



TT

Årsrapport 2015

Enhet for bedriftshelsetjeneste - UiO

Innhold

Enhet for BHT ved Universitetet i Oslo	4
Innledning.....	4
Bistand arbeidsmiljø.....	5
Fysisk arbeidsmiljø	5
Byggesak.....	5
Støykartlegging.....	6
Inneklimakartlegging.....	6
Kjemisk arbeidsmiljø	6
Biologisk arbeidsmiljø.....	7
Ergonomisk arbeidsmiljø.....	7
Psykososialt arbeidsmiljø	7
Rådgivning ledelse og arbeidsmiljø.....	8
Kurs og undervisning.....	8
Møtedeltakelse.....	9
AMU/LAMU	9
Individuell bistand helse.....	10
Arbeidshelse.....	10
Målrettede helseundersøkelser	10
AKAN og rusforebyggende arbeid	11
Individuelle samtaler med psykologspesialist.....	11
Graviditet og arbeidsforhold	11
Vaksinering av visse yrkesgrupper	11
Individuell kartlegging av mulig helseskadelig arbeidsmiljø	11
Meldinger til Arbeidstilsynet.....	11
Kontakt med spesialisthelsetjeneste og fastlege	12
Akutte hendelser/skader.....	12
Bistand i sykefraværsoppfølging	12
Ergonomi	13
Arbeidsplassvurderinger	13
Grønn resept	13

Vedlegg 1 - Oversikt timebruk fakulteter og andre enheter 14

Enhet for BHT ved Universitetet i Oslo

Innledning

Enhet for bedriftshelsetjeneste (heretter EBHT) legger med dette frem Årsrapport 2015.

EBHT ble i løpet av fjoråret fullbemannet, jfr. kravene i bemanningsplanen. Dette er med unntak av lederstillingen som ble videreført som midlertid løsning. Lederstillingen er et midlertid 50 % årsverk.

Fra mai 2015 er det tilsatt ny psykologspesialist i fast 50 % stilling. Vi er derved igjen i stand til å tilby kortere oppfølging med egen psykolog, ved siden av rådgiver innenfor samme arbeidsfelt i 100 % stilling. I tillegg til dette ble det i 2015 etablert en intensjonsavtale med Psykologisk institutt. Instituttet tilbyr individuelle samtaler som del av profesjonsutdanningens siste år, hvor kommende kliniske psykologer under veiledning tar imot pasienter innenfor en ramme på enten 10-15 timer, eller opp mot 50 timer. EBHT orienterer ansatte om dette tilbudet, men det er opp til den enkelte selv å ta kontakt om en finner det ønskelig.

EBHT hadde i august 2015 Oppfølgingsmøte i regi av Arbeidstilsynet. I tilbakemeldingen fra møtet, konkluderer Arbeidstilsynet med at opplysningene gitt i opprinnelig godkjenningssøknad fortsatt er gjeldende og at forutsetningen for godkjenning av 11. juni 2011 er til stede. Det vises i den sammenheng til Arbeidstilsynets brev av 08.09.15.

Etter flere år med dels midlertidige kontorløsninger og dels i forskjellige lokaler på og utenfor campus, flyttet EBHT i august 2015 inn i egne, nyoppussete kontorlokaler i Kristian Ottenses hus. Lokalene er utformet i nært samarbeid med enheten og tilfredsstillende kravene til en fullverdig EBHT. Det er valgt en løsning med en kombinasjon av cellekontorer og kontorlandskap, ved siden av eget mini-laboratorium/legekontor, samtalerom og møterom og andre fellesfasiliteter. Ferdigstillelse av lokalene tok tid og fikk noen følger for EBHTs kapasitet i deler av høstsemesteret.

