

Årsrapport 2018

Enhet for bedriftshelsetjeneste - UiO

Innhold

Innledning 3
Bistand bedriftshelsetjenester 4
Yrkeshygiene 4
Byggesaker 4
Ergonomi, belysning, utforming av arbeidsplasser 4
Psykososialt og organisatorisk 5
Tverrfaglig innsats opp mot enkelte miljøer 5
Undervisning 5
Deltakelse i prosjekter, arbeidsgrupper og nettverk i 2018 6
Trening i arbeidstiden 6
Målrettede helseundersøkelser og vaksinering 6
Sykefravær og tilrettelegging 6
Rådgivning ledelse 7
Stipendiaters arbeidsmiljø – BHTs erfaringer 7
Individuelle henvendelser fra arbeidstakere 8
Individuell ergonomi-bistand 8
Arbeidsmedisin 8
AKAN 8

Innledning

Årsrapporten for 2018 vil avvike noe fra tidligere år. Fra april 2018 gikk EBHT over til nytt journalsystem – Extensor[1] – som innebærer at det ikke er mulig å få ut eksakte rapporter på utførte oppdrag og tjenester i overgangsåret.[2] Fra og med 2019 vil imidlertid rapportmodulen fungere på vanlig måte, etter ett års normalbruk av Extensor. Ordinære rapporteringstabeller er derfor tilbake i rapporten for 2019.

Rapporten for fjoråret inneholder ikke - på bakgrunn av ovennevnte - tabeller over antall enkelthenvendelser, antall oppdrag fordelt på sakstyper eller timeforbruk pr. enhet. Rapporten beskriver imidlertid trender innen BHTs fagområder, men også særlige enkeltoppdrag innenfor disse i 2018.

Enhet for BHT er fra 2018 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

Overgangen til nytt journalsystem har krevd stor ressurser, konkretisert som følger:

- Etablering og implementering av Extensor, jfr. over
- Opplæring i daglig bruk av nytt journalsystem, etablering av superbrukere
- Konvertering fra tidligere journalsystem til nytt
- ROS analyse av elektronisk pasientjournal
- stedlige kontroll av behandling av personopplysninger, revidering og etablering av kvalitetssikringsrutiner

Blant andre enkeltoppgaver som har kommet utenom de ordinære tjenestene, kan nevnes:

- Ressurser brukt på ansettelse av ny yrkeshygieniker
- Organisert og avholdt felles BHT-samling sammen med andre BHT-er i universitetssektoren i Norge

Økning av antall yrkeshygienikere fra en til to, innebærer at alle fagområder ved enheten bortsett fra ergonomi, har to medarbeidere. I tillegg til dette arbeides det også på tvers av fagområdene. Dette gjør fagområdene mindre sårbare ved fravær og at det innebærer en mer robust organisasjon enn tidligere.

[1] Journalsystemet Gaia ble i 2017 kjøpt opp av Extensor as. Gaia ble deretter nedlagt, med en overgangsfase frem til 2018.

[2] Overgangen fra tidligere journalsystem til nytt, gir ikke teknisk mulighet for å konvertere rapportdata mellom systemene.

Bistand bedriftshelsetjenester

Yrkeshygiene

EBHT styrket det yrkeshygieniske kompetanseområdet ved ansettelse av ny yrkeshygieniker i 2018. I opplæringsperioden for vedkommende (fra juni til desember) ble det gitt internopplæring i yrkeshygienisk arbeidsmetodikk og måleteknikk, Ny yrkeshygieniker har også gjennomført deltakelse på STAMIs grunnkurs for bedriftshelsepersonell.

Yrkeshygieniker deltok i EHMSBs prosjekt «Risikostyring» fra oppstarten primo 2017 til prosjektavslutning medio 2018. Det var avsatt 20 % arbeidsinnsats per uke gjennom hele prosjektperioden. Bistanden besto blant annet av deltakelse i prosjektmøter, befaringer, yrkeshygieniske risikorapporter, pilotprosjekter hos IKO og NHM, uthenting av rapporter i CIM-risikomodul og EcoOnline-stoffkartotek, samt kontakt med Helse sør-øst.

Annen yrkeshygienisk bistand har vært eksponeringsmålinger av narkosegasser, støymålinger i ulike laboratoriemiljøer, inneklimamålinger vedrørende luftkvalitet, ventilasjonsmålinger, støv- og muggsopprøvetakinger. I tillegg har yrkeshygienikerne deltatt i prosjektmøter i forbindelse med planlegging av P3-laboratorium i Life Science-bygningen. Yrkeshygienikerne har også deltatt i månedlige kjemikaliestyringsmøter hos EHMSB.

