



<b>Møte</b>	Leverandørmøter (BHT)		
<b>Dato/tid</b>	23.10.19 kl. 12:00 – 13:10	<b>Referent:</b>	Irmelin Hanstvedt Mjøs
<b>Sted:</b>	Bergen, Strandgaten 196, Sørishavet		
<b>Møteleder:</b>	Nils Olav Kvam		
<b>Arkivref:</b>	19/02739		
<b>Deltakere:</b>	Fra HI: Irmelin Hanstvedt Mjøs, Nils Olav Kvam, Kathrin Gjerdevik, Geir Dahle. Fra Arsana: Tove Langøy, Martin Hole og Kristin Bru Espelid.		
<b>Agenda:</b> Markedsundersøkelse i forbindelse med inngåelse av rammeavtale for Bedriftshelsetjeneste 1. Innledning 2. Presentasjon av HI 3. Presentasjon av Arsana 4. Løsningsforslag fra Arsana 5. Spørsmålsrunde			

Sak nr.	Sak
1	Grunnen til at HI ønsket møte med leverandører er for å få innblikk i hva som finnes på markedet av tjenester innenfor BHT. Det ble gitt informasjon om at all kommunikasjon ved møtene blir tatt med i møtereferat, som igjen vil bli en del av konkurransegrunnlaget. Unntaksvis holdes «forretningshemmeligheter» utenfor referatet.
2	HI sine verdier er respekt, integritet, skaperglede og samspill. I utgangen av 2018 var det 1037 ansatte ved HI fordelt på de ulike lokasjonene (Bergen, Tromsø, Flødevigen, Matre, Austevoll og fartøy). HI ble fusjonert med NIFES 010118. Organisasjonen er delt opp i avdelinger med ulike seksjoner under der. Det er mye arbeid til sjøs, vi har akvakultur, sjømat, ernæring og miljøtilstand (med laboratorier) som noen fagområder. Vi har administrasjon og stasjoner rundt om i landet med kummer og kar. Flødevigen driver med kystsoneforskning, mens i Tromsø er det mer kontorer slik som i Bergen. Vi har en IT-seksjon, rederi med ansatte til sjøs, ansatte som jobber med instrumenter på båtene også har vi personal, samt innkjøp i administrasjonen. Demografi: viser årsverksutviklinger fra 2016 til 2018, og en alderssammensetning. Det har vært en liten utskifting av ansatte, gjennomsnittsalder er 46,7 år og HI har 40 % kvinner. Årsverk ut fra stillingsgrupper: HI har mange ansatte som jobber med FoU-virksomhet, ledelse, administrasjon og har sjøansatte. Årsverk på de ulike lokasjonene til HI: vi har feltstasjoner og flere fartøy som eies av HI, men det leies en god del båter til våre prosjekter. HI har en omfattende feltvirksomhet, f.eks. trafikklyssystemene.