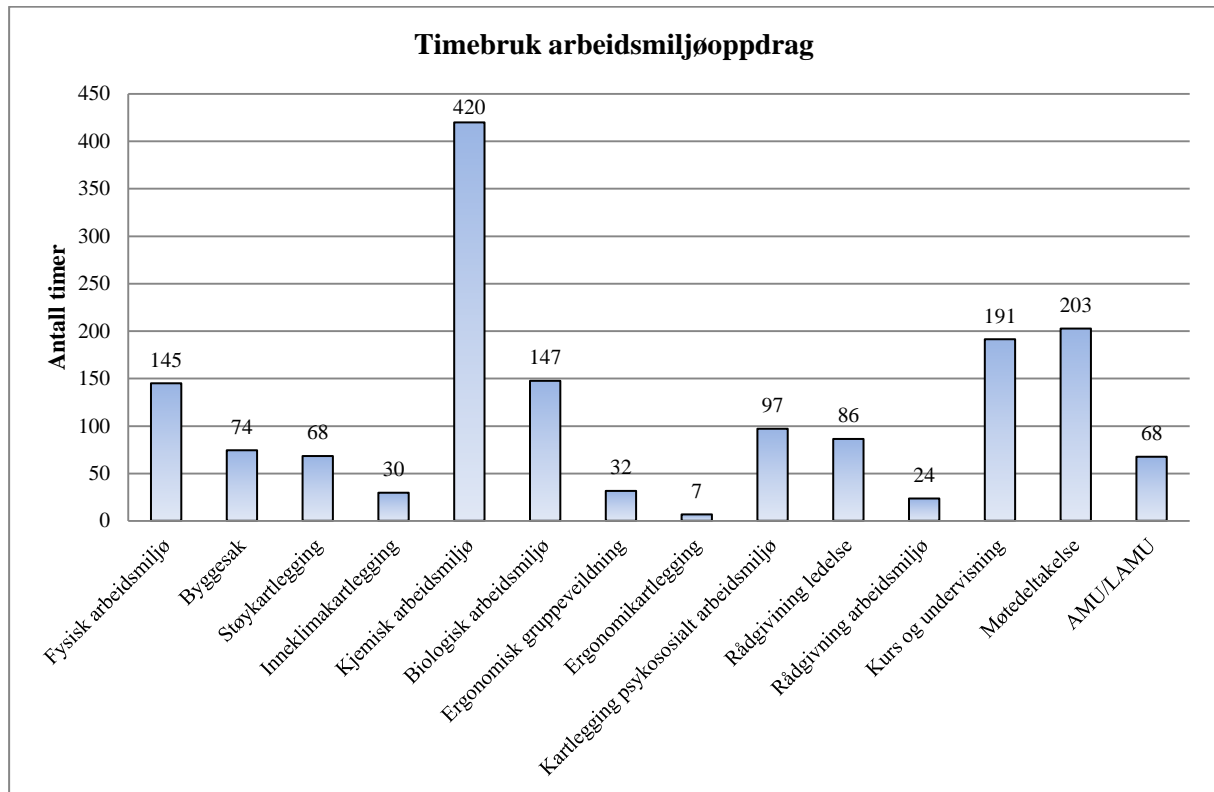
Som følge av de nye lokalene ble samarbeidsavtalen med SiO Helse terminert fra 1.01.16, når det gjelder bruk av legekontor, laboratorium og utstyr. Avtalen er opprettholdt for kjøp av bedriftslegestilling som videreføres i 60 % årsverk. Det medisinske personalet ved EBHT inkluderes fortsatt i SiO Helses faglige samlinger i den utstrekning dette vil være relevant og praktisk mulig.

Aktivitetsnivået holder seg forholdsvis stabilt. Ordningen som Enhet for HMSB så langt administrerer med egne bestillingsmøter av EBHT-tjenester for kommende år, fungerer godt både som grunnlag for planlegging og som grunnlag for rapportering. Imidlertid erfarer vi at antall bestillinger på bestillingsmøtene ligger normalt langt over antallet enhetene realiserer året etter. Deltakelse av EBHT i LAMU-møter øker. Vi var til stede på i alt 21 møter i 2015.

Synergi Helse brukes fortsatt som eksternt leverandør av bedriftshelsetjenester i den utstrekning EBHT ikke selv kan levere tjenester. Oversikt over antall eksterne bestillinger i 2015, kan innhentes hos Enhet for HMSB.

Bistand arbeidsmiljø

I 2015 har Enhet for BHT utført til sammen cirka 1600 timer med bistand innenfor arbeidsmiljøene til fakultetene og enhetene i 2015 (figur 1). Se forøvrig vedlegg 1 for fakultetsvis timebruk.



Figur 1. Enhet for BHTs timebruk fordelt på arbeidsmiljøoppdrag.

Fysisk arbeidsmiljø

Innenfor fysisk arbeidsmiljø har EBHT deltatt på vernerunder hos Farmasøytisk institutt og Institutt for biovitenskap. Det ble gjennomført befaring og rådgivning av inneklimaproblematikk i administrasjonslokalet hos Kulturhistorisk museum. Tilsvarende bistand ble ytt i forbindelse med branntilløp i et av muséets kontorlokaler i sentrum.

