UNIVERSITETET I OSLO

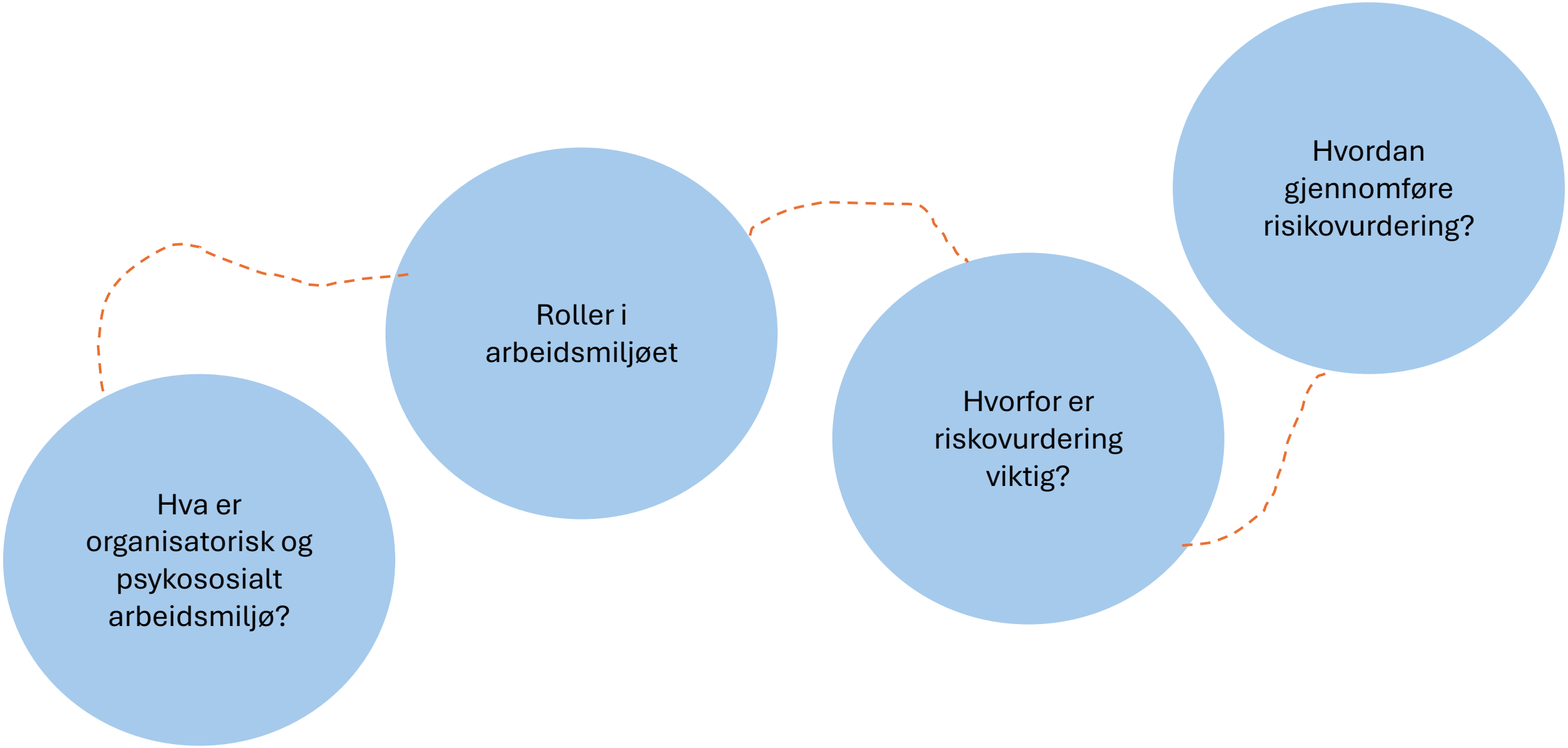
Innføring i risikovurdering av psykososialt arbeidsmiljø



Katrine Skjetne, Enhet for BHT
Gry Berge, Enhet for BHT

12.august 2026, OD

Plan for denne timen

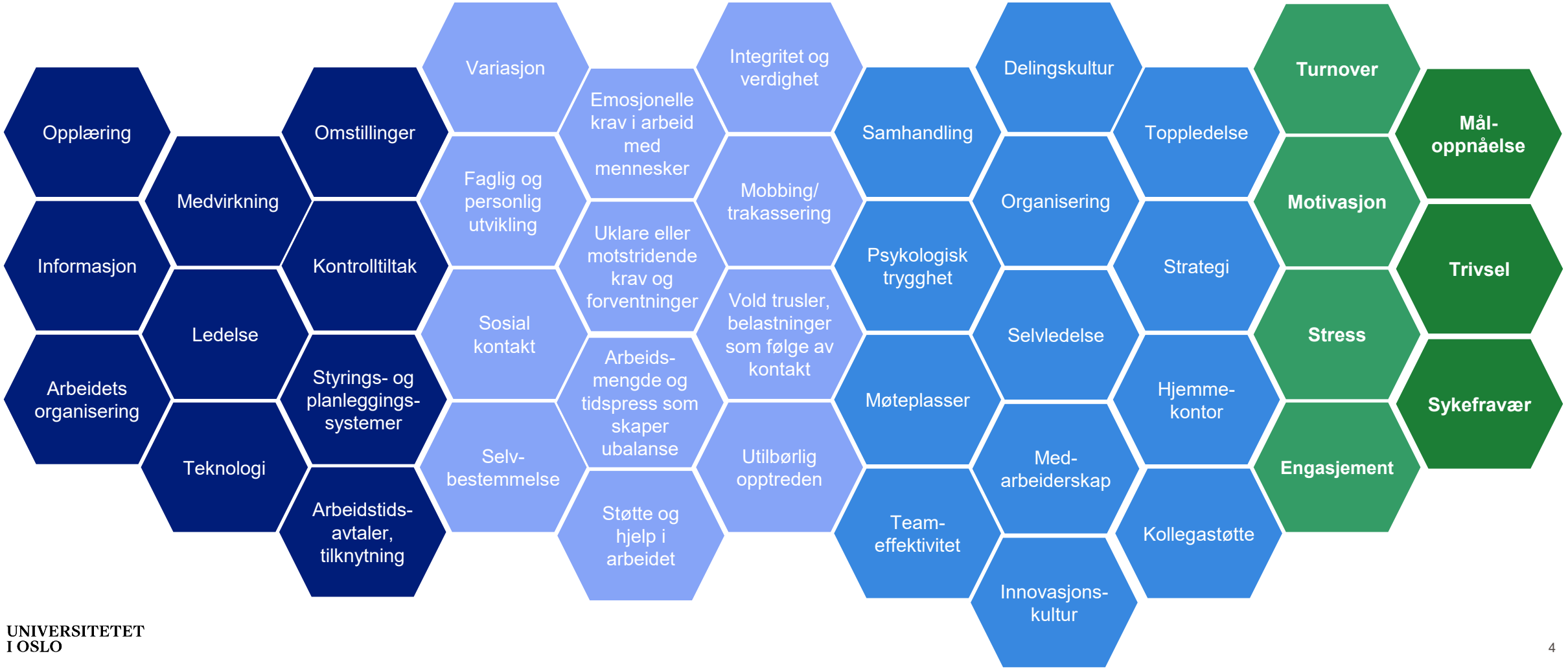


Hva er organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø?

