

Eirik Landsholm
Håvard Landsverk Grim
Morten Ianssen Mysen

Flerkulturell byggeplass - Utfordringer og muligheter

Multicultural construction site -
Challenges and opportunities

Prosjekt nr: 29-2019

Bacheloroppgave i Bygg og miljø

Veileder: Terje K. Fossheim, NTNU og Bjørn Aage Nibe, Consto

Mai 2019

Eirik Landsholm
Håvard Landsverk Grim
Morten Ianssen Mysen

Flerkulturell byggeplass - Utfordringer og muligheter

Multicultural construction site -
Challenges and opportunities

Prosjekt nr: 29-2019

Bacheloroppgave i Bygg og miljø
Veileder: Terje K. Fossheim, NTNU og Bjørn Aage Nibe, Consto
Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for ingeniørvitenskap
Institutt for bygg- og miljøteknikk

Rapporten er ÅPEN

Problem definering/prosjektbeskrivelse og resultatmål

Denne oppgaven skal ta utgangspunkt i en flerkulturell byggeplass, og se på hvilke utfordringer som følger med. Vi skal legge særlig vekt på språk, kultur og miljø. Vi ønsker i like stor grad å se på hvilke tiltak for forbedring som er aktuelle for temaet. Hvor kan begge parter forbedre seg for å gjennomføre arbeidet på en best mulig måte, med tanke på jobb og trivsel. For å kartlegge forholdene, skal vi gjennomføre kvalitative undersøkelser gjennom intervjuer på utvalgte byggeplasser, med informanter som har ulik bakgrunn. Gjennom intervjuer og innsamling av tidligere publisert data ønsker vi å få et bedre innblikk, og å kunne drøfte temaet med et bedre grunnlag.

Stikkord fra prosjektet:

Stikkord:

Utenlandsk arbeidskraft

Kommunikasjon

Språk

Kultur

Byggefeil

HMS

Arbeidsmiljø

Maktdistanse

Keywords:

Foreign labour

Communication

Language

Culture

Construction errors

HSE

Working Environment

Power distance

Forord:

Denne bacheloroppgaven er skrevet av Eirik Landsholm, Håvard Landsverk Grim og Morten Ianssen Mysen. Bacheloren er skrevet som en del av bachelorprogrammet Bygg og miljø ved Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet (NTNU), campus Kalvskinnet våren 2019. Alle studentene går retningen husbyggingsteknikk. Bacheloren tilsvarer 20 studiepoeng og det beregnes 500 arbeidstimer på hver student.

Ettersom vi alle går den samme studieretningen, ønsket vi å finne en oppgave innenfor de temaene vi har hatt gjennom forrige semester, og vi ønsket å finne noe som interesserte oss. Vi ønsket oss en oppgave som var aktuell og nyttig, som var tidsriktig og kunne relateres til dagens byggeplasser. Vi vurderte flere oppgaver, men etter samtale med ekstern og intern veileder kom vi fram til temaet flerkulturell byggeplass. Vi fikk mulighet til å skrive oppgaven med hjelp fra Consto AS. Etter flere runder med innsnevring av oppgaven, kom vi fram til hvordan oppgaven skulle utformes.

Vi ønsker å rette en stor takk til ekstern veileder Bjørn Aage Nibe ved Consto Nord AS for hjelp til problemstilling og veiledning i oppgaven. Vi vil også takke alle som stilte til intervju i Consto AS. Til slutt vil vi takke vår interne veileder Terje Kjetil Fossheim for god hjelp og veiledning.

Trondheim, 20.mai 2019



Eirik Landsholm



Håvard Landsverk Grim



Morten Ianssen Mysen

Sammendrag

Den økende arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa siden EU- utvidelsen i 2004, førte til en større bruk av utenlandsk arbeidskraft på norske byggeplasser. I dag jobber det 42.556 arbeidsinnvandrere i byggebransjen, der 27.853 av disse kommer fra Polen. Østeuropeere er derfor den gruppen oppgaven fokuserer mest på. Ved bruk av kvalitative undersøkelser, har det blitt kartlagt hvordan flerkulturell arbeidskraft påvirker arbeidet på norske byggeplasser, og hvilke utfordringer og muligheter som følger med dette. Med hjelp av Consto AS, er det gjennomført intervjuer med 12 ulike informanter som har svart på spørsmål om underliggende temaer som språk, kultur, arbeidsmiljø, kontraktssituasjon og HMS. I drøftingen vår har vi også diskutert mulighetene for å forbedre dagens situasjon.

På byggeplassen blir engelsk som regel brukt som felles språk for de norske og utenlandske håndverkerne. Mange av de norske informantene mente at språkkunnskapene var noe lavere hos de utenlandske håndverkerne enn hos de norske, og mente at dette kunne skape utfordringer. Men dette er ingen av partenes morsmål, og ofte kunne engelsken være dårlig på begge sider. En vanlig praksis på mange byggeplasser, er å ha én i hvert arbeidslag som snakker tilstrekkelig norsk eller engelsk for å kunne kommunisere med ledelsen, og videreføre viktige beskjeder til håndverkerne på sitt morsmål.

Det er ikke alltid man kan gå gjennom arbeidslagets mest språkkyndige. Flere av informantene som jobber som leder pekte på forskjellen med å gi instruksjoner og beskjeder til nordmenn, kontra de utenlandske håndverkerne. En informant følte de utenlandske arbeiderne hadde en forventning om at han som leder skulle si *«gjør det sånn, ingen spørsmål, sett i gang.»*. Dette henger sammen med forskjellen i maktdistanse mellom Norge og de østeuropeiske landene. Der nordmennene er vant til en flater modell som er åpen for innspill og tilbakemeldinger til ledelsen, er håndverkerne fra Øst-Europa mer vant til en autoritær og direkte lederstil.

Mange av informantene, både av de norske lederne og de utenlandske håndverkerne, snakket om den kjente «ja,ja» problematikken, og hvordan dette skapte mye frustrasjon for mellomlederne. De utenlandske håndverkerne har en tendens til å svare «ja,ja» når de får presentert en oppgave fra en leder, uansett om de ikke har forstått hva som skal gjøres eller ikke. Det kan være flere grunner til dette. De utenlandske håndverkerne kan være redde for å vise at de ikke forstår oppgaven som blir gitt, og frykten for å miste jobben ble trukket fram av enkelte informanter.

HMS-arbeidet til de utenlandske håndverkerne ble beskrevet som noe dårligere, sammenlignet med hos de norske. Det virker som at fokuset på dette ikke står like sterkt i Øst-Europa, hverken i loven eller i byggekulturen. Når de utenlandske håndverkerne kommer til Norge, kan det ta lang tid før de er kjent med byggeplassens normer og regler knyttet til dette. Det ble òg dratt frem av flere informanter at dette er noe som blir bedre over tid, og at det virket som at gode rollemodeller var noe som hjalp. En polsk informant mente at HMS-fokuset hjemme i Polen hadde blitt bedre på grunn av at de polske arbeiderne returnerer, og stiller strengere krav til arbeidsgiveren sin.

Et viktig skille hos de utenlandske håndverkerne, er skillet mellom fast ansatt og innleid arbeidskraft. Mange av utfordringene som er nevnt over, ser vi er sterkere hos de utenlandske håndverkerne som er leid inn via bemanningsbyrå. Dette kan komme av at de mest sannsynlig kan språket dårligere, har mindre erfaring fra den norske byggebransjen, og derfor ikke har blitt fast ansatt. Men det kan òg komme av at innleide har en større jobbusikkerhet, og med det får andre insentiver og et annet press for å prestere.

Tilslutt har vi valgt å nevne noen av oppgavens viktigste og mest dekkende momenter:

- ❖ Språk er dratt frem som hovedproblemet av nesten alle, og mangelen på språkkunnskaper skaper eller forsterker mange av de andre utfordringene.
- ❖ En større frykt for å miste jobben, sammen med en større maktdistanse, er med på å skape en del uønsket atferd, som «ja,ja»-problematikken og dårligere kommunikasjon mellom ledelsen og de utenlandske innleide håndverkerne.
- ❖ Ved mange av utfordringene spiller skillet mellom fast ansatt og innleid en stor rolle.
- ❖ De fleste synes det går relativt fint, og mener det ikke skaper veldig store utfordringer.
- ❖ Det har blitt bedre de siste årene, særlig rundt språk, med krav om gode språkkunnskaper til minst én i arbeidslaget, samt bedre engelskkunnskaper blant de unge. Denne utviklingen vil antageligvis fortsette, med enda bedre engelskkunnskaper.

Abstract

The increasing labour migration from Eastern Europe since the EU-expansion of 2004, led to more extensive use of foreign labour on Norwegian construction sites. Today, 42.556 migrant workers are employed in the construction industry, which of 27.853 are Polish. Because of this, Eastern Europeans are our main focus. We have researched how multicultural labour affect Norwegian construction sites, and what challenges and opportunities it creates. With the help of Consto Nord AS, we have conducted interviews with 12 different informants, who've answered questions concerning themes such as language, culture, working environment, contract situation and HSE. We have also discussed possibilities to improve today's situation.

The common language for the Norwegian and foreign craftsmen on the construction site is English. Several Norwegian craftsmen said the foreigner's language skills was poor, and claimed that this could create challenges. English is not anyone's mother tongue, and very often, the English could be bad from both ends. A common practice on many construction sites, is to have one person in each team that speaks sufficient Norwegian or English that can communicate with the management, and then pass the messages on to the team on their own language.

The management cannot always go through the team's interpreter. Several of our informants that worked as a leader pointed out the difference in giving instructions and messages to the Norwegian workers, compared to the foreigners. One informant felt that the foreign craftsmen had an expectation of how he as a leader should command: "do it this way, no questions, get to work". This is interrelated with the power gap difference between Norway and the Eastern European countries. As the Norwegians are used to a flat working structure that allows questions and feedbacks to the management, the craftsmen from Eastern Europe are used to a leadership with more authority and direct orders.

Among both leaders and craftsmen, many informants spoke of the well-known "yes,yes"-problem, and how this created frustration for the middle managers. The foreign craftsmen often answer "yes, yes" when presented with a task from a manager, whether they've understood the task or not. There can be several reasons for this. They can be afraid to reveal they do not understand the task they've been given, and a fear of losing their job was highlighted by some informants.

The foreign craftsmen was described as less concerned with HSE, compared to the Norwegians. It seems there is less focus on HSE in Eastern Europe, both in law and culture.

After arriving in Norway, it can take considerable amounts of time to become familiar with the construction sites norms and rules. It was also pointed out by several informants, that HSE improves in time, and good role models helped. A Polish informant thought there had been an increased focus on HSE in Poland, due to workers returning from work in other countries demanding it.

An important difference separating the foreign craftsmen, is the difference between full time employees and hired labour. Many challenges that are mentioned above, occur stronger for the foreign craftsmen that are hired by staffing agencies. The reason for this, might be their lack of language skills, less experience from the Norwegian construction industry, which is important when you want a full time job. Another reason could be that the hired labour will experience more job insecurity, and will for that reason get different incentives for work and a higher pressure to perform.

Finally, we want to present this bachelor thesis's most important and covering aspects:

- ❖ Language is mentioned by most as the main challenge, and the lack of this creates or enlarges a lot of the other challenges.
- ❖ A greater fear of losing the job, alongside the bigger power gap, contributes to create unwanted behavior, like the “yes,yes” problem, and bad communication between the management and the foreign hired in craftsmen.
- ❖ Most informants think it works relatively well, and don't create too big of a challenge
- ❖ Things have improved over the last few years, especially in regards to language, with demands of good language skills from least one in every team, and improving English knowledge amongst the younger generation. This development will probably continue, with even better English skills.

Innhold

Problem definering/prosjektbeskrivelse og resultatmål	iii
Forord:	v
Sammendrag	vi
Abstract	viii
Innhold.....	xi
Figurliste.....	xv
1. Innledning.....	1
1.1. Formål/bakgrunn.....	1
1.2. Problemstilling.....	1
1.3. Avgrensing/begrensing.....	1
2. Metode.....	2
2.1. Hva er metode?	2
2.2. Forberedelse.....	2
2.2.1. Vårt valg av metode	2
2.2.2. Litteraturstudier	3
2.3. Forskningsprosessen	3
2.3.1. Intervjuprosess.....	3
2.3.2. Behandling av data.....	5
2.3.3. Kvalitet på data	5
2.3.4. Tolkning	5
2.4. Styrker og svakheter ved intervjumetoden	6
2.4.1. Svakheter.....	6
2.4.2. Styrker	7
3. Teorigrunnlag	8

3.1.	Arbeidsinnvandring og mangelen på arbeidskraft	8
3.2.	Språk	9
3.3.	Kultur	11
3.4.	Motivasjon	12
3.5.	Miljø	14
3.6.	Ferdighetsnivå	14
3.7.	HMS	14
3.7.1.	HMS - Lover	15
3.7.2.	Utenlandsk HMS	16
4.	Empiri	18
4.1.	Utenlandske håndverkere	18
4.1.1.	Bakgrunn	18
4.1.2.	Språk	18
4.1.3.	Kultur	20
4.1.4.	HMS	21
4.1.5.	Motivasjon	22
4.1.6.	Miljø	23
4.1.7.	Ferdigheter	23
4.1.8.	Kontraktssituasjon	24
4.2.	Norske håndverkere	26
4.2.1.	Bakgrunn	26
4.2.2.	Språk	26
4.2.3.	Kultur	27
4.2.4.	HMS	29
4.2.5.	Motivasjon	30
4.2.6.	Miljø	30
4.2.7.	Ferdigheter	31

4.2.8.	Kontraktssituasjon.....	31
4.3.	Leder	33
4.3.1.	Bakgrunn	33
4.3.2.	Språk	33
4.3.3.	Kultur	36
4.3.4.	HMS	39
4.3.5.	Motivasjon.....	40
4.3.6.	Miljø.....	41
4.3.7.	Ferdighetsnivå.....	44
4.3.8.	Kontraktssituasjon.....	44
4.3.9.	Økonomi.....	46
5.	Resultat og analyse.....	48
5.1.	Språk	48
5.2.	Kultur	50
5.3.	HMS	52
5.4.	Miljø.....	53
5.5.	Motivasjon.....	54
5.6.	Ferdighetsnivå.....	55
5.7.	Kontraktssituasjon.....	55
6.	Drøfting og konklusjon	57
6.1.	Drøfting av metode	57
6.2.	Drøfting av oppgaven.....	58
6.2.1.	Språk	58
6.2.2.	Kultur	58
6.2.3.	HMS	59
6.2.4.	Ansettelsesforhold.....	60
6.3.	Mulige tiltak	61

6.4. Forskning og utvikling	64
7. Referanser.....	65
8. Vedlegg	68
Vedlegg 1: Populærvitenskapelig artikkel.....	
Vedlegg 2: Plakat	
Vedlegg 3: Intervju med leder 1.....	
Vedlegg 4: Intervju med leder 2.....	
Vedlegg 5: Intervju med leder 3.....	
Vedlegg 6: Intervju med leder 4.....	
Vedlegg 7: Intervju med leder 5 og 6	
Vedlegg 8: Intervju med norsk håndverker 1.....	
Vedlegg 9: Intervju med norsk håndverker 2.....	
Vedlegg 10: Intervju med norsk håndverker 3.....	
Vedlegg 11: Intervju med utenlandsk håndverker 1.....	
Vedlegg 12: Intervju med utenlandsk håndverker 2.....	
Vedlegg 13: Intervju med utenlandsk håndverker 3.....	
Vedlegg 14: Intervjuguide – leder.....	
Vedlegg 15: Intervjuguide – Norsk håndverker.....	
Vedlegg 16: Intervjuguide – Foreign craftsman	

Figurliste

Figur 1 – Andel elever ved bygg-anleggsteknikk (8).....	8
Figur 2 – Nettoinnvandring, EU-land i Øst-Europa (10)	9
Figur 3, Språkkunnskaper blant hhv. fast ansatte (n=679) og innleide (n=529) utenlandske arbeidstakere (SINTEF) (14)	10
<i>Figur 4 – PDI Norge og Polen</i>	11
Figur 5 - Gjennomsnittlig brutto årsinntekt i Polen og i Norge etter bransje i 2008 (Euro) (19)12	
Figur 6 - kommer polakkene til å flytte tilbake til Polen?(19)	12
Figur 7 - Prosentandel som opplever jobbusikkerhet, i Norge,	13
Figur 8 – Arbeidsmiljøeksponering (23)	17
Figur 9 – Helseutfall (23)	17
Figur 10, Språkkunnskaper blant hhv. fast ansatte (n=679) og innleide (n=529) utenlandske arbeidstakere (SINTEF) (14)	49
Figur 11, Grad av enighet i påstand om at det å lede utenlandske arbeidere krever mer av ledelsen (SINTEF) n=620 (14)	50

1. Innledning

1.1. Formål/bakgrunn

I 2004 og 2007 kom utvidelsen av EU som gjorde at borgere fra ti land i Øst-Europa fikk tilgang til jobbmarkedet i Norge. Med et lønnsnivå opptil 8 ganger større i Norge enn mange av landene, gjorde det Norge til attraktivt land for arbeidsinnvandring, spesielt i bygg- og anleggsnæringen. Fra 2005 og fram til 2012 økte antallet sysselsatte i denne næringen fra 120 000 til over 200 000. Dette ga en økning på over 80 000, hvor nesten tre fjerdedeler av disse hovedsakelig var fra Øst- og Sentraleuropa.(1) Dette skaper grunnlaget for oppgavens fokusområde som vil være utenlandsk arbeidskraft fra Øst-Europa.

Denne undersøkende oppgaven skal ta utgangspunkt i egne studier. Det vil si undersøkelser gjort av oss i form av kvalitative intervjuer med Consto AS. Oppgaven har som formål å kartlegge hvordan flerkulturell arbeidskraft påvirker arbeidet på norske byggeplasser. Her vil vi se på utfordringer og muligheter knyttet til blant annet språk, kultur og miljø. Vi ønsker å lære mer om arbeidsforhold på byggeplass, og dynamikkene som foregår i et slikt hierarki.

Consto AS er et landsdekkende nordnorsk entreprenørkonsern, med lokal tilhørighet over hele Norge og i Sverige. Consto ble etablert i 2006 og har vokst til å bli en av Norges ledende entreprenører og var i 2017 Norges syvende største entreprenør. Consto Nord AS er en undervirksomhet i konsernet Consto AS

1.2. Problemstilling

Hensikten med oppgaven vår er å se på virkningen flerkulturell arbeidskraft har på norske byggeplasser. Ut ifra dette har vi definert disse problemstillinger til oppgaven.

- Hvordan fungerer bruken av utenlandsk arbeidskraft på norske byggeplasser i dag?
- Hvilke utfordringer følger med bruken av utenlandsk arbeidskraft på norske byggeplasser?
- Hvilke tiltak for forbedring er aktuelle ved bruk av utenlandsk arbeidskraft?

1.3. Avgrensning/begrensing

I utgangspunktet er dette en kartleggingsoppgave. Vi var usikre på hva som ville komme fram under intervjuene, så oppsettet ble gradvis til underveis. Vi hadde allikevel pekt oss ut viktige punkter på forhånd, slik som språk, kultur og arbeidsmiljø. Oppgaven vår ble dermed ganske stor, og det ble derfor viktig å begrense mengden. Først og fremst, gav den kvalitative metoden

vår veldig bred informasjon som var basert på mye erfaringer. Dersom vi hadde tatt i bruk lengre spørreundersøkelser i tillegg, med mer konkrete forskningsspørsmål, ville vi hatt mye mer data å sammenligne med det vi lærte i intervjuprosessen og under litteraturstudiene. Men for å hindre at arbeidsmengden ble for stor, valgte vi å begrense oss til kun intervjuer. De spørreundersøkelsene vi har tatt i bruk er derfor hentet fra andre kilder.

En annen avgrensning vi gjorde ble bestemt under litteraturstudie fasen, da vi så at mesteparten av tidligere forskning var om østeuropeisk arbeidsinnvandring. I tillegg var det de østeuropeiske håndverkerne som ga oss mest relevante, nyttige og utfyllende svar. Vi avgrenset derfor oppgaven til å hovedsakelig fokusere på håndverkere fra Øst-Europa når vi sammenlignet data.

2. Metode

I dette avsnittet skal vi legge fram hva metode er, hvordan vi har valgt å benytte dette i vår oppgave, samt ulike begreper som tilhører forskningsmetoden. Det inneholder også en begrunnelse på vårt valg av samfunnsvitenskapelig metode og hvorfor vi mener at dette passer vår oppgave. I tillegg vil det være en beskrivelse av hvordan vi har jobbet med intervjuer, analyser av disse og tolkning av resultatene. Til slutt gjennomgår vi en analyse av kvaliteten på metoden vi har valgt.

2.1. Hva er metode?

«Å bruke en metode, av det greske ordet methodos, betyr å følge en bestemt vei mot et mål». (2, s.29) En samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan man kan skal kunne skaffe informasjon, analysere og tolke data som omhandler den sosiale virkeligheten. Alt dette utgjør en sentral del av empirisk forskning. Tre grunnleggende kjennetegn ved metode er systematikk, grundighet og åpenhet. Det påpeker viktigheten med å lære seg hvordan man systematisk kan undersøke om at antakelser vi har om samfunnet stemmer overens med virkelighet.

2.2. Forberedelse

2.2.1. Vårt valg av metode

Vårt valg av metode er basert på behov, tidsperspektiv og hvilke muligheter de ulike forskningsmetodene gir. Ut ifra dette valgte vår gruppe en kvalitativ forskningsmetode. Vi diskuterte hvilke spørsmål vi har behov for å besvare, og hvilke som kan gi et grunnlag for å trekke ut synspunkter som kan sammenlignes med tidligere forskning. Dette ledet oss fram til et sett med spørsmål, hvor intervjuobjektet skulle ha mulighet til å utbrodere svarene med sine

meninger og erfaringer. Vi hadde lite erfaring fra byggeplass og byggebransjen generelt, så det ble viktig å holde lengre samtaler med intervjuobjektene for å få et større innblikk og tyngde til å kunne skrive om temaet.

2.2.2. Litteraturstudier

Før vi startet med utviklingen av intervjuguider, brukte vi god tid til å lese mye ulik litteratur innenfor tema som byggefeil, utenlandsk arbeidskraft og kommunikasjon. Selve temaet er et fenomen i byggebransjen som fikk en stort oppsving etter at EØS-avtalene kom i 2004. Dette gjør at temaet fremdeles er ganske nytt og det finnes ikke så veldig mye forskning på dette fra før. Noen har imidlertid skrevet en god del om tematikken, for eksempel enkelte fra FAFO, SINTEF og SSB, og disse er derfor blitt godt brukt. Det finnes også noe forskning på for eksempel polsk, men dette er ofte ikke oversatt til engelsk eller norsk.

2.3. Forskningsprosessen

2.3.1. Intervjuprosess

I starten av prosessen ønsket vi i samråd med ekstern veileder, å kunne inkludere flere bedrifter enn oppdragsgiveren. Dette var ønskelig for å kunne få flere intervjuer som kunne reflektere byggebransjen bredere med ulike utgangspunkt for intervjuobjektene. Det ville også økt graden av anonymitet, ved at færre av intervjuobjektene hadde kjent til hverandre. Vi sendte ut mail med informasjon angående oppgaven vår, målsettinger, og forespørsel om bedriftene ønsket og hadde mulighet til å stille med noen intervjuobjekter. Denne mailen ble sendt til fire landsdekkende firma som også har virksomhet i Trondheimsområdet. Mailen ble også sendt til vår oppdragsgivers kontaktperson i Trondheim, Rune Haugen.

Av de fire store firmaene fikk vi følgende svar:

- Et firma fremstår som de ikke ønsker å uttale seg om tematikken. De svarer unnvikende og at dette ikke er et problem hos dem, og svarer heller ikke på påfølgende oppfølgingsspørsmål om hva de har gjort eller hvorfor de tror at det ikke er utfordringer rundt dette.
- To av firmaene har ikke besvart henvendelsene, ei heller etter purring om svar fra dem.
- Et av firmaene har besvart henvendelsen, men hadde på det tidspunktet ikke kapasitet til å kunne hjelpe til på flere bachelor-/masteroppgaver.

Det kan selvfølgelig være et spørsmål om kapasitet og mangel på tid som ligger til grunn for svarene, eller mangelen på svar, vi fikk. Temaet er imidlertid noe betent i byggebransjen, og det kan sees på som en risiko å uttale seg om det. Det er lett å trække feil, og det kan føre til

dårligere image for bedriften og bransjen. Våre veiledere, som har mange års erfaring i byggebransjen, mente heller ikke det var overraskende at responsen var såpass laber rundt denne tematikken.

Hos vår oppdragsgiver ble vi tildelt tre ulike prosjekt, hvor vi fikk mulighet til å intervju 12 ulike intervjuobjekter med ulike stillinger. Prosjektene er av litt forskjellig størrelse med administrasjoner som varierer fra rundt 4 til 10 personer. Alle prosjektene benytter seg av utenlandske underentreprenører og to av prosjektene har også egne ansatte med utenlandsk bakgrunn. Vi ønsket å intervju et bredt spekter av ansatte, fra ledere til håndverkere, norske og utenlandske. Dette for å få flest mulig forskjellige perspektiver.

Vi fikk tildelt totalt 12 intervjuobjekter med følgende bakgrunn:

- Administrasjon:
 - Prosjektleder
 - Anleggsleder
 - Formenn/BAS
- Håndverkere:
 - Utenlandske som snakker norsk
 - Utenlandske som snakker engelsk
 - Norske

På forhånd av intervjuene ble intervjuguide sendt ut til de prosjektene hvor intervjuobjektene jobbet. Dette ga da intervjuobjektene mulighet til å forberede seg til intervjuet, men vi så gjennom runden med intervju at det var kun noen av lederne som hadde lest gjennom spørsmålene på forhånd. Allikevel brukte vi denne guiden under intervjuene slik at vi kunne forsikre oss om at alle fikk de samme spørsmålene og heller tok oss lengre tid under intervjuene slik at intervjuobjektene fikk tid til å reflektere over spørsmålene. I hovedsak er alle spørsmålene designet slik at det skal være mulig for intervjuobjektet å gi sin egen utbrodering av svarene sine. Vi bruker noen av spørsmålene til å få korte svar slik at vi kan kartlegge for eksempel erfaring, stilling og for å kunne få bekreftet påstander.

Det var i stor grad viktig for oss å holde oss til guiden slik at alle intervjuene ble gjennomført med relativt de samme rammene. Ved å stille de samme spørsmålene, er det lettere å sammenligne svarene med hverandre, og deretter med tidligere funn fra forskningen. I tillegg kan vi trekke ut flere sitater fra samme spørsmål som da gir grunnlag for en diskusjon rundt temaer og dermed bygge opp oppgaven.

Under selve intervjuet hadde vi bestemt på forhånd at Morten skulle lede intervjuene, mens Eirik og Håvard førte notater og kunne observere intervjuobjektene. For å holde flyt i samtalen hjalp vi også til med oppfølgings spørsmål slik at vi sikret oss om at alle fikk en rett oppfatning av svaret. To av intervjuene ble holdt gjennom Skype. Dette endret ikke måten intervjuene ble gjennomført på, men det gjorde at vi mistet dimensjonen man får ved å sitte i samme rom som den man snakker med. Dette gjorde det vanskeligere å plukke opp signaler man gjerne sender gjennom kroppsspråk, og det var lettere å misforstå motparten. Ved ikke å møte intervjuobjektet ansikt til ansikt følte vi også at det ble mindre flyt i samtalen, og at relasjonen og tilliten ikke ble den samme. Det ble mer et intervju enn en samtale, sammenlignet med de andre intervjuene.

2.3.2. Behandling av data

Alle intervjuobjektene godtok at intervjuene ble tatt opp ved bruk av lydopptaker. Dette gjorde at vi enkelt kunne transkribere alle intervjuene om til tekst. Data til oppgaven blir en blanding av både primærdata og sekundære datakilder. Primærdata er da intervjuene som er data vi selv har samlet inn, mens de sekundære datakildene vil i stor grad være SSB, FAFO og SINTEF.

2.3.3. Kvalitet på data

Kvaliteten på dataene har vært varierende. Noen av intervjuobjektene har vært vanskelige å få ordentlige svar fra og vi opplevde flere ganger at det ble valgt «letteste vei» med å svare for eksempel «nei» om det var stilt spørsmål om erfaringer o.l. De sekundære dataene som blir brukt i oppgaven oppfatter vi som kilder med høy reliabilitet, da disse er seriøse aktører innenfor sine fagfelt.

2.3.4. Tolkning

Vi valgte å dele opp oppgaven ved å fokusere på 7 kategorier. Dermed kunne vi kategorisere delene av intervjuene slik at vi i empirien kunne ta for oss hver enkelt kategori og enklere sammenligne teorien opp mot de empiriske resultatene i analysedelen. I analysen tar vi for oss hvilke likheter og ulikheter vi finner mellom det teorigrunnet som finnes om temaet, og de faktiske funnene vi gjorde gjennom intervjuene.

2.4. Styrker og svakheter ved intervjuetoden.

2.4.1. Svakheter

Ulemper med slike intervjuer kan være mange. En av de viktigste faktorene er at slike intervjuer er tidkrevende både for informanter og for forskerne. Man har begrensinger på tid, noe som gjør at utvalget informanter ikke blir enormt, og hver informant som blir valgt har stor betydning for hvilke svar som blir kartlagt, og dermed påvirker forskningen.

Når man setter opp spørsmål på forhånd, som i en intervjuguide, er det lett at disse er formet på bakgrunn av hva man ønsker og tror man skal finne. Dersom man ikke er oppmerksom på dette, kan det føre til at man stiller tilleggs-/oppfølgingsspørsmål farget av disse oppfatningene, og man kan miste noe av synsvinkelen til intervjuobjektet. Informanten kan også få følelsen av det som kalles for sosial ønskverdighet. «Sosial ønskverdighet innebærer en tendens til å svare i henhold til hva respondenten mener er sosialt akseptabel atferd, og til ikke å rapportere ufordelaktig informasjon om seg selv.»(3) Informanten kan da føle et press til å gi svar som vil være sosialt akseptert i samfunnet både med tanke på egne omtale, men også firmaets omtale.

Dette bringer oss over til dette med anonymitet. Med Consto som eneste bedrift, og kun 12 forskjellige informanter, igjen delt inn i ledere og håndverkere, norske og utenlandske, kan det være vanskelig å skjule anonymiteten til intervjuobjektene på en sikker måte. Når intervjuene i tillegg ble gjennomført på byggeplass, med unntak av to skypeintervju, kan nok mange føle at de andre på arbeidsplassen kan tenke seg fram til hvem som sa hva. Dette kan ha bidratt til mindre ærlig svar, hvor særlig synspunkter som omtaler andre negativt kan bli færre.

Et annet problem vi fikk oppleve under intervjuene var språket. I intervjuene med utenlandske arbeidere hadde det hjulpet å intervjuer dem på deres morsmål, istedenfor engelsk eller norsk. Noen behersket norsk eller engelsk bedre enn andre, men uansett ville et felles språk gjort det lettere å være trygg på at man forstår spørsmålene, og intervjuobjektene ville kunne svare mer presist og uten misforståelser. Med felles språk vil man kunne føle at man har mer til felles med personen man snakker med, mer lik kultur og bakgrunn, noe som ville kunne bidratt til at det bygges en større tillitt mellom personene og det vil være lettere å åpne seg. Den polske forskeren Wojciech Nowiak hevder og at «polakker i Norge er skeptiske til å snakke åpent med andre enn polakker».(4)

2.4.2. Styrker

Kvalitative intervjuer gir ofte godt grunnlag for å få frem tydelige erfaringer fra bransjen og man har mulighet til å få et helhetlig bilde i motsetning til ved kvantitative intervjuer. Det er mulig å få flere utfyllende svar, samtidig som man får en sterkere relasjon med intervjuobjektene ved en lengre samtale.

Muligheten for oppfølgingsspørsmål er en av styrkene ved intervjuformen. Da kan vi under intervjuet få avklart hele historien rundt det som intervjuobjektene legger frem, slik at når vi skal analysere dataene senere kan vi være sikre på at vi har alle detaljene som vi har bruk for. Under intervjuene sikrer vi oss også om at intervjuobjektene forstår spørsmålene som blir stilt og de kan stille spørsmål tilbake dersom det skulle være uklarheter eller noe annet. I en kvantitativ undersøkelse vil derimot intervjuobjektene få spørsmålene utlevert på papir, og vi ville ikke vært til stede.

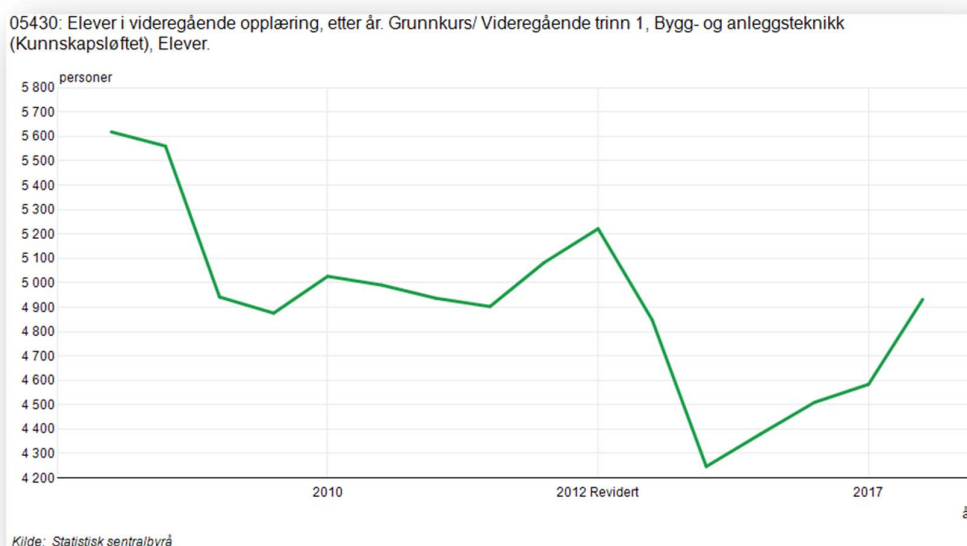
Ved tilstedeværelse under intervjuet har vi som intervjuer også mulighet til å lese kroppsspråket til intervjuobjektene. Det vil da bli lettere å tolke svarene slik de er ment.

3. Teorigrunnlag

3.1. Arbeidsinnvandring og mangelen på arbeidskraft

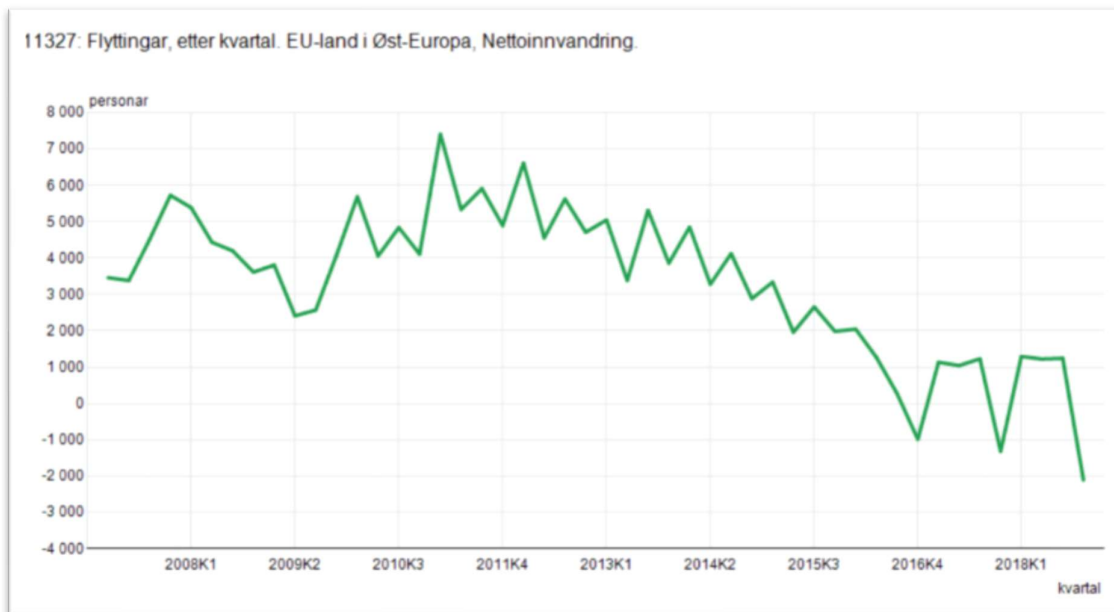
Arbeidsinnvandring er langt fra ukjent i Norge. I dag bor det over 200.000 offisielle arbeidsinnvandrere og polakkene utgjør den største innvandrerguppen. (5) Det er registrert cirka 100.000 polske innvandrere og to tredeler av de er menn.(4) SSB sine tall fra 2018, viser at det jobber 42.556 (6) arbeidsinnvandrere i byggebransjen, der 27.853 (6) av disse kommer fra Polen. Med utgangspunkt i dette har vi valgt å fokusere hovedsakelig på håndverkere fra de østeuropeiske landene når vi sammenligner data.

Tømreryrket har opplevd en nedgang de siste årene. Denne yrkesgruppen har ifølge NAVs bedriftsundersøkelse i 2018 et underskudd på 4900 personer i hele landet, der det største underskuddet er i Nord-Norge.(7) Det kan være flere årsaker til denne mangelen. Man ser blant annet en nedgang i antall søkere og plasser på videregående skoler som tilbyr yrkesutdanning.



Figur 1 – Andel elever ved bygg-anleggsteknikk (8)

Det tilbys også færre lærlingplasser enn optimalt, og i dag står 17% av elevene i bygg og anleggsbransjen uten lærlingplass. (9) Kompetansebehovsutvalget (KBU), som presenterer Norges faglige behov for kompetanse, hevder at noe av mangelen på tømrere og snekkere også kan forklares ved en reduksjon av nettoinnvandringen fra Øst-Europa de siste årene.(9) Figuren under viser denne tendensen med redusert nettoinnvandring de siste årene.



Figur 2 – Nettoinnvandring, EU-land i Øst-Europa (10)

3.2. Språk

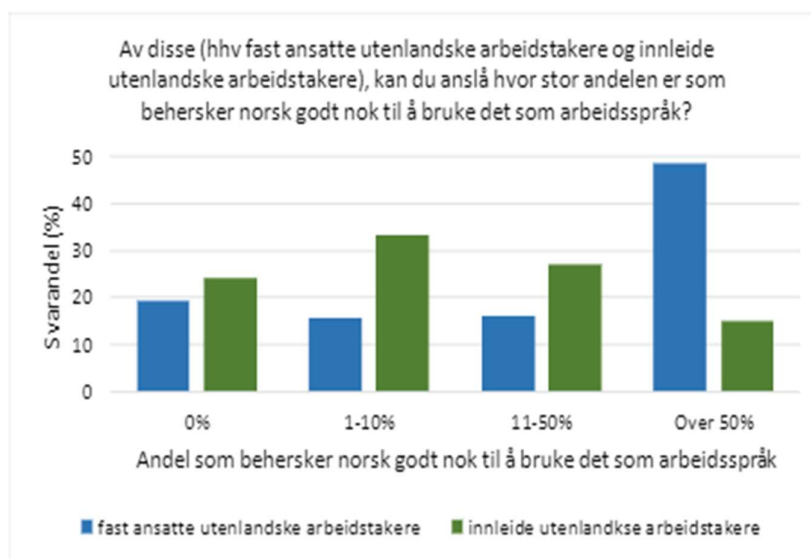
Språk er kritisk i enhver kommunikasjonsform. Norsk er et språk som kan være vanskelig å lære seg, og det kan være en veldig krevende prosess for arbeidsinnvandrere. Samtidig er det kanskje den viktigste forutsetningen for å lykkes i arbeidet. Det er faktisk slik at arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS-området er pliktig til å gjennomføre 300 timers norskopplæring for å få oppholdstillatelse. Dette er utgifter som må dekkes av arbeidsgiver eller søkeren selv.(11) Arbeidsinnvandrere fra de “nye” EU landene, som inkluderer mange østeuropeiske land (Kypros, Tsjekkia, Estland, Ungarn, Latvia, Litauen, Malta, Polen, Slovakia, Slovenia), er imidlertid ikke nødt til å gjennomføre norskopplæring.(11) Det er i utgangspunktet arbeidsgivers ansvar å sørge for at arbeiderne får nødvendig norskopplæring, men det er svært få bedrifter som gjør dette.(11) Consto stiller krav til språkferdighetene til sine arbeidsledere/BASèr, og dette er et tiltak mange bedrifter gjør for å møte denne utfordringen.

Der mange utenlandske arbeidere ikke kan norsk, kan engelsk fungere godt som et felles språk. Men engelskopplæringen i Polen, hvor flesteparten av byggebransjens utenlandske arbeidere kommer fra, står ikke like sterkt som i for eksempel Norge. I 2006 mente 29 prosent av polakker at de kunne føre en samtale på engelsk. (12) I mange år var det nemlig russisk som hadde den dominerende posisjonen blant fremmedspråk. Helt fram til 1989 var det obligatorisk å lære russisk på polske skoler,(12) men engelsk har imidlertid siden den gang har fått en oppsving, og det har blitt det mest populære fremmedspråket i polsk undervisning. Fra 2009 ble

det innført i Polen at det velges ett fremmedspråk fra første klasse og ett til fra syvende klasse. Hvilket fremmedspråk man ønsker å lære er valgfritt, men engelsk er nå det mest populære og er stadig voksende. I 2012 lærte 89 prosent av polske elever engelsk (12) og det er derfor naturlig å tro at engelskkunnskaper og alder korrelerer. Dette kan gjøre at kommunikasjonsproblemene mellom nordmenn og arbeidsinnvandrere fra Polen vil bli mindre med tiden.

En konsekvens av at de yngre polakkene snakker bedre engelsk enn de eldre, er at de unge polske håndverkerne i noen tilfeller blir satt til å lede de eldre, mer erfarne håndverkerne som lærte russisk på skolen. Dette passer dårlig inn med det polske interne hierarkiet i arbeidslagene, hvor den eldste og mest erfarne som regel tar lederrollen.(13)

I SINTEF sin rapport om temaet, undersøkte de språkkunnskapene til de fast ansatte utenlandske håndverkerne og de innleide utenlandske håndverkerne. Diagrammet under viser derfor andelen av disse som behersker språket godt nok til å kunne bruke det som arbeidsspråk. Det forteller oss at de som er fast ansatt har betydelig bedre språkkunnskaper enn de som er innleid.



Figur 3, Språkkunnskaper blant hhv. fast ansatte (n=679) og innleide (n=529) utenlandske arbeidstakere (SINTEF) (14)

I arbeidsmiljøloven paragraf §4-2, Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling, skal “arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.”(15) I praksis betyr det at arbeidsgiver plikter å gi grundig nok tilrettelegging uansett om man kan kommunisere på samme språk eller ikke.

3.3. Kultur

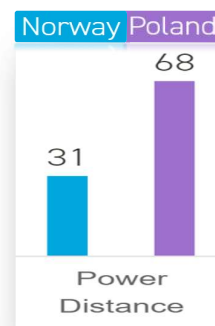
I denne oppgaven er kultur noe som går igjen flere ganger og som ofte knyttes opp mot arbeid, verdier og holdninger. Arbeidskultur varierer på lik linje som med all annen type kultur, og er kanskje en av de største forskjellene for utenlandske arbeidere som kommer til Norge. Stor innflytelse for håndverkerne og flat organisatorisk struktur er noe som kjennetegner den norske modellen, og er nok enda mer aktuell i byggebransjen enn i andre næringer. For nyansatte i en bedrift kan det ta tid før man er kjent med organisasjonskulturen, og man har tilpasset seg arbeidshverdagen og bedriftens normer og verdier. Norske arbeidstakere har høy selvstendighet med tanke på hva som skal gjøres og hvordan det skal gjennomføres.(16) Tor Grennes, Førsteamanuensis ved BI sier til Teknisk Ukeblad i 2012:

For eksempel når en leder sier til sine utenlandske medarbeidere «se hva du kan gjøre med det», kan de fort bli usikre på hva det egentlig er de skal gjøre. I andre kulturer, for eksempel i Øst-Europa, er det mer vanlig med klare ordre og lite frihet til å definere oppgaver selv. Derfor kan norske ledere fremstå som svært utydelige overfor dem som er vant med en annen arbeidsstruktur.

(17)

En av de største kulturforskjellene mellom en nordmann og en håndverker fra Øst-Europa er nettopp dette med frihet til å definere oppgaver. I Øst-Europa har håndverkerne større respekt overfor lederen sin, og kan ofte velge å følge hans eller hennes retningslinjer uten videre spørsmål, til forskjell fra en norsk håndverker. Her er kommunikasjonsstrukturen mellom håndverker og leder vesentlig flatere og innspill fra håndverkerne blir hørt.(14)

Ser man på makt-distansen mellom arbeidstaker og leder i en organisasjon i forskjellige land, ser man store forskjeller fra Norge og Polen. PDI (Power Distance Index) er en indeks som på en skala fra 1-120 forklarer hvordan medlemmer i et samfunn forventer og godtar at makt er ulikt fordelt, hvor hierarkisk det er. Polen scoret 68 poeng, noe som sammen med Frankrike er høyest av de europeiske landene som er representert i undersøkelsen. Norge scoret derimot 31, mindre enn halvparten og blant de laveste i verden.(18) Det vil si at makt-distansen i Norge er mye mindre enn i Polen, og at en norsk arbeidstaker i utgangspunktet vil ha en lavere terskel for å “si imot” eller komme med andre innspill til sjefen sin.