Yrkeshygieniker deltok som medforfatter i publiseringen av forskningsartikkelen «*Predictors for increased and reduced rat and mouse allergen exposure in laboratory animal facilities*» *(Anne Straumfors, Wijnand Eduard, Knut Andresen, Ann Kristin Sjaastad*) i regi av Statens arbeidsmiljøinstitutt publisert i «*Annals of Work Exposures and Health*».

Som del av det ordinære kompetansekravet har yrkeshygienikerne blant annet deltatt på kurs hos Arbeidstilsynet vedrørende REACH-regelverk, Norsk yrkeshygienisk forenings årskonferanse samt laboratoriemesse.

Byggesaker

Det blir i større grad enn tidligere bestilt bistand fra BHT i byggeprosjekter. Det kan være alt fra innkjøp av større antall nye møbler og kontorstoler, til store byggeprosjekt som Livsvitenskap.

BHT har i 2018 deltatt i brukergruppemøter for Domus Juridica, nytt bygg for Juridisk fakultet på Tullinløkka, samt i Livsvitenskapsprosjektet.

UiO har fra 2018 inngått nye rammeavtaler på anskaffelse av møbler. BHT har ved tidligere anskaffelsesprosesser vært involvert i arbeidet for å ivareta det ergonomiske perspektivet, men ble denne gangen ikke involvert. BHT ser det som en fordel å bli invitert til å komme med innspill før avtalene er inngått. Vi har dels kunnskap om ergonomiske prinsipper og krav, men også tett kontakt med ansatte angående anskaffelse av møbler og ser erfaringer og behov på nært hold. Bedriftsfysioterapeuten har sammen med EA vært på besøk hos de firmaer som har fått avtale, for å få presentert avtalen og aktuelle produkter.

Ergonomi, belysning, utforming av arbeidsplasser

For kontorergonomi er det lansert en nettside med informasjon om hvordan ansatte selv kan tilpasse egen kontorarbeidsplass. Dette er ment som selvhjelp for den som ønsker enkle råd, før man eventuelt kontakter bedriftsfysioterapeuten for bistand. Det er også laget en rekke øvelsesvideoer som kan brukes til pausegymnastikk på jobb. Disse ligger på UiOs nett for ansatte.

Det er gjort en kartlegging av ergonomisk arbeidsmiljø ved Universitetets barnehage. Denne vil bli fulgt opp av opplæring i ergonomi i 2019.

Psykososialt og organisatorisk

BHT har i 2018 jobbet tett over tid med flere enkeltmiljøer på fakultet og sentre. Arbeidet innebærer lederstøtte, workhops, og kartlegginger. Det avholdes også informasjonsseminarer/innlegg om psykososiale og organisatoriske forhold for LAMU'ene, administrative enheter, seksjoner og grupper. Hoveddelen av enkeltsamtalene dreier seg om stressplager og psykososiale og organisatoriske forhold. I 2018 har det vært en overvekt av vitenskapelig tilsatte som har kontaktet BHT for samtaler rundt arbeidssituasjonen. Hvilket er en endring fra tidligere år.

En stor andel av de konfliktene BHT har bistått i forhold til, har uklare organisatoriske forhold som en vesentlig del av bakteppet.

Tverrfaglig innsats opp mot enkelte miljøer

I forbindelse med en pilot for endringer av rutiner for renholdsgruppene (i EA), ble det foretatt enkeltintervjuer av samtlige ansatte i pilotgruppen før og etter endringen. Resultatene ble presentert for de aktuelle ledere samt for de ansatte i nevnte gruppe. I forbindelse med dette ble det også avholdt et heldagsseminar i juni med tema om renholdets betydning for inneklima, arbeidshelse for renholdere på landsbasis og om virkninger av endring og omorganisering.

Det har i tillegg vært gjennomført et prøveprosjekt med trening i arbeidstiden for to av renholdsgruppene. Før oppstart av dette ble det gjennomført individuelle samtaler med de ansatte for å kartlegge fysisk helse og for å kunne målrette treningen. Det er gjennomført veiledning av et treningsprogram med strikk, som de to renholdsgruppene i etterkant har fortsatt med på egen hånd 1-2 ganger per uke. Det er positive tilbakemeldinger fra de ansatte på opplegget og treningsprogrammet.

Undervisning

Kurs og opplæring er en del av bedriftshelsetjenestens forebyggende arbeid. I 2018 ble det totalt avholdt 24 kurs, som fordeler seg slik:

Stress i arbeidslivet: 3
Stress for stipendiater: 3 på engelsk, 1 på norsk
Oppfølgingskurs stress: 1 kurs
Ubehagelige situasjoner, trusler og vold:
1 time for forelesere: UV
3-timers: 3 kurs (USIT,UB)
5-timers: 2 kurs (UB)
Sykefraværskurs grunnleggende: 1kurs
Psykisk helse og arbeid: 1 kurs.
Samtaleteknikk: 2 kurs
Grunnmodulene HMS-kurs:
Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø: 2 kurs a 3 timer
Ergonomi: 2 kurs a 3 timer
Inneklima: 1 kurs a 3 timer
Akan og rus: 2 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.

