



Foto: Thinkstock

15-03-2018 12:50 CET

## Håndtering av risiko på arbeidsplassen – hva er god praksis?

**Det er mange år siden alle arbeidsplasser ble pålagt å risikovurdere arbeidsplassen og sette inn tiltak på bakgrunn av risikonivå for å redusere risikoen til et akseptabelt nivå. Målet var, og er å hindre at noen blir syk eller skadet på jobben. Men folk skader seg fremdeles på jobben, og det er mange som er borte på grunn av sykdom. Kan en årsak være at vi ikke kartlegger risikoen godt nok?**

"Jeg husker første gang jeg var med på en risikokartlegging. Jeg var nyvalgt verneombud og naturlig nok med i gruppen som skulle gjøre jobben. Avdelingslederen ba oss om å komme med forslag til ting vi ville ha med på

listen. Jeg prøvde meg på å få truckkjøring opp som et punkt, men ble avfeid med at det ikke var farlig hvis alle gjorde som de skulle. Nå var jeg egentlig ikke uenig i det, og ettersom jeg følte meg utilpass etter å ha blitt satt på plass, kom jeg ikke med flere forslag.

Noen måneder senere ble en av mine kollegaer skadet da han ble påkjørt av trucken. Det var faktisk han som mente at truckkjøring ikke var farlig som forårsaket ulykken. Kollegaen som ble skadet ble delvis ufør etter hendelsen.

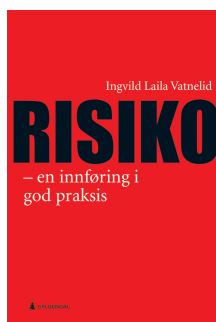
På denne tiden var det vanlig å kun se på forhold som hadde akutte følger som risiko. Stress, press og belastninger ble ikke sett på som risiko, men snarere som en privatsak som lå utenfor arbeidsgivers kontroll.

I dag har vi et annet syn på dette. Det har vært forsket mye på sammenhengen mellom belastende arbeid og skader/sykdom. Noen sammenhenger har blitt slått fast, som for eksempel hvordan arbeidstiden påvirker helsen vår, mens på andre områder er sammenhengene ikke like sikre.

Det mange som er borte fra jobben på grunn av sykdom. Men det er bare en liten andel som er borte på grunn av akutte skader. De fleste er borte på grunn av sykdom og skader som har utviklet seg over tid, som for eksempel stressrelaterte plager og muskel og skjelettlidelser.

Hva skyldes arbeidet og hva skyldes den enkelte? Spørsmålet kommer ofte opp når vi diskuterer sykefravær. Og hvem har ansvar for å ordne opp?

Det finnes ikke noe enkelt svar på dette. Men vi kan ta utgangspunkt i arbeidsmiljøloven som slår fast at vi som arbeidstakere skal vernes som skader og sykdom som kan oppstå som følge av arbeidet. Da må vi vite hva som kan skade oss. De akutte farene vil være åpenbare, men det er ikke like enkelt med det som *kanskje* kan påvirke oss en gang i fremtiden. Vi mangler, i noen grad, metoder og måleverktøy som fanger opp denne typen forhold med unntak av farlige forhold som er forårsaket av kjemikalier.



Forhold som ikke handler om kutt i fingeren eller fare for nedsatt hørsel på grunn av støy krever trolig andre vurderingsmetoder enn de vi tradisjonelt har brukt. Trivselsundersøkelser og spørreskjema brukes ofte for å fange opp organisatoriske arbeidsmiljøproblemer. Og selv om dokumentasjon er viktig i seg selv, trenger vi gode verktøy til å vurdere den faktiske risikoen, sånn at vi kan sette inn de riktige tiltakene. Men først må vi bli enige om hva som er farlig på arbeidsplassen. Det kan være krevende nok i store organisasjoner med godt samarbeidsklima, og tilnærmet umulig andre steder. Likevel finnes risikoen der. Og den skal håndteres. Sykefraværstatistikken forteller oss at risikoen for å bli syk eller skadet fremdeles er til stede.

Praktisk arbeid med risiko handler om mye mer enn å sette inn farlige forhold i en risikomatrix basert på sannsynlighet og konsekvens. Det handler om å se arbeidsoppgaver, arbeidstakere, organisering av arbeidet og ledelse i sammenheng. Det handler om hvordan forhold påvirker hverandre. Det handler om hvilke holdninger vi har, hvordan vi oppfatter risiko, og hvordan vi tenker at den påvirker oss. Sånn sett er risiko et av de mest spennende områdene vi jobber med i arbeidslivet. Med riktig tilnærming kan vi finne gode svar og riktige tiltak, fremfor kjappe løsninger på det vi oppfatter som problemer. Men det krever at vi setter av tid og det krever at vi involverer flest mulig. Det krever også kunnskap hos de som skal lede arbeidet og de som skal delta.

Det er mange som sier at arbeidsmiljøarbeidet blir best når vi utfører det uten å tenke på at det er arbeidsmiljøarbeid. Og kanskje det er sånn at når dette arbeidet er integrert i det daglige arbeidet så blir det best. Da kommer vi også mye nærmere en god praksis."

[Kjøp boken her](#)

*Boken «Risiko – en innføring i god praksis» tar for seg hva risiko er og hvordan den kan håndteres i praksis på arbeidsplassen. Gjennom eksempler drøftes ulike begreper som risikoaksept, risikonivå og tolkning av risiko og boken inneholder*

også en liste med ord og utrykk som brukes på dette området. De vanligste metodene som brukes i kartlegging blir også forklart og drøftet.

I kapitlet «Varehandel som case» ser vi på hvordan vi kan jobbe med risiko i praksis, med en matvarebutikk som eksempelbedrift. Eksemplene fra casen videreføres i kapitlene som handler om årsaker og tiltak.

I boken legges det også vekt på forhold som kan forårsake sykdom over tid, som stress og ergonomiske forhold og hvordan vi kan vurdere risiko på farlige forhold som ikke har umiddelbar konsekvens.

Av: [Ingvild Laila Vatnelid](#), forfatter av [Risiko – en innføring i god praksis](#)

---

Gyldendal Akademisk er Norges ledende universitets- og høyskoleforlag. Vi dekker et vidt spekter av fagområder, og vi gir deg kompetanse for fremtiden med den mest oppdaterte faglitteraturen og de gode pedagogiske verktøyene.

Bestill presseeksemplarer [her](#).

## Kontaktpersoner



**Lilian Kongshavn**

Redaktør Arbeidsliv

Arbeidsliv

[lilian.kongshavn@gyldendal.no](mailto:lilian.kongshavn@gyldendal.no)

91715730