



TT

# Årsrapport 2020

UiO: Enhet for bedriftshelsetjeneste

## Innhold

Innledning.....	3
Bistand bedriftshelsetjenester .....	4
Administrasjon / HMS .....	4
AMU/LAMU/VO .....	4
Byggesaker .....	4
Møtedeltakelse .....	5
Covid-19, pandemi og BHTs ansvarsområder og oppgaver .....	5
Hjemmekontor .....	5
Trening i arbeidstiden.....	5
Arbeidshelse, sykefravær og tilrettelegging. AKAN.....	6
Yrkeshygiene.....	7
Biologisk arbeidsmiljø.....	7
Kjemisk arbeidsmiljø.....	7
Fysisk arbeidsmiljø .....	7
Ergonomi, belysning og utforming av arbeidsplasser.....	7
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø - inkl. rådgivning for ledere og individuelle henvendelser fra arbeidstakere .....	8
PhD og Postdocs .....	9
Lederstøtte.....	9
Konflikthåndtering.....	10
Undervisning.....	10
LAMU.....	11
Kompetanseutvikling .....	11
Gjennomførte seminarer mv. i 2020: .....	11
Vedlegg – tidsforbruk pr. enhet 2020 og 2019 i prosent.....	12

## Innledning

Årsrapporten for 2020 avspeiler Covid-19 pandemien og i lys av den, organiseringen av arbeidshverdagen ved Universitetet i Oslo. En pandemi var et nytt og til dels upløyd arbeids- og kompetanseområde. Dette og den brå nedstengningen av arbeidsliv og sosial aktivitet fra myndighetenes side, innebar at både arbeids- og møteformer og ny kunnskap ble utviklet. Etablering av digitale møteplasser og etter hvert systematisk bruk av disse, ble ikke utelukkende et sted for saksutveksling og saksbehandling, men skulle også bli arbeidsplass for konsultasjoner, rådgivning og kartlegginger. Innhenting av (ny) kunnskap, forståelse og diskusjon av dette og faglig samarbeid med aktører utenfor Bedriftshelsetjenesten (BHT), ble i 2020 først og fremst en digital aktivitet.

Ordinære oversikter over tidsbruk fordelt på fagområder/sakstyper (figur 1) og fordelt på enheter (vedlegg/figur 2), er for 2020 dels basert på journalført aktivitet og dels basert på estimer i ettertid. Dette skyldes at journalføring i Extensor kun kan gjøres fra kontoret og ikke fra ekstern arbeidsplass. Da hjemmekontor for en stor del ble der man arbeidet, medførte dette redusert formell journalføring til rett tid. Etterslepet for 2020 tas igjen i 2021, om enn ikke tidsnok for avslutningen av årsrapporten for foregående år. De statistiske oversikter er likevel antatt å gi et realistisk bilde av fjorårets aktiviteter fordelt på enheter og sakstyper.

Bemanningen ved BHT er normalt 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 fjor hadde enheten to langtidssykemeldinger og en i omsorgspermisjon. Disse fraværene ble dels erstattet med vikarer, men også ved midlertidig overføring av oppgaver til øvrige medarbeidere og i samarbeid med NAV, bruk av midlertidig fagpersonell i omskolering.

