

Årsrapport 2025

Enhet for bedriftshelsetjeneste



Innhold

Innledning	3
Rammeverk.....	3
Intern drift	3
Bistand fra ekstern BHT	3
Bistand fra enhet for bedriftshelsetjeneste.....	4
Systematisk HMS-arbeid.....	4
Arbeidsmedisin og arbeidshelse	5
Ergonomiske forhold	6
Yrkeshygiene.....	6
Psykososiale og organisatoriske forhold	7
Videre anbefalinger	7
Vedlegg 1: Prosentvis tidsbruk per enhet i 2025 sammenlignet med 2024	9
Vedlegg 2: Prosentvis tidsbruk per prosjekttipe i 2025 sammenlignet med 2024	10
Vedlegg 3: Kurs og faglige innlegg holdt av EBHT i 2025	11

Innledning

Bedriftshelsetjenesten (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende og helsefremmende HMS-arbeid. Tjenesten har en fri og uavhengig stilling og er ikke underlagt arbeidsgivers instruksjonsmyndighet i faglige spørsmål.

Enhet for bedriftshelsetjeneste (EBHT) er en intern bedriftshelsetjeneste ved Universitetet i Oslo, og er organisatorisk plassert under universitetsdirektøren. Universitetet i Oslo har som arbeidsgiver ansvaret for virksomhetens arbeidsmiljø, og EBHT skal bistå virksomheten med å skape sunne og trygge arbeidsforhold ved å følge opp virksomhetens arbeidsmiljø.

Rammeverk

I 2025 var det stor utskiftning av bemanningen. To ansatte sluttet i høst, og fire ble ansatt i løpet av året. Samlet sett var det ingen økning i antall stillinger. Enheten hadde i lengre perioder lav bemanning. Dette skyldtes årsaker som langtidssykefravær, frikjøp av stilling, pensjonering av en seniorrådgiver og et arbeidsforhold som ble avsluttet. For å bedre bemanningssituasjonen og sikre relevant kompetanseoverføring, ble det gjennomført en overlappsperiode mellom avtroppende og påtroppende seniorrådgiver innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. En deltidsstilling innen samme fagområde ble også midlertidig økt, og i perioder benyttet EBHT eksterne bedriftshelsetjenester i større grad.

UiO vektlegger et godt partssamarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og i tråd med gjeldende avtaleverk skal det gis nødvendig tid til fagforeningsarbeid. En av våre yrkeshygienikere er delvis frikjøpt av Akademikerne og har et styreverv i fagforeningen. For å sikre tilstrekkelig ressurser i det aktuelle fagområdet ble det ansatt en midlertidig deltidsvikar.

Det samlede antallet årsverk varierte gjennom hele året som følge av ovennevnte forhold. Ved inngangen til 2026 var det ingen endring i samlet antall årsverk (6,6) sammenlignet med 2024, men antall ansatte økte fra sju til åtte.

Intern drift

I 2025 gikk en del av leders tid til administrative oppgaver og faglig kvalitetssikring, inkludert intern sykefraværsoppfølging, rekruttering og opplæring av nyansatte. For å sikre kontinuitet og kvalitet i tjenesteleveransen, ble relevant kompetanseoverføring og -heving prioritert før kollegaer sluttet.

Etter at det ble signert avtale med ny leverandør av eksterne bedriftshelsetjenester i mars, ble deler av vårsemesteret også brukt til å etablere gode samarbeidsrutiner med den nye leverandøren.

EBHT har jobbet systematisk med eget arbeidsmiljø, som del av internt ARK-arbeid (medarbeiderundersøkelsen). Med flere bemanningsendringer i 2025, ble tiltak justert etter enhetens aktuelle situasjon.

Innen de ulike fagområdene, holdes det ukentlig interne møter for gjennomgang og fordeling av nye saker. Med redusert bemanning måtte EBHT i større grad prioritere hvilke saker det var mulig å gi bistand i, samt gjøre midlertidige endringer i gjennomføringen av årlige handlingsplansmøter med enhetene.

