

Nr	Risikofaktor	Uønsket hendelse	Utløsende årsak	Eksisterende risikoreduserende tiltak	Historie	Beskrivelse av konsekvens	K	S	Risiko	Foreslåtte nye tiltak	K	S	Resterende risiko
	PSYKOSOSIALT	Hva kan skje? En uønsket hendelse er noe uforutsett eller utilsiktet med negativ virkning.	En uønsket hendelse kan ha flere årsaker. Her beskrives hva som er årsakene til at den uønskede hendelsen kan oppstå.	Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.	Tidligere helseplager, sykdommer, skader, fravær, avvik eller turnover på grunn av hendelsen.	Entydig beskrivelse av helseskader, sykdommer eller plager den uønskede hendelsen kan gi.	Konsekvens	Sannsynlighet		Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.	Konsekvens	Sannsynlighet	Hva er risikoen etter nye foreslåtte tiltak er gjennomført
	Integritet og verdighet	Ansatte føler seg ikke verdsatt	Manglende tilbakemelding/ informasjon, språkforskjeller/kulturforskjeller, produksjon går fremfor hvordan de ansatte har det på jobb, forskjellsbehandling	Medarbeidersamtale. Det er planlagt MTM undersøkelse i 2025. Tillitsvalgte har klubbmøte og tillitsvalgte har også møte med ledelsen. Egen ansvarlig for lærlingene som skal ivareta blant annet dette og gjøre gode tiltak. Inne i en prosess nå hvor ledelsen skal ut å blant annet gå "gembawalks"		Svekket arbeidsmiljø, mindre produktivitet, sykefravær, turnover, svekket resultater, mindre motivasjon og engasjement, dårlig omdømme, kan gå utover rekrutteringen, mindre fokus som kan gå på sikkerheten.	3	2	6		3	2	6
	Trakassering og utilbørlig opptreden	Ansatte blir trakassert / mobbet	Kjønn, legning, alder, høyde, sykefravær, fagforening, politikk, vekt, kulturforskjeller, språkforskjeller, forståelse av hva mobbing og trakassering er, private årsaker, forskjellsbehandling, lønn, utdanning, møte med kunder	Det står i internkontroll og HMS håndboken at det ikke er akseptert hos Haneseth Bodø. Det er planlagt MTM i 2025	Det kan tenkes at det finnes mindre tilfeller over år.	Svekket arbeidsmiljø, mindre produktivitet, sykefravær, turnover, svekket resultater, mindre motivasjon og engasjement, dårlig omdømme, kan gå utover rekrutteringen, mindre fokus som kan gå på sikkerheten.	3	3	9	Forslag 1: Få inn konsekvenser i internkontroll og HMS håndboken for mobbing og trakassering. Forslag 2: Beskrive hva trakassering og mobbing er i internkontroll og HMS håndboken. Forslag 3: Bruke Avonova til å komme inn på et personalmøte å prate forebyggende om mobbing og trakassering.	3	2	6
	Kulturforskjeller	Det oppstår misforståelser/hendelser på grunn av språkforskjeller	Opplæring finnes ikke på rett språk, ikke kjennskap til kulturen	Internkontroll og HMS håndboken ligger på engelsk, polsk, estisk og rumensk på intranett. Krisehåndteringsplan ligger også på samme språk. Ansatte med kulturforskjeller blir involvert i det som skjer og er aldri alene å jobber.	2 ansatte som er fra Romania.		2	2	4		2	2	4
	Konflikter	Det oppstår en konflikt mellom to arbeidstakere	Private årsaker, misforståelser, hvem gjør hva, status i bedriften og mellom de ansatte. Opplevd forskjellsbehandling, sjalusi.	Møte med de tillitsvalgte hver måned som skal være forebyggende. Arbeidslistemøte som gjør at man ikke setter ansatte som ikke ønsker å jobbe sammen.		Svekket arbeidsmiljø, mindre produktivitet, sykefravær, turnover, svekket resultater, mindre motivasjon og engasjement, dårlig omdømme, kan gå utover rekrutteringen, mindre fokus som kan gå på sikkerheten.	2	3	6		2	3	6
	Manglende støtte	Ansatte opplever lite støtte fra sin leder	Leder ser ikke noe behov for dette, manglende kunnskap, ansatte er kanskje ikke tydelig nok at han trenger støtte, språk/kommunikasjonsforskjeller.	Skal innføres Gembawalk som blant annet gjør at ansatte skal føle støtte fra sin leder. Planlagt MTM undersøkelsen.		Svekket arbeidsmiljø, mindre produktivitet, sykefravær, turnover, svekket resultater, mindre motivasjon og engasjement, dårlig omdømme, kan gå utover rekrutteringen, mindre fokus som kan gå på sikkerheten.	2	3	6	Fokus på tilgjengelighet mellom prosjektledere og montører.	2	3	6