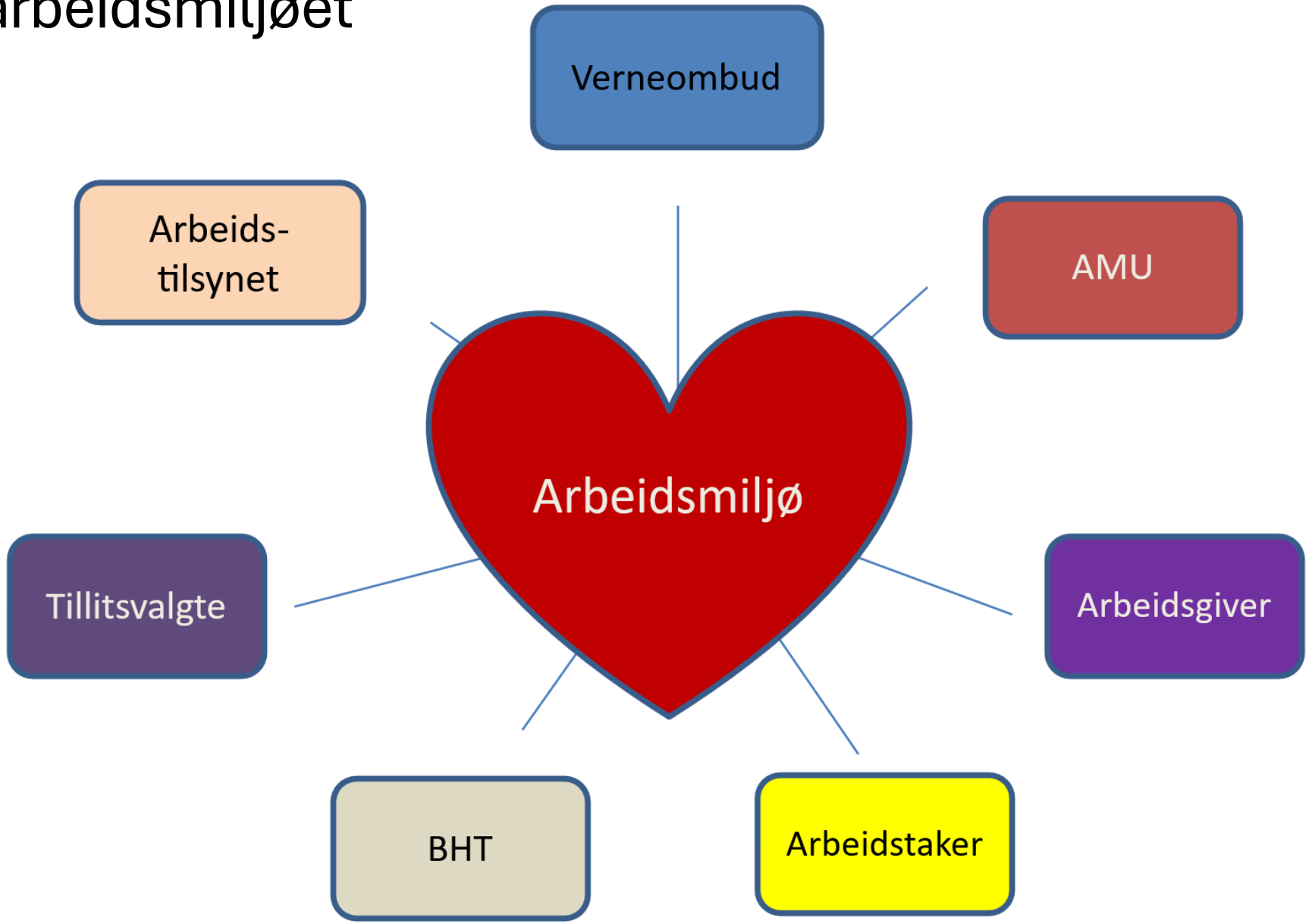
- RAMMER (strukturelle og formelle forhold)
- HVORDAN OPPLEVER DU RAMMENE?
- RELASJONER
- POG: **P**lanlegging **O**rganisering **G**jennomføre



Aspekter av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø



Roller i arbeidsmiljøet



Hvorfor er risikovurdering viktig?

- Det er en del av det systematiske HMS-arbeidet
- Krav i lovverket
- Godt styringsdokument for å sikre at arbeidsmiljøet er forsvarlig
- En del av HMS-målene ved UiO

- AML§4-3
- Forskrift om utførelse av arbeid §1A-2
- Internkontrollforskriften

Risikobegrepet er knyttet til **tap av verdier**:

