



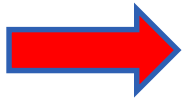
LOV

av 17. juni 2005 nr. 62

**OM
ARBEIDSMILJØ, ARBEIDSTID
OG STILLINGSVERN MV.
(ARBEIDSMILJØLOVEN)**

Participatory Design –Scandinavian tradition

- Democratisation of working life
- Democratisation of the development process
- Cooperation on equal terms
- Give space to all voices (margins)
- Based on Kristen Nygaard´s union cooperation projects in the 70-ies



Implemented in the Working Environment Act (Arbeidsmiljøloven)

Arbeidsmiljøloven

Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc.

(Working Environment Act)

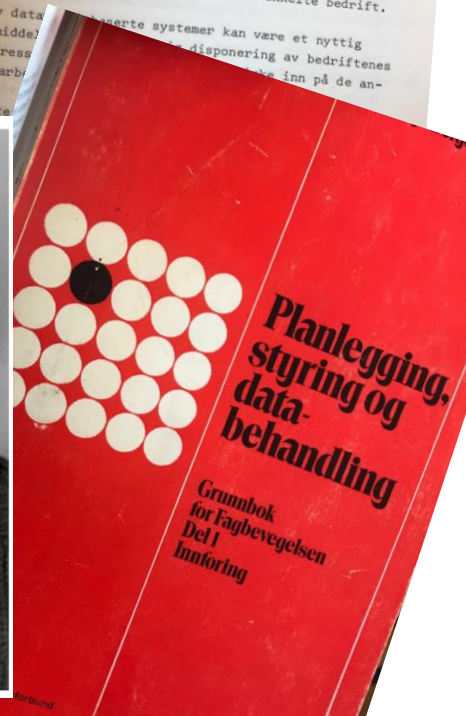
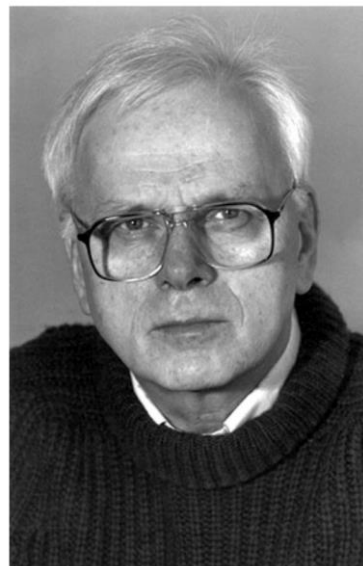
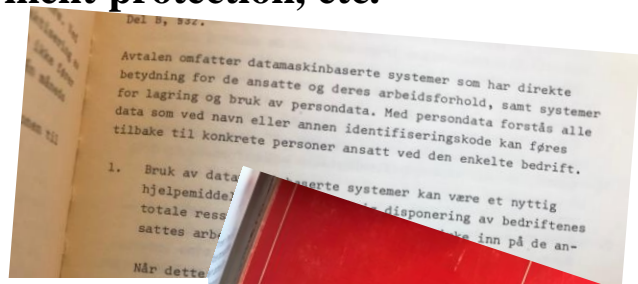
Kapittel 4-2.

Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Section 4-2.

Requirements regarding arrangement, participation and development

These come from Kristen Nygaard's work with the unions. First it was made as agreements about use of computer-based systems between the unions and the employers.



Kapittel 4. Krav til arbeidsmiljøet



§ 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

(1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.

(2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om gjennomføringen av kravene i denne paragraf.

Chapter 4. Requirements regarding the working environment



Section 4-2. Requirements regarding arrangement, participation and development

(1) The employees and their elected representatives shall be kept continuously informed of systems used in planning and performing the work. They shall be given the training necessary to enable them to familiarise themselves with these systems, and they shall take part in designing them.

(2) The design of each employee's working situation shall pay regard to the following:

- a) arrangements shall be made to enable the employee's professional and personal development through his or her work,
- b) the work shall be organised and arranged with regard for the individual employee's capacity for work, proficiency, age and other conditions,
- c) emphasis shall be placed on giving employees the opportunity for self- determination, influence and professional responsibility,
- d) employees shall as far as possible be given the opportunity for variation and for awareness of the relationships between individual assignments,
- e) adequate information and training shall be provided so that employees are able to perform the work when changes occur that affect his or her working situation.

“Arbeidsmiljølovens formål er å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Loven har også som formål å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og bidra til et inkluderende arbeidsliv.” (Regjeringen.no, 2022)

Tidlig PD var orientert rundt sammenhengen mellom fagforeninger, arbeidsmiljøloven og innføring av ny teknologi, ref UTOPIA. Nyere litteratur ser lite på fagforeningers sammenheng med teknologi. Hva skjedde?

Early PD was oriented around connections between unions, researchers, introduction of new technologies and AML.

New challenges for Arbeidsmiljøloven?

Technology in a local work place, e.g. DFØ, Leganto at UiO

Arbeidstakere i ufullstendige arbeidsforhold; tilkallingsvakter, nulltimers-kontrakter og midlertidig ansatte

Design for arbeidstakere i gig-økonomien: Foodora, Uber, Airbnb, enkeltmannsforetak

Sources:

Arbeidsmiljøloven forklaring fra Regjeringen.no:

<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>, 26.08.2022

Arbeidsmiljøloven: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>, 26.08.2022

UTOPIA prosjektet: Sundblad, Yngve. (2010). UTOPIA: Participatory Design from Scandinavia to the World. 176-186. 10.1007/978-3-642-23315-9_20.