Det var et krevende høstsemester for ansatte ved EBHT, og alle viste god arbeidsinnsats og bidro aktivt i å støtte og inkludere nye kollegaer. Etter at siste opplæringsprosess for ny kollega var gjennomført, planla leder mot slutten av semesteret EBHTs interne vinterseminar, som avholdes i januar 2026. EBHT skal bruke vinterseminaret til å gå gjennom handlingsplaner fra enhetene for å få oversikt, samt til å se på videre fokus og satsningsområder for EBHT i 2026. UiOs strategi 2030 og langsiktige HMS-mål for 2025–2029 er med på å sette retning for EBHTs arbeid.

Bistand fra ekstern BHT

EBHT inngikk, etter en anbudsrunde, avtale med ny BHT-leverandør, Avonova. Rammeavtalen gjelder helsefremmende og forebyggende bedriftshelsetjenester. Det ble også gjort avtale med forrige rammeleverandør, Falck, om at

pågående tjenester fra 2024 kunne fullføres i 2025.

Bruk av eksterne bedriftshelsetjenester er ment benyttet når EBHT internt ikke har kapasitet eller kompetanse. EBHT erfarer at det å benytte ekstern leverandør i enkelte tilfeller krever en del administrativ oppfølging fra EBHT. Mange saker er ofte sammensatte, og det kreves en viss kjennskap til bedriften for at tjenesteleveransen skal være god. EBHT vurderer dermed i hver enkelt henvendelse om ekstern bistand er formålstjenlig.

Avonova leverte samlet ca 220 timer i 2025. Av disse timene utgjorde 130 timer ergonomiske tjenester. Dette skyldtes at EBHT i en periode var uten bedriftsfysioterapeut, og at det tidvis var et økt antall henvendelser. Enkelttimer for å avslutte pågående saker fra 2024 hos Falck er ikke tatt med i beregningen av bistand fra ekstern BHT.

Bistand fra enhet for bedriftshelsetjeneste

Det er ingen påfallende endring i prosentvis bruk av EBHTs tjenester hos den enkelte enhet (fakultet, institutt eller museum). Se Vedlegg 1 for oversikt over EBHTs tidsbruk per enhet i 2025, sammenlignet med 2024. EBHT kategoriserer den bistanden som gis etter fagområder, i tråd med Arbeidstilsynets krav til hvilke tjenester bedriftshelsetjenester skal tilby. Se Vedlegg 2 for prosentvis tidsbruk per prosjekttipe i 2025, sammenlignet med 2024.

Systematisk HMS-arbeid

Handlingsplaner og AMU/LAMU

Alle fakulteter, museer og enkelte institutter har tildelt en fast kontaktperson ved EBHT, som deltar i AMU/LAMU og bistår i arbeidet med å sette opp lokal handlingsplan for kommende år. EBHT-representanten har ingen stemmerett i AMU/LAMU, men har talerett og en uavhengig rådgivende rolle i arbeidsmiljøspørsmål. EBHT tilstreber årlig å delta på minst to LAMU-møter per enhet. Noen enheter stod i en periode uten EBHT-kontaktperson, men viste stor forståelse

for situasjonen og har i etterkant inkludert sin nye kontaktperson i sitt LAMU-arbeid.

Som følge av redusert bemanning ble årets handlingsplanmøter gjennomført med midlertidige justeringer. Informasjon om dette ble formidlet i linjen via Elements, og fulgt opp per e-post. Tilbud om bistand fra EBHT var hovedsakelig uendret, og enhetene måtte selv etterspørre fysisk møte ved behov.

Av alle enheter som ble bedt om å levere et handlingsplanutkast til EBHT, leverte ca en fjerdedel innen gitt frist. Noen få enheter ba om utsatt frist, og mange handlingsplaner ble levert fortløpende etter utgått frist. Mot slutten av året var det fortsatt flere enheter som ikke hadde levert handlingsplanutkast.

Avdeling for organisasjon og personal (OPA) har ansvar for sentral handlingsplan og bestiller på virksamhetsnivå for UiO-ansatte. Det ble gjennomført et fysisk handlingsplanmøte, og arbeidsgiver hadde gjort et godt forarbeid. Det har de senere årene vært en positiv utvikling i samhandlingen mellom EBHT og arbeidsgiver om den sentrale handlingsplanen.