Tap av liv og helse

- *Egne ansatte*
- Kunder/leverandører
- Utenforstående

Tap av natur og miljø

- Lokalt
- Regionalt
- Globalt

Tap av materielle/ immaterielle og økonomiske verdier

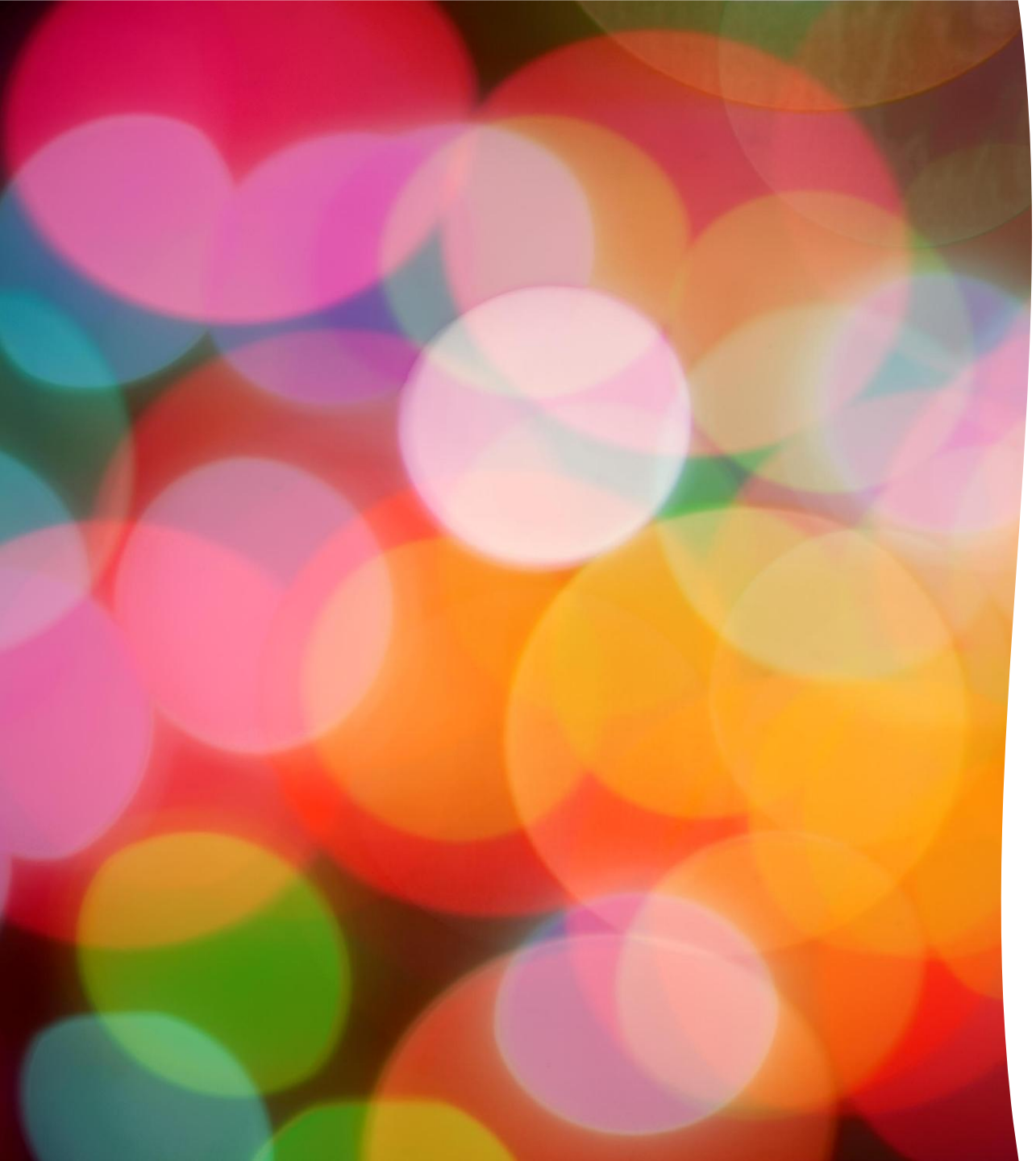
- Eget bygg, utstyr, osv.
- Kunder/leverandørers eiendom
- Utenforståendes eiendom
- Omdømme

Hva er risiko?



SANNSYNLIGHET * **KONSEKVENS**

for uønsket situasjon av uønsket situasjon



Utfordringer ved å risikovurdere psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

- Hendelser versus eksponering: Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer omhandler **primært vedvarende eksponeringer**
- **Oppleves mindre håndfast,** manglende felles språk
- **Ingen terskel/grenseverdier** å støtte seg på

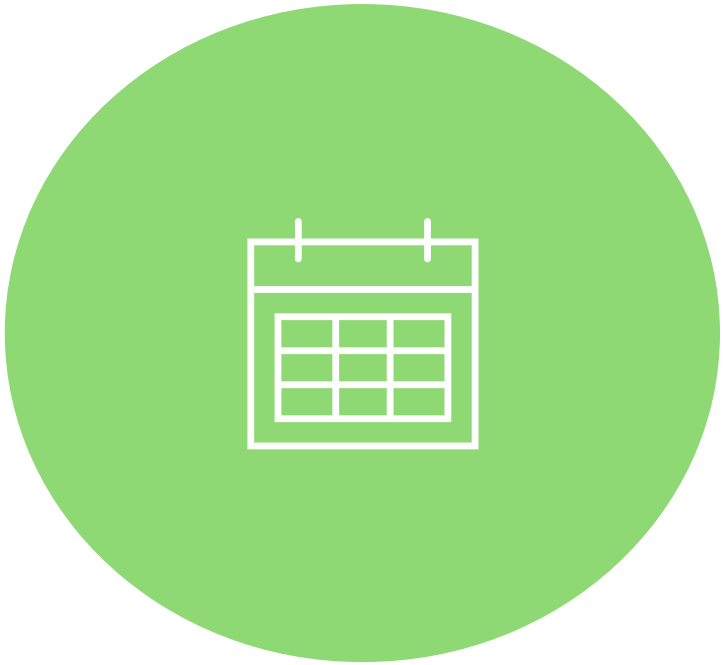
Hvordan starter vi opp en risikovurdering?