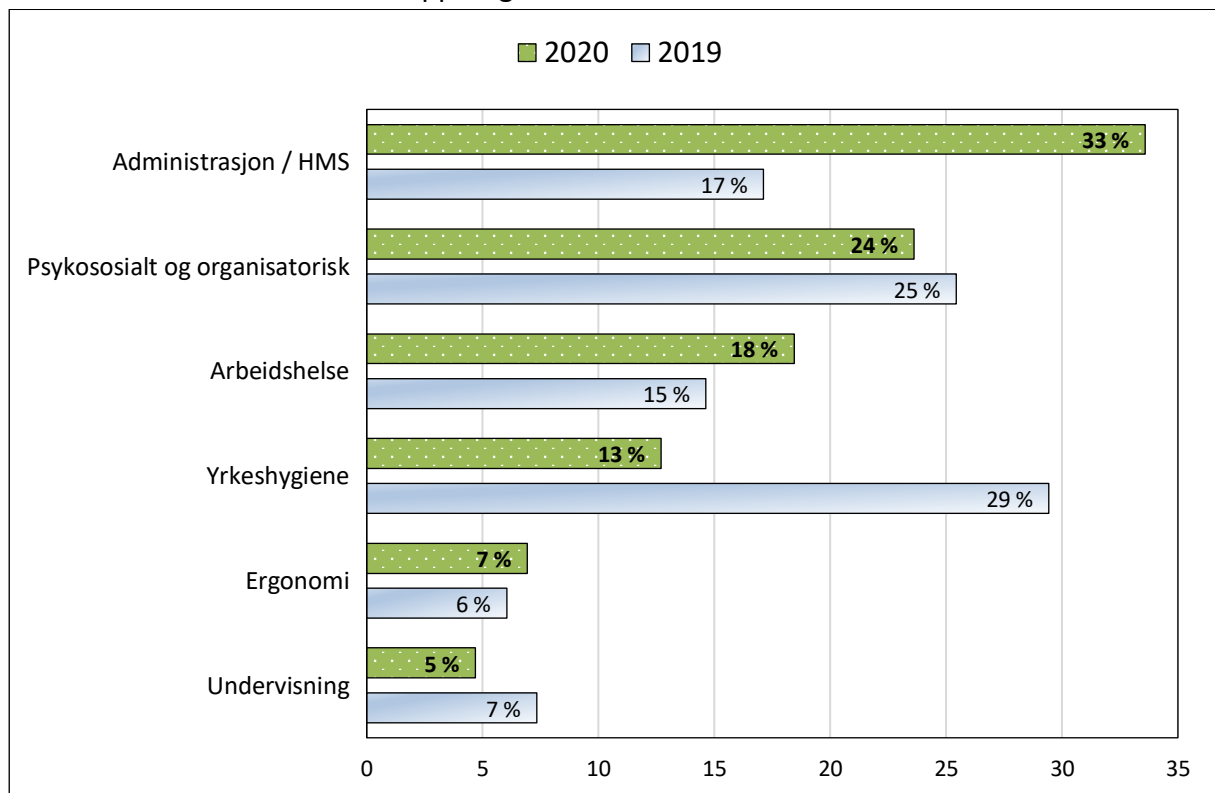
BHT styrket i 2020 enhetens formelle og reelle kompetanse innen det psykososiale arbeidsområde og innen yrkeshygiene. Dette ved gjennomførte videreutdanningsstudier i psykisk helsearbeid og gjennomført formell sertifiseringsprosess som yrkeshygieniker. BHT er med dette en bedre skolert bedriftshelsetjeneste og dekker for alle vesentlig formål, meget godt de formelle krav til nødvendig kompetanse.

UiO har i tillegg til BHT som egenordning, også hatt avtale med ekstern bedriftshelsetjeneste. Dette for å bistå dersom det ikke er tilstrekkelig intern kapasitet til å møte etterspørselen, eller for å løse problemstillinger hvor det ikke er tilstrekkelig kompetanse internt. I 2020 ble det inngått ny avtale med ekstern bedriftshelsetjeneste. Fra desember siste år, er det *AktiMed AS* som er ny ekstern samarbeidspartner. Det er etablert samarbeidsrutiner og avtale om jevnlig og gjensidig oppfølging av disse.

## Bistand bedriftshelsetjenester

Figur 1 nedenfor viser EBHTs tidsbruk fordelt på sakstyper, i prosent. Innen sakstypen *Administrasjon/HMS* var det i 2020 økning av alle tilhørende aktiviteter (AMU/LAMU/VO, byggesaker, handlingsplanarbeid, møtedeltakelse og årsrapportering) sammenlignet med 2019. For yrkeshygiene oppdrag er det en nedgang sammenlignet med 2019. Dette skyldtes fortrinnsvis at flere bestilte oppdrag for

2020 ble satt på vent på grunn av UiO-nedstengning og overføring av arbeid til hjemmekontor. Disse oppdragene er overført til enhetenes handlingsplaner for 2021. En annen årsak til nedgangen, var at det i 2020 ikke var noen store yrkeshygiene oppdrag innenfor kjemisk arbeidsmiljø, slik som i 2019.



