

Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen

Kinga Wasilkiewicz

Industriell økonomi og teknologiledelse

Innlevert: juni 2014

Hovedveileder: Eirik Albrechtsen, IØT

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse

MASTERKONTRAKT

- uttak av masteroppgave

1. Studentens personalia

Etternavn, fornavn Wasilkiewicz, Kinga	Fødselsdato 05. okt 1989
E-post niunia.kingunia@gmail.com	Telefon 41370885

2. Studieopplysninger

Fakultet Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse	
Institutt Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse	
Studieprogram Industriell økonomi og teknologiledelse	Hovedprofil Helse, miljø og sikkerhet

3. Masteroppgave

Oppstartsdato 15. jan 2014	Innleveringsfrist 11. jun 2014
Oppgavens (foreløpige) tittel Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen	
Oppgavetekst/Problembeskrivelse Målet for denne masteroppgaven er å undersøke sikkerhetsutfordringer knyttet til bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen med vekt på språk, kultur og kommunikasjon, samt å se disse utfordringene i sammenheng med organisatoriske aspekter som ledelse, involvering av flere aktører og kontrakts- og ansvarsforhold.	
Hovedinnhold 1. Gjennomgang av relevant sikkerhets- og organisasjons-/ledelsesteori, samt teori spesifikk for kommunikasjonsutfordringer i bygg- og anleggsbransjen. 2. Gjennomføring av empirisk studie med intervjuer på flere nivåer i bedriften. 3. Sammenligning av funn i litteratur og empirisk studie. 4. Gi anbefalinger til forbedringer og metoder for å håndtere disse utfordringene.	
Hovedveileder ved institutt Førsteamanuensis Eirik Albrechtsen	Medveileder(e) ved institutt
Merknader 1 uke ekstra p.g.a påske.	

4. Underskrift

Student: Jeg erklærer herved at jeg har satt meg inn i gjeldende bestemmelser for mastergradsstudiet og at jeg oppfyller kravene for adgang til å påbegynne oppgaven, herunder eventuelle praksiskrav.

Partene er gjort kjent med avtalens vilkår, samt kapitlene i studiehåndboken om generelle regler og aktuell studieplan for masterstudiet.

Trondheim, 09.1.14
Sted og dato

Kinga Wasilkiewica
Student

Eirik All
Hovedveileder

Originalen lagres i NTNUs elektroniske arkiv. Kopi av avtalen sendes til instituttet og studenten.

SAMMENDRAG

Tidligere undersøkelser viser at utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for arbeidsulykker enn lokale arbeidstakere, og at mange av sikkerhetsutfordringene knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft skyldes kommunikasjon, språk og kultur. Denne masteroppgaven undersøker hvordan disse aspektene sammen med organisatoriske aspekter henger sammen med sikkerheten for arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen og hvilke tiltak som finnes, samt nye tiltak som kan implementeres.

Fokuset i oppgaven er på polske arbeidstakere i Norge. Målet er å gi ny innsikt i feltet ved å undersøke utfordringene fra både norske og polske arbeidstakere sine synspunkt. De kvalitative undersøkelsene i form av halvstrukturerte intervjuer har blitt utført på arbeidstakernes premisser og språk som har resultert i et omfangsrikt datamateriale. Studien skiller seg ut ved at intervjuer har bakgrunn fra, og en spesielt god forståelse av både norsk og polsk språk og kultur.

Informantutvalget bestod av ti norske og åtte polske ansatte fra både bygge- og anleggsbransjen. Informantene var ansatt i stillinger som ledere, tillitsvalgte, baser og fagarbeidere i seks bedrifter.

Informantenes uttalelser resulterte i funn som ble delt inn etter språkkunnskaper, kommunikasjon, kultur og sikkerhet og deretter analysert. Det er tydelig at mange polske arbeidstakere vurderer helse, miljø og sikkerhet mindre seriøst enn hva som er ønskelig av deres norske overordnede. Samtidig er det store forskjeller blant de polske arbeidstakerne, der noen av forskjellene kan knyttes til aspekter som alder, botid, erfaring og integrering. Det har blitt funnet at forhold som påvirker sikkerheten til arbeidstakerne er sammensatte, og ofte ikke kan knyttes til kun ett aspekt som språk eller kultur.

Språkbarrieren ble av informantene ofte nevnt som en av hovedutfordringene, uten at den alene nødvendigvis er det. De fleste tiltak som er implementert er knyttet til språk. Språk må sees i sammenheng med andre faktorer som organisering av arbeid, opplæring og kultur for å kunne være en hovedutfordring for sikkerheten. Kultur består av mange faktorer som gjør den mer kompleks og vanskeligere å måle og lage tiltak for enn sikkerhet. Av den grunn kan det være at den blir sett på som mindre viktig enn språk uten at det stemmer.

For å oppnå forbedringer er det viktig å jobbe kontinuerlig for sikkerheten og fortsette å kartlegge utfordringene ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Hele bransjen må ta tak i utfordringene, og tiltak må iverksettes på flere nivåer der både myndigheter, byggherrer, entreprenører, underentreprenører og enkeltindivider tar ansvar. Det er viktig å være klar over at mange av utfordringene med sikkerhet er knyttet til kompleksiteten i bygg- og anleggsbransjen, og ved bruk av utenlandsk arbeidskraft kan utfordringene ytterligere forsterkes av kulturelle og språklige aspekter.

SUMMARY

Studies show that migrant workers are more prone to accidents at work than native workers, and that many safety challenges relate to communication, language and culture. This master thesis explores how the mentioned aspects together with organisational aspects relate to the occupational safety of workers in the construction industry. It also looks at measures implemented and possible measure for coping with the issues on occupational safety.

The focus of this thesis is on Polish workers in Norway. The aim is to give insight into the field by examining the challenges from both Norwegian and Polish workers points of view. Qualitative research with semi-structured interviews was used. The interviews were conducted on the workers conditions and in their native language, which resulted in an extensive dataset. The cultural background and skills in Norwegian and Polish of the interviewer makes this study particular.

The informant sample consisted of ten Norwegian and eight Polish workers from the construction industry. The informants were employed in six companies and had positions as managers, union representatives, foremen and skilled workers.

Findings from the interviews were first divided into four categories; language skills, communication, culture and safety, and then analysed. Clearly, many Polish workers consider health, safety and environment as less important than what their Norwegian supervisors would like. There are however large difference among the group of Polish workers, where some of the differences are related to factors such as age, residence time, experience and integration into Norwegian society. Factors that affect occupational safety are compound, and can often not be linked to only one aspect, such as language or culture.

The language barrier was by the informants often mentioned as one of the main challenges, not necessarily being it by itself. Most implemented measures were related to language. Language must be seen together with other factors such as organisation of the work, training and culture to be a main safety issue. Culture consists of many factors and can by itself in larger degree than language influence occupational safety. Its complexity makes it harder to measure and find measures to increase occupational safety. For this reason, it might be neglected and seen as less important than lingual issues.

To achieve improvement it is important continuously to work for safety and investigate the challenges that arise when migrant labour is used. The challenges must be addressed by the whole industry, and measures need to be implemented at several levels where authorities, builders, contractors, sub-contractors as well as individuals must take responsibility. It is important to remember that many of the challenges for safety are valid for the whole industry, but can by cultural and lingual aspects be increased.

FORORD

Denne masteroppgaven er skrevet ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse ved NTNU og avslutter sivilingeniørstudiet i Industriell økonomi og teknologiledelse med fordypning i Helse, miljø og sikkerhet. Masteroppgaven ble til mellom januar 2014 og juni 2014.

Flere personer har bidratt til oppgaven med informasjon, råd, støtte og motivasjon. En stor takk rettes min veileder på NTNU, Eirik Albrechtsen, for alltid å ha tatt seg tid til veiledning, for alle leste utkast, for gode råd og tilbakemeldinger, engasjement, oppmuntring og faglig hjelp underveis, og ikke minst for å ha gjort oppgaven morsommere å skrive. Jeg vil også takke doktorgradskandidat Eunike Sandberg for hennes faglige støtte.

Videre vil jeg takke alle informanter; ledere, tillitsvalgte, verneombud og fagarbeidere for å ha stilt opp i intervjuer og bidratt med informasjon som dannet grunnlag for datamaterialet i oppgaven. Deretter mamma og pappa som har lært meg polsk, som jeg har hatt nytte av også i denne oppgaven.

Tilslutt vil jeg takke SINTEF teknologi- og samfunn som har stilt kontor til rådighet under sluttskrivingen av masteroppgaven, Stian Antonsen for svært konstruktive tilbakemeldinger, og Joanna, Thien og Agnieszka for å ha lest korrektur på hver deres del.

Trondheim, 10. juni 2014

Kinga Wasilkiewicz
Kinga Wasilkiewicz

INNHALDSFORTEGNELSE

Figurliste	viii
Tabelliste	viii
1 Introduksjon	1
1.1 Formål og problemstilling	1
1.2 Avgrensninger	2
1.3 Struktur	3
2 Bakgrunn	5
2.1 Bygg- og anleggsbransjen	5
2.1.1 Kompleksitet	5
2.1.2 Ansettelsesvilkår	6
2.1.3 Sikkerhet på bygg- og anleggsplasser	8
2.2 Lovgivning	11
2.2.1 Arbeidsmiljøloven	11
2.2.2 Byggherreforskriften	11
2.3 Utenlandsk arbeidskraft	12
2.3.1 Bygg- og anleggsbransjen	12
2.3.2 Botid	12
2.3.3 Motivasjon	13
2.3.4 Språk	13
2.3.5 Bakgrunn for bruk av utenlandsk arbeidskraft	14
3 Teori	15
3.1 Sikkerhet på arbeidsplassen	15
3.1.1 Reasons "Sveitserost-modell"	16
3.1.2 Rasmussens sosiotekniske system for risikostyring	16
3.1.3 Organisatoriske aspekter som påvirker sikkerhet	17
3.1.4 Personlige faktorer	19
3.1.5 Menneskelig svikt	20
3.2 Kommunikasjon	20
3.2.1 Kommunikasjonsprosessen	21
3.2.2 Hindringer for kommunikasjon	22
3.2.3 Kommunikasjon i bygg- og anleggsbransjen	23
3.3 Kultur	24
3.3.1 Nasjonalkultur	24
3.3.2 Organisasjonskultur	27
3.3.3 Kommunikasjon og kultur	27
3.4 Håndtering av sikkerhetsutfordringer	28
3.4.1 Barrierer	28
3.4.2 Sikkerhetstiltak	28
4 Metode	31
4.1 Litteratursøk	31
4.2 Kvalitativ metode	31

4.3	Planlegging av intervjuer	32
4.3.1	Intervjuguide	32
4.3.2	Rekruttering av deltagere	34
4.4	Datainnsamling.....	36
4.4.1	Utførelse av intervjuer.....	36
4.5	Strukturering av data	37
4.5.1	Transkribering.....	37
4.5.2	Oversettelse	37
4.5.3	Koding	37
4.6	Analyse.....	38
4.7	Nøytralitet og sensitivitet	39
4.8	Validitet og reliabilitet.....	40
4.9	Etiske Aspekter.....	41
4.10	Metodiske betraktninger	42
5	Empiri	43
5.1	Polske informanter	43
5.1.1	Bakgrunn.....	43
5.1.2	Praksis.....	44
5.1.3	Tiltak.....	49
5.2	Norske informanter	50
5.2.1	Bakgrunn.....	50
5.2.2	Om polske arbeidstakere.....	51
5.3	Hovedfunn	59
6	Analyse	61
6.1	Sikkerhet i lys av språk og kultur	61
6.1.1	Språk.....	61
6.1.2	Kultur.....	66
6.2	Sikkerhet i lys av organisatoriske aspekter.....	72
6.2.1	Organisering	72
6.2.2	Flere aktører og ansvarsfordeling.....	73
6.3	Tiltak	75
6.3.1	Dagens tiltak.....	75
6.3.2	Foreslåtte tiltak	79
7	Konklusjon	83
	Bibliografi	85
	Vedlegg 1: Intervjuguide.....	I
	Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	V
	Vedlegg 3: Tilbakemelding fra personvernombudet.....	VII

FIGURLISTE

Figur 1: Oppgavens oppbygning.....	3
Figur 2: Aktørhierarkiet i bygg- og anleggsbransjen.....	6
Figur 3: Triangulært arbeidsforhold ved utleie av arbeidskraft etter Alsos og Jensen.....	8
Figur 4: Påvirkende faktorer og tiltak for sikkerhet på arbeidsplassen ved bruk av utenlandsk arbeidskraft.....	9
Figur 5: Reasons "Sveitserost-modell"	16
Figur 6: Det sosiotekniske system med kommunikasjonsaspekt.....	17
Figur 7: Organisatoriske forhold og arbeidsutførelse.....	18
Figur 8: Forenklet kommunikasjonsprosess	21
Figur 9: Kommunikasjonsprosessen i bygg- og anleggsbransjen.....	23
Figur 10: Sammenligning av nasjonalkultur.....	25
Figur 11: Forenklet kommunikasjonsprosess i praksis ved bruk av polske arbeidslag	72

TABELLISTE

Tabell 1: Sysselsatte innvandrere 15-74 år etter botid.....	13
Tabell 2: Sjekkliste for ulykkespåvirkende faktorer.....	18
Tabell 3: Barrierer i kommunikasjon	23
Tabell 4: Sikkerhetstiltak delt inn i typer etter.....	29
Tabell 5: Hjelpespørsmål for intervjuer	33
Tabell 6: Informantutvalg etter stilling og nasjonalitet.....	35
Tabell 7: Koder for transkribert materiale.....	38
Tabell 8: Koder for resultattabell	39
Tabell 9: Resultattabell for empiriske funn.....	59

1 INTRODUKSJON

Bygg- og anleggsbransjen er bransjen med flest alvorlige ulykker i Norge. I gjennomsnitt mister ni personer livet hvert år (NRK Nyheter, 2014). Etter utvidelsen av Den europeiske union (EU) i 2004, økte antallet utenlandske arbeidstakere i Norge så vel som i resten av Vest-Europa sterkt. Bygg- og anleggsbransjen har en særlig stor andel utenlandske arbeidstakere, deriblant mange fra Polen. Tall fra Arbeidstilsynet (2012) viser at utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for jobbrelaterte ulykker enn norske arbeidstakere, med en henholdsvis 1,46 og 1,26 ganger større risiko for alvorlig skader og dødsulykker. Resultatet underbygges av utenlandske studier som viser til at utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for arbeidsulykker enn lokale arbeidstakere (Salminen, 2011; Van den Bossche et al., 2006 i Starren et al., 2012). Kommunikasjon, språk og kultur er funnet å være vesentlige faktorer til sikkerhetsutfordringer knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft i flere studier (Wasilkiewicz, 2013). Spesielt knyttes språkutfordringer, som misforståelser, dårlig kommunikasjon og liten bevissthet for farer, til sikkerhet og risikoer på arbeidsplasser (Lindhout et al., 2012). Når det gjelder kultur, finnes det ulike meninger om hvor mye den påvirker sikkerheten. I studier Guldenmund et al. (2012) har sett på, spiller nasjonalkultur ikke en avgjørende rolle for sikkerhet på arbeidsplassen. I motsetning fant Kartam et al. (2000 i Bust et al., 2008) i sine studier at påvirkning fra kultur og tradisjoner på sosiale relasjoner og arbeidsvaner har en sammenheng med kommunikasjonsutfordringer, noe som igjen kan knyttes opp mot sikkerhetsutfordringer. Også tilsynsrapporter fra arbeidstilsynet viser at det er utfordringer i bygg- og anleggsbransjen knyttet til utenlandske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2010). Rapportene peker blant annet på at opplæring, kommunikasjon og samordning knyttet til innleid arbeidskraft, som i denne bransjen ofte er utenlandsk, ikke håndteres godt nok. Rapportene konkluderer med kommunikasjonssvikt og kommunikasjonsproblemer blant arbeidstakere samt manglende HMS- og språkopplæring for utenlandske arbeidstakere som problemområder.

