er behovsprøvd at rommet trenger 4000 Kelvin (kaldt/blålig lys), eller om 3000 Kelvin (gulere/varmere lys) kan gi en mer balansert lysbalanse.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidet innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø innebærer lederstøtte, samtaler med enkeltansatte, workhops med forskjellige verktøy om team/kommunikasjon/samhandlingsregler, konflikthåndtering og kvalitative kartlegginger. Det avholdes også informasjonsseminarer/innlegg om psykososiale og organisatoriske faktorer for LAMU'ene, administrative enheter, seksjoner og grupper. Det er brukt flere timer på bistand innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø enn tilfellet var i fjor.

Det er også i år brukt mye tid på noen få enheter. Det har vært langsiktig arbeid for å forsøke å snu dårlige arbeidsmiljø til noe bedre.

De konfliktene EBHT får kjennskap til, har oppstått av forskjellige grunner. Uklare organisatoriske forhold, uenigheter/konflikter rundt forskningsmessige bidrag, konflikter som utvikler seg fra små faglige uoverenstemmelser, konflikter som resultat av manglende sykefraværsoppfølging, uenighet rundt grensene for medvirkning og styringsrett, er noen eksempler.

Hoveddelen av enkeltsamtalene dreier seg om stressplager og vanskelige psykososiale og organisatoriske forhold, som at en ikke føler seg trygg i arbeidsmiljøet, at nødvendig informasjon for å gjøre en god jobb ikke blir gitt, at en opplever tilsidesettelse eller usynliggjøring/utfrysing i arbeidsmiljøet, at arbeidspresset over tid er for stort. Trenden fra 2018 med økning av vitenskapelig tilsatte som kontakter EBHT for samtaler rundt arbeidssituasjonen, fortsatte i 2019. Flertallet av disse er utenlandske forskere, den største gruppen er PhD.

Fokus på PhD

Også i 2019 er det avholdt egne kurs om stress for PhD på engelsk og norsk – samlet 6 kurs. Det ble også gjennomført en kvantitativ undersøkelse om PhDs arbeidsmiljø ved Institutt for informatikk (IFI). Undersøkelsen og spørsmål ble utviklet i tett samarbeid med instituttet. EBHT har nå ferdige verktøy for både kvalitative og kvantitative undersøkelser av spesifikke sider ved PhDs arbeidsmiljø og arbeidssituasjon. Dette vil kunne utfylle informasjon fra ARK undersøkelser.

Kunnskap fremkommet gjennom denne og tidligere undersøkelser samt samtaler/sykefraværsoppfølging med PhD, har gitt EBHT kjennskap til særegne forhold ved PhDs arbeidssituasjon og utfordringer. PhD kandidatene tar opp plager som dårlig søvnkvalitet, nedstemthet, angst, opplevelse av ikke å være gode nok, «bedragersyndromet» (impostorsyndrome), vanskeligheter med veileder, konflikter i arbeidsmiljøet, problemer med å kombinere privatliv og arbeidsliv. Dette kan skyldes press fra en krevende prestasjonssituasjon, usikker fremtid og /eller dårlig nettverk/ sosial støtte privat (de kommer utenbys fra eller fra utlandet).

EBHT gir råd om hvordan problemstillinger og saker kan tas opp, forhold rundt sykefravær, samt mulig hjelp og bistand fra helsevesenet. En del får også oppfølging med noen samtaler hos psykolog ved EBHT.

EBHT har hatt foredrag om utfordringer for PhD for PhD-kandidater ved Simula-senteret, for veiledere ved Humanistisk fakultet og ved den nasjonale Forskerutdanningskonferansen. I 2020 vil EBHT være en del av fast program for veiledere ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Undervisning

Kurs og opplæring er en del av bedriftshelsetjenestens forebyggende arbeid. I 2019 ble det totalt avholdt følgende kurs:

- Stress i arbeidslivet: 2 kurs (MED)
- Stress for stipendiater: 3 på engelsk, 3 på norsk

- Ubehagelige situasjoner, trusler og vold: 5 kurs (USIT,UB, KHM)
- Uforutsette hendelser i forelesningsrommet: 1 time for forelesere (HF)
- Grunnmodulene HMS-kurs:
 - Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø: 2 kurs a 3 timer
 - Ergonomi: 2 kurs a 3 timer
 - Inneklima: 2 kurs a 3 timer
 - Akan og rus: 1 kurs a 3 timer

Det er også avholdt *ergonomiske gruppeveiledninger* ved ulike enheter på UiO. Dette er en times foredrag med mulighet for individuell veiledning/samtale for deltakerne i etterkant.