Figur 1. Enhet for BHTs tidsbruk per sakstype, prosentvis fordeling i 2020 sammenlignet med 2019.

## Administrasjon / HMS

### AMU/LAMU/VO

BHTs kontaktpersoner for de enkelte UiO-enheter, har i all hovedsak fått innkallinger til ordinære LAMU-møter under pandemien. Noen enheter hadde én til to LAMU-møter i fjor, mens andre gjennomførte fire. LAMU-møtene, ble gjennomført via Zoom-plattformen.

### Byggesaker

Innen Livsvitenskapsprosjektet var det også i 2020 flere bidrag fra BHT. Dette gjaldt vanlige prosjekt- og byggesaksmøter, men også bidrag innenfor *ergonomi* i forbindelse med kontor- og laboriemiljøene som skal etableres. Begge yrkeshygiene og

bedriftsfysioterapeut inngikk i de større risikovurderingene av arbeidsmiljøene som skal inn i Livsvitenskapsbygget.

BHT har ellers bidratt i mindre byggesaker vedrørende ombygging/ renovering ved flere enheter for øvrig. Her nevnes byggesaksmøter i forbindelse med ombygging og flytteprosess internt på UV-fakultet, men også mindre prosjekter ved flere andre enheter. Byggesaksmøtene har nesten utelukkende foregått via Zoom-plattformen.

## **Covid-19, pandemi og BHTs ansvarsområder og oppgaver**

Da Covid-19 pandemien rammet, kom det i begynnelsen en rekke henvendelser med spørsmål om hvordan man kunne ivareta driften på en smittevernsikker måte. Dette krevde at BHT-staben måtte lese seg opp på virusets egenskaper, og hente frem informasjon om det som var erfaring i andre land. Det ble viktig å følge med på det som kom av informasjon fra norske helsemyndigheter, Helsedirektoratet og Folkehelseinstituttet. Her har en rekke «webinarer» i regi av Folkehelseinstituttet vært til stor hjelp.

Det kom spørsmål fra enhetene om bl.a. nytten/nødvendigheten av å desinfisere felles berøringsflater og hvilke forholdsregler for øvrig som kunne tas for å unngå å spre smitte? En rekke befaringer på ulike enheter (spesielt lesesaler, interne og eksterne eksamenslokaler, fellesarealer) ble gjennomført. BHT ble også involvert som rådgiver for utarbeiding av UiOs smittevernveileder, utvikling av forskjellige prosedyrer, og blant medlemmene i UiOs smittevernutvalg opprettet i fjor.

## **Møtedeltakelse**

Innenfor møtedeltakelse har EBHT bidratt faglig i samarbeidsmøter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Og i tillegg har det vært økende omfang av deltakelse i møter med presentasjon av EBHTs tjenestetilbud.

## **Hjemmekontor**

Da BHTs ansatte for det meste gikk over til hjemmekontor som på UIO for øvrig, førte dette til at en hel del oppgaver som kun kan løses gjennom fysisk oppmøte, ble satt på vent (f.eks. målrettede helseundersøkelser og vaksinerings). BHT var fra første nedstengning i mars 2020 proaktive og tok kontakt med ansatte som vi allerede hadde hatt kontakt med tidligere og som vi visste kunne være sårbare når arbeidshverdagen ble fundamentalt endret.

I perioder hvor det har vært lettet på smitteverntiltakene i Oslo, har vi hatt noen fysiske oppdrag på campus, men aktiviteten har fortrinnsvis foregått digitalt. Det å gjennomføre konsultasjoner på digitale plattformer har fungert til en viss grad. Imidlertid opplever vi at noen tjenester har måttet bli lettversjoner av hva BHT vanligvis tilbyr. Mange oppdrag har derved blitt overført til 2021 for å bli tatt opp igjen.