Utenlandske arbeidstakere er en interessant gruppe å se på da individene i gruppen utvikler seg ettersom de oppholder seg og jobber i Norge, samtidig som det stadig kommer nye uerfarne utenlandske arbeidstakere. Dermed blir gruppen heterogen, med en del betydningsfulle forskjeller, men også med fellesfaktorer mellom arbeidstakerne.

1.1 FORMÅL OG PROBLEMSTILLING

Som nevnt viser flere studier at kommunikasjon, språk og kultur kan påvirke sikkerheten på en arbeidsplass, og at det finnes mange utfordringer i bygg- og anleggsbransjen. I hvilken grad disse aspektene påvirker, og hvordan, varierer. Hensikten med oppgaven er å undersøke hvordan forholdene er i dag og hvordan bruk av utenlandsk arbeidskraft og kommunikasjon knyttet til det, påvirker sikkerheten for arbeidstakerne og sikkerhetsarbeidet. Fokuset vil være på polsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen i Norge, med vekt på arbeidstakere

som kom til Norge etter EU utvidelsen. Det vil være relevant å se på flere aktører som myndigheter, byggherrer, entreprenører, underentreprenører og bemanningsbyråer, samt ulike nivåer i bedriften med ledere, tillitsvalgte, baser¹ og fagarbeidere.

Det vil spesielt bli sett på hvordan språk og kultur påvirker kommunikasjonen. Utfordringene knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft og kommunikasjon vil videre sees i sammenheng med organisatoriske aspekter. Tilslutt vil implementerte tiltak og videre tiltak bli omtalt og anbefalinger gitt. Dette vil bli besvart gjennom følgende tre problemstillinger:

- *Hvordan påvirkes sikkerheten på bygg- og anleggsplasser av språklige og kulturelle aspekter i kommunikasjonen med utenlandsk arbeidskraft?*
- *Hvordan påvirkes sikkerheten på bygg- og anleggsplasser av organisatoriske aspekter knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft?*
- *Hvilke tiltak knyttet til kommunikasjon, språk og kultur foreligger, og hvilke andre tiltak kan implementeres for å bedre sikkerheten til arbeidstakerne?*

Målet er å bidra med bedre innsikt i forholdene til utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen. Fordelen med studien er at den har blitt utført på informantenes premisser og språk, noe som styrker datagrunnlaget. Gjennom førstehåndsinformasjon fra både polske og norske arbeidstakere har datagrunnlaget fått både en dybde og bredde i synspunkter fra begge grupper. Basert på resultatene i oppgaven vil det være mulig å finne tiltak for å bedre sikkerheten for utenlandske arbeidere ved å forbedre kommunikasjon og forståelse mellom ulike parter. Studien kan også bidra til å lage en strategi for håndtering av utenlandsk arbeidskraft i sammenheng med sikkerhetsutfordringer forbundet med kommunikasjon, språk og kultur.

1.2 AVGRENSNINGER

Avgrensninger for oppgaven og sentrale begreper vil videre bli presentert. En grundig fremstilling av teoretiske konsepter blir gitt i kapittel 1.

Utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen

I oppgaven blir det sett på utenlandske arbeidstakere, hovedsakelig polske, som har vært i Norge kortere enn ti år, altså de som har kommet til Norge etter utvidelsen av EU for å jobbe. Både fast ansatte, midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere faller inn under kategorien utenlandsk arbeidskraft. Det blir ikke gjort noen spesielle skiller mellom disse undergruppene av utenlandske arbeidstakere.

¹ En bas er en leder for et arbeidslag og skal koordinere arbeidsfordelingen og styre arbeidsutførelsen.

Oppgaven begrenser seg til å se på forhold ved bruk av polsk arbeidskraft i bygge- og anleggsbransjen. Bransjene blir i oppgaven sett på under ett, altså som bygg- og anleggsbransjen.

Sikkerhet

Sikkerhet blir i oppgaven betraktet som sikkerhet for arbeidstakerne, altså forhindring av uønskede hendelser og beskyttelse av arbeidstakerne på arbeidsplassen. Sikkerhet er en del av HMS-begrepet, en forkortelse for helse, miljø og sikkerhet. HMS brukes aktivt i arbeidslivet, og brukes i oppgaven om sikkerhet for hver enkelt arbeidstaker på bygge- eller anleggsplasser.

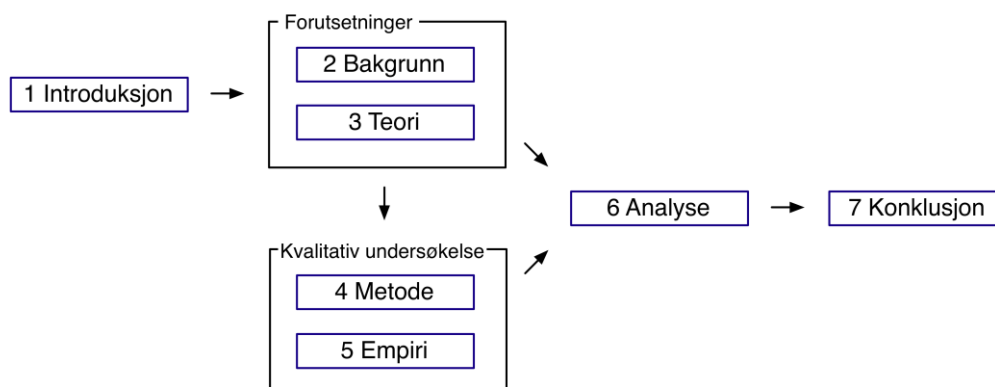
Det blir fokusert på hvordan aspektene kommunikasjon, språk og kultur er forbundet med sikkerhet ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Forbindelser opp mot organisatoriske aspekter og hvordan disse påvirker sikkerheten med hensyn på kommunikasjon, språk og kultur gjøres også. Disse elementene er kun noen av de som påvirker sikkerheten på en arbeidsplass, men vektlegges siden de spesielt kan knyttes opp mot utfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere. Koblinger mot noen andre elementer blir også gjort.

Kultur

Kultur er et veldig vidt begrep som brukes i mange sammenhenger og fagfelt. Generelt handler kultur om måten ting blir gjort på av en bestemt gruppe og kan tilskrives visse kjennetegn. Oppgaven tar hovedsakelig for seg nasjonalkultur. Det blir også i noen grad sett på kulturen i en organisasjon, særlig kulturen for sikkerhet, uten at det er hovedfokus.

1.3 STRUKTUR

Masteroppgaven er delt inn i syv kapitler, som vist i Figur 1. De to neste kapitelene vil bygge opp et grunnlag for temaet før den empiriske delen introduseres og tilslutt diskuteres.



Figur 1: Oppgavens oppbygning

I kapittel to vil utenlandsk arbeidskraft beskrives. Både norsk og internasjonal litteratur brukes for å gi et innblikk i dagens bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Kapittel tre skal gi leseren en teoretisk ramme rundt sikkerhet, kommunikasjon og kultur. Relevante teorier som senere brukes i diskusjonen av empiri blir beskrevet.

Fjerde kapittel beskriver metoden brukt i oppgaven. Den empiriske delen av studien starter her med beskrivelser av undersøkelser som har blitt gjort.

I kapittel fem presenteres funn fra de kvalitative undersøkelsene. Kapitlet er et rent empiri kapittel.

I kapittel seks diskuteres empirien fra kapittel fem med bruk av teori fra kapittel tre.

Kapitel syv konkluderer oppgaven.

Tilslutt er referanser oppgitt, samt vedlegg som er knyttet til de kvalitative undersøkelsene.

2 BAKGRUNN

Kapittelet er ment å gi et utgangspunkt for oppgaven. Bygg- og anleggsbransjen, utenlandsk arbeidskraft samt lovverk relatert til utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet vil bli beskrevet.

2.1 BYGG- OG ANLEGGSTRANSJEN

Bygg- og anleggsbransjen kjennetegnes av at mange aktører er involvert i et prosjekt. Det foreligger noen forskjeller mellom byggebransjen og anleggsbransjen når det gjelder oppdragsmengde, hva som bygges og grad av økonomiske svingninger (Arbeidstilsynet, 2013). Bransjene har likevel lignende utfordringer i forbindelse med bruk av utenlandsk arbeidskraft, og kan derfor sees på sammen som en bransje.

Bygg- og anleggsbransjen er blant de mest risikoutsatte bransjene i Norge, der det forekommer mange ulykker. I Europa er bransjen den andre farligste (Swuste et al., 2012). Den høye ulykkes- og skaderisikoen påvirkes blant annet av manglende sikkerhetstiltak, korte tidsfrister og et høyt arbeidspress (Bråten et al., 2012). Eksempelvis kom det frem i levekårsundersøkelsen i 2009 at arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen har tre ganger så mange skader med fravær som arbeidstakere i andre bransjer (Arbeidstilsynet, 2013). I tillegg finnes det utfordringen knyttet til språkproblemer og kulturforskjeller på flere bygg- og anleggsplasser (Bråten et al., 2012).

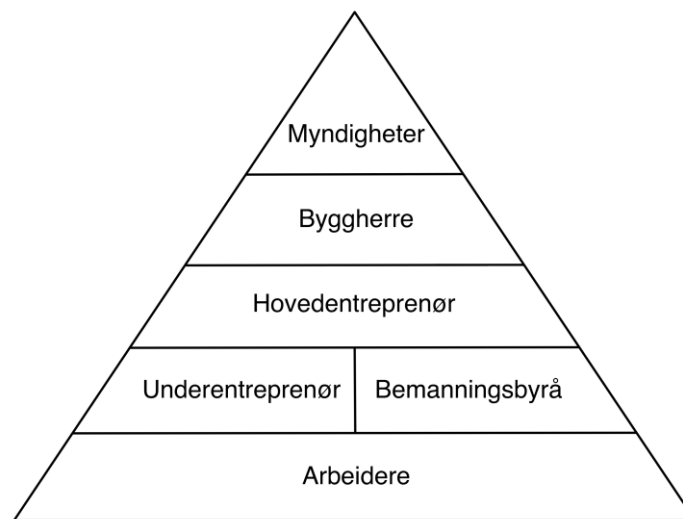
2.1.1 KOMPLEKSITET

Bygg- og anleggsbransjen har en kompleks oppbygning. Prosjektene er temporære organisasjoner med et tidsbegrenset perspektiv. I ulike faser av prosjekt er ulike aktører inne, og det er stadig endringer, noe som gjør bransjen svært dynamisk. I tillegg utføres et stort antall risikofylte arbeidsprosesser på samme tid på et avgrenset område. De som er ansatt i bransjen bytter arbeidssted og arbeidsmiljø når ett prosjekt blir ferdigstilt og nye påbegynnes. Behovet for arbeidskraft varierer i bransjen i takt med ulike svingninger i næringslivet, og bedriftene er avhengige av en fleksibel tilgang på arbeidskraft (Bråten et al., 2012). Swuste et al. (2012) peker i tillegg på planlegging, arbeidsintensitet og særegenhet ved hvert enkelt prosjekt som ytterligere aspekter som gjør bransjen spesiell og dynamisk.

FLERE AKTØRER PÅ SAMME Plass

Byggherren gir oppdraget til en entreprenør som har ansvaret for jobben. Om entreprenøren ikke har kompetanse innenfor alle felt brukes underentreprenører. I blant brukes også innleid arbeidskraft, særlig ved kapasitetsmangel. Flere selskaper utfører ulike oppgaver på plassen. For eksempel kan tømrere, taktekkere, forskalingsnekkere og blikkslagere være ansatt hos entreprenøren, mens elektrikerne, rørleggere malerne kan komme fra andre selskaper.

Sikkerhetsmessig byr det på utfordringer når flere selskaper skal samarbeide. Sikkerheten til de ansatte påvirkes av en rekke aktører som vist i Figur 2. Myndighetene pålegger lover og forskrifter og utfører tilsyn. Både byggherre og entreprenør har i tillegg egne krav som påfaller deres ansatte, underentreprenører og innleide. Bedriftene kan ha ulike utgangspunkt, som kan gjøre kommunikasjon og samarbeid utfordrende. Ansvarsfordelingen er fra regelverkets side nokså klar, men kan i praksis bli krevende. I tillegg spiller økonomiske hensyn en viktig rolle.



Figur 2: Aktørhierarkiet i bygg- og anleggsbransjen

2.1.2 ANSETTELSESVILKÅR

Ansettelsesvilkårene for de utenlandske arbeidstakerne ofte annerledes enn for de norske (Friberg & Eldring, 2011). Arbeidstakerne kan ansettes fast, midlertidig eller på korttidskontrakter. De kan være ansatt hos et entreprenørselskap, hos underentreprenører eller gjennom leverandører som bemanningsbyråer i form av innleie. De fleste blir enten ansatt midlertidig gjennom norske eller utenlandske bemanningsbyråer gjerne uten lønn mellom oppdrag, eller hos utenlandske underleverandører (Friberg & Eldring, 2011)..

I følge undersøkelsen *Polonia i Oslo 2010*, som handler om arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden, var 19 prosent av arbeidstakerne fast ansatt i norske firmaer i 2010, mot 15 prosent i 2006. Rundt en-femtedel var ansatt midlertidig i norske firmaer og en like stor andel jobbet for norske bemanningsbyråer (Friberg & Eldring, 2011). Resten jobbet enten for utenlandske arbeidsgivere eller var selvstendige næringsdrivende.

I tillegg varierer arbeidstid. Noen har en vanlig arbeidsuke på 40 timer, mens andre jobber i rotasjonsordninger for eksempel to og to uker av gangen.

Vilkårene én er ansatt på påvirker sikkerheten på jobb. Det kan både være i forhold til opplæring, kunnskapsoverføring, mulighet for å utføre ulike tiltak samt oppfølging. Videre vil ulike ansettelsesmåter og tilhørende ansvarsforhold bli beskrevet.

ENTREPRENØRER

Direkte ansettelse hos et entreprenørselskap er fortsatt lite vanlig for utenlandske arbeidstakere i forhold til andel arbeidstakere blant annet grunnet krav til språk og utdanning, og fordi behovet for arbeidskraft varierer. Entreprenørselskaper bruker ofte utenlandske arbeidstakere gjennom underentreprenører og bemanningsbyråer. Ofte brukes rene arbeidslag fra bestemte land, som for eksempel Polen.

UNDERENTREPRENØRER

I bygg- og anleggsbransjen er bruk av underentreprenører vanlig, spesielt ved manglende ekspertise hos entreprenøren. Andre grunner er økonomiske årsaker og konjunktur.

