



HMS – Forkortelse for Helse, Miljø og Sikkerhet. Det er et samlebegrep for alle interne forhold i virksomheten som er knyttet til helsevern, miljøvern, arbeidsmiljø og trygghet for de ansatte. Arbeidsgivere er pålagt å arbeide systematisk med HMS, og arbeidstakere er pliktet til å medvirke.

Helse – Fravær av sykdom, samt fysiske, psykiske og sosial velvære. Arbeidstaker skal ikke påføres sykdom eller andre belastninger som påvirker helsetilstanden i sitt arbeid.

Miljø – Miljø retter seg mot det ytre miljøet og arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøet er summen av de faktorer som påvirker arbeidstaker fysisk, psykisk og sosialt i positiv eller negativ retning. Ytre miljø betyr å ta ansvar for å forebygge forurensing fra virksomheten til luft, vann og jord.

Sikkerhet – Sikkerhet for menneske og materiell både i og utenfor bedriften. I dag er det også ofte behov for fokus på tiltak rettet mot sikring av penger o.l. for å skape en trygg arbeidsplass.

Alvorlige nestenulykke – Arbeidsrelaterte episoder der hendelsen kunne ført til langvarig sykefravær eller dødsfall. Gjelder også hvis hendelsen kan medføre skade på miljø eller verdier.

Alvorlig skade/ulykke – Enhver skade, fysisk og psykisk, som medfører varig eller lengre tids arbeidsudyktighet

Arbeidsmiljøloven – Lovfestede bestemmelser om arbeidsgivers og arbeidstakers rettigheter og plikter for å sørge for et forsvarlig arbeidsmiljø.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) – Utvalg med representanter fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden som skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten.

Arbeidstakers medvirkningsplikt – De ansattes lovfestede rett og plikt til å bidra ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematisk HMS-arbeid.

Bærekraftige løsninger – Løsninger som dekke dagens behov for energi, naturressurser, teknologi, varer, tjenester og forbruk uten å forringe mulighetene for kommende generasjoner til å få dekket sine behov.

CLP – EU sin forordning om klassifisering, merking og emballering av stoffer og stoffblandinger.

Databriller – Spesielle briller for arbeid ved dataskjerm.

Diskriminering – Forskjellsbehandling, vanligvis i betydningen å behandle noen mindre gunstig enn andre. Ordet brukes ofte for å betegne en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av andre individer, etniske grupper, nasjonaliteter, religiøse samfunn o.l., ut fra følelsesmessige eller tradisjonelle holdninger. Tre lover er særlig sentrale: Diskrimineringsloven om etnisitet forbyr diskriminering på bakgrunn av etnisitet, nasjonal



opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion, samfunn osv. Diskriminering- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Til slutt likestillingsloven som forbyr direkte eller indirekte forskjellsbehandling av kvinner og menn.

Etikk – Læren om hva som er riktig og galt, godt og vondt.

Fagforening – Sammenslutning av arbeidstakere i samme fag, industri eller bransje som har som hovedmål å fremme medlemmenes interesse ovenfor arbeidsgiver.

Farlige kjemikalier – kjemiske stoffer og stoffblandinger som kan medføre helse-, miljø-, brann- eller eksplosjonsfare.

Helsefremmende arbeidsplasser – Begrepet kan ha mange ulike betydninger, men handler om å bedre den enkeltes livskvaliteten gjennom økt jobbtilfredshet og færre jobbrelaterte helseplager.

HMS-avvik – Brudd på lover, forskrifter og/eller interne bestemmelser, eller feil og mangler som oppdages under drift eller interne revisjoner. Eksempler på HMS-avviks som skal meldes inn er; brannfare, materiell skade, innbrudd, personskade, skadelige utslipp o.l.

HMS-kultur – Kollektive handlemåter uttrykt gjennom felles forståelse, verdier, normer, kunnskap og symboler som former HMS-atferd i organisasjoner.