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
3	<p>Arsana betyr kunsten å ha helse. Vi skal bidra til at kunden skal ha friske og engasjerte medarbeidere i et godt arbeidsmiljø. Våre verdier er: troverdig, respekt og omsorg. Vi er en godkjent BHT med 20 ansatte og har to sertifiserte yrkeshygienikere og lege som er spesialisert innen arbeidsmedisin. Arsana gjør alle helseattester: sjømann, offshore, dykker, fører osv. Vi har eget reise-medisinsk-senter i Bergen som driver med vaksiner. Vi har kort responstid, er fleksible og reiser rundt til kundene. Vi har 24 timers krisetelefon via sikkerhetsledelsen i Oslo som har ekspertise på krisehåndtering. Kriseteamet består av tre stykker. Arsana har et landsdekkende nettverk, hvor det samarbeides med andre BHT i Norge. Dette gir et større nettverk og gjør at vi kan levere tjenester over hele landet. Vi samarbeider også med spesialisthelsetjenesten og Bergen Søvnsenter.</p> <p>Bergen reisemedisin har 15 års erfaring innen reisemedisin og vaksiner, de er oppdatert på sykdomsutbrudd internasjonalt og følger Folkehelsa sine anbefalinger. De er autorisert for Gulfebervaksiner og har 2 ansatte med Foundation Course in Travel Medicine, Glasgow. Helse og livsstil: driver med helseundersøkelser, helseattester: offshoreattest, sjømannsattest, dykkerattest, kjøreattest, førerattest m.m. Konsultasjoner – både arbeidsmedisinsk og allmenn, reise- og yrkesvaksiner, rustesting, arbeidsmedisinsk poliklinikk, muskel – skjelett poliklinikk, samarbeid med Cyriax klinikk på Danmarks plass, helsescreening, helsekampanjer, trening og kostholdsveiledning.</p> <p>HMS-rådgivere som driver med HMS system (kvalitetssikring, rådgivning, revisjon), HMS-rådgivning, sykefraværsoppfølging, risikovurderinger, yrkeshygiene; kartlegginger, målinger og tiltak, ergonomi; kartlegginger, rådgivning og tiltak, psykososialt arbeidsmiljø; både på individnivå og org.nivå: kartlegging, rådgivning, coaching og veiledning, lederstøtte, psykologtjenester, sertifiserte faktaundersøkere, 24 timers krisetelefon og kriseteam: kriseberedskap, debriefing, krisehåndtering.</p> <p>Arsana har eget digitalt HMS-system hvor det registreres avvik og det kan gjøres risikovurderinger.</p> <p>Kurs: Lovpålagt grunnopplæring (40t kurs), lovpålagt HMS-lederopplæring, håndtering av sykefravær, konflikthåndtering, den vanskelige samtalen, AKAN-arbeid, arbeidsrett, ergonomi, yrkeshygiene, førstehjelp- og hjertestarterkurs, stress og stressmestring, kriser og krisehåndtering og bedriftstilpassede kurs. Arsana sender også ut nyhetsbrev til kunder.</p>
4	<p>Arsana har et landsdekkende nettverk, med 18 BHT som alle er godkjent av Arbeidstilsynet. Det er 8 BHT med eierskap og 10 som har skrevet under på samarbeidsavtaler. Dette er dinHMS-gruppen. Det er 200 ansatte i nettverket og de kan dekke alle HI sine lokasjoner ved bruk av dette nettverket. Men der hvor Arsana har den beste kompetansen vil de håndtere problemstillingene selv. Vi ønsker å samkjøre tjenesten og gi likt tilbud over hele landet. Dere vil få en fast kontaktperson i Bergen som setter seg inn i hva dere som kunde gjør og trenger. Vi bruker en bestillingsportal hvor det legges inn bestillinger. Arsana ønsker å være i nærheten slik at vi kjenner til kunden. Det vil si, være med på vernerunde som gir god hjelp til årsrapporten.</p> <p>Arsana bruker journalsystem, hvor det kan kjøres ut rapporter, både på individnivå og organisatorisk. Når det kommer til oppfølging av dem som eksponeres for kjemikalier har HI</p>



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
	<p>systemet EK-online hvor det legges inn alle kjemikalier, personopplysninger og det gjøres en risikovurdering. Arsana vil da se på risikoanalysen og vurdere hva som trengs gjøres. Er det nok med kartlegging eller skal andre tiltak iverksettes og må vedkommende inn til legeundersøkelse? Ved en ny kunde går Arsana inn og ser på hvilke vurderinger som er gjort og hva som skal gjøres fremover. Journalsystemet brukes, det er lovpålagte helseundersøkelse som utføres. Rapporter og analyser viser hvilke tiltak som må gjøres i etterkant. Vi vil gi inn i hver enkelt avdeling og se på eksponeringen.</p>
5	<p>Har dere psykologtjenester og hva er responstiden? Arsana har psykolog og det er mulig å få time innen en uke. Det er også veiledere tilgjengelig dersom det er nødvendig.</p> <p>Dersom det oppstår en krise i Tromsø, hvordan vil dere håndtere dette? Det landsdekkende nettverket er da tilgjengelig, men dersom Arsana har best kompetanse er det vi som rykker ut. HI gjør risikoanalyser når det kommer inn nye kjemikalier. Mange ansatte er innom laboratoriet og gjør mindre oppgaver. En bred undersøkelse er ineffektivt, og folk blir ikke fanget opp. Hvordan vil dere løse dette? Journalsystemet brukes, det er lovpålagte helseundersøkelser som utføres. Rapporter og analyser viser hvilke tiltak som må gjøres i etterkant. Vi vil gi inn i hver enkelt avdeling og se på eksponeringen.</p> <p>HI har mange flerspråklig ansatte som har behov for informasjon på engelsk. Hvordan håndteres dette? Det skal ikke være noe problem, det er også mulig å bruke tolk ved helseundersøkelser. Vi kan skrive rapporter på engelsk og arbeidsmiljøkartleggingen vi gjennomfører kan også utføres på engelsk. Vi har tidligere holdt førstehjelpskurs på engelsk. Er dere ISO-sertifisert? Nei, det er vi ikke. Det vi tenker på er miljøfyrtårn-sertifisering.</p>