Ofte ansettes utenlandske arbeidstakere hos underentreprenører. Dette kan være enten norske eller utenlandske selskaper som utfører en jobb for entreprenøren med egne ansatte. Ansvar og risikoen for jobben som blir utført faller på underentreprenøren (Fellesforbundet, 2002), men jobben blir utført for entreprenøren på entreprenørens byggeplass. Arbeidstakerne må her forholde seg til to selskaper.

Økt bruk av underentreprenører fører til at færre blir ansatt direkte hos hovedentreprenøren, noe som igjen kan føre til at sikkerheten i bransjen ikke forbedres (Barnard, 1998). Dette fordi arbeidstakere i mindre grad inkluderes og arbeidet med sikkerhet kan bli oppstykket på grunn av ansvarsfordeling mellom selskaper.

BEMANNINGSBRANSJEN

Mange utenlandske arbeidstakere starter jobbkarrieren i Norge gjennom bemanningsbyråer. Ansettelsesforholdene varierer mellom bemanningsbyråer. Per i dag er det mest vanlig at arbeidstakere blir fast ansatt, men kun får lønn når de er ute på oppdrag og ikke lønn mellom oppdragene (Alsos & Jensen, 2013a).

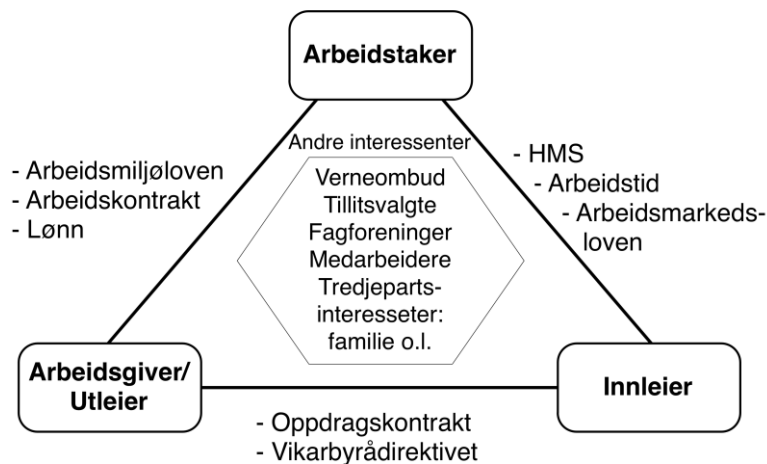
Triangulært arbeidsforhold

Når arbeidstakere blir leid ut, oppstår det et triangulært arbeidsforhold mellom oppdragsgiver, arbeidsgiver og arbeidstaker (Alsos & Jensen, 2013b) som vist i Figur 3.

Arbeidstakeren må både forholde seg til innleier som jobben blir utført for, og sin arbeidsgiver som leier ut arbeidstakeren. Plikter faller på begge selskapene. Arbeidsgiver er ansvarlig for kontrakt, lønn og har et ellers overordnet ansvar, mens innleier har ansvar for rutiner, opplæring på plassen, arbeidstid og HMS. Den innleide arbeidstakeren har likevel ikke noen formell kontrakt med oppdragsgiver (Nergaard et al., 2011). Noe av HMS-ansvaret faller også på arbeidsgiver, som grunnleggende opplæring i henhold til arbeidsmiljøloven.

Disse forholdene gjør at det kreves samordning mellom de ulike partene. Lite samarbeid og dårlig organisering kan føre til et splittet ansvar og lite oversikt, noe som kan gå utover opplæring, utvikling og sikkerhet. Undersøkelser gjort av Bråten et al. (2012) viser at det

forekommer flere skader med fravær blant arbeidstakere som er ansatt hos underentreprenør eller som er innleid.



Figur 3: Triangulært arbeidsforhold ved utleie av arbeidskraft etter Alsos og Jensen (2013a)

2.1.3 SIKKERHET PÅ BYGG- OG ANLEGGSPLASSE

For å se på sikkerhet på jobb kan tall på nestenulykker og ulykker på arbeidsplassen brukes som en indikasjon. Både internasjonale og norske studier viser at utenlandske arbeidstakere har større risiko for å være involvert i jobbulykker. Hele 34 prosent av alle rapporterte skader til Arbeidstilsynet mellom januar 2011 og juni 2012 blant utenlandske arbeidstakere involverte polske arbeidstakere (Arbeidstilsynet, 2012). Tallene kan i virkeligheten være høyre på grunn av underrapportering. Analysen til Arbeidstilsynet (2012) peker også på at det har vært en økning i dødsulykker blant utenlandske arbeidstakere de siste årene.

Tall fra Arbeidstilsynet (2012) viser også at flestparten av de skadde arbeidstakerne ikke var ansatt på vanlige arbeidskontrakter, men enten var innleid eller midlertidig ansatt.

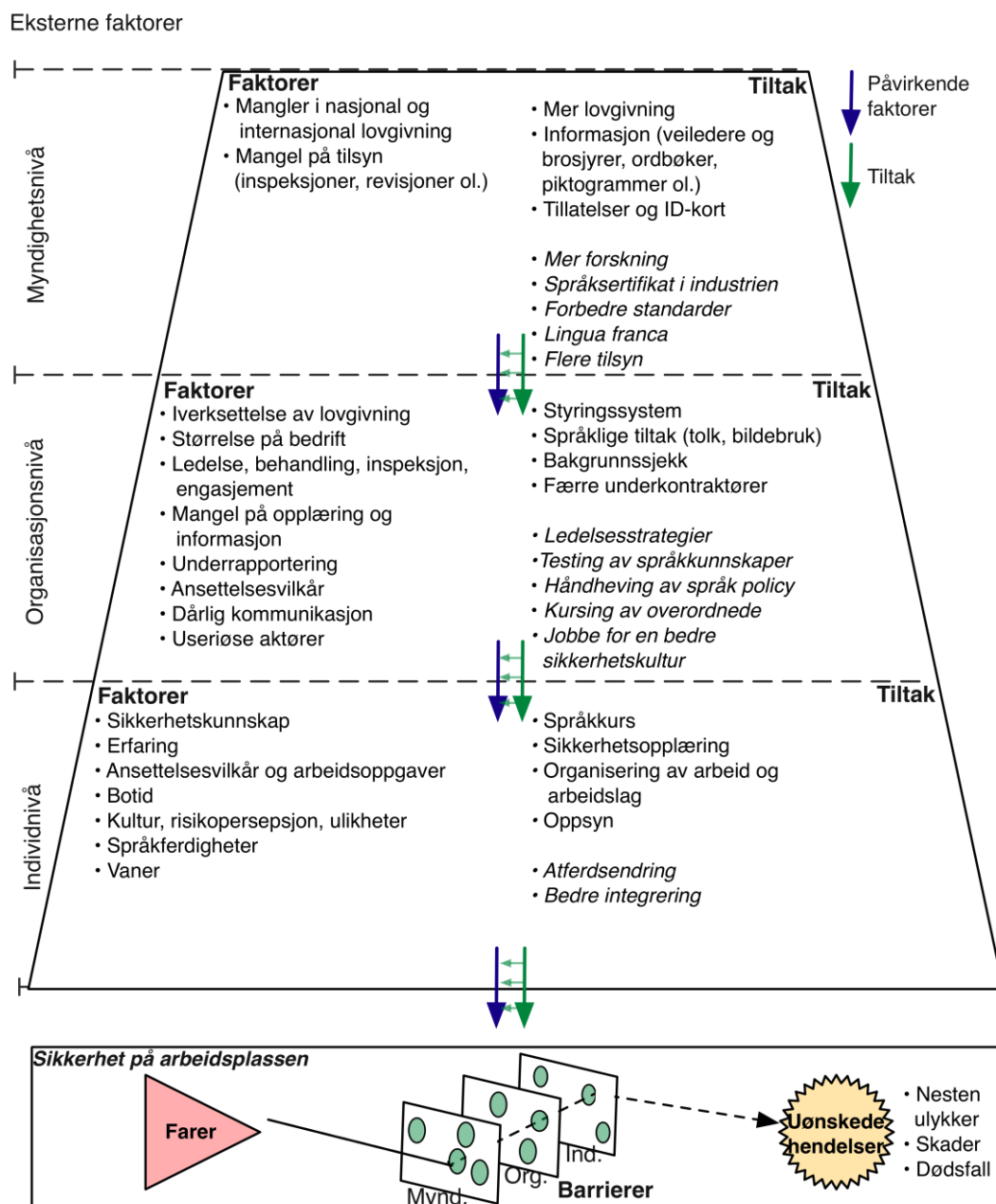
UØNSKEDE HENDELSER

Vanlige farer i bransjen er fall fra høyder, å bli truffet av gjenstander, sette seg fast mellom ting og elektrisk sjokk (Friend & Kohn, 2010). I bransjen er det påbudt å bruke verneutstyr. Graden av bruk avhenger av selskap og enkeltpersoner. Mest vanlig er påbud om vernesko og hjelm. Ofte kommer også antrekk, for eksempel refleksvest eller jakke, vernebriller, hansker eller hørselsvern i tillegg.

En arbeidstaker som jobber i høyden skal være beskyttet for fall. Dette kan være arbeid på en konstruksjon som bygges, på et stillas eller stige. Flere sikkerhetstiltak eksisterer, eksempelvis fysiske barrierer som fallsele eller gjerde (Friend & Kohn, 2010). En annen fare på byggeplasser er gjenstander i bevegelse, som ved bruk av kran. En vanlig årsak til uønskede hendelser er utilstrekkelig sikring av last og ferdsel under hengende last.

PÅVIRKENDE FAKTORER OG TILTAK

En gjennomgang av norsk og internasjonal litteratur om arbeidssikkerhet gjort av Wasilkiewicz (2013) viser at mange ulike faktorer er med å påvirke sikkerhet ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Gjennomgangen deler opp påvirkende faktorer på myndighetsnivå, organisasjonsnivå og individnivå. Tilsvarende er tiltak som blir gjort for å redusere disse faktorene beskrevet. Faktorene som påvirker sikkerhet er mange og går på alt fra lovgivning til språkferdigheter hos enkeltindivider. For tiltak er særlig mange knyttet til språkferdigheter i forhold til at det finnes mange andre faktorer som påvirker. Dette vises i Figur 4. Videre vil faktorer og tiltak direkte knyttet til kommunikasjon, språk og kultur bli nærmere beskrevet.



Figur 4: Påvirkende faktorer og tiltak for sikkerhet på arbeidsplassen ved bruk av utenlandsk arbeidskraft etter Wasilkiewicz (2013) med inspirasjon fra Reason (1997)

Ledelse

Ledelse kan knyttes til sikkerhet ved at ledelsen har makt over arbeidstakerne, dette kan også knyttes opp mot kultur (se kapittel 3.3.1). I følge Starren et al. (2012) vil arbeidstakere fra kulturer med liten maktavstand lettere godta instruksjoner fra en overordnet enn arbeidstakere med lav maktavstand. Derfor er det viktig at lederskapsstil og arbeidstakere samstemmes.

Guldenmund et al. (2012) skriver at utilstrekkelig tilsyn og beskyttelse også kan være grunner til usikre arbeidsforhold. En ledelse som aktivt er involvert i sikkerhet og fjerner hindringer kan dermed påvirke sikkerheten i en riktig retning (Petersen, 1989 i Debrah & Ofori, 2001).

Sikkerhetskunnskap

Et aspekt som påvirker etterlevelse av sikkerhetsregler er kunnskap om dem. Mange utenlandske arbeidstaker har lite kunnskap om regelverk, sikkerhet og helse (McKay et al. 2006, i Guldenmund et al., 2012; Thorvaldsen & Sønvisen, 2014) noe som kan skyldes dårlige språkkunnskaper og mangel på tilgang til informasjon. Dette kan i stor grad også påvirke sikkerheten for arbeidstakerne.

Kultur

I følge Guldenmund (2010, i Starren et al., 2012) er det noen trekk ved utenlandske arbeidstakere, som risikopersepsjon, som kan påvirke sikkerhetsrisiko. Oppfattelsen av risiko kan påvirkes av kulturelle aspekter (Kouabenan, 2009 & Renn og Rohrmann, 2000 i Starren et al., 2012).

Starren et al. (2012) har funnet at mangfold kan lede til konflikter og mindre samhold i arbeidslag, noe som også kan knyttes opp mot kulturelle forskjeller. Disse faktorene kan påvirke sikkerhet ved at arbeidsmiljøet og sikkerhetsklimaet på arbeidsplassen blir dårlig.

Tiltak

Det foreslås av Debrah og Ofori (2001) at sikkerhetsutfordringer håndteres på alle nivåer med involvering av flere aktører som myndigheter, kunder, designere, kontraktører og arbeidstakere. Det bør også gjøres forskjell på tiltak med virkning i et korttids- og langtidsperspektiv (Wasilkiewicz, 2013).

Tiltak som er blitt gjort i Norge og internasjonalt inkluderer strengere lovgivning, informasjon tilpasset utenlandske arbeidstakere både med tanke på språk og innhold, kursing og opplæring, og organisering av arbeid.

2.2 LOVGIVNING

Flere lover og forskrifter skal sikre arbeidstakers helse og sikkerhet i arbeidslivet. Videre vil regelverk relevant for utenlandsk arbeidskraft og bygg- og anleggsbransjen presenteres.

2.2.1 ARBEIDSMILJØLOVEN

Arbeidsmiljøloven (AML) av 17. juni 2005 har som formål nedfelt i § 1-1, punkt a, *å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger* og punkt b, *å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon*. Loven sier også at arbeidstaker skal gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og bli gitt nødvendig opplæring, øvelser og instruksjoner. Både arbeidsgivers og arbeidstakers plikter er skrevet ned i loven. Arbeidstaker skal blant annet bruke påbudt verneutstyr, vise aktsomhet og ellers medvirke til å hindre ulykker og helseskader. Hovedansvaret for arbeidsmiljø ligger hos arbeidsgiveren, arbeidstakeren er direkte ansatt hos (Bråten et al., 2012).

For at lovens formål skal overholdes er det grunnleggende at aspekter som kommunikasjon, språk og kultur blir tatt hensyn til. Informasjon og opplæring må bli gitt på en måte som er forståelig for arbeidstaker.

ARBEIDSMILJØFORSKRIFTENE

Flere forskrifter har hjemmel i arbeidsmiljøloven og har krav til kommunikasjon og språk. Forskrift om organisering og medvirkning til læring sier at opplæring skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår (Arbeidstilsynet, 2014a). Forskriften sier videre at det skal bli gitt informasjon om risikofaktorer som er forståelig for den enkelte arbeidstaker.

I Forskrift om utførelse av arbeid (2011) er det satt krav til muntlig kommunikasjon som sier at *arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne har gode kunnskaper i det språk som brukes, slik at de er i stand til å uttale og forstå den talte beskjeden på en korrekt måte og dermed forholde seg på en måte som er hensiktsmessig for å forebygge situasjoner som kan føre til fare for skade på liv og helse*. Det er også krav til at utstyr skal merkes på et annet språk enn norsk som er forståelig for arbeidstaker hvis det er nødvendig.