Nr	Risikofaktor	Uønsket hendelse	Utløsende årsak	Eksisterende risikoreduserende tiltak	Historie	Beskrivelse av konsekvens	K	S	Risiko	Foreslåtte nye tiltak	K	S	Rest-risiko
	ORGANISATORISK	Hva kan skje? En uønsket hendelse er noe uforutsett eller utilsiktet med negativ virkning.	En uønsket hendelse kan ha flere årsaker. Her beskrives hva som er årsakene til at den uønskede hendelsen kan oppstå.	Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.	Tidligere helseplager, sykdommer, skader, fravær, avvik eller turnover på grunn av hendelsen.	Entydig beskrivelse av helseskader, sykdommer eller plager den uønskede hendelsen kan gi.	Konsekvens	Sannsynlighet		Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.	Konsekvens	Sannsynlighet	
	Arbeidets organisering	De ansatte kjenner ikke til organisasjonskartet og hvilken rolle de ulike personene har.	Ikke laget organisasjonskart, ikke synlig for de ansatte	Organisasjonskart ligger på intranet og ved større endringer sendes det ut felles informasjon til alle ansatte på mail.		Misforståelser, misnøye i arbeidsmiljøet	2	2	4		2	2	4
	Tilrettelegging og ledelse	Ansatte blir hjemme og ringer inn syk i stedet for å komme på jobb.	Ansatte føler ikke eierskap til jobben som utføres, terskelen for å ta en "3 dagers" er høy.	Har et veldig godt fungerende system i dag. Ansatte med personalansvar må inn i internsystemet sitt og gå gjennom en sjekkliste som inneholder blant annet "Kan du komme i morgen, er det avtaler vi må endre på" osv. Det må også registreres at den ansatte er syk. Har hatt presentasjon av Elin Tiller i ca. 2020. Fikk også et kompendie fra Elin som enda brukes i dag. Daglig leder får beskjed fra regnskapskontoret når en ansatt har brukt opp sine egenmeldingsdager / periode.	Per 13.11.2024 er korttidsfravært på et lavt nivå. 3,5 i andre kvartal 2024.	Langtidsfravær, svekket arbeidsmiljø, økte kostnader, ekstraarbeid, ekstra belastning på andre, omdømme, ressurskravende,	2	2	4		2	2	4
	Medvirkning	Ansatte får ikke være med å medvirke	Ingen rutine for hvordan de ansatte skal medvirke. Ikke kunnskap om medvirkning	Månedlige møter med tillitsvalgte AMU 4 ganger i året Avvikssystem Forbedringsforslag Strategiutvalg per avdeling Ansattrepresentant i styret Intranet og felles mailadresse som brukes til informasjon Årlig medarbeidersamtale 3-4 ganger personalmøte som er avdelingsvis Thomas har sendt over presentasjon om AMU og dens roller og oppgaver		Mindre produktivitet og engasjement, bedriften går glipp av gode ideer og løsninger, føler ikke eierskap og tilhørighet, omdømme. Dårlig ressursutnyttelse.	3	2	6	Få beskrevet hva AMU egentlig er, hvordan de ansatte kan medvirke i HMS og internkontrollhåndboken.	3	1	3
	Opplæring	Ansatt er ikke godt nok opplært	Manglende opplæringsskjematikk, man forstår ikke viktigheten av dette,			alvorlig skade, førstehjelp, varige men,	3	4	12	Se om det er samsvar mellom krav til dokumentert, sertifisert og utstyrsspesifikk opplæring hos Haneseth Bodø AS. * Thomas sender over mal til arbeidsinstruks	3	2	6