Figur 4 – PDI Norge og Polen

Etter en tid vil sannsynligvis en av gruppene tilpasse seg den andre. Den østeuropeiske arbeideren innretter seg etter en flatere struktur, eller den norske lederen påtar en mer østeuropeisk lederstil. Det første vil som regel skje med tiden, men ofte vil også lederstilen endres. I en artikkel av Haakestad og Friberg har norske ledere beskrevet at de da tar i bruk en mer autoritær og direkte lederstil.(13) Det er en vanlig oppfatning at østeuropeere ikke sier ifra om de ikke forstår, så det blir viktig for en leder å være helt sikker på at de faktisk har forstått. Artikkelen hevder videre at mange østeuropeiske igjen klagde på for stor grad av mikroledelse fra sine norske sjef, og vitset om hvordan det var to norske sjefer for hver polsk arbeider. (13)

3.4. Motivasjon

Differansen i lønnsnivå og arbeidsledighet mellom Norge og Polen er stor. Under ser man en tabell som viser gjennomsnittlig brutto årsinntekt i Polen og i Norge i 2008: n=501 (Euro)

	Industriproduksjon	Bygg og anlegg	Handel*
Polen	9 491	10 192	9 559
Norge	49 167	48 206	45 323
Polsk lønnsnivå i prosent av norsk	19,3	21,1	21,1

* wholesale and retail trade

Kilde: Eurostat

Figur 5 - Gjennomsnittlig brutto årsinntekt i Polen og i Norge etter bransje i 2008 (Euro) (19)

På spørsmål om de noen gang kommer til å flytte tilbake til Polen, og i så fall når, svarte de slik:

	2006	2010
Ja, innen ett år	32	14
Ja, innen fem år	8	21
Ja, men vet ikke når	41	48
Sannsynligvis ikke eller helt sikkert ikke	19	16
Total	100	100

Figur 6 - kommer polakkene til å flytte tilbake til Polen?(19)

Det er tydelig at lønnsnivået for en bygg- og anleggsarbeider er betydelig høyere i Norge enn i Polen. Man ser samtidig at kun 16% ser for seg å bli i Norge på sikt. Det er derfor rimelig å anta at det å tjene mer penger er en stor årsak til arbeidsinnvandringen fra Polen og at det motiverer for jobb.

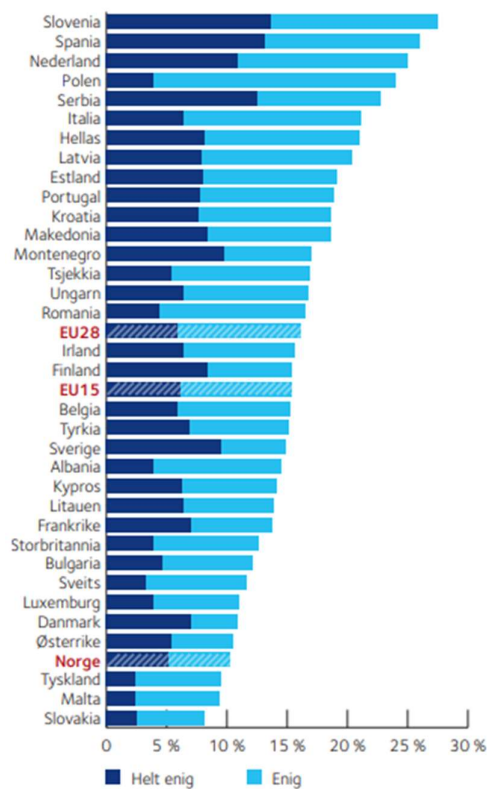
Ved innleie står kunden som leier inn, med mye makt. (Nergaard, 2011) Et oppdrag kan vare i alt fra dager til måneder, og hva som skjer etter det er opp til kunden. Alt ettersom hvor god jobb som er blitt gjort kan kunden bestemme om det skal gis ny kontrakt, og hvor lang denne eventuelt skal bli. De kan også be om å få arbeidere byttet ut. På denne måten vil det være et større press på innleide til å prestere på jobben, gjøre et godt inntrykk, og ha lite sykefravær.

Vi er disiplinerte for arbeidslivet. Våre ansatte er effektive og mindre syke. Vi kan være tøffere. Hvis en person sluntrer unna eller kommer beruset på jobb – da tar vi dem ut. Hører hva kunden har å si. Hvis kunden ikke er fornøyd gir vi dem nye oppdrag, så det virker veldig skjerpene (Leder, bemanningsbedrift)

(20)

Mange har og som et ønske om å få fast jobb i firmaet de er leid inn til. Dette kan oppfordre til å overprestere, å gi sjefen et inntrykk av at dette er noen som får til alt, samt å være fleksibel. Haakestad og Friberg argumenterer for at «ja, ja»-kulturen, at de føyer seg heller enn å stille spørsmål, handler vel så mye om frykten for å miste jobben eller ikke få nye oppdrag, som en autoritær arbeidskultur og språkproblemer. (13)

I en rapport som sammenligner arbeidsmiljøet i Norge og EU (21) vises andelen av arbeidere i et land som opplever jobbusikkerhet. Her kan man se at 24 prosent av polakkene opplever jobbusikkerhet, den fjerde høyeste andelen i EU, mens den tilsvarende andelen nordmenn som opplever dette er 10 prosent, fjerde lavest i EU.



Figur 7 - Prosentandel som opplever jobbusikkerhet, i Norge, enkeltland, EU15 og EU28 (kilde: EWCS, 2015) (21)

3.5. Miljø

Den polske forskeren Wojciech Nowiak avsluttet i 2018 en lengre undersøkelse der han dybdeintervjuet 100 polske arbeidere i Norge. Der kom det fram at polakkene var svært kritiske til nordmennenes arbeidsetikk. (4) Wojciech Nowiak sier til forskning.no at: “[...] Polakker på bygg og andre anlegg oppfatter ikke sjelden at de jobber dobbelt så hardt som nordmenn”. (4) Den polske samfunnsforskeren fant samtidig ut at de polske arbeiderne lærte mye av nordmenn når det kommer til arbeidsliv generelt. Arbeidernes rettigheter står mye sterkere i Norge, og man kan ikke bli “misbrukt” like mye av en norsk arbeidsgiver som en polsk arbeidsgiver.(4) Arbeidsmiljøet er generelt bedre, og arbeidsgiveren fokuserer mye mer på trivsel for arbeidstakerne.

3.6. Ferdighetsnivå

Det er kjent at utdanningen i Norge og andre land kan variere med innhold. Det har i lang tid vært vanskelig for utenlandske arbeidere og kunne få godkjent sin utdanning fra hjemlandet her i Norge. Yrkesutdanninger i utlandet har ikke vært mulig å kunne få godkjent som fagbrev i Norge før 2017.(22)

Da gjorde myndighetene det mulig for polske og tyske arbeidsinnvandrere å søke for å få godkjent sine utdanninger fra hjemlandet som et pilotprosjekt. Før denne ordningen kom i gang ble mange utenlandske håndverkere regnet som ufaglærte. Ofte er det da utenlandske arbeidere som blir plassert på oppgaver som er krevende, farlige og mindre attraktive for nordmenn.(23) Nå gjør erfaringer NOKUT gjennom denne piloten har gjort seg, det mulig å etablere en permanent godkjenningsordningen for hele verden og åpner opp for at flere skal få godkjent sine utenlandske utdanninger i Norge. (24)

3.7. HMS

HMS – Helse, miljø og sikkerhet er en kjent betegnelse i det norske arbeidsmarkedet, spesielt i byggenæringen og er i dag et av de viktigste fokusområdene for de fleste byggefirma når det gjelder den daglige driften. HMS er et veldig bredt uttrykk og tar for seg mange elementer i et komplisert og sammensatt arbeidsdag.

Arbeidstilsynet har på sin nettside beskrevet HMS-arbeid slik:

«Godt arbeidsmiljøarbeid handler om å redusere risiko for farer og ulykker og aktivt å rette søkelyset mot de positive og helsefremmende faktorene i arbeidsmiljøet»(25)

Arbeidet som utføres i bygge- og anleggsnæringen har alltid vært knyttet til et tungt og fysisk belastende arbeid preget av stor ulykkesrisiko og flere miljøbelastninger slikt som støy, vibrasjoner og variert arbeidsklima. Mange i bransjen har også store endringer i arbeidsmiljøet, som kan komme av at det benyttes skiftarbeid, lange arbeidsuker og ulike arbeidsoppgaver på ulike byggeplasser.

Fra Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2016 (LKU 2016) finner man tall som viser at arbeiderne i næringen er blant yrkene hvor det oftest rapporteres mekanisk/ergonomisk eksponering, samt at de er yrkesgruppene som oftest rapporterer arbeidsrelaterte helseplager slik som ryggplager, smerter i ben og luftveisplager. Dette bidrar blant annet til at næringen har det høyeste arbeidsrelaterte sykefraværet i Norge. (23)

I tillegg til et tungt fysisk arbeid er også arbeidet i byggenæringen ofte koblet til bruk av lengre arbeidsdager. Lengre arbeidsdager gir økt fare for sykdom, ulykker og død viser tall fra Statens arbeidsmiljøinstitutt. Ved et arrangement under Arendalsuka 2017 presenterte Stein Knardahl, avdelingsdirektør ved Statens Arbeidsmiljøinstitutt, flere faresignaler som viser til dette: (26)

- 12 timers kontinuerlig jobbing gir dobbelt så stor risiko for ulykker enn en normal arbeidsdag.
- Lange skift gir større risiko for bilulykker på vei hjem fra jobb.
- Etter åtte timers sammenhengende arbeid øker faren for feil og unnlaterer.

3.7.1. HMS - Lover

I Norge er HMS-arbeidet strengt regulert gjennom flere forskrifter og lover. Alle virksomheter er pliktet til å jobbe systematisk med oppfølging av forskriften «Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter» (internkontrollforskriften). Arbeidsmiljøloven har som grunnleggende prinsipp at arbeidsgiver har hovedansvaret for at lovens krav etterleves. (Jf. (27) pkt. 7.1.1) og arbeidsmiljøloven §3.1 gir virksomhetene plikt til en systematisk tilnærming av HMS-arbeidet.(28)

3.7.2. Utenlandsk HMS

Da EU-avtalen kom i 2004 så man i Norge en stor økning av polske enkeltmannsforetak som ble registrert i Norge.(29) Dette var en utvikling som skjedde over hele Europa og for polske håndverkere som kom til Norge, ga det blant annet økonomiske gevinster. Mange av disse kommer fra egne enkeltmannsforetak i hjemlandet hvor HMS-reglene er noe annerledes. En FAFO-rapport om temaet, beskriver det systematiske HMS arbeidet i Polen sammenlignet med Norge:

Grunnelementene i aml §§ 3-1 flg. og internkontrollforskriften finnes også i EU-retten. Dette gjelder krav til risikovurdering og utarbeidelse av plan. Fokuset på den systematiske tilnærmingen er likevel ikke like sterkt som i Norge. Man gjenfinner heller ikke byggherrens påseansvar, tilsvarende det som er gjort gjeldene for landanleggene. Ut over implementeringen av rammedirektivet, eksisterer det heller ikke i polsk rett lovbestemmelser som pålegger bedriftene å innføre systematisk HMS-arbeid på lik linje som det man finner i norsk rett.

(28)

Polens lover sier også blant annet at arbeidsgivere med færre enn 250 ansatte, ikke har en generell plikt til å ha en arbeidstakerrepresentant med spesielt ansvar for HMS.(28)

Arbeidstilsynet (30) trekker fram flere risikofaktorer som er veldig treffende når det gjelder flerkulturelle arbeidsplasser:

- Flere virksomheter og yrkesgrupper på samme sted for å utføre arbeidsoppgaver
- Stadig endring i arbeidssted og samarbeidsrelasjoner
- Ulik sikkerhetskultur mellom ulike virksomheter, yrker og nasjonaliteter
- Arbeidstidsordninger (lange arbeidsdager/-uker, skift- og nattarbeid)

I rapporten «Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2018» (23), utgitt av Arbeidstilsynet, undersøkte de *arbeidsmiljøeksponeringen* i bygg- og anleggsbransjen, der de har sammenlignet arbeidsinnvandrere med øvrige sysselsatte. Ut ifra denne tabellen kan man se antydninger til at arbeidsinnvandrerne blir tildelt andre, mer risikofylte arbeidsoppgaver enn de øvrige. Det er blant annet nesten 30% flere utenlandske håndverkere som gjør stående arbeid sammenlignet med de øvrige. Totalen av et mer fysisk belastende arbeid over tid, kan føre til et

dårligere HMS-fokus, og sannsynligheten for feil øker.

Arbeidsmiljøeksponering		Håndverkere		Alle yrker	
		Andel (%)	RR	Andel (%)	RR
Støy	Innv.	42	1,0	20	1,3
	Øvr.	44		16	
Hudeksponering, kjemikalier	Innv.	24	0,7	31	1,3
	Øvr.	36		24	
Innånding av støv eller kjemikalier	Innv.	71	1,2	35	1,6
	Øvr.	60		22	
Løft i ubekvemme stillinger	Innv.	50	1,5	30	2,3
	Øvr.	33		13	
Stående arbeid	Innv.	71	1,6	53	2,1
	Øvr.	45		25	
Liten grad påvirke beslutninger	Innv.	17	1,7	20	1,5
	Øvr.	10		13	
Sjelden eller aldri pauser	Innv.	25	3,6	26	1,9
	Øvr.	7		14	
Ensidig arbeid 3/4 av dagen	Innv.	30	1,3	50	2,0
	Øvr.	23		25	
Dårlig evneutnyttelse	Innv.	15	3,0	16	2,3
	Øvr.	5		7	

Innv.=Sysselsatte innvandrere. Øvr.=Øvrige sysselsatte (ekskludert innvandrere).
RR=relativ risiko (innvandrere sammenlignet med øvrige). Sammenligningene er kjønns- og aldersjustert.

Figur 8 – Arbeidsmiljøeksponering (23)

I den samme rapporten(23) utgitt av Arbeidstilsynet, ser man hvordan slike arbeidsoppgaver bidrar til at utlendinger i håndverksyrker skades fire ganger oftere enn norske.

Helseutfall		Håndverkere		Alle yrker	
		Andel (%)	RR	Andel (%)	RR
Egenvurdert helse (dårlig)	Innv.	4,3		5,2	
	Øvrig	1,8	2,4	2,8	1,9
Psykiske helseplager	Innv.	11		13	
	Øvrig	7,1	1,5	7,6	1,7
Sykefravær 14 dager eller mer siste år	Innv.	21		18	
	Øvrig	15	1,4	15	1,2
Sykefravær arbeidsrelatert, 14 dager eller mer siste år	Innv.	14		9,2	
	Øvrig	6,1	2,3	5,3	1,7
Arbeidsskader med fravær	Innv.	12		7,9	
	Øvrig	3,1	3,9	1,5	5,3

Innv. = Sysselsatte innvandrere. Øvrig = Øvrige sysselsatte (ekskludert innvandrere). RR = relativ risiko (innvandrere sammenlignet med øvrige).
Sammenligningene er kjønns- og aldersjustert.

Figur 9 – Helseutfall (23)

4. Empiri

4.1. Utenlandske håndverkere

Dette kapitlet skal ta for seg resultatene som ble samlet inn under intervjurundene med de utenlandske håndverkerne. Vi har i utgangspunktet lagt mest fokus på østeuropeisk arbeidskraft, og av utenlandske håndverkere har vi intervjuet to polakker og en portugiser. Selv om vi har intervjuet en portugiser i tillegg, vil hovedvekten i oppgaven bli lagt på de polske. Dette av flere grunner. Størsteparten av arbeidsinnvandrerne i byggebransjen er fra Øst-Europa, og da særlig Polen. Brorparten av tidligere publisert forskning om temaet omhandler derfor også østeuropeere. De andre vi har snakket med fra Norge har soleklart mest erfaring med innleide fra Øst-Europa, og igjen særlig Polen. De to informantene fra Polen gav oss langt mer utfyllende og nyttige svar enn informanten fra Portugal.

4.1.1. Bakgrunn

De utenlandske håndverkerne som ble intervjuet var alle menn i alderen 35-50 år. To av informantene med bakgrunn fra Polen, har bodd i Norge i over 5 år og begge hadde tidligere erfaring fra den polske byggebransjen. De polske informantene startet begge i Norge som innleide, og ble benyttet av Consto gjentakende ganger, før de ble ansatt i firmaet. Begge hadde etablert seg i Norge med familie og var innstilt på å bli værende i Norge. Den portugisiske informanten var ansatt i en underentreprenør, som var leid inn på prosjektet. Han jobbet på turnus i Norge med fire uker i jobb, og en uke hvor han dro til hjemlandet. Han hadde jobbet flere ganger i Norge tidligere på andre prosjekter, men hadde også erfaring fra Spania, Frankrike og Portugal. Fellestrekket for alle var at de hadde minst 15 års med erfaring fra byggebransjen.

4.1.2. Språk

Språket er den vanskeligste utfordringen for de utenlandske arbeiderne i Norge. På spørsmål om hvordan informantene syntes språk-kunnskapene til de norske og utenlandske arbeiderne var, svarte en polsk arbeider slik:

Det er ganske varierende hvilket nivå de er på. Hvis de er flinke på norsk/engelsk så snakker de sammen. Jeg har erfaring av at ganske mange hverken snakker engelsk eller norsk. Fra tidligere har jeg jobbet på lag der laget kun er satt sammen av polske arbeidere som kun snakker polsk. Men dem som kan norsk har god kontakt med de norske håndverkerne.

Utenlandsk håndverker 1(31)

En annen informant svarte at det var enkelt å forstå hverandre. Arbeidslaget snakket ikke engelsk, så informanten fungerte som et bindeledd der det ble kommunisert videre på morsmålet til laget.(32) På spørsmål om dette førte til misforståelser svarte informantene:

Yeah. Well, normal. No problem.

Utenlandsk håndverker 2 (33)

Nei, ikke egentlig. Men det kan også skje misforståelser fra polsk-til-polsk. Det er et vanlig problem på andre språk også. Misforståelser kan også skje på grunn av hektiske arbeidsdager med vanskelige løsninger.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Denne fremgangsmåten for kommunikasjon var også tilfelle for andre informanter som fikk spørsmål om de andre polske kommuniserte gjennom dem for å få frem budskapet:

De klarer å snakke med meg på polsk, og bare snakke på engelsk til de norske. Ikke alle polakkene snakker norsk, bedre på engelsk.

Utenlandsk håndverker 2 (33)

Ja, de aller fleste ganger fungerer det sånn. Men ofte jobber jeg også med norske håndverkere på laget mitt. Og da går det fint. Jeg jobbet tidligere på et lag som var polsk, tysk, norsk og svensk.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

På byggeplassen utvikler det seg ofte såkalt «jobbspråk». De utenlandske håndverkerne lærer seg enkelte begrep og ord som er mest kritisk for å kunne kommunisere.

Ja, det er ofte begrenset til byggeplassen. Mange kan litt teknisk språk. Det var litt vanskelig for meg når barna kom hjem fra skolen og snakket om andre ting på norsk som jeg ikke kunne. I hverdagen så snakket vi kun norsk på byggeplassen – om ting som skjer på byggeplassen – og ikke fritidsprat.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

På spørsmål om språket har ført til noen større eller mindre misforståelser svarer en polsk informant:

Ja, det er ofte. Jeg husker ikke noen gode eksempler, men jeg har erfart det flere ganger [...]

Utenlandsk håndverker 1 (31)

4.1.3. Kultur

En polsk håndverker fikk spørsmål om det var noen forskjell i arbeidsmoral hos de polske og norske håndverkerne. Informanten kunne fortelle at de nye arbeidsinnvandrerne som kommer til Norge jobbet veldig hardt i starten, før de etter en 5 års tid klarte å tilpasse seg, og skjønnte at arbeidsrettighetene står mye sterkere i Norge etter å ha blitt kjent med bransjen og lovverket. (31)

En portugisisk håndverker fikk et spørsmål om kulturforskjeller. Informanten sa at i Portugal, så jobber de flere timer. (32)

Maktdistanse er en arbeidskultur-forskjell som nok er større enn mange andre. På spørsmål om informantene kunne komme med et eksempel på maktdistansen eller avstanden til sjefen, svarte en polsk arbeider slik:

I Polen må man dirigere alt. Vi kan ikke snakke med han om at «nei, vi kan ikke gjøre det». Vi må gjøre det han sier.

Utenlandsk håndverker 2 (33)

Den portugisiske informanten brukte ordet «pacific», altså «rolig» eller «fredfullt» for å beskrive arbeidsforholdene sammenlignet med Spania, Frankrike og Portugal. (32)(portugal)

Forholdet til sjefen er med andre ord forskjellig ut ifra hvor man kommer fra. En polsk håndverker beskriver situasjonen der utenlandske håndverkere kan ha en tendens til å bare svare «ja,ja» hver gang en ny beskjed blir gitt.

Ja det tror jeg blir brukt altfor ofte. Jeg har en historie fra et tidligere prosjekt, der jeg jobbet i det ene rommet også var gutta i det andre rommet. Også kommer formann og sier «På denne veggen skal kles med ett lag vanlig gips»

Da sier gutta «Ja,ja». Formann sier så «To lag robust gips på denne veggen», og gutta sier «Ja,ja», og den tredje veggen var helt annerledes. Så går formannen bort og begge to fra Polen sier «ja hva skal vi gjøre nå? Jeg forstår ingenting».

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Informanten forklarer det med at arbeidsmiljøloven i Polen er mye dårligere enn i Norge. Det sitter i hodet at det «må jobbes» for å kunne beholde jobben. Informanten sier at han prøver å få de andre gutta til å spørre 2 ganger først, for å ikke gjøre feil. Går det for fort blir det ikke bra.(31)

4.1.4. HMS

Ja, nå er det litt bedre med HMS i Polen, men tidligere var det litt «hokus pokus» på HMSen, men HMS i Norge er ganske bra, rett og slett. I Polen synes jeg firmaene prøver å spare altfor mye overalt så det er derfor det var så dårlig, men nå er det mange som jobber i utlandet som kommer til Polen og begynner å jobbe der og sier «Nei, vi skal ikke jobbe på denne måten nei, det virker ikke i det hele tatt». Så det har med å få erfaring her i Norge, også dra tilbake og sette litt mer krav til HMSen.»

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Det kan virke som at informanten tidligere har hatt lite fokus på HMS, men at dette er noe som er blitt mye bedre etter at han flyttet til Norge. En annen utenlandsk håndverker fra Portugal svarte dette på spørsmål om han brukte hjelm i hjemlandet sitt:

Yes, that is different. Glasses, or helmet, you don't need that. The boots, the same. You don't need that in Portugal, but here.

Utenlandsk håndverker 3 (32)

En informant kan fortelle om at det store fokuset på HMS er nytt for de nyankomne håndverkerne, men at dette er noe de prøver å videreføre til de nye:

Ja, ganske ofte når det kommer nye gutter til Norge, har de litt problemer med HMSen og med sikringsutstyret. Vi må mase ganske ofte at de må huske å bruke sikringsseler, hjelmer og vernebriller og sånt. De glemmer det ganske ofte. Men på en måte, de som har jobbet lenge eller de norske kameratene kan også gjøre det. Men kanskje litt mer ofte for de som kommer fra Polen.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

4.1.5. Motivasjon

En informant som fikk spørsmål om motivasjonen for å jobbe sa at han brenner for byggfaget og at han liker å bygge noe hver dag:

Ja, også det er en motivasjon for meg å komme på jobb hver dag å bygge noe. Også slutter arbeidsdagen også kan jeg si «ja, det har jeg fikset i dag, det er bra». Fordi nå er jeg bosatt her og bruker nok den samme motivasjonen som andre her.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

På spørsmål om det er andre ting som motiverer en utenlandsk håndverker svarte informanten slik:

Ja, tjene penger. Det er rett og slett årsaken at vi kommer til Norge, for å tjene mer.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Denne kombinasjonen kunne en annen håndverker bekrefte:

Det er for eksempel alt. Jeg liker det jeg gjør, og jeg liker å gjøre det «godkjent». Det er viktig for meg, å ikke gjøre feil. Også pengene. Jeg trenger pengene så jeg har kreditt på hus, det er viktig.

Utenlandsk håndverker 2 (33)

I Polen jobber jeg i mitt eget firma. Så det er mye tempo. Mindre betalt og vi må gjøre mye mer. I Norge er snålt: mindre jobb, bedre penger. Det er forskjellen.

Utenlandsk håndverker 2 (33)

4.1.6. Miljø

Det sosiale miljøet på byggeplassen er inkluderende for alle ifølge en av de utenlandske informantene. (33) Informanten sier at de polske som jobber i Consto på byggeplassen er med de norske på lønningspils når de har mulighet.

På spørsmål om hvordan det sosiale miljøet på byggeplassen er, svarer en polsk håndverker:

Ja det er ganske ofte det snakkes om at det er fint at alle sammen sitter og spiser sammen i lunsjen og snakker med hverandre. Men mest ganger sitter for eksempel byggelag fra Polen og sitter og prater der for seg selv, og norske sitter på andre siden. Men jeg prøver å bli kjent med kameratene jeg jobber med. Så ganske ofte når jeg har et stort lag på byggeplassen med blanding av norske og polske, så prøver jeg å få til samarbeid mellom den polske kameraten og den norske kameraten, men det er ganske ofte at problemet blir språket. Så ofte blir det bare tegnspråk, og det virker ikke så godt. Men de som snakket, samarbeidet ganske ofte i lag.

Utenlandsk håndverker 1(31)

Informanten legger til at det gjerne kunne vært flere turer på byen med kollegene der man kan sitte og prate om litt andre ting enn bare jobberelaterte situasjoner. (31)

En av informantene som har jobbet i Norge lenge har vært med på utviklingen og ser store forskjeller fra 2006 til i dag:

Ja nå er de norske kameratene mer kjent med de polske kameratene, de har mer kontakt nå enn i 2006. Nå har nesten alle i Norge samarbeidet med folk fra utlandet så det er ingen store overraskelser lenger. I det tidligere firmaet mitt med nesten 20 ansatte fra Polen, var alle kjent med folk fra Polen. Ikke som i 2006 da jeg kommer også sier man: «du er fra Polen ja?», eller: «du ser sånn ut ja?!»

Utenlandsk håndverker 1 (31)

4.1.7. Ferdigheter

En av informantene som fikk spørsmål om det var noe de utenlandske arbeiderne kunne lære av nordmenn og motsatt, svarte at nordmenn kunne bli flinkere til å «jobbe mer». Informanten sa samtidig at det ikke var noe de kunne lære av nordmenn. (32)

En av de polske informantene som jobber som arbeidsleder fikk spørsmål om forskjellen på å jobbe med andre innleide som kun skal være på prosjektet i for eksempel 3 uker, kontra noen

som skal være på prosjektet opptil et år eller mer. Siden han må ha en viss oversikt over hva de enkelte i arbeidslaget har av ferdigheter kan det være utfordrende:

Ja, spesielt med de innleide gutta som bare skal være her i en kort periode for eksempel i 2mnd. Det er for eksempel stor forskjell på formenn som jobber med fast ansatte i firmaet og formenn som jobber med innleide folk. Man vet aldri hvem som kommer. Så det er sjelden jeg får tilbake de samme folkene. Det hender jeg bestiller og sier «jeg vil ha han og han», men de sier «nei han er på en annen oppgave, du får han og han». Så kommer folkene på jobb og du tenker «hva kan du egentlig?» Så etter 2 dager er det greit igjen.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

På spørsmål om det var noe problem svarte han:

Nei, det er ikke et problem for meg. Men det er litt ekstra jobb på meg fordi jeg må kjenne folk og vite hva de er best til og bruke han til det. Så for eksempel han trives ikke med gips eller isolering, da kan han brukes til trevirke. Men det er egentlig ikke et stort problem for meg. Så hvis det kommer en ny mann så må jeg kjenne han. Men det er bra for meg fordi nå kjenner jeg flere hundre folk.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Informanten sier til slutt at mange av de polske håndverkerne er mer vant til det «tyske systemet» når de bygger hus (tegl, mur, isopor og puss) og at de norske løsningene med bindingsverk, isolering, vindsperre og dampetting kan være utfordrende i starten for de nyankomne håndverkerne.

4.1.8. Kontraktssituasjon

En av de polske informantene som har lang erfaring fra bemanningsbyrå kunne fortelle at det var vanlig med en 60-100% fast stilling for de utenlandske håndverkerne:

Og 60-70% for den polske kameraten som har familie i polen det passer bra fordi dem kjører ofte på fergen.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

En slik stillingsprosent passer bra hvis man vil jobbe 6 uker på og 2 uker av. Informanten sa også at dette var noe som passet bemanningsbyråene fint, da det alltid er vanskelig å si hvor mye jobb som blir etterspurt. (31)

Med tanke på lønn, så tjener man det samme i et bemanningsbyrå, som minstelønna i det firmaet man blir sendt til. (31)

Informanten fikk spørsmål om han tror de utenlandske håndverkerne er mer bekymret for å få sparken enn nordmenn:

Ja, kanskje litt ja. Fordi det er mest problem med språket, som vi snakket om tidligere. Og det kan bli årsaken for å ikke få jobben. Det tror jeg. Men mange som kommer direkte fra Polen kjenner ikke markedet eller arbeidsmiljøloven, så derfor er det mye snakk om hvordan kontrakt man får, oppsigelsestid osv. Fordi i Polen virker det litt på en annen måte, det er ganske enkelt å miste jobben. I Polen har arbeidsgiver lov å komme i dag og si at du starter med oppsigelsestid fra den første i neste måned.

Utenlandsk håndverker 1 (31)

Informanten tror at dette gjør at de polske jobber hardere.

4.2. Norske håndverkere

4.2.1. Bakgrunn

Bakgrunnen til de norske håndverkene var nokså lik. Alle var utdannet tømrere og aldersforskjellen var liten. De norske håndverkerne var mellom 20 og 26 år.

4.2.2. Språk

De norske håndverkene setter også språket som et av de største utfordringene knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser. Informantene ble stilt spørsmålet hvordan det kommuniseres med utenlandske kolleger på byggeplass. De fleste mente det gikk i mye engelsk, men også noe norsk, kroppsspråk og gestikulering der det krevdes.

Mange av dem forstår norsk, men pleier å svare på engelsk. Så det går mest i engelsk

Norsk håndverker 3 (34)

Det går mye i engelsk. De snakker engelsk, noen som snakker norsk og noen som ikke snakker engelsk og man må bruke hender.

Norsk håndverker 1 (35)

Informanten trekker fram at noen ganger er språket en så stor barriere at kroppsspråk og gestikulering må benyttes.

Noen av de norske ønsker å påpeke at det kan være vanskelig å få frem det riktige budskapet og at det derfor kan ende med store misforståelser. Det kan også skje hendelser der budskapet ikke kommer helt riktig fram, men at resultatet derimot blir det samme selv om utførelsen er annerledes.

Nå har jeg heldigvis gjort ganske lette oppgaver sammen med dem, så det er åpenbart hva man skal gjøre. Det er ikke så mye fagspråk, fordi jeg er ikke så god i fagspråk på engelsk. Men hittil har det gått greit, samtidig du sier noe også gjør de det motsatte. Det er jo mulig å gjøre det sånn også, det var bare ikke på den måten jeg forklarte det, ellers går det kjempebra.

Norsk håndverker 2 (36)

Det blir også undersøkt hvordan de norske håndverkene behersker språket som benyttes. og man får et relativt raskt inntrykk med et klart svar fra én informant:

Nok til å kommunisere.

Norsk håndverker 2 (36)

Til tross for at det i stor hovedsak er engelsk som prioriteres som jobbspråk trekkes også de utenlandskes vilje til å både forstå og lære norsk i arbeidsdagen fram i en positiv setting:

Jess. Mange her er òg interessert i å lære seg norsk, flytte hit og ta med seg familien. Så det er en del norskkurs. Og som òg er interessert i å lære, i å snakke norsk. Jeg hadde en som ikke snakka så godt norsk. Og jeg var usikker på om han forstod meg, men han var veldig sta på at jeg skulle snakke norsk til han. Det var litt interessant.

Norsk håndverker 3 (34)

4.2.3. Kultur

De fleste dro frem arbeidsmoralen til de østeuropeiske arbeiderne, og mente denne var spesielt god. Én informant sa blant annet dette:

Det er kanskje denne stå på-viljen som de polske har, det er jevn, fin flyt. Den syns jeg er fin, de bare står på. Mens vi nordmenn er ganske glad i å prate. Tar oss en sosial samling, også kommer det en til bort. Vi er veldig sosiale dyr. Det er sikkert de og da, men jeg ser hvertfall ikke det, haha.

Norsk håndverker 3 (34)

Mange av de utenlandske arbeiderne har også jobbet mange år i hjemlandet sitt, før de kommer til Norge og jobber. Dette er noe mange av de norske merker både på vaner og holdninger.

Tror nok de går mer på vane, ting går fort fordi de har holdt på lenge, det er noe de kan bedre enn annet og da blir de satt til det og gjør det kjempefort[...]

Norsk håndverker 2 (36)

På spørsmål om han syns det er noen forskjell på utenlandske innleide og norske innleide, på hvor redd de er for å få sparken, svarer en informant:

Ja, det syns jeg jeg merker litt forskjell på, ja. De er veldig sånn at det skal gå fort, det skal være bra, vi skal være fornøyd. De norske er jo sånn de og, men det er en litt annen attitude der da. Om det er et arbeidsmiljø, eller... Det er hvertfall en forskjell der, ja.

Norsk håndverker 3 (34)

Før han utdyper videre:

Jeg tror det er på grunn av miljøet i Polen. For de jeg har snakka med her om hjemlandet og arbeidskulturen der da, så er det sånn at du skal stå på i 12 timer. Og du skal løpe. Og du skal produsere så mye, hvis ikke så er det ut. Og de tar det med seg da. Her i Norge så kan du egentlig gå rundt og sose, og så får du smekk på fingrene. Men det er sjeldent folk blir sparka. Så det er nok litt der det ligger.

Norsk håndverker 3 (34)

På spørsmål om hvilke utslag denne forskjellen gir, svarer han:

Det er jo at de står på da. Også er det det at om det blir kommunikasjonsproblemer, så bare gjør dem noe, istedenfor å spørre og grave. At dette skal du kunne. Mens de norske de spør og graver om de er usikre. Det gjør mange av de andre og, bare så det er sagt.

Norsk håndverker 3 (34)

En annen informant trodde òg en frykt for å miste jobben kunne føre til en del forhastet arbeid.

Ja, det kan gå litt for fort og gå utover kvaliteten

Norsk håndverker 1 (35)

Mange som er ute etter å imponere. De vil jo gjerne gjøre en god jobb men det er ikke alltid det lar seg gjøre

Norsk håndverker 1(35)

En av de største kulturforskjellene som også de norske håndverkerne trekker fram er maktavstand mellom ledere og arbeidere, når de får spørsmål om den er større hos utenlandske svarer de:

Noen plasser snakker vel vi (nordmenn) nærmere sjefene enn de gjør. Men det er sikkert noen av dem som ikke er vant til at skillet er såpass lite.

Norsk håndverker 2 (36)

Jeg tror at det har vært litt nyere og det at vi er nærmere samtalemessig med sjefene. Nå for tiden er det enklere å prate direkte med de som er lengre opp. Og som regel er de polske arbeiderene mye eldre så de sikkert mer vant til den eldre måten at man skal gå mer via.

Norsk håndverker 2 (36)

Ja, vil egentlig tro det. Føler de har de rundt fingeren. Vil si det er en forskjell, men vanskelig å forklare. Det går litt på arbeidsoppgavene.

Norsk håndverker 1 (35)

4.2.4. HMS

Informantene fikk spørsmål om de har opplevd noen forskjell når det kommer til HMS-fokus:

Det er mye på HMS, de er jo litt annerledes. Dem er jo veldig mange røykere, eksempelvis. HMS er kanskje ikke helt topp, dem tenker mest på å vise at dem er gode og flinke slik at dem får være der. Dem har liksom ikke like store odds som norske folk på arbeidsplasser. Så det kan gå utover både sikkerhet og HMS.

Norsk håndverker 1 (35)

Ja, det er litt hipp som happ da. Men vi har jo veldig mange norske og som ikke bryr seg så mye om HMS da. Men det er vel en sånn kultur fra Polen og Litauen at det ikke er så veldig mye fokus på det.

Norsk håndverker 3 (34)

En av informantene legger vekt på HMS fokuset står veldig sterkt i Consto og at det alltid arrangeres HMS kurs og PSI gjennomgang for nyansatte. (34)

Flere av informantene trekker fram at det særlig i mindre firmaer kan være noe annerledes i forhold til blant annet HMS.

Ikke her, men forrige firma. Der var det litt mindre HMS, fordi her er det veldig strengt med HMS. Det er for så vidt greit. Det er bra. Jeg har aldri vært borti noen som har vært såpass på HMS tidligere, men det er fordi jeg var ansatt i et lite firma tidligere og da er det litt mer slingringsmonn.

Norsk håndverker 2 (36)

En annen, som har jobbet i flere forskjellige firmaer, hevder de utenlandske kan bli noe mer «brukt» hos enkelte, og får tildelt de tyngste oppgavene.

Dem får ofte de oppgavene som er mest fysisk og de blir brukt da. Ikke det at det skjer i firmaet her, men i andre firma er det fullt mulig at det skjer.

Norsk håndverker 1 (35)

4.2.5. Motivasjon

Informantene var relativt like i sin egen motivasjon for å jobbe. Trivsel og miljø er noe som gikk igjen, og det er tydelig at det er viktig å ha det gøy på jobb.

Trivsel som er mest. Jeg har vært lærling hvor det ikke er penger å hente men har trivdes godt, så lenge dem må kunne forklare meg så jeg skjønner hva jeg skal gjøre. De må kunne jobbe greit i lag med meg og samarbeide godt, og at det må være litt tull og tøys av og til slik at hodet får litt variert. Det må være litt artigheter for å klare hverdagen.

Norsk håndverker 2 (36)

Nei, det som motiverer, det er trivsel, og miljø, og det at prosjektet skal gå godt.

Norsk håndverker 3 (34)

Informantene trodde også det var en forskjell i motivasjon for de norske og utenlandske arbeiderne. De trodde de utenlandske arbeiderne i større grad var motivert av penger.

Ja, det er ett mål. De skal få bygd seg et hus hjemme uten lån. Alle jobber for det. Og all kudos for det, men jeg tror jeg ikke hadde takla det.

Norsk håndverker 3 (34)

For meg er det mest miljø og, ja rett og slett miljø. Men til dem er det vel pengene. Det er ganske enkelt og greit der. Jeg vet at det er mange som ikke bryr seg så mye om miljøet.

Norsk håndverker 1 (35)

4.2.6. Miljø

En av informantene sier at på prosjektet de jobber på nå så sitter polakkene for seg selv under lunsjen og snakker polsk. Informanten sier det er en litt naturlig oppdeling siden aldersforskjellen også er stor. De polske blir uansett alltid invitert til lønningsspils som blir arrangert hver måned, så ingen blir utelatt.(35)

En annen informant jobber på et prosjekt der lunsjen er delt opp slik at de ulike fagene har lunsj på ulik tid, av praktiske grunner. Informanten sier at det blir arrangert sammenkomster som «mønsåsfest» (mønsåsfest er en sammenkomst der man feirer at bygget man setter opp er tett) for alle arbeiderne på byggeplassen med for eksempel pizza og øl. Informanten legger til at det

gjærne kunne vært arrangert ting som bowlingkvelder eller lignende annenhver måned for å bli bedre kjent, men at det kommer litt an på hvor lenge de skal være innleid. (34)

4.2.7. Ferdigheter

En informant mener de utenlandske håndverkerne har større fokus på at det skal gå fort, og noe mindre på kvalitet.

De kan finne teknikker som går veldig fort, men det går utover kvaliteten. Det er ikke så mye vi kan lære av dem, vi har våre egne teknikker.

Norsk håndverker 1 (35)

Samtidig legger han til at veldig mange er flinke. De andre informantene synes nivået generelt er bra:

Nei, jeg synes dem er bra. Selvsagt har jeg møtt på dem som er mindre bra også, men ikke her. Det handler om at de har jobbet for Consto lenge. De tar inn de dem vet og kjenner og da kanskje noen som de kjenner igjen.

Norsk håndverker 2 (36)

Nei, det syns jeg er likt. Utrolig mye flinke utenlandske snekkere, mange som er steinsolide. Ser ting langt fram, er strukturerte. Mye bra.

Norsk håndverker 3 (34)

«Effektiv» er et ord som går igjen. En av informantene synes samtidig at de utenlandske håndverkerne kunne blitt flinkere på detalj, millimetermål og nøyaktighet.

Jeg tror nok de som er her er mer med på grovarbeid, mer med på lekting, tyvek og sånne ting også er vi mer med på detaljebiten.

Norsk håndverker 2 (36)

4.2.8. Kontraktssituasjon

De norske håndverkerne peker på at det er likestilling med tanke på lønn for de norske og utenlandske arbeiderne. Den største forskjellen er at mange utenlandske som er leid inn, kan jobbe lengre arbeidsdager. (35)

Ja, de jobber jo lenger da. De er jo vant til å jobbe til seks tror jeg. Halv tror jeg noen jobber til, men mange jobber til seks.

Norsk håndverker 3 (34)

En informant mente det var sjeldent at kontrakter ble terminert.

[...] Så hvis vi vet vi har behov for dem så-så lenge, leier vi dem inn på en månedsbasis, eller to måneder da. Men at vi må terminere kontrakter og sånt, det er ikke ofte skjer da. De hyres ut tiden.

Norsk håndverker 3 (34)

4.3. Leder

4.3.1. Bakgrunn

Bakgrunnen til de vi definerer som ledere er veldig variert. Alle er norske, og aldersspennet ligger mellom 25-55 år. De hadde ulike stillinger, men fellestrekk var at alle jobbet med utenlandske arbeidere enten ved direkte kontakt på byggeplassen, eller ved kontakt over mail og kommunikasjonsplattformer. Utdanningen varierte fra yrkesutdanning til høyere universitetsutdanning og erfaringen varierte fra 1 år til over 20 år. Alle informantene jobbet i Consto, men hadde ulik bakgrunn, slik som andre byggentreprenører og rådgivende byggefirma. Vi har i dette kapitlet valgt å legge til økonomi som et underkapittel, da det var under intervjuene med lederne vi fikk mest utfyllende svar om temaet.

4.3.2. Språk

Den mest åpenbare utfordringen rundt utenlandsk arbeidskraft er språk. Dette var og noe samtlige av lederne dro frem.

Det er jo kommunikasjon som er det vanskeligste vi gjør i hverdagen. Det som krever mest nøyaktighet.

Leder 6 (37)

Det kan være vanskelig nok å forklare en detaljtegning til en nordmann som forstår språket og har jobbet med det i fem år enn en polakk som kanskje og har like god arbeidserfaring, men det er språket som blir utfordringen.

Leder 1 (38)

De fleste sier at kommunikasjonen mellom nordmenn og utenlandske som regel går på engelsk, men at mye av engelskkunnskapene var dårlig eller fraværende fra begge sider.

Stort sett engelsk, og det er dårlig engelsk både fra oss og de utenlandske.

Leder 3 (39)

Leder 4 mente derimot at det ikke var så dårlig nivå.

De fleste kan jo bra med engelsk, som regel har de med seg en leder som snakker greit norsk. Men de aller fleste snakker engelsk da.

Leder 4 (40)

Men noe alle var enige om, var at engelskkunnskapene var blitt bedre og bedre, og at det var bedre engelskkunnskaper blant de yngre enn de eldre, både på norsk og utenlandsk side.

Noen håndverkere kan engelsk, hvertfall litt de som er yngre av de utenlandske at de prater litt engelsk eller godt engelsk, mens de eldre er kanskje dårlige stelt da.

Leder 5 (37)

[...]Både de norske og utenlandske har nok blitt mer vant til å kommunisere på engelsk. Også har jo det siden jeg startet kommet en del yngre nordmenn opp som har bedre skolering i engelsk, så det vil jeg si har blitt bedre.

Leder 3 (39)

Informanten anslår videre at ca 5-10% av de utenlandske arbeidere behersker norsk godt nok til å gjøre seg forstått når de jobber.

Mange syns språkbarrieren gjør det vanskelig å få frem budskapet sitt, og at det fører til flere misforståelser, høyere tidsbruk, og slitasje.

Jeg har inntrykk av at det er ganske mye misforståelser, og det er tungt for våre mellomledere, det hører jeg hele tiden [...]

Leder 3 (39)

Ja, det er en utfordring. Du må planlegge arbeidere bedre, du må legge ned mer tid, og bruke mer hjelpemidler for å få fram et budskap. Du må ta med tegninger, du må ut på prosjektet, du må legge det opp mer enkelt, når du legger opp og forklarer en arbeidsoppgave, også må du og få til å stille spørsmål så du skjønner at han har fått med seg det du sier. Sånn at hvis du sier: «Har du misforstått alt?», og han sier «Ja», da har du en bekreftelse på at han faktisk gjort det. Så du må ikke si «har du skjønt det her?», så han svarer «ja». Du må heller stille spørsmålet andre veien. «Du har misforstått alt nå, ikke sant?»

Leder 1 (38)

Vi må jo på en måte få dem til å: «kan du gjenta det vi har snakket om nå?». Du må lære deg teknikker da. Og da begynner du kanskje å skjønne at dem ikke har fått med seg noe. Skal du begynne på nytt igjen da?

Leder 3 (39)

Det er krevende å stå og forklare tegninger og arbeidsoppgaver. Tilrettelegge på gebrokket engelsk til folk som kanskje sier «ja» til alt.