HMS-lovgivning – De lover som er nevnt i IK-HMS-forskriftenes § 2 første ledd.

Internkontroll – Systematisk Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Betyr å jobbe systematisk, veldokumentert og målbevisst med helse, miljø og sikkerhet, samt overholde norske lover og forskrifter som berører HMS-området.

Medarbeidersamtale – Godt forberedt, systematisk og personlig utviklings- og planleggingssamtale mellom leder og medarbeider en gang i året eller oftere.

Medbestemmelsesrett – En rett som er nedfelt i arbeidsmiljøloven der ansatte i enkelte sammenhenger har rett til å delta i beslutningsprosesser på områder som berører deres arbeidsforhold.

Mobbing – Aktivitet der noen med vilje, direkte eller indirekte påfører andre skade gjennom nedsettende omtale, fysiske angrep eller andre fornektende metoder som manipulering eller utelukkelse fra sosialt felleskap.

Psykososialt arbeidsmiljø – Samlebegrep som omfatter mellommenneskelige samspill på arbeidsplassen, den enkeltes bidrag og hvordan det virker på arbeidstakerne, organisatoriske forhold og organisasjonskultur.

Risiko – Risiko defineres i forhold til sannsynligheten for at en hendelse inntreffer og den forventede konsekvensen hendelsen medfører dersom den inntreffer.



Risikostyring – Kontrollert metode for å sikre at man når målet for HMS-arbeidet.

Risikovurdering – Innebærer å identifisere farer og uønskede hendelser, analysere og evaluere risiko og identifisere tiltak som kan redusere risikoen.

SHA – Sikkerhet, Helse og Arbeidsmiljø. Begrepet er forankret i forskriftene om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på arbeidsplasser (Byggherreforskriften). Begrepet SHA gjelder bare for arbeidsplasser i bygg og anleggsbransjen.

Sikkerhetsdatablad – Informasjon om iboende egenskaper for kjemiske stoffer og stoffblanding samt anbefalte vernetiltak og førstehjelp.

Sikker jobbanalyse – En detaljert gjennomgang av arbeidsoperasjon for å klargjøre hvilke faremomenter det må tas hensyn til og hvordan disse skal håndteres, for eksempel med opplæring, sikringsutstyr eller personlig verneutstyr.

Stoffkartotek – En samling av sikkerhetsdatablad for alle kjemiske stoffer og stoffblandinger i virksomheten, samt av informasjonsblad for helsefarlig biologisk materiale.

Stress – Betegnelse på enten ytre krefter, kroppslige reaksjonsmønstre for å mestre ytre og indre utfordringer eller negative virkninger og opplevelser ved utfordringer.

Tariffavtale – Avtaler som inngås mellom en gruppe arbeidstakere og én eller en gruppe arbeidsgivere for ett gitt tidsrom.

Tillitsvalgt – En person som er valgt til å representere en gruppe arbeidstakere på en arbeidsplass.

Trakassering – Betegnelse på at en eller flere personer gjentatte ganger over tid blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere personer. Ved trakassering er det ofte ubalanse i maktforholdet, slik at den som blir trakassert har vanskelig for å forsvare seg.

Varsling – (*engelsk; whistleblowing*) betegnelse på situasjoner hvor en arbeidstaker sier ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Verneombud – En valgt representant blant arbeidstakerne som skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som gjelder arbeidsmiljøet.

Vernerunde – Arbeidsmiljøkartlegging av de fysiske forholdene på arbeidsstedet. Det er ledelsen som har ansvar for at det blir utført, men bør planlegges og gjennomføres sammen med verneombudet.

Yrkesskade / yrkessykdom – Legemsskade eller sykdom som er forårsaket av en arbeidsulykke.

Årsaksanalyse – Systematisk fremgangsmåte for å beskrive og/eller beregne den underliggende årsaken til uønskede hendelser eller problem.



Les om det vi mener en [HMS-håndbok bør inneholde](#)