	Faglig og personlig utvikling	Ansatte har ikke mulighet for faglig eller personlig utvikling som kan resultere i eks; misnøye, mindre produktivitet, manglende motivasjon	Ikke fokus på dette. Ikke kjent med krav i arbeidsmiljøloven	Har det som et tema i medarbeidersamtalene.		Misnøye,	2	2	●	4		2	2	●	4
	Variasjon	Ansatte får ikke variere i arbeidsoppgavene	Ansatte ønsker ikke å variere, Arbeidsgiver forstår ikke viktigheten av dette.	Naturlig variasjon i bransjen.		Misnøye i arbeidsmiljøet, Ikke samsvar mellom forventninger til jobben og realiteten. Statisk arbeid som vil gi skader.	2	2	●	4		2	2	●	4
	Uklare roller/oppgaver	Ansatte er ikke kjent med hva som står i stillingsbeskrivelsen sin.	Ikke utarbeidet stillingsbeskrivelse eller blitt oppdatert	Alle ansatte har stillingsbeskrivelser		Usikkerhet, misforståelser, kan føre til konflikter, Ikke samsvar mellom forventninger til jobben og realiteten. Svekket omdømme.	2	2	●	4		2	2	●	4
	Mangelfulle ressurser	Ansatte har ikke nok tid til å gjennomføre jobben på en sikker måte	Tidspress, kultur, stress i slutten av prosjekter.	Prosjektledere har fokus på at jobben skal gjennomføres sikkert på slutten av eks: Prosjekt.		Ulykke, skade, ansatte får ikke den opplæringen de har krav på og trenger, merbelastning som igjen skaper sykefravær, misnøye i arbeidsmiljøet, manglende forventningsavklaring på ressurser. Svekket omdømme. Økt arbeidspress.	2	3	●	6		2	3	●	6
	Mye arbeid utover vanlig arbeidstid	Ansatte jobber mer enn vanlig, er sliten og ufokusert som resulterer i en hendelse/skade.	sykefravær, ferieavvikling, noen ønsker å jobbe overtid, uforutsette hendelser, planlegging	Lite overtid, men kan være noen timer på slutten av enkelte prosjekt.		Hendelse, skade, ulykke, økt arbeidsbelastning, svekket omdømme,	2	2	●	4		2	2	●	4
	Mangelfull informasjon	Ansatte får ikke vite om viktig informasjon som er avgjørende for produksjon, HMS og fra kunder.	Ingen rutine for dette, dårlig planlegging, tidspress, det kan bli avglemt.	Sendes ut informasjon gjennom intranett og fellesmail. Driftsmøte hver fredag med avdelingsledere. Personalmøte.	Har fått tilbakemelding fra ansatte om når informasjonen blir for "lang" så kan det til tider bli noe oversett.	Frustrasjon, kjenner på mindre eierskap, mindre produktivitet, svekket omdømme. Går glipp av verdifulle tilbakemeldinger,	2	3	●	6	Forbedringsforslag: Få inn mer informasjon om hva BHT er og mer info om kontaktperson.	2	3	●	6
	Manglende rutiner	Virksomheten har ikke rutiner for eks; sykefravær, brann, hygiene/renhold, førstehjelp osv.	Ikke kunnskap om hvilke rutiner og instruksjoner skal være i bedriften.			Dårligere beslutningsevne, høyere opplevelse av stress, frykt for å gjøre feil, mangel på hjelp, sykefravær,	2	2	●	4		2	2	●	4