Motivasjonsseminar er et eget tilbud som skreddersys etter enhetens ønsker og behov. Seminaret tar for seg ulike tema for kommunikasjon, konflikthåndtering, teamarbeid, mm. Det er avholdt 3 slike seminarer.

Deltakelse i prosjekter, arbeidsgrupper og nettverk i 2018

- Yrkeshygieniker Knut Andresen: Risikoprosjektet i regi av Enhet for HMSB.
- Seniorrådgiver Kristine Mollø-Christensen: Arbeidsgruppen for utarbeidelse av tiltak mot seksuell trakassering ved professor Ragnhild Hennum.
- Forum for mekling i arbeidslivet – seniorrådgiver psykososialt.
- Faggruppe for BHT – bedriftsfysioterapeut.
- Ergonomifaggruppen, Norsk fysioterapiforbund – bedriftsfysioterapeut styremedlem

Trening i arbeidstiden

Enhet for BHT 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. BHT samarbeider med SiO Athletica og Bedriftsidrettslaget om å tilby aktiviteter for ansatte.

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

Målrettede helseundersøkelser og vaksinering

Det er gjennomført målrettede helseundersøkelser for ansatte som jobber med forsøksdyr (rotter og mus), og ansatte eksponert for støy ved mekanisk verksted IMB/Medfak. Arbeidsgiver har fått bedre rutine på å melde inn nyansatte slik at de får helsekontroll så tett opp til oppstart for arbeid med forsøksdyr som mulig.

Det tilbys nå en rekke yrkesvaksiner til ansatte og masterstudenter med hensyn til mulig eksponering. De grupper som får tilbud om vaksine er ansatte som jobber med: forsøksdyr, humant materiale, kloakk/avfall, og i parkanlegg. I tillegg tilbys vaksine mot skogflåttencefalitt for de som skal i feltarbeid. BHT bistod i 2018 med hepatitt B vaksinering av studenter ved Odontologisk fakultet.

Sykefravær og tilrettelegging

EBHT fikk i oppdrag fra LAMU å gjennomføre en undersøkelse blant ledere, verneombud, tillitsvalgte og personalmedarbeidere om erfaringer med langtidssykemeldinger og tilretteleggingssaker for å kartlegge hva som er utfordringene og få innspill til rutiner som kan bedre arbeidet. Enhet for BHT brukte fokusgruppeintervjuer som metode.

Følgende kom frem i intervjuene:

a. Fokusgruppene har belyst de ulike problemstillingene rundt oppfølging av sykmeldte ansatte, og man har også i gruppene kommet med forslag på tiltak som kan gjøre UiO enda bedre på dette området. Forebygging av sykefravær er viktig, og ***tilgjengelige fraværsrapporter*** må man få tilgang til for å kunne jobbe systematisk med sykefravær.
b. Flere gruppedeltagere ser nytten av at UiO hadde hatt en ***ressurspool*** på en rekke av de fellesadministrative oppgavene som er relativt like innenfor bla økonomi, og personal feltet. Disse vil kunne tas inn ved korttidsfravær på enhetene og sørge for at de øvrige kollegaene i arbeidsmiljøet ikke blir overbelastet eller at det blir restanser på oppgaver for den sykmeldte som man ikke rekker å få gjort.
c. Det etterspørres i større grad en ***beskrivelse av hvordan løpet etter maksdato på sykepenger*** skal se ut, hva som er neste trinn på stigen, hva som er ansvarsforholdene og hvor lang tid man skal bruke på den neste fasen.

