

ÅRSRAPPORT 2021

Bedriftshelsetjeneste

Kunsthøgskolen i Oslo

Godkjent
BHT

ÅRSRAPPORT

Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig og rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid hvor hensikten er å bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold. BHT skal være fagkyndige og rådgivende innen forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid og skal bistå arbeidsgiver og de ansatte med å følge opp arbeidsmiljøet og komme med forslag til forbedringer.

Innholdet er regulert i kontrakten mellom Synergi Helse og Kunsthøgskolen i Oslo, og tar utgangspunkt i følgende lover og forskrifter:

- Arbeidsmiljøloven §1-2, §3-3
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §1-2, §1-4, §13-2, §13-3
- Forskrift om administrative ordninger §1-1, §1-2, §1-3, §2-1, §2-2.

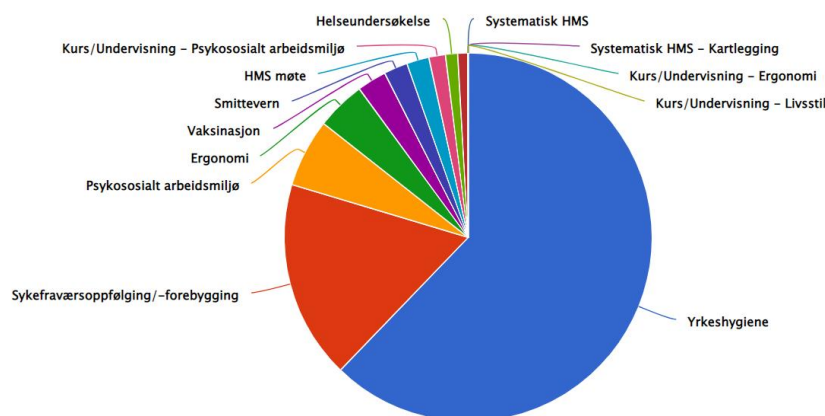
Innhold er regulert gjennom kontrakt med virksomheten og utarbeidelse av handlingsplan for arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten. Arbeidsgiver skal bestille bistand i henhold til lover og forskrifter. Målet med rapporten er å gi en hensiktsmessig oversikt og tilbakemelding med hensyn til tidsbruk og gjennomførte tjenester, og på bakgrunn av dette komme med anbefalinger i virksomhetens forebyggende HMS-arbeid.

Tjenestens innhold

Her følger en oppsummering av de tjenester Synergi Helse har bistått virksomheten med gjennom siste året. Figurene viser omfang benyttede tjenester i løpet av året.