I Avdeling for Fagstøtte, LOS, er det gjennomført en spørreundersøkelse blant alle ansatte som sitter i åpent kontorlandskap i 1., 3., 4. og 5. etasje i Lucy Smiths hus. Hensikten var å kartlegge opplevelse av å jobbe i åpent kontorlandskap samt hvordan den fysiske utformingen oppleves av de ansatte. På bakgrunn av resultatene ble det utarbeidet en rapport med anbefalinger til tiltak. Undersøkelsen er fulgt opp med et tilbakemeldingsmøte for hele avdelingen.

Byggesak

Under byggesaker har EBHT i 2015 bistått både i forhold til planlegging av nybygg, ombygging av eksisterende lokaler, mindre endringer i utformingen av eller flytting av arbeidsplasser samt innkjøp av utstyr og møbler og utprøving av disse. Det ser ut til å være en

økende bevissthet i organisasjonen rundt betydningen av et forebyggende HMS-fokus ved byggesaker.

EBHT har fra høsten 2015 vært involvert som rådgiver i brukergrupper i planleggingen av nytt livsvitenskapsbygg. Dette spesielt i forhold til kontor- og laboratoriarbeidsplasser. EBHT har også blitt bedt om å komme med innspill til utforming av arbeidsplasser ved Farmakologisk institutt på medisinsk fakultet og har i stor grad vært involvert i byggeprosjekt for egne EBHT-lokaler i Kristian Ottosens hus. Det er flere bestillinger på handlingsplanen som ikke er gjennomført i 2015 på grunn av at byggeprosjektene har blitt utsatt.

Støykartlegging

Hos Naturhistorisk museum ble det foretatt støymålinger og utarbeidet rapport etter gjennomførte støydempingstiltak i gravograf-rom i Brøggers hus. Det ble gjennomført befarings- og rådgivningsoppdrag om støytiltak på laboratoriene 202/203 hos Farmasøytisk institutt. Selve støymålingene gjennomføres i 2016 når støydempingstiltak er på plass. Det ble også foretatt en større kartlegging av driftspersonellets støyeksponeringer i Eiendomsavdelingen. Dette gjaldt driftsområdene Gaustad og Øvre Blindern, mens de andre driftsområdene vil bli kartlagt i 2016. Kartlegging og risikovurdering av støy ble foretatt som ledd i de målrettede helseundersøkelsene og helseovervåking av arbeidstakerne.

Inneklimakartlegging

Det ble foretatt inneklimakartlegging i forbindelse med inneklimaproblemer i Niels Treschows hus ved Seksjon for HR, personal og arkiv. Dette gjaldt i hovedsak støv- og temperaturproblematikk der yrkeshygieniker deltok på befarings- og forslo tiltak i rapport.

Kjemisk arbeidsmiljø

Hos Avdeling for komparativ medisin (IMB) ble det brukt mye tid på risikovurderinger før og etter tiltak i forbindelse med desinfiseringsprosessen med hydrogenperoksid. I tillegg ble det igangsatt et overordnet risikovurderingsprosjekt av desinfiseringsarbeidet ved avdelingen som også tok mye tid og involverte to av EBHTs fagpersoner. På Seksjon for anatomi (IMB) ble det utført etterarbeid fra 2014-eksponeringsmålinger av formaldehyd på disseksjonssal 3. På slutten av fjoråret ble det igangsatt risikovurdering av kjemikalier i bruk på fremkallerrom (IMB), der rapportarbeidet avsluttes nå i 2016.

Det ble også brukt mye tid på risikovurdering av kjemikalier ved Bioteknologisenteret under fjoråret. Dette dreide seg om risikovurdering av henholdsvis formaldehyd-bruk på laboratoriet og bruk av CO₂-gasskolber tilkoblet inkubatorskap. I risikovurderingen inngikk også målinger av personeksponering av formaldehyd, samt måling med direktevisende måleutstyr for å se på hvilke CO₂-konsentrasjoner som kunne oppstå i lab-rommet ved uhell. Sistnevnte avsluttes i 2016 med yrkeshygienisk rapport.

Yrkeshygieniker gjennomført i samarbeid med arbeidstakerne ved Naturhistorisk museum risikovurdering av pesticider i forbindelse med avfotografering av gamle skinn. Det ble foreslått vernetiltak og bruk av personlig verneutstyr i forhold til håndtering av material inneholdende gamle pesticider. Hos Institutt for arkeologi, konservering og historie ble det i samarbeid med konserveringsstudiet gjennomført risikovurdering av kjemikalier i bruk under konserveringsarbeidet i deres lokaler. Hos Universitetsbiblioteket ble det foretatt befaring av kjemikaliebruken på bokbinderiet. Det ble gitt råd i forbindelse med opprydding av gamle kjemikalier, sikkerhetsdatablader og bruk av personlig verneutstyr. Dette arbeidet avsluttes med yrkeshygienisk rapport i 2016.