2.2.2 BYGGHERREFORSKRIFTEN

Byggherreforskriften av 8. august 2009 har som formål å verne arbeidstakere og pålegger samordning av HMS på arbeidsplassen. Byggherren har ansvar for at hensynet til sikkerhet, helse og arbeidsmiljø blir ivaretatt blant annet gjennom å ha en plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø som skal gjøres kjent på arbeidsplassen og er lett tilgjengelig. Loven sier også

at arbeidstakere og verneombud skal informeres om tiltak som skal treffes på arbeidsplassen når det gjelder sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på en forståelig måte.

Denne forskriften gir byggherren et ansvar når det kommer til sikkerhet knyttet kommunikasjon på bygg- og anleggsplasser (Arbeidstilsynet, 2014a).

2.3 UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

Per 2012 var nesten 13 prosent av de sysselsatte i Norge innvandrere (Olsen, 2013). Det er en dobling fra 2002. Statistikk viser at polakker er den største innvandrerguppen i Norge per 2014. I 2013 var det i følge Statistisk sentralbyrå (SSB) over 76 000 polakker registret i Norge, av dem over 50 000 menn. Til sammenligning var det i 2004 i underkant av 7000 polakker i Norge. Fra begynnelsen av 90-tallet og frem til 2004 økte antallet polakker i Norge i gjennomsnitt med et par prosent per år. Etter 2004, og utvidelsen av EU, økte andelen drastisk med oppimot 73 prosent per år mellom toppårene 2007 og 2008. De senere årene har innvandringen jevnet seg ut og ligger nå på rundt 15 prosent per år (Statistisk Sentralbyrå, 2014a). Per 2012 var antall sysselsatte polakker 50 860, av dette 36 413 menn. Disse tallene gjenspeiler i stor grad bygg- og anleggsbransjen, da en stor andel av de polske mennene som kommer for å finne seg jobb er knyttet til denne bransjen.

2.3.1 BYGG- OG ANLEGGSRANSJEN

Polsk arbeidskraft blir mye brukt i bygg- og anleggsbransjen, og innvandringen har vært betinget av en høy etterspørsel etter arbeidskraft (Friberg & Eldring, 2011). I en undersøkelse gjort i Oslo, kom det frem at 84 prosent av de polske mennene jobber innen bygg- og anleggsbransjen i 2010 (Friberg & Eldring, 2011). En rapport gjort av Byggenæringens Landsforening (2011) viser at de utenlandske mennene vanligvis er eldre enn de norske i sektoren. Gjennomsnittsalderen er på nesten 40 år.

2.3.2 BOTID

Den store økningen av arbeidsinnvandring fra Polen startet i 2005, selv om det var noe økt innvandring også i løpet av 2004. Statistikk fra SSB (Statistisk sentralbyrå, 2014b) viser at det stadig er nykommere som kun har oppholdt seg kort tid i Norge. Andelen polske menn som har vært i Norge under 4 år er jevn. Det har blitt en økning, særlig i andelen polske innvandrere menn som har vært i Norge i mellom 4-6 år. Tallene fra SSB presenteres i Tabell 1.

Tabell 1: Sysselsatte innvandrere 15-74 år etter botid (Statistisk sentralbyrå, 2014b)

Polske menn	2003	2004	2005	2006	2008	2011	2012
Bosatt under 4 år	356	969	2 504	6 200	18 633	18 716	18 215
Bosatt 4-6 år	97	103	123	221	950	10 698	14 607
Bosatt 7 år eller mer	947	956	998	1 056	1 182	2 032	3 591
Totalt	1 400	2 028	3 625	7 477	20 765	31 446	36 413

2.3.3 MOTIVASJON

Det er en variasjon i bakgrunnen til de som kommer for å jobbe i Norge. Den ene delen er unge med høy utdanning, mens den andre delen er de lavkvalifiserte arbeidsinnvandrere med økonomiske motiver (Friberg & Eldring, 2011). I følge Friberg og Eldring (2011) tilhører likevel flertallet av polakker som kommer til Norge den siste gruppen. Undersøkelsen *Polonia i Oslo 2010* viser at storparten av de polske arbeidsinnvandrere er menn over 35 år med familie (Friberg & Eldring, 2011). Som regel har de yrkesfaglig utdanning, begrensede engelsk- og norskkunnskaper og en stor del av dem jobber innen bygg- og anleggsbransjen, der man ikke er så avhengig av språkkunnskaper for å få jobb (Friberg & Eldring, 2011).

Friberg og Eldring (2011) viser til statistikker som viser at polske lønninger ligger på en-femtedel av norske lønninger i 2008 i flere bransjer. I følge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2008) kommer nesten tre-fjerdedeler av de polske arbeidstakerne til Norge med hensikt å få jobb og tjene penger.

2.3.4 SPRÅK

Undersøkelsen *Polonia i Oslo* fra 2010 viser at en stor andel av de polske arbeidsinnvandrere har svake språkferdigheter i norsk, delvis uavhengig av botid (Friberg & Eldring, 2011). De som hadde registeret og bosatt seg, og de som hadde med seg familie til Norge hadde bedre norskkunnskaper enn de som ikke var bosatt og hadde familie værende igjen i Polen (Friberg & Eldring, 2011). Tall fra 2008 viste at selv etter flere år i Norge, hadde under halvparten av de utenlandske arbeidstakerne fra Polen tatt og bestått norsktest (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2008). Resten hadde ikke tatt test, eller ikke bestått. I undersøkelsen *Polonia i Oslo* kom det frem at rundt en tredjedel av de polske arbeidsinnvandrere per 2010 har deltatt på en eller annen form for norskkurs (Friberg, 2011). Rundt 15 % av mennene som hadde gått på språkkurs gjorde det gjennom arbeidsgiver. En av grunnene til den lave andelen er at bygg- og anleggsbransjen har satset på andre løsninger for å håndtere språkbarrierer som bruk av rene polske arbeidslag eller tospråklige ledere (Friberg, 2011).

2.3.5 BAKGRUNN FOR BRUK AV UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

Det finnes flere grunner til at utenlandsk arbeidskraft brukes i bygg- og anleggsbransjen i Norge. En av hovedårsakene er behov i markedet for arbeidskraft som ikke kan dekkes på det lokale markedet, samt lavere kostnader og fleksibilitet (Massey et. al, 1998 i Friberg & Eldring, 2011). Dette gjenspeiles og i en undersøkelse gjort av Fafo i 2009 der det er funnet at norske bedrifter i bygg- og anleggsbransjen bruker østeuropeisk arbeidskraft hovedsakelig på grunn av mangel på norsk arbeidskraft (Andersen et al., 2009). Andre grunner oppgitt i undersøkelsen var blant annet å redusere lønnskostnader og for å øke fleksibilitet med hensyn til arbeidstid og svingninger i markedet. Mangel på arbeidskraft ble oppgitt som grunn av over 80 prosent av de spurte bedriftene i bygg- og anleggsbransjen.

I mange jobber i Norge er det krav om norskkunnskaper, men kravene er lavere for de ufaglærte (Aakervik, 2005). På grunn av vanskeligheter med å rekruttere nok norsktalende ansatte, kan det ikke stilles for høye krav til språkkunnskaper verken i norsk eller engelsk.

INNLEIE

Bruk av innleid arbeidskraft begrunnes gjerne med mangel på riktig kompetanse i markedet og sesongvariasjoner (Nergaard et al., 2011). Av praktiske grunner passer det å bruke innleid arbeidskraft for å dekke midlertidig mangel. Andersen et al. (2009) presenterer samme resultat av undersøkelsen deres, der over tre-fjerdedeler av bedriftene bruker innleid arbeidskraft for å dekke behov for midlertidig arbeidskraft. Andre viktige grunner er at det innebærer mindre risiko å leie inn og er mer fleksibelt med hensyn på arbeidstid enn å ansette direkte (Andersen et al., 2009).

3 TEORI

I dette kapittelet blir utvalgte teorier presentert for å gi kunnskap om sentrale temaer i oppgaven. Kapittelet er ment å gi et utgangspunkt for analysen senere i oppgaven. Teoriene er valgt ut for å kunne gi en forklaring på hvordan sikkerhet, kommunikasjon og kultur henger sammen i samhandling med utenlandsk arbeidskraft. Videre presenteres begreper og modeller knyttet til sikkerhet, kommunikasjon og kultur.

3.1 SIKKERHET PÅ ARBEIDSPLASSEN

Sikkerhet er et bredt begrep og det finnes flere ulike forståelser av det. Enkelt kan man si at sikkerhet handler om trygghet mot farer som kan true noe av verdi, som liv og helse, materielle verdier eller miljø (Kongsvik, 2013). Også i HMS² tar sikkerhetsdelen for seg beskyttelse av mennesker, materiell, bedrift og omgivelser (Helbostad, 2006). For sikkerhet på bygge- og anleggsplasser passer definisjonen om beskyttelse av arbeidstakere og andre personer som ferdes i området godt.

Risiko for uønskede hendelser, som er en kombinasjon av sannsynlighet, konsekvenser og i blant også alvorlighetsgrad av hendelser med negativt utfall (Rausand, 2011), kan gi en antydning på sikkerhetsnivået. Antall uønskede hendelser som ulykker³ eller nestenulykker⁴, er en klart definerbar indikator⁵ på sikkerhet.

Kongsvik (2013) beskriver to måter å se på sikkerhet på. Den ene er i form av fravær av risiko, den andre i form av nærvær av bestemte organisatoriske aspekter. For å sikre fravær av risiko, kan arbeidsmiljøet utformes slik at uønskede hendelser hindres i oppstå og ved å etablere barrierer i tilfelle de oppstår. Sikkerhet kan også påvirkes fra et organisatorisk nivå. Sett fra dette perspektivet vil sikkerhet dannes når mennesker samhandler med og påvirkes av omgivelsene (Kongsvik, 2013).

² HMS står for helse, miljø og sikkerhet, og handler om blant annet arbeidsmiljø, helseskader, psykisk og sosialt velvære og ytre miljø (Karlsen, 2001)

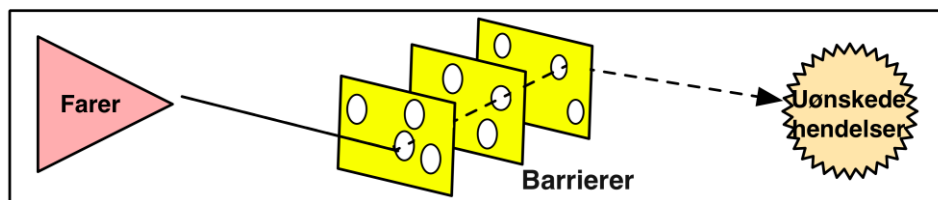
³ Ulykke er en hendelse som resulterer i skader på mennesker, miljø eller andre midler (Rausand, 2011). En Ulykke oppstår gjerne ved at en fare ikke lenger er kontrollert. Utfallet av ulykker for arbeidstakere kan resultere i mindre skader, større skader eller dødsfall.

⁴ Nestenulykke er en hendelse som kunne resultert i en ulykke. Under nesten ulykker kan man også sette andre farlige hendelser som kunne ha ledet til skader eller tap (Hughes & Ferrett, 2005).

⁵ Sikkerhetsindikatorer defineres av Kongsvik (2013, s.27) "*som observerbare mål som er ment å gi informasjon om sikkerheten og sikkerhetsnivået til en virksomhet*". Eksempler på indikatorer som kan brukes er antall personskader, rapporterte nestenulykker, gjennomføring av sikkerhetskurs blant ansatte og risikoforståelse blant ansatte.

3.1.1 REASONS "SVEITSEROST-MODELL"

Reasons teori er for organisasjonsulykker, altså komplekse ulykker med stort skadepotensiale, men kan også brukes på arbeidsulykker. "Sveitserost-modellen", illustrert i Figur 5, viser hvordan en risiko kan forhindres med flere lag av "oste-skiver" som er barrierer, også kalt "forsvar i dybden". Svakheter og hull i disse skivene kan resultere i uønskede hendelser og tap. Disse hullene kan endres, enten ved at de blir borte, forminskes eller ekspanderer (Reason, 1997). Hullene kan være problemer rundt de tidligere nevnte aspektene; kommunikasjon, språk og kultur. Nye hull kan også oppstå gjennom for eksempel direkte feil i den skarpe enden, som forglemmelser eller at man tar snarveier og ikke følger rutiner og regler, eller gjennom skjulte feil som svakheter i utformingen som etter en tid kommer frem (Kongsvik, 2013).



Figur 5: Reasons "Sveitserost-modell" etter Reason (1997)

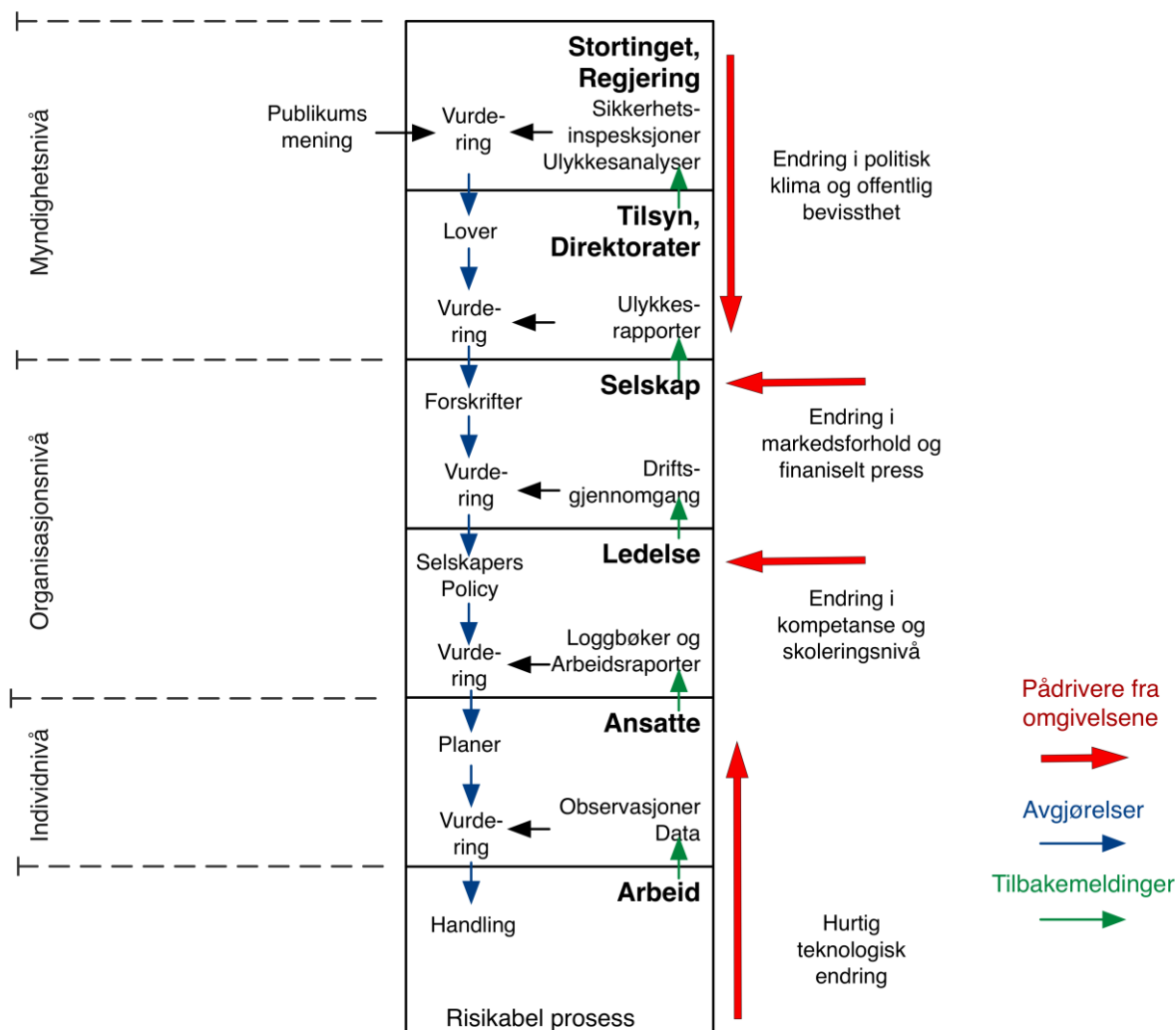
De fleste uønskede hendelser har sammensatte grunner til at de skjer. Flere feil eller mangler må som regel være tilstede, gjerne i flere lag for at en ulykke på jobb skal kunne skje. Det er viktig å se at disse aspektene ikke kun er knyttet til enkeltindivider i den skarpe enden, men at flere nivåer er med på å påvirke sikkerheten. De ansatte i den skarpe enden er de siste som forsvarer et system, men de er ikke ansvarlige for hele sikkerheten. Sikkerheten ligger i hele rekken, som kan sees i sammenheng med Rasmussens modell for risikostyring som viser hvordan de ulike nivåene virker inn. Modellen presenteres i neste avsnitt.