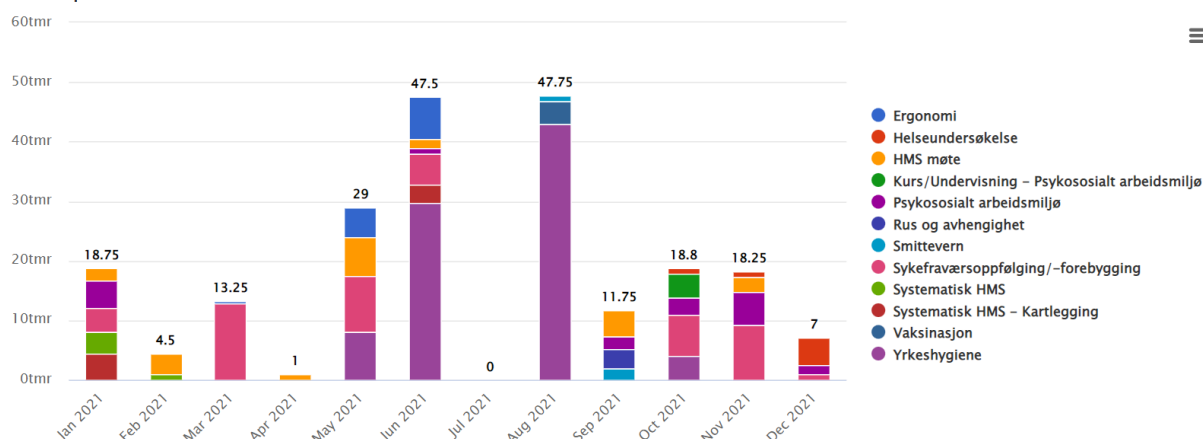
Fakturert

kr 274 894,50



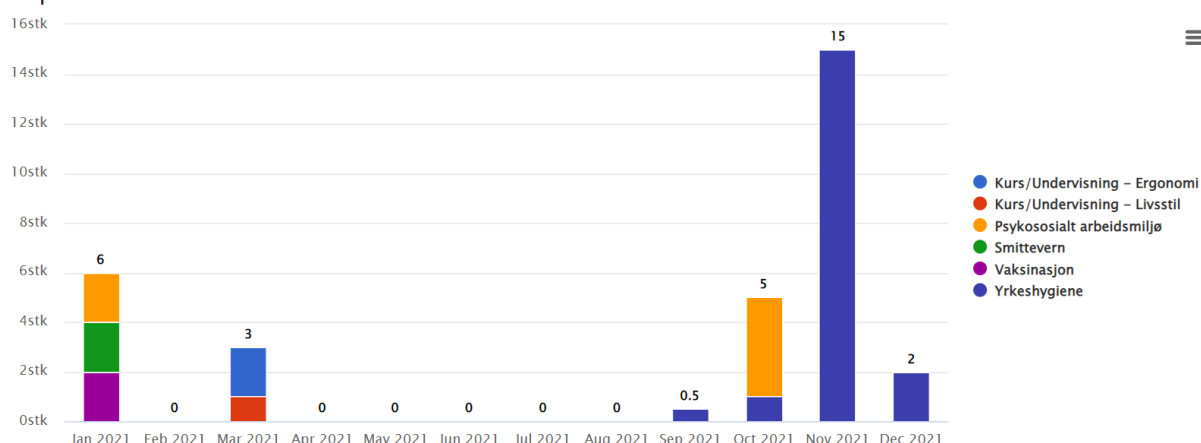
Timer pr mnd

217.55 tmr



Stk pr mnd

31.5 stk



Samhandlings- og rapporteringsmøter

Det har vært løpende kontakt mellom partene. Det er gjennomført regelmessige samarbeidsmøter mellom KHIO og Synergi Helse. På noen av møtene har også vernetjenesten var deltakende. Tett og nært samarbeid er etter vår oppfatning en suksessfaktor for å lykkes i arbeidet.

Handlingsplan

Det ble utarbeidet en handlingsplan i starten av året. Handlingsplanen tar utgangspunkt i Arbeidsmiljølov og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (bla § 13-2 og 13-3) og virksomhetens kjente risikoforhold. Ved å ta utgangspunkt i lovkrav, risikovurderinger og virksomhetens behov i det forebyggende HMS arbeidet, sikres det at BHT bistår i det omfang som er virksomhetens behov - slik at man oppfyller forskriftens krav.

En del aktiviteter som var planlagt i handlingsplanen er ikke blitt gjennomført i perioden grunnet restriksjoner rundt Covid-19.

HMS kartlegging

Bedriftshelsetjenesten har bistått med gjennomgang av virksomhetens HMS system/internkontroll og bistått med å samle alle skjemaene brukt under vernerunder til et felles skjema.

AMU

Bedriftshelsetjenesten har deltatt i AMU møter. Bedriftshelsetjenesten har her rapportert siste periodes aktivitet. Bedriftshelsetjenesten sin rolle er å støtte og veilede AMU i sine oppgaver, som på et overordnet nivå er å følge arbeidsmiljøutviklingen og påse at det systematiske HMS-arbeidet utføres i henhold til lover, forskrifter og interne regler. Bedriftshelsetjenesten sin deltakelse i AMU gir en god kjennskap for bedriftshelsetjenesten i utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet i virksomheten.

Målerettet arbeidshelseundersøkelse

Det var planlagt gjennomføring av målerettet arbeidshelseundersøkelser i løpet av 2021, men grunnet koronasituasjonen ble disse utsatt. Det ble gjort planlegging av helseundersøkelsene til neste år. Hensikten med helseundersøkelsen er å avdekke sammenhengen mellom arbeidsmiljøpåvirkning og eventuelle helsereaksjoner, samt å følge opp symptomer og tegn på sykdom eller skade som erfaringsmessig kan opptre i forbindelse med den enkelte arbeidstakers yrke, eksponering for risikofaktorer og arbeidssituasjon.