Biologisk arbeidsmiljø

Hos Avdeling for komparativ medisin (IMB) ble det i desember gjennomført et større antall personeksponeringsmålinger av dyreallergener (mus m1 og rotte n1). Laboratorieanalyser og yrkeshygienisk rapport vil foreligge i 2016. Kartlegging og risikovurdering av allergeneksponering inngår som ledd i de målrettede helseundersøkelsene og helseovervåkning av arbeidstakerne i dyrestallen. I tillegg ble det ytt bistand vedrørende temperaturproblematikk på bio-lab hos Farmasøytisk institutt.

Ergonomisk arbeidsmiljø

Ergonomiske kartlegginger har vært gjort i forbindelse med anskaffelse av nye møbler og nytt utstyr. Her kan nevnes anskaffelse av nye elektriske heve- og senkebord på Det humanistiske fakultet, samt utforming av disseksjonsbord på Det medisinske fakultet.

Bedriftsfysioterapeuten har totalt holdt 12 ergonomiske gruppeveiledninger (à 45-60 minutter) på UiO i 2015. Gruppeveiledningene, som består i råd og veiledning i gode og varierte arbeidsstillinger, blir alltid kombinert med tilbud til deltakerne om en kort individuell gjennomgang av egen arbeidsplass i etterkant. Alle gruppeveiledninger har hatt kontorarbeidsplassen som tema.

Psykososialt arbeidsmiljø

Innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø gir EBHT råd og veiledning til ledere og ansatte, samt bistand til hele arbeidsmiljøer enten i form av kurs, arbeidsmiljøseminarer, bistand ved konflikter og uoverensstemmelser samt risikovurderinger av omstillinger og omorganiseringer. EBHT ønsker å ha hovedfokus på det forebyggende arbeidet - og har bl.a. i 2015 utarbeidet et kurs om Stress i arbeidslivet som har vært holdt ved flere enheter (bl.a. SV og USIT). Forespørsler om innlegg og foredrag til hele miljøer blir prioritert.

I 2015 har det vært gjennomført kartlegginger av arbeidsmiljøer gjennom intervjuer og SWOT-analyse. Dette er kartlegginger som har kommet i etterkant av, eller i tillegg til enhetenes gjennomføring av ARK. EBHT brukes i noen miljøer mye inn i samtaler mellom

arbeidsgiver og ansatte - som en nøytral tredjepart. Noen ansatte har behov for samtaler med psykolog, og dette har i første kvartal 2015 blitt løst gjennom videreformidling til Synergi Helse. Etter ansettelse av psykologspesialist i 50 % stilling i EBHT, gjøres mange av samtalenene her.

Som et resultat av UiOs satsning på sikkerhet, har etterspørselen etter kurs i Håndtering av ubehagelige hendelser, trusler og vold, også i 2015 vært relativt høy. Kursene holdes i samarbeid med leder av Vakt- og alarmsentralen, og er innrettet på den enheten kurset holdes for. Kurset kommer i to versjoner, ett på 3 timer og ett på 5,5 timer.

Bistand til enkeltansatte består hovedsakelig i å være en samtalepartner, samt bistå til at ansatte tar opp problemene med leder eller kolleger når det er aktuelt. Rådgivning til ledere lokalt er en betydelig del av arbeidet innen det psykososiale og organisatoriske arbeidet. Det kan dreie seg om oppfølging av enkeltansatte, sykefraværsoppfølging eller hvordan gripe an problemer i arbeidsmiljøet.

Rådgivning ledelse og arbeidsmiljø

Råd og veiledning til ledere lokalt utgjør en stor andel av henvendelsene innen alle EBHTs kompetanseområder. EBHT deltar også i flere arbeidsgrupper/evaluerings-grupper. I 2015 deltok EBHT blant annet i Evalueringsgruppen etter omorganisering i Eiendomsavdelingen. EBHT deltar også jevnlig i møter organisert av enheter i LOS angående sykefravær og sikkerhetsproblematikk.