Leder 3 (39)

Den vanligste praksisen i dag er å ha minst én i arbeidslaget som snakker tilstrekkelig norsk eller engelsk, slik at de kan ha en funksjon som tolk for resten i arbeidslaget. Disse blir også ettertraktet i jobbmarkedet. Denne utviklingen har ifølge leder 4 skjedd de siste 5-6 årene og er nå mer vanlig.

Det er bedre nå enn det det var. Før sa jo alle ok, også skjønte dem ikke heilt hva vi prøvde å få frem. Nå har de fleste en sånn BAS for å kalle det det, en arbeidsleder som snakker som regel norsk og veldig godt engelsk også sånn at han kan kommunisere med sine landsmenn.

Leder 4 (40)

Én påpeker også at det er et ekstra pluss om lederen for det utenlandske arbeidslaget forstår norsk, kontra å forstå engelsk, for å ha færrest mulig ledd hvor informasjonen kan gå tapt.

[...] hvis jeg skal oversette til engelsk til han, og så skal han forstå hva jeg sier på engelsk, og så skal han fortelle videre til sine på polsk, så blir det mange ledd. Så kjernen til informasjonen som du vil få fram da, det smuldrer bort på hvert ledd. Så i forhold til hva du sender og hva mottakeren får i andre enden, så blir det fryktelig begrenset og redusert det egentlige budskapet.

Leder 1 (38)

Noen mener mange utenlandske har lært seg noe «jobbspråk», enkelte norske eller engelske ord som går igjen mye, mens andre mener det kunne blitt gjort en bedre jobb for å lære seg det.

Leder 4 trekker fram at noen norske formenn også har lært seg noe «arbeidspolsk».

En informant mente det hadde skjedd alt for lite forandring siden han startet i bransjen for over 20 år siden. Han mente språk er kritisk, og at mange ikke gjør nok for å lære seg det. Men at de som gjør det, de kommer langt.

[...] Og det var noen som var gira og klarte det og lyktes, de utenlandske arbeiderne som tar det skrittet og tar den byrden med å lære seg språket; de kommer veldig langt. De utenlandske har jo en arbeidsmoral som går utpå de fleste nordmenn. Men det hjelper ikke ...

Leder 3 (39)

4.3.3. Kultur

De fleste gir inntrykk av at likhetene er flere enn forskjellene, men at det er noen forskjeller som går igjen. De fleste er enige i at arbeidsmoralen er minst like god eller bedre. Men mange trekker også frem at de i større grad er vant til å bli styrt.

Arbeidsmoralen vil jeg si er god. Evnen til å ta egne beslutninger den er, det er noe de ikke gjør, kvier seg for. Men det er jo fordi de er innleid, og ikke vil gjøre noe feil. Fryktelig redd for å gjøre feil, og da virker det som de kvier seg for å ta initiativ og sette i gang med noe. Med tanke på å gjøre feil.

Leder 1 (38)

Informanten mener at der norske håndverkere i større grad holder seg selv med arbeidsoppgaver, er utenlandske arbeidere mer bundet opp til en arbeidsleder, mer vant til at noen følger med, styrer og «pusher» dem. Videre mener han og at de heller følger hva sjefen sier, enn å foreslå sin egen idé, som kanskje er bedre. Også en annen av informantene synes at det blant utenlandske arbeidere er mer en forventning om at han som leder er mer: «jeg sier du skal også skal du gjøre det sånn, ingen spørsmål, sett i gang.» Dette gjør og at han, alt etter hvem han snakker med, må endre lederstilen.

Ikke alle lederne synes dog dette var ubetinget negativt. Én sier:

Njaa, de er greie å lede, når de har fått en oppgave så gjør dem en oppgave. Jeg tror nok kanskje nordmenn er snarere til å stille spørsmålet: «kan vi ikke gjøre det sånn istedenfor?»

Leder 3 (39)

Informanten legger imidlertid til at han synes det er fint når folk kommer med sine egne ideer, og at det alltid finnes en smartere måte å gjøre ting på. En annen synes derimot at det iblant kan være positivt med utenlandske arbeideres måte å følge en overordneds ord på.

Når det blir sagt noen ting, så føyer de seg etter det, selv om man er uenig i det. Hvis jeg sier noe, så skal man jo stille spørsmål og spørre hvorfor man skal gjøre sånn, men det handler om å ha respekt for en avgjørelse.

Leder 1 (38)

Flere av lederne peker òg på at de får færre spørsmål fra de utenlandske arbeiderne, og at noe som går igjen mye er svaret «ja», uten at ting har blitt forstått.

Det går på misforståelser på språk men det går også på kultur. De vil ikke signalisere problemer, de vil ikke si at de misforstår, de vil ikke spørre om igjen. Så de sier «ja», når de egentlig burde sagt: «kan du forklare meg det der en gang til?». Eller: «vise meg litt nøyere» eller sånne ting da. Det har jeg mange, mange eksempler på.»

Leder 3 (39)

Informanten utdyper at det går på at de ikke ønsker å være til bry og at de tror det kreves at de forstår med en gang. Også Leder 5 og 6 peker på mye av den samme forklaringen:

Det er vel litt med kultur, de tør vel ikke å gi utrykk for å ikke forstå ting.

Leder 5 (37)

Det tror jeg er fordi de prøver å distansere seg fra ledelsen. De vil liksom heller snakke med sin BAS og holde seg litt unna veien.

Norsk leder 6 (37)

Dette kan også knyttes til en større maktdistanse. Flere av lederne svarte at de kjente på en større avstand til de utenlandske innleide enn nordmennene, men at dette og var naturlig i og med at felles språk gjorde at de snakket mer med de norske ansatte.

Flere mente allikevel forholdet som de utenlandske har til ledere er annerledes på bakgrunn av kulturen.

De har veldig respekt. Fordi når vi ser deres arbeidsleder, når du er leder i Polen og Litauen da er du sjef og da står de skolerett. Det er litt det samme her og, så når de ser vi andre. Det er jo forskjell på hjelmene og mange dem blir veldig sånn «hei» og hilse.

Leder 4 (40)

En annen informant mente også at organisasjonsstrukturen i Norge var mye flatere enn i Øst-Europa, og trodde derfor arbeiderne derfra kjente på en større maktdistanse til sine overordnede. Dette trodde han og kunne være en årsak til at de spurte færre spørsmål. Leder 4 trodde imidlertid ikke dette gjorde at de spurte mindre.

Ifølge en informant er det hierarkiske forskjeller på norske og utenlandske arbeidslag. Der sjefen i norske arbeidslag kan være nyutdannet og 25 år, vil det i utenlandske arbeidslag uansett være ansiennitet og alder som bestemmer.

[...] internt i den polske/litauiske gruppa så er det et hierarki som er veldig vanskelig å bytte ut. Hvis du ser da, blant de 15-20 arbeiderne der, så er det «Piotr» på 26 år som skulle ha vært leder her. Ikke han andre på 55 år. Som er kanskje «størst i kjeften» eller han som har lengst erfaring. Det er veldig vanskelig å jobbe med. Da må du egentlig sende vekk han andre da.

Leder 3 (39)

Én leder mente at utenlandske arbeidere for ofte nøyer seg med gode nok løsninger.

De er interessert i å arbeide, de har den gløden og driven i seg. Å arbeide og få jobben gjort. Det man ser er at det kanskje skorter litt mer på finishen på løsninga, få den siste finishen, at skal være bra. Det skal være bra, ikke godt nok-løsninger man går for, det skal være gode løsninger, man skal levere kvalitet. Det skal være mer enn godt nok.

Leder 1 (38)

En annen mente nordmenn hadde noe å lære av utenlandske arbeidere når det kom til å ikke sette i gang før det var klart.

hvis det er ting som skal produseres i utlandet, så er dem mye nøyere enn nordmenn på prosjektering før produksjon. Nordmenn er raskere til å sette i gang en produksjon før man har gjort alt av kvalitetsarbeidet, og før den siste produksjonstegningen er signert, kontrollert, og godkjent med sidemannskontroll og alt – der er vi nordmenn mye kjappere til å begynne.

Leder 3 (39)

Flere av informantene dro og frem at utenlandske arbeidere hadde lettere for å «klumpe seg», at de likte godt å jobbe flere sammen.

Nei, det er jo litt utfordring. De liker veldig godt å jobbe flere sammen, man kan sette et lag der og et lag der også ende alle i flokk mot hverandre. Det må være noe de har hjemmefra.

Leder 4 (40)

4.3.4. HMS

Når det kom til HMS var alle ganske samstemte på at det ble tatt en del lettere på blant utenlandske arbeidere. Dette endrer seg imidlertid etter en tid, ettersom de blir vant til måten det fungerer på ved den aktuelle byggeplassen.

Dem har et litt annet forhold til HMS, så om dem ser et sperrebånd for at det er et område som er sperret og hvor det drives arbeid som kan medføre nedfall så krysser de jo glatt den. Men de har blitt flinkere der og sånn sett, vi tillater ikke noe sånt.

Leder 4 (40)

Ja, de tar en del enklere på HMS-en, det er ikke så farlig liksom, det går bra. [...] der er det mer: går det så går det, og går det ikke så fant man ut at det ikke fungerte og that's it.

Leder 1 (38)

De har en holdning om at så lenge de ikke blir sett så er det lov. Ser seg rundt også går de under, litt som en barnehage.

Leder 4 (40)

En informant mener mange utenlandske må passes på når det kommer til HMS, både med tanke på å ikke gjøre arbeidet farlig, men også for å ikke bli overarbeidet.

De ønsker jo å jobbe veldig mye. Og de ønsker å jobbe mer enn arbeidstidsbestemmelsene, men det har vi ikke lov til. Vi har et regelverk å forholde oss til og det går på HMS og den biten der. Så de har jo en helt annen holdning til det og. De kan jo drive rovdrift på seg selv. Så der må vi passe på veldig. Passe veldig på HMS.

Leder 3 (39)

En annen påpekte mye av det samme, og mente det var viktig å passe på for både HMS og effektivitet.

Vet ikke gjennomsnittsberegning på arbeidstiden, men det som er vanlig standard og som vi har litt fleksibilitet på når de reiser, det er 48 timers uke. Det er egentlig greit timeantall, det er mulig å gjøre avtale om flere timer for en mindre tid. Men går det så mye mer enn det så går effektiviteten ganske fort nedover.

Leder 6 (37)

To informanter mener og utenlandske arbeidere har en høyere terskel for å melde fra om avvik, da de er redde dette kan få konsekvenser for dem.

å melde om avvik, både på HMS og kvalitet, kanskje mest HMS, der vi oppmuntrer de til å si ifra hvis ting ikke er helt bra eller noe som er farlig eller mangler et eller annet. Da er de redd for det, fordi de føler at det er angiveri så de er vel redd for at det skal få konsekvenser for dem.

Leder 5 (37)

De blir bedre på disse tingene etter flere år i Norge, men de som er nye på denne typen arbeidsordninger dem er østers. Man må hale det ut av dem ofte.

Leder 6 (37)

Informantene er ganske samstemte om at de fleste tilpasser seg norske byggeplasser etter noen år og mange sikkerhetsinstrukser. En informant tror og det kan være smart å ha gode rollemodeller som er høyt respekterte, for å gjøre at folk tar til seg rollemodellens vaner.

Vi prøver jo å få tak i for eksempel en polsk arbeider som kan norsk som vi vet er bra, for å få til et arbeidslag rundt han.

Leder 3 (39)

4.3.5. Motivasjon

Flere av lederne mente at motivasjonen til utenlandske arbeidere nok var noe annerledes enn de norske på samme arbeidsplass. De utenlandske som er innleid gjennom underentreprenører/bemanningsbyrå som ikke har noe tilhørighet annet enn arbeidsplassen vil naturlig ha et annet fokus. Der fast ansatte ofte har hensyn og ansvar også utenfor arbeidstid, som for eksempel familie og barnehage, er de innleides hovedfokus på å jobbe mest mulig for å tjene mest mulig den tiden man er her. Noen av informantene trodde dette gjorde ønsket om å jobbe overtid

større blant de utenlandske arbeiderne. Andre dro frem at siden lønnsforskjellen er så stor mellom Norge og Polen, var mest sannsynlig hovedmotivasjonen denne høyere lønnen.

Jeg tror nok de utenlandske arbeiderne kommer hit på grunn av lønn. Jeg tror det er det som motiverer dem nr.1. Men det er klart at de også skifter firma hvis de ikke trives.

Leder 3 (39)

En annen informant mente òg at siden hovedtyngden av den utenlandske arbeidskraften var fra midten av 20-årene til midten av 40-årene, kunne det tyde på at de hadde en «periode i livet med full gass» der de tjente seg opp penger, for så å dra hjem.

Flere av informantene nevnte at de av de innleide som presterte og ble vurdert som bra, ofte ble søkt om å få tilbake. Noen ble også tilbudt jobb, særlig de med gode norskkunnskaper.

Vi fører liste på de folkene som vi synes er bra også søker vi om å få dem tilbake neste gang. Det er noen vi har hatt i flere år i intervaller.

Leder 6 (37)

Hvis vi leier inn igjen fra et bemanningsbyrå og ser at det er en person som trives hos oss, så hender det at de søker hos oss. Ja, det er mange ansettelse som har skjedd på den måten. Men da er det som regel for eksempel en polakk som behersker norsk som blir ansatt.

Leder 3 (39)

4.3.6. Miljø

Samtlige svarer at de syns forholdet mellom de utenlandske og norske arbeiderne er bra. Noen trekker blant annet fram at det er vanlig med mange forskjellige nasjonaliteter og at man har blitt vant til mangfoldet.

De fleste har nok innsett at sånn er det og sånn blir det. Så, alle var vel innfunnet med det at sånn er det og det blir sånn i fremtiden.

Leder 6 (37)

En av informantene mener noen norske firmaer prøver å skape seg en konkurransefordel ved å gi norske håndverkere et kvalitetsstempel, og dermed henge ut utenlandske håndverkere og skape splid.

Det er en nødvendighet, men det er klart at noen prøver å spille på det. Ser de reklamerer med kun norske håndverkere og spiller litt på det at hvis man har utlendinger så blir det dårlig kvalitet.

Leder 5 (37)

Noen av de norske arbeiderne kunne og ha veldig lett for å legge skylden på utenlandske arbeidere, og bruke de for unnskyldning for feil.

Nordmenn er veldig raske til å skyte på utlendingene hvis det er avvik, «det er utlendinger dere har hyret inn». Men hvis det er dem selv som har gjort en feil så rasler de over det.

Leder 5 (37)

To av lederne påpekte hvordan forskjellig antall timer i arbeidsuka, kan føre til gnisninger mellom utenlandske og norske arbeidere.

Når de norske ansatte går hjem halv ett på en fredag og de andre må jobbe til fem, det gjør noe med interne forhold.

Norsk leder 6 (37)

Det kan du jo tenke deg selv hvis du måtte gå seint på fredager, det er jo arbeidstiden, det er greit, men da må du gjerne sjaue utstyr for neste uke og bære litt greier og gjøre klart. Også slipper de andre unna med bare snekring og det blir jo gjetninger her, men vi kan se det igjen på plassen.

Leder 6 (37)

Blant informantene ble det nevnt at de hadde noen sosiale tiltak for hele byggeplassen, hvor alle var med. Dette kunne for eksempel være når de hadde nådd milepæler ved bygget. Men utover dette var det lite fokus på det sosiale for å integrere utenlandske arbeidere, selv om det varierte litt fra firma til firma. Særlig på mindre byggeplasser er det felles lunsj, men språkbarrieren fører uansett til at de utenlandske stort sett spiser for seg selv. På større byggeplasser spiser man ofte til forskjellige tider, og med sitt eget arbeidslag. Det dras frem blant noen at ofte er de ikke på samme byggeplass veldig lenge av gangen, og man derfor ikke rekker å bli så godt kjent uansett. Men alle påpeker at utenlandske arbeidere blir inkludert på lik linje med norske arbeidere, og er invitert med på alle samlinger/tiltak i regi av arbeidsplassen.

En av informantene mente at det kunne være lurt å tenke på antallet utenlandske i forhold til antall nordmenn på en byggeplass, og holde andelen utenlandske på mindre eller lik den norske andelen, for å integrere dem i byggeplassen, firmaet og måten prosjektet drives på.

Alle hadde imidlertid et ønske om å mest mulig hente inn de samme folkene som fra tidligere prosjekt, såfremt de var fornøyd med dem. Dette for å skape flyt, kontinuitet, og relasjoner.

Ja, vi prøver å få flyt i det. Når vi leier inn folk fra bemanningsbyrå, bruker vi bestandig de samme byråene, og prøver å hente inn de samme folka. Så vi prøver å bygge god dialog med bemanningsbyråene, sånn at vi får ... Bruker samme folka på nye prosjekt. Så da blir det forutsigbart for oss og for dem.

Leder 1 (38)

En av informantene mente også at det virket som det i enkelte andre firmaer kunne være noe mer kritikkverdig behandling av utenlandsk arbeidskraft. På spørsmål om hvordan han synes byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft svarte han:

Det er både og. Det virker som mange ser på det som en ressurs og tar inn utenlandske for å bruke dem og få dem integrert i firmaet og få dem til å bli en del av fellesskapet. Også har jeg inntrykk av at mange bruker det som bruk og kast, som moderne slavehandel.

Leder 1 (38)

Før han utdyper:

Ja, bare å få inn folk, få dem til å gjøre en jobb, tyne maks ut av dem, også er det «avgårde-Kåre» når du ikke duger mer. Det er dessverre sånn at det er så kynisk, det drives på det viset.»

Leder 1 (38)

På spørsmål om hvilke tiltak som gjøres for å ta vare på de innleide svarer en av informantene:

Vi har ikke stilt noen krav til våre underentreprenører om hvordan de gjør det, og ikke spurt heller egentlig. Det burde vi kanskje gjort, har ikke tenkt på det faktisk.

Leder 3 (39)

4.3.7. Ferdighetsnivå

De fleste synes ferdighetsnivået er nokså likt mellom norske og utenlandske håndverkere.

Flinke folk er flinke uansett hvor de er fra. Faglig dyktighet er uavhengig av landegrenser, mens kommunikasjon er avviket kan man si.

Leder 6 (37)

Noen drar fram at de synes det finnes fagområder noen er flinkere på enn andre. For eksempel blir betong, mur og flisfag nevnt som områder arbeidere fra Polen er spesielt gode, mens én mener de kan være dårligere på å se helheten i prosjekter. Litauenere ble også nevnt som gode tømrere.

Ja, de er hvert fall hvis man går til mur og flisfaget, så er de utrolig dyktige, god forståelse for det faget. Det har vel en sammenheng med at det er det som blir brukt mye, med byggeskikk, byggekultur, i Polen.

Leder 1 (38)

Litauere er mer flinkere tømrere, mens polakker er mer flink på betong, men ellers likt.

Leder 4 (40)

Dyktige murere, og dårligere forståelse for tekniske fag, som EL og rør og den biten. Det skorter litt på forståelsen for samspillet i et byggeprosjekt.

Leder 1 (38)

Én informant synes ferdighetsnivået er litt høyere hos norske håndverkere.

Dem (nordmenn) er nøyere. Dem gjør mindre feil. Men det skyldes jo det vi har snakket om: dem stiller mer spørsmål, dem studerer tegninger nøyere. Til gjengjeld kanskje dem jobber litt seinere, men summen blir at de jobber fortere. Det er mitt inntrykk.

Leder 3 (39)

4.3.8. Kontraktssituasjon

Alle vi har snakket med sier de opplever at kontraktene til de innleide utenlandske arbeiderne stort sett er på stell. Det gjennomføres kontroller av underentreprenørene og bemanningsbyråene som benyttes. Det tros imidlertid at det kan foregå mer uregelmessigheter i mindre firmaer.

Som tidligere nevnt ønskes det stort sett å leie inn de samme folkene fra samme bemanningsbyrå, for å skape flyt og relasjoner, samt å være trygg på å leie inn den kvaliteten man ønsker. Én sier og at mange innleide fra bemanningsbyråer ønsker å jobbe i bemanningsbyrå fremfor å bli fast ansatt, da det gir mer fleksibilitet. Da står man friere til å ta avspaseringsperioder og dra hjem. De har blitt tilbudt fast jobb, men ønsker heller å forbli i bemanningsbyrået.

Dem er nesten «øremerket» oss dem. For en sånn entreprenør som oss, vi ønsker ikke å bemanne eller å ha fast ansatte selv for «topp-bemanninga». Vi vil på en måte legge oss litte granne under, og så må vi ta toppene ved innleie. Det er jo i bransjen vår vet du, ganske uforutsigbart.

Leder 3 (39)

Han opplever at det hos enkelte av underentreprenørene har vært stort gjennomtrekk og mange nye ansikter:

Jaja, som har kommet og gått, og kanskje ikke fungert, kanskje blitt syk – jeg vet ikke, kanskje dratt på andre prosjekt. Vi sitter med en følelse av at det har vært stor «gjennomtrekk». Veldig mange som har kommet og gått. Det har ikke mange som har vært med fra dag 1, til siste dag. Har vi inntrykk av.

Leder 3 (39)

Når det kommer til arbeidstid- og arbeidsvilje, påpeker én informant at det fort kan bli «mismatch» mellom arbeidstidene utenlandske turnusarbeidere og faste ansatte, som gjerne har kone, barn og forpliktelser også etter arbeidstid.

Vi jobber 7, 5 timers arbeidsdager, mens dem vil jobbe 10-12 timer. Og da er dem her da, kanskje uten ledelse. Og det kan jo være krevende. Eller å få nordmenn da til å jobbe skift, men det jo litt «mismatch» mellom de arbeidstidene som de vil jobbe og som vi vil jobbe.

Leder 3 (39)

Det som er vanlig standard og som vi har litt fleksibilitet på når de reiser, det er 48 timers uke. Det er egentlig greit timeantall, det er mulig å gjøre avtale om flere timer for en mindre tid. Men går det så mye mer enn det så går effektiviteten ganske fort nedover.

Leder 5 (37)

4.3.9. Økonomi

Lederne er ganske samstemte på at det totalt ikke er stort å tjene på å erstatte norsk arbeidskraft med utenlandsk arbeidskraft. Den viktigste grunnen til at de blir hentet inn er fordi det ikke er nok norsk arbeidskraft.

Da (på starten av 2000-tallet) var det vel mer for at det var billigere og kanskje og at det var for lite norske håndverkere, men i dag tror jeg mere at det primært grunn at de er her er for at det er for lite håndverkere.

Leder 5 (37)

Samla sett er det ikke noen besparelse på det. Si at du leier inn en for 500 kroner timen, også har den norske 510 kroner timen, så er det en tier i timen, men den tieren har du brukt opp mange ganger innen prosjektet er ferdig.

Leder 1 (38)

Han mener hovedgrunnene til innleie, deriblant av utenlandsk arbeidskraft, er at man trenger mer folk, samt for å «ta av toppene».

En annen leder mener også det ikke er noen økonomisk gevinst ved å bruke utenlandsk arbeidskraft, heller tvert imot:

Det er for mye misforståelser. For mye arbeid å tilrettelegge. Det krever for mye administrasjon. Veldig stor slitasje på våre funksjonærer. Så stor slitasje at det er enkelte som nekter. De nekter, og hvis det blir mer innleie av utenlandsk arbeidskraft så vil dem ikke mer. Det er kjempekrevene.

Leder 3 (39)

De har en arbeidsmoral som stort sett er større enn nordmenn. Men hva hjelper det når kanskje de serie-produserer feil? Først skal du leie inn, og man må jo betale akkurat samme lønn som dine egne ansatte, det går ikke på pengene. De har akkurat samme kravene som oss. Så det er ikke billigere å leie inn utenlandsk arbeidskraft. Så da hvis de står og produserer feil er det vårt ansvar for at de har produsert feil. Så først må vi betale dem lønn for å produsere feil, så må vi betale dem lønn for å få dem til å rette opp. Og så må vi betale funksjonærlønn for å få dem til å forstå og gjøre det på nytt igjen.

Leder 3 (39)

Han mener den største grunnen til at det leies inn utenlandsk arbeidskraft er et underskudd på norske arbeidere.

Leder 4 tror heller ikke det er noen økonomisk gevinst ved bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Nei det vil jeg ikke si. De får like mye betalt som en tømmer hos oss og dem er ikke noe flinkere enn oss hvert fall.

Leder 4 (40)

5. Resultat og analyse

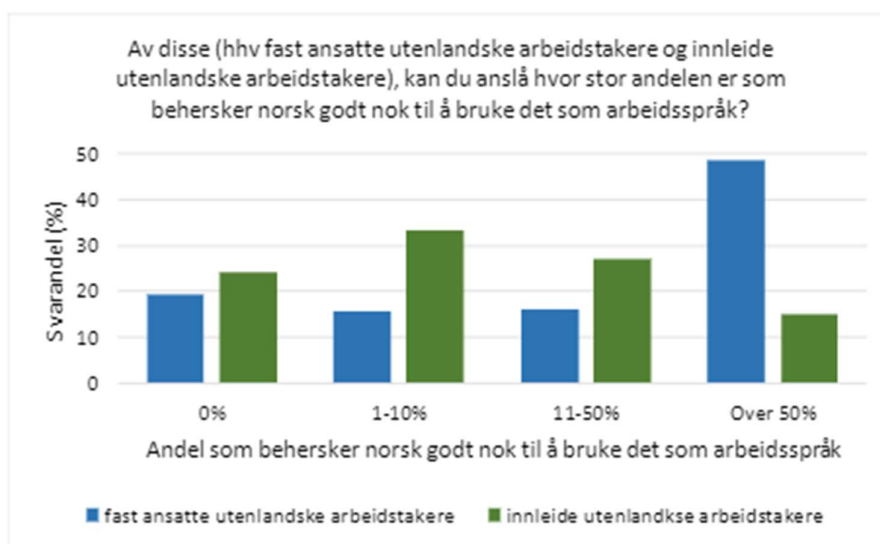
Dette kapitlet skal drøfte alle temaene belyst i kapittel 4, sammen med tidligere teorigrunnlag presentert i kapittel 3. De viktigste sitatene og utsagnene fra lederne, og de norske og utenlandske håndverkerne blir sammenlignet med tidligere forskning og likheter/ulikheter blir belyst og diskutert.

5.1. Språk

For at to personer med ulik bakgrunn skal kunne holde en konstruktiv dialog kreves det at man forstår hverandre. I teorikapitlet er det belyst om hvordan norsk- og engelskopplæringen til de polske håndverkerne er. Østeuropeere har ikke noen formelle krav fra den norske staten om å lære seg norsk. I tillegg har spesielt polakkene svakere engelskopplæring fra grunnskolen enn nordmenn. Dette er noe som har blitt bedre med årene etter at Polen avsluttet den obligatoriske russiske språkopplæringen, og gjorde hvilket fremmedspråk man ønsket å lære valgfritt.

Under intervjuene fikk informantene spørsmål om hvordan de syntes det generelle språknivået er blant de norske og utenlandske. Der kom det frem ulike svar fra de forskjellige intervjugruppene:

De utenlandske håndverkerne hadde litt delte meninger, men syntes at nivået var generelt bra. Dette kan komme av at de informantene som ble intervjuet hadde relativt gode språkkunnskaper, og ikke opplevde store problemer selv. To av de utenlandske informantene kunne kommunisere på norsk, og den tredje forstod engelsk. Det er rimelig å anta at dette var noen av de utenlandske håndverkerne med best språknivå på prosjektene. De som snakket norsk hadde gjennomført norskkurs, og enkelte leste seg opp på eget initiativ. Disse informantene fungerte som tolk i arbeidslaget slik at det meste av kommunikasjonen mellom arbeiderne og lederne gikk gjennom dem. Dette stemmer godt med Consto sine krav om at arbeidsledere/BAS'er skal beherske språket godt nok. Diagrammet under viser at blant de utenlandske håndverkerne som er fast ansatt, så snakker nesten halvparten av dem godt nok norsk til å kunne bruke som arbeidsspråk. Det er rimelig å anta at mange av disse har en tolkefunksjon.



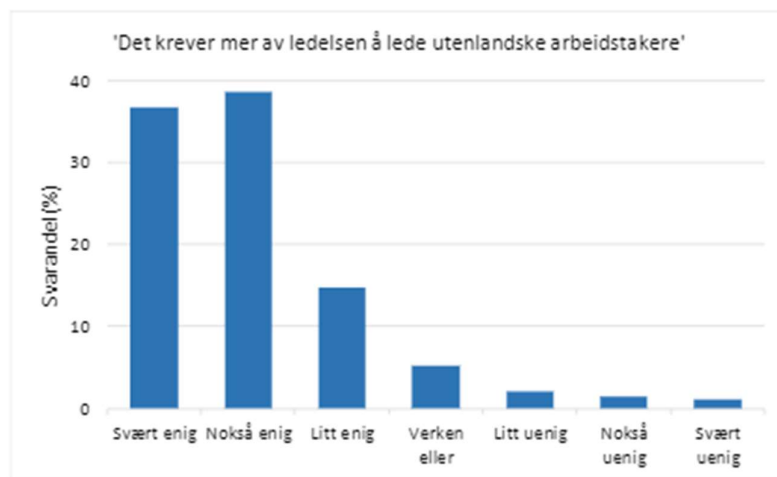
Figur 10, Språkkunnskaper blant hhv. fast ansatte (n=679) og innleide (n=529) utenlandske arbeidstakere (SINTEF) (14)

De to utenlandske informantene som snakket norsk var fast bosatte i Norge. Motivasjonen for å lære seg språket vil antageligvis også være høyere om man ønsker å bli boende i landet. Språkopplæring tar tid, og de som kun ser for seg å bli værende et par år ønsker kanskje heller å bruke tiden på noe annet. I 2010 svarte 84 prosent av polakker i Norge at de så for seg å flytte hjem til Polen, altså kun 16 prosent som ønsket å bli boende i Norge. (33) Om denne prosenten hadde vært høyere, ville mest sannsynlig norskkunnskapene vært bedre og.

Ofte består hele arbeidslag av utenlandske arbeidere med samme nasjonalitet, ofte og fra samme bemanningsbyrå. Dette gjelder særlig på store byggeplasser. Kommunikasjonen dem imellom vil da foregå på deres felles morsmål, det vil være lite læring av norsk og engelsk i hverdagen. Den i arbeidslaget som har en tolkfunksjon, vil og snakke mest sitt morsmål i løpet av dagen, samt noe norsk/engelsk med sine overordnede, og læringen vil heller ikke bli all verden for den personen. Informantene sa også at det for eksempel i lunsjen gjerne blir en naturlig oppdeling mellom norske og utenlandske, at de som regel sitter hver for seg. Dette først og fremst på grunn av språk, at man helst sitter med noen man kan snakke med. På noen byggeplasser har også forskjellige arbeidslag lunsj på forskjellige tidspunkter, og forskjellige steder på byggeplassen. Det blir med andre ord lite interaksjon på tvers av nasjonaliteter, og lite språklæring. Om man sjelden behøver å snakke norsk eller engelsk i løpet av en dag, vil man muligens heller ikke se det som nødvendig å lære det, da mesteparten av arbeidsdagen foregår på et annet språk uansett. Her er det imidlertid stor forskjell på store og små byggeplasser.

De norske håndverkerne opplever at det går mest i engelsk på byggeplassen. En del kan nok engelsk eller norsk til at det fungerer i jobbsituasjon, mens det er vanskeligere med andre. Da må man gjerne heller vise med hendene og få fram poenget på andre måter. Det kan være flere utfordringer knyttet til dette, og det kan lettere føre til misforståelser. Som nevnt i kapittel 3.2 er det naturlig å tro at kommunikasjonsutfordringene har blitt mindre – og vil bli enda mindre i fremtiden siden engelsk er et språk flere og flere lærer seg i ung alder, både i Norge og i Polen.

Informantene som jobber som ledere sa også at det meste av kommunikasjonen foregår på engelsk. Enkelte mener det er dårlig engelsk fra begge sider, men at de ser at yngre håndverkere er flinkere i engelsk, både av de norske og de utenlandske. En av informantene synes det kan være vanskelig å få frem riktig budskap når det må gjøres på engelsk som ikke er noen av partenes morsmål. Det krever mer tid og ressurser og tar mye energi fra mellomlederne. Det er lederne sitt ansvar å sørge for at beskjedene kommer fram, og at ting blir gjort riktig. Denne frustrasjonen ble også observert i en av spørreundersøkelsen i SINTEF sin rapport om temaet.



Figur 11, Grad av enighet i påstand om at det å lede utenlandske arbeidere krever mer av ledelsen (SINTEF) n=620 (14)

5.2. Kultur

Teorigrunnlaget belyser for det meste forskjellene i arbeidskultur mellom nordmenn og polakker. Det kommer frem at organisasjonsstrukturen er vesentlig flatere enn den østeuropeiske modellen. Denne oppfatningen er det også flere av informantene som har. En av utenlandske håndverkerne forklarer i kapittel 4.1.3 at det «må jobbes» for å kunne beholde

jobben i Polen. Dette samsvarer godt med det førsteamanuensis Tor Grennes fra BI sier til Teknisk Ukeblad i kapittel 3.3. Han sier at østeuropeere er mer vant til klare ordre og har mindre frihet til å definere oppgaver selv. Dette kan føre til at de norske lederne kan fremstå som utydelige fordi de tar det for gitt at arbeiderne klarer å forstå resten av arbeidsoppgavene selv. Den utenlandske håndverkeren forventer å bli fortalt konkret hva som skal gjøres hver gang, mens den norske diskuterer og snakker med lederen for så å finne sin måte å gjennomføre det på. Noen av de norske informantene fortalte at det virket som de utenlandske kunne være redd for å ta beslutninger og gjøre feil, og sjelden stiller spørsmål. Disse motsetningene i forventninger til hverandre kan være grunnen til enkelte misforståelser og byggefeil.

Forskjellen i maktavstand og fryktkultur er noe som begge de østeuropeiske håndverkerne var enige om. I Polen er normen at man gjør det sjefen sier uansett. Tviler man ved utførelsen så tviler man kanskje på lederen; og siden arbeidsmiljøloven i Polen tillater det, risikerer man kanskje jobben ved å stille slike spørsmål. En av informantene med lang fartstid i Norge la vekt på at dette er noe man tilpasser seg med erfaring i Norge, og at arbeidsmiljøloven i Polen gradvis blir bedre. Dette kan være en effekt av at polakker drar til Norge for å få bedre lønn og arbeidsforhold, for så å vende tilbake med litt høyere krav til arbeidsgiver.

Med forskjell i maktavstand – følger en forskjell i lederstil mener én av informantene som jobber som leder. Han følte de utenlandske arbeiderne hadde en forventning om at han som leder skulle si *«gjør det sånn, ingen spørsmål, sett i gang.»* I teorigrunnet underbygges det i en artikkel og at dette ofte kan bli tilfellet.(13) Der beskrives det hvordan norske ledere fortar på seg en noe mer direkte og autoritær lederstil i møte med utenlandsk arbeidskraft. Mange av lederne vi snakket med sa at de ofte er usikre på om utenlandske arbeidere har forstått instruksene deres, særlig når språkbarrieren er stor. Dette gjør at de bruker mye tid på å forklare, og ofte forklarer flere ganger. I følge artikkelen(13) synes ofte de utenlandske arbeiderne fra bemanningsbyråer igjen at det kunne bli for mye mikroledelse, at de styrte for mye med detaljer. Dette var det imidlertid ingen av de utenlandske informantene som nevnte.

Det kan tenkes at en mer direkte og autoritær lederstil kan bli dårligere mottatt av de østeuropeiske arbeiderne om det kommer fra noen som er markant yngre og mer uerfarne. I østeuropeiske arbeidslag blir det sjelden godt mottatt av de eldste og mest erfarne om en yngre og mindre erfaren blir satt til å lede. (13) Dette nevnte og én leder, som synes det var et problem at den med lengst ansiennitet stort sett var lederen internt i arbeidslaget, selv om det heller burde vært noen helt andre. Den samme informanten mente imidlertid at den norske

lederen kunne bli akseptert selv om han var ung og nyutdannet, at hierarkiet gjaldt først og fremst internt i arbeidslaget.

Når det kommer til arbeidsmoral virker det som at de utenlandske er bedre på dette. Alle informantene som ble spurt, syntes at de hadde en «stå-på-vilje» som var like god, eller bedre enn nordmennene. De utenlandske arbeiderne sa og at de var vant til å jobbe både flere timer, og raskere i hjemlandet. Det raske arbeidstempoet kan henge sammen med at den tidligere nevnte frykktkulturen er større i Øst-Europa, samt at flertallet av de utenlandske er innleid, et tema vi går nærmere inn på i 5.5. Samtidig trekker noen informanter inn at dette tempoet de jobber i kan føre til flere feil og lavere kvalitet.

5.3. HMS

De utenlandske informantene var tydelig i sine intervju på at det var stor forskjell på hjemlandet sitt og Norge når det kom til HMS. Også mange av lederne trakk fram at de ser store forskjeller på hvordan HMSen oppfattes og praktiseres. Fra de østeuropeiske landene stilles det gjerne ikke like strenge krav og de har ikke den samme strenge lovgivningen som man finner her i Norge. Dette gjør at mange utenlandske arbeidere er kjent med en helt annen kultur innenfor HMS når de kommer til Norge, men som mange av de norske arbeiderene og lederne påpeker så ser de stor fremgang på de utenlandske håndverkerne etter noen år i Norge. I kapittel 4.1.4 forteller en informant hvordan det store HMS-fokuset i Norge kan bidra til en forbedring av HMS arbeidet i Polen, når de polske håndverkerne eventuelt returnerer og stiller strengere krav. Gode rollemodeller i de utenlandske arbeidslagene kan være en nøkkel til suksess.

Det er vanskelig å se likheter mellom det som kommer fram i Arbeidstilsynet sin helse rapport (23) i kapittel 3.7, og tilstanden på byggeplassene vi har besøkt. Dette kan komme av vårt begrensede utvalg av informanter, men likefullt at HMS-fokuset står sterkt på de byggeplassene vi har besøkt.

Arbeidstidene til de utenlandske håndverkerne kan variere. Dersom de er ansatt i et bemanningsbyrå har de kanskje en 60-70% stilling, der de pendler hjem i friukene. Dette gir motivasjon for å jobbe ekstra mye når man først er i Norge. Enkelte av informantene som jobbet som leder trakk fram at de måtte passe på at de ikke jobbet for mange timer på kort tid, da dette kan gå utover både HMS-fokuset og effektiviteten. Lange arbeidsdager dras og frem som en risikofaktor i teorikapitlet.(30) I en annen artikkel ble det og nevnt at ved over åtte

timers sammenhengende arbeid økes sjansen for feil, mens ved over tolv timers jobb ble risikoen for ulykker doblet.(26) Over åtte timer er vanlig for de utenlandske innleide arbeiderne. Av de vi har snakket med virker det som over tolv timers arbeidsdag kan forekomme sporadisk, men er mer uvanlig.

Det kan virke som at de utenlandske håndverkerne har en høyere terskel for å melde ifra om HMS-avvik. Enkelte av informantene tror det kommer av at de er redde for å «snylte» på kollegene sine. Dette kan likefullt henge sammen med den tidligere nevnte frykttkulturen.

5.4. Miljø

Det sosiale miljøet på byggeplassene som vi besøkte virket å være godt. Både de norske og utenlandske håndverkerne og lederne vi snakket med understrekte dette, og la vekt på at alle ble inkludert i sosiale sammenhenger. En av de utenlandske håndverkerne mente samtidig at det gjerne kunne vært arrangert flere sosiale sammenkomster utenfor arbeidstid for å bli mer kjent, og for å prate sammen om ikke-jobb relaterte ting. Mønsåsfest var noe informantene trakk frem som positivt, og er en av noen tiltak som blir arrangert for alle arbeiderne på byggeplassen.

Lunsjen er et naturlig møtepunkt for de ansatte. Her kan håndverkerne sette seg ned på tvers av arbeidslag og nasjonalitet og slå av en prat. I følge en av lederne har størrelsen på byggeplassen mye å si på om dette lar seg gjøre. Dersom byggeplassen er større, er det mer praktisk å dele opp lunsjpausen etter arbeidslag til forskjellige tider. På mindre byggeplasser der man spiser lunsj samtidig blir det derfor enklere å gjennomføre dette. Samtidig har det mye å si hvor lenge de utenlandske skal være innleid på prosjektet, og man kan spørre seg om det er «noen vits» å bli kjent dersom man kun er innleid i tre uker. En av informantene nevnte også at aldersforskjellen mellom de unge norske håndverkerne og de eldre utenlandske, samt mangel på felles språk hadde en betydning for hvem man satt med i lunsjen. Det kan virke som at lunsjen derfor ofte blir oppdelt på denne måten, men at det skjer ved helt naturlige årsaker.

Forskjellen i antall arbeidstimer blant de norske og utenlandske håndverkerne ble nevnt i kapittel 4.3.6. En av informantene som jobber som leder fortalte at dette kan skape gnisninger mellom de norske og utenlandske håndverkerne. Dersom de utenlandske må jobbe til kl. 17:00 på en fredag der de norske kan ta helg kl.12:30, kan det føre til at de utenlandske får mye ryddejobber og andre «kjipe» oppgaver for å gjøre klart til mandagens prosjekter. Siden dette i hovedsak gjelder de innleide utenlandske håndverkerne, er det rimelig å anta at arbeidsoppgavene er blant tingene som eventuelt skaper misnøye, da overtid og mer jobb er en stor motivasjon i seg selv. I kapittel 3.4 blir det belyst gjennom forskningen til Wojciech

Nowiak, at polakkene mener de jobber dobbelt så hardt som nordmenn, og at de er kritiske til den norske arbeidsetikken. Den nevnte fredags-overtiden kan være med å forsterke denne oppfatningen polakkene har av de norske arbeiderne.

Dersom bedriften er fornøyd med de innleide utenlandske håndverkerne tilstrebes det å hyre dem inn flere ganger. Dette er positivt for arbeidsmiljøet da Consto får flinke håndverkere som kan bygge relasjoner med de fast ansatte før de eventuelt blir fast ansatt selv.

5.5. Motivasjon

Lønningene er nesten fem ganger høyere i bygg og anleggsbransjen i Norge enn i Polen. (19) De utenlandske håndverkerne mener også dette er hovedgrunnen til at de kommer til Norge i utgangspunktet. De påpeker imidlertid at det er andre ting som motiverer dem i arbeidshverdagen også, som skaperglede og å gjøre et godt arbeid. De norske håndverkerne legger større vekt på ting som trivsel og miljø når de blir spurt om det samme.

Flere mente utenlandske arbeidere hadde et større ønske om å jobbe mer enn sine norske kolleger, og var mer positivt innstilt til å jobbe overtid. Dette kan henge sammen med at penger i større grad er det som driver motivasjonen, at de er vant til å jobbe lengre dager i hjemlandet sitt, men også ansettelsesforholdet. Det vil være en forskjell på motivasjonen til en fast ansatt og en innleid håndverker, særlig da utenlandske innleide. Den fast ansatte bor i Norge og har gjerne også kone og barn boende i Norge. Det kan da tenkes at man må hente i barnehage eller skole klokka 3-4, og at man har andre forpliktelser i hverdagen. Om man derimot er en turnusarbeider, er jobb selve grunnen til at man er i landet, og forpliktelsen ovenfor en eventuell familie i hjemlandet vil heller være å skaffe nok penger, og å gjøre tiden man bruker borte fra dem verdt det.

En annen motivasjon kan være å bli fast ansatt i et firma, eller på kortere sikt; å få nye oppdrag. Å være innleid er en situasjon som kan være preget av usikkerhet, særlig om man er på korttidskontrakter. De innleide vil derfor ønske å vise seg frem fra sin beste side. Som nevnt i teorikapitlet gir dette insentiver til å prestere og å ha lite sykefravær, men med det følger og et press for å få til det samme. Man ønsker å gi sjefen inntrykk av en person som får til alt, og det argumenteres for at dette har mye av skylden for «ja, ja»-kulturen.(13) Dette støttes og av en av de utenlandske arbeiderne som mener de er redde for å oppfattes som om de ikke forstår noe, og at de da heller svarer «ja,ja» og spør en kollega isteden.

Flere av informantene påpeker imidlertid at mange utenlandske arbeidere heller ønsker å arbeide i bemanningsbyrå enn å bli fast ansatt, da dette gir mer fleksibilitet til å dra hjem langt oftere.

5.6. Ferdighetsnivå

Informantene synes stort sett ferdighetsnivået er ganske likt på tvers av nasjonaliteter. Noen mener imidlertid norske håndverkere er noe mer nøye, og at det gjøres mer feil blant utenlandske håndverkere. Det dras da frem at det som regel er på grunn av at de jobber raskt, og at det kan gå utover kvaliteten.

Selv om de fleste mener ferdighetsnivået er nokså jevnt, påpeker mange at det kan være enkelte områder noen nasjonaliteter er flinkere på enn andre. Spesielt går dette på at de utenlandske ofte er flinkere på det som blir definert som grovarbeid, slik som betong/mur, flis og lignende, mens nordmenn er flinkere på detaljert arbeid og tekniske fag. Dette kan komme av at språket setter grenser på hvor mye det er mulig å forklare om arbeidsoppgavene som skal gjennomføres. Da kan det fort skje at de utenlandske arbeiderne får de oppgavene som er gjentakende og som krever minst forklaringsbehov. Samtidig er det mange av de utenlandske som har mer erfaringer innenfor eksempelvis mur, da dette er en mer vanlig byggetradisjon i hjemlandet. Mange må derfor lære seg flere av løsningene man bruker på norske byggeplasser. For arbeiderne fra Polen ble det for eksempel nevnt at løsninger med treverk, bindingsverk og isolering var mer uvant.