Avgrense



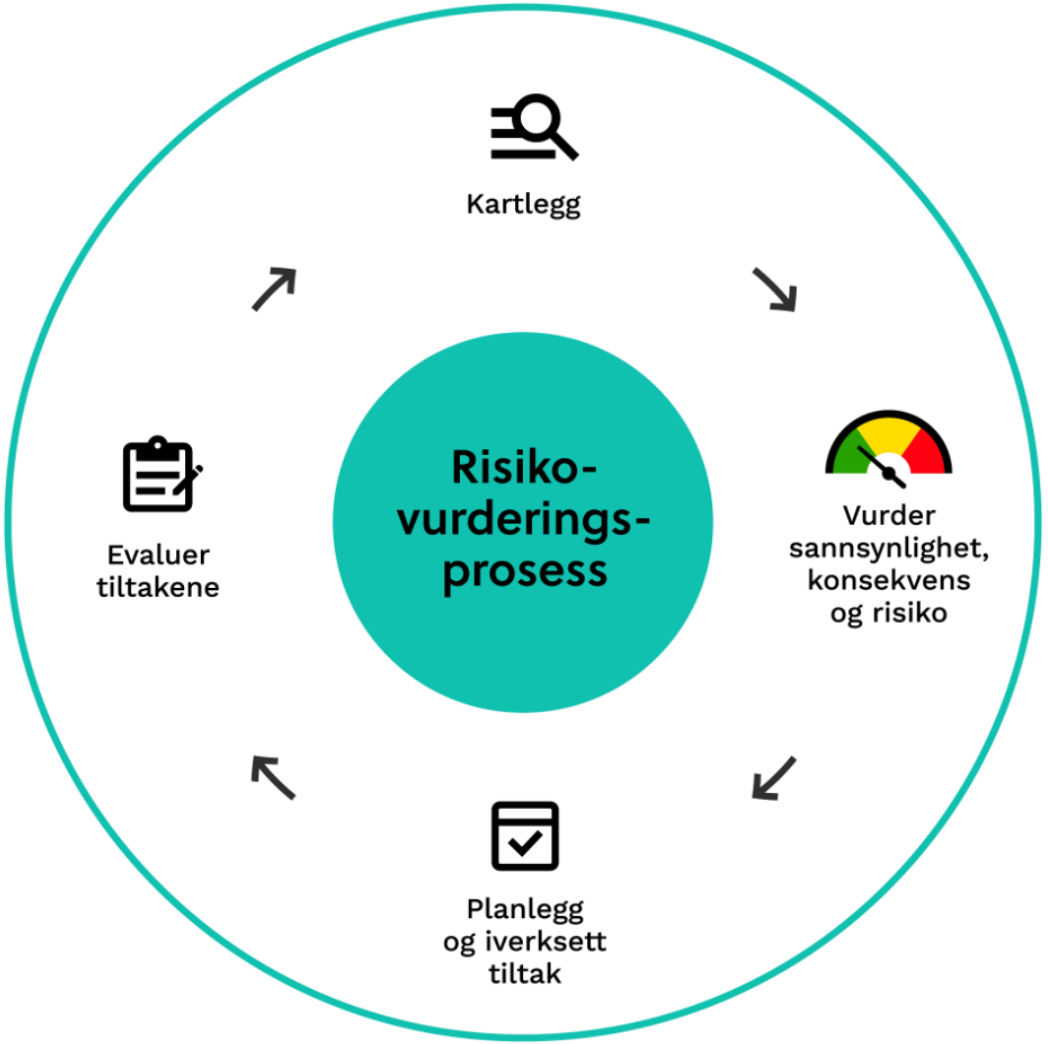
Arbeidsgruppe



Tidsplan

Hvordan risikovurderer vi?

1. **Kartlegging** av psykososiale arbeidsmiljøfaktorer i vårt arbeidsmiljø.
2. **Vurdering** av sannsynlighet, konsekvens og risiko
3. **Finne tiltak** for å redusere eller fjerne risikoer. Vurdere totalbelastningen.
4. **Evaluere og justere** tiltakene



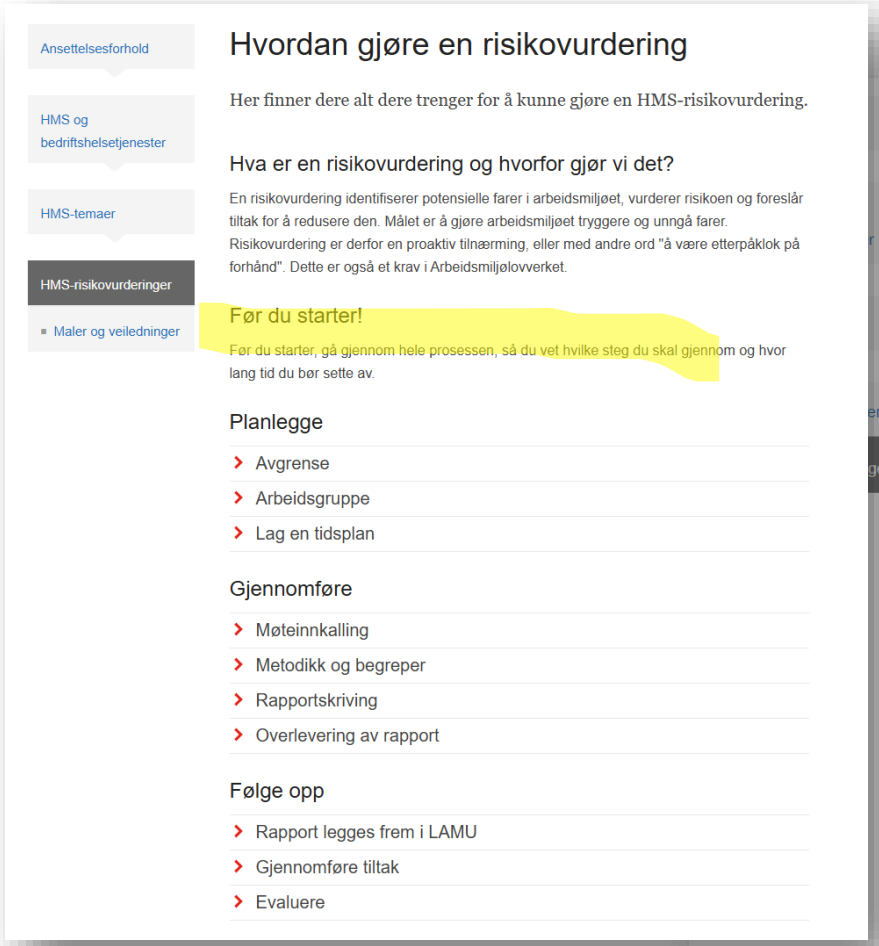
Arbeidstilsynet

Hvilke psykososiale arbeidsmiljøfaktorer skal vi vurdere?

1. Ansatte opplever uklare eller motstridende krav og forventninger til arbeidet
2. Ansatte opplever ubalanse mellom arbeidsmengde og tiden som er til rådighet
3. Ansatte opplever emosjonelle krav i arbeid med mennesker som belastende
4. Ansatte får ikke tilstrekkelig støtte og hjelp fra kolleger og leder
5. Ansatte har liten mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Det gis ikke tilstrekkelig opplæring og informasjon.
6. Ansatte har ikke kontakt og samarbeid med andre i løpet av arbeidsdagen
7. Ansatte opplever konflikter
8. Ansatte opplever brudd på egen integritet og verdighet på jobb
9. Ansatte utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig oppførsel



Hvor skal vi starte?



Ansettelsesforhold

HMS og bedriftshelsetjenester

HMS-temaer

HMS-risikovurderinger

- Maler og veiledninger

Hvordan gjøre en risikovurdering

Her finner dere alt dere trenger for å kunne gjøre en HMS-risikovurdering.

Hva er en risikovurdering og hvorfor gjør vi det?