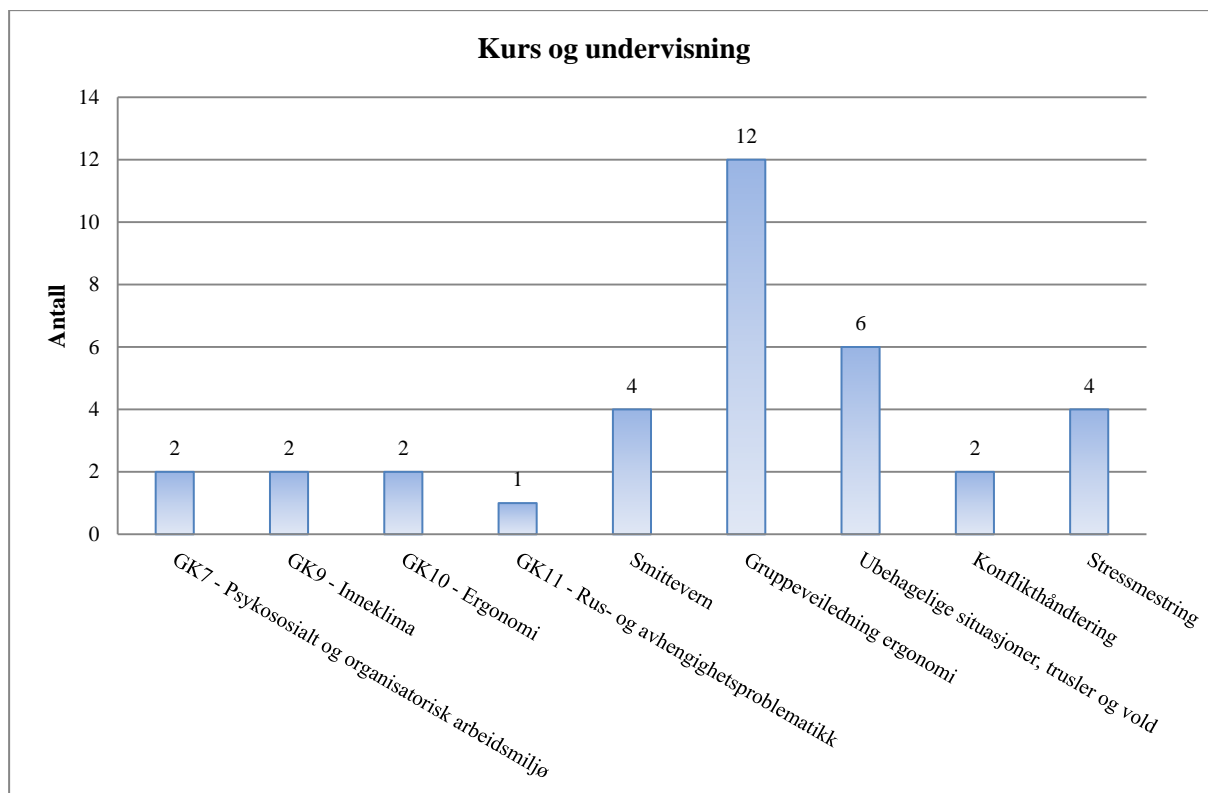
Kurs og undervisning

EBHT avholdt totalt 191 timer med kurs og undervisning i 2015 (figur 2). Timebruken er inkludert både forarbeid og selve gjennomføringen av kursene og undervisningen. HMS-grunnkursene (GK) inngår i årlig opplæring av verneombudene og medlemmer av AMU/LAMU. I den forbindelse avholdt/bidro EBHT med til sammen 11 kurs innenfor psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, ergonomi og inneklima.

Utenom grunnkursene ble det avholdt kurs innenfor rusproblematikk og smittevern, ubehagelige situasjoner, konflikthåndtering, trusler og vold i samarbeid med Vakt- og alarmsentralen, stress i arbeidslivet/stressmestringskurs i samarbeid med bedriftsfysioterapeut og rådgivere innen psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø, samt avholdt et betydelig antall gruppeveiledninger innenfor ergonomi.

Det ble også gitt lovpålagt opplæring av verneombud og arbeidstakere der støykartleggingen viste at det forekom overskridelser av tiltaks- og grenseverdier. Dette ble også foretatt overfor verneombud og arbeidstakere som ble eksponert for dyreallegener.

EBHT arbeider fortløpende med å utvikle og oppdatere kursporteføljen.



Figur 2. Antall undervisnings- og kursavholdelser av Enhet for BHT i 2015.

Møtedeltakelse

Koordinering av trening i arbeidstiden for alle UiO-ansatte er inkludert i sakstypen "møtedeltakelse" og utgjør en stor andel av timeforbruken. Det inkluderer samarbeid med SiO og UiOBIL, henvendelser fra arbeidstakere og ledere, påmeldinger til kurs etc.