## Møtereferat

<b>Møte</b>	Leverandørmøter (BHT)		
<b>Dato/tid</b>	22.10.19 kl. 14:00 – 15:20	<b>Referent:</b>	Irmelin Hanstvedt Mjøs
<b>Sted:</b>	Bergen, Strandgaten 196, Sørishavet		
<b>Møteleder:</b>	Nils Olav Kvam		
<b>Arkivref:</b>	19/02739		
<b>Deltakere:</b>	Fra HI: Irmelin Hanstvedt Mjøs, Nils Olav Kvam, Karina Bjørnes, Geir Dahle Fra Salutis: Knut Hellwege, Vibeke Tefre Grieg og Magnus Gulhaugen		
<b>Agenda:</b> Markedsundersøkelse i forbindelse med inngåelse av rammeavtale for Bedriftshelsetjeneste			
1. Innledning			
2. Presentasjon av Havforskningsinstituttet (HI)			
3. Presentasjon av Salutis			
4. Løsningsforslag fra Salutis			
5. Spørsmålsrunde			

Sak nr.	Sak
1	<p>Grunnen til at HI ønsket møte med leverandører er for å få innblikk i hva som finnes på markedet av tjenester innenfor BHT.</p> <p>Det ble gitt informasjon om at all kommunikasjon ved møtene blir tatt med i møtereferat, som igjen vil bli en del av konkurransegrunnlaget. Unntaksvis holdes «forretningshemmeligheter» utenfor referatet.</p>
2	<p>HI sine verdier er respekt, integritet, skaperglede og samspill. I utgangen av 2018 var det 1037 ansatte ved HI fordelt på de ulike lokasjonene (Bergen, Tromsø, Flødevigen, Matre, Austevoll og fartøy). HI ble fusjonert med NIFES 010118. Organisasjonen er delt opp i avdelinger med ulike seksjoner under der. Det er mye arbeid til sjøs, vi har akvakultur, sjømat, ernæring og miljøtilstand (med laboratorier) som noen fagområder. Vi har administrasjon, stasjoner rundt om i landet med kummer og kar. Flødevigen driver med kystsoneforskning, mens i Tromsø er det mer kontorer slik som i Bergen. Vi har en IT-seksjon, rederi med ansatte til sjøs, de som jobber med instrumenter på båtene også har vi personal og innkjøp i administrasjonen.</p> <p>Demografi: viser årsverksutviklinger fra 2016 til 2018, og en alderssammensetning. Det har vært en liten utskifting av ansatte, gjennomsnittsalder er 46,7 år og HI har 40 % kvinner.</p> <p>Årsverk ut fra stillingsgrupper. HI har mange ansatte som jobber med FoU-virksomhet, ledelse, administrasjon og har sjøansatte.</p> <p>Årsverk på de ulike lokasjonene til HI: vi har feltstasjoner og flere fartøy som eies av HI, men det leies en god del båter til våre prosjekter. Hi har en omfattende feltvirksomhet, f.eks. trafikklyssystemene.</p>