Undersøkelser fra Arbeidstilsynet(23) viser at det er en større andel utenlandske arbeidere som ikke får utnyttet sine ferdigheter. Dette kan komme av at de innleide håndverkerne er nye på byggeplassen og at ledere/BASer/formenn ikke nødvendigvis er klar over ferdighetene, slik at arbeidskraften blir optimalisert på best mulig måte. Dette var noe informantene ikke snakket så mye om, men én fortalte om hvordan han ofte kunne få tilsendt nye innleide arbeidere, som han gjerne måtte bruke litt tid på å få et innblikk i hva var dyktige på.

5.7. Kontraktssituasjon

Vi fant lite litteratur om dette temaet i studiefasen. Vi lærte likevel litt om kontraktssituasjonen til de innleide under intervjuene. Hovedregelen er at alle håndverkere har de samme rettighetene enten man er innleid via bemanningsbyrå eller fast ansatt.(41) Dette blir også bekreftet fra håndverkerne og lederne. Det betyr i all hovedsak at de innleide får minstelønnen som er satt i firmaet de er innleid til.

De utenlandske håndverkerne som jobber turnusarbeid virker å passe godt inn i behovet som den norske byggebransjen har. Som en av informantene nevner i kapittel 4.3.8, varierer behovet for håndverkere veldig i en uforutsigbar bransje, der man ikke alltid vet hvor mye jobb som kommer. Det ønskes derfor å leie inn ved «arbeidstoppene», heller enn å risikere å måtte si opp ansatte ved nedgangstider. Dette passer og godt for mange utenlandske håndverkere, da de ønsker å jobbe for eksempel 70%, slik at de kan ha en turnusordning med 6 uker i Norge og 2 uker hjemme.

Det var stor enighet blant lederne om at den økonomiske gevinsten ved å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft var liten. Det ble nevnt at den nok var større i starten av 2000-tallet, da situasjonen var ny for mange arbeidsgivere og arbeidstakere. Mange tenker nok, med unntak av de som har erfaring fra byggebransjen, at utenlandsk arbeidskraft er mye billigere enn norsk. For norske byggefirmaer som driver en seriøs drift, vil dette være umulig på grunn av den sterke arbeidsmiljøloven vi har i Norge. Denne oppfatningen eksisterer nok først og fremst på grunn av svart arbeidskraft, som naturlig nok ikke følger de samme reglene.

6. Drøfting og konklusjon

6.1. Drøfting av metode

I kapittel 2.4 er det trukket frem flere styrker og svakheter knyttet til vårt valg av kvalitativ forskningsmetode. Grunnen til dette valget er blant annet vårt begrensede tidsskjema og mangelen på ressurser. Dersom vi hadde hatt muligheten til å gjennomføre større spørreundersøkelser med et betydelig antall deltakere, kunne vi trukket ut viktige data og sammenlignet dette med tidligere forskning. Dette ville da fungert som et supplement til de kvalitative undersøkelsene. Vi har isteden brukt noen spørreundersøkelser fra en SINTEF-rapport om samme tema til sammenligning der det har vært aktuelt. Dette har fungert fint. En annen grunn til vårt valg av metode er vårt utgangspunkt tilknyttet byggeplasser generelt, og temaet spesielt. Vi visste lite om hvordan slike byggeplasser fungerer i daglig drift, og det ble derfor hensiktsmessig å ha lengre samtaler med informantene for å få et bedre bilde av dette. Denne metoden ga oss informasjon og innblikk vi ellers ikke ville fått dersom vi kun hadde benyttet oss av kvantitative undersøkelser. Ved å ha en samtale med intervjuobjektene kunne vi raskt få svar på ting vi var usikre på, og få bekreftet eller avkreftet oppfatninger vi hadde. Vi kunne fått noe av dette gjennom svarfelt i spørreundersøkelser, men da mister man muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål og å avklare eventuelle uklarheter.

En utfordring med kvalitative intervjuer, særlig når temaet er noe kontroversielt, og kan omfatte å snakke ned noen av kollegene, er å få informantene til å åpne seg. Spesielt på mindre byggeplasser, hvor alle kjenner hverandre bedre, og man har følelsen av at alle får med seg hvem som blir intervjuet når, kan dette bli forsterket. Vi hadde 12 intervjuer, og syns en god del av dem gikk bra, men tror vi kunne fått enda mer ut av intervjuene om vi hadde tenkt mer over dette på forhånd. Vi var blant annet lite bevisste på hvordan vi skulle få personen til å bli tryggest mulig, og få det til å bli en flytende samtale.

For eksempel om vi skulle sitte rett ovenfor personen alle tre, i motsetning til mer rundt et bord for gjøre det litt mindre «oss og deg». Eller om vi skulle notere ned svar underveis, selv om vi hadde på lydopptaker. Mange av de hensynsmessige tingene ble antageligvis gjort ubevisst, men vi tror det kunne hjulpet om vi hadde tenkt mer på det før intervjuene.

6.2. Drøfting av oppgaven

I følge de fleste av våre informanter, virker det som bruken av utenlandsk arbeidskraft ikke medfører veldig store problemer. Det er en ressurs som mange syntes fungerer godt i arbeidshverdagen. Allikevel ser vi at det oppstår utfordringer knyttet til blant annet språk, arbeidskultur og HMS. Denne drøftingen tar for seg de viktigste temaene som er belyst i oppgaven, samt våre tanker rundt dette.

6.2.1. Språk

Mangelen på språkkunnskaper dras frem som den største utfordringen blant flere av de norske informantene. De fleste nordmennene vi snakket med syntes at språket, da særlig til de utenlandske innleide og eldre, var noe dårlig. Det går mye i engelsk da få av de utenlandske håndverkere behersker norsk godt nok til å kommunisere på byggeplassen, mens de fast ansatte utenlandske håndverkerne har gjerne bedre norskkunnskaper enn de innleide, og fungerer da ofte som et bindeledd mellom arbeidslaget og ledelsen. I dag stilles det ingen krav til de utenlandske håndverkernes språkopplæring, noe som ikke akkurat gir motivasjon for å begynne å lære seg språket når man ankommer. Dersom omgangsgjengen er begrenset til arbeidslaget med håndverkere fra samme land, og om håndverkeren ikke skal flytte for godt, er det desto mindre grunn til å lære seg norsk. Vi ser at mangelen på språkkunnskaper er en av årsakene til at andre utfordringer oppstår. Som nevnt tidligere i oppgaven, kan det være vanskelig for de norske lederne å delegere og forklare arbeidsoppgavene på en god måte, når man må kommunisere på halvveis engelsk og bruke gestikuleringer. Da kan det skje misforståelser og byggefeil kan lettere oppstå. Siden engelskopplæringen stadig blir bedre i både Norge og Polen, er det grunn til å tro at dette er noe som vil bli bedre over tid. Denne utviklingen er allerede observert på byggeplassene vi har besøkt.

6.2.2. Kultur

Det oppleves at det er noen kulturforskjeller, spesielt knyttet til forholdet håndverkerne har til sjefen sin. Den norske modellen med flat organisasjonsstruktur, og lav terskel for innspill, er noe de utenlandske håndverkerne bruker tid på å tilpasse seg til. Mange østeuropeere er vant til at sjefen har det siste ordet, og at forslag til utførelsen sees på som negativt. Frykten for autoriteter er sterkere i Øst-Europa, der hierarkiet på byggeplassen virker å spille en større rolle i arbeidshverdagen. Noen norske ledere velger da å tilpasse lederstilen sin til å bli mer østeuropeisk, mer direkte og autoritær ovenfor de østeuropeiske arbeiderne. Dette kan skape

frustrasjoner der de utenlandske håndverkerne ikke liker den «påtatte» lederstilen ovenfor dem, sammenlignet med hvordan de norske blir behandlet.

Det er nevnt situasjoner i oppgaven der de utenlandske håndverkerne har en tendens til å svare «ja, ja» når de blir gitt en oppgave. Det kan være flere grunner til dette. De utenlandske håndverkerne kan være redde for å vise at de ikke forstår oppgaven som blir gitt, og frykten for å miste jobben ble trukket fram av enkelte informanter. Det kan da føles lettere å svare «ja, ja» og at dette fikser dem, for å bli kvitt «problemet» der og da. Ved å svare «ja, ja» kommer håndverkeren ut av situasjonen, og de slipper å tape ansikt. Det kan føles lettere å ta eventuelle spørsmål man måtte ha med arbeidskameraten istedenfor en autoritet man ønsker å vise seg fram for. Det er lett å skjønne at dette skaper frustrasjon blant lederne som faktisk sitter med ansvaret for at ting blir gjennomført riktig. Om man opplever at man ikke stoler på hva som blir sagt av medarbeidere, at det kun er ord som blir brukt for å få komme ut av situasjonen, vil ikke dette hjelpe til å skape gode arbeidsrelasjoner. Det kan føles håpløst om du forsøker å forklare noe, får bekreftet at motparten har forstått, for så å ende opp med mye av ansvaret om det blir gjort på feil måte. Dette var og punktet mange av lederne vi snakket med reagerte mest på og understrekte at dette ofte bidro til mer jobb og slitasje for mellomlederne.

6.2.3. HMS

HMS-fokuset til de utenlandske håndverkerne er noe mindre enn de norske håndverkerne. Utgangspunktet er dårligere enn nordmennene sitt, fordi det rett og slett ikke er like stort fokus på det, hverken i loven eller i byggekulturen i Øst-Europa. Det kan være utfordrende å endre holdninger og byggemetoder til de godt voksne håndverkerne. De vet hva som funker for dem i hverdagen, og ser nok liten grunn til å endre dette siden det har gått fint så langt. Samtidig trekker flere frem at dette er noe som blir bedre med tiden de jobber i Norge og det kan virke som at gode rollemodeller i arbeidslagene er noe som forbedrer situasjonen.

Ansettelsesforholdet vil og ha stor påvirkning på HMS. «Stadig endring i arbeidssted og arbeidsrelasjoner» og lange arbeidsdager blir begge nevnt som risikofaktorer for HMS, og begge deler er noe som i større grad gjelder for innleide enn fast ansatte.

Det kom samtidig frem under intervjuene at dersom de utenlandske håndverkerne tar HMS-arbeidet seriøst nok, tar de med seg denne erfaringen tilbake til hjemlandet sitt og stiller strengere krav. Dette kan være med å bidra til at fokuset på HMS blir forbedret i de østeuropeiske landene. Dette vil også gjelde for andre områder, og generelt vil erfaringsutvekslingen med så mange østeuropeiske arbeidere i Norge og andre land med

lignende kultur og byggeskikk føre til endringer. De vil ta med seg positive erfaringer tilbake, og forskjellene mellom landene vil bli mindre med tiden.

6.2.4. Ansettelsesforhold

Som nevnt i HMS-kapittelet er skillet mellom fast ansatt og innleid viktig, også på mange andre områder. Hovedvekten av utenlandske arbeidere i byggebransjen er innleid gjennom bemanningsbyråer. Med å være innleid kommer en større jobbusikkerhet. En kontrakt varer kanskje uker, kanskje måneder, men man kan ikke være sikker på om den varer utover dette. Lederne snakket derimot om hvordan de gjerne spurte om å få tilbake de som de var fornøyde med, og også i mange tilfeller var det ønskelig å ansette de som gjør en tilfredsstillende jobb, og særlig de som i tillegg innehar gode språkkunnskaper. På den innleide arbeideren vil det dermed i større grad ligge et press for å prestere, slik at arbeidsgiveren skal ønske å ha deg tilbake, gi gode skussmål til bemanningsbyrået, eller for å kunne få fast jobb i firmaet. På samme måte vil også et lavt sykefravær være noe som vil bli belønnet. I mange tilfeller vil den innleide da jobbe hardere og i et større tempo, noe som flere av informantene dro frem ved østeuropeere. Sammenhengen mellom jobbusikkerheten og arbeidsinnsats var det og én utenlandsk arbeider som dro frem som høyst reell. Denne jobbusikkerheten, den større frykten for å miste jobben, er langt større i Polen hvor de har en mindre beskyttende arbeidsmiljølov. Dette mente flere informanter var noe de tok med seg til Norge, før man ble vant til den nye situasjonen i Norge etter en tid, gjerne noen år.

At de innleide, og særlig de utenlandske arbeiderne som er vant til en større jobbusikkerhet, ofte vil jobbe hardere og i et høyere tempo, er dog ikke bare ønskelig fra arbeidsgiverens side. De fleste informantene trekker frem nettopp det som både noe veldig positivt, men mener også at fokuset på tempo kan gå utover kvaliteten og bidra til en økning av antall feil. En utenlandsk informant sa og at han pleide å be sine ferskere utenlandske kolleger «spørre to ganger» og «ikke bli for kjapp», for å hindre feil. Den større arbeidsmoralen skal nok allikevel ikke tilskrives kun en frykt for å miste jobben. Det kan like fullt handle om en annen arbeidskultur, og at man har helt andre arbeidsvaner fra hjemlandet, at man er lært opp i en annen skole.

Ved faste ansettelser vil de ansatte bli kjent med firmaet, hva som forventes der og hvordan ting gjøres, både av rutiner og hvilke regler som gjelder. I tillegg vil man bygge relasjoner, både ved å være i samme firma i en lengre periode, men også ved å binde seg til dem. Ofte vil man som innleid ikke se nytten av å bli kjent med sine medarbeidere om man kun skal jobbe der i for eksempel en måned. Dette gjelder og andre veien, der de fast ansatte sosialisierer mest med hverandre av samme grunn. De lederne vi snakket med ga inntrykk av at det var vanlig å

få tilbake de samme innleide gang etter gang, og at noen hadde vært tilknyttet samme firma i flere år. Dette vil gjøre at det blir en lignende effekt som å ansette de fast, om enn ikke like sterk. Ved å leie inn unngås også risikoen ved å ha mange ansatte, at man i dårligere tider må si opp folk. Byggebransjen er uforutsigbar, og mengden oppdrag og antall folk man trenger vil variere. Innleie brukes derfor som et middel for å «ta av toppene».

Noen nevnte for øvrig at mange utenlandske arbeidere ønsket å jobbe i bemanningsbyrå heller enn å bli fast ansatt, da de hadde muligheten til å dra hjem oftere og i lengre perioder. Dersom man har familie hjemme i Polen som venter på en, er dette en løsning som passer bra. Siden bemanningsbyråene ikke alltid kan si hvor mye jobb som vil komme fremover, er dette en løsning som er praktisk for dem også.

6.3. Mulige tiltak

Vi ønsket i utgangspunktet å finne måter man kunne forbedre dagens situasjon, gjennom å finne nye muligheter eller ved å redusere utfordringene. Vi spurte derfor alle informantene hvilke tiltak de trodde kunne hjelpe, og hvilke tiltak de har gjort som har hjulpet. Flere mente det å sette krav om at én i arbeidslaget skulle kunne godt norsk eller engelsk hadde hjulpet mye for kommunikasjonen. På tiltak de trodde kunne hjelpe var det færre svar. Grunnene til det kan være mange, men det er vanskelig å tenke seg til nye, gode løsninger på sparket. Mange hadde ikke lest intervjuguiden på forhånd, og da ble det nettopp på sparket for mange. Flere tenkte først og fremst på språket som den store utfordringen, og tenkte da at språkkurs var den enkleste løsningen. Av mange av de vi snakket med, ble det heller ikke sett på som et voldsomt problem, men som noe som stort sett gikk greit. Viljen til å forandre på det vil da muligens ikke være like stor, og man ser ikke like stort behov for utbedring i hverdagen. Vi har allikevel sett på noen muligheter, og drøftet litt rundt det.

Det mest åpenbare tiltaket er å sørge for at de utenlandske håndverkerne gjennomfører norskkurs, kanskje gjennom å stille krav. Noen av informantene nevnte også dette som et mulig tiltak. Da vet bedriften at håndverkerne skal ha visse språkkunnskaper. Vi tror allikevel at dette ikke vil påvirke situasjonen noe nevneverdig, da det er et stort tiltak som vil ta mye tid og ressurser før man eventuelt ser en effekt.

Om man skal lære seg et nytt språk fra bunnen av, trengs det en god porsjon motivasjon. Hvorvidt en utenlandsk arbeider har det eller ikke vil variere. Om motivasjonen er tilstede burde språkkurs selvsagt oppmuntres, og kanskje finansielt støttes. Men det meste av læringen vil uansett foregå i hverdagen, hvor mye man hører det og bruker det. I mange tilfeller vil en

utenlandsk arbeider stort sett omgås personer som snakker samme språk mesteparten av døgnet, noe som vil begrense læringen. Alternativet for å øke læringen vil da være å mikse arbeidslagene mer, slik at det blir kommunisert mer på tvers av nasjonaliteter. I det lange løp vil det muligens fungere bra, men innleid arbeidskraft er en midlertidig løsning i utgangspunktet, og det vil skje utskiftninger. Da må nye arbeidslag settes sammen, og læringsprosessen begynne på nytt. Arbeidslag fra samme nasjonalitet vil ofte kjenne hverandre godt fra før, og samarbeide godt. Det vil derfor også være nedsider ved å bryte opp i disse.

Som tidligere nevnt vil engelskkunnskapene antageligvis bli bedre med årene både i Norge og Øst-Europa, og det kan derfor enklere benyttes som et felles språk. Det vil derfor heller kanskje være enklere å lære opp både nordmenn og utenlandske i fagspråk på engelsk. En mulig måte å gjøre det på er gått nærmere inn på i forskningen i kapittel 6.4. Noen vil allikevel ha et ønske om å lære seg norsk, for eksempel om de ønsker å bosette seg i Norge, men man vil antageligvis komme lengre med små tiltak på engelsk, særlig mot den yngre generasjonen.

Mange av utfordringene bygger på kulturforskjeller og misforståelser. Om man klarer å informere om hva disse er og hvorfor de oppstår, vil det kanskje hjelpe til å redusere omfanget av dem også. Én mulighet er å ta et kort møte med de nyansatte utenlandske håndverkerne som skal jobbe på prosjektet. Da får de muligheten til å få et innblikk i hvordan «ting gjøres» på byggeplassen. Det vil gjøre det enklere å forstå forskjellen på den norske modellen og den østeuropeiske, og man vil forhåpentligvis stille seg mer nøytralt til lederen sin. Klarer man å vise viktigheten av god kommunikasjon mellom håndverker og ledelse, vil man kunne redusere frustrasjonen fra begge sider, og antallet byggefeil.

Det er viktig at man får frem at fokuset på møtet er å vise hva de norske lederne ser etter, at de ved å unngå visse fallgruver vil gjøre et bedre inntrykk. For eksempel er det å spørre to ganger heller enn å gi inntrykk av at man har forstått noe man ikke har, er noe ledelsen setter pris på. Ved en bevisstgjøring av kulturelle forskjeller innenfor eksempel ledelse og maktdistanse, vil man kanskje «tjuvstarte» prosessen mange utenlandske arbeidere går gjennom i løpet av tiden på norske byggeplasser. Til å holde møtet, eller i det minste være med på møtet, kan man velge en arbeider av samme nasjonalitet, med lang fartstid i firmaet/bransjen, en som er godt kjent med hvordan ledelsen ønsker å ha det. Om man klarer å vinkle det på en måte hvor de forstår at denne måten å gjøre ting på vil hjelpe dem, at ledelsen får et bedre inntrykk av dem, vil motivasjonen til å ta det til seg og bli større. Mange som kommer til byggeplassen vil allerede ha mange år i Norge bak seg, og dette vil bli mer overflødig for dem.

Vi har tidligere vært innom viktigheten av gode rollemodeller for å videreføre gode holdninger og erfaringer fra byggeplass. Vi ser for oss at dette er noe som kan fungere godt, ikke bare på HMS, men også andre områder som å gjøre ting riktig fremfor fort, «ja,ja»-problematikken, og avstand til ledelsen. Om en rollemodell viser med ord og egen handling hvordan ting burde gjøres, vil flere ta etter det. Om «en av dem» har blitt forfremmet med denne oppførselen, vil de se at det lønner seg å følge dette eksempelet. I vårt tilfelle vil en god rollemodell være en person med innflytelse i arbeidslaget, gjerne en som håndverkerne ser opp til. Det er viktig at dette er en person med erfaring fra bedriften, og som vet hva ledelsen ser etter på de ulike områdene. Dette bidrar til at de utenlandske håndverkerne (spesielt de innleide) ser forskjellene mellom det hierarkiet de er vant til, og den norske modellen raskere.

Tilslutt har vi valgt å nevne noen av oppgavens viktigste og mest dekkende momenter:

- ❖ Språk er dratt frem som hovedproblemet av nesten alle, og mangelen på språkkunnskaper skaper eller forsterker mange av de andre utfordringene.
- ❖ En større frykt for å miste jobben, sammen med en større maktavstand, er med på å skape en del uønsket atferd, som «ja,ja»-problematikken og dårligere kommunikasjon mellom ledelsen og de utenlandske innleide håndverkerne.
- ❖ Ved mange av utfordringene spiller skillet mellom fast ansatt og innleid en stor rolle.
- ❖ De fleste synes det går relativt fint, og mener det ikke skaper veldig store utfordringer.
- ❖ Det har blitt bedre de siste årene, særlig rundt språk, med krav om gode språkkunnskaper til minst én i arbeidslaget, samt bedre engelskkunnskaper blant de unge. Denne utviklingen vil antageligvis fortsette, med enda bedre engelskkunnskaper.

6.4. Forskning og utvikling

I forbindelse med forsknings/innovasjonskapittelet har vi kommet frem til et tiltak som kan bidra til å løse enkle språkutfordringer på byggeplassen. Det ble nevnt under intervjuene at det ofte oppstår jobbspråk, som kan være en blanding av norsk, engelsk og gestikuleringer. Når man skal kommunisere viktige beskjeder med vanskelige ord og uttrykk på denne måten, kan det fort oppstå misforståelser. Ved å utvikle en slags «gloseliste», som inneholder viktige ord og uttrykk fra arbeidshverdagen på byggeplass, kan de utenlandske håndverkerne lære seg det viktigste for å skjønne mer av fagspråket. Denne listen kan for eksempel vise norsk-polsk som oversettelse, eller engelsk-polsk. Siden mye av språket allerede går i engelsk, er det kanskje sistnevnte som er mest aktuell. Denne listen kan eksempelvis være et ark som ligger fremme under lunsjen eller som er stiftet opp en plass der håndverkerne jobber.

Et annet alternativ kan være å utvide det til en mer kompleks håndbok, lignende «murerhåndboka», som er brukt blant murere. Denne varianten vil i tillegg inneholde flere typiske detaljtegninger som går igjen, med forklaringer på norsk-polsk eller engelsk-polsk oversettelse. Den ønskede effekten vil være at håndverkerne lærer seg de samme uttrykkene/ordene, og man vil kunne redusere misforståelsene når man skal kommunisere med «jobbspråket». I tillegg vil man, med en håndbok lett tilgjengelig på kropp, kunne vise til hva man lurer på enten det er noe byggeteknisk eller administrativt ved å bruke denne.

En tredje mulighet er å utvikle en app, som kan brukes til både læring og å løse praktiske utfordringer på byggeplass. Man kan velge ønskelig språk, og få oversikter over ord som er viktige å lære seg, samt detaljtegninger på lik linje med håndboka nevnt i avsnittet over. I tillegg vil man kunne ha oversettelsesprogrammer på lik linje med google translate, hvor man kan få ting direkte oversatt. Det kan også være en språkkurs-funksjon, noe som vil gjøre opplæring lett tilgjengelig, muligens gratis, og dermed også mer lavterskel å begynne med. Om kurset kan tas i sofaen hjemme, når du måtte ønske, og finner sted på en app du kanskje bruker i hverdagen, vil sjansen for å teste det ut være betraktelig større. Dette er teknologier som allerede finnes, men ved å samle det og bruke det aktivt i hverdagen, vil kanskje terskelen for å benytte seg av det være noe lavere.

7. Referanser

1. Egeland M. Bygger Norge på minstelønn lederne.no: Lederne; 2016 [cited 2019 08.05]. Available from: <https://lederne.no/2016/03/31/bygger-norge-pa-minstelonn/>.
2. Johannessen A. Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 4. utg. ed. Christoffersen L, Tuftes PA, editors. Oslo: Abstrakt; 2010. 453 p.
3. Lene Gravdal, Sandal GM. Sosial ønskevridighet: Marlowe-Crowne Social Desirability Scale i norsk forkortet utgave [Fagbidrag artikkel]. Oslo: Tidsskrift for Norsk psykologforening; 2004 [updated 01.09.04; cited 2019 03.04]. Available from: <https://psykologtidsskriftet.no/oppsummert/2004/09/sosial-onskverdighet-marlowe-crowne-social-desirability-scale-i-norsk-forkortet>.
4. Amundsen B. Polakker mener nordmenn har dårlig arbeidsmoral Norge: Norges forskningsråd; 2017 [cited 2019 25.03]. Available from: <https://forskning.no/norges-forskningsrad-innvandring-arbeid/polakker-mener-nordmenn-har-darlig-arbeidsmoral/333523>.
5. Amundsen B. Over 200 000 arbeidsinnvandrere i Norge Norge2017 [cited 2019 25.03]. Available from: <https://forskning.no/samfunnskunnskap-samfunnsgeografi-innvandring/over-200-000-arbeidsinnvandrere-i-norge/321274>.
6. SSB. Antall arbeidsforhold - innvandrere fra Polen Norge: Statistisk Sentralbyrå; 2018 [cited 2019 06.05]. Available from: <http://www.ssb.no/statbank/sq/10022441/>.
7. Kalstø ÅM, Sørbo J. NAVs bedriftsundersøkelse 2018 Oslo: NAV; 2018 [cited 2019 06.05]. Available from: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/attachment/538356?download=true&ts=1632b0a7258>.
8. SSB. 05430: Elever i videregående opplæring, etter kurstrinn, studieretning/utdanningsprogram, statistikkvariabel og år 2018 [cited 2019 15.05]. Available from: <http://www.ssb.no/statbank/sq/10022980/>.
9. NOU 2019:2. Fremtidige kompetansebehov II — Utfordringer for kompetanspolitikken Kunnskapsdepartementet2019 [cited 2019 05.05]. Available from: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-2/id2627309/sec5#KAP3-1-4-2-P12>.
10. SSB. Nettoinnvandring, EU-land i Øst-Europa 2019 [cited 2019 06.05]. Available from: <http://www.ssb.no/statbank/sq/10022446/>.
11. Friberg JH. Integrering av arbeidsinnvandrere - Noen spørsmål og utfordringer i kjølvannet av EU-utvidelsen [Rapport]. Norge: FAFO; 2006 [cited 2019 22.03]. Available from: https://www.faf.no/media/com_netsukii/10019.pdf.
12. Kasztalska A. English in contemporary Poland. Wiley Online Library [Internet]. 2014 [cited 2019 20.03]. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/weng.12083>.
13. Friberg JH, Haakestad H. Deskillings revisited: Labour migration, neo-Taylorism and the degradation of craft work in the Norwegian construction industry Economic and Industrial Democracy.2017 [cited 2019 10.03]. Available from: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X17735671>.
14. Kilskar SS. Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen - kartlegging av muligheter og utfordringer [Rapport/avhandling]. Norge: SINTEF Digital / Software Engineering, Safety and Security; 2017 [cited 2019 22.03]. Available from: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2586389>.

15. sosialdepartementet A-o. Arbeidsmiljøloven [Lovdata]. Oslo: Det Kongelige Arbeids- og sosialdepartementet; [updated 14.07.2005; cited 2019 27.03]. Available from: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1.
16. Nyinorge. Arbeidskultur [Artikkel]. Norge [cited 2019 20.03]. Available from: <http://www.nyinorge.no/no/Ny-i-Norge-velg-sprak/Ny-i-Norge/Verdt-a-vite/Fakta-om-Norge1/Arbeidskultur/>.
17. Amelie M. Skandinavisk lederstil - derfor er det vanskelig å lede utlendinger Norge: Teknisk Ukeblad; 2012 [cited 2019 22.03]. Available from: <https://www.tu.no/artikler/derfor-er-det-vanskelige-a-lede-utlendinger/235649>.
18. clearlycultural.com. Power Distance Index [Web page]. ClearlyCultural; [cited 2019 25.03]. Available from: <http://clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/power-distance-index/>.
19. Friberg JH, Eldring L. Polonia i Oslo 2010: Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden Norge2011 [cited 2019 26.03]. Available from: https://www.faf.no/media/com_netsukii/20218.pdf.
20. Nergaard K, Nesheim T, Alsos K, Berge ØM, Trygstad SC, Ødegård AM. Utleie av arbeidskraft 2011 Norge2011 [cited 2019 05.03]. Available from: https://www.faf.no/media/com_netsukii/20224.pdf
21. Aagestad C, Bjerkan AM, Gravseth HM. ARBEIDSMILJØET I NORGE OG EU – EN SAMMENLIKNING 2017 [cited 2019 05.05]. Available from: <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2466019/STAMI-rapport-Arbeidsmilj%25C3%25B8-i-Norge-og-EU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
22. Bergsli AT. Norske fagbrev snakker nå fem språk [Nyhetsartikkel]. Arbeidslivet.no: FAFO; 2017 [updated 28.11.2017; cited 2019 26.03.]. Available from: https://www.arbeidslivet.no/Velferd/Utdanning/Stadig-flere-polske-og-norske-fagbrev-snakker-sammen/?fbclid=IwAR3Tm6TEU9gcrxX7H71qNhyiSdMOZrz_605ZqWuvJv_px2r-cTLO8c3FUsw.
23. Gravseth HM, Sterud T, Mostue BA, Nyrønning CÅ, Winge S. Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2018 Trondheim: Arbeidstilsynet; 2018 [cited 2019 26.03]. Available from: <https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2018/kompass-tema-nr-2-2018-Helseproblemer-og-ulykker-i-bygge--og-anleggsbransjen.pdf>.
24. NOKUT. Ny godkjenningssordning for utenlandsk fagskoleutdanning Nokut.no: NOKUT; 2019 [cited 2019 04.05]. Available from: <https://www.nokut.no/nyheter/ny-godkjenningssordning-for-utenlandsk-fagskoleutdanning/>.
25. Arbeidstilsynet. HMS [Veileder]. Arbeidstilsynet.no: Arbeidstilsynet; 2019 [updated 2019; cited 2019 26.03]. Available from: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/>.
26. Birkelund HR. Lengre arbeidsdager gir økt fare for sykdommer, ulykker og død [Nettartikkel]. FriFagBevegelse: LO Media; 2017 [updated 12.03.18; cited 2019 04.04]. Available from: <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/lengre-arbeidsdag-gir-okt-fare-for-sykdom-ulykker-og-dod-6.158.482092.8895575494>.
27. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005). Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Oslo: Det Kongelige Arbeids- og sosialdepartement; 2004.
28. Alsos K. HMS-regler i Norge og Polen - en sammenligning [Notat]. Faf.no: Faf; 2007 [updated 2017; cited 2019 27.03]. Available from: https://www.faf.no/media/com_netsukii/10033.pdf.

29. Hasås T. Antallet kontraktører eksploderer [Nyhetsartikkel]. Frifagbevegelse.no: LO Media; 2006 [updated 15.12.13; cited 2019 26.03]. Available from: <https://frifagbevegelse.no/antallet-kontraktorer-eksploderer-6.158.43573.4e1b149853>.
30. Arbeidstilsynet. HMS i bygg og anlegg [Veileder]. Arbeidstilsynet.no: Arbeidstilsynet; 2019 [updated 26.03.19; cited 2019 26.03]. Available from: <https://www.arbeidstilsynet.no/hms/hms-i-bygg-og-anlegg/>.
31. 1 Uh. Intervju med utenlandsk håndverker 1. In: Mysen M, editor. 2019.
32. 3 Uh. Intervju med utenlandsk håndverker 3. In: Mysen M, editor. 2019.
33. 2 Uh. Intervju med utenlandsk håndverker 2. In: Mysen M, editor. 2019.
34. 3 Nh. Intervju med norsk håndverker 3. In: Mysen M, editor. 2019.
35. 1 Nh. Intervju med norsk håndverker 1. In: Mysen M, editor. 2019.
36. 2 Nh. Intervju med norsk håndverker 2. In: Mysen M, editor. 2019.
37. 6 Lo. Intervju med leder 5 og 6. In: Mysen M, editor. 2019.
38. 1 L. Intervju med leder 1. In: Mysen M, editor. 2019.
39. 3 L. Intervju med leder 3. In: Mysen M, editor. 2019.
40. 4 L. Intervju med leder 4. In: Mysen M, editor. 2019.
41. Arbeidstilsynet. Innleie Norge: Arbeidstilsynet; 2019 [cited 2019 05.05]. Available from: <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/#Likebehandlingavarbeidstakereinnleidfrabemanningsforetak>.

8. Vedlegg

Flerkulturelle byggeplasser

Arbeidsinnvandring er langt fra et ukjent fenomen i Norge. Arbeidsinnvandringen kan spores langt tilbake, og fra siste tusenårsskiftet har liberalisering av loven bidratt til kraftig økning av arbeidsinnvandring. I dag utgjør arbeidsinnvandrere mer enn 200 000 og det er ca 1/5 av disse som jobber i bygg- og anleggsnæringen. Utvidelsen av den Europeiske Unionen i 2004 omfattet 10 land, hovedsakelig gamle sovjetiske stater i Øst-Europa, og det er de som står for de aller fleste av arbeidsinnvandrerne i bygg- og anleggsnæringen. Dette er land som ikke kan sammenlignes med Norge når det kommer til lønnsnivå.

Nedgang i tømreryrket

I Norge skjer utviklingen i byggenæringen i stor fart og det bygges stadig nye bygg, både offentlige og private. Samtidig faller søkertallene til utdanningen og flere står uten læringsplasser etter endt utdanning. NAV undersøkte i 2018 en bedriftsundersøkelse som viste et underskudd på 4900 personer over hele landet. I tillegg til synkende søkertall ser man også en svak nedgang i nettoinnvandringen fra Øst-Europa.

Stor andel polske arbeidere

Selv med en synkende utvikling av utenlandsk arbeidskraft, er det fortsatt en stor andel av utenlandske arbeidere i bransjen. Polske arbeidere står for omtrent 1/10 av hele sysselsettingen i næringen og 2/3 av utenlandsk arbeidskraft. Med en bransje som bygg- og anlegg blir den sterkt påvirket av de ulike forskjellene som følger med når det benyttes så mange ulike nasjonaliteter.



Mange bedrifter benytter seg i dag av utenlandsk arbeidskraft

Problemene kan være mange, alt i fra kommunikasjonsvansker til kulturforskjeller. Språk trekkes fram som den største barrieren både av forskere og arbeiderne i bransjen selv. Mangelen på språkkunnskaper skaper eller forsterker òg mange av de andre utfordringene. Med mange ulike bakgrunner er det ikke gitt at alle skal kunne et felles språk til å kommunisere med. Tidligere var ikke engelsk et vanlig språk i gamle Sovjetunionen, men derimot ble russisk lært på skolene helt fram til 1989. Etter dette ble det mulig å velge engelsk, og det har de siste årene vært en positiv utvikling i engelskopplæringen.

«Ja, ja»

Et kjent fenomen er «ja, ja» kulturen som går ut på at arbeidere svarer «ja,ja», uavhengig om de har skjønnet innholdet eller ikke. Dette er et stort problem mellom arbeidere og ledere i en bransje hvor forståelse og kommunikasjon er viktige nøkler til suksess. Én av årsakene til dette er en frykt for å vise at man ikke forstår, da man tror dette kan gi negative konsekvenser. En norsk leder oppsummerte det slik: *«Det er vel litt med kultur, de tør vel ikke å gi uttrykk for å ikke forstå ting.»*



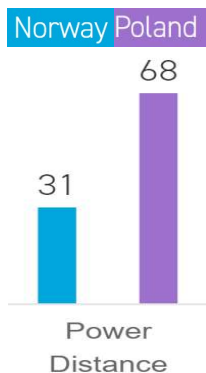
Samspeilet mellom ledere og arbeidere er særdeles viktig for bedriftene i næringen.

Kulturforskjeller

Med mange nasjoner samlet på samme arbeidsplass bidrar det til store kulturforskjeller som kan være med på å gjøre en arbeidsdag mer utfordrende. Man finner mange forskjeller mellom nordmenn og østeuropeere innen forhold til ledelse, ansvar og selvstendighet. Mange arbeidere fra Øst-Europa kommer fra en kultur med opphav i den gamle sovjetiske kultur. Noe som står veldig sterkt i denne kulturen er hierarkisystemet, hvor det er tydelige skiller mellom ledere og arbeidere. Her er da bestemmelsesrådgivningen kun begrenset til de øverste ledene. En polsk håndverker beskriver forholdet slik: «I Polen må man dirigere alt. Vi kan ikke snakke med han om at «nei, vi kan ikke gjøre det». Vi må gjøre det han sier.»

I Norge derimot er vi mer vant til et mye flatere struktur som bidrar til at arbeiderne lettere kan bli hørt av ledere, og terskelen for å snakke ut er mye lavere. Dette bekreftes av Power Distance Index (PDI) som leverer undersøkelser på distansen på leder og arbeidere basert på land. Her scorer Norge 31 av 120, mens Polen scorer 68 av 120 poeng.

Power Distance Index (PDI) – Indeks på hvordan samfunnet forventer og godtar at makt er ulikt fordelt. Indeksen er fra 1-120. Jo høyere score, desto høyere aksept for ujevn maktfordeling.



Helse, miljø og sikkerhet

HMS er viktige elementer for en trygg og enkel hverdag på byggeplass. Både språk og kultur gjør at HMS-arbeidet blir vanskeligere og som bidrar til at arbeidet blir mer utfordrende. Selv med gjennomganger og opplæring innen HMS-arbeid, er det mange som har problemer med å oppfatte dette på grunn av språkforskjeller.

Som nevnt er også kulturen veldig forskjell mellom landene og utgangspunktene er ofte veldig forskjellig. I mange av de Øst-europeiske landene har ikke fokuset vært stort på HMS-arbeid opp gjennom årene. Dette gjør at mange av de utenlandske arbeiderne som kommer til Norge for å jobbe, ikke er vant til et slikt fokus på HMS som man finner i Norge.

Ansettelsesforhold

Mange av problemene ligger ofte i hvordan ansettelsesforhold arbeiderne har. Den største delen av utenlandske arbeidere er innleid fra bemanningsbyrå. Ved innleie følger et press til å prestere for å kunne få videre jobb. Det oppstår ofte en jobbusikkerhet hos de utenlandske innleide som er med å forsterke andre utfordringer.

Utfordringen kan være mange, men næringen ser tiltak som fungerer og problemer som blir mindre med mer erfaring og effektiv jobbing ■



Når språket flyter lett, er stemningen på topp!

Flerkulturell byggeplass – utfordringer og muligheter

Multicultural construction site – Challenges and opportunities



Bakgrunn

Utvidelsen av den Europeiske Union i 2004 gjorde arbeidsinnvandring til Norge veldig attraktivt og man fikk en stor økning av utenlandsk arbeidskraft i den norske byggebransjen. Dette har ført til at mange av byggeplassene i dag er flerkulturelle.

Prosjektbeskrivelse

Vår oppgave tar for seg utfordringer og muligheter på flerkulturelle byggeplasser knyttet til temaer som

- ❖ Språk
- ❖ Kultur
- ❖ Miljø
- ❖ HMS
- ❖ Ferdigheter
- ❖ Motivasjon

Opgaven baserer seg på kvalitative intervju med flere arbeidere på Consto sine byggeplasser.

Oppgavens viktigste momenter

- ❖ Språk er dratt frem som hovedproblemet av nesten alle, og mangelen på språkkunnskaper skaper eller forsterker mange av de andre utfordringene.
- ❖ En større frykt for å miste jobben, sammen med en større maktdistanse, er med på å skape en del uønsket atferd, som «ja,ja»-problematikken og dårligere kommunikasjon mellom ledelsen og de utenlandske innleide håndverkerne.
- ❖ Ved mange av utfordringene spiller skillet mellom fast ansatt og innleid en stor rolle.
- ❖ De fleste synes det går relativt fint, og mener det ikke skaper veldig store utfordringer.
- ❖ Det har blitt bedre de siste årene, særlig rundt språk, med krav om gode språkkunnskaper til minst én i arbeidslaget, samt bedre engelskkunnskaper blant de unge. Denne utviklingen vil antageligvis fortsette, med enda bedre engelskkunnskaper.

Transkribering av intervju**Leder 1**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor stor er denne byggeplassen?
I	Vi er fire mann på kontoret her, og 12 mann ute på egen, pluss 2 innleide personer i tillegg. Så det vil være så stor bemanning på egne fram til påske, også blir det litt mindre aktivitet fra påske og fram til ferien. Så har vi andre underentreprenører på rør og EL og betong osv rundt her da.
M	Er det noe utenlandsk arbeidskraft på plassen her nå eller?
I	Ja, vi har en egen ansatt fra Polen(UA1). Han har bodd her i Norge i 10 år nå, så han snakker relativt bra norsk. Så har vi to som er innleid fra eksterne bemanningsbyrå, de snakker dårlig norsk, og litt engelsk da. Men da er vi så heldig at vi har «UA1» som oversetter. Så det er gull verdt.
M	Er det vanlig å ha en som kan begge språk?
I	Nei, vanlig er det ikke. Men jeg ser her at det er en stor fordel, ja. At det hjelper oss i hverdagen med at det hjelper oss å få det rett oversatt i forhold til... Den engelsken... ja hvertfall jeg kan, er jo mer sånn ferieengelsk. Så når du da skal begynne å forklare hva en to-fire, svill, bjelke er på dårlig engelsk, blir det mye misforståelser.
M	Ja, mtp feil og at det tar lenger tid og sånt da eller?
I	Ja, det gjør det.
M	Ja, vi kan begynne å gå gjennom noen av spørsmålene her, du har jo svart litt på noe allerede. Men vi kan ta litt om deg først, hvor lenge du har holdt på med det her?
I	Jo, den stillinga jeg har nå, som formann på byggeplass, har jeg sittet i to og et halvt år. Da har jeg vært med på forskjellige prosjekt på leilighetsbygg, rehabilitering, sånn som her, verksted. Så da har du en god blanding mellom det. Så har jeg en bakgrunn som tømrer fra teknisk fagskole, ferdig utdannet for tre år siden da.
M	Men det er bare i Consto du har jobbet som formann da eller?

Vedlegg 3

I	Ja, kun i Consto, ja.
M	Du sa jo litt om dette i stad... Men generelt på det du har opplevd... De utenlandske arbeiderene, hvor godt norsk, eller engelsk... Hvor gode er språkkunnskapene?
I	Det varierer stort da, men mye av det som går igjen er at de prater dårlig norsk eller dårlig engelsk. De sier de kan norsk, men det er ikke den norsken som vi i Norge prater da. Ja, det går sikkert an å kommunisere helt enkelt sånn ferienorsk, og spørre etter stranda og en bar og å kjøpe seg is. Men når man kommer på en byggeplass og er avhengig av en god kommunikasjon for å få ting til å fungere. At man er avhengig av at man forstår hverandre for at man skal få til et bygg, og få til en utførelse, med de detaljer og løsninger så blir det vanskeligere.
M	Så det er ikke slik at de har lært seg «jobbnorsk» eller «jobbengelsk», at de kan «to tomm-fire» og sånt?
I	Nei, det er dårlig der. Men det er jo selvsagt enkelte som kan godt engelsk, og godt norsk. Og de blir virkelig ettertrakta og dyktige folk altså.
H	Er det forskjell på utenlandske arbeidsledere og håndverkere i språkkunnskaper?
I	De blir fort arbeidsledere de som er gode i norsk da. Så de som kan hverken norsk eller engelsk, blir satt til mer spesifikke arbeidsoppgaver, der du ikke har det store behovet for å kommunisere med de rundt deg.
M	Er det største jobbkriteriet for den personen språk, ferdigheter eller begge deler?
I	Nei, det er nok mest ferdigheter hvis du leier inn noen for kun en spesifikk type jobb da.
M	Ja, eller jeg tenker mest om du skal bli arbeidsleder, for eksempel for et arbeidslag?
I	Ja, da er det språk. Da er det viktig at hvis du skal ha en utenlandsk arbeidsleder at han forstår norsk da, så han kan oversette fra norsk til for eksempel polsk da. Så det ikke, ja for min del da, at hvis jeg skal oversette til engelsk til han, og så skal han forstå hva jeg sier på engelsk, og så skal han fortelle videre til sine på polsk, så blir det mange ledd. Så kjernen til informasjonen som du vil få fram da, det smuldrer bort på hvert ledd. Så i forhold til hva du sender og hva mottakeren får i andre enden, så blir det fryktelig begrenset og redusert det egentlige budskapet.
M	Pleier det å være sånn på norsksiden, at den som blir satt til å gi beskjeder til de utenlandske arbeiderne. Er det mest språkkunnskaper som gjelder der og, eller er det mye det samme?