På grunn av sykefravær og studiepermisjon og arbeid med enkeltmiljøer, ble det i 2019 holdt færre kurs enn tidligere.

EBHT ønsker å ha fokus på forebyggende arbeid og siden kursvirksomhet er en del av det, er det ønskelig med flere bestillinger på dette.

Trening i arbeidstiden

Enhet for EBHT har som tidligere år hatt ansvar for koordinering av ordningen Trening i arbeidstiden, som gir ansatte mulighet til å bruke 1,5 time av arbeidstiden ukentlig til fysisk aktivitet. EBHT samarbeider med SiO Athletica og Bedriftsidrettslaget om å tilby aktiviteter for ansatte.

EBHT var også involvert innledningsvis i planleggingen av UiOs promotering av deltagelse i Holmenkollstafetten.

Måltrettede helseundersøkelser og vaksinerings

Måltrettede helsekontroller gjennomføres på bakgrunn av risikovurdering og/eller lovkrav. Ofte er yrkeshygieniker inne i forkant for å gjøre målinger som legges til grunn for vurdering av om ansatte bør inn til helsekontroll.

Det er fortsatt hovedvekt av måltrettede helseundersøkelser for ansatte som jobber med forsøksdyr (rotter og mus), både masterstudenter og ansatte tilbys helsekontroller ved oppstart arbeid med forsøksdyr og oppfølging underveis i arbeidet (både IBV og IMB). Man anser dette som en viktig satsning på bakgrunn av at man vet at man kan utvikle allergi mot forsøksdyr. I forbindelse med helsekontrollene poengteres også viktigheten av å minimere eksponeringen for dyreallegen gjennom gode arbeidsrutiner, og bruk av personlig verneutstyr.

I tillegg har det vært gjennomført helsekontroller av ansatte eksponert for støy ved representralen EA og ansatte som eksponeres for formaldehyd ved disseksjonsalene IMB.

Enheten melder inn behov for måltrettede helsekontroller via handlingsplansmøter EBHT gjennomfører hvert år med enhetene.

Tilbud om yrkesvaksiner benyttes i ulik grad – primært er det ansatte som skal jobbe med blod/humane materialer som tar kontakt for Hepatitt vaksiner. Det er også henvendelser om vaksiner i fht TBE (tic born encefalitis) for ansatte og studenter som skal ut i feltarbeid. For øvrig tilbys vaksiner for ansatte som jobber med VVS oppgaver (difteri/tetanus, polio og hepatitt vaksiner) og de som jobber i Parkavdelingen/botanisk hage (difteri/tetanus og hepatitt. Hepatittvaksine tilbys på bakgrunn av funn av brukte sprøyter i grøntanleggene, spesielt på Tøyen).

Sykefravær og tilrettelegging

UiO har skrevet ny IA handlingsplan/avtale i 2019 og EBHT har vært invitert med i møter med AP og gruppe for fravær og NAV refusjoner for å komme med innspill til denne.

EBHTs bistand ift sykefravær og tilrettelegging er dels individuelle samtaler med ansatte, men også råd og veiledning til arbeidsgiver om hvordan oppfølging av ansatt best mulig kan gjøres. Det samarbeides også med interne ressurser for øvrig ved UiO, som seniorrådgiver som jobber med IA ved UiO (i avd for personalstøtte), og jurister i samme avdeling som ofte også kobles på i sykefraværssaker som har gått over lang tid. EBHT inviteres også inn i dialogmøter/oppfølgingsmøter av arbeidsgiver og/eller arbeidstaker.