Influensavaksinering

Det ble gitt tilbud om influensavaksinering, men det ble ikke satt noen vaksiner.

Fysisk arbeidsmiljø og yrkeshygiene, med kartlegginger og målinger

Yrkeshygiene omfatter blant annet identifikasjon og kartlegging av kjemiske, fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, herunder inneluft og støy. Det ble foretatt kartlegging og vurdering av arbeidsmiljø og eksponeringer for arbeidstakere, og på bakgrunn av den ble det gjennomført støymålinger, lysmålinger, støvmålinger og løsemiddelmålinger ved skolen. Rapporter er utarbeidet og sendt til skolen.

Bistand Smittevern

Det er gitt bistand i råd og veiledning innen smittevern av bedriftslege, og bistand ved testing av ansatte og informasjon om bruk av hurtigtesting.

Ergonomi/Arbeidsplassvurderinger

Bedriftshelsetjenesten har ved behov bistått medarbeidere med arbeidsplassvurderinger i forbindelse med sykefraværsoppfølging, hvor det er gjort en vurdering av fysiske/ergonomiske forhold ved den enkeltes arbeidsplass. Forhold som vurderes er bl.a. arbeidsstilling/arbeidsteknikk, belysning, arbeidsredskap, arbeidstempo og mestringsstrategier. Videre bidrar bedriftshelsetjenesten med å fremme god ergonomi og hensiktsmessige fysiske arbeidsforhold.

Oppfølging av medarbeidere som står i fare for å bli sykemeldt eller er sykemeldt

Bedriftshelsetjenesten bistår som nøytral aktør for arbeidsgiver og arbeidstaker i arbeidet med gode oppfølgings-/tiltaksplaner, fremmer god dialog mellom partene og bidrar til at partene iverksetter gode tiltak for økt arbeidsevne. Bedriftshelsetjenesten har bistått i arbeidet med oppfølging og/eller tilrettelegging for arbeidstakere ved deltakelse på dialogmøter og funksjonsvurdering.

Det er blitt gitt individrettet bistand hos psykolog eller fysioterapeut for ansatte som står i fare for å bli eller allerede er blitt sykemeldt.

Rus og avhengighetssaker

Bedriftshelsetjenesten har bistått KHIO med å utarbeide en ruspolicy og AKA-avtale.

Gjennomførte kurs/ webinar

Bedriftshelsetjenesten har bistått med følgende kurs/undervisning

- Ergonomiwebinar
- Workshop som bistand inn i arbeid med det psykososiale arbeidsmiljøet i en avdeling

Vurdering av arbeidet i 2021

KHIO jobber etter vår oppfatning godt med det systematiske HMS-arbeidet, og det er i løpet av 2021 blitt lagt ned mye tid og et godt arbeid rundt kartlegging av det fysiske arbeidsmiljøet med vurdering av eksponeringer og diverse målinger. Det anbefales at foreslåtte tiltak etter målingene blir fulgt opp, og at arbeid rundt merking og opplæring av kjemikalier fortsetter.

Anbefalinger for 2022

Store deler av 2020 og første halvår av 2021 kan karakteriseres som en unntaksperiode som har påvirket mange parametere i arbeidslivet på ulike nivåer. I den akutte fasen av pandemien er det rimelig å anta at endringene i arbeidsmiljøet har blitt ansett som mindre viktige enn å håndtere viruset og å holde driften best mulig i gang. For at arbeidslivet skal være best mulig rustet til å møte de pågående og kommende endringer, mener STAMI at virksomhetene igjen bør rette oppmerksomheten mot å jobbe systematisk forebyggende med arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet vil være en av de store driverne når det gjelder endringer på arbeidsplassene fremover. Endringer skjer raskere enn før og det er flere ting som skjer samtidig. Nasjonal arbeidsmiljøstatistikk fra STAMI viser at det er mye vi kan gjøre for å forbedre arbeidsmiljøet, men det krever en kunnskapsbasert inngang. Forskingen viser at arbeidsmiljø handler mest om de faktorene som har størst påvirkning på arbeidet vi utfører. Det handler om hvordan vi håndterer arbeidet, organiserer, gjennomfører og planlegger arbeidet.