d. Utarbeidelse av en **sjekkliste** på hva som må være avklart før en forsøker **omplassering** og utprøving ved andre enheter.
e. Det etterspørres også ***sentral policy på permisjoner*** – dette håndteres ulikt ute på enhetene. Permisjonsspørsmålet gjelder både varighet på permisjoner når ansatt er sykmeldt ut over sykepengeåret, men også bakgrunn for permisjonssøknad. Muligheten for å gi ansatte permisjon når de søker seg ut ansees som begrenset, men vil muligens også være et godt tiltak for at den ansatte skal «våge» å ta skrittet ut av UiO.
f. Det bør være ***ressurser sentralt*** som støtter opp om lokale enheter når de tar inn ansatte for arbeidsutprøving, både faglig støtte og økonomi – hadde man sentrale ressurser som trådte støttende inn, og man hadde en plan hvis en utprøving ikke fungerte samt sikker på at lønnsmidler ble dekket, ville det ikke oppleves som så stor risiko å ta inn ansatte for utprøving. Kan hende burde også fraværsoppfølgingen legges til en personalleder sentralt ved UiO slik at man sikrer seg at man ikke bare «flytter på et problem». En mer positiv benevning rundt omplassering/utprøving vil kanskje også gjøre noe med holdningene: det foreslås at man kaller det «UiO nye muligheter».
g. **Hospitering** for alle uavhengig av om man er syk eller ikke vil også kunne gjøre noe med kultur og holdninger for å ta imot hospitanter.
h. Det er ønske om ***sentral økonomi*** for å dekke opp lønnsmidler i en overgangsperiode når ansatt skal prøves ut og eventuelt overføres til ny enhet.
i. Noen mener det ville vært en fordel om ***fraværsgruppa satt i avdeling for personalstøtte***, kanskje sammen med en ***ressurs innenfor IA arbeidet*** (eks en fagperson som kjenner til regelverk, NAV systemene og søknadsregimene). Man ser at det for noen trengs personer som kan bistå med råd og veiledning når man skal fylle ut alle de ulike skjemaene som kommer i fraværsløpet.

Bistand til arbeidsgiver og ansatt i forbindelse med sykefravær er en prioritert oppgave for BHT, og det er gjennom hele året samtaler, møter og rådgivning for å bidra til gode tiltak som får den ansatte tilbake til arbeid. På den forebyggende siden holder BHT kurs i sykefraværsoppfølging.

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, bistand til ansatte med rusproblemer.

Stipendiaters arbeidsmiljø – BHTs erfaringer

BHTs tilbud om fortrolig samtale er blitt mer kjent blant stipendiatene. Det har ført til økning i antall stipendiater som kommer til slike. Omtrent halvparten av dem som kommer er «ikke-norske». De forteller om ensomhet og vanskeligheter med å forstå systemet på UiO og i Norge. Mange av stipendiatene - også norske - tar opp plager som dårlig søvnkvalitet, nedstemthet, angst, opplevelse av ikke å være gode nok, «bedragersyndromet» (impostersyndrome), vanskeligheter med veileder, konflikter i arbeidsmiljøet, problemer med å kombinere privatliv og arbeidsliv. BHT gir råd om hvordan problemstillinger og saker kan tas opp, forhold rundt sykefravær, samt mulig hjelp og bistand fra helsevesenet. BHT har utviklet et kurs om stress spesielt rettet mot stipendiater og det er godt besøkt. Kursene holdes både på norsk og engelsk.

BHT har hatt presentasjon av en kvalitativ undersøkelse av stipendiater ved et institutt på Humanistisk fakultet. BHTs erfaringer vedrørende stipendiaters arbeidssituasjon er lagt frem for LAMU på det samme fakultetet samt i det sentrale Arbeidsmiljøutvalget. På slutten av 2018 ble det satt i gang arbeid med en kvantitativ undersøkelse av PhD kandidaters arbeidsmiljø ved et institutt på Det matematisk-vitenskapelige fakultet.

Individuelle henvendelser fra arbeidstakere

Enkeltpersoner som tar kontakt gjør det ofte fordi de trenger «noen å snakke med». I tillegg får BHT også henvendelser fra ansatte som tar kontakt rundt medisinske forhold (mulig arbeidsrelatert sykdom 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. BHT 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.

Individuell ergonomi-bistand

Det er som tidligere år stor etterspørsel på individuell ergonomibistand. Arbeidsplassvurderinger gjøres for ansatte som ønsker å forebygge plager, allerede har plager relatert til arbeidet, er sykemeldt eller har en nedsatt funksjonsevne som krever tilrettelegging på arbeidsplassen. En økende andel av de individuelle oppdragene er utført av fysioterapeut i Synergi helse. Dette for å unngå lang ventetid og slik at UiO-BHT kan prioritere grupperettede tjenester og opplæring i større grad.

Arbeidsmedisin

Det kommer enkelthenvendelser på 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 tar mye tid per ansatt.

Det har vært økende pågang fra ansatte som planlegger graviditet/er gravide og som er usikre på om de kan jobbe med de kjemikaliene de jobber med i dag. BHT har laget sjekklister og infoskriv som ligger ute på våre nettsider. Dette er ikke godt nok kjent for de ansatte/arbeidsgiver ute.

AKAN

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 leder 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, men som arbeidsgiver får bekymringsmeldinger om.

Akan – hovedkontaktene ved UiO - fremmet sak for AMU om behov for ny ruspolicy og det er satt opp mandat for en gruppe som skal jobbe med ny ruspolicy i 2019.