Vedlegg 3

I	Nei, det blir...I forhold til...Er det nordmenn du tenker på?
M	Jeg tenker hvis det er en som skal gi mye beskjeder til den som er arbeidsleder for de utenlandske for eksempel. Hvis de snakker ikke norsk, men engelsk. Om det er nordmenn som skal gi beskjeder den veien...
I	Vi prøver å gjøre det enklest mulig, vi prøver å knytte opp de som kan norsk med norsk, så det blir minst mulig misforståelser altså.
M	Føler du at språkkunnskapene til de norske arbeiderne stort sett er, på engelsk og kanskje også polsk?
I	Ja, polsk er jo helt uforståelig. Men nordmenn er gode i engelsk da, så jeg vil si jevnt over blant arbeiderne her er det gode engelskferdigheter.
E	Er det stor forskjell på yngre og eldre?
I	Ja. Altså yngre generasjonen er god i engelsk, også blir det verre oppover.
M	Syns du det er vanskelig å få fram riktig budskap til utenlandske arbeidere?
I	Ja, det er en utfordring. Du må planlegge arbeidere bedre, du må legge ned mer tid, og bruke mer hjelpemidler for å få fram et budskap. Du må ta med tegninger, du må ut på prosjektet, du må legge det opp mer enkelt, når du legger opp og forklarer en arbeidsoppgave, også må du og få til å stille spørsmål så du skjønner at han har fått med deg det du sier. Sånn at hvis du sier: «Har du misforstått alt?», og han sier «Ja», da har du en bekreftelse på at han faktisk gjort det. Så du må ikke si «har du skjønt det her?», så han svarer «ja». Du må heller stille spørsmålet andre veien. «Du har misforstått alt nå, ikke sant?»
M	Skjer det ofte, at det bare svares «ja, ja, ja»?
I	Ja, ikke at det skjer ofte, men det hender. Så man må ha det i bakhodet. Det kan være vanskelig nok å forklare en detaljtegning til en nordmann som forstår språket og har jobbet med det i fem år enn en polakk som kanskje og har like god arbeidserfaring, men det er språket som blir utfordringen.
M	Kommer du på noen større eller mindre misforståelser som har skjedd pga språkutfordringer, eller kommunikasjonsutfordringer?
I	Nei...
H	Som har ført til feil da, kanskje byggefeil, eller noe sånt?
I	Ja...Jeg har ikke noen spesifikke hendelser å vise til... Men... Du bommer aldri helt. Det blir aldri så ille at man blir misforstått slik at bygget blir bygd opp ned, men at du har småglipper. Du kan ikke forvente 100%, du må forvente 60-70%,

Vedlegg 3

	også ta det derfra. Altså, kommunikasjon, det er en utfordring å få fram budskapet, at han som mottar vet hva han skal gjøre. Det er alfa omega, det altså.
M	Ja, jeg ser den.
E	Da har det egentlig blitt svart på e) og da...
M	Ja... Også, det var en utenlandsk som var fast ansatt hos dere?
I	Ja, det er én vi har tatt inn nå. Også har vi to på innleie.
M	Ja, stemmer. Hvor langt pleier det arbeidsforholdet å vare, altså det med innleie, sånn typisk?
I	Jaaa, det er sånn litt etter prosjekt. Sånn som prosjektet her, så går det hovedsakelig fra 1. februar til rundt 1.mai er hovedtrykket. Så da har vi de to som er innleid her nå, de blir her fra februar, ut mars og april, så det blir tre måneder. Når det er på topp her.
E	Men har de spesifikke oppgaver her da, eller er det litt mer sånn ekstra folk?
I	Det blir litt sånn ekstra folk, ja. De har ikke noen spesifikke oppgaver de kun skal gjøre i tre måneder her. De jobber med alt gjennom hele produksjonen. Men når vi har hatt leilighetsprosjekt og sånn, så er det mye sånn at man leier inn folk, at de går på spesifikke oppgaver. For eksempel at de kun går på gips da, kun montere stålstender og noen kun isolerer, sånn at du får dem inn på en arbeidsoppgave og det er det skal gjøre de fem neste månedene. For å unngå nettopp det der at...
M	Ja, så de kan det...
I	Ja, da kan de det, også får de flyten i det sjøl og, istedenfor at man må bruke så mye ressurser på hele tiden å forklare nye arbeidsoppgaver.
M	Er det noe dere tenker på eller prøver å få til, at de skal være her lengst mulig av gangen, at dere prøver å unngå at de skal være her to uker for eksempel?
I	Ja, vi prøver å få flyt i det. Når vi leier inn folk fra bemanningsbyrå, bruker vi bestandig de samme byråene, og prøver å hente inn de samme folka. Så vi prøver å bygge god dialog med bemanningsbyråene, sånn at vi får... Bruker samme folka på nye prosjekt. Så da blir det forutsigbart for oss og for dem.
M	Er det noen fordeler ved den måten å gjøre det på, bortsett fra det du nevnte nå med forutsigbarhet?
I	Ja, også kjenner de bedriften og hvordan vi arbeider på. Så du slipper å brife opp. Hvis du har en ny mann fra bemanningsbyrå, så må du brife han opp i forhold til rutiner, prosjekt og vår måte å gjøre det på. For hvert firma har sin egen måte å

Vedlegg 3

	arbeide på, sin egen måte å drive byggeplass og prosjekt på. Men når man først er inni den loopen der, så kjenner de til oss.
M	Ja. Merker du stor forskjell på første uka og etter fem måneder?
I	Ja, jeg gjør det. Vi har folk vi har leid inn som vi har leid inn to-tre år i strekk. Også er det i forhold til bemanningsbyrå mange av dem som jobber med bemanningsbyrå, de ønsker å arbeide i bemanningsbyrå. Vi spør dem om de ikke vil ha fast jobb, men det vil de ikke. De har mer fleksibilitet når de arbeider i bemanningsbyrå, som de sier med tanke på å ta avspaseringsperioder og reise hjem til polen.
M	Er det noen økonomisk gevinst med å hyre inn utenlandske arbeidere?
I	Tja, det er jo vanskelig å si. Det kan jo hende at du sparer noen kroner og øre akkurat på innleieprisen per time. Men hvis man tar det at man må bruke mer tid til tilrettelegging og kommunikasjon, så. Jeg mener at du tjener, altså samla sett er det ikke noen besparelse på det. Si at du leier inn en for 500 kroner timen, også har den norske 510 kroner timen, så er det en tier i timen, men den tieren har du brukt opp mange ganger innen prosjektet er ferdig.
M	Så største grunnen til at du tror dere har ansatt de er fordi dere trenger ekstra folk?
I	Ja, fordi du trenger mer folk. Og byggebransjen er fryktelig uforutsigbar. Når det er full gass, så er det full gass, også er det på tur ned, så er det ræva igjen. Så for å ta av toppene.
M	Ja, leie inn på toppene?
I	Ja, for om man heller skulle ansatt for toppen, så blir det mye mer permittering og oppsigelse. Det hadde du nok fått mer av da, det er jo ikke heldig det heller.
M	Vet du noe om kontraktssituasjonen til utenlandske arbeidere, om det er noen forskjell på jobbsikkerhet, lønnsnivå, rettigheter, eller noe slikt, i forhold til en fast ansatt?
I	Nei, jeg vet ikke så mye om kontraktene de har opp mot bemanningsbyråene, om det er hva du tenker på så vet jeg ikke så mye om det. Men vi kontrollerer hvert fall opp når vi leier inn, at for det første bemanningsbyrået skal være... At de driver legitimt, at det ikke er mye anmerkninger, at ting er på stell, og da har vi folk som gjennomfører bakgrunnssjekk på det, og det er det samme med kontraktene som de ansatte opp mot sitt bemanningsbyrå, at det foreligger kontrakt, at de har opphold- og arbeidstillatelse i Norge, betaler skatt og hele den biten der. Det har vi egne som gjør.

Vedlegg 3

E	Gjøres det med UE og sånt? At det gjøres kontroller og sånt?
I	Ja, samme med UE-ene og, at man har kontroll på UE-bedriftene på det jeg nevnte.
E	Så selv om bedriftene egentlig er utenlandske?
I	Ja, så gjøres det bakgrunnssjekker, og at man følger opp det. Men det er ikke så mye brukt utenlandske, at du leier inn rene utenlandske firmaer. Det har jeg ikke vært borti, hvertfall ikke her i Consto ,nei.
M	På kulturbiten, om du kan si noen forskjeller og likheter på utenlandske og norske arbeidere? Eller generelt forskjeller og likheter?
I	Likheter, det... Altså de er her for å gjøre en jobb de og. De er interessert i å arbeide, de har den gløden og driven i seg. Å arbeide og få jobben gjort. Det man ser er at det kanskje skorter litt mer på finishen på løsninga, få den siste finishen, at skal være bra. Det skal være bra, ikke godt nok-løsninger man går for, det skal være gode løsninger, man skal levere kvalitet. Det skal være mer enn godt nok.
M	Du mener utenlandske går mest for godt nok?
I	Ja, litt den kulturen, kanskje virker det som de har med seg.
M	At de får en oppgave, skal fullføre den, og det er det viktige?
I	Ja, man skal gjøre godt håndverk, det er ikke bare å få jobben unna fortrest ferdig og gå på det neste.
M	Vi har skrevet opp noen ting du kanskje kunne nevnt noe om, som arbeidsmoral, selvstendighet, evnen til å ta egne beslutninger?
I	Arbeidsmoralen vil jeg si er god. Evnen til å ta egne beslutninger den er, det er noe de ikke gjør, kvier seg for. Men det er jo fordi de er innleid, og ikke vil gjøre noe feil. Fryktelig redd for å gjøre feil, og da virker det som de kvier seg for å ta initiativ og sette i gang med noe. Med tanke på å gjøre feil.
M	Hvorfor tror du de er med redde for det?
I	Det virker som de har annen måte å arbeide på, kulturen er annerledes med tanke på hvordan de arbeider i Norge. Her er man vant til at om man har to til fire mann, så kan du ta en brif her, eller ta en prat med dere, også sende de ut til et prosjekt og de klarer å holde seg selv med arbeid. Men for dem er det mer naturlig at de har en mann som er med og styrer til enhver tid og som bare hele tiden kommanderer. Er du ferdig med en vegg, skal du begynne på neste vegg. Men da må man være der og fortelle det til dem. Men kulturen i Norge er slik at når du er

Vedlegg 3

	ferdig med en ting, så begynner du på neste. Det virker som de er mer bundet opp mot en arbeidsleder, at de hele tiden skal bli pushet framover.
M	Tror du det handler om hvor hierarkisk det er?
I	Ja, de drives nok mer hierarkisk, ja.
I	Ja, Øst-Europa har jo ligget under Sovjet i mange herrens år, så der måtte man jo ikke tenke selv...(Sagt med glimt i øyet) Det er ikke så langt fra Skandinavia, men tenker man på historien, så er det vidt forskjellig.
M	HMS, ser du noen forskjeller og likheter der?
I	Ja, de tar en del enklere på HMS-en, det er ikke så farlig liksom, det går bra. Det er nok og sikkert på grunn av den bakgrunnen de har med seg. Vi er jo fryktelig fokusert og sånn vi i Norge, allerede fra dag én skulle man si. Men der er det mer: går det så går det, og går det ikke så fant man ut at det ikke fungerte og that's it.
M	Er det mye opplæring på sånt, at dere tar det i starten?
I	Ja, det blir opplæring og gjennomgang i forhold til prosjekt og arbeidsoppgave. At man har fokus på...
M	Endres det mye i løpet av måneder, eller?
I	Det spørres litt på prosjekt og arbeidsoppgaver. Skal du bare holde på nede på bakken og bare montere gipsplater oppe på en vegg inne i ei leilighet, så er det ikke store faren, i forhold til om man skal holde på med takarbeid med vind, og montasje av tak og takrenner. Da kreves det noe helt annet.
M	På effektiviteten, ser du noen forskjell der?
I	Nei, det er både og det. Det som går på effektiviteten går på kommunikasjon igjen. Kommunikasjon er kjernen i det for å få ting til å flyte, og når det skorter der, så går det ned på effektiviteten å. Hvert fall når det er det hierarkisystemet de har med seg og så har de kanskje ikke den driven i seg at de skal tenke selv for å legge opp en arbeidsoppgave mest mulig effektivt. Hvis jeg hadde kommet og fortalt at denne jobben skal gjøres sånn, også er det kanskje slik at om jeg hadde gjort det på den måten så hadde det gått dobbelt så fort. Da er det sånn at de gjør som sjefen sier, og evner ikke å tenke selv, og fremlegger ikke sin egen løsning.
M	Tror du det er mest evnen til å tenke selv, eller frykten for å tenke selv. At de er redde for å spørre, eller ikke vet hva de skal spørre om?

Vedlegg 3

I	Ja, det er nok litt begge deler. Både frykt og litt at de ikke er vant til det.
E	Oppfølging til det. Overtid, vil du si utenlandske er mer villige til å jobbe overtid enn nordmenn, for eksempel å gjøre ferdig en arbeidsoppgave?
I	Ja, både og. For de fleste av dem er interessert i å jobbe overtid, fordi de er sesongarbeidere, de er her på en lang turnus, for så å reise hjem igjen. Så med tanke på en nordmann, han har både familie og venner, og skal kanskje hente i barnehagen og skole og arbeid skal koordineres med den andre halvparten som er hjemme. Men mange av de utenlandske er kun enkeltmennesker som er her, og trenger ikke ta hensyn til annet enn sin egen hverdag. Så har du alt av familie og venner, unger, hjemme i Polen. Så da er fokuset bare å være her, og arbeide mest mulig og tjene mest mulig den tiden du er her.
M	Så det er en litt annen motivasjon?
I	Ja, annen motivasjon. Det er det. Det ser man kanskje på alderen til de som er her og, at hovedtyngden på de som er utenlandsk arbeidskraft er jo sånn 20 til midten av 40-årene. Så da er det full gass mens de er, mens en nordmann, innen vi er pensjonister må vi regne med å jobbe til vi er 70. Og da er det ikke samme interessen av å stå og jobbe overtid hver dag. Du må ta hensyn til at du har et langt liv, og da er det HMS, ta vare på kropp og helse, og fungere i arbeidslivet til du er 70 år. Jeg tror at de ikke har den mentaliteten. De har en periode i livet der de virkelig gir gass, så drar de hjem, og gjør noe annet igjen.
M	Er det noe du syns nordmenn kunne lært av utenlandske arbeidere, og motsatt?
I	Ja, det er jo i forhold til hierarkiet. Når det blir sagt noen ting, så føyer de seg etter det, selv om man er uenig i det. Hvis jeg sier noe, så skal man jo stille spørsmål og spørre hvorfor man skal gjøre sånn, men det handler om å ha respekt for en avgjørelse. Der vil jeg si de utenlandske er bedre enn nordmenn. Så der er det noe å lære begge veier.
M	Er det noe du syns andre veien da?
I	Særlig det med HMS, de har en vei å gå der.
M	Ja, du sa litt om det her i sted da. Men hvordan det er å lede utenlandske arbeidere i forhold til norske arbeidere. Syns du det er noen forskjell på det?
I	Hvis det med kommunikasjon og språk flyter, så er det egentlig greit. Men om du skal lede utenlandsk arbeidskraft som forstår dårlig norsk og dårlig engelsk, da funker det dårlig. Da blir det som en barnehage. Du kan si en ting, og... Du kan jo prøve å dra til Frankrike og prøve å lære en franskmann noe, klart det går ikke.

Vedlegg 3

	Det er kommunikasjon, det handler ikke om at folk ikke ønsker å gjøre det de skal. Det er utrolig vanskelig når språket er så vidt forskjellig, det er ikke som norsk og svensk.
M	Vi var litt inne på det, men det med maktavstand. Er det noen forskjell på det mellom deg og en norsk arbeider, og deg og en utenlandsk arbeider?
I	Ja, det er hierarkiet og systemet, de er mer opptatt av det.
M	Det er kanskje litt forskjell på hvor lenge man er her, og hvor godt kjent de blir med?
I	Ja. Hvor lenge de er her, hvor godt kjent de er med firmaet og prosjektet.
M	Litt på miljøet. På arbeidsplasser hvor det benyttes både norsk og utenlandsk arbeidskraft, gjennomføres det noen form for tiltak, for det sosiale miljøet?
I	Jo, vi har felles spiseplass og sånt, så det skilles jo ikke med garderober osv. Og så prøver man å få til noen sosiale sammenkomster på ettermiddagen.
M	Er det ofte dere får til det?
I	Nei, det er i blant.
M	Pleier de fleste å være med på det?
I	Ja, så det pleier å fungere godt det.
M	Hvordan syns du forholdet er mellom norske og utenlandske arbeidere?
I	Jo, jeg vil si det er godt. Kanskje merker man mer på større byggeplasser, når man blir mange. At det blir mer skille mellom oss og dem. Jeg er jo ikke interessert i å sitte, hvis jeg får velge, å spise lunsj med en som snakker norsk, eller sitte å prøve å snakke dårlig engelsk med en polakk. Det blir fort skiller sånn, om man ikke klarer å kommunisere med hverandre, så er man ikke villig til å sitte der å se på hverandre.
M	Syns du det noe man burde gjort annerledes, noe du ville ønsket å forandre på, eller er det bare sånn det må bli naturlig?
I	I forhold til byggeplasser, er det aldri noen hensikt i å ta inn flere utenlandske enn nordmenn, for å prøve å integrere dem i byggeplassen, firmaet, og måten vi driver et prosjekt og firma på. Det er nok en løsning og måte å gjøre det bra på.
M	Ja, å prøve å ha en så stor andel?
I	Ja.
M	Hvordan tror du utenlandske arbeidere ser på sine norske kolleger? Og motsatt?
I	Så lenge de gjør jobben sin, er dyktige og er blide og trivelige, har jeg et godt inntrykk av at det går bra begge veier.

Vedlegg 3

M	Hvordan syns du det generelle ferdighetsnivået er mellom norske og utenlandske arbeidere?
I	Det varierer fryktelig mye da. Fagutdanning i Norge, det må du ha gjort. Mens i Polen, så har man hørt om mange som har kjøpt seg fagutdanning. Så du må egentlig bare ta inn folk, sette dem i arbeid, og så se om de fungerer eller ikke. Dessverre er det nok slik at du får kjøpt de fleste utdanninger og kompetanser for en slikk og ingenting. Når du finner ut at du skal reise til Norge.
M	Er det noe du har opplevd?
I	Neei, eller man kan jo spørre seg om folk har arbeidet som tømmer i 20 år, også vet man ikke hvilken vei man skal sette en gipsplate. Så det er nok med den kulturen de kommer fra osv. Ta noen snarveier osv.
M	Syns du de har noen forskjellige ferdigheter (i forhold til nordmenn), noe de er mer flinke på, mindre flinke på?
I	Ja, de er hvert fall hvis man går til mur og flisfaget, så er de utrolig dyktige, god forståelse for det faget. Det har vel en sammenheng med at det er det som blir brukt mye, med byggeskikk, byggekultur, i Polen.
M	Er det noe de bruker mindre av der, hvis de bruker mer mur og flis?
I	Dyktige murere, og dårligere forståelse for tekniske fag, som EL og rør og den biten. Det skorter litt på forståelsen for samspillet i et byggeprosjekt
M	Må de ha noe tilpasning til nordisk klima eller noe sånt med tanke på byggetekniske ting?
I	Nei, jeg vil ikke si det er noen spesielle utfordringer med det.
M	Er det noen trend på hvor mange utenlandske arbeidere det er på et prosjekt, og byggets størrelse og kompleksitet? Hvor vanskelig det er?
I	Nei, inntrykket mitt er at det er mer utenlandsk arbeidskraft på leilighetsprosjekt og der det er. Sykehusbygg og sånt da, der du skal bygge mest mulig likt. Der du har stor gjentakelse i arbeidsmengden. Der du skal kle flere 1000 kvadrat med gips på vegg da. Får du en arbeidsoppgave, så er det den du skal gjøre de neste seks månedene og da går det på repeat. I forhold til her da, så det er et stort bygg, men det er nytt for oss, nye løsninger, og spesielle løsninger. Vi bygger massivt, det er ny byggeskikk, som begynner å bli godt etablert i Norge da. Men det krever mer av både håndverkere og ledelse. Vi må tenke nytt da, det er ikke noe vi er vant med. Så det krever mer i alle ledd, til arkitekt og til prosjekterende.

Vedlegg 3

M	Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Jo, det er både og. Det virker som mange ser på det som en ressurs og tar inn utenlandske for å bruke dem og få dem integrert i firmaet og få dem til å bli en del av fellesskapet. Også har jeg inntrykk av at mange bruker det som bruk og kast, som moderne slavehandel.
M	Du synes det?
I	Ja, bare å få inn folk, få dem til å gjøre en jobb, tyne maks ut av dem, også er det «avgårde-Kåre» når du ikke duger mer. Det er dessverre sånn at det er så kynisk, det drives på det viset.
M	Er mange utenlandske arbeidere forhåndsdømt av norske arbeidere som har jobbet lenge i bransjen?
I	Det er nok både og der og. Vi har mye utenlandsk arbeidskraft som er dyktige og står på og jobber.
M	Har du generelt noen erfaringer du ønsker å dele om temaet, noe du kommer på? Noe vi ikke har snakket om?
I	Generelt, så er det det med kommunikasjon som vi har snakket om, å gjøre seg forstått, at vi forstår dem, og de forstår oss.
M	Er det noen tiltak du kommer på som kunne forbedret ting?
I	Ja, hvert fall sånn det fungerer her da, at du har en polsk som kan bra norsk, så du får en tolkefunksjon. Og det skulle kanskje vært premiert å søke etter, og fått inn flere sånne, det er gull verdt det, å få det bindeleddet der. Kommunikasjon er nøkkelen til det å løse et oppdrag.
M	Er det noen tiltak dere har gjort her dere ser fungerer?
I	Ikke akkurat spesifikt på det prosjektet her, nei.
M	Eller mens du har jobbet...?
I	Ja, vi har bare tatt det etter hvert. Siden vi har to utenlandske, innleide her, som snakker dårlig norsk og dårlig engelsk, så måtte vi heller ha gjort tiltak til arbeidsoppgaver direkte... Det hadde vært annerledes om vi hadde hatt, la oss si 15 utenlandske da, så måtte man ha omstrukturert og gjort alt på en annen måte. Men når man bare har to, så går det egentlig inn i hverdagen, det krever ikke mye ekstra.
H	Når du skal gi en oppgave til de to som ikke kan norsk, da går du via han polske som kan norsk?

Vedlegg 3

I	Ja, prøver å få gjort det. Også er det å ta seg litt god tid da, ta med tegninger, gå ut på plassen, vise oppgaven, hva som skal gjøres. Få han til å vise deg, sånn at begge har forstått hva som skal gjøres. Bruk litt mer tid, og gå litt grundigere til verks. Ta en kontrolltest på at han har forstått hva som skal gjøres.
---	--

Transkribering av intervju**Leder 2**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du jobbet her?
I	1,5 år
M	Har du bare vært her på dette prosjektet?
I	Nei, jeg var også på bygget “midt på her”, det som vi overleverte i fjor august. Så dette er mitt andre prosjekt.
M	Var det ca like størrelse på det forrige prosjektet som det her?
I	Nei, det var mindre – men det har 2 etasjer. Her er grunnflaten litt større.
M	Var det ca like mange som jobbet på det prosjektet som ved dette?
I	Ja
M	Hvordan synes du språk-kunnskapene er til de norske og utenlandske arbeiderne?
I	Den eneste erfaringen jeg har gjort meg var fra en vernerunde. Det er vanskelig å få alle fagene til å stille på vernerunden. Jeg møtte på en av arbeiderne fra “blikkenslager” og sa at “nå er det vernerunde, en av dere må stille”. Han forstod ikke hva jeg mente og det endte med at ingen fra det firmaet stilte opp på vernerunden.
M	Det var ingen av de fra det firmaet som var der, som forstod hva du mente?
I	Nei. Men ellers har det ikke vært noen situasjoner der de ikke har forstått hva jeg har ment. Det er jo så klart utfordrende, jeg har hatt en del dialoger med engelsk-språklige, og da er det utfordrende med tanke på fag-uttrykk og å forstå hverandre – begge veier.
M	Hvordan er engelsk kunnskapene til de andre norske arbeiderne? Tror du det er mange som har “vegring” for å snakke engelsk?
I	Ja, fra byggeledelsen også. Det er ulik kompetanse på engelsk fra oss også. Det kan føre til – ser jeg for meg – at man unnlater å ta opp ting eller “orker ikke snakke om det” fordi man ikke føler man klarer å få frem det man mener. Hvis dem hadde snakket norsk hadde man kanskje fått avklart mer/tatt opp mer ting.

Vedlegg 4

M	Lista for å “pirke” på noen blir kanskje litt høyere?
I	Ja
M	Kommer du på noen større eller mindre misforståelser? Noe som har ført til en feil pga. Språk?
I	Nei, ikke noe konkret
E	Hvordan kommuniseres det innad på prosjektet, med for eksempel de som jobber ute? Er det mail eller muntlig for eksempel?
I	Stort sett muntlig med dem ute.
M	Er det forskjell på dette med tanke på hvor mange som jobber på prosjektet? Det blir kanskje annerledes hvis det er 100 folk som jobber på et prosjekt?
I	Jeg har kun vært på små prosjekt hittil, men jo – det går som regel muntlig, også har vi jo “Bas-møter”.
M	Hvem er det som er med på Bas-møtene?
I	De tre øverste lederne på prosjektet her. Det er litt spesielt på dette prosjektet siden jeg er fersk. Hadde det bare vært erfarne folk tror jeg det bare hadde vært produksjonsledere. Jeg er med litt fordi jeg har lyst til å lære. Der går det på norsk, så hvis det hadde vært med en som kun snakket engelsk, ser jeg for meg at det hadde vært utfordrende.
E	Hvis du har en utenlandsk under-entreprenør, der alle arbeiderne snakker hverken engelsk eller norsk, hvordan vil man få frem beskjeder?
I	Jeg har ikke vært borti en sånn situasjon, men man må jo ha mulighet til å kontakte prosjektleder. Men vi stiller krav om at det skal være en som forstår norsk som skal være på plassen. Det var en episode en gang der prosjektlederen til en under-entreprenør ringte og spurte om han ene arbeideren som forstod norsk kunne være borte den dagen pga. legebesøk eller noe slik. Jeg sa det var greit. Så noen fokuserer på det, mens andre ikke følger opp så nøye.
M	Det er da en person som kan polsk og norsk? Og ikke polsk og engelsk?
I	Ja, det stemmer
M	Vet du noe om kontraktssituasjonen hos underentreprenør? For eksempel hvor lett man kan gi folk fyken.
I	Nei, jeg vet ikke hvordan det er hos under entreprenørene våres. Men det var et tilfelle der SOA- koordinatoren, den personen byggherren stiller med på vernerunde, ønsket at vi sendte over kontrakten til de utenlandske arbeiderne fra den innleide underentreprenøren. Så vi har mulighet til å etterspørre

Vedlegg 4

	kontrakt fra underentreprenør. Men jeg kan ikke så mye mer enn det. Det er mye å sette seg inn i.
M	Kan du si noen forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidere?
I	Nei, egentlig ikke. Jeg føler det er mer personavhengig. Men jeg har opplevd mange utenlandske som har vært kjempe flink og holdt på. Jeg føler det er vanskelig å si noe generelt på det egentlig. Noen er bra, andre er ikke. Han utenlandske arbeideren som kommer inn nå snart, har vi et veldig godt inntrykk av. Han står på og tar ansvar. Så jeg føler ikke man kan si at det er noen lavere standard.
M	Det kunne selvfølgelig vært høyere standard/lavere standard, et punkt der det er høyere og på et annet lavere. Alle inntrykk er det vi er ute etter.
I	Jeg har ikke så stor erfaring enda, så jeg føler ikke at jeg har godt nok grunnlag for å svare på det.
M	Er det noe du synes utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn og motsatt?
I	Vanskelig å si, jeg er så vidt ute innimellom. Jeg har ikke den daglige dialogen.
M	Når du snakker med de utenlandske arbeiderne, føler du på en større maktavstand mellom deg selv og de sammenlignet med når du snakker med en norsk håndverker?
I	Nei, det føler jeg ikke.
E	Hvordan føler du at den norske byggebransjen stiller seg til utenlands arbeidskraft? Er det noen forskjell blant generasjonene?
I	Jeg føler ikke at det er noen fordommer mot utenlandsk arbeidskraft. Jeg føler at man er åpen for det. Det er mitt inntrykk. Jeg har hvertfall ikke hørt noen snakke ned om utenlandsk arbeidskraft. Har ikke opplevd noen forskjell blant generasjonene.
M	Er det noe du ser kunne vært forbedret med tanke på miljø, arbeidsforhold, hva som helst egentlig?
I	Jeg vet ikke hva de norske tømmerne tenker, men det er jo litt sånn i lunsjen at de norske tømmerne sitter "her" også sitter de andre og snakker polsk der inne. På fredag skal vi ha en sosial sammenkomst for å inkludere.

Transkribering av intervju**Leder 3**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du vært i byggebransjen?
I	Ja det begynner å bli noen år. Jeg var utdannet i 94 som bygningsingeniør. Så har holdt på stort sett siden det.
M	I forskjellige firmaer eller i Consto hele veien?
I	Nei jeg har vært hos en annen entreprenør i 7 og en større entreprenør i 14 år. Mesteparten av tiden som leder på stålfabrikken, jeg har vært innkjøpssjef og litt ute på prosjekt.
M	Vi kan begynne litt med språk og sånn. På byggeplassen, hvilke språk er det det kommuniserer med?
I	Stort sett engelsk, og det er dårlig engelsk både fra oss og de utenlandske. Og det kommer vi sikkert til; det er jo den største utfordringen.
M	Synes du det er mye vanskeligere å gjøre seg forstått, sånn generelt?
I	Ja, jeg har inntrykk av at det er ganske mye misforståelser, og det er tungt for våre mellomledere, det hører jeg hele tiden, jeg har holdt på med dette i mange, mange år. Tilbake fra den tidligere arbeidsgiveren min også der vi hadde en del innleie og utenlandske ansatte. Det er nok det; språket.
M	Det skjer mye misforståelser og feil?
I	Ja, det går på misforståelser på språk men det går også på kultur. Dem vil ikke signalisere problemer, dem vil ikke si at dem misforstår, dem vil ikke spør om igjen. Så dem sier "ja" når dem egentlig burde sagt: "kan du forklare meg det der en gang til?". Eller: "vise meg litt nøyere" eller sånne ting da. Det har jeg mange, mange eksempler på.
M	Hvorfor tror du dem gjør akkurat det?
I	Nei, de vil ikke være til bry. De vil forstå og tror det kreves av dem at de skal skjønne med en gang. Og jeg tror nok at den utenlandske kulturen er mer sånn: at det skal jobbes inntil man får neste oppgave. Vi nordmenn er jo mye mer individualister og tenker selv. Vi er jo oppdratt sånn fra skolen av hele livet.

Vedlegg 5

	Mens der er det ikke sånn. Det er mye “høstplukk”, da. Det er en annen kultur, helt klart.
M	Synes du det har vært en endring fra da du startet til nå?
I	Egentlig altfor lite, altfor lite. Jeg har jobbet med dette i så mange år. Og jeg husker jeg har hatt mange som har vært veldig gira på å bli ansatt. Jeg startet tidlig sammen med det norske folkeuniversitet, der dem kan få en gradering på hvor mye språk man forstår da, så måtte dem klare en gradering for å få en fast ansettelse. Til og med det var ikke nok da. Men dem satt og sa ”Ja, det skal dem klare” og de dro på skolen og prøvde å lære seg språk. Og det var noen som var gira og klarte det og lyktes, de utenlandske arbeiderne som tar det skrittet og tar den byrden med å lære seg språket; de kommer veldig langt. De utenlandske har jo en arbeidsmoral som går utpå de fleste nordmenn. Men det hjelper ikke...
M	Ja, språket er i veien?
I	Ja, det blir veldig vanskelig
M	Synes du engelskkunnskapene har forandret seg fra da du startet både hos nordmenn og de utenlandske?
I	Nei, det har nok kanskje blitt litt bedre tror jeg. Både de norske og utenlandske har nok blitt mer vant til å kommunisere på engelsk. Også har jo det siden jeg startet kommen en del yngre nordmenn opp som har bedre skoling i engelsk, så det vil jeg si har blitt bedre.
M	Hvordan er aldersgruppa for de utenlandske arbeiderne?
I	Nei det må jeg ta på magefølelsen altså; kanskje 35 år er en snittalder.
M	På kontraktsforhold, vet du hvordan forskjellen er på utenlandske innleide kontra de norske eller utenlandske fast ansatte. Er det noen forskjell?
I	Nei, der vet jeg ikke så mye. Men jeg vil tro de klarer å forhandle bedre betingelser hvis de behersker norsk. Ja det vil jeg tru.
M	De blir vel kanskje mer ettertraktet da?
I	Ja, det er det første man spør om, om det skal være innleie og sånne ting: er om de forstår språket. Det er hele veien.
M	Hvor mange her av de utenlandske arbeiderne tror du behersker norsk godt nok til å gjøre seg forstått når de jobber?
I	5-10% av de utenlandske. Så en av 10.
M	Leier dere inn det meste av utenlandsk arbeidskraft på dette prosjektet?

Vedlegg 5

I	Så vi har satt bort det meste i entrepriser fag. For eksempel nå har vi hatt spennarmering som har hatt betongarbeidet her. Og dem har leid inn utenlandsk arbeidskraft i stor grad.
M	Fra forskjellige firmaer?
I	Ja som er satt bort i egne entrepriser. Men så har vi egen produksjon, egne folk på tømmer, men der og må vi leie inn. Leie inn egne arbeidslag og sånne ting. Så der er det noe utenlandsk arbeidskraft.
M	Hvor lang pleier innleie forholdene å vare?
I	Ja det kan være lenge det. Alt fra en uke til år. Men da leier vi via bemanningsbyrå. Vi skriver ikke korttids arbeidskontrakter. Vi driver kun med fast ansatte. Men hvis vi leier inn igjen fra et bemanningsbyrå og ser at det er en person som trives hos oss, så hender det at de søker hos oss. Ja, det er mange ansettelse som har skjedd på den måten. Men da er det som regel for eksempel en polakk som behersker norsk som blir ansatt.
H	Tror du det er en annen motivasjon for å jobbe hvis du sammenligner de norske og for eksempel de polske håndverkerne? Går det på lønn, beholde jobbe, trivsel osv....?
I	Jeg tror nok de utenlandske arbeiderne kommer hit på grunn av lønn. Jeg tror det er det som motiverer dem nr. 1. Men det er klart at dem også skifter firma hvis dem ikke trives.
M	Så de har en litt annen prioritet på trivsel, lønn, og sånn?
I	Ja, men det er nok pengene som får dem til å komme hit. Gode betingelser.
M	Tror du det har noen innvirkning på atferden på jobb?
I	Hmm. Litt usikker hvordan det henger sammen.
M	Det er jo vanskelig å vite.
I	Ja det blir litt magefølelse fra min side.
M	Er det noen økonomisk gevinst på å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft?
I	Nei, jeg skulle til å si tvert imot.
M	Hvorfor er det sånn?
I	Nei, det er for mye misforståelser. For mye arbeid å tilrettelegge. Det krever for mye administrasjon. Veldig stor slitasje på våre funksjonærer. Så stor slitasje at det er enkelte som nekter. De nekter, og hvis det blir mer innleie av utenlandsk arbeidskraft så vil dem ikke mer. Det er kjempekrevene.
H	Hva er det som gjør det så krevende?

Vedlegg 5

I	Nei, det er det jeg sier, det er misforståelser. Det er krevende å stå å forklare tegninger og arbeidsoppgaver. Tilrettelegge på gebrokket engelsk til folk som kanskje sier ”ja” til alt.
M	Også har man vel presset på at man må få det riktig også?
I	Ikke sant, vi har snakket mye om dette internt. Vi må jo på en måte få dem til å: ”kan du gjenta det vi har snakket om nå?”. Du må lære deg teknikker da. Og da begynner du kanskje å skjønne at dem ikke har fått med seg noe. Skal du begynne på nytt igjen da? Altså dem jobber. De har en arbeidsmoral som stort sett er større enn nordmenn. Men hva hjelper det når kanskje de serie-produserer feil? Først skal du leie inn, og man må jo betale akkurat samme lønn som dine egne ansatte, det går ikke på pengene. De har akkurat samme kravene som oss. Så det er ikke billigere å leie inn utenlandsk arbeidskraft. Så da hvis de står og produserer feil er det våres ansvar for at de har produsert feil. Så først må vi betale dem lønn for å produsere feil, så må vi betale dem lønn for å få dem til å rette opp. Og så må vi betale funksjonærlønn for å få dem til å forstå og gjøre det på nytt igjen. Det er ikke noe butikk. For oss er det ikke noe butikk. Vi ønsker norske fagarbeidere vi.
E	Er det i hovedsak fordi det ikke er mulig å få tak i norske?
I	Nei det er ikke nok, det er underskudd.
M	Det er for å dekke behovet?
I	Ja. Altså jeg vet ikke hva vi gjør feil ettersom vi ikke får mer norske fag arbeidere. De smarteste hodene sitter på universitetet som dere. Dere har ikke utdannet dere som tømrere eller betongfolk. ”Det vil vi har noen andre til å gjøre”. Så jeg tror at sånne som dere må lære mer på skolen om hvordan vi skal klare å styre sann type arbeidskraft , fordi det kommer til å bli mer av det. Kjempeutfordrende.
M	Nei vi har ikke hatt noe om problematikken på skolen. Ikke noe vi har hatt hvertfall.
I	Det burde være et eget fag. Så når dere kommer ut så kunne dere ha lært dere hvordan man skal kunne lede sånne arbeidslag. ”Hvordan holdninger har dem?”.
M	Ja er det noen forskjeller på holdninger?
I	Ja, altså, de er jo vant til et helt annet hierarki da. Vi kan jo ha en sjef som er relativt nyutdannet og 25 år gammel. Men det gjør ikke dem. Der er det han som er eldst og har vært med lengst som er sjef, samme F.

Vedlegg 5

H	Så hvis det kommer en nyutdannet ingeniør inn i Consto og skal være anleggsleder, går det greit?
I	Ja det kan kanskje gå, for da har dem skjont at det er sjefen. Men internt i den polske/litauiske gruppa så er det et hierarki som er veldig vanskelig å bytte ut. Hvis du ser da, blant de 15-20 arbeiderne der, så er det "Piotr" på 26 år som skulle ha vært leder her. Ikke han andre på 55 år. Som er kanskje "størst i kjeften" eller han som har lengst erfaring. Det er veldig vanskelig å jobbe med. Da må du egentlig sende vekk han andre da.
M	Hvis det er et norsk arbeidslag da?
I	Nei vi respekterer det vi på en helt annen måte . Vi jobber veldig mye med organisasjon. Hele tiden må vi som å ledere i sånne prosjekt se; hvor er du best hen, hva liker du å jobbe med. Hele tiden må vi prøve å se hvordan vi kan sette sammen lag. Noen er best til å skru gips. Noen er best på fin-snekring. Noen er best til det. Det er hvertfall veldig vanskelig med dem. Så det er en del sånne ting.
M	Kommer du på noe annet? Av sånne forskjeller?
I	Ja en annen utfordring er at de vil gjerne jobbe lange dager. Og så dra hjem i lengre ferier, altså innarbeiding. Det kan jo være utfordrende med norsk ledelse. Vi skal jo hjem til kone og barn. Vi jobber 7, 5 timers arbeidsdager, mens dem vil jobbe 10-12 timer. Og da er dem her da, kanskje uten ledelse. Og det kan jo være krevende. Eller å få nordmenn da til å jobbe skift, men det jo litt "mismatch" mellom de arbeidstidene som de vil jobbe og som vi vil jobbe.
M	Skjer det noen ekstra feil i den ekstra tiden der?
I	Nei det tør jeg ikke si. Jeg har ikke noe statistikk på det.
M	Synes du det er noe man burde endret på? At de er her på sesong og har lyst til å jobbe mye?
I	De ønsker jo å jobbe veldig mye. Og de ønsker å jobbe mer enn arbeidstidsbestemmelsene, men det har vi ikke lov til. Vi har et regelverk å forholde oss til og det går på HMS og den biten der. Så de har jo en helt annen holdning til det og. De kan jo drive rovdrift på seg selv. Så der må vi passe på veldig. Passe veldig på HMS.
M	Ja, dere må passe på at belastningen ikke blir for stor?

Vedlegg 5

I	Ja ikke bare belastning, men også farlig arbeid. Nesten helt i fra det å bruke hjelm, sette opp dekkekant-sikringer, respektere alt av HMS-arbeid er mer utfordrende. Vi har nok en helt annen holdning til det.
H	Er det forskjell på en som nettopp har flyttet hit og begynt i arbeid enn en som har vært her i for eksempel 5 år?
I	Hvis det er en utenlandsk arbeider som har vært her i mange år på prosjekt, da vet han hvordan vi skal ha det, ja. Da begynner dem å skjønne hva som er viktig. Da har de gått igjennom så mange sikkerhets-instruksjoner og sånn. Da begynner det å hjelpe.
M	Smitter det over fra en utenlandsk arbeider som er godt respektert av resten til de andre?
I	Ja, det gjør nok det.
M	Så det er ”god butikk å ha en rollemodell”?
I	Ja.
M	Er det noe dere tenker på?
I	Ja, vi prøver jo å få tak i for eksempel en polsk arbeider som kan norsk som vi vet er bra, for å få til et arbeidslag rundt han. Han eller hu da. Så det gjør vi, ja.
M	Har dere mye HMS-kurs når dere har fått inn nye ansatte?
I	Ja, for nyansatte har vi har introduksjonskurs og ut i prosjekt har vi sikkerhetsgjennomganger og personlige sikkerhets-instruksjoner og alt mulig med vernemøter og vernerunder. Det er hele tiden det.
M	Men det er allikevel stor forskjell på HMSen?
I	Ja, i utgangspunkt har jo, mener hvertfall jeg, at de har en litt dårligere holdning til HMS enn vi. Så det kan være krevende.
M	Er det noen måter man kunne forbedret det på?
I	Vi jobber konstant med HMS. Hver dag, hele tiden.
M	Synes du det er en forskjell på effektiviteten på de norske og de utenlandske?
I	Ja som jeg sier, så selve effektiviteten eller innsatsen, moralen; den er det ikke noe å si på.
M	Synes du det er noen forskjell å lede norske og utenlandske arbeidere? Det vil si måten de forholder seg til å bli ledet på?
I	Njaa, de er grei å lede, når de har fått en oppgave så gjør dem en oppgave. Jeg tror nok kanskje nordmenn er snarer til å stille spørsmålet: ”kan vi ikke gjøre det sånn istedenfor?”

Vedlegg 5

M	Hva synes du om den forskjellen?
I	Nei, det har jeg nok ikke tenkt så mye på. Men jeg synes jo det er veldig bra da, hvis folk kommer med sine ideer. Ofte kan det jo være nye ideer som man setter seg ned og tenker på hvordan man kan gjøre det. Det finnes jo alltid en smartere måte å gjøre ting på. Det tenker jeg er bra. Egentlig.
H	Kjenner du på en større maktdistanse mellom deg og en utenlandsk håndverker, kontra deg og en norsk håndverker?
I	Hva mener du med det?
M	Avstand. At du er mer "sjef" for de utenlandske enn for de norske.
I	Nei, det tror jeg ikke jeg kjenner så mye på, men jeg tror dem kjenner på det. Dem tror jeg er veldig... Det er nok mye mer sånn der dem kommer fra. Vi nordmenn har flat struktur vi. Både når det gjelder lønn og alt. Vi setter alt arbeid like viktig. Alt må gjøres.
M	Tror du det gjør noen endring?
I	Nei, jeg vet ikke helt. Jeg tror ikke det.
M	Tror du terskelen for å spørre har noe med det å gjøre?
I	Ja, det tror jeg er et problem. Dem spør jo ikke. Dem vil ikke være til bryderi.
M	Tror du det er maktdistansen eller "avstanden til sjefen" som er grunnen til det?
I	Ja det kan godt hende. "De skal jo bare jobbe", og "skal ikke drive og spørre og være til heft".
M	Tror du de har en større frykt for å miste jobben?
I	Ja det kan godt hende at det har noe med det å gjøre. At dem ikke spør av frykt eller om det er tradisjon, det vet jeg ikke. Usikker.
M	Ja, hehe, det er derfor vi spør, vi er usikre vi og.
I	Ja, nei dere har vel sikkert spurt noen og intervjuet flere, så det er vel interessant å høre hva dem sier.
M	Ja det kommer litt forskjellige svar.
I	Det gjorde det ja?
M	Mhm, det er hvertfall interessant å snakke med polakker om det der. Jeg tror dem føler litt på det.
I	Ja riktig.
M	Vi kan jo gå videre. På arbeidsplasser hvor det både er norske og utenlandske arbeidere, gjennomføres det noen tiltak med tanke på det sosiale miljøet?

Vedlegg 5

I	Vi har hatt innleide i Consto som har vært med på julelunsj og alt mulig som om de har vært ansatt. Så det har ikke vært noen forskjell, nei. Dem er 100% integrert, vi prøver å få dem med i et miljø.
M	Er det ofte sånn når de begynner (er nye), eller er sånn ”nå kommer det ett firma, neste uke er det et annet”.
I	Altså de entreprenørene og under-entreprenørene vi har vet du. Vi har en perm som er tjukkere enn tjukk, ikke sant. Jeg vet ikke hvor mange som har vært innom her nå, men det er ganske mange. Så det har jeg ikke oversikt over. Men de som vi har, Consto har – de prøver vi å ta godt vare på. Vi har ikke stilt noen krav til våre underentreprenører om hvordan de gjør det, og ikke spurt heller egentlig. Det burde vi kanskje gjort, har ikke tenkt på det faktisk.
M	Hvordan syntes du det opplegget med under-entreprenører og nesten nytt firma hver uke fungerer?
I	Altså, det er samme entreprenørene. Dem har vi med oss hele prosjektet. Men sånn som for eksempel ”spennarmering”, som har vært en veldig stor entreprenør og har gjort all betongen her, dem har hatt veldig mange innleide.
M	Forskjellige og eller?
I	Jaja, som har kommet og gått, og kanskje ikke fungert, kanskje blitt syk – jeg vet ikke, kanskje dratt på andre prosjekt. Vi sitter med en følelse av at det har vært stor ”gjennomtrekk”. Veldig mange som har kommet og gått. Det har ikke mange som har vært med fra dag 1, til siste dag. Har vi inntrykk av.
M	Er det ofte sånn på store byggeprosjekt?
I	Ja, det er nok en del. Når vi har leid inn arbeidslag fra for eksempel Adecco og sånne ting, så har vi noen arbeidere som vi vil ha på hvert prosjekt i et arbeidslag. De ser vi igjen hele tiden.
M	Dere prøver å gjøre det mest mulig?
I	Jaja, dem prøver vi å få tak i. Dem er nesten ”øremerket” oss dem. For en sånn entreprenør som oss, vi ønsker ikke å bemanne eller å ha fast ansatte selv for ”topp-bemanninga”. Vi vil på en måte legge oss litte granne under, og så må vi ta toppene ved innleie. Det er jo i bransjen vår vet du, ganske uforutsigbart. Noen ganger så kan det være stang ut hele tiden på anbud og beregninger også plutselig så får du ganske mye. Det er en av de største utfordringa vi har, å få det der til å gå i hop.
M	Ja jeg regner med det er mange som har den der.