3.1.2 RASMUSSENS SOSIOTEKNISKE SYSTEM FOR RISIKOSTYRING

Ansvar for sikkerhet ligger langs hele linjen, fra ledelsen øverst og ned til enkeltindividet som har ansvar for sin egen og andres sikkerhet til daglig. Rasmussens modell for håndtering av risikoer inkluderer flere nivåer og kan sees på som en stige. Modellen, som vist i Figur 6, har et "top-down" perspektiv, som illustrerer hvordan beslutninger fra toppen og ned påvirker sikkerheten i den skarpe enden (Rasmussen, 1997). Modellen viser også at faktorer fra omgivelsene påvirker bygg- og anleggsbransjen.

På toppen av modellen er samfunnet, som gjennom Stortinget og regjeringen ønsker å kontrollere sikkerheten gjennom lovgivning som arbeidsmiljøloven og byggherreforskriften. Dette skal være med å sørge for en sikker arbeidsdag for arbeidstakerne. Disse lovene implementeres gjennom de to neste nivåene på stigen; tilsyn og direktorater, og bedrifter. Stortinget og regjeringen, samt tilsyn og direktorater, kan sees på som et myndighetsnivå. På

organisasjonsnivået implementeres bedriftens egne strategier og planer i tillegg til myndighetens krav. Nivået inkluderer byggherrer, entreprenører, underentreprenører og bemanningsbyråer. På individnivå blir planer og lover satt i verk i den skarpe enden ved arbeidstakerne, gjennom deres handlinger og tolkninger av reglene som påvirkning.

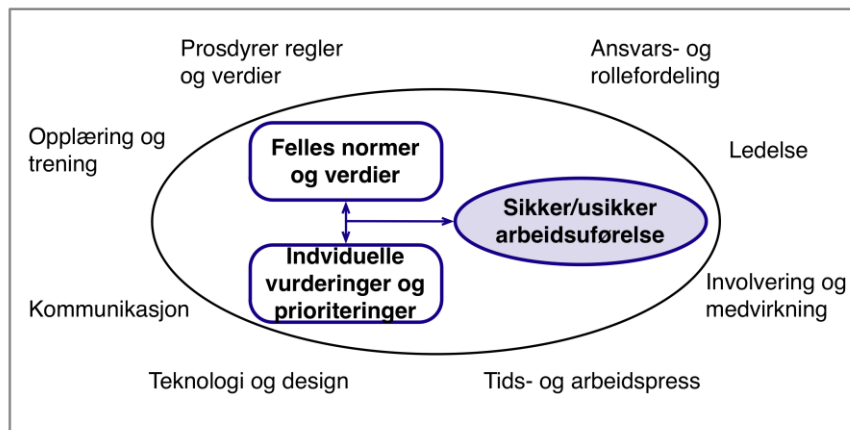


Figur 6: Det sosiotekniske system med kommunikasjonsaspekt etter Rasmussen (1997)

For at risiko skal kunne styres, er det sentralt at det er en ”kommunikasjonssløyfe” der både avgjørelser og tilbakemeldinger blir kommunisert mellom ledd, som illustrert med blå og grønne piler. I tillegg må kontinuerlige endringer i påvirkende faktorer fra omgivelsene, som tas hensyn til, da de også kan påvirke risikostyring.

3.1.3 ORGANISATORISKE ASPEKTER SOM PÅVIRKER SIKKERHET

Fra et organisatorisk perspektiv er det flere faktorer som kan påvirke sikkerhet som illustrert i Figur 7, og mange av faktorene kan knyttes opp mot kommunikasjon, språk og kultur. Blant annet er det opplæring og trening, kommunikasjon, prosedyrer, regler og systemer og ledelse (Kongsvik, 2013). Faktorene kan påvirke hverandre, og sammen lede til en uønsket hendelse.



Figur 7: Organisatoriske forhold og arbeidsutførelse (Kongsvik, 2013, s. 19)

Også Reason (1997) peker ut lignende faktorer. På organisasjonsnivå er det blant annet planlegging og kommunikasjon fra ledelsen (Reason, 1997). Det handler om hvordan tilrettelegging skjer, for eksempel i form av hvilke kurs og opplæring som tilbys. Videre påvirkes sikkerheten på arbeidsplassen av hvordan opplæring og kursing blir utført, hvordan forholdene mellom ledere og arbeidstakere er, macho kultur og kommunikasjon (Reason, 1997). Faktorene på arbeidsplassen kan og kombineres med personlige faktorer som beskrives som "usikker oppførsel". Disse blir utført på den skarpe enden, og kommer av menneskers naturlige tendenser til å gjøre feil og overtredelser (Reason, 1997).

Mange faktorer kan lede til uønskede hendelser på en arbeidsplass. Kjellén (2000) deler opp faktorene i tekniske, organisatoriske og individuelle. Flere faktorer kan sammen være medvirkende årsaker til ulykker. Flere av faktorene kan direkte eller indirekte knyttes til utfordringer ved kommunikasjon, språk og kultur. Faktorer listes opp i Tabell 2.

Tabell 2: Sjekkliste for ulykkespåvirkende faktorer (Kjellén, 2000 i Albrechtsen & Hovden, 2013, s. 20)

Tekniske	Organisatoriske	Individuelle
1. Arbeidsplassen utforming	1. Beslutninger om lokaler, innkjøp av teknisk utstyr	1. Arbeidsledelse
2. Utforming av teknisk utstyr	2. Veldikeholsrutiner	2. Uformell informasjonsflyt
3. Fysisk risiko, energi	3. Kvalitetskontroll	3. Normer på arbeidsplassen
4. Verneutstyr	4. Organisering styring/bemanning	4. Holdninger og verdier
5. Arbeidsintensitet	5. Aktivitetsplanlegging	5. Kunnskap og erfaring
6. Arbeidsmetode	6. Utdanning/opplæring	6. Spesielle omstendigheter
7. Arbeidsmateriale	7. Lønssystem, opprykk, sanksjoner	
	8. Arbeidstid/skiftordninger	
	9. Instruksjoner/forskrifter	
	10. Rutiner i vernearbeidet	
	11. Førstehjelpsorganisering	

3.1.4 PERSONLIGE FAKTORER

Personlige kan påvirke usikker atferd, gjennom å virke inn på holdninger, motivasjon og persepsjon. Noen av faktorene er vanskelige å endre da de har med den enkeltes personlighet å gjøre, andre egenskaper kan endres eller påvirkes gjennom ulike tiltak.

Holdning

Holdning kan sies å være tendensen til å oppføre seg på en gitt måte i bestemte situasjoner. Holdninger kommer fra livssyn og overbevisninger samt følelser, og er varige reaksjoner mot personer, steder eller gjenstander (Friend & Kohn, 2010). Dette kan knyttes opp mot kultur. Denne faktoren kan påvirkes av sikkerhetskulturen i organisasjonen, ledelsens engasjement, erfaring og påvirkning fra andre i arbeidsgruppen (Hughes & Ferrett, 2005). Gjennom opplæring, trening og regler kan oppførsel endres.

Motivasjon

Motivasjon er drivkraften bak folks handlinger eller måten de ønsker å handle på. Faktorer som annerkjennelse, fremmelsesmuligheter, ansettelsestrygghet og arbeidstilfredshet påvirker motivasjon (Hughes & Ferrett, 2005). Den kan også komme fra en indre drivkraft, en impuls eller et behov (Friend & Kohn, 2010).

Persepsjon

Persepsjon er en subjektiv bedømmelse om risiko (Rausand, 2011), altså måten man oppfatter situasjoner på. Noen mennesker blir dermed mer utsatt for risikoer enn andre. Faktorer som påvirker oppfatningsevnen er alder, erfaring, helse, hørsel, intelligens, språk, ferdigheter og kvalifikasjoner (Hughes & Ferrett, 2005). Risikopersepsjon varierer ikke bare mellom personer, men også i følge Aven og Renn (2010) betydelig mellom ulike samfunns- og kulturelle grupper. Det er viktig å være bevisst på at ulike personer kan vurdere risiko forskjellig og også velge å ignorere relevante faktorer på bakgrunn av deres egne erfaringer, vurderinger og holdninger (Barnard, 1998).

Personlighet

Personlighet kan defineres å være karaktertrekk hos et individ, og måten disse egenskapene virker sammen på for å enten hjelpe eller hindre tilpasning til andre personer og situasjoner (Dessler, 2012). Det er flere ting som påvirker atferd. Både verdier, personlighet, selvbilde, ferdigheter og behov bestemmer reaksjoner og handlinger (Dessler, 2012). Noen mennesker er og mer utsatt for ulykker på grunn av personlige egenskaper og atferd. For eksempel er det mer sannsynlig at personer som er impulsive, spenningssøkende, ekstremt ekstroverte og lite avhengige blir utsatt for ulykker (Dessler, 2012). Spesielt kan dette komme godt frem i bestemte yrker, der det er mulighet for å gi uttrykk for disse egenskapene.

3.1.5 MENNESKELIG SVIKT

Menneskelig svikt kan defineres som *svikt i utførelse av planlagte handlinger for å oppnå ønskede mål, uten innblanding av uforutsette hendelser* (Reason, 1990 i Reason, 1997, s. 71).

Feilene som kan oppstå kan deles opp i de som er gjort med hensikt og de uten hensikt. Overtredelser kan deles opp i rutinebaserte, optimerende eller nødvendige (Reason, 1997). I alle tilfellene vil avgjørelsen om ikke å følge reglene avhenge av både organisatoriske og individuelle faktorer. Rutinebaserte og optimerende overtredelser er knyttet til oppnåelse av personlige mål, mens nødvendige overtredelser er knyttet til situasjoner på jobb (Reason, 1997). De kan og sees i sammenheng med kommunikasjon, språk og kultur.

Rutinebaserte overtredelser handler ofte om å ta snarveier. Også vanskeliggjørende prosedyrer er med på å få frem slike overtredelser. Slik atferds kan også bli en vane, særlig når det er mangler på sanksjoner ved brudd eller belønning ved etterlevelse (Reason, 1997). Kulturelle forhold kan også påvirke, ved at noen overtredelser aksepteres mer i noen kulturer enn andre.

Optimerende overtredelser handler om overtredelser for moro skyld når man har en oppgave å utføre. Det kan for eksempel være gleden noen får ved å kjøre fort (Reason, 1997). Slike overtredelser kan også bli til vaner.

Nødvendige overtredelser skjer gjerne i sammenheng med arbeidsoppgaver som må utføres, og ikke kan utføres uten overtredelse (Reason, 1997). Slike overtredelser må sees i sammenheng med organisatoriske faktorer og på ledelsesnivå som har ansvar for tilretteleggelse. På bakgrunn av blant annet dårlig tilretteleggelse kan slike overtredelser bli rutiner heller enn unntak.

3.2 KOMMUNIKASJON

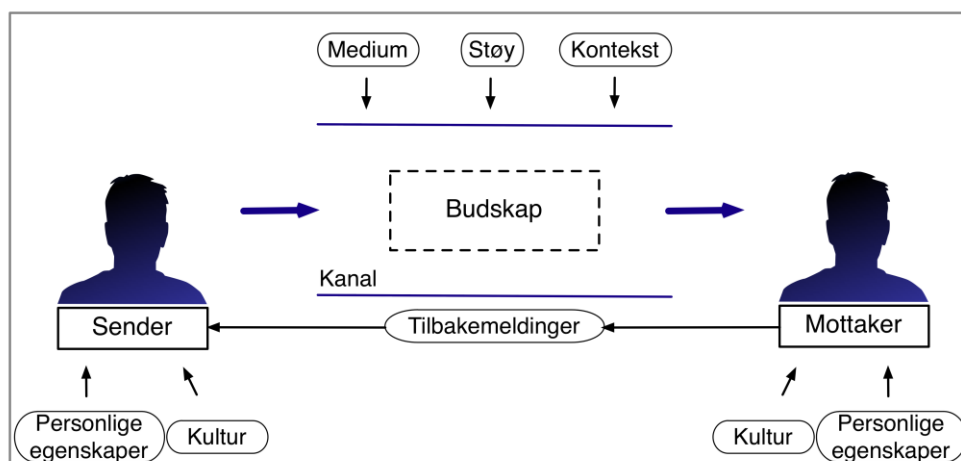
Kommunikasjon er grunnleggende for effektivitet og sikkerhet på en arbeidsplass i følge Flin et al. (2008). Gjennom kommunikasjon kan informasjon formidles, noe som er viktig for de ansattes motivasjon og økt sikkerhet (Aakervik, 2005). Aakervik (2005) skriver at det på de fleste arbeidsplasser hjelper lite å være en dyktig fagarbeider, dersom man ikke kan samarbeide med kollegaer, noe som viser at kommunikasjon og integrasjon er sentralt i de aller fleste jobber.

Videre vil kommunikasjonsprosessen og de ulike elementene som kan knyttes til kommunikasjon presenteres. Det vi vil også bli sett på barrierer som kan være i veien for en effektiv kommunikasjon.

3.2.1 KOMMUNIKASJONSPROSESSEN

Kommunikasjon er en prosess som grunnleggende bygger på tre elementer; sender, budskap og mottaker (Fivelsdal & Bakka, 1998). Gjennom denne prosessen blir informasjon, tilbakemeldinger, idéer og følelser utvekslet (Flin et al., 2008).

Hvordan budskapet når frem til mottaker og om det når frem påvirkes av flere ting som illustrert i Figur 8.