## **Trening i arbeidstiden**

Trening i arbeidstiden for ansatte gjelder fortsatt når man jobber hjemmefra, men

tilbudet om felles trening har blitt satt på vent størstedelen av 2020. På høsten ble det gjort et forsøk med en

utetreningssgruppe for ansatte. Det måtte dessverre avsluttes når treningssentrene stengte ned på nytt, senere på høsten.

## Arbeidshelse, sykefravær og tilrettelegging. AKAN

Flere målrettede helsekontroller og vaksineringer har blitt utsatt, dels på bakgrunn av at hjemmekontor har vært hovedregel og dels på bakgrunn av prioriteringer. BHTs lokaler er relativt små – blant annet lite venterom som har flere funksjoner - kapasiteten for fysisk oppmøte har også av den grunn blitt redusert.

I perioder hvor smittetrykket har vært redusert, har BHT fortsatt hatt fysisk oppmøte av ansatte for blodprøver og vaksinerings. I etterkant gjennomførte bedriftslege konsultasjoner med den ansatte til dels fysisk, til dels digitalt. Det har vært henvendelser fra gravide arbeidstakere på lab som har trengt bistand med risikovurdering i bruk av kjemikalier under graviditet. Yrkeshygieniker og bedriftslege samarbeider om disse sakene.

Sykefraværsoppfølging av ansatte på digitale plattformer er utfordrende. Distansen det blir ved å snakke via skjerm, gjør at det ikke er lett hverken å kunne gi støtte, trygghet eller å gi tilbakemeldinger om ønskede tiltak.

En rekke ledere har vært i kontakt med BHT for å få råd og veiledning om oppfølging av ansatte. Sykmeldte arbeidstakere har også henvendt seg for å få råd og veiledning. For noen har det vært en lettelse å kunne sitte på hjemmekontor og kunne styre dagen bedre i lys av dagsform og personlig

situasjon. Dette har imidlertid vært avhengig av livssituasjon og totalbelastning for øvrig (barn på hjemmeskole, trangboddhet osv.). For andre har det vært krevende å sitte på hjemmekontor uten det kollegiale fellesskap og nærhet til ledere. Terskelen for å kontakte ledere, synes for enkelte å bli høyere fra hjemmekontoret enn på arbeidsplassen.

BHT har også vært i kontakt med ansatte som var eller har blitt sykemeldt pga muskel-skjelettplager i løpet av hjemmekontorperioden. Tilrettelegging og tilpasning for å få til en god ergonomisk arbeidsplass er ekstra krevende på hjemmekontoret. Samtidig som det er lettere for noen å ta hvilepauser og få til variasjon i løpet av dagen når man arbeider hjemmefra.

Ansatte med rusproblemer som allerede var i individuelle Akan-avtaler før nedstengningen, tok vi hyppigere kontakt med i innledende fase. Flere av disse verdsatte dette. For noen førte nedstengningen til økte rusproblemer og det ble ekstra utfordrende når også hjelpetilbud som ruspoliklinikker måtte stenge ned /ha svært redusert drift. Det tilkom også ny individuell Akan-sak under nedstengningen. Ansatt beskrev at det å skulle gå hjemme med mindre struktur på hverdagene, kunne føre til usunn omgang med rusmidler.

## Yrkeshygiene

I 2020 ble det, på grunn av pandemien og enhetenes behov for smittevern faglig bistand, en markant økning av oppdrag innenfor biologisk arbeidsmiljø. Tidsbruk innen yrkeshygiene ble derved fordelt likt mellom biologisk (44 %) og kjemisk arbeidsmiljø (43 %). Resterende yrkeshygienisk bistand var knyttet til fysisk arbeidsmiljø (13 %).

Som nevnt over, en del av de yrkeshygieniske oppdragene for 2020 er overført til enhetenes handlingsplaner i 2021. Dette på bakgrunn av nedstengning av campus og derved redusert mulighet for fysiske befaringer, målinger mv.