Arbeidsgrupper, kurs og kartlegginger

EBHT har i større grad blitt inkludert i sentrale prosesser og arbeidsgrupper ved UiO. Med dette viser arbeidsgiver en effektiv og hensiktsmessig bruk av EBHT. EBHT kan nå frem til flere på et tidligere tidspunkt, og arbeidsgiver følger arbeidsmiljølovens forskrifter om bedriftshelsetjenestens bistand. EBHT deltok i arbeidsgruppen for UiOs HMS-mål 2025–2029 og er representert i sentrale arbeidsgrupper knyttet til medarbeiderundersøkelsen (ARK), risikovurdering av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer samt overgang til elektronisk eksponeringsregister.

EBHT samarbeider med OPA innen noen tematikker, og blir inkludert i deres forebyggende arbeid som for eksempel arbeidsgruppe for risikovurdering av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer, kurs om Akan og sykefraværsoppfølging, presentasjon av EBHT for internasjonale ansatte, samt muligheten til å gi innspill til IA-avtalen. I forbindelse med IA-arbeidet, ble det gjort avtale om at EBHT fremover skal bistå arbeidsgiver med å holde

kursene ph.d. og stress og mental helse hos ph.d.-kandidater for ph.d.-veiledere. Tidligere kollegaer ved EBHT holdt disse kursene, som nå videreføres med noen justeringer for å sørge for at kurset er målrettet og i tråd med behovene ute hos enhetene.

Flere enheter skal flytte til Livsvitenskapsbygget og det var ønsket bistand fra EBHT i forbindelse med omstilling og endringsprosesser som flytting medfører. På grunn av bemanningssituasjonen lot dette seg ikke gjennomføre i 2025. EBHT videreformidlet tidlig lokale enheters behov oppover i lederlinjen, og understreket behovet og nyttegevinsten med eventuell sentral bistand fra OPA.

Av flere mulige HMS-moduler som EBHT kunne gjennomføre, ble den obligatoriske modul 7 avholdt i 2025. EBHT mottok ingen forespørsler om å holde morgenseminarer for UiO-ansatte innen yrkeshygiene eller ergonomi. Dette er i utgangspunktet en fin plattform som arbeidsgiver opprettet, der ansatte kan stille spørsmål og få informasjon.

HMSB la til rette for flere laboratoriesikkerhetskurs for UiO-ansatte, men disse ble avlyst grunnet for lav deltakerpåmelding. Et fakultet besluttet å lage et eget e-læringskurs innen samme tema, og EBHT har bistått i det arbeidet. EBHT har ellers bidratt med kurs og seminarer for enheter etter forespørsel, og hvor det er blitt vurdert som hensiktsmessig. Se Vedlegg 3 for oversikt over kurs og faglige innlegg EBHT holdt i 2025.

I 2024 kartla EBHT verneombudets arbeidssituasjon, kalt Verneombudundersøkelsen. EBHT presenterte resultatene i ulike fora i 2025 som for eksempel direktørmøte, LAMU og samling for hovedverneombud i sektoren. Dette arbeidet har bidratt til videre dialog og økt bevisstgjøring om verneombudets rolle, og mulighet for å utføre vervet.

Byggeprosjekter

EBHT har jobbet med å tydeliggjøre arbeidsgivers plikt til å involvere EBHT i søknadspåklagte byggesaker etter plan- og bygningsloven som krever samtykke fra Arbeidstilsynet. Tidlig og riktig involvering kan bidra til å unngå forsinkelser, avslag fra

Arbeidstilsynet og økte kostnader. EBHT har i 2025 bistått byggesaker som krever samtykke fra Arbeidstilsynet, men også i byggesaker som ikke krever samtykke fra Arbeidstilsynet som for eksempel mindre ombygginger.

Det kan gå mange år mellom hver byggesak hos enhetene, og kompetansen om hvordan slike saker skal håndteres varierer. EBHT erfarer at kjennskap til ulike roller, ansvar og prosesser varierer mellom enhetene. Som et eksempel vil forskjellen mellom en brukergruppe og et formelt medvirkningsorgan trolig være uklar for flere enheter.