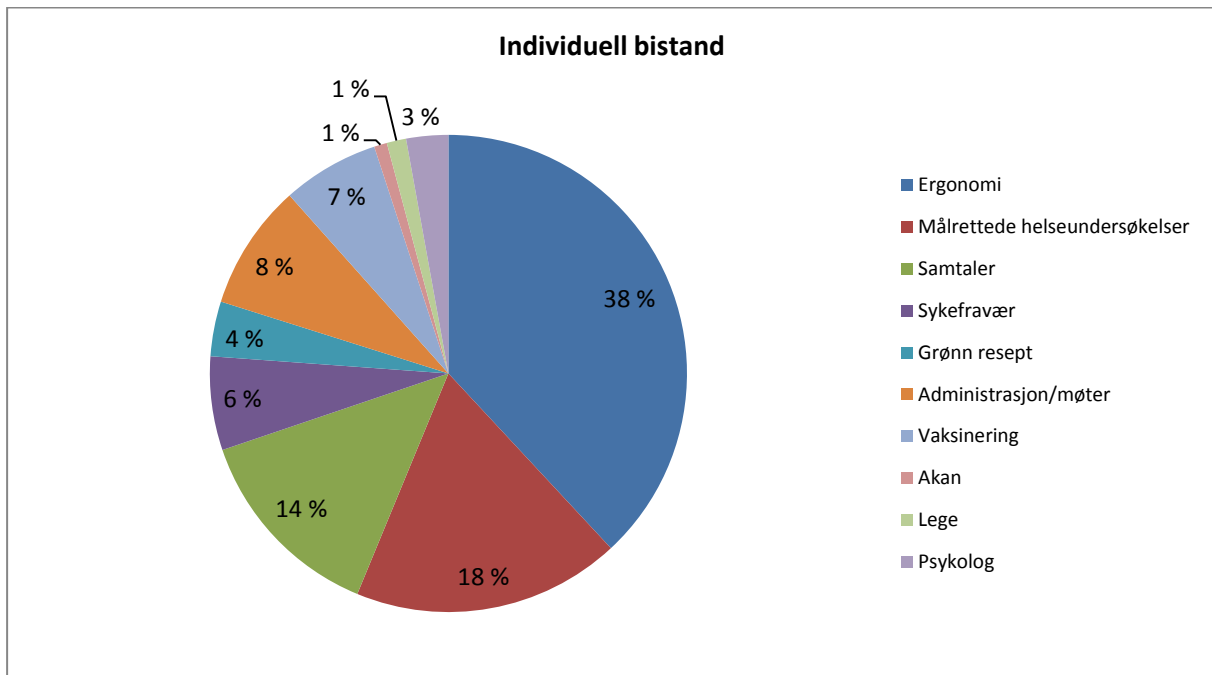
Det er også avholdt samarbeidsmøter mellom Enhet for BHT og Enhet for HMSB.

AMU/LAMU

Enhet for BHT har deltatt på en rekke AMU- og LAMU-møter med til sammen 68 timer. Leder i EBHT deltar som observatør i sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU). I tillegg er rapport etter landskapsundersøkelse i Lucy Smiths hus presentert i AMU.

Individuell bistand helse

I 2015 tok 457 enkeltpersoner kontakt med Enhet for BHT i forhold til individuelle helseplager/ spørsmål om bistand/behov for å diskutere ulike problemstillinger (figur 3).



Figur 3. Individuell bistand fordelt på type henvendelser/konsultasjoner.

Arbeidshelse

EBHTs oppgaver innen arbeidshelse er å forebygge og oppdage mulig helseskadelig eksponering i arbeidsmiljøet for enkeltindivid og/eller grupper.

Målrettede helseundersøkelser

De målrettede helseundersøkelsene er regulert av Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter, samt basert på risikovurdering – det vil si vurdering av om det er sannsynlig at sykdom eller ugunstige helseeffekter kan oppstå under de eksponeringsforhold som den ansatte arbeider under. For noen arbeidstakere er målrettede helseundersøkelser lovpålagt (eksempelvis de som er eksponert for støy, bly, stråling, biologiske faktorer). Hvis det er mistanke om at den aktuelle eksponeringen har ført til helseskade/sykdom følges den ansatte opp med henvisning til spesialist/yrkesmedisinsk avdeling OUS. Ansatte blir også informert om rettigheter i forhold til yrkesskade og sykdom og hvordan søke dette. Etter de målrettede helseundersøkelsene, får arbeidsgiver en anonymisert rapport på den gruppen av arbeidstakere som har vært inne til helseundersøkelser. Rapporten inneholder blant annet informasjon om forslag på tiltak i forhold til aktuelle funn. I 2015 har hovedfokuset primært vært lovpålagte helseundersøkelser for ansatte eksponert for bly, støy og biologiske faktorer (dyreallergen).