### Biologisk arbeidsmiljø

Det ble gjennomført et stort antall fysiske befaringer med vurdering av smitteverntiltak i forbindelse med gjenåpninger av MN-laboratoriene samt ulike kontorarbeidsplasser, forsknings-senter, bibliotek og eksamenslokaler. Yrkeshygienikerne bistod med faglig råd i saker for behandling i UiOs smittevern-utvalg, samt bistand som smittevern-ansvarlig under åpning av NHMs klimahus.

Yrkeshygienikerne har ved flere anledninger gitt faglige innspill i tilknytning til bruk av munnbind, og FFP2- og FFP3-åndedrettsvern på ulike laboratorier og i

forsøksdyrestallene. Instituttene på sin side opplevde store utfordringer hos rammeleverandørene med å skaffe denne type personlig verneutstyr (grunnet nasjonale prioriteringer av verneutstyr til helsepersonell).

### Kjemisk arbeidsmiljø

Innenfor kjemisk arbeidsmiljø, ble det avsluttet et omfattende og langvarig risikovurderingsprosjekt vedrørende formaldehydeksponering blant arbeidstakerne ved disseksjonsavdeling til IMB.

Det var en økning i antall forespørsler om bistand til vurderinger av kjemikalieeksponering overfor gravide/ammende på laboratorier. Dette skyldtes sannsynligvis det økte fokuset på smittevern i forbindelse med pandemien, men også på eksponering generelt. Yrkeshygieniker deltok ellers som fagrådgiver i kjemikaliestyingsprosjektet til Enhet for HMSB.

### Fysisk arbeidsmiljø

Innenfor fysisk arbeidsmiljø, ble det foretatt risikovurderinger av støyeksponering i arbeidslokaler/arbeidsplasser. I tillegg har det vært gitt faglige råd vedrørende inn klima og luftkvalitet ved ulike enheter.

## Ergonomi, belysning og utforming av arbeidsplasser

Innenfor ergonomi-feltet har arbeidsmetodikken også endret seg i løpet av 2020. Etter nedstengingen i mars, ble det i en periode rolig med henvendelser om

ergonomi på arbeidsplassen. Etter hvert kom det spørsmål angående tilrettelegging av hjemmekontoret, retningslinjer for å ta med utstyr hjem og utfordringer for

ansatte som har hatt et utvidet behov for tilrettelegging. I siste halvdel av året var det tendenser som tydet på at hjemmekontorsituasjonen bidro til ulike muskel-skjelettplager; arm/hånd/skulderplager, men også nakke- og rygg smerter. Det er ikke mulig å trekke eksakte slutninger med hensyn til årsakssammenhenger. Mye tyder imidlertid på at både manglende tilrettelegging av hjemmekontorløsninger, redusert fysisk aktivitet og psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer er av betydning.

Det har i perioder vært mulig å gjennomføre fysiske arbeidsplassvurdering og befaringer. Dette er å foretrekke, da det er vanskelig å gjennomføre en fullverdig og helhetlig kartlegging og vurdering av arbeidssituasjonen digitalt. Det er en del informasjon som man mister, blant annet det å kunne observere arbeidstakers arbeidsstillinger og –bevegelser, samt veilede i god arbeidsteknikk. BHT har

tilbudt digitale arbeidsplassvurderinger, men da først og fremst med tanke på problemstillinger på hjemmekontoret og enklere råd angående anskaffelse/henting av utstyr fra det fysiske kontoret.

Erfaringen fra 2020 er at ulike enheter på UiO har ulik praksis når det gjelder tilpasning og tilgjengeliggjøring av utstyr for hjemmekontor. Her vil det trolig variere i hvilken grad ansatte fra før av hadde tilgjengelig IT-utstyr som kunne tas med mobilt/hjem. Mange jobber for det meste kun med lap-top, noe som er problematisk i lengden med tanke på riktig ergonomi. Flere steder var man åpne for at ansatte kunne ta med seg kontorstol til hjemmekontoret. Da oppstod det imidlertid et problem i det man skulle jobbe delvis på kontoret igjen og hadde bruk for samme stol der.

I perioden januar-juni 2020 var det vikar som fungerte som bedriftsfysioterapeut pga. foreldre-permisjon.