EBHT registrerer en positiv utvikling i involvering av EBHT med flere henvendelser enn tidligere. Samtidig oppleves det en generell økt forståelse for byggesaksprosesser hos enhetene. Dette tyder på en økt bevissthet og modenhet i organisasjonen.

Eiendomsavdelingen (EA) er en viktig samarbeidspartner for aktuelle enheter og EBHT. Samarbeidsmøter med EA, og deltakelse i andre møter i regi av EA bidrar til bedre informasjonsutveksling og tidligere involvering av EBHT. EBHT har hatt god nytte av samarbeidet og muligheten til å informere ulike grupper om hvordan EBHT kan bistå i byggesaker.

Arbeidsmedisin og arbeidshelse

Arbeidshelse er helseforhold som helt eller delvis kan skyldes arbeidssituasjonen, mens arbeidsmedisin er det medisinske fagområdet som vurderer forholdet mellom arbeid og helse.

Arbeidshelsekontroller

EBHT bistår med målrettede helseundersøkelser når lovverk eller risikovurderingen tilsier det. I 2025 ble målrettede helseundersøkelser gjennomført i forbindelse med eksponering for mugg, frø og pollen fra plantevekster (fytotronen), dyreallegener, støy, inert luft og ioniserende stråling. Arbeidet med ioniserende stråling ble igangsatt av intern bedriftslege og utført av ekstern BHT. Sammen med en aktuell enhet ble det planlagt gjennomføring av målrettede helseundersøkelser for nattarbeidere i 2026.

Sykefraværsoppfølging

Sykefraværsoppfølging er en viktig del av det forebyggende arbeidet. EBHT overtar ikke arbeidsgivers ansvar, men gir bistand til ansatte og ledere på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå etter behov.

Det ble blant annet gitt rådgivning, støtte, deltakelse i oppfølgingsmøter mellom partene og andre møter, samt holdt lokalt tilpassede kurs og flere sykefraværsoppfølgingskurs for ledere. Sykefraværsarbeidet har som mål å forebygge og redusere sykefravær, samt bidra til god arbeidshelse.

Rus-/Akan-arbeid

EBHT bistår i dialog med både arbeidstaker og arbeidsgiver når ansatte har rusproblemer eller andre avhengighetsutfordringer. Det tilbys og gjennomføres fortrolige samtaler med ansatte for å motivere vedkommende til å ta imot hjelp og til å ha dialog med sin leder for å sikre god oppfølging og tilrettelegging. EBHT bistår også med lederstøtte i hvordan man håndterer ansatte med rusproblemer, og deltar i møter med partene for å få til en god dialog og målrettet oppfølging. På systemnivå er EBHT invitert inn i samarbeidsmøter som arbeidsgiver har med Akan-hovedkontaktene.

Arbeidsmedisinsk poliklinikk

EBHT har gitt bistand innen yrkesvaksinering, rådgivning, oppfølging, henvisning til arbeidsmedisinsk avdeling og øvrige relaterte tjenester. Yrkesvaksinering tilbys etter risikovurdering. Noen vaksiner kan gi livslang immunitet, mens andre vaksiner krever regelmessige oppfriskningsdoser. I 2025 ble 35 vaksinedoser satt sammenlignet med ca 70 doser i 2024.

EBHT gjennomfører også arbeidsmedisinske konsultasjoner. Det ble i 2025 gjennomført flere konsultasjoner knyttet til blant annet inneklima- og muggsoppsaker. Slike saker er ofte komplekse grunnet uspesifikke helseplager, individuell betinget risiko for helseplager, sjelden klare biomarkører og ingen fastsatte grenseverdier for eksponering av muggsoppspor. Samtidig kan andre forhold som leide lokaler og trang økonomi påvirke handlingsrommet for utbedringsmulighetene.

Ergonomiske forhold

Ergonomiske tjenester ble levert på individ-, gruppe- og systemnivå. Det ble gjennomført arbeidsplassvurderinger, gruppeveiledning, gjennomgang av utstyr til utprøving og gitt bistand i saker som omfattet alt fra kontorstoler til byggesaker. Det har også vært deltakelse i tverrfaglige anskaffelsesteam knyttet til Livsvitenskapsbygget, blant annet i forbindelse med anskaffelse av kontormøbler.