Vedlegg 5

I	Ja alle har jo det. Det skifter bare på. Men summen av arbeid er ganske konstant.
M	Ja er den det ja?
I	Ja, jeg har inntrykk av det ja. Så det utjevner seg selv til slutt. Og du ser at om et firma går konkurs eller noe sånt, så blir jo bare det spist opp av markedet, for da bare drar dem til et annet firma, eller det blir etablert et nytt firma. Så kommer jo egentlig de folka fra noen andre. Så summen er faktisk ganske konstant. Er mitt inntrykk da.
M	Hvordan synes du forholdet er mellom de utenlandske og norske arbeiderne ute på prosjektene?
I	Ja det tror jeg er ganske bra jeg. Tror nå det. Dem er jo høflige og greie. Det tror jeg er ganske bra.
M	Hvordan har du inntrykk av at de utenlandske arbeiderne ”ser på” norske arbeidere, eller nordmenn generelt?
I	Nei, jeg har ikke noen annen grunn til å si at det er bra. Men jeg kommer på et annet forhold som og kan være litt utfordrende med utenlandsk arbeidskraft som vi har hatt litt problemer med på prosjekt. Det kan skyldes det, men jeg er jo ikke noe etterforsker. Det er jo en del tyveri og innbrudd og sånne ting. Vi ser jo det at de gangene det blir tatt noe da, så er det ofte, altså... Det forsvinner jo, vi har jo veldig mye dyrt og fint verktøy i Norge.
M	Åja, sånn ja, så de kan ta ting fra byggeplassen?
I	Ja, de vet hvor det er hen. Altså, nå får dere bare høre mine mistanker da, men jeg synes det er grunn til å tru at det finnes informanter som orienterer om at ”nå er det kjøpt inn nytt verktøy og det ligger der og der”. For det er jo ganske rart da, at natta etterpå: så er akkurat den hengelåsen brutt opp og utstyret er borte. Men det er klart! Det kan være nordmenn også, det kan være nordmenn også, bevares. Selvfølgelig. Men det har vært en del som har blitt tatt på grensa.
M	Det er det ja?
I	Jaja, det er tatt folk med biler stappfull av verktøy og utstyr som drar til Polen og sånn da. For det kan jo ikke brukes her, det må jo bort.
M	Tar dere noen hensyn med tanke på sånne ting?
I	Om vi prøver å gjøre noe?
M	Ja, om det blir sikret ekstra godt eller noe slikt?
I	Ja det må vi gjøre. Vi har jo vakthold, det må vi ha. Full pakke det.
M	Det er utgifter med det?

Vedlegg 5

I	Ja det er det. Men om det har vært bedre da. Skal være veldig forsiktig med å si det.
H	Det ville vært vakthold her uansett?
I	Ja, muligens.
M	Hvordan synes du ferdighetsnivået er, hvis du sammenligner de utenlandske og norske håndverkerne?
I	Jeg synes nordmenn er litt bedre på ferdigheter.
M	Jevnt over eller på spesielle områder?
I	Dem er nøyere. Dem gjør mindre feil. Men det skyldes jo det vi har snakket om: dem stiller mer spørsmål, dem studerer tegninger nøyere. Til gjengjeld kanskje dem jobber litt seinere, men summen blir at de jobber fortere. Det er mitt inntrykk.
M	Synes du at det er noen områder de utenlandske er bedre på enn andre ting?
I	Nei, egentlig ikke.
M	Er det noen trend mellom hvor mange utenlandske arbeidere dere har, og hvor stort og komplekst et prosjekt er? Altså, hvor vanskelig det er.
I	Nei ikke på bygg, men kanskje mer på anlegg. Hvis det er store, kjempestore prosjektet. Det går jo ofte på kapasitet. Det er jo ofte veldig store firmaer, de har jo uante mengder med folk egentlig. Det er jo et problem for oss da. Så er det kanskje noen fag som de; malere for eksempel. Vi har jo noen svenske malere som har stor kapasitet, som vi har brukt flere ganger. Det og er jo utlendinger for oss. Men det går jo veldig bra. Men det går på kapasitet vil jeg si. Noen ganger når det kompliserte Alu/glass fasader og sånne ting; det kan dem være gode på. Og da kommer jeg også på en annen ting som de er nøyere på enn oss, hvis det er ting som skal produseres i utlandet, så er dem mye nøyere enn nordmenn på prosjektering før produksjon. Nordmenn er raskere til å sette i gang en produksjon før man har gjort alt av kvalitetsarbeidet, og før den siste produksjonstegningen er signert, kontrollert, og godkjent med sidemannskontroll og alt – der er vi nordmenn mye kjappere til å begynne. Det gjør ikke dem altså. Jeg vil si at dem er bedre hvis du for eksempel skal importere. Smedarbeid, glass/aluminium, trapper, inn-glassing på balkong og sånne ting: Dem setter ikke i gang før du har signert at det er det her du skal ha. Det synes jeg er bra. Der synes jeg nordmenn skal bli mye tøffere. Mye tøffere. Generelt i byggebransjen i Norge er jo altfor dårlig på prosjektering før produksjon. Hvis

Vedlegg 5

	<p>summen av byggetid er lik 100. Så starter nordmenn produksjonen når dem har kommet til 30. Mens i utlandet, i statene for eksempel: der kjører dem 70%. Også 30% bygg. For ferdiggraden er jo så mye større. Man kan jo se sånne Youtube videoer av hotell-produksjon i Kina. Det er jo montert på 15 dager – 20 etasjers hotell! Og da er jo senga redd opp. Alt gjøres med hvit-hansker. Se nå her da, det er plassbygd. Har ikke kommet så veldig mye lenger den byggebransjen i Norge. Det vil nok tvinge seg fram når det blir trangere byer tror jeg. Vi har jo ikke plass å være, men her har vi jo en hel åker å rote på. Hvordan tror du det er midt i New York da? Det må monteres på rødt lys, fordi da må bilen kjøre. Så det er jo stein-dårlig. Vi har milevis igjen. Dette har vi snakket om siden jeg var nyutdannet. Hvorfor klarer vi ikke å prosjektere?</p>
M	Tror du det har noe med størrelsen på bygget eller ferdigheter?
I	Tradisjon, veldig vanskelig å snu den trenden der. Jeg føler at jeg som prosjektleder føler meg så streng noen ganger at det er helt forferdelig. Det er nesten så jeg føler at ”Hvorfor skal dere vente? Når dere kan gjøre det nå?” så møter du kanskje arkitekter som sier: ”jammen dette skal du ikke montere før om 3 måneder”. Men det er jo ikke noe argument for å ikke gjøre det ferdig nå. Hvis du gjør det ferdig nå så får den entreprenøren mulighet til å planlegge mye mer og gjøre en mye bedre jobb her, mindre feil. Alt som kan ventes med, det skal dem vente med. Det er prosjektering. Det var et sidesprang.
H	Hvordan opplever du at den norske byggenæringen generelt stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Vi er positiv til det, vi kommer ikke utenom det. Vi må prøve å legge til rette for det. Men det er nok ikke førstevalget til de fleste.
M	Er det noen annet vi ikke har snakket som du kommer på og har erfaringer om?
I	Nei jeg kommer ikke på noe nå, men det er helt sikkert det.
M	Er det noen temaer som vi ikke har snakket om? Er det noe mer vi burde spørre om?
I	Hmm, dere er bare på fagarbeidere nå? Ikke på prosjekterende?
M	Ja i hovedsak, det er mest på utenlandsk arbeidskraft egentlig.
I	Og definisjonen på utenlandsk arbeidskraft; altså at det er utenfor Norge?
M	Ja egentlig, vi sikter oss mest inn på Øst-Europa

Vedlegg 5

E	Altså de som ikke snakker norsk
I	Ja, eller skandinavisk eller svensk da for eksempel
M	Ja eller der utfordringa kommer da. Hvis det er skandinavisk så er det ikke så stor utfordring på språk og kultur og sånn.
I	Nei vi har vært innom det tror jeg
M	Ser du noe man kunne forbedret? Noe konkret du ville gjort annerledes?
I	Nei det er veldig sammensatt altså, hvem du har med deg, hvordan du skal klare å motivere og sånn. Utfordringa mi er å få ledelse som klarer å håndtere det. Nok ledelse.
M	Hva er det du ser etter i den ledelsen? Er det mest erfaring eller språkkunnskaper?
I	Begge deler. Vi må ha gode ledere for å håndtere det.
M	Pleier det ofte å være en 25 åring som er god i engelsk da som settes til å lede de utenlandske?
I	Han kan ikke bare være god i engelsk vet du. Han må ha erfaring, byggeplass erfaring, kunnskap. Så, nei det der skulle gjerne vært et eget fag – da hadde dere fått jobb med en gang.
M	Tusen takk for at du stilte opp.
I	Lykke til!

Transkribering av intervju**Leder 4**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Informerer om oss.
M	Hva er stillingen din?
I	Anleggsleder
M	Hvor lenge har du jobbet i byggebransjen?
I	Jobbet i 29 år. 3 år i Consto. Begynte som hjelpearbeid i Abicon. Så Sembygg som ble oppkjøpt AS anlegg. Så ble vi kjøpt opp av Reinertsen og hva så 19 år i Reinertsen.
M	Har du vært anleggsleder heile tiden
I	Nei, har gått graderne. Er utdanna tømrer. Så var jeg i Teknobygg i 5 år og så 3 år nå i Consto. Er utdanna byggmester og takstmann.
M	Da har du litt erfaring fra de forskjellige stegene?
I	Ja har vært tømrerbas, formann og anleggsleder tidligere
M	Snakker folk bra norsk/engelsk og hvordan funker kommunikasjonen?
I	De fleste kan jo bra med engelsk, som regel har de med seg en leder som snakker greit norsk. Men de aller fleste snakker engelsk da
M	Snakker godt nok til at det er forståelig?
I	Ja
M	Bruker det å være vanskelig å få frem riktig budskap?
I	Nei som regel går det greit. Det er bedre nå enn det det var. Før sa jo alle ok, også skjønnte dem ikke heilt hva vi prøvde å få frem. Nå har de fleste en sånn BAS for å kalle det det, en arbeidsleder som snakker som regel norsk og veldig godt engelsk også sånn at han kan kommunisere med sine landsmenn.
M	Er det sånn de siste 10 årene eller siden EØS-avtalen?
I	Siste 5-6 årene vil jeg si.
M	Hvordan er de norske til å snakke engelsk?

Vedlegg 6

I	De fleste snakker jo godt engelsk, også er det jo en del BAS'er og arbeidende formenn som har jobbet mye med polakker som snakker litt polsk, litt arbeidspolsk.
M	Kommer du på større eller mindre misforståelser som oppstår pga språk-/kommunikasjonsproblemer?
I	Ikke i utgangspunktet. Men dem har et litt annet forhold til HMS, så om dem ser et sperrebånd for at det er et område som er sperret og hvor det drives arbeid som kan medføre nedfall så krysser de jo glatt den. Men de har blitt flinkere der å sånt sett, vi tillatter ikke noe sånt.
M	Er det stor forskjell på om hvor lenge de har vært der og hvor flink de er på sånt, eller det bare en holdning?
I	Det kan være litt avhengig av hvilket firma de er fra og holdning selvfølgelig. De har en holdning om at så lenge de ikke blir sett så er det lov. Ser seg rundt også går de under, litt som en barnehage.
M	Hvor mange utenlandske arbeidere er det her?
I	Litt usikker, men ca 25 med alle fag.
M	Hvor lenge bruker de utenlandske å få kontrakt med dere?
I	Når de er innleid til oss, så er de med fra prosjektstart til prosjektslutt. Litt avhengig hva vi trenger hjelp til.
M	Pleier dere å ha de samme gjennom hele prosjektet?
I	Ja.
M	Er de her mellom sånn 3-6 måneder? Får dere tid til å bli kjent?
I	Ja noe sånt. De blir jo kjent med guttene ute, og vi kjenne dem jo igjen vi og hilser på.
M	Er det noe dere tenker på at det skal være litt kontinuitet slik at folk blir kjent med firma og prosedyrer?
I	Ja vi ønsker jo det. Vi er klar på at vi ikke «gifter» oss med noe utleiefirma for å si det sånn. Vi bruker jo de vi er fornøyd med og vi har jo brukt mange av de samme firmaene hvertfall så lenge som jeg har vært i Consto. Man kjenner jo igjen mange av folkene og som vil komme igjen til oss fordi de trives her.
M	Trur du det noe økonomisk gevinst med å bruke utenlandsk arbeidskraft?
I	Nei det vil jeg ikke si. De får like mye betalt som en tømmer hos oss og dem er ikke noe flinkere enn oss hvert fall.

Vedlegg 6

M	Så det er mest for å dekke behov?
I	Ja, det er for å ta av toppene på byggeplassene når det er travet. Det vi har gjort her, bemannet opp med tanke på at vi ligger litt bak
M	Vet du om det er noen forskjell kontraktmessig, har de like rettigheter osv?
I	De skal ha de samme rettighetene som våre egne.
M	Tror du det er noe forskjell mellom små og store firma?
I	Det tør jeg ikke å si. Har ikke erfaring med det selv, men hvis man skal tro det man les, så er det nok noen småfirma som er litt mer useriøse enn de store. De store kan jo ikke holde på sånt, de blir jo fulgt med mer.
M	Kan du si noen forskjeller på eksempel kultur?
I	Det er litt avhengig av nasjonalitet. Litauere er mer flinkere tømrer, mens polakker er mer flink på betong, men ellers likt.
M	Det går mer på ferdigheter fra hjemlandet, men er det noen mer kulturforskjeller, holdning, arbeidsmoral?
I	Litauere synes jeg har en bedre holdning når det gjelder arbeidsmoral og HMS enn polakkene...
M	HMS?
I	Litauere følger de systemene som vi har litt mere.
M	Er det noen du synes nordmenn kunne lært av de utenlandske
I	Nei, ikke som jeg kommer på.
M	Motsatt?
I	Nei ikke noe jeg komme på her og nå
M	Hvordan synes du det fungerer å lede utenlandske arbeidere kontra norske?
I	Nei, det er jo litt utfordring. De liker veldig godt å jobbe flere sammen, man kan sette et lag der og et lag der også ende alle i flokk mot hverandre. Det må være noe de har hjemmefra.
H	Trur du det henger sammen med at de er redd for å gjøre feil og ikke vil være ansvarlig alene?
I	Kan godt hende det. Hadde en episode i stad her hvor jeg måtte rope på dem fordi da var de 4 stykke på et panelbord.
M	Når det kommer til maktdistanse, hvordan stiller de seg som leder, hvilken distanse har de til deg?
I	De har veldig respekt. Fordi når vi ser deres arbeidsleder, når du er leder i Polen og Litauen da er du sjef og da står de skolerett. Det er litt det samme

Vedlegg 6

	her å, så når de ser vi andre. Det er jo forskjell på hjelmene og mange dem blir veldig sånn «hei» og hilse.
M	Er det noen som forandrer seg med hvor lenge de er?
I	Nei, det er samme hele tiden.
M	Hva synes du om det?
I	Nei, altså jeg synes det er greit det, jeg hilser nå på dem og det er ikke noe sånn at jeg ser ned på dem fordi dem er utlendinger. Jeg er jo ut veldig mye ute og går rundt og ser, hilser på dem og hører hvordan det går
M	Hvis du tror det er en større distanse og mer respekt for sjefen, hvordan tror du deres adferd påvirkes? mer redd for å stille spørsmål?
I	Nei, det virker ikke sånn. De er veldig sånn og kjem bort og spør om ting når vi er ute. Så de er ikke redd for det.
M	Ved arbeidsplassen her eller tidligere, er det noe tiltak for å gjøre det sosiale miljøet bra både som helhet og mellom utenlandske og norske arbeidere?
I	Ja det er jo sånn at vi setter oss noen milepæler i en byggeprosess. Eksempel når bæresystemene er kommet opp så er det pizza, kake eller noe sånt og da er jo dem en del av gjengen, det er jo ikke sånn at de sitt i nabobrakka og ikke får en del av det.
M	Hvor ofte har dere noe sånt?
I	Som regel på bæresystem, tett bygg og ferdigbygg at det blir en slik happening. Vi har også en del ansatt og polakker som er i Consto. Dem har jo lært seg godt norsk og det er gutta som vi har leid inn før og så ansatt.
M	Hvordan synes du forholdet er mellom de norske og utenlandske?
I	Virker greit det. Ikke noe å utsette på det
M	Hvordan trur du de utenlandske ser på de norske arbeiderne?
I	Trur dem ser positivt på det. Dem er veldig hyggelig og høflig.
M	Enn ferdighetsnivået, synes du det er noe forskjeller der?
I	Det er begge deler, vi har jo ikke bare stjerner vi nordmenn heller, er jo begge deler der å. Samme med både polakker og litauere, noen er dyktige og noen mindre dyktige. Jobben vår blir jo å sette de sammen, eksempel to som er dyktige og en som er mindre dyktig sammen, sånn at det jevne seg ut og han lærer mer han som er mindre dyktig. Men det er likt i begge leirer.

Vedlegg 6

M	Er det noen teknikker de må lære seg/tilpasse seg nordiske byggeteknikker/nordisk klima?
I	Nei det er ganske mye det samme. Mesteparten som er her har jobbet i Norge i mange år.
M	Er det noe trend mellom hvor mange utenlandske arbeidere dere har og størrelsen/kompleksiteten på bygget?
I	Nei, hos oss er det halvt og halvt akkurat en periode nå.
M	Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Nei det er vel kommet for å bli det, så ser ikke negativt i det. Selv om min personlige mening er at vi prøver å bruke i hovedsak egne ansatte og som jeg sa i stad så er det jo utfordring med antall jobber vi har og størrelse, så er vi jo avhengig av å leie inn. Ser ikke noe negativt i det.
M	Er det noe annet du vil dele?
I	Nei
M	Er det noe forskjell på Consto og tidligere arbeidsgivere når det gjelder utenlandsk arbeidskraft og hvordan de gjør ting på?
I	Nei det er ganske likt. "..."(tidligere firma informanten har jobbet i), da var det veldig konsentrert på å leie fra et utleieselskap, mens "..."(Annet tidligere firma) er litt mer lik Consto. Bruker litt flere og har en del som er blitt ansatt. Vært utleid så lenge at de har mulighet til å bli fast ansatt.
M	Hva synes du om de ulike metodene? Slik som (tidligere firma iformanten jobbet i)?
I	Ja, det er jo noen år siden jeg var der og det var nok litt mer cowboy i den tiden. Det var kanskje at man leide en tømmer at man fikk en tømmer. Kontrollen er blitt mye bedre. Ber du om en tømmer i dag så ser man fort om de er tømmer eller ikke.
M	Er det noe du ville forbedret?
I	Nei
M	Er det noe tiltak som har vært gjort som du vet fungerer?
I	Det der at kanskje at før så hva det sånn at hvis man ba om 4-5 tømmer så kom det 5 stykker og nå kommer de som regel med en leder som snakker norsk og gjør seg mer forstått og har en som styrer dem da. Det synes jeg er litt mer positivt da. Det kan jo være litt avhengig, være en forskjell på

Vedlegg 6

	hvilket utleiefirma man bruker. Vi velger hvert fall å bruke de vi samarbeider godt med.
--	--

Transkribering av intervju**Leder 5 og 6**

I1 = Informant (Leder 5)

I2 = Informant (Leder 6)

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du vært i byggebransjen? Og hva har du gjort tidligere?
I1	21 år. Startet i arkitektfirma, så forsvarsbygg, rådgiver og så over i Consto.
I2	9 år. Startet i Norconsult, 4 år i NCC og så Consto.
M	Hvilket språk snakker de utenlandske?
I1	Det går i hovedsak i engelsk og norsk. Det varierer litt på hvor de er fra om hvor god de er i Engelsk. Vi stiller krav om at arbeidslederne kan engelsk/norsk.
M	Hvordan er de norske til å snakke engelsk?
I1	Nei, det er litt forskjellig. De fra Consto de har ikke noen problemer med å gjøre seg forstått sånn sett. Det er jo litt det dere skal inn på, er noen fallgruver og at det kan bli en del misforståelser på grunn av forskjellig språk og forskjellig nivå på engelsk. Det vi ser er jo at der man ikke vet et faguttrykk på engelsk så blir brukt et norsk språk. Eksempel foringer, mange av de som har vært her en stund de forstår. Når man sier ei foring så vet de at det er foring rundt vindu eller døren. De lærer seg litt norske faguttrykk og da høres det litt artig når de snakkes med litt gebrokkent og litt engelsk. Men så lenge man klarer at begge parter er forstått så.
M	Det er mye byggeplassengelsk?
I2	Ja, håndverkerengelsk kanskje mer.
M	Håndverkerne snakker?
I1	Noen håndverkere kan engelsk, hvert fall litt de som er yngre av de utenlandske at de prater litt engelsk eller godt engelsk, mens de eldre er kanskje dårlige stelt da.
I2	Vi ser at, litt generelt da og kanskje ikke stemmer overalt, de fra de baltiske landene så er ofte arbeiderne litt svakere i engelsk. En del av polakkene vi får hit er mer dreven og har vært i Norge i, ja 6-7-10-12 år og da kan de en del norsk også går det stort sett i Engelsk på dem. På innleiefirmaene, fordi der kan vi stille krav om språkkunnskaper.
M	Er det stort sett de lederfunksjonene som kan engelsk?

Vedlegg 7

I1	Neida, mange arbeidere kan jo å, men vi har jo mest med de som har lederfunksjonen i firmaet.
M	Hva er alderen på gjennomsnittsarbeideren?
I1	Kanskje rundt 40.
I2	Alle blir like gammel med hjelm på. Nei det er rundt 40. Vi kan kanskje sjekke det opp, hvis dere vil ha det nøyaktig?
M	Neida, det er mest for inntrykket. Hvor gammel er den yngste og eldste?
I2	Vi har alt fra læring til noen som kanskje burde gitt seg. Men vil si første halvdel av 40-tallet, hvis man skal gjette
M	Du var litt innpå det i stad, dette med språkferdigheter på alderen, at de yngste kanskje var noe bedre i engelsk
I2	Ja helt klart
M	Det gjelder de fra de baltiske landene også?
I2	Ja, der har det historiske sett vært, altså fra midten av 90-tallet har de landene dreid seg mer mot Skandinavia og kanskje spesielt Estland har vært dreid mot Sverige og Finland. Der ser vi at dem er bedre i språk enn de som har vært litt mer østlig orientert
M	Er de fleste arbeiderne fra Polen, eller Estland?
I2	Vi har, når det innleide fra Addeco og Jobzone så har de spesialisert seg på å hente folk fra Polen. Så de fra vikarbyråene her i byen er polsk. Vi har UE'er fra Litauen og Estland som har folk fra eget land.
I1	Så har vi hatt inne et norsk firma som har arbeidere fra Portugal.
M	Hvor mange er det som jobber på prosjektet nå? Både totalt og utenlandsk?
I2	Ca 90 totalt, ca halvparten utenlandske
M	Er de innleide eller ansatte?
I2	De utenlandske entreprenørene, der er de ansatte. Så har vi innleidde fra bemanningsbyrå også har vi norsk UE med innleide fra bemanningsbyrå. Så hvert fall halvparten er utlendinger.
M	De som er innleide, hvor lenge er det de pleier å være? Hvor lang kontrakt?
I2	De vi har innleid hos Consto, har de lengste vært fra november og de korteste en halvannen måned for å ta av høyden på produksjonen
M	Rekker dere å bli noe «kjent» med disse?

Vedlegg 7

I2	Kjent og kjent, vi omgås ikke sosialt, men vi fører liste på de folkene som vi synes er bra også søker vi om å få dem tilbake neste gang. Det er noen vi har hatt i flere år i intervaller.
M	Dere pleier å få dem tilbake når dere søker?
I2	Ja, ofte er det gjensidig. De vi synes er flink, de liker å jobbe sammen med oss, så når vi spør etter dem så kommer de som regel.
M	Er det noen større eller mindre misforståelser i kommunikasjon som har ført til feil?
I1	Nei, ikke noe som jeg kommer på noe
I2	Ikke noe enkelttilfelle, men man har vært plaget med at folk gir uttrykk for at de kan en ting også sier dem «yes, yes I fix» også forsvinner de og ingenting blir gjort. Det er jo en slags feil det å. Ofte må man forklare og så spørre dem og få dem til å gjenta det og vise at dem har skjønt det også kan man sette dem i arbeid. Det er ikke nok å bare si hva dem skal gjøre, veldig ofte.
M	Hva synes du om det?
I2	Nei, det gjør jo kommunikasjon mer omfattende, men det er jo kommunikasjon som er det vanskeligste vi gjør i hverdagen. Det som krever mest nøyaktighet.
M	Går det mye ekstra tid og mere feil?
I1	Det tar litt tid i den forstand, merker jeg at man eksempel skriver en epost på engelsk så går det selvfølgelig mer tid med man må sitte og tenke over mer enn hvis man skriver norsk. Og det samme gjelder møtene, det går jo litt mer tid der at man forberede seg litt bedre på engelsk enn man gjør på norsk. Ja og kanskje må forklare for at de ikke forstår og vice versa.
M	Hvordan er det med kommunikasjon mellom de utenlandske? E-post eller muntlig?
I1	Det er egentlig begge deler
I2	Samme som med norsktalende.
M	Du nevnte e-post, synes du det forskjell på hvor vanskelig det er å få frem budskap på e-post eller muntlig?
I1	Egentlig ikke, de som sender eposter er for så vidt grei i engelsk.
I2	Det hjelper å prate med folk, generelt å prate folk er jo bedre enn å skrive ofte, men når du har pratet med folk får du et inntrykk av hvor god de er i engelsk for eksempel og ut av det må man formulere mailen og sette den opp sånn at den er enda lettere å forstå.

Vedlegg 7

M	Legge seg på riktig nivå?
I2	Ja, man kjører ikke full Oxfordengelsk og dryle avgårde mailen.
M	Er det med hvor stor andel utenlandsk arbeidere dere har, er det noe dere tenker på prosjektet?
I1	Ja, det kan vi egentlig si, men det som vi oppleve der er at vi, la oss si det sånn, det er litt sånn geografisk betinget og egentlig. Det er som her i «prosjektby» er det på større jobber, vanskelig å få tak i UE og firma generelt til å gjøre de jobbene. Rett og slett fordi det er for få firma eller at firmaene ikke har kapasitet her i området. Da er det sånn vi går bredt ut på en konkurranse. Slik som på ytterveggene her som vi har litauere fra Litauen, det er jo fordi vi fikk ingen norske til å gi pris på det. Da må man bare velge dem, tiden går jo så man kan ikke sitte å vente til man får noen så man er nødt til å engasjere noen og sette dem i gang i jobben. Vi ville mer enn gjerne hatt norske. Sånn prismessig så er det selvfølgelig litt å spare på
M	Ja er det litt, hva er det snakk om å spare på? Er det noe gevinst?
I1	Ja det er kanskje mer på.. det dem sparer på er jo at materialet er jo billigere i de landene, der dem produserer materialet og kommer hit å monterer så er det egentlig klart billigere fordi vi har for høye produksjonskostnader i Norge.
M	Så når de bygger noe, så tar de med material fra hjemlandet?
I1	Ja, det er som veggelementer, de lages i Litauen også kommer dem hit og monterer. Det er jo da materialet og produksjonskostnadene der borte som er billigere
M	Bruker dere alltid de som er produsert i Litauen?
I1	Nei, nei det er jo hvem som har kapasitet og hvem som har en god pris til oss. Vi vil mer enn gjerne ha norske. Innvendig her har vi et norsk firma, et «prosjektby»-firma på tømring innvendig.
I2	Det er litt på tilgang på folk også. «prosjektby» er en by med 25 000, et passelig stort snekkerfirma her har, sånn som de vi har inne nå har 16 faste ansatte, mens produksjon som de har skrevet kontrakt krever 35. Da er det innleide, de har er en del faste innleide fra Addeco, men vi har bemanna opp for å ta opp restene etter dem. Det er vel 33 i driften nå på deres kontrakt. Da er det ikke så mange som kan tilby å utføre her i byen, så da blir det innleie
I1	Sånn i Tromsø er det nok lettere å få tilbud og få flere firma til å gi pris. Både lokalt siden det er en større by og at det er enklere kommunikasjonsmessige, det

Vedlegg 7

	går flere fly. Hvis man gjør et prosjekt i Lofoten for eksempel så sliter man litt fordi det er dårlig kommunikasjonsmessig og dyrt å komme dit.
I2	I Tromsø så baserer de seg også på utlendinger. Tror det er underskudd på gode norske håndverker som også er en del av årsaken til at det er så mye innleie og utenlandske ansatte.
M	Ja vi har funnet flere artikler på det akkurat det. At det er nedgang på folk som søker
I2	Det er hardt arbeid så.
M	Trur du det totalt er noe økonomisk gevinst på å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft? Går hele regnskapet i pluss i forhold til norske, hvis man bruker mere tid og det blir mye feil?
I1	Trur det er veldig forskjell fra prosjekt til prosjekt
I2	Det er enkelte områder så er det sånn trykk i markedet at de som er mest ettertraktet priser seg opp og sånn sett vil utvalget være større utenlands og dermed komme ned i pris. Fra prosjekt til prosjekt vil det kunne lønne seg ja, men kanskje ikke over alt.
M	Vet dere noe om kontraktssituasjon til de utenlandske arbeiderne? Om jobbsikkerhet, lønnsnivå, sikkerhet og rettigheter.
I1	Ja, det er vi pliktig til å følge med. Alt i fra lønn til bosituasjon, det sjekker vi, hvor de bor.
I2	Vi har en på «påseplikt» som gjør at vi må sjekke det. Har vi mistanke, må vi melde det videre. Også har vi en lønnsgaranti, som gjør at vi må sjekke at de har riktig lønn og hvis ikke dem får det hos sin arbeidsgiver så må vi stå, ikke som garantist, men i verste fall må vi betale ut lønn og holde igjen på kontrakt. I kontraktene ligger det et likelønnsprinsipp sånn at de som har samme bakgrunn og utføre samme arbeid skal ha samme minimumlønn som våre egne ansatt.
M	Det er stort sett i orden det?
I2	Ja, så langt tilbake vi har lovt og mulighet til å kontrollere bankutskrift så har vi ikke funnet noe avvik.
M	Kan du si noen forskjeller og likheter på norske og utenlandske arbeidere mtp kultur?
I1	Det er litt som I2 sa tidligere, at man har opplevd at man står å diskutere om å gjøre det sånn og sånn og de sier «yes, yes». Så kommer man tilbake etter et par timer også gjort det totalt motsatte.

Vedlegg 7

M	Hvorfor tror du dem gjør det?
I1	Det er vel litt med kultur, de tør vel ikke å gi uttrykk for å ikke forstå ting. Også er det vel det her med å si ifra om ting, at ting ikke er OK. Også å melde om avvik, både på HMS og kvalitet, kanskje mest HMS, der vi oppmuntrer de til å si ifra hvis ting ikke er helt bra eller noe som er farlig eller mangle et eller annet. Da er de redd for det, fordi de føler at det er angiveri så de er vel redd for at det skal få konsekvenser for dem.
M	Så du opplever at de sier ifra mindre?
I2	De blir bedre på disse tingene etter flere år i Norge, men de som er nye på denne typen arbeidsordninger dem er østers. Man må hale det ut dem ofte.
M	Er det mye dere gjør når de ankommer, altså kursing eller noe for å prøve å gjøre noe med det engang?
I1	Ja vi har jo gjennomgang av PSI.
I2	De får jo en intro til prosjektet gjennom PSI også blir de presentert varslingsnavn og hvordan vernerunde og sånt gjennomføres. Det er jo ikke alle som deltar på disse, men de vet at det finnes og de er egentlig pliktig til å varsle hvis de ser noen avvik. Men det er nå, folk er folk, det er ikke alle som gjør alt alltid, uansett hvor de kommer fra.
M	Med tanke på arbeidsmoral eller selvstendighet eller egne beslutninger, er det noe forskjell der?
I1	Nja, det er vel litt sånn at enkelt i hvert fall vite all hva de skal gjøre, men det er vel egentlig norske også. Varierer nå litt, noen er selvstendig og flink og ser arbeidet, mens noen må bli fortalt. Men det er kanskje litt sånn med norske også.
I2	Flinke folk er flinke uansett hvor de er fra. Faglig dyktighet er uavhengig av landegrenser, mens kommunikasjon er avviket kan man si. Det hvordan folk fører seg, det er ikke så relevant, men gjerne de som kommer langt hjemmefra og kun er her for å jobbe, de kler ikke på seg finklær i brakka og drar hjem. De reiser rundt i arbeidsklærne og når de ikke er på jobb så er de på brakka. En litt enklere tilværelse. De drar jo ikke og henter i barnehagen eller møter, så det blir litt sånn, det vi ser her er representativ for hvordan de er som mennesker.
M	Hvor mye jobber de når de har slike ordninger?
I2	Vet ikke gjennomsnittsberegning på arbeidstiden, men det som er vanlig standard og som vi har litt fleksibilitet på når de reiser, det er 48 timers uke. Det er egentlig

Vedlegg 7

	greit timeantall, det er mulig å gjøre avtale om flere timer for en mindre tid. Men går det så mye mer enn det så går effektiviteten ganske fort nedover.
M	Dere synes det fungerer bra?
I2	Ja
M	Er det noen du synes nordmenn kunne lært av utenlandsk arbeidere og motsatt?
I1	Nei, veit ikke helt. Det vi opplever er at nordmenn er veldig raske til å skyte på utlendingene hvis det er avvik, "det er utlendinger dere har hyret inn". Men hvis det er dem selv har gjort en feil så rasler de over det.
I2	Man skal kanskje passe seg på å si det, men nordmenn er kanskje litt godt vant. Det blir litt forskjeller hvis man har et norsk firma som jobber 37,5 timer i uka og så har de innleide som 48. Så når de norske ansatte går hjem halv ett på en fredag og de andre må jobbe til fem, det gjør noe med interne forhold i de bedriftene.
M	Hva tror det gjør?
I2	Det kan du jo tenke deg selv hvis du måtte gå seint på fredager, det er jo arbeidstiden, det er greit, men da må du gjerne sjau utstyr for neste uke og bære litt greier og gjøre klart. Også slipper de andre unna med bare snekring og det blir jo gjetninger her, men vi kan se det igjen på plassen.
M	Blir det litt gnisninger?
I2	Det er jo opp til BAS og formannen og styre hvor mye gnisninger det blir. Det er noe dere kan undersøke og spørre andre om også. Kunne vært artig å få svar på.
M	Det med hvordan forskjellig arbeidstider påvirker?
I2	Ja hvordan forskjell i arbeidstider påvirker folk som jobber i samme firma.
M	Er det sånn at eksempel et lag som er innleid jobber med en ting og de norske med noe annet eller det mye miksing?
I2	Nei det er veldig lite miksing sånn sett. De har gjerne et helt polsk arbeidslag med en BAS eller formann som kan engelsk, også prater dem i lag med formann i den norske delen som styrer arbeidet totalt sett.
M	Men allikevel så blir det litt gnisninger, at man for eksempel ser at noen går tidligere?
I2	Nei det er ikke noe håndgemeng, det er det ikke, men...
M	Det er jo interessant poeng, det bør ha en innvirkning på en måte
I2	Ja, du ser nå for det at de går ned fra bygget og går inn på brakken og tar lunsjen på fredagen. Polakkene sett seg og spis, og nordmennene tar bagen og går hjem.

Vedlegg 7

	Det er et markant skille der. Det er vanskelig å si hvordan det slår ut, men det er en problemstilling der.
I1	De er jo her for å jobbe, dem er jo ikke akkurat å sitt og ser på glamour på ettermiddagen.
I2	Ja de er jo her for å jobbe det er jo greit, men det er noe når de andre går hjem og dem blir sittende med sjauing på plater, søppelkjøring og andre ikke produktive ting.
M	Synes du det er en forskjell på å lede en nordmann og eksempel en fra polen?
I2	Det blir litt som vi sa i stad, flinke folk er flink uansett hvor de kommer fra
M	Ja, jeg tenkte ikke spesielt på ferdigheter, men om det er en større maktdistanse?
I2	Det ligg mer enn bare ferdigheter i flinke folk, det er hvordan de tar oppgaver, innstilling og arbeidsvilje, det er litt viere enn bare hvor mye de produserer. Norsk lederskap er jo basert på sjefens intensjon, mens i andre nasjoner er det mer at «jeg sier du skal også skal du gjøre det sånn, ingen spørsmål, sett i gang.» Det blir jo kultur da.
M	Er det noe dere merker, at de forventer en annen lederstil eller er vant med en annen?
I2	Ja det skjer.
M	Hvilke utslag gir det?
I2	Man må bare endre lederstilen alt etter hvem man snakker med, men det er jo en del av lederskapet.
M	Så du blir mer sånn at du sier mer hva de skal gjøre, tilpasser deg den veien?
I2	Ja man må gå mer i detalj, si spesifikt hva folk skal gjøre hvis de er vant til det. Til en dyktig nordmann kan man si hvordan man vil ha det også gjør han det rett og får det resultatet vi ønsker.
M	Er det en større maktdistanse, altså mer sånn leder/ansatt forhold med de utenlandske enn nordmenn som kanskje er mer kompis?
I1	Ja det vil det nok være litt naturlig, at man får et mer distansert forhold til de som er innleid og så kan du si hvis man har jobbet i mange år med noen så...
I2 Ja tror det vil være ganske naturlig. Hierarkiet er jo ganske tydelig på en byggeplass uansett.
M	Jeg tenkte også på om, ikke bare det at man kanskje er mer kompis med en nordmann, men om du merker det er en større frykt for å si ifra eller frykt for å gjøre feil blant de utenlandske, om det er en kulturell forskjell der?

Vedlegg 7

I1	Ja de er nok sikkert redd, det spørs litt, veit ikke heilt.
I2	Det er nok personavhengig, men er du en dreven nordmann så har han som regel løsningen på det. Kommer du og kritiserer arbeidet så får du sikkert høre hva han har tenkt å, mens en polakk vil kanskje snu seg, eller en utlending da. Man skal jo ikke generalisere polakkene, det er fort gjort, men når jeg sier polakk er det fordi vi har polakker innleid via Adecco
M	Tenkte litt på det her «jaja»-greiene, grunner til at man sier ofte det?
I2	Det tror jeg er fordi de prøver å distansere seg fra ledelsen. De vil liksom heller snakke med sin BAS og holde seg litt unna veien. Det er vanskelig å si hva folk tenker, men. Vi så med BetoNorte for eksempel, der hvor de arbeiderene kunne veldig lite engelsk, men de hadde en formann som var god i engelsk og en prosjektansvarlig som var på plassen og de var god i engelsk. Henvendte du deg til en arbeider så sa han bare «speak to the foreman», det var egentlig det de hadde lært seg. Der var det ganske tydelig oppsett på det firmaet spesielt da.
M	Hos dere, gjennomføres det noe tiltak sosialt for at folk skal bli litt kjent?
I1	Ja vi hadde jo kranselag, da hadde vi alle på byggeplassen. Vi hadde jo grilling her nå i sommer (kortet ned)
I2	Det er jo det tradisjonelle kranselag og litt sånn mot slutten når det er overlevering at det kan bli noe.
M	Er det noe dere tenker på? Noe dere synes er nødvendig? Er det viktig?
I1	Ja det er klart, har de gjort en kjempeinnsats så, vi kjøpte vel pizza til, husker ikke helt hvem vi kjøpte pizza til noen som kjørte ekstra overtid. Ordnet det fordi de var litt velvillige til å stå på.
I2	Innad, mellom for eksempel i forbindelse med taktplanlegging, der ledelsen i de forskjellige UE var med på planlegging av prosjektet så hadde vi sosialt, ute med middag og sånt. Det skaper litt samhold i ledelsen, men vi har ikke involvert arbeideren i det.
I1	Nei det er liksom kranselaget som er det offisielle
M	Hvordan synes du forholdet mellom de utenlandske og norske arbeiderne er?
I1	Det er nå bra her.
I2	Vi har jo norske, polske, latviske, estoniske, tyske, svenske, finske, nederlender og en i fra Finnmark.
M	Akkurat nå har dere så mange?

Vedlegg 7

I2	Ja. Så de er bare pent nødt til å samarbeide kan man si. Tror de fleste på byggeplass er vant med at det er ganske mange forskjellige nasjonaliteter
I1	De fleste har nok innsett at sånn er det og sånn blir det. Så, alle var vel innfunnet med det at sånn er det og det blir sånn i fremtiden
M	Du som har jobbet i 21 år, har du merket noe forskjell fra du startet til nå på holdninger og sånt til det?
I1	Ja det har jeg gjort, har jo egentlig vært med på den der, startet å jobbe i 98 så, det vil si hvis jeg spoler helt tilbake til jeg begynte å jobbe sommerjobb og jeg jobbet et par år i et montasjefirma. Det fantes ikke utlendinger da, i hvert fall må det vært bare noen få stykker. Når jeg begynte i 98, var det jo veldig få egentlig utlendinger som var kommet til Norge. Det var først på 2000 tallet, og opp mot midten av 2000 tallet de begynte å komme. Da var det jo veldig mye i media, også det her at de kom og jobbet for slikk og ingenting og ting fløt veldig mye da. Da var det vel mer for at det var billigere og kanskje og at det var for lite norske håndverkere, men i dag tror jeg mere at det primært grunn at de er her er for at det er for lite håndverkere.
M	Når det er mye utenlandske, er det noe de må tilpasse seg, teknikker eller noe som er spesielt i Norge?
I1	Det er det spesielt, er at elektriker og rørleggeren må ha fagbrev for å jobbe, sånn at de må ha godkjenninger for å kunne gå ut på byggeplass og jobbe der. Hvis de ikke opererer som hjelpearbeidere.
I2	Elektrikerne må være godkjent av DSB og da får dem et utenlandsk...
I1	Rørlegger kan vel kanskje være hjelpearbeidere der
I2	Nei de kan jobbe, men de kan ikke stå på papiret så de må jobbe under et norskt AS.
I1	Mens håndverkeryrket er litt annerledes, der er det jo at alle kan kalle seg for snekker og begynne å snekre. Så der er jo det at man kan komme med utenlandske papirer og si at du er snekker eller noe annet det vet jeg ikke. Og det har ikke vi noe mulighet å sjekke, det er klart når vi leie gjennom Addecco og de her, så forutsetter vi at de har gjort en grundig sjekk på det her og har kontroll på de folkene de leier ut og at de har de papirene de sier de har, at det er noe som ikke er fiktivt og oppdiktet. Men vi har jo hørt historier om at de får produsert vitnemål og kursbevis og alt
M	Har dere opplevd det eller hatt mistanke om noe sånt?