## **Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø - inkl. rådgivning for ledere og individuelle henvendelser fra arbeidstakere**

Arbeidet innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i 2020 har fortrinnsvis vært i form av individuelle henvendelser og konsultasjoner. Det har blitt gjennomført færre workshops og kurs enn i 2019, men samtidig utviklet og avholdt digitale kurs rettet mot hjemmekontororganisering og psykososialt arbeidsmiljø. BHT har vært inne i ARK-oppfølging rettet mot faste vitenskapelige og midlertidige vitenskapelige ved ett institutt på Det humanistiske fakultet.

Administrativt, teknisk og vitenskapelig ansatte har tatt kontakt med BHT for enkeltsamtaler. Hovedtyngden av disse har kommet fra gruppen vitenskapelig ansatte, og innenfor denne gruppen peker internasjonale ansatte seg ut. Utenlandske PhD og Postdocs er her i flertall.

Hovedsakelig har det vært samtaler med om særlige sider ved egen arbeidssituasjon og arbeidsmiljø som et resultat av koronasituasjonen-pandemien. Det har dreid seg om engstelse for smitte på vei til/fra og på arbeidsplassen, opplevelse av



isolasjon ved hjemmekontor, opplevelse av usikkerhet, håndtering av stor arbeidsmengde, problemer med selvledelse, uklare rammer rundt arbeidsoppgaver og arbeidsdag og uoverensstemmelser med kolleger og/eller leder. Noen ansatte har på sin side gitt uttrykk for at de opplever å ha en bedre arbeidssituasjon hjemme, og har derved blitt engstelige for at dette ville bli endret. Noe som særlig gjaldt i juli/august, da det ble forventet at de ansatte delvis skulle vende tilbake til kontorene.

Stress og mentale følger av dette, har vært et sentralt tema i samtalene nevnt over. De stadige endringene gjennom nedstengning og åpning, har for mange blitt opplevd slitsomt. Mangel på forutsigbarhet har derved blitt en stressfaktor.

På gruppenivå har det vært et problem med mer fragmenterte arbeidsmiljøer og mindre samhandling/samarbeid mellom kolleger.

### **PhD og Postdocs**

BHT har i 2020 arbeidet forebyggende i forhold til denne gruppen. Det er gjennomført mange lunsjinnlegg på lokale PhD-samlinger og det er avholdt 2 timers digitale kurs om *stress* rettet direkte mot denne gruppen (norsk og engelskspråklig), bl.a. på Det medisinske fakultet. På Det samfunnsvitenskapelige fakultetet er kurs om stress nå blitt en del av det ordinære opplegget for PhD-kandidatene. BHT har videre bidratt med synspunkter til et kursopplegg for veiledere ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

BHT fikk i fjor flere henvendelser fra PhD-koordinatorer ute på fakultetene med

ønske om mer informasjon rundt BHTs tjenester på individområdet. BHT har også blitt kontaktet av forskningsmiljøer utenfor Universitetet som har ønsket å bestille kurs.

Det er ved UiO og internasjonalt en økende interesse for mentale belastninger ved PhD-situasjonen. BHT har deltatt på to europeiske digitale seminarer i regi av *PRIDE Network – Association for Professionals in Doctoral Education* om temaet.

BHT har også hatt flere kontaktmøter med UiO-DOC. Informasjon om BHTs tjenester er i tillegg blitt en fast del av velkomstseminar for internasjonale ansatte.

Individuelle samtaler med PhD og Postdocs har dreid seg om stress i mange former, engstelse for progresjonen i forskningsarbeidet enten på grunn av manglende tilgang til lab, innsamling av materiale/data eller på grunn av konsentrasjonsvansker ol. Ensomhet, isolasjon og opplevelse av manglende tilhørighet til fagmiljøet har mange tatt opp. I flere tilfeller har søvnevansker, engstelse og nedstemthet blitt et mer langvarig problem, og disse har fått tilbud om timer hos psykolog via BHT.