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
3	<p>Knut Hellwege er utviklingsleder for Salutis og jobber med anbud, er ute hos kunder og jobber internt. Vi har flere kontorer i Norge, 13 stykker. Markedet nå er at det blir større og større aktører innen BHT. Det er ingen som leder kontoret i Bergen, det er kun fagfolk der. Dette gjør at det blir en god kompetanse innen fagfeltene våre med godt samarbeid. Vår organisering er at vi har 4 fagavdelinger: Organisasjonsutvikling: en tverrfaglig sammensatt gruppe med høy og bred erfaring. De er opptatt av at tjenestene er tilpasset målsettingen: målrettet arbeid som er begrunnet i kundens behov. Arbeidstilsynets forskrifter følges. Vi bruker forskningsbasert kunnskap, gjennomfører kartlegging og arbeider med forebyggende helse hvor leder i organisasjonen erkjenner problemstillingene.</p> <p>Yrkeshygiene: vi har seks yrkeshygienikere, som identifiserer og kartlegger kjemiske, fysiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer.</p> <p>Helse: består av sykepleiere og bedriftsleger. Salutis HMS følger til enhver tid gjeldende arbeidsmedisinske veiledninger som eksisterer i NEL (Norsk Elektronisk Legehåndbok) og utgis fra Arbeidstilsynet. Vi har kontinuerlig fokus på faglig utvikling og oppdatering.</p> <p>Ergonomi: gjennomfører individuell kartlegging og tilpassing av det fysiske arbeidsmiljøet, samt opplæring i hvordan arbeide ergonomisk. Det er et stort spenn i utfordringene ved HI. Vi kan bidra til forbedring av arbeidsplassen, samt når det skal lages nye arbeidsplasser. NFF og arbeidstilsynets anbefalinger følges. Ergonomi jobber også tverrfaglig og deler sin kompetanse.</p> <p>Eksempel på alternativ støtte fra Salutis:</p> <p>Salutis Akademi – interaktiv opplæring. Dette er noe som er i bruk og vi selger kurs til forskjellige kunder.</p> <p>Sikret videokonferanse – rask tilgang til spesialkompetanse. Vi ønsker å være raskt tilgjengelig for våre kunder. Dette er en sikret og godkjent ordning som våre psykologer bruker. Dette er en til en veiledning og veldig enkelt. Videokonferanse brukes til støttesamtaler eller lederveiledning, men brukes sjeldent ved første møte.</p>
4	<p>Salutis bruker underleverandører, men har mulighet til å serve alle stasjonen til HI selv. I fortsettelsen ønsker vi å levere tjeneste selv og ønsker å gi alle stasjonene det samme tilbudet. Vi vil gi en leveranse som er standardisert. Ut fra organisasjonen til HI og deres lokasjon ønsker vi å skape en relasjon til alle stasjonene. Vi vil ha egne handlingsplaner for lokasjonene og underhandlingsplan for avdelingene. Vi vil gjøre gode risikovurderinger, både overordnede og spesifikke. Dette gjelder temaene kjemikalier, ergonomi og psykososiale faktorer. Salutis ønsker å delta på LAG-møtene ved alle stasjoner og bruke fagpersoner på de ulike utfordringene. Digitale løsninger gir kortere responstid, mulighet for å holde kontakt med avdelingene og koordinere tjenesten.</p> <p>Tjenester utover det som er lovpålagt:</p> <p>Psykologtjeneste med 72t behandlingssgaranti, krisetelefon 24/7 og utrykning så fort som praktisk mulig, beredskap og krisehåndtering, organisasjonsutvikling, sykefraværsoppfølging, støttesamtaler, AKAN og graviditet og arbeidsliv, samt kurs og undervisning.</p> <p>Det er ønskelig med et godt samarbeid med HI og avklaring av forventninger. Vi arbeider i henhold til lover og forskrifter, har god kompetanse om sammenhengen mellom eksponering og mulige helseeffekter, samt kunnskap om typeeksponering. Vi samarbeider med</p>



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
	<p>helsegruppen og vernegruppen, og følger anbefalingene til NEL og Arbeidstilsynet. Vi implementerer ny kunnskap og forskning i vår arbeid, hentet fra STAMI. Vektlegger tverrfaglig samarbeid med kjemikalieansvarlig ved HI og vernetjenesten ved HI.</p> <p>Salutis tilbyr alle ansatte oppfølging og egnet helsekontroll. Vi kan også være med å vurdere hvem som eksponeres for kjemikalier. Personopplysninger håndteres slik som det er lovpålagt etter pasientjournalforskriften, med logging og mulighet for innsyn.</p> <p>Yrkesvaksinering: Salutis kan gi alle typer vaksiner ut fra reisemål, varighet, alder og helsetilstand. Samt oppfølging av vaksinasjonsprogram og blodprøvetesting i etterkant, og gi resepter på nødvendige medikamenter. Vi har også sjømannslege og offshorelege i Bergen.</p>
5	<p>Har dere psykologtjenester? Vi har psykologtjeneste via Sense i Bergen. Alternativt kan vi bruke underleverandør i Tromsø og Arendal.</p> <p>Dersom det oppstår en krise i Tromsø, hvordan vil dere håndtere dette? Vi har krisetelefon 24/7 og utrykning så fort som praktisk mulig.</p> <p>HI gjør risikoanalyser når det kommer inn nye kjemikalier. Mange ansatte er innom laboratoriet og gjør mindre oppgaver. En bred undersøkelse er ineffektivt, og folk blir ikke fanget opp. Hvordan vil dere løse dette? Salutis har et stort internt fagmiljø og kan bistå med risikokartlegging og vurdering av arbeid med kjemikalier. Bistand til utarbeidelse av rutiner og prosedyrer for arbeid med kjemikalier, samt valg av rett verneutstyr osv.</p> <p>Er dere ISO-sertifisert? Ja, innenfor miljø og vi har avtale med Kiwa om at vi skal sertifisere oss innen kvalitetsledelse (9001) og arbeidsmiljø (45001). Når det skjer, vil vi være de eneste med tre ISO-sertifiseringer.</p>