Figur 8: Forenklet kommunikasjonsprosess

Budskapet blir sendt gjennom en kanal og påvirkes av medium, støy, tilbakemeldinger og kontekst (Fischer & Sortland, 2001). Medium er midlet som brukes for å overføre budskapet. Støy er alt som forstyrrer kommunikasjonen slik at budskapet oppfattes feil eller ikke når frem til mottaker, som også kan sees på som barrierer. Dette kan blant annet være egenskaper ved sender og mottaker, noe som påvirker hvordan informasjon blir kodet og dekodet. Disse egenskapene kan for eksempel påvirkes av kulturell bakgrunn og personlige egenskaper. Tilbakemeldinger kan påvirke avsenderen og kan brukes for å vurdere om budskap er blitt mottatt. Konteksten, altså situasjonen kommunikasjonen skjer i, påvirker også kommunikasjonen.

En slik kommunikasjonsmodell er veldig forenklet, men illustrerer likevel godt at det er mye som påvirker en kommunikasjonsprosess. Flere av elementene er lite synlige og kan lett bli oversett.

Ofte deles kommunikasjon i enveis ellers toveis. Det er fordeler og ulemper med begge. Enveis kommunikasjon kan både være skriftlig, verbal eller grafisk (Flin et al., 2008). Fordelene med enveiskommunikasjon er at den er rask og ofte ganske nøyaktig, ulempene er flere. Slik kommunikasjon krever planlegging og ansvaret ligger hos avsender, det er ingen tilbakemeldinger på informasjonen, og det kan være vanskelig å få mottakers oppmerksomhet (Flin et al., 2008). I toveiskommunikasjon har mottaker mulighet til å svare og påvirke kommunikasjonen underveis. Avsender får mulighet til å sjekke om informasjonen er mottatt

og forstått av mottaker, og feil kan rettes opp i slik at kommunikasjonen blir mer presis. Toveiskommunikasjon tar gjerne lengere tid.

Kommunikasjon kan videre deles inn i flere typer. For alle er det avgjørende at budskapet blir forstått riktig. Hughes og Ferrett (2005) deler kommunikasjonen inn i verbal, skriftlig og grafisk. I tillegg beskriver Flin et al. (2008) ikke-verbal kommunikasjon.

- **Verbal kommunikasjon** bør brukes for enkel informasjon. Problemer som kan oppstå rundt verbal kommunikasjon er dialekter, bruk av teknisk språk og forkortelser, støy og uklare beskjeder.
- **Skriftlig kommunikasjon** er mer formell og kan spores tilbake. Problemer som kan oppstå rundt skriftlig kommunikasjon er at det kan være skrevet på en måte som gjør det vanskelig å forstå både innholdsmessig og skriftmessig, eller at det ikke er tid til å lese informasjonen.
- **Grafisk kommunikasjon** skjer ved bruk av tegninger, bilder eller filmer. Problemer rundt grafisk kommunikasjon er at informasjon lett kan ignoreres og blir raskt utdatert.
- **Ikke-verbal kommunikasjon** er kommunikasjon uten å bruke språk eller grafikk. Denne kommunikasjonen inkluderer tegn, gester og tonefall. Problemer rundt slik kommunikasjon er at den kan være tvetydig og lett kan mistolkes. Kulturelle aspekter kan virke inn, som beskrives i Halls teori om høy- og lavkontekstkulturer som presenteres i neste delkapittel.

3.2.2 HINDRINGER FOR KOMMUNIKASJON

Feil i overføring av informasjon kan oppstå. Det kan for eksempel forekomme om noen mislykkes i å sende informasjon, eller at feil informasjon blir sendt (Flin et al., 2008). Også faktorer som støy kan hindre informasjonen i å komme frem riktig. Slike feil kan påvirke sikkerhet ved at for eksempel beslutningstaking blir forsinket eller gjort på feil grunnlag, eller at nødvendig informasjon for å unngå en risiko ikke blir delt.

Flere faktorer kan hindre kommunikasjonen, både interne og eksterne. Evnen til å kommunisere påvirkes av mange forhold, både ved en selv, ved situasjonen og ved mottakeren (Einarsen & Skogstad, 2011). I Tabell 3 listes barrierer i kommunikasjon etter Flin et al. (2008) opp, der både kultur og språk er blant faktorene. Også Ulven et al. (1999) skriver at kulturelle filtre kan være med å vanskeliggjøre kommunikasjonen. For eksempel kan dette være oppdragelse, egen kultur, andre kulturer, antagelser og oppfattelse.

Tabell 3: Barrierer i kommunikasjon (Flin et al., 2008, s. 78)

Interne faktorer	Eksterne faktorer
Språkforskjeller	Støy
Kultur	Forstyrrelser og distraksjon
Motivasjon	Separering i sted, tid
Forventinger	Mangel på visuelle signaler
Tidligere erfaringer	
Fordommer	
Status	
Følelser og humør	
Hørselsproblemer	
Stemmenivå	

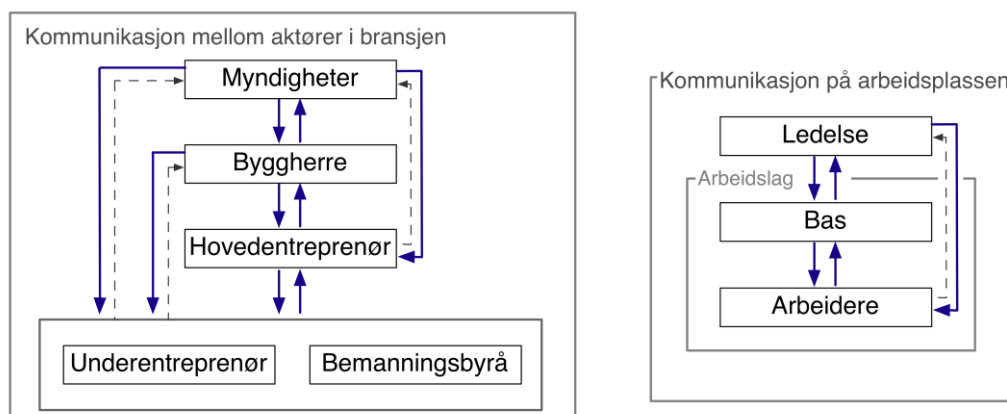
SPRÅK

Språk er et medium og en sentral del av kommunikasjon mellom arbeidstakere. Språk består av tegn og symboler og kan være muntlig, skriftlig eller i form av tegnspråk, gester eller tonefall (Flin et al., 2008).

Å snakke forskjellige språk er ofte den største barrieren når mennesker fra ulike kulturer skal kommunisere (Ulven et al., 1999). For å kunne kommunisere godt er det nødvendig å kunne snakke samme språk. I tillegg kan dialekter være utfordrende. I Norge finnes det mange ulike dialekter som kan være vanskelige å forstå. For utenlandske i Norge kan i tillegg de norske skriftspråkene skape vanskeligheter, da det er to av dem (Ulven et al., 1999).

3.2.3 KOMMUNIKASJON I BYGG- OG ANLEGGSTRANSJEN

Kommunikasjon i bygg- og anleggsbransjen artet seg på mange måter og mellom ulike sendere og mottakere. Figur 9 viser forenklet hvordan kommunikasjon mellom de ulike aktørene i bransjen og kommunikasjon på arbeidsplassen i teorien foregår.



Figur 9: Kommunikasjonsprosessen i bygg- og anleggsbransjen

De blå pilene illustrerer direkte kommunikasjon. I tillegg, som illustrert med stiplede linjer, vil det foregå noe kommunikasjon mellom andre aktører, men i mindre omfang. Det vil også foregå kommunikasjon innad på de ulike nivåene.

I følge Hughes og Ferrett (2005) kan mange sikkerhetsutfordringer oppstå grunnet dårlig kommunikasjon. Kommunikasjonsproblemene kan være mellom nivåer, som mellom en leder og en fagarbeider, eller innad i et nivå mellom to fagarbeidere. For at kommunikasjon skal være effektiv bør den i følge Aven (1998) være åpen og rettet flere veier, informasjon bør deles mellom nivåene i organisasjonen, og det må være et samarbeid mellom ledelsen, sikkerhetsansvarlige i organisasjonen og fagforeninger.

For at et budskap skal kunne overføres vellykket, må det sendes ut slik at mottaker forstår det. De ulike faktorene som påvirker kommunikasjonen, som blant annet kultur, personlige egenskaper og kanal må tas i betraktning også i kommunikasjonen mellom nivåer i organisasjonen.

3.3 KULTUR

Kultur er et vidt begrep. Det kan sies å være måten ting blir gjort på av en gruppe personer. Av Taylor defineres kultur som *"den komplekse helhet som består av kunnskaper, trosformer, kunst, moral, jus og skikker, foruten alle de øvrige ferdigheter og vaner et menneske har tilegnet seg som medlem av et samfunn"* (Roddvik, 2010, s. 10).

Kultur kan brukes om et samfunn med spesielle særtrekk som skikker og tradisjoner (Ulven et al., 1999). Dette vil videre omtales som nasjonalkultur.

Videre presenteres to teorier om nasjonalkultur, og organisasjonskultur presenteres kort. Utvalgte faktorer fra teoriene vil i kommende kapitler bli brukt for å forklare kulturelle forskjeller mellom Norge og Polen som kan være med å påvirke sikkerhet på arbeidsplassen.

3.3.1 NASJONALKULTUR

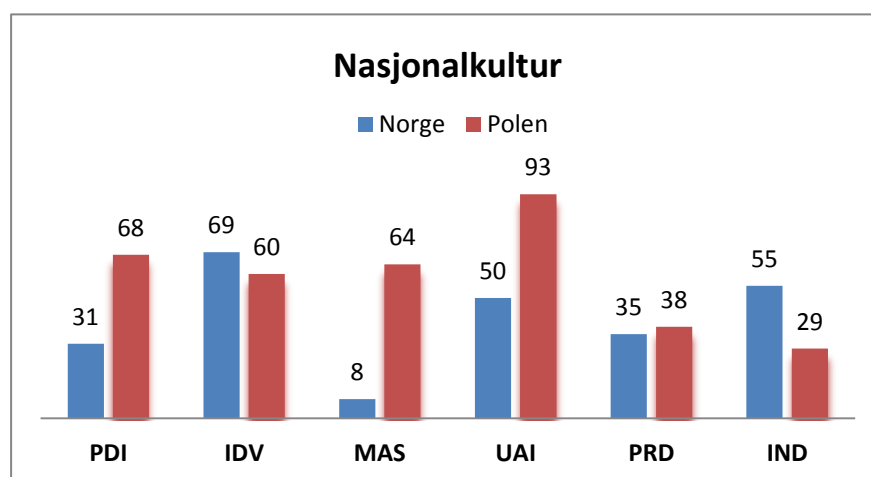
Det finnes gjerne noen særtrekk som skiller en nasjonalkultur fra en annen (Ulven et al., 1999). Det betyr ikke at alle mennesker i et bestemt samfunn er like, men at man kan finne trekk som for eksempel kan knyttes opp mot land, som det er vanlig å leve etter. I følge Samovar et al. (2013) består en kultur av mange komponenter, der særlig fem komponenter skiller en kultur fra en annen. Disse er religion, historie, verdier, sosiale organisasjoner og språk. Disse komponentene er med på å påvirke oppfatningsevnen, holdninger, normer og verdier hos personer fra den enkelte kulturen, som gjennom sin oppvekst har erfart, lært og dermed blitt påvirket av disse elementene. Flere av komponentene, og særlig verdier, sosiale organisasjoner og språk kan knyttes direkte opp mot kommunikasjon.

HOFSTEDES KULTURELLE DIMENSJONER

I følge organisasjonspsykologen Geert Hofstede, finnes det kulturelle dimensjoner som påvirker verdiene på en arbeidsplass. Disse verdiene kommer fra nasjonalkultur som han definerer som "*kollektiv programmering av sinnet som skiller medlemmene av en gruppe eller kategori mennesker fra en annen*" (Hofstede, 2001 in Starren et al., 2012). En modell kalt 6D-modellen, kategoriserer nasjonaliteter etter seks dimensjoner (The Hofstede Centre, 2014). Nasjonalitetene kan sammenlignes etter følgende karaktertrekk:

- **Maktavstand** (power distance - PDI) uttrykker graden av forventninger og aksept av ujevnt fordelt makt av et mindre innflytelsesrikt medlem av et samfunn.
- **Individualisme kontra kollektivism** (individualism vs. collectivism – IDV) handler om i hvilken grad samfunnet foretrekker løse bånd mellom hverandre (jeg-samfunn) eller tette bånd, der felleskap er viktig (vi-samfunn).
- **Maskulinitet kontra femininitet** (masculinity vs. femininity – MAS) refererer til roller mellom kjønn. Et maskulint samfunn har fokus på oppnåelse, selvsikkerhet og materiell belønning for suksess, mens et feminint samfunn baserer seg på verdier som samarbeid, beskjedenhet og omsorg.
- **Unngåelse av usikkerhet** (uncertainty avoidance – UAI) er relatert til hvor stor toleransen i samfunnet er for usikkerhet og tvetydighet.
- **Pragmatisk kontra normativ** (pragmatic vs. normative – PRA) handler om i hvilken grad man ønsker en forklaring på ting rundt oss som ikke enkelt kan forklares
- **Nytelse kontra tilbakeholdenhet** (indulgence vs. restraint – IND) viser i hvor stor grad et samfunn tillater å nyte livet eller regulerer det ved hjelp av strenge sosiale normer.

Det er blitt gitt verdier for de aller fleste land innen hver av de seks kategoriene. På den måten er det mulig å sammenligne flere land. I Figur 10 blir det gitt en sammenligning av de kulturelle aspektene i Norge og Polen. En kort gjennomgang av aspektene med størst forskjeller blir videre gitt, henholdsvis maktavstand, maskulinitet kontra femininitet og unngåelse av usikkerhet.



Figur 10: Sammenligning av nasjonalkultur (The Hofstede Centre, 2014)

Fra Figur 10 kan man se at Norge skårer lavt (31) på maktavstand (PDI). Dette indikerer trekk som selvstendighet, like rettigheter og en flat maktstruktur. I jobbsammenheng jobber man i team, og ledere tar høyde for sine ansattes meninger. Forhold mellom ledere og ansatte er uformelle og man er dus. Kommunikasjonen er direkte, alle oppfordres til å delta og det er ønskelig å oppnå konsensus (The Hofstede Centre, 2014). Polen skårer en del høyere (68), noe som viser at samfunnet er mer hierarkisk bygd opp. Også i arbeidslivet er det vanlig med hierarki. Det er forventet at beskjeder kommer fra toppen (The Hofstede Centre, 2014).

Norge skårer lavt (8) på maskulinitet (MAS) og er dermed et feminint samfunn i følge denne teorien. Dette betyr i følge Hofstede at myke verdier som sympati for andre og å være på samme nivå som andre samt å oppnå konsensus er viktig. Janteloven slår også inn, da det å være bedre enn andre ikke blir belønnet. Det er også viktig med fritid og fleksibilitet (The Hofstede Centre, 2014). Her er det i følge Hofstedes teori store forskjeller mellom Norge og Polen som skårer 64. Dette gjør Polen til et maskulint samfunn, som drives av verdier som konkurranse, prestasjonsevne og suksessoppnåelse. Ledere skal for eksempel være bestemte og selvsikre (The Hofstede Centre, 2014).