Vi ser at en del ansatte som er eller blir sykmeldt på grunn av midlertidig nedsatt psykisk helse (typisk lettere angst eller depresjonsplager) tar kontakt for støttesamtaler. Det synes å være spesielt mange PhD i denne gruppen. EBHT gir i utgangspunktet opptil fem konsultasjoner ved slike henvendelser for å støtte den ansatte til å opprettholde arbeidet, eller raskest mulig tilbakekomst etter sykefravær. Det er også en viss økning i administrativt ansatte (studie/økonomikonsulenter) som tar kontakt på bakgrunn av stort arbeidspress og opplevelse av for liten kapasitet i fht omfang av oppgaver. Mulig dette har sammenheng med administrative innstramminger/endringer i organisasjonen. Det er også en del ansatte med muskel- og skjelettplager som ved bedriftsfysioterapeut får bistand med tilrettelegging.

EBHT erfarer fortsatt at det er en del utfordringer i oppfølging av ansatte som er sykmeldt ut over sykepengeperioden. Det mangler fortsatt gode rutiner ved UiO for å kunne prøve ut arbeidstakeres arbeidsevne på tvers av enheter, når man ikke lenger finner løsninger/mulighet for tilrettelegging lokalt hvor den ansatte har sin opprinnelige tilhørighet. Ofte medfører et langt sykefravær både tretthet og frustrasjon hos arbeidsgiver og arbeidstaker, som gjør at sakene også noen ganger blir konfliktfylte og evne til løsningsfokus forsvinner.

I noen miljøer ser EBHT en manglende vilje og smidighet til å se på midlertidige tiltak for å få ansatte tilbake til arbeid eller unngå sykefravær. Det er også i noen tilfeller slik at den som har personalansvar ikke har fått den nødvendige myndighet i linjen, til å bruke de tilretteleggingstiltak som leder og ansatt ser formålstjenlig.

Når det gjelder ulike former for tilrettelegging og tiltak ser vi at hjemmekontorløsning er et tiltak det ofte blir uoverensstemmelser rundt. EBHT anbefaler at dersom hjemmekontorløsning er et relevant tilretteleggingstiltak må det være formalisert som et tiltak som skal revideres etter noen uker, og at det som hovedregel ikke bør inngå som permanent tilrettelegging da det ofte har betydning for arbeidsmiljøet som sådan.

Ved de aller fleste enheter ved UiO er det etter EBHTs erfaring for 2019, gode rutiner og holdninger rundt sykefraværsoppfølging som gjør at ansatte kommer tilbake til fullt arbeid.

Rådgivning ledelse

Ledere fra alle nivå tar kontakt for råd og veiledning. Det dreier seg blant annet om oppfølging av ansatte som er sykmeldt, tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjon-/arbeidsevne, bistand i konflikthåndtering, bekymring for arbeidsmiljøer eller enkeltansatte, og bistand til håndtering av ansatte med rusproblemer. Andelen ledere som tar kontakt har økt i 2019.

Individuelle henvendelser fra arbeidstakere

Enkeltpersoner som tar kontakt gjør det ofte fordi de trenger «noen å snakke med». Det kan dreie seg om problematiske opplevelser med kolleger eller leder, behov for råd om hva som er lurt å gjøre rundt egen arbeidssituasjon, og ønske om orientering rundt regler om sykefravær. I tillegg får EBHT også henvendelser fra ansatte som tar kontakt rundt medisinske forhold; spørsmål om mulig arbeidsrelatert sykdom og utfordringer i fht helse og arbeid.

Ansatte synes ofte det er vanskelig å gå direkte til nærmeste leder, og ønsker råd og veiledning før de tar det videre i linjen. Hovedvekten av disse er enten sykmeldt, eller står i fare for å bli sykmeldt. Noen står i en vanskelig livsfase som går ut over arbeidssituasjonen. EBHT har oversikt over ressurser i det øvrige hjelpeapparatet som kan være til hjelp, For eksempel er dette ordninger som «Helse i arbeid» (tidligere NAV - raskere tilbake), «rask psykisk helsehjelp» og noen ganger bistår vi i dialogen mot fastlege og andre behandlere. Som grunnregel tilbyr vi 3-5 timer per ansatt, og vår erfaring er at dette er fornuftig investering av tid basert på de tilbakemeldinger vi får fra ansatte.