## Møtereferat

<b>Møte</b>	Leverandørmøter (BHT)		
<b>Dato/tid</b>	22.10.19 kl. 12:15 – 13:25	<b>Referent:</b>	Irmelin Hanstvedt Mjøs
<b>Sted:</b>	Bergen, Strandgaten 196, Sørishavet		
<b>Møteleder:</b>	Nils Olav Kvam		
<b>Arkivref:</b>	19/02739		
<b>Deltakere:</b>	Fra HI: Irmelin Hanstvedt Mjøs, Nils Olav Kvam, Karina Bjørnes, Geir Dahle Fra Stamina: Kathrine Mørch og Jan Rasmussen		
<b>Agenda:</b> Markedsundersøkelse i forbindelse med inngåelse av rammeavtale for Bedriftshelsetjeneste			
1. Innledning			
2. Presentasjon av Havforskningsinstituttet (HI)			
3. Presentasjon av Stamina			
4. Løsningsforslag fra Stamina			
5. Spørsmålsrunde			

Sak nr.	Sak
1	<p>Grunnen til at HI ønsket møte med leverandører er for å få innblikk i hva som finnes på markedet av tjenester innenfor BHT.</p> <p>Det ble gitt informasjon om at all kommunikasjon ved møtene blir tatt med i møtereferat, som igjen vil bli en del av konkurransegrunnlaget. Unntaksvis holdes «forretningshemmeligheter» utenfor referatet.</p>
2	<p>HI sine verdier er respekt, integritet, skaperglede og samspill. I utgangen av 2018 var det 1037 ansatte ved HI fordelt på de ulike lokasjonene (Bergen, Tromsø, Flødevigen, Matre, Austevoll og fartøy). HI ble fusjonert med NIFES 010118. Organisasjonen er delt opp i avdelinger med ulike seksjoner under der. Det er mye arbeid til sjøs, vi har akvakultur, sjømat, ernæring og miljøtilstand (med laboratorier) som noen fagområder. Vi har administrasjon og stasjoner rundt om i landet med kummer og kar. Flødevigen driver med kystsoneforskning, mens i Tromsø er det mer kontorer slik som i Bergen. Vi har en IT-seksjon, rederi med ansatte til sjøs, ansatte som jobber med instrumenter på båtene også har vi personal, samt innkjøp i administrasjonen. Demografi: viser årsverksutviklinger fra 2016 til 2018, og en alderssammensetning. Det har vært en liten utskifting av ansatte, gjennomsnittsalder er 46,7 år og HI har 40 % kvinner.</p> <p>Årsverk ut fra stillingsgrupper: HI har mange ansatte som jobber med FoU-virksomhet, ledelse, administrasjon og har sjøansatte.</p> <p>Årsverk på de ulike lokasjonene til HI: vi har feltstasjoner og flere fartøy som eies av HI, men det leies en god del båter til våre prosjekter. HI har en omfattende feltvirksomhet, f.eks. trafikklyssystemene.</p>



## Møtereferat

<b>Møte</b>	Leverandørmøter (BHT)		
<b>Dato/tid</b>	23.10.19 kl. 14:00 – 15:00	<b>Referent:</b>	Irmelin Hanstvedt Mjøs
<b>Sted:</b>	Bergen, Strandgaten 196, Sørishavet		
<b>Møteleder:</b>	Nils Olav Kvam		
<b>Arkivref:</b>	19/02739		
<b>Deltakere:</b>	Fra HI: Irmelin Hanstvedt Mjøs, Nils Olav Kvam, Kathrin Gjerdevik, Geir Dahle Fra Volvat Bedrift AS: Are Martin Kongestøl		
<b>Agenda:</b> Markedsundersøkelse i forbindelse med inngåelse av rammeavtale for Bedriftshelsetjeneste 1. Innledning 2. Presentasjon av HI 3. Presentasjon av Volvat Bedrift 4. Løsningsforslag fra Volvat Bedrift 5. Spørsmålsrunde			