AKAN og rusforebyggende arbeid

EBHT gir råd og veiledning til arbeidsgiver om oppfølging av arbeidstakere med rusproblemer, i tillegg tilbys det samtaler med den enkelte ansatte. Bedriftssykepleier har ofte flere samtaler med for å motivere til å ta imot behandling. EBHT koordinerer individuelle AKAN avtaler som inngås mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, og er med i påfølgende oppfølgingsmøter. EBHT bistår også i dialog med fastlege og andre behandlere. I 2015 var det 4 saker hvorav 1 av dem ble nyopprettet i 2015, og 1 avsluttet på grunn av endring i ansettelsesforhold.

Individuelle samtaler med psykologspesialist

De fleste konsultasjonene foretas nå av EBHTs egen psykologspesialist. Konsultasjonene varierer fra støttesamtaler via rådgivning til enkel utredning og enkel intervensjon. EBHT driver primært ikke behandling. Da pågangen også i 2015 har vært relativt stor, vil tilbudet til den enkelte være av kort varighet. Det kan forekomme noe ventetid for time hos psykolog.

Graviditet og arbeidsforhold

Gravide arbeidstakere tar kontakt med EBHT i all hovedsak på bakgrunn av spørsmål rundt arbeid med eksponering (primært kjemikalier) på laboratoriet. Bedriftslege har samtaler med den ansatte, gir råd og veiledning om tilrettelegging og samarbeider med yrkeshygieniker om risikovurdering av arbeidsforholdene til den gravide. Gravide har også økt risiko for å få muskel og skjelettplager, og i den forbindelse vil bedriftsfysioterapeut bistå i kartlegging og tilrettelegging av arbeidsplass for den enkelte. Det ble i 2015 opprettet en intern prosjektgruppe i EBHT for å utvikle interne rutiner for mottak av gravide som jobber på laboratorier med kjemikalier.

Vaksinering av visse yrkesgrupper

Som et ledd i å forebygge sykdom, vaksinerer bedriftssykepleier ansatte som har et arbeid der de kan utsettes for sykdomsfremkallende smitte (hepatitt, stivkrampe, polio, TBE (Ticborne encefalitt)): Dette gjelder blant annet ansatte som arbeider med VVS-oppgaver, ansatte som jobber i parkanlegg, renholdere, ansatte som jobber med blod/blodprodukter og ansatte som skal i felt hvor sannsynligheten for flåttbitt er stor og hvor TBE-smitte er registrert. Det var 30 ansatte som var inne for vaksinering i 2015.

Individuell kartlegging av mulig helseskadelig arbeidsmiljø

Ansatte tar direkte kontakt med EBHT med bakgrunn i at de opplever at sykdom/plage er arbeidsrelatert. Konsultasjon hos bedriftslege og kartlegging av arbeidsmiljøforhold ved yrkeshygieniker er ofte til hjelp for å avklare eventuelle sammenhenger. Det har for eksempel vært helseoppfølging av enkeltansatte på grunn av helseplager som kan være relatert til arbeidsmiljøet, for eksempel inn klima, kjemikalier, biologiske faktorer.

Meldinger til Arbeidstilsynet

Etter Arbeidsmiljøloven skal alle sykdommer og helseplager som legen antar skyldes pasientens arbeidssituasjon, meldes skriftlig til Arbeidstilsynet. Denne plikten gjelder for alle leger, ikke bare bedriftsleger. Meldingen innebærer ikke å ta endelig stilling til årsakssammenheng, og krever ingen fullstendig forhåndsutredning. Det skal meldes på

begrunnet mistanke. Meldingene til Arbeidstilsynet er også viktige da de gir informasjon om hvilke utfordringer det finnes i arbeidsmiljøet i Norge, slik at man kan målrette det forebyggende arbeidet. Enkeltmeldinger kan føre til at Arbeidstilsynet setter i verk tiltak mot farlige produkter, arbeidsprosesser eller utstyr.

Det er stor underrapportering da bare 5 % av alle leger sender meldinger. I 2014 ble det i Norge sendt inn 2824 meldinger til Arbeidstilsynet og over 50 % av dem gjaldt mulige støyskader.

I 2015 var det 5 meldinger til Arbeidstilsynet fra bedriftslege ved UiO, 4 gjaldt ansatte som har vært eksponert for støy og derav mulig hørselsnedsettelse eller tinnitus. Tre av dem hadde før de begynte å arbeide ved UiO arbeidet ved andre bedrifter med mye støy, og årsaken til en evt. støyskade hos disse kan derfor være fra tidligere forhold og dette er ikke uvanlig. Den 5. meldingen gjaldt en ansatt med luftveisplager og hudplager, med eksponering for kjemikalier som mulig årsak.