Arbeidsmedisin

Det kommer enkelthenvendelser fra ansatte som mener de har arbeidsrelatert sykdom/plage i tillegg til dem som oppdages gjennom de målrettede helsekontrollene. Oppfølging og henvisning av disse til videre utredning er ressurskrevende, og tar mye tid per ansatt.

Akan

Etter at Akan hovedkontaktene fremmet sak for AMU om et behov for sentral ruspolicy/endring av sentrale retningslinjer har AP initert møter med Akan hovedkontakter, EBHT, HVO og andre relevante aktører. Det er i gruppen utarbeidet forslag til nye rutiner for ansatte som sliter med rus og avhengighetsproblematikk. Det er kommet en bestilling på at rutinen også skal omfatte studenter og arbeidet er dermed ikke avsluttet.

Omfanget av individuelle Akan-avtaler er stabilt lavt. Det er årlig noen få henvendelser fra arbeidsgiver hvor man mistenker at ansatt har et rusproblem, men det er ikke alle saker som fører til individuell Akan-avtale. Det er ofte flere grunner til det, men arbeidsgiver har beskrevet at man opplever at det ikke nødvendigvis er lett å konfrontere ansatte når de ikke er direkte til stede ved hendelser hvor man mistenker ansatte for å være påvirket av rus, men som arbeidsgiver får bekymringsmeldinger om fra kollegaer eller andre aktører. Noen ansatte ønsker ikke heller å gå inn i individuell Akan avtale, men vil ordne opp i problemene på egenhånd.

LAMU

Alle fagpersoner i EBHT sitter som rådgiver/observatør i de lokale arbeidsmiljøutvalg der de er kontaktperson (5-6 enheter per ansatt). EBHT møter minimum på to møter i året.

Deltakelse i prosjekter, arbeidsgrupper og nettverk i 2019

- Forum for mekling i arbeidslivet – seniorrådgiver psykososialt.
- Faggruppe for EBHT – bedriftsfysioterapeut.
- Ergonomifaggruppen, Norsk fysioterapiforbund – bedriftsfysioterapeut styremedlem
- Kjemikalienettverket i universitetssektoren, yrkeshygienikeren

Tverrfaglig arbeid

EBHT skal arbeide tverrfaglig, og det er også gjort i 2019. For eksempel så har bedriftsfysioterapeut deltatt med rådgivning inn i byggeprosjekter i samarbeid med yrkeshygienikerne og spørreundersøkelse samt avholdelse av kurs innen stress og åpne kontorlandskap sammen med seniorrådgiver innen psykososialt. Flere i EBHT arbeider med sykefraværsoppfølging, og ved målrettede helseundersøkelser er både bedriftlege, bedriftssykepleier og yrkeshygienikerne inne. EBHT har også etablert interne samarbeidsgrupper som har ukentlige møtepunkter hvor saker tas opp og drøftes enten før saker fordeles eller underveis i et oppfølgingsløp.