Sak nr.	Sak
1	Grunnen til at HI ønsket møte med leverandører er for å få innblikk i hva som finnes på markedet av tjenester innenfor BHT. Det ble gitt informasjon om at all kommunikasjon ved møtene blir tatt med i møtereferat, som igjen vil bli en del av konkurransegrunnlaget. Unntaksvis holdes «forretningshemmeligheter» utenfor referatet.
2	HI sine verdier er respekt, integritet, skaperglede og samspill. I utgangen av 2018 var det 1037 ansatte ved HI fordelt på de ulike lokasjonene (Bergen, Tromsø, Flødevigen, Matre, Austevoll og fartøy). HI ble fusjonert med NIFES 010118. Organisasjonen er delt opp i avdelinger med ulike seksjoner under der. Det er mye arbeid til sjøs, vi har akvakultur, sjømat, ernæring og miljøtilstand (med laboratorier) som noen fagområder. Vi har administrasjon, stasjoner rundt om i landet med kummer og kar. Flødevigen driver med kystsoneforskning, mens i Tromsø er det mer kontorer slik som i Bergen. Vi har en IT-seksjon, rederi med ansatte til sjøs, de som jobber med instrumenter på båtene også har vi personal og innkjøp i administrasjonen. Demografi: viser årsverksutviklinger fra 2016 til 2018, og en alderssammensetning. Det har vært en liten utskifting av ansatte, gjennomsnittsalder er 46,7 år og HI har 40 % kvinner. Årsverk ut fra stillingsgrupper. HI har mange ansatte som jobber med FoU-virksomhet, ledelse, administrasjon og har sjøansatte. Årsverk på de ulike lokasjonene til HI: vi har feltstasjoner og flere fartøy som eies av HI, men det leies en god del båter til våre prosjekter. HI har en omfattende feltvirksomhet.





## Møtereferat

Sak nr.	Sak
3	<p>Volvat Bedrift AS ble dannet for 1,5 år siden da det var et ønske om en rendyrket satsning mot bedriftsmarkedet, herunder lovpålagt BHT. Vi er godkjent som BHT og leverer de lovpålagte tjenestene, med kontor i Bergen, Oslo og Fredrikstad. Vi bruker underleverandører på Sørlandet og i Nord-Norge. Volvat Tromsø har per dato ikke allmennlegesenter eller bedriftshelsetjeneste-tilbud. Vi bruker da et nettverk av underleverandører. Vi har valgt å bruke denne organiseringen for å plukke spesialkompetanse innenfor ulike fagfelt. Vi har bygd oss opp de 4–5 siste årene, har gode referanser og tror vi kan komme med en god løsning. Volvat Bedrift AS har 9 ansatte, videre benytter vi psykologer, leger og fysioterapeuter fra Volvat Medisinske Senter AS for å komplementere grunnbemanningen. Volvat Medisinske senter har flere lokasjoner og har blant annet kirurgi og oppfølging av spiseforstyrrelser. Det er ønskelig med bredere medisinske tjenester og med tilgjengelighet i Trondheim og Tromsø.</p>
4	<p>Volvat Bedrift leverer BHT bredt, til enkeltmannsforetak og større bedrifter. Volvat Bedrift AS og Volvat Medisinske Senter AS kan sammen gi kunder et noe utvidet tilbud, altså utover det lovpålagte til kundene. Dette for å forebygge og passe på at ansatte blir i arbeidet. I Bergen er vi fleksible med lang åpningstid og god beredskap. Volvat Bedrift driver med systematisk HMS- arbeid, ergonomi, sykefravær, arbeidsmiljøkartlegginger, yrkeshygiene, krisehåndtering og beredskap, konsulenttjenester innen arbeidspsykologi/organisasjonsutvikling, AKAN, fysioterapi, kurs, arbeidsmedisinsk poliklinikk og attester. Vi har blant annet bedriftslege, bedriftssykepleier, yrkeshygieniker, jordmor, arbeidsmedisin og ergoterapeut.</p>
5	<p>Det blir nevnt kundebestilling, hva menes med dette? Volvat har kundeservice, hvor du kan bestille tjenester på telefon og e-post. HI vil også få en kontaktperson. Alle kunder har fri tilgang til Volvat på telefon og e-post. Alle ansatte kan ta kontakt ved bestilling. Men vanligvis går det gjennom HR eller leder. Det er som oftest timebasert leveranse, eventuelt kurs til fastpris. Til kundebruk er det superoffice som brukes og et eget journalsystem som håndterer personopplysninger. Volvat ønsker at det skal være en lav terskel for at ansatte til kunden skal ta kontakt med BHT.</p> <p>Dersom det oppstår en krise i Tromsø, hvordan vil dere håndtere dette? Volvat kan ha en avtale med HI angående dette, men vi har ikke løpende beredskap til kunder. Det er et samarbeid med helsetelefonen som har en krisetelefon, som da er et bindeledd til Volvat. Samt vi har et nettverk på psykologi.</p> <p>HI gjør risikoanalyser når det kommer inn nye kjemikalier. Mange ansatte er innom laboratoriet og gjør mindre oppgaver. En bred undersøkelse er ineffektivt, og folk blir ikke fanget opp. Hvordan vil dere løse dette? Yrkeshygieniker leies inn og gjør en risikovurdering og kartlegging. Volvat kan bistå HI med dokumentasjon og eventuell helseoppfølging i.h.h.t. til lovkrav. Rutiner og verktøy for dette må vi se på sammen med HI og kartlegge hvem som er eksponert for hva, samt finne ut hvilken helsekontroll som er å anbefale. Ved mistanke av eksponering over visse grense, kan det tas blodprøver.</p> <p>HI har mange flerspråklig ansatte som har behov for informasjon på engelsk. Hvordan håndteres dette? Elektroniske system kan benyttes både på norsk og engelsk. Vi bruker</p>