Nr	Risikofaktor	Uønsket hendelse	Utløsende årsak	Eksisterende risikoreduserende tiltak	Historie	Beskrivelse av konsekvens	K	S	Risiko	Foreslåtte nye tiltak	K	S	Resterende risiko
	<i>FYSISKE</i>	<i>Hva kan skje? En uønsket hendelse er noe uforutsett eller utilsiktet med negativ virkning.</i>	<i>En uønsket hendelse kan ha flere årsaker. Her beskrives hva som er årsakene til at den uønskede hendelsen kan oppstå.</i>	<i>Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.</i>	<i>Tidligere helseplager, sykdommer, skader, fravær, avvik eller turnover på grunn av hendelsen.</i>	<i>Entydig beskrivelse av helseskader, sykdommer eller plager den uønskede hendelsen kan gi.</i>	<i>Konsekvens</i>	<i>Sannsynlighet</i>		<i>Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.</i>	<i>Konsekvens</i>	<i>Sannsynlighet</i>	
	Inneklima	Dårlig ventilasjon og ansatte blir syk	Ikke rutine for vedlikehold	Serviceavtale på ventilasjonssystem og varmessystem		Tretthet, sykefravær, misnøye, hodepine.	2	2	4		2	2	4
	Støy	Ansatte eksponeres for støy og får helseskader	Ikke opplæring, feil bruk av personlig verneutstyr,	De ansatte har tilgang på personlig verneutstyr. Får utlevert en verktøypakke når de starter hos Haneseth.		Varige men.	4	3	12	* Rutine for bruk av hørselvern. (Poengtere at typiske airpods ikke er godkjent). * Rutine for skifte hygiene sett. * Thomas sender over eksempel på rutiner for støy, hørselvern og hygiene sett. * Dokumentert opplæring innen støy * Vurdere støykurs 1 time gjennom Avonova.	4	2	8
	Maskiner og annet arbeidsutstyr	Det oppstår en ulykke forårsaket av maskiner og arbeidsutstyr	Manglende arbeidsinstruks, feil på maskin eller utstyr, menneskelig feil,			Alvorlig skade, førstehjelp,	3	3	9	* Kartlegge behovet for arbeidsinstrukser	3	2	6
	Temperaturer	Ansatte blir for kald/varm	Ikke tilgang på varme klær.	Alle ansatte får arbeidsklær etter behov.		Varmestress/forfrysning, sikkerhetsrisiko	2	2	4		2	2	4
	Elektrisitet	Ansatt får strøm i seg	Brudd på FSE	Har rutiner for strøm og strømgjennomgang. FSE kurs inkludert førstehjelp. Meldes inn i avvikssystemet. Ved hendelser tas det også opp i avdelingsmøte. Det er poengtert i HMS/personalhåndboken at det ikke er lov å jobbe med strømmen på. Denne skal leses gjennom av hver ansatt.	Ca. 5 hendelser i året	Dødsfall, hendelse,	5	2	10	* Vurdere og innføre en dokumentert vernesamtale i forbindelse med strømhendelser	4	2	8
	Brannsikkerhet	Det oppstår en brann	Feil på elektrisk utstyr, bruk av arbeidsutstyr som eks avgir gnister	Gjennomført brannøvelse i 2024.	Det er opplevd varmgang, men ikke brann.	Varige men, hendelse, dødsfall, førstehjelpsskade.	3	2	6	* Avonova anbefaler å snakke om brann og egensikkerhet på et fellesmøte med alle ansatte	3	2	6
	Førstehjelpsutstyr	Ansatt skader seg	Ikke tilgang på førstehjelpsutstyr, blir ikke kontrollert.	Førstehjelpskurs gjennom FSE		Får ikke gjennomført tilstrekkelig skadebegrensning.	3	3	9	* Få på plass førstehjelpsutstyr i alle bilene. Det må ligge en innholdsfortegnelse for dette når man skal kontrollere. Disse skal kontrolleres 1 gang i året og dokumenteres. * Gjennomgang av førstehjelpsskrin under FSE kurs.	3	2	6