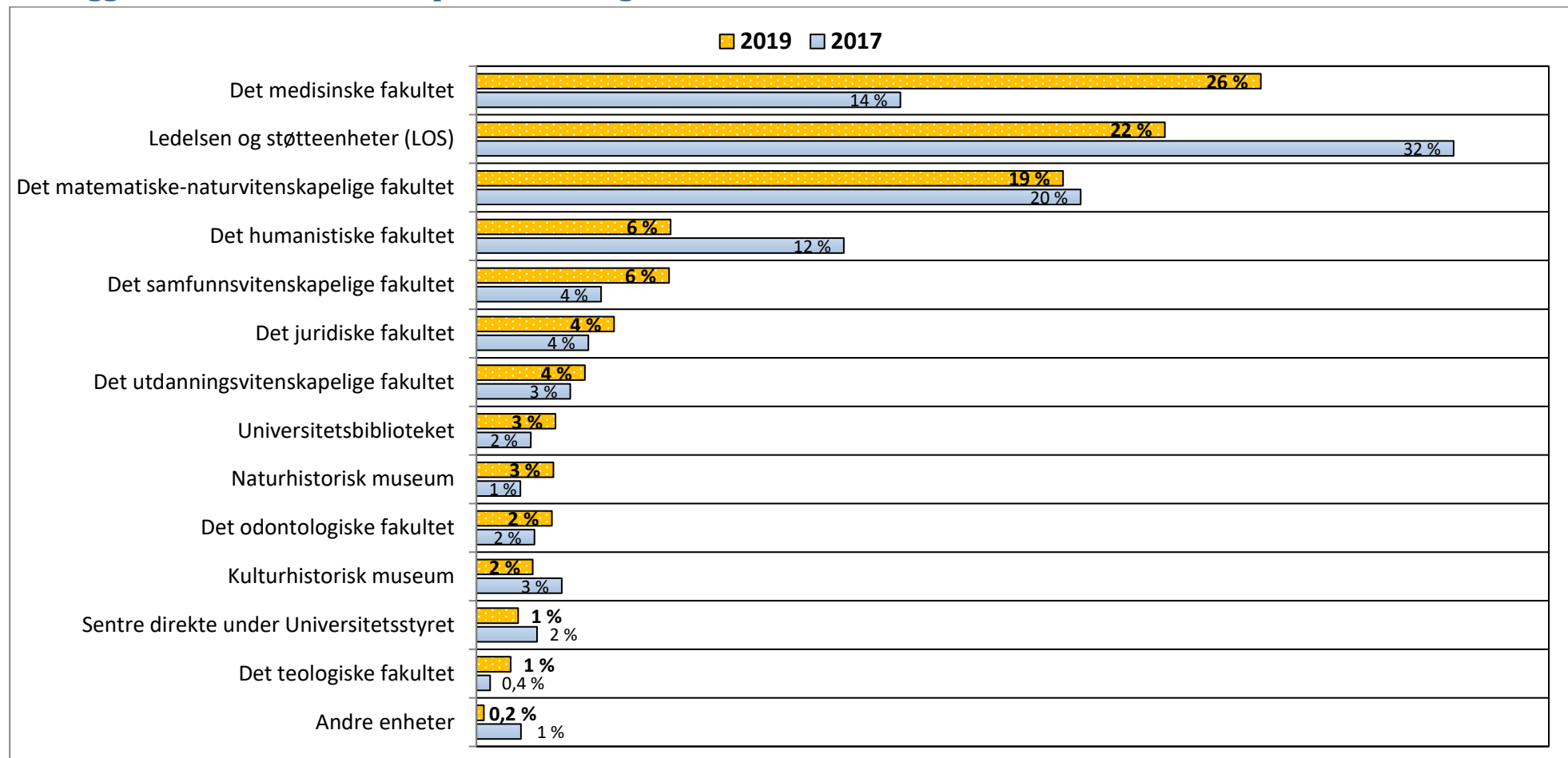
Kompetanseutvikling

Som ledd i kompetansekravet til helsepersonell i bedriftshelsetjenesten, deltar fagpersonellet på flere seminar/møter/samlinger i løpet av året.

Et utvalg av disse i 2019 var:

- ARK samling
- STAMI frokostseminar
- Moment frokostseminar
- Videreutdanning bedriftssykepleier – psykisk helsearbeid
- Norsk yrkeshygienisk forening
 - Fagdag om revidert standard om arbeidsplassluft (NS-EN 689)
 - Vårkonferanse om ulike hudeksponeringer i arbeidsmiljøer
 - 3-dagers årskonferanse vedrørende tema om arbeidstakers støy- og støveksponeeringer
- Arbeidstilsynet – yrkeshygienisk deltakelse på dagskurs i risikovurdering av farlige kjemiske stoffer
- Statens arbeidsmiljøinstitutt – yrkeshygienisk deltakelse om helsefarer ved nanomaterialer
- Eurofins - yrkeshygienisk deltakelse på fagdag hos Eurofins om analysetjenester
- Norsk Standard - fysioterapeut og yrkeshygienikers kursdeltakelse vedrørende revidert standard for universell utforming i byggverk

Vedlegg 1 - tidsforbruk fordelt per fakultet og enhet



Figur 2. Enhet for EBHTS tidsbruk (prosentvis fordeling) fordelt per fakultet og enhet for 2019 versus 2017. Total tidsbruk for utadrettede oppdrag hos fakultetene og enheter var henholdvis 4183 timer i 2019 og 3786 timer i 2017.