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
	<p>Questback for spørreundersøkelser. Det jobbes også med en løsning for eksponeringskartlegging. Volvat har allerede en chatteløsning online og vil utvikle seg der.</p> <p>Hvordan gjennomfører dere vaksineringsprosedyrer? Volvat har poliklinisk vaksineringsprosedyrer og operatører som kan komme å ta vaksiner. Det kan brukes underleverandører ved stasjonene. Disse har yrkesmedisinsk kompetanse som kan gjøre den vurderingen. Bestillingen går via Volvat og stort sett alle vaksiner kan gjøres på stedet, arbeidsplassen. Helsekontroll gjennomføres primært i Åsane og ved Lagunen, men vi kan reise ut med leger og støttepersonell.</p>



## Møtereftrat

Sak nr.	Sak
3	<p>Jan Rasmussen er seniorrådgiver og jobber mot større kunde med komplekse organisasjoner og gjør risikovurderinger, samt holder kurs sammen med verneombud. Har bakgrunn fra oljenæringen som avdelingsleder i Statoil og er utdannet lærer innen bygg og anlegg. Kathrine Mørch er leder for kontoret i Bergen, jobber med anbud og oppfølging av personal. De holder til på Minde og har 30 ansatte med kunder over hele Hordaland.</p> <p>Samfunnsoppdraget til Stamina: Skape bærekraftige arbeidsmiljøer med friske, trygge og engasjerte medarbeidere. Vi ønsker å bruke vår erfaring til å være en uavhengig og nøytral BHT, særlig i individsaker. Stamina har tre fokusområder: kundefokus, samspill og metode. Vi skal bli kjent med bransjen og organisasjonen, skaffe informasjon om rutiner, roller og kultur. Våre råd og veiledning skal ha en verdi for kunden. Samspill, det vil si at vi har et tett og godt samarbeid med kunden som får en kontaktperson som igjen jobber med en kontaktperson hos kunden. Kontaktpersonen hos Stamina kobler på de andre kollegene dersom det er nødvendig. Vi har et tverrfaglig miljø i Stamina, med faggrupper og spesialrådgivere som er oppdatert og deler sin kompetanse. Metode: vi har en arbeidsmodell som vi jobber etter, vi kan faget og følger lover og forskrifter. Stamina har et felles kvalitetssystem og en profil på kunden. Vi har en målsetting med vårt HMS-arbeid.</p> <p>Stamina har stor leveransekraft med 59 kontorer i Norge, (samt kontorer i Sverige), med bedriftssjef og spesialrådgivere. Våre fagområder er: systematisk HMS-arbeid, sykefravær, beredskapsplan og krisehåndtering (med krisetelefon som er døgnbemannet), ergonomi (individnivå og overordnet), livsstil og helse (med helsedager i bedriften, stressmestring og korte helsekontroller), rus og AKAN, arbeidsmiljø (psykososiale arbeidsmiljø, kartlegging og medarbeiderundersøkelse), samt arbeidshelse og helsekontroller.</p> <p>Stamina utarbeider Norsk Jobbhelse rapport, denne gangen innenfor sykefravær som de har mange prosjekter. Særlig «Sterkere tilbake», hvor det skreddersys en plan, samt psykolog og helsepersonell er til stede.</p>