Nr	Risikofaktor	Uønsket hendelse	Utløsende årsak	Eksisterende risikoreduserende tiltak	Historie	Beskrivelse av konsekvens	K	S	Risiko	Foreslåtte nye tiltak	K	S	Resterende risiko
	ERGONOMI	<i>Hva kan skje? En uønsket hendelse er noe uforutsett eller utilsiktet med negativ virkning.</i>	<i>En uønsket hendelse kan ha flere årsaker. Her beskrives hva som er årsakene til at den uønskede hendelsen kan oppstå.</i>	<i>Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.</i>	<i>Tidligere helseplager, sykdommer, skader, fravær, avvik eller turnover på grunn av hendelsen.</i>	<i>Entydig beskrivelse av helseskader, sykdommer eller plager den uønskede hendelsen kan gi.</i>	<i>Konsekvens</i>	<i>Sannsynlighet</i>		<i>Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.</i>	<i>Konsekvens</i>	<i>Sannsynlighet</i>	
	Kontorarbeid	Ansatte utvikler belastningsplager ved ensidig arbeid foran skjerm	Statisk muskelarbeid, Manglende justeringsmuligheter på utstyr, manglende tilpasning av utstyr til sin kropp, dårlig kvalitet på utstyr, manglende bevissthet omkring viktigheten av variasjon og pause, tidspress, høye arbeidskrav, utilstrekkelige lysforhold, støy, tung luft, livsstil/fysikk	Alle har hev/senk pult og gode kontorstoler. Presentasjon av ergonomi på personalmøte Ergonomisk risikovurdering, sist revidert 30.3.2023		Inaktivitet / livsstilsplager. Skjelettplager. Sykefravær, kan gå utover arbeidsmiljø/trivsel.	3	2	6	* Sjekk om det er samsvar mellom det som finnes av dokumentasjon på opplæring og hva loven krever. * Arbeidsplassvurdering for ansatte som sitter på kontor.	3	2	6
	Manuelt arbeid – ubekvemme arbeidsstillinger, fysisk tung	Ansatte utvikler belastningsplager grunnet arbeid i ubekvemme arbeidsstillinger og/eller tungt fysisk arbeid	Arbeid i trange rom, over skulderhøyde eller ved gulvnivå, manglende rullering/variasjon/avbrekk, enkeltløft og bæring over anbefalte vektgrenser, dårlig planlegging, «Skal bare»-holdning, manglende kunnskap om helsekonsekvenser, kultur for å bryte på, manglende samarbeid, livsstil/fysikk	Presentasjon av ergonomi på personalmøte Ergonomisk risikovurdering		Inaktivitet / livsstilsplager. Muskel og skjelettplager. Sykefravær, kan gå utover arbeidsmiljø/trivsel. Kan gi varige men.	3	3	9	Revidere ergonomisk risikovurdering i 2026.	3	2	6
	Vibrasjoner	Ansatte utvikler belastningsplager og/eller Hånd-arm-vibrasjonssyndrom	Utstyr med høyt vibrasjonsnivå, gammelt/slitt utstyr, for langvarig arbeid i ett strekk, ikke tilstrekkelig med variasjon og avbrekk, tilleggseksponeringer som kulde, nikotinbruk, og statisk muskelarbeid,	Har mye nytt utstyr.		Senvirkninger av vibrasjoner, skader i armer, varige men	3	4	12	* Kartlegge vibrasjoner * Sørge for dokumentert opplæring og informasjon til de ansatte. *Merking av utstyr for brukstid og tiltakstid.	3	2	6

Nr	Risikofaktor	Uønsket hendelse	Utløsende årsak	Eksisterende risikoreduserende tiltak	Historie	Beskrivelse av konsekvens	K	S	Risiko	Foreslåtte nye tiltak	K	S	Resterende risiko
	KJEMISKE&BIOLOGISKE	Hva kan skje? En uønsket hendelse er noe uforutsett eller utilsiktet med negativ virkning.	En uønsket hendelse kan ha flere årsaker. Her beskrives hva som er årsakene til at den uønskede hendelsen kan oppstå.	Tiltak som allerede er iverksatt for å redusere risikoen.	Tidligere helseplager, sykdommer, skader, fravær, avvik eller turnover på grunn av hendelsen.	Entydig beskrivelse av helseskader, sykdommer eller plager den uønskede hendelsen kan gi.	Konsekvens	Sannsynlighet		Forslag noteres og kan overføres handlingsplan.	Konsekvens	Sannsynlighet	
	Eksposering for kjemikalier	Eksposering for kjemikalier	Bruker ikke personlig verneutstyr, ikke opplæring, "skal bare"	Ansatte har tilgang på personlig verneutstyr		Varige men	3	4	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker * Er det behov for opplæring i diiscocyananter? * Dokumentert opplæring innen kjemikalier og biologiske faktorer.	3	3	● 9
	Eksposering for biologiske faktorer	Eksposering for biologiske faktorer	Manglende bruk av personlig verneutstyr, ikke kjennskap til konsekvensen av hvert enkelt stoff, kan bli eksponert på prosjekt			Varige men	3	4	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker. *Vurdere om det er behov for yrkesvaksine. Stivkrampe? * Opplæring innen biologiske faktorer	3	3	● 9
	Eksposering for støv	Eksposering for støv	Manglende bruk av personlig verneutstyr. Manglende opplæring / rutiner.	Ansatte har tilgang på personlig verneutstyr		Varige men	3	4	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker	3	3	● 9
	Stoffkartotek	Virksomheten har ikke stoffkartotek	Ikke kjent med krav til stoffkartotek, usikkerhet på hvem som har ansvaret.	Har stoffkartotek i intranett i dag. Hvis det blir kjøpt inn noe i dag, så sender produsent over produktdatablad.		Usikker på hva man skal gjøre i en utforutsett situasjon. Ikke kjennskap til kjemikalier som brukes i virksomheten.	2	3	● 6	*Sørge for opplæring i stoffkartoteket.	2	2	● 4