Også på aspektet som handler om usikkerhet (UAI) viser grafen en stor forskjell mellom Polen og Norge. Også her skårer Norge lavere enn Polen. Norges resultat (50) sier i følge The Hofstede Centre (2014) ingenting om samfunnets preferanser når det kommer til hvordan man skal forholde seg til usikkerhet og tvetydighet i forhold til fremtid og valg. Polen derimot, skårer veldig høyt (93). I en slik kultur er det derfor behov for regler, selv om de nødvendigvis ikke er hensiktsmessige, folk ønsker å jobbe hardt og presisjon og punktlighet er viktig.

Modellen har fått mye kritikk for sin statiske fremstilling. For eksempel skriver Gerhart og Fang (2005) at deres undersøkelser viser at kun mellom 2 og 4 prosent av variansen kan forklares av nasjonalitet. Dette viser at forskjeller mellom individer er større innad i et land enn det er mellom land (Gerhart & Fang, 2005). Også andre har funnet studier med andre resultater enn Hofstede. Guldenmund et al. (2012) har tatt for seg fire studier som ikke er konsistente med Hofstedes teori. Likevel er det interessant å ha med Hofstedes synspunkter da de kan gi mer innsikt i kulturelle aspekter og flere av aspektene støttes opp av de empiriske funnene i oppgaven.

EDWARD T. HALLS KULTURINDELING

Sosialantropologen Edward T. Hall har gitt ut flere bøker om kultur. En av teoriene hans handler om mønstre og forskjeller i kulturer og hvordan dette kan påvirke kommunikasjon.

Teorien deles inn i *høykontekst* og *lavkontekst*, der kontekst spiller en viktig rolle i kommunikasjonen. I kulturer med høykontekst er flere elementer viktige når det kommuniseres. Dette kan være elementer som sosial status, språk, alder, kjønnsrolle og stemning (Ulven et al., 1999) som hjelper folk å forstå. Uten innsikt i disse elementene vil

man ikke få med seg sammenhengen, da det ligger mer mellom linjene enn det som tydelig kan observeres eller høres. Problemer i kommunikasjonen kan oppstå når kjennskap til de kulturelle aspektene mangler, slik at uskrevne regler ikke blir forstått. I kulturer med lavkontekst derimot, legges hovedsakelig verbale utsagn til grunn for å danne seg meninger om hva som blir sagt uten noen særlig påvirkning av andre elementer (Ulven et al., 1999). Land i Skandinavia, Sveits og Tyskland ligger høyt oppe på lavkontekst, mens de fleste andre land, deriblant Polen vipper i større eller mindre grad mot høykontekst. Dette gjør at det kan bli forskjeller i kommunikasjon mellom ulike nasjonaliteter, særlig hvis man ikke er kjent med hverandres måte å kommunisere på eller ikke kjenner til elementene som også er med på å påvirke oppfattelsen av budskapet.

3.3.2 ORGANISASJONSKULTUR

I en organisasjon kan kultur sies å være hva personer gjør og sier, og hvorfor de gjør og sier det. Det finnes noen grunnleggende antakelser som en gruppe operer med og lærer bort videre til nye medlemmer (Schein, 1985 i Einarsen & Skogstad, 2011). Organisasjonskultur utvikler seg over tid og består av aspekter som tradisjoner, tro, verdier og måter ting blir gjort på (Friend & Kohn, 2010). Kulturen inkludert kultur for sikkerhet vil variere mellom organisasjoner.

Nye medlemmer som skal bli en del av en organisasjonskultur tilpasser seg gjerne etter tre stadier i følge Fischer og Sortland (2001). Disse tre er:

- *Føyelighet* - som handler om å akseptere påvirkning fra andre i organisasjonen, enten for bli akseptert eller for å unngå straff.
- *Identifisering* - atferd, verdier og normer fra de andre i organisasjonen blir adoptert av nykommeren.
- *Internalisering* - det nye medlemmets verdier og oppfatninger er i overenstemmelse med kulturen i organisasjonen. Da har individet blitt en del av denne kulturen.

Ved at medlemmer i en organisasjon blir integrert i organisasjonskulturen kan individene påvirkes og organisasjonens mål og ønsket sikkerhetsnivå kan oppnås.

3.3.3 KOMMUNIKASJON OG KULTUR

Kommunikasjon og kultur henger sammen, særlig innen tverrkulturell forskning der man legger til grunn at mennesker fra ulike kulturer eller annen etnisk bakgrunn har ulike tankemønstre (Hofstede, 1991 i Sætre, 2009).

Kultur er viktig for ikke-verbal kommunikasjon. Ulike nasjoner bruker gester ulikt. I en kultur kan en gest ha en positiv betydning, mens et annet sted kan samme gest være støtende. For eksempel er tommel opp i de fleste steder i Vest-Europa et tegn på godkjennelse eller betyr "lykke til", mens i Midtøsten er dette en uanstendig gest (Flin et al., 2008).

Mennesker i samme kultur danner ofte mønstre i kommunikasjonen mellom hverandre, som kan være forskjellig fra mønstre i kommunikasjonen andre kulturer (Richmond & McCroskey, 2009). En grunn til dette er at de ofte kommuniserer, snakker samme språk og også uttrykker seg ikke-verbalt. Likevel vil det være forskjeller mellom kommunikasjon mellom ulike mennesker innad en kultur, da individuelle egenskaper også spiller en stor rolle (Richmond & McCroskey, 2009)

Også tonefall kan knyttes opp mot språk sammen med kultur. I noen land er det mer vanlig å snakke høylytt og heve stemmevolumet uten at det nødvendigvis er noen konflikt, mens for nordmenn kan det virke som en krangel. Tonefall er viktig for å få frem den underliggende meningen (Ulven et al., 1999), men da er det også essensielt at dette blir forstått riktig. Kunnskap om språk og kultur er viktig for å forstå også aspekter som tonefall i kommunikasjon.

3.4 HÅNDTERING AV SIKKERHETSUTFORDRINGER

Gjennom tiltak kan sikkerhetsutfordringer håndteres. Videre presenteres relevante tiltak for sikkerhet på arbeidsplassen.

3.4.1 BARRIERER

For å håndtere risiko og forhindre uønskede hendelser kan barrierer brukes. I forhold til Reasons "sveitserost"-modell kan barrierene deles inn i de som forebygger uønskede hendelser og de som reduserer konsekvensene av uønskede hendelser (Kongsvik, 2013).

I forbindelse med utenlandsk arbeidskraft og sikkerhetsutfordringer knyttet til kommunikasjon, språk og kultur, er det mest relevant å se på hva som kan forebygges uønskede hendelser knyttet til disse aspektene. Dermed er kun forsvarsbarrierer relevant å se på, altså de som hindrer uønskede hendelser fra å skje.

3.4.2 SIKKERHETSTILTAK

For å bedre sikkerheten kan ulike tiltak utføres. Først og fremst er det viktig å kartlegge hva som ligger bak utfordringene for at de skal kunne reduseres ved at riktig tiltak implementeres.

Tiltakene kan være fysiske, organisatoriske eller personrettede. I forbindelse med kommunikasjon, språk og kultur, vil hovedsakelig organisatoriske og personrettede tiltak være av størst relevans. Fysiske tiltak vil likevel bli presentert, da de kan ha elementer som påvirker sikkerheten på arbeidsplassen også i tilknytning til kommunikasjon, språk og kultur. Albrechtsen og Hovden (2013) har listet opp sikkerhetstiltak, disse presenteres i Tabell 4.

Tabell 4: Sikkerhetstiltak delt inn i typer etter (Albrechtsen & Hovden, 2013, s. 30)

Fysiske	Organisatoriske	Personrettede
1. Energimengde og type	1. Tilrettelegging av arbeidsoppgaver	1. Opplæring og trening
2. Maskiner og utstyr	2. Bemanning, skiftordninger	2. Informasjon, motivasjon, holdningspåvirkning
3. Arbeidsprosesser	3. Vernerunder	3. Påtale, advarsel, sanksjoner og belønning
4. Utforming av arbeidsplasser	4. Ledelsesfunksjoner, ansvar og koordinering	4. Utvelgelse, plassering, omplassering
5. Verneanordninger, fysiske barrierer, verneutstyr	5. Relasjoner, samarbeid og konflikthåndtering	
6. Orden og renhold	6. Beredskap og skadebehandling	
7. Vedlikehold		
8. Ergonomi, fysisk/kjemisk arbeidsmiljø		

OPPLÆRING OG TRENING

Det finnes flere måter å redusere utrygge handlinger på. En måte er gjennom opplæring og trening. Særlig for nye ansatte reduserer opplæring utrygge handlinger (Dessler, 2012). Blant annet kan det være å gi informasjon om prosedyrer og regler, advare mot risikoer og utvikle en bevissthet rundt sikkerhet.

For å kunne tilpasse kursing og opplæring er det viktig å kartlegge de ansattes ferdigheter. For språkopplæring kan det være lurt å la de utenlandske arbeidstakerne selv vurdere eget språknivå og motivasjon for å kunne bedre deres ferdigheter (Aakervik, 2005).

UTVELGELSE

Å utføre undersøkelser av ulike slag for å se hvilket nivå de ansatte er på når det gjelder bevissthet i forhold til sikkerhet, holdninger og også fysiske evner kan være med å redusere usikre handlinger (Dessler, 2012). Dette kan også gjøres før ansettelse. På den måten kan man finne ut om riktige holdninger er på plass og alt står bra til med de ansatte slik at de kan handle på en sikker måte.

HOLDNINGSPÅVIRKNING

For at en arbeidsplass skal være sikker er det flere aspekter som må vektlegges. Mye av ansvaret ligger hos ledelsen. Friend og Kohn (2010) viser blant annet til at ledelsen må tydelig være forpliktet ved for eksempel å oppmuntre til sikker oppførsel, være et godt forbilde med tanke på sikkerhet og tilrettelegge for å kunne påvirke atferd. Dessuten bør opplæring og kommunikasjon tilpasses de ansatte for å gi dem ønskede ferdigheter knyttet til sikkerhet. De skriver og at det er viktig å ha et langsiktig fokus på atferd heller enn kortsiktig oppnåelse.

Atferdsendring

Atferdsendring er å endre eller temperere atferd gjennom enten belønning eller straff i henhold til oppførselen (Dessler, 2012). For atferd med positive resultater som ønskes å fortsette med, kan dette motiveres frem ved belønning. Motsatt kan atferd som ikke er ønskelig straffes, slik at motivasjonen til å gjenta slik atferd synker.

Det er to måter å få frem ønsket oppførsel på, og to måter å fjerne uønsket oppførsel på. Dette kan illustreres med et eksempel fra Dessler (2012, s. 303). Er ønsket oppførsel at en ansatt skal bruke hjelm, kan man legge til en positiv konsekvens for å bruke hjelm (*positiv forsterkning*). Dette kan være å rose den ansattes bruk av hjelm hver gang. En annen mulighet for å få den ansatte til å bruke hjelm er å fjerne de negative konsekvensene det bringer med å bruke hjelm, for eksempel at det er ukomfortabelt fordi det er varmt. Ved å redusere varmen, vil det ikke være noe negativt med å bruke hjelm, og man kan på denne måten få den ansatte til å gå med hjelm (*negativ forsterkning*). Hvis den ansatte ikke bruker hjelm, kan man ta vekk positive konsekvenser (*avskaffelse*) eller bruke *straff*. For eksempel kan man fjerne bonus, eller legge til en negativ konsekvens, altså straffe, som å ikke gi flere oppdrag.

4 METODE

Etter interesse fra bygg- og anleggsbransjen ble tema for prosjekt- og masteroppgave valgt. Prosjektoppgaven, høsten 2013 i forkant av masteroppgaven, var en litteraturstudie som tok for seg norsk og utenlandsk litteratur om utenlandsk arbeidskraft og sikkerhetsutfordringer. På bakgrunn av funn i prosjektoppgaven ble problemstilling for masteroppgaven valgt. For å svare på problemstillingene ble det utført kvalitative undersøkelser i form av intervjuer. Det ble utført 18 intervjuer på flere nivåer i bransjen, der ledere, tillitsvalgte, baser og fagarbeidere ble intervjuet. Både polske og norske arbeidstakere var representert i informantutvalget.

4.1 LITTERATURSØK

For å finne ut hva som er kjent rundt temaet har ulike litteratur blitt gjennomgått. Teori om helse, miljø og sikkerhet, kommunikasjon, språk, kultur og metode har blitt studert. Det har også blitt sett på tidligere og nåværende forskning i form av gjennomgang av artikler, og utgivelser fra myndigheter og foreninger.

Gjennom søk på NTNU Universitetsbiblioteket sine nettsider i databasen BIBSYS har relevante bøker blitt funnet. I tillegg har NTNU bibliotekene på Valgrinda, Dragvoll og Gløshaugen (Arkitektbiblioteket og Teknologibiblioteket) blitt besøkt. Artikler har blitt søkt opp via NTNU Universitetsbibliotek, gjennom databaser som Primo Central og Scopus. I tillegg har artikler blitt funnet direkte i tidsskrifter som Safety Science. Også Google og Google Scholar har blitt brukt til å finne relevant informasjon.

Søkestrengene har både vært på norsk, engelsk og polsk. Eksempler på ord brukt i søk på norsk er: utenlandsk arbeidskraft, sikkerhet, bemanningsbransjen, bygg- og anlegg. Eksempler på ord brukt i søk på engelsk er: migrant workers, occupational safety, subcontracting, foreign workforce, health and safety, construction. Databasene det har vært søkt i har i tillegg foreslått andre relevante artikler. Artikler har blitt valgt ut gjennom å lese sammendragene i førsteomgang, så har relevante artikler blitt lest i sin helhet. Relevant litteratur har også blitt funnet gjennom tips fra informanter.

4.2 KVALITATIV METODE

Kvalitativ metode kan defineres som forskning med resultater som ikke kommer fra statistiske prosedyrer eller andre kvantitative metoder (Strauss & Corbin, 1998). Hensikten er å finne konsepter og sammenhenger fra den innsamlede dataen og videre organisere disse, slik at man kan få en ny eller bedre forståelse for temaet.

Metoden i denne studien er basert på "grounded theory"⁶. I denne metoden blir data systematisk samlet inn og analysert med mål om å resultere i en teori uten at undersøkelsene starter med hypoteser (Strauss & Corbin, 1998). Siden teoriene og resultatene ved bruk av denne metoden kommer fra innsamlet data, vil de sannsynligvis gi mer innsikt i tematikken, øke forståelsen samt gi en veiledning for tiltak. Målet med undersøkelsene i denne studien var ikke å finne en ny teori, men nettopp å undersøke dagens sikkerhetsutfordringer knyttet til kommunikasjon, språk og kultur ved bruk av utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen nærmere, og å sammenligne resultatene opp mot tidligere forskning på feltet.

I denne studien har det hovedsakelig blitt valgt å bruke intervjuer som kilde til data. Formålet med et halvstrukturert intervju er i følge Kvale (1997) å innhente beskrivelser og bruke disse til å tolke de beskrevne fenomenene. Denne typen intervjuer kan føre med seg utfordringer for intervjueren da det finnes få standardiserte prosedyrer for utførelse av intervjuene (Kvale, 1997). Dette kan resultere i nokså ulike datagrunnlag fra de ulike informantene, men kan og gi ny innsikt rundt temaet.

Et forskningsintervju kan bygges opp metodologisk. Kvale (1997) forslår syv stadier for undersøkelsene. Fase to til seks vil videre bli beskrevet.

