

LØSNINGSFORSLAG – Øvinger – 13 Arbeidsmiljøutfordringer

Ctrl + klikk for å komme til ønsket side.

Læreboka side 284	1
Læreboka side 289	1

Læreboka side 284

13.3.1

Momenter som kjennetegner et godt psykososialt arbeidsmiljø:

- Sikker arbeidsplass
- Selvbestemmelse
- Gode lønns- og arbeidsvilkår
- Rom for variasjon i arbeidet
- Plass for personlig vekst og utvikling
- Rom for arbeidsfellesskap

13.3.2

Følgende regler i arbeidsmiljøloven er omtalt her:

- § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet
- § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling
- § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

13.3.3

Følgende regler fra arbeidsmiljøloven er omtalt:

- Kapittel 3. Virkemidler i arbeidsmiljøarbeidet
 - § 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid
- Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet
 - § 4-3. Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

13.3.4 Læreren har løsningsforslag

13.3.5 Dette er din oppgave.

13.3.6 Dette er din oppgave.

13.3.7 Læreren har løsningsforslag

Læreboka side 289

13.4.1

Utfordringer knyttet til en flerkulturell arbeidsplass:

- Arbeider ofte innen tunge og ensformige arbeid med høgt tempo
- Ikke alle kjenner sine rettigheter
- Mangel på tilrettelagt informasjon
- Mange er ufaglærte
- Mange er isolerte på arbeidsplassen sin

Muligheter knyttet en flerkulturell arbeidsplass:

- Større grad av inkludering fjerner barrierer for større forståelse mellom de ulike kulturene
- Kontakt med andre kulturer reduserer avstander mellom ulike verdi syn
- Større grad av ulike kulturer gir likeverdig deltakelse arbeidslivet.

13.4.2 Læreren har løsningsforslag

13.4.3 Læreren har løsningsforslag

13.4.4

a)

Fysiske arbeidsforhold	Psykososiale arbeidsforhold
Manglende bruk av verneutstyr	Dårlig kommunikasjon mellom norske og polske arbeidere
Dårlige hygieniske forhold på to arbeidsbrakker	Ikke oppmøte til avtalt tid til arbeid
Klage på middagsmat	Mobbing
Tilfellet med dårlig sikring av stillaser	

b)

Fysiske arbeidsforhold	Referanse til arbeidsmiljøloven
Manglende bruk av verneutstyr	§ 2-3
Dårlige hygieniske forhold på to arbeidsbrakker	§ 4-1
Klage på middagsmat	§ 4-4
Tilfellet med dårlig sikring av stillaser	§ 2-3

Psykososiale arbeidsforhold	Referanse til arbeidsmiljøloven
Dårlig kommunikasjon mellom norske og polske arbeidere	§ 4-3
Ikke oppmøte til avtalt tid til arbeid	§ 2-3
Mobbing	§ 4-3

c)

Fysiske arbeidsforhold	Hvordan rette dette opp?
Manglende bruk av verneutstyr	Saken tas direkte opp med de arbeidere det gjelder. Arbeidslederen bør ta dette opp med alle arbeidere og påvise til at bruk av verneutstyr er arbeiderens eget ansvar.
Dårlige hygieniske forhold på to arbeidsbrakker	Dette kan skyldes både dårlig orden og ryddighet av arbeiderne selv eller dårlig rengjøring. Saken bør derfor tas opp både med arbeideren slik at de selv gjør sitt til å ha det ryddig på arbeidsbrakkene. I tillegg bør saken også tas opp med rengjøringspersonalet.
Klage på middagsmat	Middagen blir kjøpt inn fra et cateringsselskap. Siden ByggØst AS har arbeidere fra ulike kulturer, bør Ali foreta en kartlegging av hva slags middagsmat de ansatte ønsker seg.
Tilfellet med dårlig sikring av stillaser	Arbeidslederen bør være på vakt for dette og bør ta opp saken med alle ansatte. Det må påpekes at de ansatte har et krav på seg for å sikre stillasene etter de retningslinjer som gjelder. Arbeidslederen bør foreta inspeksjoner for å se om instruksene bli fulgt opp.

Psykososiale arbeidsforhold	Hvordan rette dette opp?
Dårlig kommunikasjon mellom norske og polske arbeidere	Ali bør få til et felles møte utenom arbeidstida der dette problemet tas opp. De bør finne fram til en ordning der nødvendig kommunikasjon kan skje. Det er ikke sikkert dette bare skyldes språkproblemer, men kan også være knyttet til manglende forståelse for ulike etniske verdier. Ali bør selv engasjere seg i saken framover og kartlegge at kommunikasjonen fungerer. Han bør selv ha en deltakende rolle i denne sammenhengen.
Ikke oppmøte til avtalt tid til arbeid	Ali bør ta dette direkte opp med dem det angår. Dersom dette ikke bedrer seg kan Ali innføre strengere registrering av oppmøte til arbeid og eventuelt trekke arbeidere i lønn for sent oppmøte til arbeid.
Mobbing	Det gjør ikke saken bedre at det er en mørkhudet som er mobbet av en overordnet. Da er det i tillegg snakk om rasediskriminering. Uansett er dette et klart brudd på arbeidsmiljøloven og Ali bør ta en samtale med hver av dem saken angår. Dersom dette er beviselig mobbing, må den overordede bli pålagt å be om unnskylding og legge av seg slik oppførsel. Dersom dette gjentar seg, skal den overordede ha en skriftlig advarsel og få beskjed om at ytterligere gjentakelse kan føre til oppsigelse.

13.4.5

Det stilles store krav til å lede en flerkulturell arbeidsplass. Det er ledernes ansvar å sørge for at arbeidsplassen er inkluderende og har fokus på funksjonsevne, mestring, tilrettelegging og gi muligheter til alle ansatte.

Ansatte med minoritetsbakgrunn kjenner ofte ikke sine rettigheter og de muligheter de har for å påvirke sine arbeidsplasser. De deltar også lite i HMS-arbeidet. Dette skyldes ofte mangel på informasjon og opplæring knyttet til ikke-vestlige arbeidstakere, slik at alle får likeverdige muligheter på arbeidsplassen som etniske nordmenn.

Lederne må sørge for at alle formaliteter er i orden i ansettelsesforhold, eksempelvis skriftlig arbeidsavtale. Det er også ledernes oppgave å sørge for at alle får lik mulighet til kompetanseutvikling og avansementmuligheter. Lederne har også som oppgave å sørge for at alle trives på arbeidsplassen og at arbeidsmiljøet for alle er preget av åpenhet og godt forhold ansatte i mellom.

13.4.6 Dette er din oppgave.

13.4.7 Dette er din oppgave.

13.4.8 Dette er din oppgave.

13.4.9 Læreren har løsningsforslag