Handlingsplan

Handlingsplanen er utarbeidet etter risikovurdering

Nr	Arbeidsoppgave/ Uønsket hendelse	Risiko	Tiltak	Ansvar	Frist	Forventet effekt	Utført	Dato for evaluering
	Organisatorisk							
6	Ansatt er ikke godt nok opplært	● 12	Kartlegge om samsvar mellom krav til dokumentert, sertifisert og utstyrsspesifikk opplæring hos Haneseth Bodø AS.	Ivar/Kevin	Q4	● 6		Pågår
	Fysiske							
4	Ansatte eksponeres for støy og får helseskader	● 12	Rutine for bruk av hørselvern. (Poengtere at typiske airpods ikke er godkjent).	Thomas	Q4	● 6		Pågår
4		● 12	Rutine for skifte hygieneett.	Thomas	Q4	● 6		Pågår
4		● 12	Thomas sender over eksempel på rutiner for støy, hørselvern og hygieneett.	Thomas	Q4	● 6		Pågår
4		● 12	Dokumentert opplæring innen støy	Thomas	Q4	● 6		Pågår
4		● 12	Vurdere støykurs 1 time gjennom Avonova.	Thomas	Q4	● 6		Pågår
7	Ansatt får strøm i seg	● 10	* Vurdere og innføre en dokumentert vernesamtale i forbindelse med strømhendelser	Steinar	Q4	● 8	09.sep	Utført
	Ergonomi							
5	Ansatte utvikler belastningsplager og/eller Hånd-arm-vibrasjonssyndrom	● 12	Kartlegge vibrasjoner	Thomas	Q4	● 6		Utført
5		● 12	Sørge for dokumentert opplæring og informasjon til de ansatte.	Thomas	Q4	● 6		Pågår
5		● 12	Merking av utstyr for brukstid og tiltakstid.	Ivar/Kevin	Q4	● 6	ok	Utført
	Kjemiske&biologiske							
3	Eksponering for kjemikalier	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker	Ivar/Kevin	Q4	● 9	ok	Pågår
3		● 12	Er det behov for opplæring i diiscocyananer?	Kevin	Q4	● 9		Utført
3		● 12	Dokumentert opplæring innen kjemikalier og biologiske faktorer.	Thomas	Q4	● 9		Uført
4	Eksponering for biologiske faktorer	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker.	Thomas	Q4	● 9		Utført
4		● 12	Vurdere om det er behov for yrkesvaksine. Stivkrampe?	Thomas	Q4	● 9	10.sep	4 personer er vaksinert
4		● 12	Opplæring innen biologiske faktorer	Thomas	Q4	● 9		
5	Eksponering for støv	● 12	Kjemiske&biologiske risikovurdering i samråd med yrkeshygieniker	Thomas	Q4	● 9		

Gjennomgang ergonomi i avdelingsmøter

[HMS Håndbok og kvalitetssikring](#)