Ny bedriftsfysioterapeut startet i høst, og ergonomiske tjenester og rutiner er gjennomgått og revidert. Det ble ikke sett behov for større endringer, og arbeidet videreføres fortløpende.

I samarbeid med Bedriftsidrettslaget ved Universitetet i Oslo (UiOBIL) ble tilbud til ansatte i forbindelse med Trening i arbeid for våren 2026 planlagt. Ved god hjelp av HMSB ble EBHTs bistand inn i databrilleordningen konkretisert, og det ble avtalt å se på hvordan og om EBHT videre skal bistå i arbeidet med Trening i arbeidstiden det kommende året.

Bedriftsfysioterapeuten og EBHT legger til grunn at forebygging av muskel-skjelettplager ikke alltid kun handler om utstyr, men også om god pausekultur og hensiktsmessige organisatoriske og psykososiale arbeidsforhold.

Yrkeshygiene

Yrkeshygienisk bistand innebærer å identifisere og vurdere eksponering for kjemiske, fysiske og biologiske faktorer på arbeidsplassen, samt å forebygge helserisiko.

Bemanningen innen yrkeshygiene var redusert store deler av året. Samtidig sendte enhetene tilsynelatende færre henvendelser sammenlignet med tidligere år, spesielt etter sommeren. Dette kan tenkes å ha sammenheng med pågående flytteforberedelser til Livsvitenskapsbygget hos enkelte enheter.

Yrkeshygienisk bistand ble gitt i form av enkle råd til større måleoppdrag hos enhetene. Aktuelle problemstillinger var for eksempel vibrasjon, støy, lavfrekvent støy, radon, inneklima og muggsopp. Større målinger inkluderte vibrasjonsmålinger på verktøy og

maskiner, samt støymåling i et museumslokale. Resultatene fra vibrasjonsmålingene ble presentert, etterfulgt av en presentasjon om vibrasjon og mulige helseeffekter for den aktuelle enheten. Etter forespørsel ble også resultater fra en tidligere måling av lavfrekvent støy presentert.

I 2025 ble det ikke avholdt sentrale labsikkerhetskurs, men et lokalt kurs etter forespørsel.

EBHT bidro også med yrkeshygienisk rådgivning i flere byggesaker og holdt presentasjoner om EBHT sin rolle i søknadspliktige byggesaker etter plan- og bygningsloven som krever samtykke fra Arbeidstilsynet.

Psykososiale og organisatoriske forhold

EBHT bistår i det forebyggende og helsefremmende arbeidet knyttet til psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold. Som følge av bemanningsendringer ble relevant kompetanseheving prioritert, blant annet innen vold og trusler.

Individuelle psykososiale støttesamtaler er et tilbud som benyttes hyppig, særlig av midlertidige vitenskapelige ansatte. Gjentakende temaer, særlig hos stipendiater, var arbeidsstress knyttet til tidspress, pliktarbeid, manglende balanse mellom arbeid og privatliv, relasjonelle utfordringer i jobbsammenheng og organisatoriske utfordringer. For administrative ansatte var spesielt ressursknapphet med opplevelsen av å ikke strekke til et økende tema. Samtaler med EBHT har en forebyggende funksjon ved at ansatte får råd og veiledning i hvordan de kan håndtere arbeidssituasjonen.

EBHT ga også råd og støtte til ansatte og ledere knyttet til sykefraværsoppfølging, konflikter, tilrettelegging ved redusert arbeidsevne og forberedelser i forbindelse med fremtidige omstillingsprosesser. I noen saker hadde ansatte eller ledere allerede håndtert situasjonen tilfredsstillende, og behovet var i hovedsak en bekreftelse, støtte eller en samtalepartner fremfor rådgivning.

I konfliktsaker kan EBHT gi råd og praktisk bistand innenfor mandatet, men arbeidsgiver har ansvaret for prosess og beslutninger. Det ble gitt råd og bistand i konfliktsaker i 2025. Erfaringen viser at tydelig rolleavklaring er viktig for å redusere belastning, og at en langvarig belastende prosess i seg selv kan føre til sykefravær. I varslingssaker har EBHT hovedsakelig en støttende rolle overfor berørte parter.