Kontakt med spesialisthelsetjeneste og fastlege

I forbindelse med utredning av mulig yrkesrelatert sykdom blir den ansatte ofte henvist til spesialist og/eller yrkesmedisinsk avdeling ved OUS. EBHT bistår også i dialog med fastlege, psykolog/psykiater eventuelt andre behandlere i forbindelse med oppfølging av langtidssykemeldte og/eller kronisk syke og funksjonshemmede arbeidstakere.

Akutte hendelser/skader

EBHT gir råd og veiledning til arbeidsgiver om oppfølging av arbeidstakere som har hatt uhell/skader på jobb. Dette gjelder både praktisk oppfølging av enkeltperson, men også hvor det skal/bør meldes med tanke på både oversikt over kader ved UiO og eventuelle rettigheter ved senskade.

Bistand i sykefraværsoppfølging

Flere av de ansatte i EBHT bistår i sykefraværsoppfølging. Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan komme for individuelle og fortrolige samtaler hos EBHT. Hensikten med fortrolige samtaler, er å avklare behov og forventninger. EBHT har dels en faglig funksjon og dels en prosessveilederfunksjon i samarbeidsmøter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og kan viderebringe informasjon fra de individuelle samtalene når dette er godkjent. Gjennom å ha snakket med partene i forkant, kan tiltakene bli mer målrettet og dialogen mer spesifikk i forhold til hva som er det faktiske problemet/utfordringen. Tilrettelegging kan være av både fysisk og organisatorisk art. EBHT gir også råd og veiledning om utarbeiding av oppfølgingsplaner, virkemidler som kan søkes hos NAV, og bistår i dialog med fastlege/saksbehandler i NAV/andre behandlere. Erfaringen fra 2015 er at flere av disse sakene er langvarige og krever store ressurser.

Ergonomi

Arbeidsplassvurderinger

Ergonomiske arbeidsplassvurderinger er et individuelt tilbud til arbeidstakerne. Det er gjennomført 174 arbeidsplassvurderinger totalt på UiO.

Målsettingen med en arbeidsplassvurdering er å avdekke forhold i arbeidsmiljøet som kan føre til at ansatte kan utvikle eller forverre muskel- og skjelettplager. Når en arbeidstaker har behov for en individuell ergonomisk arbeidsplassvurdering, bestilles dette av leder. Bedriftsfysioterapeuten bistår med kartlegging av arbeidsplassen, med fokus på utforming og innredning, møbler og arbeidsutstyr, lys og belysning, samt mulighetene for individuell tilpasning av disse. Arbeidstakers arbeidsstillinger og – bevegelser blir vurdert gjennom observasjon, og det blir gitt råd og veiledning i god og variert kroppsbruk. Behov for hjelpemidler eller f.eks. nye møbler blir vurdert og fysioterapeuten kan komme med anbefalinger.

Arbeidsplassvurderinger er aktuelle for å forebygge plager, for å redusere allerede oppståtte plager, for ansatte som er eller står i fare for å bli sykmeldt, for gravide arbeidstakere eller arbeidstakere med redusert funksjonsevne. De fleste henvendelsene på UiO kommer fra ansatte med kontorarbeid, men også i noen grad ved laboratoriearbeid og andre manuelt og fysisk belastende arbeidsoppgaver.

Grønn resept

Tilbudet om Grønn resept er for ansatte som trenger å komme i gang med trening som et forebyggende tiltak på grunn av arbeidsrelaterte belastningsplager eller helseproblemer. Arbeidstakere som dette kan være aktuelt for kommer til en samtale hos Enhet for BHT (eller SiO Helse) som kan utstede resept på bakgrunn av helsesamtalen. Arbeidsgiver anbefales å gi den tilsatte fri inntil to timer i uken i en halvårsperiode for å delta i dette tilrettelagte treningstilbudet. Alle med Grønn resept får en gratis helseprofil hos SiO Athletica for å finne ut hvor de står og hvordan de kan komme i gang med realistiske treningsopplegg. I 2015 har EBHT skrevet ut 17 resepter til arbeidstakere på UiO.

Vedlegg 1 - Oversikt timebruk fakulteter og andre enheter

Figurene viser Enhet for BHTs timebruk vedrørende arbeidsmiljøoppdrag på fakultetene og andre enheter. Figuren "Universitetsbiblioteket og andre enheter" angir oppdrag/kontakt med andre som hovedtillitsvalgt, hovedverneombud, Samordna opptak etc. Merk at det er ulik akseinnndeling for timebruken i figurene.