En risikovurdering identifiserer potensielle farer i arbeidsmiljøet, vurderer risikoen og foreslår tiltak for å redusere den. Målet er å gjøre arbeidsmiljøet tryggere og unngå farer. Risikovurdering er derfor en proaktiv tilnærming, eller med andre ord "å være etterpåklok på forhånd". Dette er også et krav i Arbeidsmiljølovverket.

Før du starter!

Før du starter, gå gjennom hele prosessen, så du vet hvilke steg du skal gjennom og hvor lang tid du bør sette av.

Planlegge

- Avgrense
- Arbeidsgruppe
- Lag en tidsplan

Gjennomføre

- Møteinnkalling
- Metodikk og begreper
- Rapportskriving
- Overlevering av rapport

Følge opp

- Rapport legges frem i LAMU
- Gjennomføre tiltak
- Evaluere

Maler og veiledninger

Her finner du en oversikt over temaer i arbeidsmiljøet der det kan være aktuelt å gjennomføre risikovurdering. Arbeidsmiljølovgivningens krav til risikovurdering er gjennomgående - det vil si at det er krav om å identifisere og risikovurdere alle faktorer som kan skade ansattes helse og velferd. Lovverket sier også at de ulike faktorene skal ses i sammenheng. Det er ofte hensiktsmessig å velge ut ett område om gangen når du gjør risikovurderingen, og deretter vurdere de ulike risikovurderingene i sammenheng.

Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

- Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

  Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan de ansatte opplever arbeidet og arbeidssituasjonen sin, og om samspillet mellom mennesker i arbeidet. Maler for å gjennomføre en risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø finner du på ressurssiden om psykososialt arbeidsmiljø.

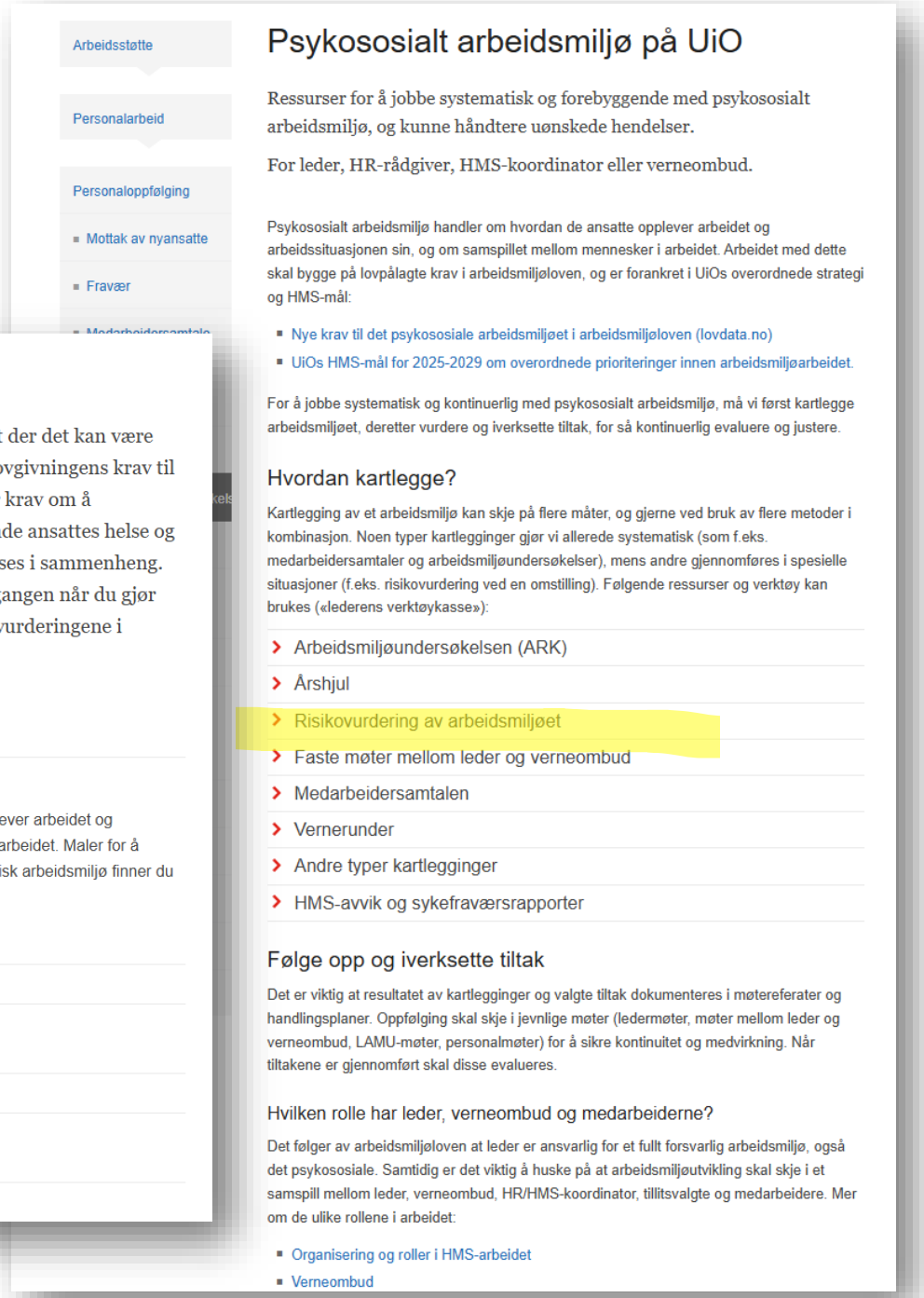
- Omstillingsprosesser
- Vold og truende situasjoner

Ergonomisk arbeidsmiljø

- Ergonomi

Fysisk arbeidsmiljø

- Fysisk arbeidsmiljø



Arbeidsstøtte

Personalarbeid

Personaloppfølging

- Mottak av nyansatte
- Fravær

Psykososialt arbeidsmiljø på UiO

Ressurser for å jobbe systematisk og forebyggende med psykososialt arbeidsmiljø, og kunne håndtere uønskede hendelser.

For leder, HR-rådgiver, HMS-koordinator eller verneombud.

Psykososialt arbeidsmiljø handler om hvordan de ansatte opplever arbeidet og arbeidssituasjonen sin, og om samspillet mellom mennesker i arbeidet. Arbeidet med dette skal bygge på lovpålagte krav i arbeidsmiljøloven, og er forankret i UiOs overordnede strategi og HMS-mål:

- Nye krav til det psykososiale arbeidsmiljøet i arbeidsmiljøloven (lovdata.no)
- UiOs HMS-mål for 2025-2029 om overordnede prioriteringer innen arbeidsmiljøarbeidet.