Etter forespørsel gjennomførte EBHT seminarer og kurs, blant annet om helsefremmende arbeidsplasser og arbeidsmiljø.

I 2025 økte Arbeidstilsynet innsatsen for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og sikre et seriøst arbeidsliv ved å blant annet øke antall tilsyn. Arbeidstilsynet gjennomførte blant annet et tilsyn på et fakultet ved UiO, hvor pålegg ble gitt. EBHT bistod det aktuelle fakultetet med å kartlegge og risikovurdere psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer som kunne gi risiko for psykiske plager og/eller muskel- og skjelettplager hos ansatte. For å bistå det aktuelle fakultetet best mulig, ble det gjennomført internt tverrfaglig arbeid i EBHT. Pålegget ble etterkommet og lukket av Arbeidstilsynet.

Videre anbefalinger

Økt fokus på psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold

Fra 1. januar 2026 vil regelverket om det psykososiale arbeidsmiljøet bli presisert og tydeliggjort. Arbeidsmiljøloven vil presisere at kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også omfatter psykososiale faktorer.

- Et risikovurderingsverktøy for psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold er under utarbeidelse, i regi av en sentral arbeidsgruppe. Ledere bør ha oppmerksomhet på gjennomføring av risikovurdering knyttet til psykososiale og organisatoriske arbeidsforhold, og for eksempel ta i bruk det ovennevnte risikovurderingsverktøyet når det foreligger.

Tiltak hos midlertidige vitenskapelige ansatte

Undersøkelser viser at mange midlertidige vitenskapelige ansatte opplever stor grad av

arbeidsrelatert stress og psykiske helseplager. Selv om arbeidsrelatert stress oppleves individuelt, bør det forstås og håndteres på et organisatorisk nivå.

- EBHT anbefaler at enhetene gjennomgår og eventuelt reviderer nåværende psykososiale og organisatoriske tiltak for å bedre arbeidssituasjonen for denne gruppen.

Videre samarbeid mellom EA og EBHT om byggesaker

Det har vært et godt samarbeid mellom EA og EBHT om byggesaker. Det erfares en generell positiv utvikling av aktuelle enheters bevissthet og forståelse av byggesakprosesser, samt bruk av EBHT.