Handlingsplan

Handlingsplanen er utarbeidet etter risikovurdering

Nr	Arbeidsoppgave/ Uønsket hendelse	Risiko	Tiltak	Ansvar	Frist	Forventet effekt	Utført	Dato for evaluering
	Psykososialt							
4	Ansatte blir trakassert / mobbet	● 9	Få inn konsekvenser i internkontroll og HMS håndboken for mobbing og trakassering.	Kjell	Q3	● 6	12.06.2025	Neste amu møte
4		● 9	Beskrive hva trakassering og mobbing er i internkontroll og HMS håndboken.	Kjell	Q3	● 6	12.06.2025	Neste amu møte
4		● 9	Bruke Avonova til å komme inn på et personalmøte å prate forebyggende om mobbing og trakassering.	Kjell	Q3	● 6	Utføres av ledere	Neste amu møte
	Organisatorisk							
5	Ansatte får ikke være med å medvirke	● 6	Få beskrevet hva AMU egentlig er, hvordan de ansatte kan medvirke i HMS og internkontrollhåndboken.	Kjell	Q3	● 3	12.06.2025	Neste amu møte
12	Ansatte får ikke vite om viktig informasjon som er avgjørende for produksjon, HMS og fra kunder.	● 6	Få inn mer informasjon om hva BHT er og mer info om kontaktperson.	Kjell	Q3	● 3	12.06.2025	Neste amu møte
	Fysiske							
5	Det oppstår en ulykke forårsaket av maskiner og arbeidsutstyr	● 9	Kartlegge behovet for arbeidsinstrukser	Ivar/Kevin	Q3	● 6		
8	Det oppstår en brann	● 6	Avonova anbefaler å snakke om brann og egensikkerhet på et fellesmøte med alle ansatte	Kjell	Q3	● 6	Utføres av ledere	Neste amu møte
9	Ansatt skader seg	● 9	Få på plass førstehjelpsutstyr i alle bilene. Det må ligge en innholdsfortegnelse for dette når man skal kontrollere. Disse skal kontrolleres 1 gang i året og dokumenteres.	Ivar/Kevin	Q3	● 6		
9		● 9	Gjennomgang av førstehjelpsskrin under FSE kurs.	Ivar/Kevin	Q3	● 6		
	Ergonomi							
3	Ansatte utvikler belastningsplager ved ensidig arbeid foran skjerm	● 6	Undersøke om det er samsvar mellom det som finnes av dokumentasjon på opplæring og hva loven krever.	Kjell	Q3	● 6		
3		● 6	Arbeidsplassvurdering for ansatte som sitter på kontor.	Kjell	Q3	● 6		
4	Ansatte utvikler belastningsplager grunnet arbeid i ubekvemme arbeidsstillinger og/eller tungt fysisk arbeid	● 9	Revidere ergonomisk risikovurdering i 2026.	Kjell	Q3	● 6		

Kriterier for vurdering av konsekvens og sannsynlighet

(Overordnet/alle faktorer)

Konsekvens

1	Ubetydelig	Ubetydelig personskade/plage. Ikke fravær.
2	Mindre alvorlig	Mindre, forbigående personskade. Korttidsfravær
3	Alvorlig	Alvorlig skade/sykdom, langvarige følger. Kan gi lengre fravær.
4	Kritisk	Varige mén/invaliditet/uførhet. Flere enkelttilfeller av alvorlig skade/syke.
5	Meget kritisk	Dødsfall. Mange alvorlig syke/skade.

Sannsynlighet

1	Lite sannsynlig	Vil sannsynligvis ikke skje. Har aldri hørt om.
2	Mindre sannsynlig	Vil sannsynligvis ikke skje. Har hørt om.
3	Sannsynlig	Vil kunne skje en gang i året.
4	Meget sannsynlig	Vil kunne skje flere ganger i året.
5	Svært sannsynlig	Vil kunne skje ukentlig/daglig.

Toleransekriterier

10-25	Høy risiko	Tolereres ikke. Risikoreduserende tiltak må iverksettes (umiddelbart)
6-9	Middels risiko	Risikoreduserende tiltak vurderes (kost/nytte). Risiko overvåkes. Kombinasjonen av flere konsekvenser kan ha en forsterkende virkning.
1-5	Lav risiko	Aksepteres. Tiltak ikke påkrevd.