### **Lederstøtte**

Samtaler med ledere om ledelsesutfordringer både når det gjelder enkeltansatte og arbeidsmiljøer har utgjort en stor del av arbeidet i 2020. Fjernledelse samt det å ha noen ansatte på hjemmekontor og noen ansatte på kontorarbeidsplassen, har vært utfordrende for mange ledere ved UiO. Det

har i tillegg vært noen henvendelser angående oppfølging av langtidssykemeldte ved hjemmekontorsituasjonen.

### Konflikthåndtering

Det har vært arbeidet med konfliktsaker ved flere fakulteter, totalt syv saker. I

### Undervisning

BHT har, i takt med den økte andel av internasjonale ansatte, utviklet tilbud om kurs på engelsk. Det tilbys nå totalt fire kurs; "Stress for PhD/postdocs", "Good working environment when working at home and at work", "Stress and working environment", "Good ergonomics at work – and when working at home".

Flere kurs er fra 2020 digitalisert. Det gjelder kurs om stress, om hjemmekontor (ergonomisk og psykososialt), samt sykefraværskurs for ledere. Skreddersydde workshops med elementer fra kursene samt gruppediskusjoner har blitt avholdt ved en rekke enheter. Det ble etter hvert etterspørsel etter kurs rettet mot «korona-situasjonen», og slike kurs er avholdt ved Det humanistiske fakultet, Det samfunnsvitenskapelig fakultet, Det Utdanningsvitenskapelig fakultet, Det medisinske fakultet og Universitetsbiblioteket.

Etter hvert som hjemmekontorordningen vedvarte, økte etterspørselen etter kurs/rådgivning i ergonomi. Det ble allerede våren 2020 utarbeidet et digitalt

tillegg har det vært flere samtaler som har hatt «konflikt» i seg, men som har blitt løst på et tidlig stadium ved at en av partene har tatt initiativ til å bedre forholdet enten ved å ta kontakt med den en har en uoverensstemmelse med, eller ved å involvere leder som har lyktes med å løse opp situasjonen.

ergonomikurs, samt avholdt et frokostseminar om ergonomi og hjemmekontor. Zoom-kurset i ergonomi er tilpasset hjemmekontorsituasjonen og de utfordringer ansatte møter der med lite justerbare møbler etc. Også utstrakt digital møtevirksomhet, med såkalt «screen/zoom-fatigue» som følge, er tema på kurset. Dette kurset har blitt redigert i løpet av perioden for å tilpasses endrede rammer og arbeidsmiljøfaktorer.

I 2020 ble det avholdt tre kurs med fysisk oppmøte; et om «Ubehagelige hendelser, trusler og vold» for ansatte i Eiendomsavdelingen – park, et om «Stress i arbeidslivet» for Det medisinske fakultet og et kurs om «Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø» (HMS-modul), i samarbeid med Avdeling for personalstøtte.

BHT s kursportefølje består nå av 15 kurs innen forskjellige tema.

For detaljer, se [Systematisk HMS og opplæring - For ansatte - Universitetet i Oslo \(uio.no\)](https://uio.no)

## 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. BHT bidrar

også inn i LAMU-møtene med korte foredrag om temaer som BHT-tjenester, sykefraværsoppfølging, kurstilbud mm.