For å jobbe systematisk og kontinuerlig med psykososialt arbeidsmiljø, må vi først kartlegge arbeidsmiljøet, deretter vurdere og iverksette tiltak, for så kontinuerlig evaluere og justere.

Hvordan kartlegge?

Kartlegging av et arbeidsmiljø kan skje på flere måter, og gjerne ved bruk av flere metoder i kombinasjon. Noen typer kartlegginger gjør vi allerede systematisk (som f.eks. medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøundersøkelser), mens andre gjennomføres i spesielle situasjoner (f.eks. risikovurdering ved en omstilling). Følgende ressurser og verktøy kan brukes («lederens verktøykasse»):

- Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK)
- Årshjul
- Risikovurdering av arbeidsmiljøet
- Faste møter mellom leder og verneombud
- Medarbeidersamtalen
- Vernerunder
- Andre typer kartlegginger
- HMS-avvik og sykefraværsrapporter

Følge opp og iverksette tiltak

Det er viktig at resultatet av kartlegginger og valgte tiltak dokumenteres i møtereferater og handlingsplaner. Oppfølging skal skje i jevnlige møter (ledermøter, møter mellom leder og verneombud, LAMU-møter, personalmøter) for å sikre kontinuitet og medvirkning. Når tiltakene er gjennomført skal disse evalueres.

Hvilken rolle har leder, verneombud og medarbeiderne?

Det følger av arbeidsmiljøloven at leder er ansvarlig for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, også det psykososiale. Samtidig er det viktig å huske på at arbeidsmiljøutvikling skal skje i et samspill mellom leder, verneombud, HR/HMS-koordinator, tillitsvalgte og medarbeidere. Mer om de ulike rollene i arbeidet:

- Organisering og roller i HMS-arbeidet
- Verneombud

Hvordan gjøre en risikovurdering - For ansatte - Universitetet i Oslo
Psykososialt arbeidsmiljø på UiO - For ansatte - Universitetet i Oslo

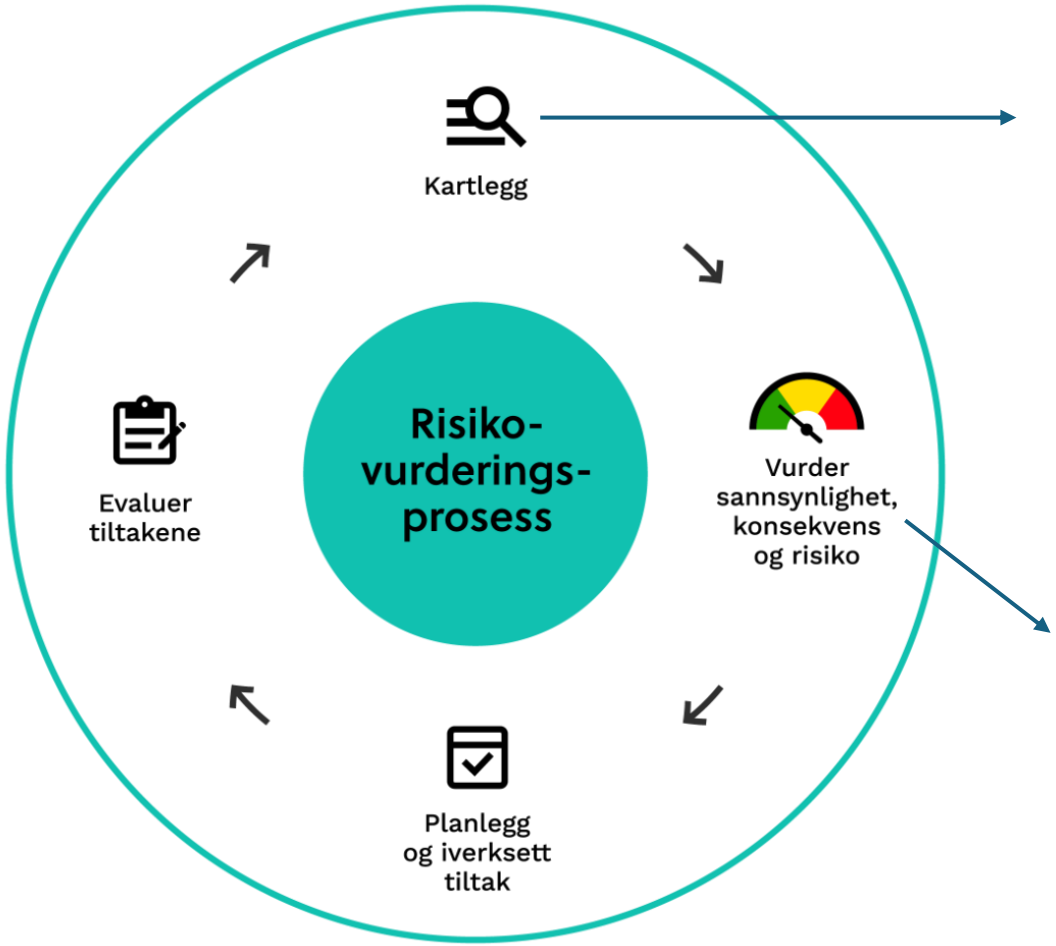
La oss ta utgangspunkt i punkt 2

1. Ansatte opplever uklare eller motstridende krav og forventninger til arbeidet
2. Ansatte opplever ubalanse mellom arbeidsmengde og tiden som er til rådighet
3. Ansatte opplever emosjonelle krav i arbeid med mennesker som belastende
4. Ansatte får ikke tilstrekkelig støtte og hjelp fra kolleger og leder
5. Ansatte har liten mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar. Det gis ikke tilstrekkelig opplæring og informasjon.
6. Ansatte har ikke kontakt og samarbeid med andre i løpet av arbeidsdagen
7. Ansatte opplever konflikter
8. Ansatte opplever brudd på egen integritet og verdighet på jobb
9. Ansatte utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig oppførsel



Vi risikovurderer vår valgte arbeidsmiljøfaktor

Din arbeidsgruppe har fått i oppdrag å vurdere risikoen for at ansatte opplever ***«ubalanse mellom arbeidsmengde og tiden som er til rådighet»*** *i din enhet*