Vedlegg 7

I1	Nei har ikke et eksempel som jeg har vært borti.
M	Er det noe trend mellom hvor mange utenlandske arbeidere dere har på prosjektet i forhold til prosjektet størrelse og kompleksitet?
I1	Hva skal man si, det er jo mer hvordan type prosjekt.
M	Hvordan da?
I1	En ting er sikkert, hvis man skal jobbe for Forsvaret, så er det jo, hvert fall på noen prosjekt så krever det kun skal være norske statsborgere så der styres det jo mer av sikkerhet.
M	Ja, rent sikkerhetsgrunnlag
I1	Ja, men i forhold til hvilke typer prosjekt...
I2	Fylkesmannen har også et krav om læringer
I1	Ja fylkeskommunen har vel og noen krav der ja. Men om det er forskjellig type i forhold til kontorbygg eller boligbygg, om det er noe forskjell der. Anleggsbransjen har jo faktisk veldig lite utlendinger, der er jo det egentlig fordi de har egentlig hatt ganske godt pådrag på norske arbeidere, pluss at de stiller med en del tungt utstyr så det er jo ikke bare å ta med seg alt fra Latvia. Det er jo en del utlendinger som har prøvd seg på tunneller og andre ting her i Norge som ikke har klart å få det til.
M	Hvordan oppfatter du at byggebransjen generelt stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I2	Det er en nødvendighet
I1	Det er en nødvendighet, men det er klart at noen prøver å spille på det. Ser de reklamerer med kun norske håndverkere og spiller litt på det at hvis man har utlendinger så blir det dårlig kvalitet. Men i hvert fall bransjeorganisasjonene innenfor bygg og anlegg er klar over at skal vi bygge i Norge er vi avhengig av folk som gjør jobben, og når det ikke er norske til å gjøre det, så må vi ha utenlandsk arbeidskraft
M	Oppfatter du når de reklamerer med sånt, at de prøver å skape litt splid?
I1	Ja det er vel det de ønsker. De prøver vel å ha litt mer proffstempel med å kun ha norske og prøver å spille litt på.
M	Trur du dem klarer å lage noe splid?
I1	Nei, det vi se når man skal ha gjort en ting så er det hvem har kapasitet og hvem har en god pris. Skal man gjøre noe hjemme og ikke får tak i noen, enten står du jo

Vedlegg 7

	bare stå å vente til du får noen, eller så må du engasjere noen som har kapasitet til å gjøre det du har planlagt å gjøre
M	Er det noe annet vi ikke har snakket om, som du kommer på? Noen vi ikke har vært innom
I1	Nei, vet ikke. Kjem ikke på noe
M	Ser du noe man kunne forbedret innenfor det vi har snakket om nå?
I1	Som med alt, så er det jo noe man erfarer når man har jobbet en del. Man blir jo bedre til alt når man har jobbet en stund.
I2	Når man driv med innkjøp i utlandet, må man bare hoppe på den laveste prisen, men det er viktig å gjøre en god bakgrunnssjekk på det man kjøpe inn både ute og inne. Men også at man jobber underveis og etterpå, på slutten av prosjektene med UE'ene. Driver man litt voksenopplæring så kan man dra nytte av dem igjen. Vårt inntrykk av de utenlandske UE'ene er at de ønsker å lære å bli bedre på det norske markedet. Så hvis man tar det med seg og prøve å ha gjentakende kontrakter, så trur jeg vi kan tjene fint på det.
I1	Ja, det er jeg helt enig. Det er sånn vi sier, at vi er avhengig av å få noen til å gjøre de jobbene her og de er jo og interessert i å komme hit for å få jobb. Så det er jo et gjensidig samarbeid det. Vi prøver å spille de god og de ønsker å bli god på å komme til Norge og gjøre de jobbene.

Transkribering av intervju**Norsk håndverker 1**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du jobbet her?
I	Jobbet her i sommer også skiftet jeg firma og startet for en måned siden
M	Så du er fersk ut fra utdanninga?
I	Lenge siden jeg var ferdig utdanna, i 2012
M	Jobbet i byggebransjen da? Også begynte du her for en måned siden?
I	Ja
H	Hvor/hvilke firma har du jobbet i før?
I	Fler forskjellige, 4 forskjellige tror jeg.
H	Du er tømrer da?
I	Ja
M	Hvilke typer prosjekter har du vært på tidligere? store?
I	Ja litt forskjellige, det her og enda større også. Tenker du på firma?
M	Mer på hvor store prosjekter du har vært på, hvilke typer?
I	Både private og store prosjekter. Små og store
M	Har det vært mye utenlandsk arbeidskraft på de prosjektene du har jobbet på tidligere?
I	Ja, det har vært det. Mye innleid fra andre firmaer slik som bemanningsbyrå. Det er noen her også, kanskje 4-5 stykk. Det er egentlig veldig mye av det.
M	Hvordan er det å kommunisere, hvordan fungerer kommunikasjon? Hvordan er språkkunnskapene?
I	Det går mye i engelsk. De snakke engelsk, noen som snakker norsk og noen som ikke snakker engelsk og man må bruke hender.
M	Går mye i det?
I	Ja, men er selvfølgelig vanskeligere å kommunisere med de enn norske folk. Så sånn sett er det litt dårlig
M	Bruker du helst å gå gjennom en mellommann eller prøver du å forklare med hender?

Vedlegg 8

I	Går rett til den personen hvis det er noe, spørs jo hvor gode de er. Hvis de ikke kan engelsk, må man bruke en tolk.
M	Hvordan synes du det fungerer?
I	Joda, æ har ikke vært borti tolk enda, men det kan bli noen misforståelser og diverse men ja de er jo flink til å jobbe mange av dem. Mange er jo ansatt av norske, ikke innleid. Mange som er veldig flink.
M	Sånn som (annen utenlandsk håndverker på byggeplassen her)?
I	Ja, har nettopp begynt her da. Flink folk blir jo ansatt uansett om de kan engelsk eller ikke. Så lenge de kan å jobbe. Det er jo det som er viktig.
M	Har du noen eksempler på misforståelser som har skjedd eller feil som har skjedd på grunn av språk?
I	Ikke noen eksempler som jeg kjem på. Det kan gå veldig ille hvis det er store misforståelser. Det er jo det som negativt med utenlandsk. Det er jo det som egentlig er negativt med utenlandsk.
M	Synes du det er mye? skjer det ofte?
I	Nei, ikke veldig. De er jo veldig flinke de som er her.
M	Synes du det er vanskelig å få frem riktig budskap?
I	Ja litt. Man må liksom vise litt og hvis dem ikke kan norsk så er det å bruke litt hender eller visuelt sett.
M	Går det greit til slutt? eller bruker man mer tid?
I	Ja, altså alt tar litt lenger tid og å sette dem i gang tar jo litt tid.
M	Vet du om det er noe forskjell på kontraktene dem har i forhold til deg eksempel?
I	I firmaet her er det veldig likestilling, men jeg vet om mange private firma som tar litt utnytte og sett dem på litt lavere lønn
M	Er det stort sett lønna eller andre ting også?
I	De kan ha andre arbeidstider da, for eksempel fra 7- 18 men da har de jo at de reiser hjem en gang i måneden. De har litt sånne ordninger. De har som regel familie i polen eller Litauen.
M	Tror du at det er enighet fra begge parter?
I	Ja
M	Synes du det er noe forskjell, angående rettigheter i kontrakten for eksempel?

Vedlegg 8

I	Varierer veldig på firma. For eksempel i Consto som er et stort firma, så går det ikke ann å drive med juks og ha halvveis kontrakt med noen. Det er jo også arbeidstilsynet, blir et stort firma tatt så er det store konsekvenser. Men jeg vet det er mange små firmaer som ikke blir tatt på sånne ting like lett. Mange blir lett utnyttet, samme når det gjelder arbeidsoppgaver. De får som regel de som ikke vi (nordmenn) vil ha.
H	Repeterende oppgaver for eksempel? eller mer farlige oppgaver?
I	Ja helt klart det.
M	Hva er det som motiverer deg i arbeidshverdagen og tror du det er noe forskjell mellom hva som motiverer deg og en utenlandsk arbeider?
I	For meg er det mest miljø og, ja rett og slett miljø. Men til dem er det vel pengene. Det er ganske enkelt og greit der. Jeg vet at det er mange som ikke bryr seg så mye om miljøet.
M	Hvordan tror du miljøet er for dem?
I	Spørs på firma, men kan nok være veldig strengt og dem blir brukt litt. Så dem har det kanskje ikke så bra, men de må jo ikke sant, fordi de tjener jo bedre her (Norge) enn der (hjemme)
M	Tror du det er, eller hvor lenge er de innleid av gangen?
I	Det kan ta flere måneder det, spørs på hva dem skal gjøre. Når de er ferdig blir de jo sendt tilbake. Noen er jo flink, som kanskje blir ansatt. for eksempel i firmaet her. Men da må de jo ha godt språk da, kommunikasjon. Det går ikke å ha noen i et stort firma som ikke kan kommunisere. Da er det ingen som vil jobbe med dem.
M	Merker du noen stor forskjell på de som er ansatt kort eller de som er ansatt lengre?
I	Ja det er jo språket, og hvor flink de er. Snakker du om de som er innleid og de som blir ansatt?
M	Mer de som er innleid kort eller over lengre tid?
I	Nei altså, det spørs på arbeidsoppgaven og ikke dem.
M	Hva trives du best å jobbe med, en som har vært der en god stund, skal være en god stund, er det noe forskjell på det?
I	Altså, dem kan jo like noe helt annet enn det jeg liker så.
M	På kultur, kan du si noen forskjell eller likheter på norske og utenlandske?
I	Det er mye på HMS, de er jo litt annerledes. Dem er jo veldig mange røykere, eksempelvis. HMS er kanskje ikke helt topp, dem tenke mest på å vise at dem er

Vedlegg 8

	god og flink slik at dem får være der. Dem har liksom ikke like store odds som norske folk på arbeidsplasser. Så det kan gå utover både sikkerhet og HMS.
H	Når det gjelder arbeidsmoral da og vilje til å jobbe hardt, går det mest på å beholde jobben?
I	Ja det kan gå litt for fort og gå utover kvaliteten
M	Tror du det er fordi det er vant til det eller opptatt av å beholde jobben?
I	Det siste ja. Mange som er ute etter å imponere. De vil jo gjerne gjøre en god jobb men det er ikke alltid det lar seg gjøre
E	Tror du utenlandske er mer villig til å jobbe overtid enn de norske, og hvorfor?
I	Ja definitivt. Både økonomi og at de vil beholde jobben. Når de først er her i Norge så må de jobbe.
M	Er det noe du syntes at utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn?
I	Det er jo litt det motsatt æ har sagt nå som de sliter med. De burde kanskje roe ned litt. Det er jo ikke alle står på og gjør det veldig fort og det blir dårlig. HMS er jo å veldig viktig. Jeg har ikke lyst å dra alle under en kam.
M	og motsatt?
I	Den stå-på-viljen. Vi blir kanskje litt lat, vi nordmenn. Vi har det ganske godt her i landet så dem har jo ikke like store muligheter for jobb som norske folk på grunn av at dem ikke er norsk.
M	Synes du det er større maktavstand mellom en utenlandsk arbeider og sjefen enn en norsk arbeider og sjefen? et annet forhold?
I	Ja vil egentlig tro det. Føler dem har dem rundt fingeren. Vil si det er en forskjell, men vanskelig å forklare. Det går litt på arbeidsoppgavene.
E	Tror de utenlandske ser på sjefen som kun det, mens norske ser på sjefen som det men også en kompis?
I	Ja, det kan være sånn
M	Du snakket om ulike arbeidsoppgaver?
I	Dem får ofte de oppgavene som er mest fysisk og de blir brukt da. Ikke det at det skjer i firmaet her, men i andre firma er det fullt mulig at det skjer.
M	Tror du det er forskjell på forholdet til sjefen, med hvor lett det er å stille spørsmål og sånt?
I	Ja, er nok litt mer utdypende til norske folk. Sjefene prioriterer å forklare til norske også sier vi (norske håndverkere) det videre

Vedlegg 8

M	Hvordan synes du det sosiale miljøet er mellom utenlandske og norske arbeidere er?
I	For eksempel her, så sitt dem for seg selv og vi for oss. Dem snakke polsk. Det blir naturlig delt opp av det
M	Tror du det hadde vært lurt og gjort noe med det?
I	Økonomien i Polen og Litauen begynne å bli bra som jeg har hørt. Jeg vet ikke, kanskje det er mange som drar til slutt. Det er jo ikke sikkert at alle drar, men om det er noe å gjøre med det, jeg vet ikke. Så lenge dem har det bra, og dem må jo få lov til å være med hverandre. Dem har jo en litt annen kultur og er som oftest litt eldre og så det deles litt opp der og. Vi i firmaet her er jo alle i 20-årene alle sammen.
H	Møtes dere ofte til lønningspils eksempel?
I	Ja, bruker en gang i måneden det.
E	Bli alle med da? Både utenlandske og norske?
I	Det er jo ikke så mange utenlandske her da, dem får jo spørsmål dem og ingen som blir utelatt. Om dem vil er jo opp til dem, det er jo ikke så artig å være med og ikke forstå så mye
M	Hvordan er forholdet ditt til utenlandske kollegaer?
I	Jeg har ikke noe imot dem. Så lenge de gjør det dem skal.
M	Har du mye kontakt med dem?
I	Nei ikke så veldig, det går som regel ikke gjennom meg
H	Hender det at de kommer bort til deg og spør om tips og råd om hvordan de skal gjøre det her, og det blir vanskelig å formidle begge veier?
I	Ikke så veldig, jeg har ikke noen eksempler, men det jeg snakket om i stad er ting som kan skje. Jeg har hørt om ting som har skjedd, men jeg har ikke hatt noen problemer så langt da.
M	Hvordan synes du ferdighetsnivået er på en norsk og utenlandsk arbeider, er det noe forskjell?
I	Ja, litt som jeg sa i stad. At vi tar det litt mer med ro og de står på litt mer, men så kan det gå utover kvaliteten. Men det er veldig mange som er flinke også.
M	Er noen spesiell teknikker de gjør bedre eller dere gjør bedre?
I	De kan finne teknikker som går veldig fort, men det går utover kvaliteten. Det er ikke så mye vi kan lære av dem, vi har våre egne teknikker så.

Vedlegg 8

M	Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Dem er jo glad dem har dem, fordi dem sparer veldig mye penger.
M	Tror du dem sparer mye på det?
I	Her i firmaet så er dem jo likelønnet, men dem små firmaene dem sparer penger og bruker dem til jobber som norske folk ikke vil ha og der sparer dem penger. Så de er jo egentlig veldig bra å ha.
M	Har du noen andre erfaringer?
I	Nei, ikke som jeg kommer på.
M	Noen positive eller negative sider ved å ha forskjellige nasjonalitet på plassen?
I	Ja det blir litt repetering. Det er jo ikke bra å si at dem får de oppgavene som vi ikke vil ha. Det kan jo både være negativ og positivt.
M	Er det noen forskjell fra her for eksempel og andre steder du har jobbet?
I	Ja i mindre firmaer og da har det vært innleid. Og dem får for eksempel rivejobb. Så jeg vet liksom ikke om det er positiv eller negativt.
M	Ser du noe forbedringspotensial innenfor noen av temaene?
I	Ja altså, det første dem skulle gjort når dem kom til Norge er norskkurs da og lært seg språket. Det er egentlig der det ligg fordi da kan man begynne å jobbe med resten.
M	Hvordan er engelskkunnskapene deres da?
I	De er som regel ikke perfekt i engelsk nei, tror ikke dem har engelsk på skolen, kanskje nå, men ikke før.
M	Kan eksempel en 23-åring, kan han engelsk?
I	Veldig sjeldent at en så ung er her i Norge
M	Hvilken aldersgruppe bruker det å være?
I	Mellom 30-50 ca.
E	Ser du en fordel med å ha en som kan begge språk (norsk/polsk) på byggeplass?
I	Dem blir fort brukt som tolk, og det er mye lettere å jobb med noe sånne.

Transkribering av intervju**Norsk håndverker 2**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du jobbet i byggebransjen?
I	2 år læring og så litt over 1 år her.
M	Er det her ditt første prosjekt?
I	Nei, mitt tredje.
M	Har de vært store prosjekter tidligere?
I	Det røde bygget på siden her, en renovering i byen og et lite prosjekt på Melhus hos en bonde hvor vi bygde industri garasje.
M	Det ved siden her er vel på samme størrelse som pågående prosjekt?
I	Ja litt større der, men mer åpent der så, så det er så godt som bare ute arbeid her sammenlignet med der.
M	Her er det vel 3-4 utenlandske?
I	Ja, fra en underentreprenør. De vi bruker å leie inn.
E	Har det vært utenlandske på tidligere byggeplassene?
I	Ja noen, når vi har det travlere så er de inne.
M	Hvilket språk kommuniserer det med utenlandske?
I	Norske eller engelsk
M	Hvordan er det med språkkunnskapene dems?
I	Gebrokkent, begge deler. Men dem er ganske flink synes jeg.
M	Synes du det er vanskelig å få frem budskapet du ønsker?
I	Nå har jeg heldigvis gjort ganske lette oppgaver sammen med dem, så det er åpenbart hva man skal gjøre. Det er ikke så mye fagspråk, fordi jeg er ikke så god i fagspråk på engelsk. Men hittil har det gått greit, samtidig du sier noe også gjør de det motsatte. Det går er jo mulig å gjøre det sånn også, det hva bare ikke på den måten æ forklarte det, ellers går det kjempebra.
M	Har du opplevd at det har skjedd større eller mindre misforståelser/feil på grunn av misforståelser?

Vedlegg 9

I	Ikke personlig, men har hørt litt prat. Om at det går litt fort i svingene, sånn at noe er avglemt, så vet vi at vi skulle gjort noe innenfor det de legg. Sånne ting, at det kanskje forsvinn noen mellomsteg
M	Hvordan er engelskkunnskapene/evt. polsk til de norske?
I	Nok til å kommunisere.
M	Hva er det som motiverer deg i arbeidshverdagen? Og trur du det er noe forskjell på hva som motiverer de utenlandske?
I	Tror nok dem går mer på vane, ting går fort fordi dem har holdt på lenge, det er noe de kan bedre enn annet og da blir dem satt til det og gjør det kjempefort, vet ikke hva som er forskjellen. Tror nok at de trives med jobben sin.
E	Tror du de drives mye av at dem er her bare for å tjene penger?
I	Noen gjør nok det ja, men er nok mange her som trives. Vi har eksempel heiskaren vår, han er kjempepositivt og en artig fyr. Vi har nå hatt snøballkrig mange ganger og han er med han. Står opp på toppen og kaste ned på de nedom. Vi må ha litt artigheter.
M	Hva med deg, hva er viktigst på arbeidsplass? Hva er din motivasjon?
I	Trivsel som er mest. Jeg har vært læring hvor det ikke er penger å hente men har trivdes godt så lenge dem må kunne forklare meg så jeg skjønner hva jeg skal gjøre. De må kunne jobbe greit i lag med meg og samarbeide godt og at det må være litt tull og tøys av og til slik at hodet får litt variert. Det må være litt artigheter for å klare hverdagen.
M	Kan du si noen forskjell eller likheter på norske og utenlandske, kulturmessig?
I	Nei, ikke noe annet enn hvis dem er flere polakker så er det veldig mye artig prat som vi ikke skjønne .
E	Er det enklere å prate med dem hvis dem er bare 1-2 enn hvis dem er 4-5?
I	Man skjønner hvert fall ikke hva de prater om i lag. De sier ikke hva de prater om, men er det noe vi skal vite så snakker de med oss.
M	Synes du det er noe forskjell i arbeidsmoral eller selvstendighet og sånne ting?
I	Nei, dem er veldig selvstendig.
M	Tar egne beslutninger og?

Vedlegg 9

I	Der er vi ganske sånn at vi spør om vi lurer på noe, så lenge de vet hva de skal så gjør de det. Vi har en ny nu, han er jo polsk og ansatt hos oss og han tar jo egne avgjørelser. Han kan fort si når vi blir satt til noe at nei vi må gjøre ferdig noe annet
M	På HMS, er det noe forskjell der?
I	Nei, noen er veldig påpasselig på det og noen tar det litt ned.
H	Har du sett noen skumle situasjoner?
I	Ikke her, men forrige firma. Der hva det litt mindre HMS, fordi her er det veldig strengt med HMS. Det er for så vidt greit. Det er bra. Jeg har aldri vært borti noen som har vært såpass på HMS tidlige, men det er fordi jeg var ansatt i et lite firma tidligere og da er det litt mer slingringsmann?
H	Hva det der du hadde lærlingtiden? Og så ble ansatt i Consto?
I	Ja
M	Synes du det er noe utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn og motsatt og?
I	Ja noen byggemåter er jo forskjellig på hvordan de bygger der og hvordan det bygges her. Det er sånne ting dem kunne spurt om litt oftere. Hvordan ting skal gjøres her. De jobber jo raskt, men det er noe ting som dem gjør, at det er en annen måte å gjøre det her.
M	En annen måte som i lovpålagt?
I	Ja for eksempel vindsperre. At det skal være ekstra vindsperre eller ekstra forsterking fordi vi har mere vind her og sånne ting. Hvor tett ting skal være, fordi her er det veldig lite som skal til for at du ikke kjem gjennom trykktesten. Så dem kunne vært litt mer nøye.
M	Synes du det er noe forskjell på maktdistanen mellom en utenlandsk arbeider og sjefen og en norsk arbeider og sjefen?
I	Noen plasser snakker vel vi (nordmenn) nærmere sjefene enn de gjør. Men det er sikkert noen av dem som ikke er vant til at skillet er såpass lite
H	Tror du det går på kultur og hva dem er vant med til fra hjemlandet?
I	De går heller via de som er hakket høyere og må de ta det videre
M	Hvorfor tror du det er sånn?
I	Jeg tror at det har vært litt nyere og det at vi er nærmere samtalemessig med sjefene. Nå for tiden er det enklere å prate direkte med de som er

Vedlegg 9

	lengre opp. Og som regel er de polske arbeiderne mye eldre så de er sikkert mer vant til den eldre måten at man skal gå mer via.
M	Så hvis man hadde samme situasjonen på 80-tallet i Norge så hadde den vært like stor maktdistanse?
I	Ja, også er det kanskje ikke så ille med de yngre polakkene, men er litt mer usikker der.
E	Hvordan jobber Consto for å få mindre maktdistanse føler du?
I	Det synes jeg er kjempebra. Dem snakke direkte til dem om det er noe og det er god kommunikasjon
M	Hvordan er terskelen din å melde fra om HMS-brudd, avvik, feil? Og skjer det?
I	Ja noen ganger så sier jeg ifra. Hvis jeg er usikker så spør jeg. Jeg har alltid hatt den at jeg eller spør en ekstra gang og så får de heller si at jeg spør for mye.
M	Er det noe forskjell på deg og en utenlandsk arbeider?
I	Veit ikke hvordan tankegangen deres er, men tror de spør mye mindre enn det jeg gjør hvert fall. Sånn som nå jobber jeg i lag med en lærling og han ringe med en gang hvis han er usikker, mens de andre kanskje ikke tar det like detaljert.
M	Hvordan er forholdet ditt til de norske kollegaene og de utenlandske kollegaene?
I	Det er jo kanskje litt språkmessig at det blir mindre prat også sånn sett er dem jo litt eldre og da blir det også mindre å prate om. Bare det i språk så blir det jo mindre
M	Hvordan synes du ferdighetsnivået er på en norsk og utenlandsk arbeider, er det noe forskjell?
I	Nei, jeg synes dem er bra. Selvsagt har jeg møtt på dem som er mindre bra også, men ikke her. Det handle om at de har jobbet for Consto lenge. De tar inn de dem vet og kjenne og da kanskje noen som dem kjenne igjen.
M	Er noen spesiell tekniker de gjør bedre eller dere gjør bedre?
I	Jeg trur nok de som er her er mer med på grovarbeid, mer med på lekting, tyvek og sånne ting også er vi mer med på detaljebiten. Også som bortpå her hva det leid inn noen utlendinger som holdt på med spilene og da leid vi noen som dreiv med spiler, det er sånne ting. Trur de legger opp litt hva

Vedlegg 9

	dem kan. Det er nå sånt til oss også, er det noen som er bedre til noe annet så blir vi jo satt til det.
M	Er det noen måter å gjøre ting på som nordmenn kunne lært av dem og motsatt?
I	Ja, dem er effektiv. Vi kunne sikkert ha lært noen av måtene dem gjør ting på hvor det går fort. Så kunne dem kanskje ha sett mer på oss når det gjelder detalj, mer millimetermål og nøyaktighet
M	Trur du det henger litt sammen, at det ene går på bekostning den andre?
I	Jo, men dem er effektiv og flink, men ikke når det kjem til mer pirkete ting. Skal ting bare overlappes så går det kjempefort. De har en løsning som går fort, mens vi er kanskje litt for nøye eller mer vanskelig og dem har da en kjapp måte og gjør det på. Der kunne vi byttet litt erfaring.
M	Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Noen bedrifter ansetter i forhold til pris og det synes jeg er dumt. At vi mister arbeidsplasser fordi det kjem inn folk som jobber billig, men jeg har ikke noe imot folk som kommer inn og får våre regler og at dem jobbe ordentlig. Fordi da blir det mindre arbeid, ikke mindre arbeid, men mindre fast arbeid på oss når dem skal bare være her noen måneder så kunne vi fått ei full stilling istedenfor at dem har et halvt år også får vi bare 60% stilling.
M	Trur det skaper litt negativ holdning mot at det tar jobben til noen?
I	Ja, men trur ikke det er så ille i byggebransjen, men vet ikke helt. Men det er da kjempegreit at vi har noen som kan leies inn når vi treng det, fordi plutselig trenger vi 14 mann og da er det jo greit at det noen tilgjengelig som ikke allerede har fast jobb.
M	Har du noen andre erfaringer? Noe annet?
I	Det er kanskje språkmessig i forhold at vi kunne vært flinkere til å lære oss språk, begge veier. Vi er jo litt dårlig i engelsk og litt vanskelig å forstå fagspråk. Det fagspråket vi skulle ha i vanlig kommunikasjon er jo greit, men når det kjem til fagspråket hva heter ting på engelsk. Det faller litt informasjon imellom. Vi skulle rett og slett begge veier lært oss litt mer fagspråk på engelsk.
M	Er det noen forskjell fra her for eksempel og andre steder du har jobbet?

Vedlegg 9

I	<p>Vi har ikke hatt så mye innleid utenlandsk arbeidskraft tidligere, enn dem Vi var som regel ikke på prosjekt med andre. Men der hva det litt av hvert. Når dem er en hel gjeng som hva bare utenlandsk, så så vi at det kunne slurves en del, men da har dem sikkert undersøkt litt for lite. Den feilen med at vi leide inn noen som har leid inn noen slik at det blir tredje ledd, da går det dårlig mange ganger. Da faller både kommunikasjon imellom, det slurves mer fordi da har de sikkert leid inn noen som kunne vært bakere, uten at vi vet. Har vært med et prosjekt hvor vi måtte rette opp og holdt på i 3 måneder og reiv ned alt og bygget opp. Fordi når han som eie huset kjem hjem og de blir Og når dem sett takkonstruksjon bæringa på ingenting. Taket var sånn og skulle heve det og så hadde de satt ekstra bæring med søyle. Søyla stod på gulvet og under der hva det ingenting..... Men der hva det jo kommunikasjonssvikt og en leid via leid. Det er dumt. Den ødelegger ryktet til oss som snekkere og firmaet sitt og byggebransjen. Men har ikke opplevd det her at det har vært noe sånt.</p>
M	<p>Ser du noe forbedringspotensial innenfor noen av temaene?</p>
I	<p>Nei, jeg vet ikke. Jeg synes det har vært bra her og har ikke vært hos så mange sånn at jeg har ikke noe negativ å si.</p>
M	<p>Er det noe som er gjort her som ikke dem har gjort andre steder?</p>
I	<p>Har ikke jobbet så veldig tett med dem. Siden jeg har vært ny og da går jeg som regel sammen med en som er mer erfaren. Det er først nu at jeg er mer for meg selv og jeg går i lag med lærlingen og noen polske og det går veldig bra. Selvsagt går faller det noen informasjon i mellom, men da er det bare å ta det engang til.</p>

Transkribering av intervju**Norsk håndverker 3**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge er det du har jobbet i byggebransjen?
I	Jeg begynte etter videregående, så det blir vel åtte år.
M	Hvor er det du har jobbet da?
I	Jeg har jobbet i del småfirmaer, og så har jeg jobbet i Consto de tre siste årene.
M	Hvilket språk pleier det å kommuniseres i når du snakker med utenlandske arbeidere?
I	Det er engelsk. Jeg kan hverken polsk eller litauensk, bortsett fra et par gloser jeg pleier å hive ut. Kan «jobb fortere!» på polsk. Også «korva» da.
M	Så de kan ikke norsk?
I	Mange av dem forstår norsk, men pleier å svare på engelsk. Så det går mest i engelsk.
M	Hvor godt engelsk snakker de fleste norske, er det noe problem å kommunisere med de utenlandske?
I	Det kommer an på deres engelsk-nivå. Noen kan lite engelsk, og da blir det mye gestikulering og gjerne å vise.
M	Føler du du får fram budskapet du vil ha frem?
I	Ja, jeg føler det. Det er selvfølgelig utfordringer når folk ikke kan engelsk eller norsk. De vil jo gjerne jobbe. Og det er en av de største utfordringene også, at de vil jo gjerne jobbe, de vil jo ikke gå rundt å ikke forstå, da blir de jo redde for at de blir sendt bort. Så da sier dem: «ja, ja, ja», også gjør de noe uansett. Også blir det feil.
M	Ja, blir det ofte feil syns du?
I	Ikke ofte, men litt, ja. Innimellom, men det er mye på grunn av kommunikasjon da.
M	Er det mange som, av de som ikke kan godt engelsk eller norsk, har lært seg «jobbspråk», at de kan si «to tom-fir», og «spiker», osv?
I	Ja. Spiker og sånne ting.
M	Så de klarer å kommunisere det de trenger i arbeidssituasjon?
I	Jess. Mange her er og interessert i å lære seg norsk, flytte hit og ta med seg familien. Så det er en del norskkurs. Og som og er interessert i å lære, i å snakke

Vedlegg 10

	norsk. Jeg hadde en som ikke snakka så godt norsk. Og jeg var usikker på om han forstod meg, men han var veldig sta på at jeg skulle snakke norsk til han. Det var litt interessant.
M	Tok det lang tid før dere skjønnte hverandre?
I	Det gikk ganske fort. Han nikka i hvert fall.
M	Hvor mange tror du går på norskkurs, hvis du skal anslå?
I	Nei, jeg vet ikke helt... 1 av 5 kanskje.
M	Hvor mange av arbeiderne her er det som ikke er norske?
I	15 av 35.
M	Er det noen andre utfordringer som skapes av kommunikasjonsproblemer, språkproblemer, utover misforståelser på jobben?
I	Nei, det er stort sett det.
M	Kontraktsituasjonen til deg og de utenlandske arbeiderne, er det noen forskjell der? Hvilke rettigheter de har, lønn, hvor lett de kan sies opp? Vet du noe om det?
I	Nei, jeg vet ikke så mye om det. Men når vi leier inn leier vi inn på tidsperspektivet, for eksempel én uke om gangen da, så...
M	Så neste uke kanskje de ikke blir hyret inn igjen?
I	Jess. Så hvis vi vet vi har behov for dem så så lenge, leier vi dem inn på en månedsbasis, eller to måneder da. Men at vi må terminere kontrakter og sånt, det er ikke ofte skjer da. De hyres ut tiden.
M	De som leies inn er stort sett utenlandske eller?
I	Nei, vi leier inn norske og, ja. Vi har ganske mange norske inne her og. Det er litt vanskelig å få tak i egne folk og.
M	Så det kan være litt det samme på norske og, at de leies inn i én og én uke?
I	Ja, samme systemet.
M	Syns du det virker som det er noen forskjell på hvor redd de er for å få sparken? En norsk som er leid inn og en utenlandsk som er leid inn?
I	Ja, det syns jeg jeg merker litt forskjell på, ja. De er veldig sånn at det skal gå fort, det skal være bra, vi skal være fornøyd. De norske er jo sånn de og, men det er en litt annen attitude der da. Om det er et arbeidsmiljø, eller... Det er hvertfall en forskjell der, ja.
M	Hvorfor tror du det er en forskjell?
I	Jeg tror det er på grunn av miljøet i Polen. For de jeg har snakka med her om hjemlandet og arbeidskulturen der da, så er det sånn at du skal stå på i 12 timer. Og

Vedlegg 10

	du skal løpe. Og du skal produsere så mye, hvis ikke så er det ut. Og de tar det med seg da. Her i Norge så kan du egentlig gå rundt og sose, og så får du smekk på fingrene. Men det er sjelden folk blir sparka. Så det er nok litt der det ligger.
M	Hvilke andre utslag syns du det gir?
I	Det er jo at de står på da. Også er det det at om det blir kommunikasjonsproblemer, så bare gjør dem noe, istedenfor å spørre og grave. At dette skal du kunne. Mens de norske de spør og graver om de er usikre. Det gjør mange av de andre og, bare så det er sagt.
M	Hva vil du si motiverer deg i arbeidshverdagen? Og er det noe forskjell på hva som motiverer deg, og hva som motiverer en utenlandsk arbeider? For eksempel trivsel, lønn, å beholde jobben, å gjøre en god jobb...?
I	Nei, det som motiverer, det er trivsel, og miljø, og det at prosjektet skal gå godt.
M	Tror du det er en annen motivasjon på en utenlandsk arbeider og deg for eksempel?
I	Nei, jeg vil tro det er det samme. De er her for å gjøre en god jobb. Alle kommer jo på jobb for å gjøre en god jobb.
M	Kan du si noe om andre forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidere, når det kommer til for eksempel kultur?
I	Nei, jeg vil si det er ganske likt egentlig. Glad i å drikke og feste, haha.
M	Ja, er det mye av det, pleier dere å samles mye?
I	Ikke i så store puljer, nei. Ikke på tvers når vi leier inn. Selvfølgelig hvis det er sånne mønårsfest så får jo alle en bit da. Men bortsett fra det så møtes vi ikke.
M	Vi har skrevet ned noen punkter det kunne ha vært litt forskjeller på da, for eksempel arbeidsmoral, antall timer i døgnet man jobber, selvstendighet, evnen til å ta egne beslutninger...?
I	Ja, de jobber jo lenger da. De er jo vant til å jobbe til seks tror jeg. Halv tror jeg noen jobber til, men mange jobber til seks.
M	Og en vanlig nordmann jobber til?
I	Tre. Men vi jobber til kvart over tre. Så det er det som er vanlig, syv til tre. Ellers er de veldig flinke til å si ifra, om de ser ting som blir feil for neste dag for eksempel. Og de er veldig selvstendige, hvert fall de jeg har fått med meg.
M	Så de fleste pleier å jobbe til 6? Det er jo noen timer mer...
I	Ja de reiser jo mye hjem og, så de må jo ha de ekstra timene for å komme opp skyt opp i... De tenker veldig mye på pengene.
M	Så de har intensive dager, men færre dager i året?

Vedlegg 10

I	Hvert fall de jeg har vært borti, ja
M	På HMS for eksempel?
I	Ja, det er litt hipp som happ da. Men vi har jo veldig mange norske og som ikke bryr seg så mye om HMS da. Men det er vel en sånn kultur fra Polen og Litauen at det ikke er så veldig mye fokus på det.
M	Pleier dere å ha mye kursing, hvis det er første gang i deres firma osv?
I	Ja, vi kjører en sånn PSI heter det, og da går de fra kontoret gjennom alt av HMS og do's and dont's og generell kotyme.
M	Ja, tar en time eller to da eller?
I	Ja pleier å være en halvtime når de kommer.
M	Pleier det da å være stor progresjon fra første dag og til 30. dag eller 60.dag.?
I	Om de er nøye og så går ned igjen?
M	Ja, eller hvilken vei det går, om det endres?
I	Nei, det er ganske flatt.
M	Generelt, vil du si de er mer eller mindre nøye på HMS da?
I	Generelt, bare...(flatt, som de andre)
M	Ja. Så det er ikke noe du reagerer på?
I	Nei. Nå har vi her veldig stort fokus på HMS da, det blir veldig vektlagt. Så da legges linja ganske høyt med en gang, så da slipper du...Med PSI gjennomgangen osv.
M	Er det noe du synes nordmenn kunne lært av utenlandske arbeidere?
I	Tja...
M	Det kan være alt. Byggteknisk, arbeidsmoral...
I	Det er kanskje denne stå på-viljen som de polske har, det er jevn, fin flyt. Den synes jeg er fin, de bare står på. Mens vi nordmenn er ganske glad i å prate. Tar oss en sosial samling, også kommer det en til bort. Vi er veldig sosiale dyr. Det er sikkert de og da, men jeg ser hvertfall ikke det, haha.
M	Andre veien, er det noe du synes utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn?
I	Nei, jeg kommer ikke på noe.
M	Kommunikasjonsformen mellom en utenlandsk arbeider og sjefen sin, og en nordmann og sjefen sin, er det noe større maktdistanse?
I	Det er litt vanskelig å si, for jeg vet ikke hvordan de kommuniserer med sin sjef. For vi får dem tilsendt hit, også blir det på en måte vi som har ansvaret deres, deres

Vedlegg 10

	overordnede ute på plassen, så får ikke med meg hvordan forholdet fra deres, opp til sjefen deres i det interne er, det vet jeg ikke.
H	Men føler du at de frykter sjefen mer, at det er større distanse?
I	Mer sånn ærefrykt?
M	Redd for å gjøre feil, si noe feil?
I	Ikke som jeg har oppdaget til nå, hvert fall.
M	Har du merket noen forskjell på hvor ofte man melder fra om HMS, feil, osv, hvor lista ligger for å melde fra om ting?
I	Vi har vel ikke fått meldt inn noe, så langt på dette prosjektet?
M	Hvordan er forholdet ditt til dine norske kolleger og dine utenlandske kolleger, og er det noen forskjell?
I	Nei, det er ikke noen forskjell.
M	Hvor mye omgås du dem?
I	Mye. Løper hit og dit, og telefoner fra alle, så det...
M	Så det er mye miksing av
I	Ja. Så godt forhold til de norske og like godt til de utenlandske.
M	Det virker som du synes det meste er ganske bra, men er det noe du synes kunne vært forbedret? For å forbedre arbeidsmiljøet mellom norske og utenlandske arbeidere?
I	Det eneste er kanskje at man skulle hatt et krav om norskkurs. For eksempel fra et bemanningsbyrå, at de må sponse et norskkurs. Bare for integrering, og for at ting skal gå glattere. Også blir de veldig knytta og, hvis du får snakke norsk med nordmenn. Sånn som han ene her som ikke snakker så godt engelsk heller, da detter man fort utafor.
M	Norskkurs før du blir ansatt?
I	Ja, eller når du blir ansatt.
M	Ja. Syns du det er noen forskjell på ferdighetsnivået mellom norske og utenlandske arbeidere?
I	Nei, det synes jeg er likt. Utrolig mye flinke utenlandske snekkere, mange som er steinsolide. Ser ting langt fram, er strukturerte. Mye bra.
M	Noen fagområder de er bedre eller dårligere på ?
I	Nei, ikke noen forskjell.
M	Trenger man for eksempel noen tilpasning til nordisk klima, om det er andre måter man må bygge på?

Vedlegg 10

I	Njaa, det vet jeg ikke. Nå fikk vi inn noen portugisere, og der er det litt varmere klima. Så der er det nok noen andre krav, men jeg har ikke merka noe.
M	Måten de gjør ting på?
I	Nei, det er stort sett samme som i Polen..
M	Men de som er her, hvor lenge har de jobbet i Norge?
I	Nei, det vet jeg ikke. De seks nyeste kom denne uka, men jeg har bare snakka jobb med dem. Men det var en som var innleid av de som hadde betongen her, og han hadde tatt med seg familien og alt. Så han ville begynne på norskkurs og jobbe hos oss, og var veldig ivrig.
M	Hvor lenge hadde han vært her da, nå som han tok med seg familie og alt?
I	To år tror jeg.
I	Han ene her, som dere skal snakke med etterpå, han har vel vært her mange år, nesten 10 tror jeg.
M	Jo, han nevnte noe lignende han vi snakket med i stad.
I	Ja, så han har jo vært her lenge.
M	Hvordan oppfatter du generelt at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Godt spørsmål. Nei, jeg har ikke noen oppfatning av det.
M	Er det noe annet vi ikke har snakka om ennå, har du noen erfaringer du ønsker å snakke om?
I	Nei, kommer ikke på noe.
M	Kan du nevne noen positive og negative sider ved å ha en multikulturell arbeidsplass?
I	Nei, det er spennende med flere kulturer. Møte folk, og kulturbiten, får nye innspill. Det negative må være språkbiten. Du burde hvert fall kunne snakke engelsk, så man kan forstå hverandre. Det er stort sett det.
M	Du har jobbet i noen forskjellige firmaer. Er det noen forskjell på hvordan man gjør ting i forhold til utenlandsk arbeidskraft mellom firmaene?
I	I små firmaer var det ikke så mange polske. I et firma var det ikke så mye innleid, men vi hadde en del polske som var innleid, som vi fikk inn i stammen. Så det var veldig bra, kapret dem med en gang, istedenfor at de går til bemanningsbyråer, der det er mer bruk og kast.
M	Snakka litt om det i stad, men er det noe annet enn språk som kunne forbedret seg på arbeidsplassen?

Vedlegg 10

I	Nei, kommer ikke på noe.
M	Gjøres det noen tiltak for arbeidsmiljøet? Du nevnte at det kanskje var noe på kvelden, er det noe annet?
I	Nei.
M	Lunsjen for eksempel?
I	Nå er vi veldig mange her da, i tillegg til tekniske fag. Så da har vi delt opp lunsjen. For vi spiser elleve, også har andre andre rutiner. Noen spiser halv tolv, noen spiser tolv.
M	Så det går på firma?
I	Ja, og alle gjør litt forskjellig. Ellers blir det ikke gjort noe sosialt. Eller, bortsett fra Mønsåsfester da. At vi for eksempel får pizza i lunsjen, da samles alle.
M	Hva er mønsåsfest?
I	Når bygget er tett. Når man har fått inn vinduene og tetta, da er det Mønsås, det er en sånn gammel tradisjon. Da er det pizza på brakka, og noe øl på kvelden.
M	Syns du det burde vært noe mer sosialt?
I	Burde og burde, det kommer jo an på om man har tid da. Men det hadde ikke skada og hatt en kveld på to måneder der man hadde samla alle, eller bowling, eller et eller annet. Men det kommer og litt an på hvor lenge de skal være innleid.
M	Syns du det hadde vært nødvendig, for å stille spørsmålet litt annerledes?
I	Nødvendig, jeg vet ikke helt... Men hvis vi hadde visst at vi skulle hatt dem lenge, innleid, da tror jeg kanskje det ville vært nødvendig for å fått integrert dem, fått litt annet samspill.
M	Vet du noe om hvordan dagen til en innleid er? Om de er ferdig klokka seks, hva gjør de da?
I	Nei, det vet jeg ikke. De drar vel hjem og sparer penger da.
M	Men bor de i brakker eller...?
I	Nei, jeg tror mange bor sammen. Ikke brakke. De leier seg et hus. På det forrige prosjektet hadde de et hus med et slags kollektiv tror jeg.
M	Det høres sosialt ut.
I	Ja, jeg tror de er veldig sosiale, og veldig gnien da, for de er jo her for å jobbe og spare penger til de drar hjem. Så de er på jobb, drar hjem og sover, også det hjem til påske, fylle opp bilen med kjøtt og øl, og komme tilbake.
M	Og bleier?
I	Ja, og bleier, faktisk!

Vedlegg 10

M	Ja, jeg kjenner igjen det. Det er ett mål med å jobben.
I	Ja, det er ett mål. De skal få bygd seg et hus hjemme uten lån. Alle jobber for det. Og all kudos for det, men jeg tror jeg ikke hadde takla det.
M	Det var det jeg tenkte litt med motivasjons i stad.
I	Ja, det er nok motivasjonen, ja.:Æ
M	Men det var alt, du får ha takk for gode svar!

Transkribering av intervju**Utenlandsk håndverker 1**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hva er din stilling her?
I	Her er ansvaret mitt på tømmerjobb. Akkurat nå driver vi med fasaden.
M	Siden 2006, har du bodd her hele tiden?
I	Ja, jeg har bodd og jobbet her siden jeg flyttet hit i 2006
M	Så du har familie her i Norge?
I	Ja
M	Hvordan synes du språk-kunnskapene er til de norske og de utenlandske arbeiderne?
I	Det er ganske varierende hvilket nivå de er på. Hvis de er flinke på norsk/engelsk så snakker de sammen. Jeg har erfaring av at ganske mange hverken snakker engelsk eller norsk. Fra tidligere har jeg jobbet på lag der laget kun er satt sammen av polske arbeidere som kun snakker polsk. Men dem som kan norsk har god kontakt med de norske håndverkerne.
M	Er det ofte slik at de andre polske som ikke kan norsk snakker "gjennom deg", altså at du fungerer som en oversetter?
I	Ja, de aller fleste ganger fungerer det sånn. Men ofte jobber jeg også med norske håndverkere på laget mitt. Og da går det fint. Jeg jobbet tidligere på et lag som var polsk, tysk, norsk og svensk.
M	Kunne mange engelsk på det arbeidslaget? Snakket de engelsk sammen?
I	Tjaa, de tyske kunne norsk. Jeg kan ikke engelsk. Hos de polske varierer det litt, noen kan litt norsk.
M	Lærer man seg ofte litt såkalt "jobbspråk"? At man kan ordene for de spesifikke tingene man jobber med?
I	Ja, det er ofte begrenset til byggeplassen. Mange kan litt teknisk språk. Det var litt vanskelig for meg når barna kom hjem fra skolen og snakket om andre ting på norsk som jeg ikke kunne. I hverdagen så snakket vi kun norsk på byggeplassen – om ting som skjer på byggeplassen – og ikke fritidsprat.

Vedlegg 11

M	Synes du det er et problem å få frem riktig budskap til de andre utenlandske arbeiderne?
I	Nei, ikke egentlig. Men det kan også skje misforståelser fra polsk-til-polsk. Det er et vanlig problem på andre språk også. Misforståelser kan også skje på grunn av hektiske arbeidsdager med vanskelige løsninger.
M	Kommer du på noen større eller mindre misforståelser som har skjedd pga. Språk?
I	Ja det er ofte. Jeg husker ikke noen gode eksempler, men jeg har erfart det flere ganger. Jeg husker jeg leste i avisa en gang at formann sa til en polsk arbeider at ”nå må dere rydde stillaset”, mens de forstod det som at ”nå må dere rive stillaset”. Så da ble det brukt en hel dag på å rive stillaset.
M	Er det noen andre utfordringer/problemer som språk skaper?
I	Nei, det er nok selve språket som er problematisk. Det er ikke så stor forskjell mellom oss og Norge. I byggebransjen er det noen andre løsninger som vi bruker i polen som ikke er så populær her. Der bruker de ikke treverk, bindingsverk og isolering. Der er det mest mur, isopor og puss. De siste årene har de begynt å bruke mer sånne bindingsverk systemer, men det er fortsatt ganske sjelden. Der bruker de mest det ”tyske systemet”, med 24 cm tegl og mur også 10 cm isopor eller 15 hvis nødvendig også puss. Det var sånne systemer. Også taksperrer, når jeg drev med taksperrer i Polen så var en typisk taksperre 18 cm og 8 brei også foret med isolasjon og lekting osv. Det var nesten likt som i Norge. Så for mange som kommer til Norge var det mye nytt egentlig på løsninger og sånn. Så satt vi stor pris på tettinga og dampsperre/vindsperre, så sånne løsninger må vi tenke på hele tiden. Så de nye som kjem har ikke oversikt over hva som egentlig skal bli gjort og da går det ann å gjøre feil ganske fort ja.
M	Pleier dere da å sette dem først og fremst på ”mur og puss” da eller pleier dere å lære dem opp med en gang?
I	Ja. Men det er stor forskjell på polske snekkere i Polen og norske snekkere i Norge. Det er stor forskjell ja. Så egentlig er det mange som sier de kommer med fagbrev fra Polen, men polsk fagbrev er ikke det samme som norsk fagbrev nei.
M	På grunn av andre løsninger og sånn?
I	Ja, andre løsninger og i Polen driver snekkerne med litt andre ting.