4.	<p>Stamina som BHT: Vi har ett kontaktpunkt og kontroll på organisasjonen til kunden er viktig. Vi tenker en sentral styring hvor vi blir enige om en felles måte for organisering av BHT-arbeidet, samt lokale tilpasninger på alle lokasjoner til HI. Hos større kunder lages det team som jobber mot denne kunden som da får spesiell kompetanse rettet mot kunden. Vi har fem kundeansvarlige med egne porteføljer. I Bergen har vi leger, arbeidsmedisin, sykepleiere, laboratorier, helsesekretærer, samt kundesenter. HMS-rådgivere, fysioterapeut, yrkeshygieniker, psykolog, sosionom, sosiolog og helsefremmende arbeid.</p> <p>Stamina sin rolle i HMS-arbeidet: kartlegging, risikovurdering, handlingsplan og tiltak, oppfølging og evaluering. Vi starter med en kartlegging, hvem er kunden og hva er de eksponert for? Hva er kundens overordnede HMS-mål? Deretter lages det en handlingsplan ut fra kundens mål og befarings som er gjort. Det lages også en årsrapport for å se hvordan man ligger an i henhold til målene som ble satt, dette for å ha god kontroll. Det gjennomføres eksponeringskartlegging der det er aktuelt, vaksinerings og helsekontroller, samt målinger.</p>



## Møtereferat

Sak nr.	Sak
	<p>Stamina har to yrkeshygienikere som gjennomfører risikovurdering av kjemikalier, katalogisering og lager rutiner for bruk av kjemikalier, samt driver med opplæring. De har fokus på målinger og er med på vernerunder med fokus på kjemi.</p> <p>Personopplysninger blir liggende i vårt journalsystem i 60 år. Systemet er todelt, med brannmur. Det er en bedriftsside som er til for alle, samt personjournal hvor man må være helsepersonell for å få tilgang til.</p> <p>Vi driver med reisevaksinering, som skjer hos Stamina på vår vaksineringsklinikk. Der gjennomfører vi reisevaksinering og yrkesvaksinering. Personalet vårt er oppdatert på folkehelseinstituttet og WHO sine anbefalinger for reiseråd. Vi blir kjent med bedriften og hva de eksponeres for og gir da rett vaksinasjon. Det lages vaksinekort som legges inn i personjournalen. Overføring av personjournal mellom ulike BHT skjer ikke automatisk, dette må personen det gjelder samtykke til ved en egenerklæring.</p>
5.	<p>Dersom det oppstår en krise i Tromsø, hvordan vil dere håndtere dette?</p> <p>Vi har en 24 timers krisetelefon, men rykker ikke ut. Det er telefonstøtte som forteller hva du bør gjøre og som tar kontakt med nærmeste avdeling. Vi kan også gi støtte til pårørende og kan gi tips og råd til hva man skal si og gjør, samt lederstøtte. Det er også sjømannslege ved alle våre kontorer.</p> <p>HI gjør risikoanalyser når det kommer inn nye kjemikalier. Mange ansatte er innom laboratoriet og gjør mindre oppgaver. En bred undersøkelse er ineffektivt, og folk blir ikke fanget opp. Hvordan vil dere løse dette? Stamina er ute på befaring, eventuelt får tilgang til oversikten til kunden, over hvilken eksponering som skjer. Vi har spesialister innen arbeidsmedisin som jobber forebyggende slik at de kommer inn så tidlig som mulig.</p> <p>HI har mange flerspråklig ansatte som har behov for informasjon på engelsk. Hvordan håndteres dette? Stamina bruker Questback ved spørreundersøkelser og dette kan tilpasses for de som er engelsktalende.</p> <p>Er dere ISO-sertifisert? Ja, 9001 sertifisering av kvalitetssystem og 14001 sertifisering av ledelsessystem for miljø.</p>