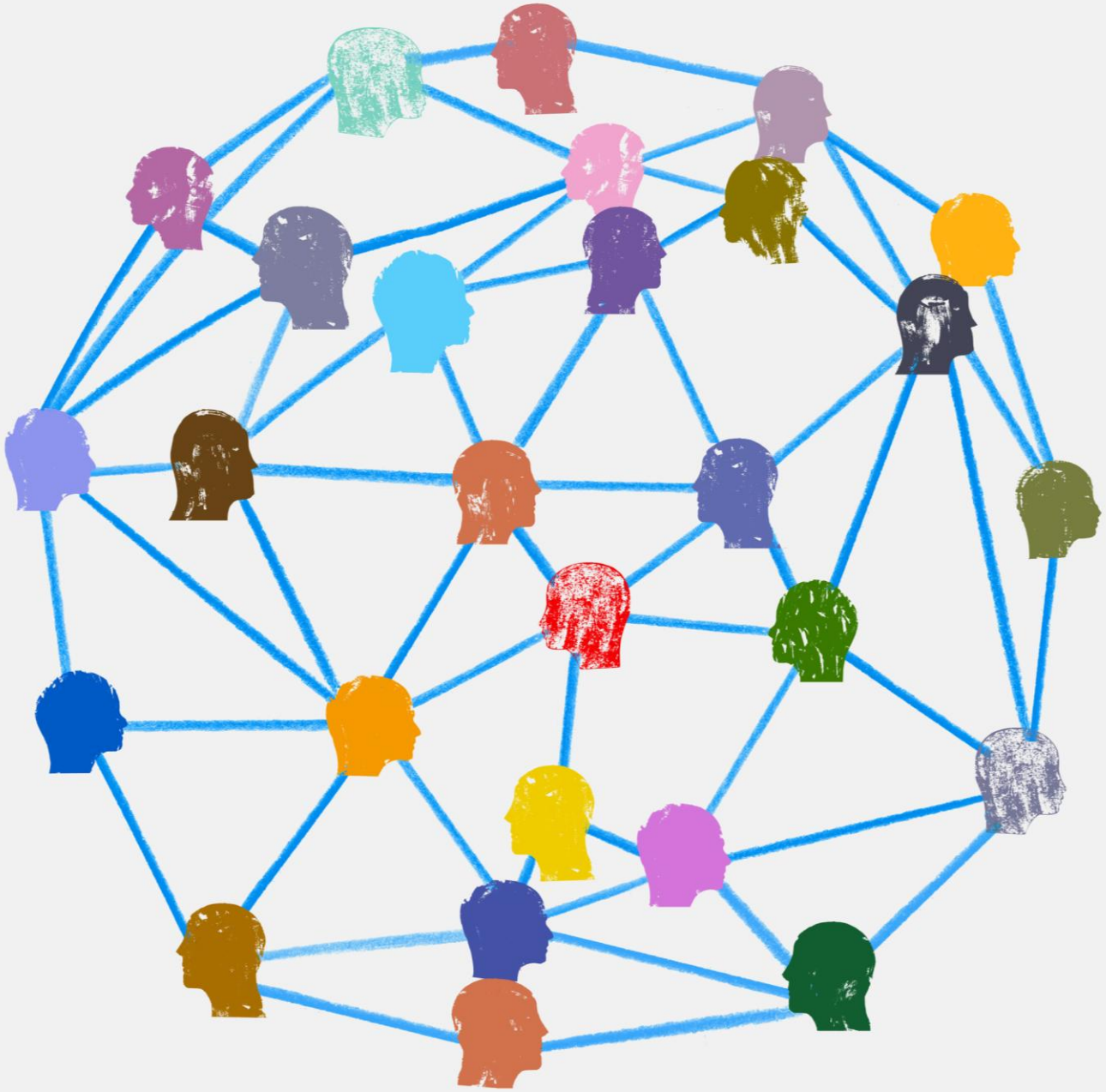
Kartlegg og beskriv *dagens situasjon*. Hvor kan vi finne mer informasjon om opplevelsen av ubalanse i arbeidsmengde og tid?
I hvilke situasjoner kan ansatte oppleve at de har for høy arbeidsbelastning? Hva er **mulige årsaker** til at det skjer?

Vurder så **sannsynligheten** for at det oppstår en slik ubalanse, basert på det dere vet i arbeidsmiljøet nå. Hvor ofte opplever de ansatte høy arbeidsbelastning?

Så må man vurdere: hva kan være **konsekvensene** for ansattes helse på kort og lang sikt i dagens situasjon?