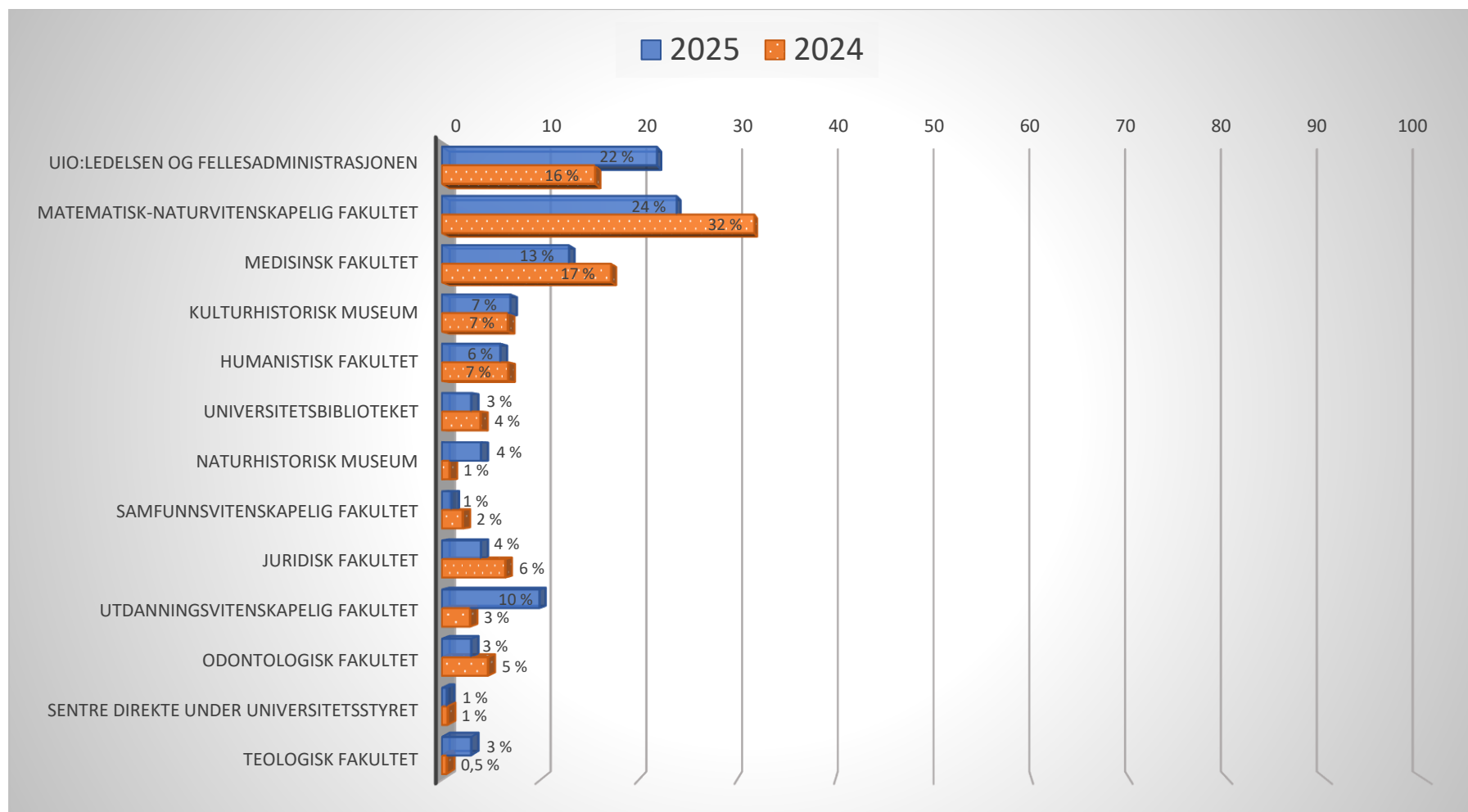
- Samarbeidet mellom EA og EBHT bør videreføres og videreutvikles. Dette samarbeidet kan bidra til å tydeliggjøre roller og ansvar, samt forenkle prosessen for enheter som har pågående eller planlagte byggesaker.

Styrke HMS-opplæringen

EBHT har over tid erfart en nedgang i forespørsler om HMS-moduler og morgenseminarer, samt flere avlysninger av planlagte labsikkerhetskurs.