Det anbefales å benytte kunnskapskilden «Arbeidsmiljøportalen», en kunnskapskilde som resultat av en nasjonal arbeidsmiljøetsatsning mellom partene i arbeidslivet og statlige etater som jobber med forbyggende arbeidsmiljø. Innholdet er bransjerettet kunnskapsbaserte verktøy og fakta som er tilpasset arbeidsmiljøutfordringene. En stor del av arbeidsmiljøforskningen handler om å identifisere risikofaktorer i arbeidsmiljøet som kan forebygges, men i flere studier har man også snudd på dette perspektivet og identifisert såkalte *beskyttende faktorer*, eller faktorer som er relatert til lavere forekomst av helseplager og sykefravær og høyere nivåer av jobbtrivsel og motivasjon. Med utgangspunkt i disse to perspektivene kan man definere et godt arbeidsmiljø som en kombinasjon av fravær av risikofaktorer og tilstedeværelse av beskyttende faktorer.

Jobbkontroll eller selvbestemmelse i jobben, det vil si muligheten til å delta i planleggingen av egne arbeidsoppgaver er den faktoren som har vist seg å ha størst betydning for arbeidshelse og sykefravær, i forskningslitteraturen. En samleanalyse av forskning konkluderer med at balanse mellom innsats og belønning reduserer risikoen for depresjonstilstander, og i flere STAMI-studier fra de siste årene er støtte fra nærmeste leder, rettferdig ledelse og lav forekomst av rollekonflikter forbundet med lavere risiko for psykiske plager og muskelskjelettsmerter.

Mange av de samme faktorene – selvbestemmelse, anerkjennelse fra leder og mulighet for utvikling – vil ha betydning for jobbtillfredshet og motivasjon og har også vist seg å øke sannsynligheten for at man jobber utover vanlig pensjonsalder. Et godt psykososialt arbeidsmiljø har tilstedeværelse av flere positive faktorer og fravær av negative sosiale relasjoner.

Forskningsbasert kunnskap gir hjelp til å ta tak i faktorene vi vet har betydning for skader, ulykker, sykefravær og frafall fra arbeidslivet. Vår kunnskap deles med ledere og ansatte, noe som bidrar til å gi

virksomheten økt kunnskap om arbeidsmiljøarbeid som virker. Som BHT vil vi også fremover bistå i arbeidet med å identifisere forbedrings- og bevaringsområder som har med arbeidet å gjøre. Et godt arbeidsmiljø betyr bedre arbeidsflyt, lavere sykefravær og mer motiverte medarbeidere.

Grunnleggende elementer for å ha et godt forebyggende arbeidsmiljø er å ha faktabasert kunnskap om hva som er utfordringer i eget arbeidsmiljø. Det handler om å gjøre vurderinger og prioriteringer om hvilke tiltak virksomheten ønsker å jobbe forbyggende med.

Videre anbefales det å benytte bedriftshelsetjenestens bistand i arbeidet med å forebygge sykefravær gjennom deltakelse i trekantsamtaler, dialogmøter og med individuell tilrettelegging.

Videre er det viktig at ledere er i stand til å håndtere eventuelle konflikter og opplevde uheldige belastninger i arbeidsmiljøet. Det anbefales at bedriften har godt beskrevet rutine for konflikthåndtering og godt skolerte ledere. BHT kan bistå med utarbeidelse av rutiner, opplæring og bistand til ledere og ansatte i konflikthåndtering.

Til slutt ønsker vi å informere om at Synergi Helse skifter navn til Aktimed Helse fra 01.01.2022, da vår virksomheten har fått nye eiere gjennom det danske helsekonsernet Falck. Vi vil imidlertid være det samme personalet, ha de samme lokalene og det meste vil være som før. Vi takker for et god samarbeid og ser frem til et fortsatt godt samarbeid i tiden fremover hvor vi som bedriftshelsetjeneste fortsatt vil støtte opp med kunnskapsbaserte tjenester i virksomhetens forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljøarbeid.

Synergi Helse

Christina Schou, HMS-rådgiver / Bedriftsfysioterapeut