Risikovurdering

ID	**Uønsket situasjon eller arbeidsmiljøtilstand** Hva kan gå galt?	**Beskriv nå-situasjonen** Hva kan være årsakene/forklaringen til nå-situasjonen? (både positive og negative)	**Beskriv konsekvensene av den uønskede situasjonen** Hva kan skje? Hvordan påvirker dette de ansatte?	**Beskriv sannsynligheten for at den uønskede situasjonen skjer** Hvor sannsynlig er det at dette skjer?	**Beskriv eksisterende tiltak** Kan eksisterende tiltak redusere konsekvens og/eller sannsynlighet?	**Konsekvens**	**Sannsynlighet**	**Risiko**	**Foreslå nye tiltak** Foreslå tiltak som forventes å kunne redusere risikoen ytterligere. Tiltakene overføres deretter til tiltaksplan.
1	Ansatte opplever uklare eller motstridende krav og forventninger til arbeidet	De ansatte opplever at det er klare krav og forventninger, avklarte roller (ARK, medarbeidersamtaler). Begrunnelse: god ledelse, støttende kolleger.	Ikke aktuelt	Selv om det er mulig at det kan skje, så er det lite sannsynlig	God ledelse, støttende kolleger, god opplæring	Lav	Lav	Lav	Ikke aktuelt
2	Ansatte opplever ubalanse mellom arbeidsmengde og tiden som er til rådighet	Flere midlertidige ansatte (vit.skapelige) opplever stress, har høyt sykefravær, korte tidsfrister. Administrasjon har fått flere oppgaver med korte tidsfrister. En ressurs er ikke erstattet etter oppsigelse	Fare for økt stress, økt sykefravær, fare for konflikter. Over tid kan dette få store konsekvenser for instituttet (drift, forskning)	Det er en viss sannsynlighet for at dette vil skje flere ganger og at flere ansatte vil oppleve stress eller helseplager i året som kommer.	Vi har laget en tydelig fordeling av oppgavene til ressursen som sluttet og gitt opplæring. Når det gjelder vit.skapelige, så er lederne tettere på og skal gjennomføre medarbeidersamtaler denne våren.	Middels	Middels	Middels	Vurdere ansettelse av admin.ressurs. Gjennomgå rutiner for å se på arbeidsprosessene. Fortsette tett oppfølging av vit.skapelige, spesielt sykefraværsoppfølging og oppfølging av midlertidige ansatte.
3	Ansatte opplever emosjonelle krav i arbeid med mennesker som belastende	Vi har 8 ansatte som jobber i 1.linjetjenesten i studieseksjonen. De opplever jevnlig at studenter er krevende (utskjelling, sinte, frustrerte). De tar både telefonhenvendelser, epost/chat og er i fysiske møter.	De ansatte må ofte "ta seg sammen", skjule egne følelser og akseptere å bli snakket til på en dårlig måte. De blir slitne mentalt og kan føle seg utilpass og tråkket på. Konsekvensen kan være langvarig stress, redsel, redusert helse og sykefravær	Vi vet at slike hendelser skjer ukentlig, som regel i mindre alvorlig grad, men også årlige tilfeller av trusler (dette er vurdert separat i egen risikovurdering)	Har ukentlig "debrief", kollegastøtteordning, opplæring i håndtering av situasjoner, rutine for vold og trusler følges	Middels	Høy	Middels	Se mer på både systematiske tiltak og individuelle behov. Gjennomgå arbeidsflyten på nytt i forhold til skjerming. Se nærmere på fysisk skjerming.
4	Ansatte får ikke tilstrekkelig støtte og hjelp fra kolleger og leder	Ut i fra medarbeidersamtaler og ARK opplever de fleste ansatte at de får den hjelp og støtte de trenger.	Ikke aktuelt	Lav sannsynlighet	Gode møtearenaer, samarbeidsrutiner, kollegaveiledning, opplæring, fokus på psykologisk trygghet	Lav	Lav	Lav	Ikke aktuelt
5	Ansatte har liten mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig utvikling. Det gis ikke tilstrekkelig opplæring og informasjon.	Vit.skapelige ansatte opplever i stor grad mulighetene for selvbestemmelse og faglig utvikling som gode. Studieseksjonen mangler ressurser og flere har uttrykt at de har mindre innflytelse på egen arbeidssituasjon (har blitt pålagt nye oppgaver) (jf. medarbeidersamtaler)	Fare for økt stress og økt sykefravær på sikt, påvirker motivasjon, hos administrativt ansatte.	Det er en viss sannsynlighet for at flere ansatte vil oppleve dette dersom situasjonen ikke blir forbedret over tid	Vi har laget en tydelig fordeling av oppgavene til ressursen som sluttet og gitt opplæring. Dette kan også anses som kompetanseheving for de ansatte. Det gis fortløpende informasjon om når situasjonen skal bli utbedret.	Middels	Middels	Middels	Faste oppfølgingssamtaler med de ansatte for å gi mest mulig handlingsrom og fleksibilitet, for å øke selvbestemmelsen.
6	Ansatte har ikke kontakt og samarbeid med andre i løpet av arbeidsdagen	Ikke aktuelt hos oss	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt				Ikke aktuelt
7	Ansatte opplever konflikter	Ingen kjente konflikter per i dag. I fjor hadde vi en konflikt som ble godt håndtert. Konflikthåndteringsrutinene ble nylig gjennomgått i et personalmøte.	Konsekvensen er lav ut i fra dagens situasjon.	Lav sannsynlighet per dagens situasjon	Snakker mye om psykologisk trygghet, møtekultur osv. i personalmøter. Avklarte roller og ledere er trygge på håndtering.	Middels	Lav	Lav	Ikke aktuelt
8	Ansatte opplever brudd på egen integritet og verdighet på jobb	Vi kjenner ikke til at noen har opplevd dette i nåværende situasjon. Vi har også jobbet mye med psykologisk trygghet, nettopp for å forebygge dette (på personalmøter)	Per i dag er konsekvensen lav	Lav sannsynlighet per dagens situasjon	Ledere er tilstede og tar tak i saker og situasjoner på et tidlig tidspunkt.	Lav	Lav	Lav	Ikke aktuelt
9	Ansatte utsettes for trakassering, herunder seksuell trakassering, eller annen utilbørlig opptreden.	Vi kjenner ikke til at noen har opplevd dette i nåværende situasjon. Vi har også jobbet mye med psykologisk trygghet, nettopp for å forebygge dette (på personalmøter)	Per i dag er konsekvensen lav	Lav sannsynlighet per dagens situasjon	Ledere er tilstede og tar tak i saker og situasjoner på et tidlig tidspunkt.	Lav	Lav	Lav	Ikke aktuelt



Helhetsvurdering

- Hvordan påvirker disse faktorene hverandre?
- Finnes det beskyttende faktorer? (f.eks. faglige utfordringer, godt arbeidsklima,støtte..)
- Hva er samlet risiko?
- Hva kan vi akseptere av risiko?

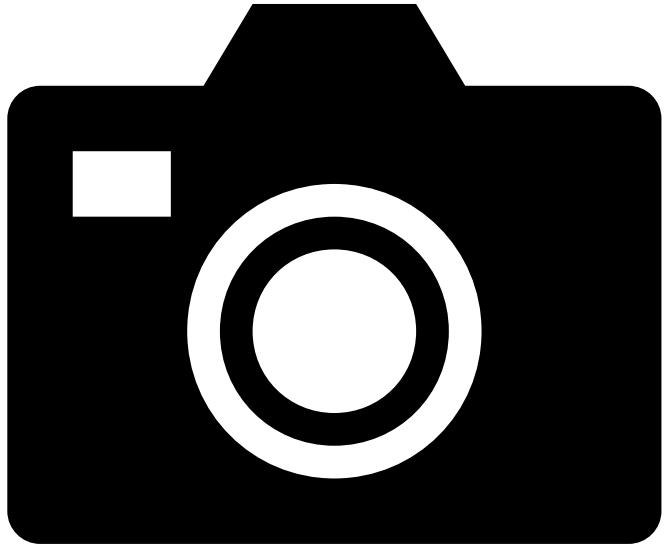
Oppgave i grupper etter lunsj

1. Sett dere inn i veilederen for risikovurdering av psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø
2. Ta opp en ny risikovurderingsmal og gjennomfør en risikovurdering med utgangspunkt i en av de 9 arbeidsmiljøfaktorene vi har lagt vekt på her i dag (For inspirasjon: bruk eksempelmalen som ligger tilgjengelig)

Søk i nettleser:

[Psykososialt arbeidsmiljø på UiO - For ansatte - Universitetet i Oslo]

Øvelse gjør mester – også i dette arbeidet!



UNIVERSITETET I OSLO

TAKK FOR OSS!