Vedlegg 11

M	På kontraktsituasjon. Hvordan er det med de som er leid inn fra utenlandske firmaer?
I	Jeg har mest erfaring med bemanningsbyrå. Der har man fast kontrakt med 60-100% stilling. Men det kommer nye regler nå. De har ganske gode kontrakter. Jeg synes den er ganske lik som de fast ansatte, men den må variere fordi bemanningsbyrået kan ikke bli helt sikker på at det blir såpass mye jobb. Så derfor godtar folk 60-70% fast ansatt, men de kan jobbe mer. Minst 60-70%. Og 60-70% for den polske kameraten som har familie i polen det passer bra fordi dem kjører ofte på fergen. Så i løpet av hele året er det ganske sjelden at de jobber 100%. Så det er mange som jobber 6 uker og tar 2 uker fri. Men jeg synes kontraktene er ganske gode i de bemanningsbyråene jeg har erfaring med. Tidligere var jeg ansatt i et bemanningsbyrå, der hadde jeg 100% stilling. Det er mange år siden, men de fortsetter med det til i dag.
M	Tror du det er noen forskjell på hvor lett man kan bli sagt opp, lønnsnivå eller rettigheter i bemanningsbyrå?
I	Bemanningsbyråene har sånn at hvis du for eksempel blir sendt til Stjern, så får du minstelønna i Stjern. Blir du sendt til Consto får man minstelønna i Consto. Sånne regler gjelder for bemanningsbyrå. Dem kan variere litt fra 200-280 for eksempel i den store bedriften som betaler. Men det man kan si er at de tjener likt som andre. Vi har regler i byggebransjen at minstelønna er sånn og sånn. Så dem får det samme eller mer ganske ofte ja.
M	Synes du det følges stort sett eller?
I	Ja, alle som jeg kjenner til. Kjenner ikke til de små firmaene nei. Det er mye prat, men jeg kan ikke si så mye om det.
M	Så du har ikke opplevd det du?
I	Nei, bare fra de jeg kjenner og har erfaring med
M	Tror du det er sånn at den utenlandske arbeideren er mer redd for å få sparken? Er det samme arbeidsvern?
I	Ja alle sammen tenker at vi må jobbe, så ja. Litt bekymret for sparken.
M	Tror du mer enn norske arbeidere?
I	Ja kanskje litt ja. Fordi det er mest problem med språket, som vi snakket om tidligere. Og det kan bli årsaken for å ikke få jobben. Det tror jeg. Men mange som kommer direkte fra Polen kjenner ikke markedet eller arbeidsmiljøloven, så derfor er det mye snakk om hvordan kontrakt man får, oppsigelsestid osv.

Vedlegg 11

	<p>Fordi i Polen virker det litt på en annen måte, det er ganske enkelt å miste jobben. I Polen har arbeidsgiver lov å komme i dag og si at du starter med oppsigelsestid fra den første i neste måned.</p>
M	<p>Hva tror du det gjør? Tror du at man oppfører seg annerledes på arbeidsplassen hvis man er redd for å få sparken?</p>
I	<p>Da tror jeg dem jobber hardere</p>
M	<p>Tror du det er sånn at man bare sier ”Ja” og gjør akkurat det sjefen vil hele tiden?</p>
I	<p>Ja det tror jeg blir brukt alt for ofte. Jeg har en historie fra et tidligere prosjekt, der jeg jobbet i det ene rommet også var gutta i det andre rommet. Også kommer formann og sier ”På denne veggen skal kles med ett lag vanlig gips” Da sier gutta ”Ja-ja”, Formann sier så ”To lag robust gips på denne veggen”, og gutta sier ”Ja-ja”, og den tredje veggen var helt annerledes. Så kommer formannen bort og begge to fra Polen sier ”ja hva skal vi gjøre nå? Jeg forstår ingenting”.</p> <p>Så kanskje dem blir bekymret at det virker som dem forstår ingenting, så kanskje de kan miste jobben. Så derfor sier de ”jaja, okei”. Også ”hva skal jeg gjøre nå”</p>
M	<p>Så hvis dem hadde jobbet i Polen, så hadde dem ikke sagt ”Ja-Ja”, når dem forstår språket der?</p>
I	<p>Jamen det er som jeg sa, i Polen er det en helt annen arbeidsmiljølov. Nå har det kanskje endret seg fordi det mangler folk, så det er litt bedre lønninger og litt bedre kontrakter nå. Men fortsatt det sitter i hodet at det ”må jobbes” for å kunne beholde jobben ja. Så av og til går det litt for fort, så jeg sa til gutta ”spør 2 ganger”, for å ikke gjøre feil. Ikke bli for kjapp, for når man blir for kjapp blir det ikke bra.</p>
M	<p>Og da gjør dem det også? Når du sier at de skal spørre 2 ganger neste gang?</p>
I	<p>Jaja</p>
M	<p>Tror du det er andre ting som motiverer en utenlandsk arbeider? Er det først og fremst for å tjene penger?</p>
I	<p>Ja, tjene penger. Det er rett og slett årsaken at vi kommer til Norge, for å tjene mer.</p>
M	<p>Tror du det er annerledes enn en norsk arbeider? Tror du de har en annen motivasjon?</p>

Vedlegg 11

I	Ja for meg når jeg bor her, jeg liker å jobbe i byggebransjen.
E	Så det er faget du brenner for?
I	Ja, også det er en motivasjon for meg å komme på jobb hver dag å bygge noe. Også slutter arbeidsdagen også kan jeg si ”ja, det har jeg fikset i dag, det er bra”. Fordi nå er jeg bosatt her og bruker nok den samme motivasjonen som andre her.
M	Var det en motivasjon for deg da du begynte å jobbe i Norge, det å bli fast ansatt et sted og bosette deg?
I	Ja, det var etter 4 år da hadde jeg en prat med kona mi: ”hva skal vi gjøre nå? Vi har fått barn og han vokser opp, kommer vi tilbake eller flytter vi hit?” Så vi prøvde at hun kommer hit. Så vi trives ja. Vi har bestemt oss for å bli her og trives med å ha kjøpt leilighet. Så gutta trives på skolen og kona trives her i Trondheim og har en fin jobb også. Og jeg er meget fornøyd med jobben min og. Grunnen til at jeg sluttet i min forrige jobb var at det var altfor mye kjøring. Vi fikk ett nytt barn også var det vanskelig for kona å bli hjemme hver dag. For i min forrige oppdragsgiver jobbet vi overalt. Det var litt for mye kjøring så jeg prøvde å finne meg en jobb her i Trondheim. Så da er jeg her.
M	Er det noen forskjeller på kulturen til en utenlandsk og en norsk arbeider synes du?
I	Hmm, det er et godt spørsmål.
M	For eksempel arbeidsmoral, er det noen forskjell der?
I	Som vanlig nybegynner som kommer til Norge; de jobber hardt. Fordi de er litt skremt og sånn og skjønner ikke. Men for gutta som har jobbet i fem år eller lengre, de lærte seg fort å jobbe på den samme måten som de andre. De blir litt mer kjent med andre folk og bransjen og loven. Kjent med folk. Da blir det ganske likt. Vi har ikke kjempeforskjeller på kultur, nei.
M	Er det noen forskjell på for eksempel HMS?
I	Ja, nå er det litt bedre med HMS i Polen, men tidligere var det litt ”hokus pokus” på HMSen, men HMS i Norge er ganske bra, rett og slett. I Polen synes jeg firmaene prøver å spare altfor mye overalt så det er derfor det var så dårlig, men nå er det mange som jobber i utlandet som kommer til Polen og begynner å jobbe der og sier ”Nei, vi skal ikke jobbe på denne måten nei, det virker ikke i det hele tatt”. Så det har med å få erfaring her i Norge, også dra tilbake og sette litt mer krav til HMSen.

Vedlegg 11

E	Opplever du en forskjell på byggeplassen, mellom de utenlandske arbeiderne, spesielt hvis de er nye?
I	Ja, ganske ofte når det kommer nye gutter til Norge, har de litt problemer med HMSen og med sikringsutstyret. Vi må mase ganske ofte at de må huske å bruke sikringseler, hjelmer og vernebriller og sånt. De glemmer det ganske ofte. Men på en måte, de som har jobbet lenge eller de norske kameratene kan også gjøre det. Men kanskje litt mer ofte for de som kommer fra Polen.
M	Er det noe du synes at nordmenn kunne lært av utenlandske arbeidere og utenlandske kunne lært av nordmenn på byggeplassen?
I	Ja vi har lært oss begge veier tror jeg
M	Har du noen eksempler på ting man har lært av hverandre?
I	Hmmm...
E	Det går vel kanskje på det at de polske har lært mye om HMS av de norske her da?
I	Ja på HMSen så har vi lært mye. Men andre veien....
H	Det kan også for eksempel være byggeteknikker, det har vi jo vært litt innom.
I	Ja det stemmer. Som jeg sa tidligere det var en litt annen teknologi i Norge, så det noe man måtte lære seg på nytt. Den polske kameraten. Vi har lært ganske mye ja. Men den norske kameraten fra Polske? Hmmm, det er litt vanskelig. Det virker kanskje bare en vei, hehe.
M	Du kan si ifra hvis du kommer på noe
M	Er det noen forskjell på hvordan en utenlandsk arbeider kommuniserer med lederen sin og hvordan en nordmann kommuniserer med lederen sin?
I	Nei, der tror jeg ikke det er noen forskjell nei
M	Du synes ikke det er noen større maktavstand? Det vil si at det er mer hierarki, at sjefen er MER sjef i utlandet?
I	Nei, jeg har aldri opplevd det. Jeg har jobbet på mange prosjekt, både små og store og har aldri problem med firmaet setter stor pris på meg, også har jeg fått store prosjekt også bare styrt den jobben, så uten kontroll egentlig. De bare ringer: ”hvordan går det” - ”Ja det går bra”.
M	Så det er likt i Norge og Polen nå det kommer til dette?
I	Ja
M	På arbeidsplassen, er det noen tiltak som gjøres for det sosiale miljøet for at de norske og utenlandske arbeiderne skal bli bedre kjent?

Vedlegg 11

I	Ja det er ganske ofte det snakkes om at det er fint at alle sammen sitter og spiser sammen i lunsjen og snakker med hverandre. Men mest ganger sitter for eksempel byggelag fra Polen og sitter og prater der for seg selv, og norske sitter på andre siden. Men jeg prøver å bli kjent med kameratene jeg jobber med. Så ganske ofte når jeg har et stort lag på byggeplassen med blanding av norske og polske, så prøver jeg å få til samarbeid mellom den polske kameraten og den norske kameraten, men det er ganske ofte at problemet blir språket. Så ofte blir det bare tegnspråk, og det virker ikke så godt. Men de som snakket, samarbeidet ganske ofte i lag.
M	Er det noe mer du synes man burde gjort for det sosiale?
I	Ja, treffes av og til i fritiden og blir ganske fint. Ta en tur på byen og sitte sammen og prate litt etter byen. Snakka litt om andre ting, ikke bare om jobben, løsninger og materialer. Litt som skjer overalt.
M	Hvor lenge er det typisk at en utenlandsk arbeider pleier å være i Norge?
I	Det varierer veldig. Man kan si at noen er ganske modig, de kommer fram ganske fort, prøver å snakke med forskjellige folk og bli kjent. Mens andre tar litt avstand, sitter her på hjørnet og ”gjemmer seg”. Så det varierer ganske mye på folk.
M	Hvis du skal være her på byggeplassen i 3 uker, så er vel ikke like lett å bli kjent med folk enn hvis du skal være her i ett år
I	Ja, spesielt med de innleide gutta som bare skal være her i en kort periode for eksempel i 2mnd. Det er for eksempel stor forskjell på formenn som jobber med fast ansatte i firmaet og formenn som jobber med innleide folk. Man vet aldri hvem som kommer. Så det er sjelden jeg får tilbake de samme folkene. Det hender jeg bestiller og sier ”jeg vil ha han og han”, men de sier ”nei han er på en annen oppgave, du får han og han”. Så kommer folkene på jobb og du tenker ”hva kan du egentlig?”. Så etter 2 dager er det greit igjen.
M	Synes du det burde vært sånn at man leide inn de samme hver gang for å kunne jobbe over lengre perioder? Synes du det er et problem?
I	Nei, det er ikke et problem for meg. Men det er litt ekstra jobb på meg fordi jeg må kjenne folk og vite hva de er best til og bruke han til det. Så for eksempel han trives ikke med gips eller isolering, da kan han brukes til trevirke. Men det er egentlig ikke et stort problem for meg. Så hvis det kommer en ny mann så

Vedlegg 11

	må jeg kjenne han. Men det er bra for meg fordi nå kjenner jeg flere hundre folk.
M	Synes du det er noen forskjell på ferdighetsnivå rent teknisk, hvor flink norsk og utenlandsk arbeider er?
I	Det er ganske likt. Noen er flink til å jobbe og noen er ikke så flink. Det er samme i Polen som i Norge. Vi har flinke folk her og der, også noen som ikke trives så godt på byggeplassen og bare kommer på jobb for å jobbe. Det er det samme.
M	Hvordan synes du generelt at den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Byggebransjen er en bra bransje for utenlandske, de trenger jo folk hele tiden. Men det varierer og fra år til år. Noen år har alle sammen men av og til er det mange som sitter hjemme uten jobb. Men det er vanskelig å si. Jeg tror byggebransjen er bra for folk fra Polen eller utlandet. Det er ganske enkelt å få jobben. Og det tror jeg det fortsatt blir i mange mange år.
M	Har du opplevd noe skepsis til de utenlandske arbeiderne?
I	Nei, framover ser det bra ut også tror jeg
M	Har du noe annet vi ikke har snakket om, noen erfaringer eller noe sånt?
I	Nei, jeg tror ikke det er noe mer. Men vi snakket om byggebransjen; for eksempel når jeg skulle finne meg jobb så var jeg overasket fordi det var nesten 28 forskjellige tilbud fra forskjellige byggefirmaer. Så det var overaskende og det kom mange fine tilbakemeldinger. Men det ut som at det er mye ledige plasser i byggebransjen.
E	Er du ekstra ettertraktet fordi du snakker begge språk?
I	Nei egentlig ikke. Jeg snakket med små bedrifter også med små prosjektet. De ville også ha meg. Tre små firmaer med små prosjeter. Det var 2 bemanningsbyrå som også sendte tilbud og det var på grunn av at jeg snakker både polsk og norsk, det vet jeg. Det var 2 eller 3 fra store byggefirmaer også som ville ansette meg.
M	Helt i starten før du kunne norsk, hvordan var arbeidslaget da? Hvem var sjefen din da?
I	Det var en fra Polen som snakker norsk.
M	Fordi det skal alltid være en som kan norsk i den posisjonen der?

Vedlegg 11

I	Ja, men nå er det mye bedre fordi det er flere som kan polsk og norsk. De fleste store firmaer har gutter som kan polsk og norsk. Hvis de har et prosjekt med mye innleid folk, så sender de han på prosjektet. Når jeg startet i Norge hadde vi en mann som kunne både polsk og norsk da også. Det hjelper mye i første omgang.
M	Er det noe vi har snakket om der du ser at ting kunne vært forbedret? Eller at noe kunne vært gjort annerledes?
I	Hmm, nei det synes jeg ikke. Hvis det fortsetter som det er i dag blir det bra. At ikke nivået vi har i dag går ned, bare kjøre på.
M	Er det noe fra da du startet i byggebransjen i Norge i 2006 som er annerledes med tanke på utenlandske arbeidere?
I	Ja nå er de norske kameratene mer kjent med de polske kameratene, de har mer kontakt nå enn i 2006. Nå har nesten alle i Norge samarbeidet med folk fra utlandet så det er ingen store overraskelser lenger. I det tidligere firmaet mitt med nesten 20 ansatte fra Polen, var alle kjent med folk fra Polen. Ikke som i 2006 da jeg kommer også sier man ”du er fra Polen ja?”, eller ”du ser sånn ut ja?!”. .
M	Er det noe mer du kommer på?
I	Nei

Transkribering av intervju**Utenlandsk håndverker 2**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	Hvor lenge har du jobbet i byggebransjen?
I	I Norge, Polen eller begge deler?
M	Begge deler, alt sammen
I	Ca 20 år, i 2015 jeg startet, 2000 for eksempel, men bare som hjelp. Etterpå jobbet jeg fra 2015
M	2015 i Consto altså?
I	Nei, alle sammen, Ikke Polen, i Norge.
M	Når var det du begynte å jobbe i Norge da?
I	2011.
M	Og du har jobbet i Norge siden da?
I	Ja
M	Hvor lenge har du jobbet i Consto?
I	2 år ca. På Fast. Fra 2015 jeg jobbet i Consto, men leie bare.
M	Hvor lang tid tok det før du følte du kunne snakke norsk på arbeidsplassen?
I	Jeg vet ikke, jeg hadde kurs. Noen språk. Etter et år etter jeg kom til Norge startet jeg å kunne snakke litt norsk. Da kunne jeg forstå.
M	Hadde du tatt noen kurs da?
I	Jeg har 2 kurs. A1 og A2 og B1.
M	Når var det du begynte med kurset?
I	For eksempel?
M	Hvor mange år siden er det du startet på kurs?
I	Jeg forstår ikke
M	Hvor mange år har du gått på kurs?
I	Nei, jeg har 65 timer, ca. På kurs. Men jeg lærer mye hjemme.
M	Lærer mye hjemme i huset mener du?
I	I mitt hjem, med boka og alt sånn.
M	Åja, sånn ja, du leser?
I	Ja

Vedlegg 12

M	På byggeplassen her, hvilket språk pleier det å gå i for de andre utenlandske? Kan mange norsk eller engelsk?
I	Mange snakker norsk.
M	Hvor mange da ca?
I	Jeg vet ikke, mye
M	Halvparten ca eller...?
I	Ja ca.
M	Og de andre, de snakker på engelsk da?
I	Nei jeg snakker ikke på engelsk. Jeg forstår litt, men snakker ikke.
M	Ja okei, men jeg mener de andre utenlandske.
I	Det er masse polakker så det er ikke noe problem, bare snakker på norsk.
M	Jeg tenkte litt på når polakkene skal snakke med nordmenn?
I	De klarer å snakke med meg på polsk, og bare snakke på engelsk til de norske. Ikke alle polakkene snakker norsk, bedre på engelsk.
M	Når du først kom til Norge, synes du det var vanskelig å forstå hva som skulle bli gjort?
I	Jeg gjorde det med polakkene også, så det var ingen problem og jeg startet å lære meg engelsk og sånn. Det var ikke noe problem.
M	Kommer du på noen misforståelser som har skjedd på byggeplassen på grunn av språk?
I	Jeg kommer ikke på noe.
M	Når du var innleid, hvordan var kontraktsforholdet annerledes fra nå som du er fast ansatt? Hadde du for eksempel annerledes lønn, andre rettigheter, kunne du lettere få sparken?
I	Nei jeg som tømmer hele tiden sånn, ikke andre gjøre.
M	Det var stort sett som likt som nå?
I	Ja
M	Vil du si at mange utenlandske er redde for å miste jobben når man jobber på norsk byggeplass?
I	Mye forskjellige ting. I Polen har jeg et eget firma der jeg gjør alt, men når jeg kommer her og jeg jobber bare som tømmer, ikke alt. I Polen gjør vi alt; maler, sparkler, fliser, vi kan gjøre alt. Men i Norge er det litt forskjellig, det er bare et yrke.
M	Ja okei, for eksempel bare betong eller bare flis osv..?

Vedlegg 12

I	Ja, jeg gikk for eksempel teknisk skole. Så jeg har noe som heter.....
H	Teknisk fagskole kanskje?
I	Ja, jeg har teknisk fagskole. Jeg har litt høyere utdanning, men jeg har ikke fagbrev for eksempel. Jeg er ikke bare tømrer, jeg klarer flere yrker.
M	Men når man er i Norge har man bare..
I	Bare ett yrke ja, og i Polen har vi litt mer
M	Så når du er på denne byggeplassen gjør du ett yrke?
I	Ja
M	Hva gjør du nå? Tømrer?
I	Ja
H	Hva synes du om det? At du kun jobber med tømmer når du føler du kunne bidratt på andre punkter også?
I	For meg ikke noe problem
M	Synes du det er god måte å gjøre det på? Synes du det er best at alle kan få gjøre litt av alt, eller at alle bare gjør en ting?
I	Bare en ting. Ja på alt må man tenke på mye mer. Bedre å gjøre bare en.
M	Man blir kanskje bedre på den "ene tingen", hvis man alltid gjør det?
I	Ja, men for meg , ingen problem.
M	Hva er det som motiverer deg når du jobber? Er det for eksempel det å tjene penger, gjøre en god jobb, trives osv?
I	Det er for eksempel alt. Jeg liker det jeg gjør, og jeg liker å gjøre det "godkjent". Det er viktig for meg, å ikke gjøre feil. Også pengene. Jeg trenger pengene så jeg har kreditt på hus, det er viktig.
M	Synes du det har endret seg? Var det noe annet som motiverte deg da du kom til Norge først?
I	Nei, det er det samme
M	Synes du det er en forskjell på norske og utenlandske arbeidere?
I	Bare litt, men egentlig det samme
M	Hva er det lille forskjellen da?
I	For eksempel vi bruker ikke dampspærre.
M	Åja sånn ja, på teknisk utførelse?
I	Ja mye i Polen er av mur. Så mindre trehus. Det er egentlig bare småting, ikke mye forskjell.
M	Kommer du på flere ting?

Vedlegg 12

I	Jeg husker ikke
M	På arbeidsmoral og hvor selvstendig man er, ser du noen forskjell der?
I	Det er ganske likt
M	Hvor mye man jobber, er det noen forskjell der? Hvor lenge man jobber?
I	Per dag?
M	Ja
I	7, 75. Litt over 7, 5 time.
M	De som er innleid jobber kanskje mer på dagene, men drar oftere hjem?
I	Ja, jeg går hjem 15:15. Så hender det jeg blir her hvis vi har ekstra jobb. Fordi vi må bli ferdig. Men ikke så mye
M	Er det noe du synes at nordmenn kunne lært av de utenlandske arbeiderne?
I	Ja det synes jeg. Det er normalt.
M	Vil du si at forholdet til sjefen er forskjellig i utlandet og i Norge? At avstanden er større?
I	Ja det er mer avstand. Men her, jeg har samme sjef som når jeg startet så vi er kompiser.
M	Hvordan er det i Polen da?
I	Ja det er mer avstand
M	Kan du gi et eksempel?
I	Hmm, i Polen må man dirigere alt. Vi kan ikke snakke med han om at ”nei vi kan ikke gjøre det”. Hva han sa, må vi gjøre.
M	Da du begynte i Norge, tenkte du på det samme da at ”du gjør det sjefen gjør”, sånn som i Polen? Når begynte du å gjøre mer som du gjør i dag?
I	Med en gang det synes jeg. Jeg har ingen problem. Jeg har stor erfaring så jeg har ingen problem med at noen snakker til meg at ”gjør det eller det”. Det går greit.
M	Stiller du mer spørsmål til sjefen din nå, enn når du var i Polen?
I	Det er det samme. I Norge vet jeg hva jeg skal gjøre, men samtidig jeg trenger beskjed. Så spør jeg ”må jeg gjøre det eller det?” Så kan man gjøre det, ok. Jeg har ingen problem. Min ”boss” kontrollerer meg ikke. Han vet at jeg gjør en god jobb.
M	Hvordan vil du si forholdet mellom de norske og utenlandske arbeiderne er? Snakker de mye sammen?
I	Ja, det synes jeg
M	Så det er et godt forhold?

Vedlegg 12

I	Ja
M	Hva er det de innleide utenlandske arbeiderne pleier å gjøre når de er ferdig på jobben?
I	For eksempel jeg drar hjem, jeg forstår ikke helt spørsmålet.
M	Nei, det var ikke så viktig spørsmål, vi kan droppe det.
M	Pleier jobben å ha noen tiltak for å gjøre det sosiale miljøet bedre? For eksempel en fest eller spise sammen?
I	Ja vi har alt sammen. Men det er bare en eller to polakker i Consto, så vi er bare med norske. Vi gjør alt sammen. For eksempel lønningspils.
M	Hvor ofte har dere lønningspils?
I	Hver måned. Men resten er med litt mer, ikke jeg, jeg har barn og sånn. Kan ikke så mye.
M	Hvordan synes du den norske byggebransjen stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
I	Vet ikke
M	Har du noen andre erfaringer eller noe vi ikke har snakket om som du har lyst til å si?
I	Nei, bare på byggebransje. Alt på byggebransje.
M	Ja, er det noe på byggebransjen vi ikke har snakket om?
I	Nei
M	Er det noen forskjeller på Consto og tidligere arbeidsgivere på hvordan det er for utenlandske arbeidere å jobbe der?
I	Ja
M	Hvordan da?
I	Det er litt roligere i Consto
M	Synes du det er bra?
I	Ja, vi gjør en fin jobb, så det er bra.
M	Er det noen andre forskjeller
I	Jeg vet ikke, det passer til meg
M	De andre firmaene du har jobbet for, er de større eller mindre?
I	Mindre, det er bemanningsfirma. De er kanskje store, det er Adecco.
M	Ser du noen områder man kunne forbedre ting på med tanke på utenlandsk arbeidskraft?
I	Det er ikke spørsmål til meg, det er til boss

Vedlegg 12

M	Hvis du hadde vært sjefen da, hadde du gjort ting annerledes?
I	Nei, det er litt det samme for meg
M	Du synes det er bra sånn som det er?
I	Ja, jeg gjør som regel ting systematisk. Ikke problem
H	Synes du det er bedre eller dårligere å jobbe i Norge vs. Polen? Og hvorfor?
I	Hmm, det er bra spørsmål. I Polen jobber jeg i mitt eget firma. Så det er mye tempo. Mindre betalt og vi må gjøre mye mer. I Norge er snålt: mindre jobb, bedre penger. Det er forskjellen.
H	Økonomisk sett er det bedre i Norge?
I	Ja
M	Men hvis du skulle vært sjef for et byggefirma i Norge, hvordan ville du jobbet? Er det noen ting du ville tatt med deg fra Polen?
I	I Polen er det jeg som er sjefen. Men i Norge er det ingen problem, jeg snakker med alle sammen. Men personer i Consto kjenner meg. De vet at jeg gjør alt, og gjør det fort og gjør alt greier.
M	Er det noe mer du vil si?
I	Nei
H	Takk for at du stilte opp!
I	Takk!

Transkribering av intervju**Utenlandsk håndverker 3**

I = Informant

M = Morten Mysen

H = Håvard Landsverk Grim

E = Eirik Landsholm

M	How long have you been in the construction business?
I	3 years.
M	3 years in Norway or 3 years in total?
I	3 years in Norway, 30 years in total. Spain, Portugal, France.
M	In Norway have you only worked for Consto?
I	No, mostly HENT.
M	How long have you been on this project?
I	One week.
M	About language, how easy is it to understand each other?
I	It's easy.
M	Everybody speaks English?
I	Yeah. But our people(work team) don't speak English.
M	Okey, so you're the one who speaks English, and you tell them...
I	Yeah.
M	Do you think it's sometimes hard to get across your point, so you understand what you have to do?
I	It's easy, no problem.
M	Do you think the Norwegians think it's hard to speak English?
I	No.
M	It works smoothly?
I	Yes.
M	Have there been any misunderstandings?
I	Yeah. Well, normal. No problem.
M	Are there any other problems with not speaking the same language?
I	No, no.
M	But the contract, when you are hired, how is the contract? Do you think it is different from the Norwegians? For example pay?
I	No, it's the same.

Vedlegg 13

M	Is it easier to get fired? Or is everything the same?
I	Everything the same, well...
M	More or less the same?
I	Yes. It is normal. Norwegian is Norwegian.
M	So do you feel you have the same rights as the Norwegian workers?
I	Yes, yes.
M	What is it that motivates you i your day to day work? Is it money, having a secure job, well being?
I	Everything!
M	Nothing more than the others?
I	No, no. It is nice working here.
E	You work for «...», who is a subcontractor for Consto?
I	Yes.
M	You said it is nice to work in Norway. What is the difference?
I	The people.
M	How are the people different?
I	It is nice here.
M	It is nice?
I	Yeah. In Spain it is not very well. France...No. Here it is nice.
M	What is different?
I	Pacific.
M	Pacific?
I	Yeah.
M	Okey, but what is different in the work?
I	It's the people.
M	Your Norwegian colleagues?
I	Yeah, Norwegian colleagues, yeah. My boss is Norwegian.
M	You think your boss in Norway is a different boss to you then your boss in Spain or Portugal?
I	Yes.
M	How?
I	Portugese is not very well.
M	Not very well how?

Vedlegg 13

I	Here, one boss Norwegian, one boss Portuguese. Here it is okay. But with Portuguese... No.
M	It it more like you're a friend to the boss here in Norway?
I	Yes, better.
M	How does that make it different for you? Do you behave differently when your boss is more like a friend?
I	Here? The boss? I'm sorry... The boss here is okay...Norwegian...Portuguese...Here it's okay. Here it is nice.
M	Is it easier to ask questions here?
I	Yes. Everything. Yes, it's no problem here. The boss Norwegian is...(tommel opp)
M	When youre here, do you ask more questions then if you work in Portugal, to your boss?
I	Yeah.
M	You ask more questions?
I	Yes.
M	So you think it is better because you ask more questions?
I	Yes.
M	Why do you think...
I	Everything. It is no problem. In Portugal it is not very well. Here it is okay.
H	If one of your Spanish-speaking, in your team has question, they go through you?
I	Yes.
M	So they ask you and you ask your boss?
I	Yes
M	Okay. Because you speak spanish to them, right?
I	Yes, so this is normal.
M	Do you think there are any difference between a Norwegian craftsman and a Portugese craftsman?
I	Craftsman?
M	Worker. In culture, anything.
I	Culture? In Portugal, working more.
M	Working more?
I	Yes. More than Norwegians.
M	More hours?
I	More hours? Yes. It is nine hours, nine hours a day.

Vedlegg 13

M	Nine hours a day in Portugal?
I	Here.
H	But in Portugal?
I	The same.
E	But when you're here you work for three weeks and then go home?
I	Yes, four weeks here, one week in Portugal.
M	So you work extra when you're here for four weeks, and then have one week vacation in Portugal?
I	Yes.
M	Right. Do you think there are there any differences in regards to HSE?
I	HSE?
M	Health, safety, environment. Like wear a helmet...
I	In Portugal there is no helmet, no glasses, nothing.
M	Nothing.
I	No, haha.
M	What do you think about that?
I	It is okay.
M	When you go back to Portugal, if you go back to Portugal and work for business there, will you, like, wear a helmet there? Do you think it is better that way?
I	It's normal in Portugal. But here it is okay, the glasses, everything.
M	Do you think there is anything Norwegians can learn from foreign workers, from Portugese workers for instance?
I	I think yes. In Portugal, you work more.
M	On the the other hand, do you think there is anything Portuguese workers can learn from Norwegian workers?
I	Eeeeh, no.
M	How do you rate the working environment here and in Portugal?
I	The people?
M	Yes, the working environment?
I	It's like here like in portugal, the same. Spain. Yes. The people is perfect.
M	Do you speak a lot to your Norwegians colleagues, or do you keep mostly Portugal...?
I	No, for the Norwegian guys it is home, it is normal. For Portugese it is more...
M	Yeah.

Vedlegg 13

I	The work is no problem. Guys speaking Norwegian, guys speaking Portugese, it is no problem.
M	How many Portugese people work here?
I	20.
M	Do you live like in one house, or two houses or something?
I	House, yes.
M	So it is like one community?
I	No, no. In Trondheim it is one house, 6 people. In Oslo, one house, maybe 18.
M	18 in one house?
I	BIG house, big house.
M	You like that, being around people all the time?
I	Yes.
M	How is your relationship to your Norwegian colleagues?
I	It is okay.
M	Do you ever see them outside of work? Like in parties, or something...?
I	No, not much. The Norwegians are home. Like... Work-home-work-home...
M	Wife and kids?
I	Yeah, yeah.
M	Is there anything the company try to do when you arrive, any social things, like lunch or...?
I	The company is in «...(bemanningsbyrå)».
M	Right. But when you work here, for example, anything so you get to know the other people?
I	No.
M	Do you talk a lot to, for instance the Polish workers, the lithuanian workers...?
I	No, not much.
M	Do you speak more to the Norwegians?
I	Yes.
M	Why? Do they know English?
I	It is normal. The guys(the guys from Poland, Lithuania, etc) are working this side, we are working this side... But it is no problem. The guys from Poland, from Norway, it is the same.
M	Is there anything you think could improve the working environment, do you even think it needs to improve?

Vedlegg 13

I	Improve?
M	Like, be better.
I	Yes, sometimes...But no.
M	Nothing?
I	Only small... But it is no problem
M	Could you name any of the small...?
I	Here?
M	Yes, for instance here.
I	The guys working. Much people, small.
M	Like small space, tight, crowded?
I	Yeah, here.
M	Do you think thats different other places?
I	The same.
M	Okay. How often do you report construction errors to your boss. How big error, mistake, before you report?
I	No, I speak to boss...
M	About everything?
I	Yeah, everything.
M	Is it a difference between your Norwegian boss and your Portugese boss about how much you report?
I	Here?
M	Both here and at home.
I	It is the same. I speak here, I speak in Portugal?
M	How do you think the skill-level is different between Norwegian and Portuguese workers?
I	In my company it's no difference.
M	Are there any techniques you think you are better at, worse at...?
I	In my company it is no problems.
M	Are there any techniques Norwegians could learn from portuguese workers?
I	Yes. Experience. In Norway they are not very experienced.
M	Not very experienced? Are they young?
I	Yes, Norwegians are not working very well.
M	They have not worked for a long time, not experienced?
I	Yes.

Vedlegg 13

M	Are there any techniques or ways of doing things you could learn from Norwegians?
I	No.
M	When you first arrive at a Norwegian construction site, like here or the first place you worked in Norway, where there some courses?
I	Yes. The lift, everything.
M	Are there many rules that are different?
I	Rules?
M	Yes, ways to do things. Like you have to wear a helmet...
I	Yes, that is different. Glasses, or helmet, you don't need that. The boots, the same. You dont need that in Portugal, but here.
H	When you first came to Norway, where there any new building techniques you learned? Was there something new you had to learn?
I	No, the work is the same as in Portugal.
H	No special techniques?
I	No, no.
M	Have there been any in other countries? Like France?
I	No, it's the same.
M	What is your special field? Like for example concrete?
I	No concrete. timber. I don't understand anything about concrete.
H	What do you think of your Norwegian boss' skill level? Can you tell us about him?
I	Yes.
H	Is he good? Experienced? Does he know what he's talking about?
I	Yes.
M	How old is he?
I	40.
M	How do you think the Norwegian construction industry is towards foreign workers? Are they welcoming you?
I	Yes, yes. The people here is very good. Everything is good. All the places I have been, it has been very good.
M	Is there anything we haven't talked about, you want to talk about? Any experiences you have had? Anything...?
I	No.
M	Is there anything at all you would want to improve about, well anything?

Vedlegg 13

I	No, this is ok. The work is perfect here.
M	Thank you!

Intervjuguide – leder

- Hvor lenge har du vært i byggebransjen?
- Hvor lenge har du jobbet i Norge?
- Hvilket firma er du ansatt i?
- Hvor lenge har du jobbet her?
- Hva og hvor har du jobbet tidligere, og hvor lenge av gangen?

1. Språk/kommunikasjon

- a. Snakker de utenlandske arbeidslederne norske eller engelsk? Hvor mange av disse snakker norske eller engelsk? Forskjell på håndverkere og BAS?
- b. Hvor godt kommuniserer de norske arbeidere på andre språk enn Norsk?
- c. Synes du det er vanskelig å kommunisere riktig budskap til de utenlandske arbeidslederne? Hvordan kommuniseres det innad i prosjektet?
- d. Har det skjedd noen mindre eller større misforståelser i kommunikasjon som har ført til feil? Erfaring?
- e. Hvilke problemer skapes av språk- og kommunikasjonutfordringer?

2. Arbeidsforhold

- a. Hvor mange utenlandske arbeidere har dere for øyeblikket, og hvor stor andel utgjør det?
- b. Er disse fast ansatt hos dere eller er det via underentreprenører?
- c. Hvor lenge pleier en utenlandsk arbeider typisk å være ansatt i/for dere bedrift? (hvor lang kontrakt på det typiske prosjektet?)
- d. Er kortsiktig/langsiktig ansettelse og hvor stor andel utenlandske arbeidere dere til enhver tid har på et prosjekt noe dere tenker på?
- e. Er det en økonomisk gevinst på å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft i forhold til norsk arbeidskraft?
- f. Kontraktssituasjonen til de utenlandske arbeiderne? (hvor sikker er jobben dere, hvor lett kan de sies opp, lønnsnivå, rettigheter, etc ved for eksempel en utenlandsk underentreprenør)

3. Kultur

- a. Kan du si noen forskjeller og likheter på norske og utenlandske arbeidere?
- b. Med tanke på
 1. Kultur?
 2. HMS?
 3. Effektivitet?
- c. Er det noe du syntes utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn?
- d. Er det noe du synes nordmenn kunne lært av utenlandske arbeidere?
- e. Hvordan fungerer det å lede utenlandske arbeidere, i forhold til de norske?

- f. Føler du på en større maktdistanse mellom deg selv og de utenlandske kollegaene enn med de norske?

4. Miljø

- a. Ved arbeidsplasser hvor det benyttes både norske og utenlandske arbeidere, gjennomføres det noe form for tiltak med tanke på det sosiale miljøet?
- b. Hvordan synes du forholdet er mellom norske og utenlandske arbeidere?
- c. Hvordan tror du en utenlandsk håndverker ser på sine norske kollegaer?

5. Ferdighetsnivå

- a. Hvordan synes du det generelle ferdighetsnivået til de utenlandske arbeidere ligger i forhold til de norske?
- b. Har utenlandske arbeidere forskjellige ferdigheter fra nordmenn, i så fall hva?
- Materialkunnskap
 - Nordisk klima/tilpassing
- c. Er det noe trend mellom hvor mange utenlandske arbeidere det er i forhold til prosjektets størrelse og kompleksitet

6. Erfaringer

- a. Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen generelt stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
1. Er det mange utenlandske arbeidere som er «forhånds dømt» av norske arbeidere som har jobbet lenge i bransjen?
- b. Har du noen erfaringer som du ønsker å dele om temaene?

7. Forbedringspotensial

- a. Ser du noen områder man kunne forbedret seg på de overliggende temaene?
- b. Er det noen tiltak dere allerede har gjort som fungerer?

Intervjuguide – Norsk håndverker

- Hvor lenge har du vært i byggebransjen?
- Hvor lenge har du jobbet i Norge?
- Hvilket firma er du ansatt i?
- Hvor lenge har du jobbet her?
- Hva og hvor har du jobbet tidligere, og hvor lenge av gangen?

1. Språk/kommunikasjon

- a. Hvilket språk kommuniseres det på med utenlandske arbeidere?
- b. Hvor godt engelsk snakker de?
- c. Hvor godt engelsk synes du at du selv og dine kollegaer snakker?
- d. Synes du det er vanskelig å kommunisere riktig budskap til dine utenlandske kolleger?
- e. Har det skjedd noen mindre eller større misforståelser i kommunikasjon som har ført til feil? Erfaring?
- f. Hvilke problemer skapes av språk- og kommunikasjon utfordringer?

2. Arbeidsforhold

- a. Kontraktssituasjonen (hvor sikker er jobben dere, hvor lett kan de sies opp, lønnsnivå, rettigheter, etc)
- b. Opplever du at det noen forskjell, i så måte i forhold til de utenlandske på arbeidsplassen?
- c. Hva motiverer deg i arbeidsdagen? (Trivsel? Beholde jobben? Penger? Mestringsfølelse? Kvalitet? Mulighet for forfremmelse?)

3. Kultur

- a. Kan du si noen forskjeller og likheter på norske og utenlandske arbeidere?
- b. Med tanke på
 1. Kultur?
 2. HMS?
 3. Effektivitet?
- c. Er det noe du syntes utenlandske arbeidere kunne lært av nordmenn?
- d. Er det noe du synes nordmenn kunne lært av utenlandske arbeidere?
- e. Hvordan fungerer kommunikasjonsformen mellom arbeidstaker og arbeidsleder for deg? Er denne maktavstanden større/mindre hos utenlandske arbeidere?

4. Miljø

- a. Hvor vanskelig er det å melde fra om feil, hms-brudd eller lignende?
- b. Hvordan er forholdet ditt til
 1. Dine norske kollegaer?
 2. Dine utenlandske kollegaer?
- c. Hvor mye kontakt har du med dine utenlandske medarbeidere?

5. Ferdighetsnivå

- a. Hvordan synes du ferdighetsnivået til de utenlandske arbeidere ligger i forhold til de norske?
- b. Er det noen teknikker eller måter å gjøre ting på utenlandske arbeidere synes er spesielt vanskelig?
- c. Er det teknikker eller måter å gjøre ting på nordmenn kunne ha lært av de utenlandske arbeiderne?

6. Erfaringer

- a. Hvordan oppfatter du at den norske byggebransjen generelt stiller seg til utenlandsk arbeidskraft?
- b. Har du noen erfaringer som du ønsker å dele?
- c. Kan du nevne noen positive sider ved å ha en multikulturell arbeidsplass?
- d. Kan du nevne noen negative sider ved å ha en multikulturell arbeidsplass?

7. Forbedringspotensial

- a. Ser du noen områder man kunne forbedret seg på de overliggende temaene?
Forslag til forbedringer?

Intervjuguide – Foreign craftsman

- How long have you been in construction business?
- How long have you been working in Norway?
- Which company are you currently employed at?
- How long have you been working on this construction site?
- If relevant; In which companies have you been employed at earlier? What was your position there? How long were you employed?

1. Language/communications

- a. In what language do you communicate with your foreign colleagues?
- b. In what language do you communicate with your Norwegian colleagues? Do you think they speak English well?
- c. Do you find it difficult to communicate the right message to your Norwegian colleagues?
- d. Have there been any minor or major misunderstandings in communication that have led to errors? (Experiences?)
- e. What problems do language/communication-challenges create?

2. Working Conditions

- a. Contract situation? (How secure is their job, how easy they can be terminated, salary level, rights, etc)
- b. Are you employed by a Norwegian company (Consto) or hired as an employee of a foreign subcontractor?
- c. How long have you been working in construction?
- d. How long have you been working in construction in Norway?
- e. Do you feel that you have the same rights as Norwegian workers?
- f. What motivates you in your day to day-work? (Wellbeing? Money? Secure work?? Promotion?)
- g. How easy can you be dismissed? Do you think there is a difference between how easy you and a Norwegian worker can be dismissed (and is the same person deciding on both?)

3. Culture

- a. Can you say any difference and similarities between Norwegian and foreign workers?
- b. In regards to
 1. Culture?
 2. Efficiency?
 3. HSE?
- c. Is there anything you think foreign workers could learn from Norwegians?
- d. Is there anything you think Norwegians could learn for foreign workers?

- e. How does the form of communication between the employee and the supervisor work for you? Is this power gap greater/smaller than with previous employers?

4. Working environment

- a. How would you rate the working environment in Norway, compared to your home country?
- b. How is your relationship with:
 - 1. Your Norwegian colleagues?
 - 2. Your foreign colleagues?
- c. Do you have a good connection with your Norwegian colleagues?
- d. Do you feel that you have a better connection with foreign workers from other nationalities than with your Norwegian colleagues? (If so: Why? Easier to get in touch with? More things in common? Same situation?)
- e. What do you think could improve the working environment?
- f. How often do you report construction errors, HSE-breaches, etc? (Where do you set the bar, how big of an error must have occurred, what happens to you if you report an error (yelled at, recognition, nothing, indifference?))

5. Skill level

- a. How often do you think the skill set of the foreign worker is relative to the Norwegian?
- b. Are there any building techniques that are unusual for you? Are there any techniques that are uncommon outside of Norway, that you are new to? (Norwegian climate, material science)
- c. Are there any techniques or ways to do things Norwegians could learn from you?
- d. Did you get some special training before starting on a construction site in Norway?
- e. Do you feel that you should have gotten (more) training?
- f. What do you think of your boss' skill level?

6. Experiences

- a. How do you perceive that the Norwegian construction industry is facing foreign workers?
- b. Do you have any experience regarding these themes that you want to share?

7. Improvement

- a. Do you have any suggestions to improvement that could have been done to reduce these kinds of problems?