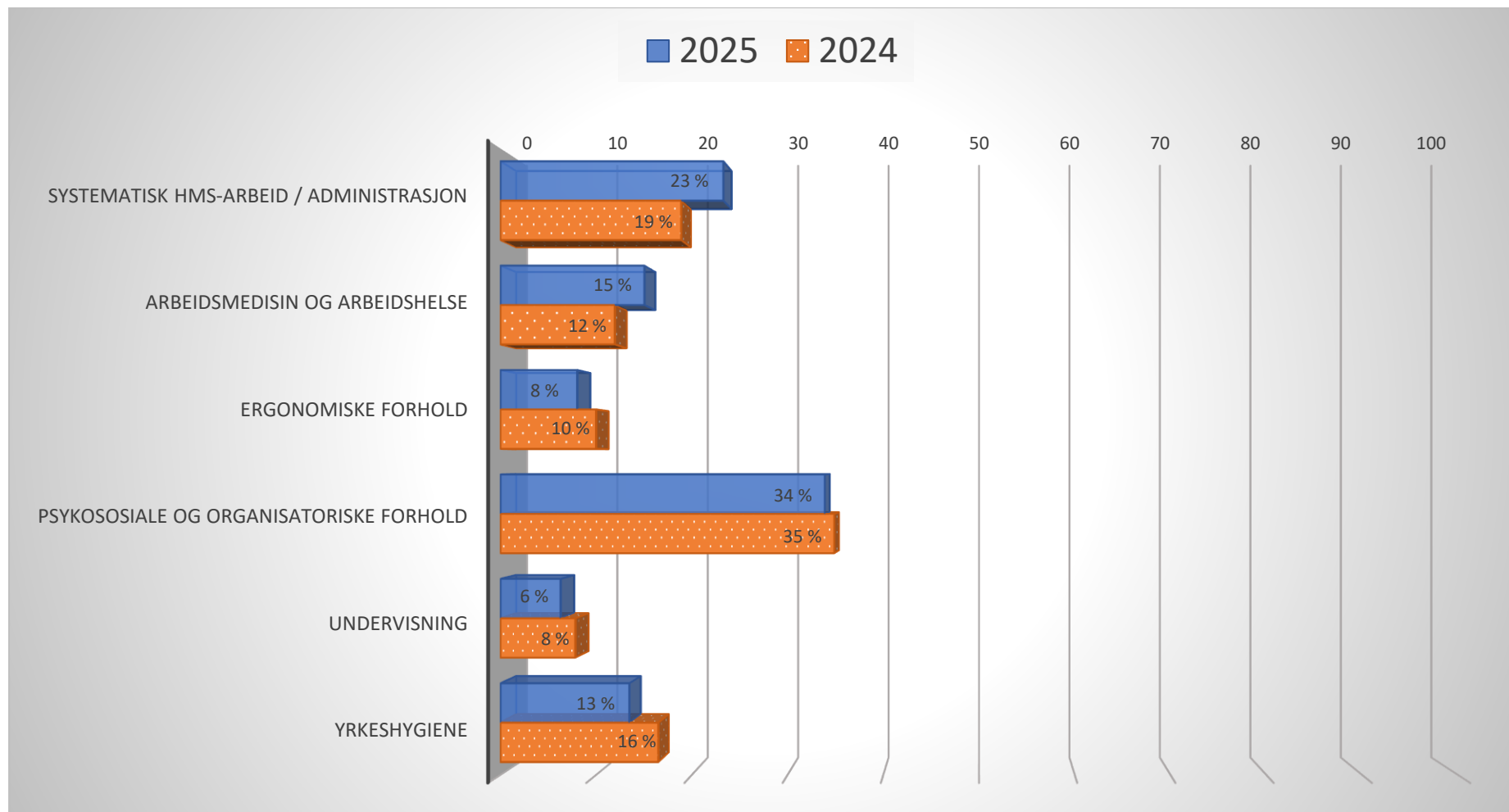
- For å støtte ansatte i å opprettholde og videreutvikle HMS-kompetanse bør det legges til rette for relevant opplæring, slik at ansatte med behov får delta. Dersom eksisterende kursformer ikke dekker behovene, bør alternative tilbud vurderes.

Vedlegg 1: Prosentvis tidsbruk per enhet i 2025 sammenlignet med 2024



Grafen viser fordelingen av EBHTs tidsbruk per enhet i 2025, sammenlignet med 2024.

Vedlegg 2: Prosentvis tidsbruk per prosjekttipe i 2025 sammenlignet med 2024



Grafen viser prosentvis tidsbruk per prosjekttipe i 2025, sammenlignet med 2024.

Vedlegg 3: Kurs og faglige innlegg holdt av EBHT i 2025

Kurstype	Antall
Ubehagelige situasjoner, trusler og vold	2
Presentasjoner av Verneombudundersøkelsen 2024	5
Eksempel fra praksis – Asbestsanering og risikokommunikasjon	1
Ph.d. og mental helse	1
Psykososialt arbeidsmiljø	1
HMS-modul 7: organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø	3
Lavfrekvent støy i vaskefasiliteter	1
Ergonomisk gruppeveiledning	5
BHT sin medvirkning i byggesaker	2
Sykefraværsoppfølging for ledere	2
Ph.d. og stress	2
Arbeidsmiljøseminar	2
Ergonomi-opplæring/workshop	2
Presentasjon av BHT	5
Akan-kurs for ledere	1
Rusforebyggende arbeid og policy v/UiO	1
Ph.d. og sykefravær	1
Presentasjon av en gjennomført kontorlandskapsundersøkelse	1
Presentasjon av gjennomført vibrasjonsmålinger, samt om vibrasjon og mulige helseeffekter	1
Lokalt labsikkerhetskurs	1
Seminar om stress, arbeid og trivsel	1
Veiledningsgruppe for tannhelsesekretær	9
Kommunikasjon i grupper og team	2
Totalt antall kurs	52

Tabellen viser oversikt over kurs og faglige innlegg EBHT gjennomførte i 2025, inkludert tema og antall gjennomføringer.