## Kompetanseutvikling

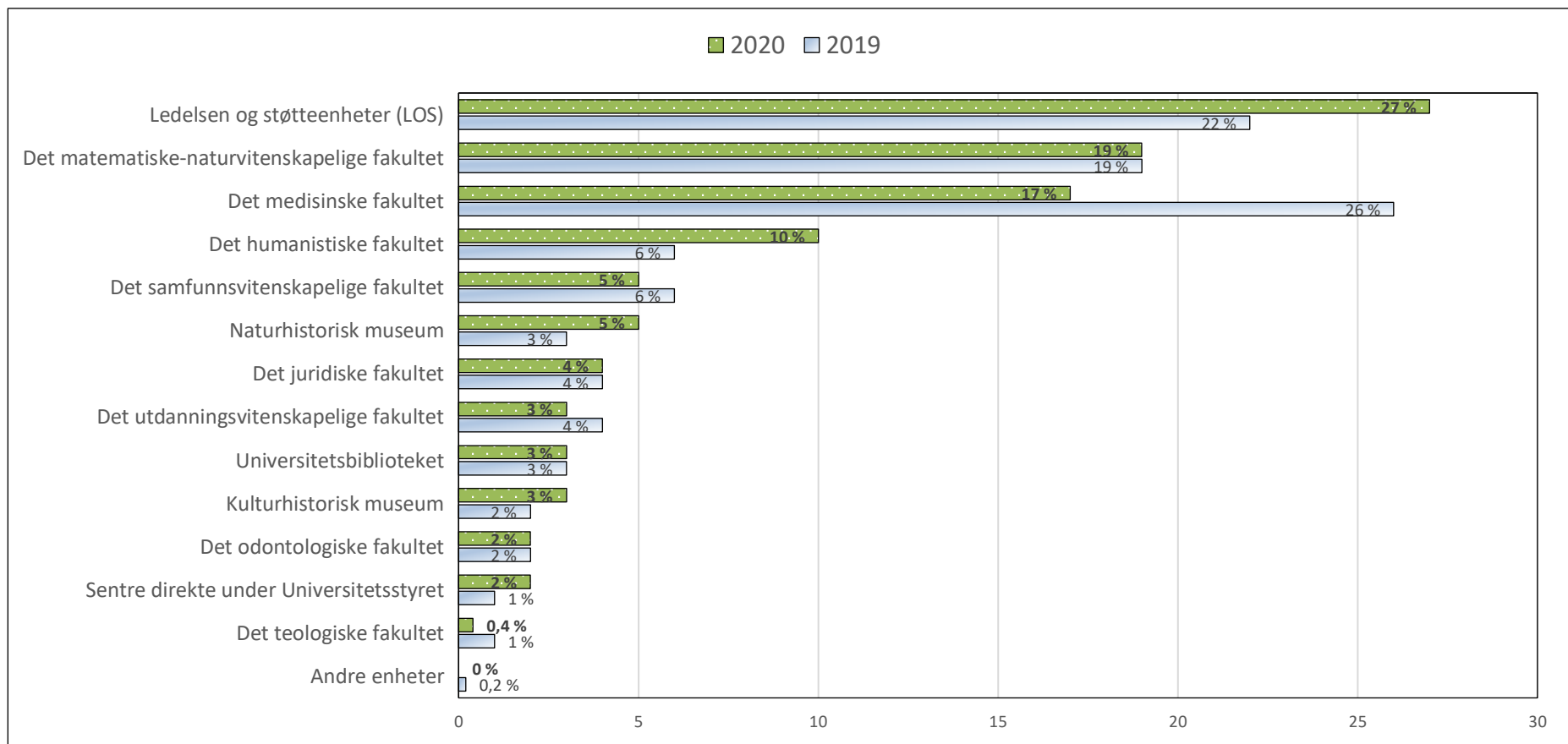
Som ledd i kompetansekravet til helsepersonell i bedriftshelsetjenesten,

deltar fagpersonellet på flere seminar/møter/samlinger i løpet av året.

### Gjennomførte seminarer mv. i 2020:

- ARK samling
- STAMIs frokostseminarer
- Seminarer i regi av Arbeidstilsynet
- Frokostseminarer innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø hos konsulentselskaper UiO har rammeavtale med
- Om varslingsregler i regi av Advokatforeningen
- Videreutdanning bedriftssykepleier – psykisk helsearbeid
- Webminarer i regi av Norsk yrkeshygienisk forening
- Stressforebygging, kursrekke for fysioterapeuter (søvn, pust og restitusjon), webinar i 3 deler
- Digitale kurs i regi av NAV
- Lanseringsseminar for kampanjen «Gode arbeidsplasser sikrer rett belastning»

## Vedlegg – tidsforbruk pr. enhet 2020 og 2019 i prosent



Figur 2. Enhet for BHTs tidsbruk (i prosent) per fakultet/enhet i 2020 sammenlignet med 2019.