1. Tematisering, der problemstilling blir formulert
2. *Planlegging av intervjuer*
3. *Datainnsamling (utførelse av intervjuer)*
4. *Strukturering av data (transkribering)*
5. *Analyse*
6. *Verifisering*
7. Rapportering

4.3 PLANLEGGING AV INTERVJUER

Prosessene som er nødvendige for å utføre intervjuene vil videre bli beskrevet. Dette innebærer utforming av intervjuguide samt rekruttering av informanter.

4.3.1 INTERVJUGUIDE

I studien har halvstrukturert forskningsintervju blitt valgt. En informantmatrise ble satt opp etter hvilke typer informanter som var ønskelige. Disse ble valgt til å være HMS-ledere og andre mellomledere, tillitsvalgte, baser og fagarbeidere som er polsk- og/eller norsktalende. Opprinnelig var det tenkt at de polske informantene kun skulle være fagarbeidere.

⁶ "Grounded theory"-metodologien ble opprinnelig utviklet av Barney Glaser og Anselm Strauss i 1967 for kvalitativ analyse (Strauss & Corbin, 1998).

Intervjuene ble bestemt å være individuelle, med én til én samtaler. Etter valg av ønskede informanter ble temaer for intervjuene bestemt. Disse ble delt opp i ulike kategorier som skulle svare på bestemte temaer. Følgende kategorier ble valgt:

- Bakgrunnsinformasjon
- Sikkerhet
- Kulturelle aspekter
- Kommunikasjon
- Opplæring og oppfølging
- Innleiepraksis og inkludering
- Ansvarsforhold
- Tiltak
- Videre arbeid

Spørsmål innad i kategoriene ble deretter laget. Etter tilbakemeldinger på grovutkastet av intervjuguiden, ble spørsmål sortert ut for de ulike informantgruppene og konkretisert.

Det ble laget en intervjuguide for hver stilling, altså fire stykker. Disse ble også oversatt til polsk for ledere, tillitsvalgte og fagarbeidere. Intervjuguidene for de ulike gruppene var nokså like, men med noen forskjeller. For eksempel inneholdt intervjuguiden for tillitsvalgte flere spørsmål enn de andre intervjuguidene, da det ikke er relevant å stille alle spørsmål til samtlige informanter. Intervjuguiden for tillitsvalgte inneholdt rundt 30 hovedspørsmål (se vedlegg 1).

Fordelen med halvstrukturerte intervjuer er at det er mulig å basere seg på temaer og spørsmål, og man har mulighet til å følge opp svar eller stille nye spørsmål utfra informasjon som kommer frem i intervjuene.

Å stille de riktige spørsmålene

For å finne ut hvordan forholdene er i dag og hva som kan gjøres for å forbedre de, er det viktig å stille hva- og hvordan- og hvorfor-spørsmål. I tillegg til de utformede spørsmålene ble det i intervjuguiden lagt inn hjelpespørsmål for åpne spørsmål samt tips. Se Tabell 5.

Tabell 5: Hjelpespørsmål for intervjuer

Hjelpespørsmål	Tips
Fortell om...	Gi positiv tilbakemelding på alt informanten sier
Hva mener du om/med det?	
Hvorfor, hvordan...?	Vær åpen, ikke anta ting. Spør.
Kan du utdype?	
Kan du si noe mer om dette...	Intervjuobjektet snakker mest mulig, intervjueren minst mulig.
Hvordan opplevde du selv...	
Forstår jeg deg riktig når jeg...	
Har du noen eksempler på dette?	

KVALITETSSIKRING

Intervjuguiden for tillitsvalgte, som inneholdt flest spørsmål, ble kvalitetssikring ved at en annen person sjekket spørsmålene. Tilbakemeldinger som kom ble deretter implementert. Språklig ble de polske intervjuguidene sikret gjennom et kort pilotintervju med en polsk arbeidstaker. De andre intervjuguidene ble utformet med tilbakemeldinger fra guiden for tillitsvalgte og fra pilotintervjuet på polsk.

4.3.2 REKRUTTERING AV DELTAGERE

Deltagere til intervjuene, kalt informanter, ble først valgt etter stilling de er ansatt i. Det var ønskelig med rundt 15 informanter for å ha et representativt utvalg, helst fra tre ulike bygge- og anleggsplasser, henholdsvis to byggeplasser og en anleggsplass. I følge Kvale (1997) er et antall informanter på 15 ± 10 vanlig og gunstig med tanke på ressursbruk. Videre var det ønskelig at fordelingen av informanter skulle være rundt to HMS-ledere, tre baser, seks polsktalende arbeidere samt to godt norsktalende arbeidstakere som arbeider nært med de utenlandske arbeidstakerne for å få en bredde i utvalget. Tillitsvalgte ble også vurdert i neste omgang, med en til to representanter. Bakgrunnen for at det spesifikt var ønskelig å benytte seg av polsktalende informanter, var at intervjuer også kunne utføres på polsk om arbeidstakerne ikke hadde god kjennskap til norsk språk. Alle intervjuer med polske informanter ble utført på polsk.

Rekruttering av potensielle informanter ble utført gjennom kontaktpersoner i et entreprenørselskap som videreformidlet kontaktinformasjon til mulige informanter. Noen av informantene ble funnet gjennom "snøballutvelgelse", altså gjennom tips fra andre informanter om personer som bør intervjues. Informantene ble i første omgang kontaktet gjennom telefon eller per e-post, og sted og tidspunkt for intervju ble avtalt. I løpet av første kontakt ble informantene informert om tema og formål for intervjuene. Det ble sendt ut skriftlig informasjon til informantene etter første kontakt (vedlegg 2). Noen informanter ble rekruttert tilfeldig gjennom at de var tilgjengelige der og da. Dette kan sees på som en slags "open sampling" og gir anledning til å være åpen for alle slags mulige svar når man samler inn data (Strauss & Corbin, 1998), noe som gir mer bredde i informantutvalget og innsamlet data.

Informantene representerte ulike stillinger og forskjellige typer bedrifter. I utvalget fantes informanter ansatt og med erfaringer fra store entreprenørselskaper, underentreprenører, bemanningsbyråer og fagforeninger.

Tabell 6 viser en oversikt over stilling og nasjonalitet som informantene representerte. Bokstav henviser til bedrift og tall henviser til byggeprosjekt. Seks bedrifter er representert i utvalget. Hos en av bedriftene ble informanter hentet fra tre ulike prosjekt, noe som gir et mer blandet utvalg.

Tabell 6: Informantutvalg etter stilling og nasjonalitet

Nr.	Informant	Stilling	Bedrift/Prosjekt
1	Norsk	Leder (1)	A/1
2	Norsk	Leder (2)	A/2
3	Norsk	Leder (3)	B/3
4	Norsk	Leder (4)	A/3
5	Norsk	Tillitsvalgt (1)	A
6	Norsk	Tillitsvalgt (2)	C
7	Norsk	Bas (1)	A/1
8	Norsk	Bas (2)	A/1
9	Norsk	Bas (3)	A/4
10	Norsk	Fagarbeider (1)	A/1
11	Polsk	Leder (1)	D
12	Polsk	Tillitsvalgt (1)	C og D
13	Polsk	Fagarbeider (1)	A/1
14	Polsk	Fagarbeider (2)	A/1
15	Polsk	Fagarbeider (3)	B/3
16	Polsk	Fagarbeider (4)	B/3
17	Polsk	Fagarbeider (5)	E
18	Polsk	Fagarbeider (6)	F

Det ble rekruttert tre flere informanter enn opprinnelig tenkt. Blant de polske ble det rekruttert informanter fra flere stillinger enn opprinnelig planlagt, noe som gjør utvalget mer representativt. Blant de norske informantene ble en fagarbeider mindre rekruttert, men også en leder mer. I og med at baser og tillitsvalgte også er fagarbeidere, overlapper disse kategoriene noe. Dermed holdt det med kun en person i kategorien norsk fagarbeider. Det ble ikke intervjuet noen bas som var polsk, grunnet begrenset tilgang på informanter.

METNINGSPUNKT

Data bør samles inn til et metningspunkt er nådd. Dette er enten når ingen ny eller relevant data blir funnet innenfor kategoriene, kategoriene har en god variasjon i svarene og forholdet mellom kategoriene er tydelig (Strauss & Corbin, 1998). Etter dette punktet vil ny data kun bidra med små variasjoner i mønstrene som kommer frem av dataene. Det ble til sammen utført 18 intervjuer, fordelt på 10 intervjuer på norsk og 8 på polsk. Utvalget av ulike

stillinger var representativt i begge gruppene. Dette antallet var mettende, da nok ulike synspunkter kom frem i intervjuene og ny informasjon etter hvert ikke kom.

4.4 DATAINNSAMLING

Bruk av flere ulike typer innsamlingsmetoder kan være fordelaktig (Yin, 2013). I denne studien har data hovedsakelig blitt samlet inn gjennom intervjuer. Det ble også gjort noen uformelle observasjoner på stedene intervjuene ble utført, som et møte på en bygg- og anleggsplass. Dette var en åpen, passiv observasjon. I tillegg ble noen dokumenter gjort tilgjengelige av informantene.

4.4.1 UTFØRELSE AV INTERVJUER

Intervjuene ble utført i løpet av mars 2014. De aller fleste intervjuene ble utført på arbeidsplassen til informanten på oppfordring av deres leder på møterom. Noen av intervjuene ble utført i privat setting, uten noen form for involvering av arbeidsgiver.

Før selve intervjuene ble intervjuobjektene kort informert om tema og mål, gjennom en såkalt "briefing" (Kvale, 1997). Det ble også signert en samtykkeerklæring. Videre ble spørsmål fra intervjuguiden benyttet for å samle inn informasjon. Intervjuene var halvstrukturerte og spørsmålene var som retningslinjer, med mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål eller andre spørsmål. Ulike typer spørsmål ble brukt under intervjuene, både introduksjonsspørsmål for å få i gang informanten og intervjuet, oppfølgingsspørsmål, direkte og indirekte spørsmål (Kvale, 1997). Spørsmålene fra intervjuguiden ble stilt etter hva som passet inn i samtalen. Noen spørsmål ble også gjentatt senere i intervjuet om informanten var noe motvillig i begynnelsen av intervjuet. Etter endt intervju ble en salgs "debriefing" gjort, med eventuelle oppklaringer og en oppsummering (Kvale, 1997).

De fleste intervjuene ble tatt opp med diktafon. Under fem av intervjuene ble notater tatt fortløpende, da dette passet best inn i intervjusituasjonen. Det utført ett telefonintervju, som også ble tatt opp. Intervjuene som ble tatt opp varte fra 14 til 68 minutter. Stort sett varte intervjuene med fagarbeidere kortere enn andre grupper informanter. Intervjuene utført i en privat setting ble notert fortløpende og varte i underkant av 2 timer.

4.5 STRUKTURERING AV DATA

Etter intervjuene ble innsamlet rådata bearbeidet. Dette ble gjort i flere faser som videre er beskrevet.

4.5.1 TRANSKRIBERING

For å analysere den innsamlede informasjonen ble alle innspillingene lyttet til og skrevet ned i form av et strukturert og detaljert notat. Transkriberingen ble gjort så fort som mulig etter intervjuene for å sikre best mulig gjengivelse. Det meste ble transkribert ordrett, men der det var mer gunstig ikke å gjengi alt direkte, ble kun notater fra intervjuene skrevet. Dette for å spare tid, i tillegg til at det var lite hensiktsmessig å notere alt ordrett for denne studien. Informasjon fra intervjuer som ikke ble tatt opp ble etter intervjuene grundig beskrevet ut fra notatene tatt underveis. Intervjuene som ble utført på polsk ble transkribert på polsk.

4.5.2 OVERSETTELSE

For å få et bedre sammenligningsgrunnlag uten språkforvirring, ble de polske intervjuene oversatt til norsk under koding. En slik oversettelse av materiale kan påvirke betydninger og meninger. Oversettelsen har ikke vært gjort ordrett, men det har heller blitt fokusert på å gi riktig tolkning. Da alt materialet er transkribert på originalspråk, var det mulighet for å gå tilbake under analysen for å finne eksakte formuleringer.

4.5.3 KODING

For å kunne utføre en god analyse er det nødvendig å strukturere og kode dataene. Dette kan blant annet gjøres ved å klassifisere data etter kategorier. Hendelser, gjenstander, handlinger eller samhandlinger som er like kan grupperes i samme kategori (Strauss & Corbin, 1998). På denne måten kan likheter og forskjeller bli funnet i dataen som blir gjennomgått.

Alt transkribert materiale ble gjennomgått setning for setning og sortert i kategorier og underkategorier, noe som kan kalles åpen koding (Strauss & Corbin, 1998). Kategoriene ble valgt ut fra relevante spørsmålskategorier og det ble også lagt til kategorier ut ifra avgitte svar. Noen kategorier er kun relevante for utenlandske arbeidstakere, andre kun for norske arbeidstakere. De fleste kategoriene passer likevel til begge grupper informanter. Systematiseringen ble gjort i en matrise med informanter bortover i kolonner og kategorier i rader nedover. Gjennom denne kodingen var det mulig å se mønstre i uttalelsene til informantene. For hver av informantene ble dataene videre redusert gjennom

"meningsfortetting"⁷ med tilhørende sitater. En slik grovanalyse fremhever den viktigste informasjonen. Tabell 7 viser kategorier som ble brukt for å systematisere data.

Tabell 7: Koder for transkribert materiale

Bakgrunn	Stilling	Botid
	Jobb i Norge	Norsk- og engelskkunnskaper
	Tidligere erfaring	
Opplæring	Arbeidsgiver	Språkkurs
	Byggherre/Hovedentreprenør	
I jobben	Organisering	Kommunikasjon
	Arbeidsoppgaver	Ferdigheter
Innleie	Bakgrunn	Samordning
	Utvelgelse	
Sikkerhet	Prosedyrer	SJA
	Etterlevelse	Uønskede hendelser/rapportering
	Forståelse	Risikoer
	Morgenmøter	Polen kontra Norge
Utfordringer	Behandling	Språk
	Holdninger	
Tiltak	Språk	HMS
	Forståelse	Holdninger

4.6 ANALYSE

Videre ble de kodede intervjuene gjennomgått systematisk én etter én. Data fra hver av informantene ble slått sammen, og delt opp etter polske og norske informanter.

Etter en gjennomgang av det empiriske materialet, ble viktige resultater så satt opp etter nye kategorier i en resultattabell som utgjorde det videre analyse- og diskusjonsgrunnlaget. Resultattabellen endte tilslutt med å inneholde fire kategorier med flere underkategorier som vist i Tabell 8. Resultatene ble delt opp etter polske og norske informanter. Tabellen som empirien resulterte i ble brukt som utgangspunkt for dybdeanalyse, der sammenhenger og forskjeller mellom informantgruppene ble trukket ut.

⁷ Meningsfortening er en metode som kan brukes som analyse for intervjuforskning. Metoden går ut på å forkorte informantens uttalelser, slik at meningen med uttalelsen kan gjengis med en kort beskrivelse (Kvale, 1997).

Tabell 8: Koder for resultattabell

Kategori	Underkategori
Språkkunnskaper	Om norske
	Om polske
	Kurs
Kommunikasjon	Språk
	Praksis
Kultur	Forståelse
	Holdninger
Sikkerhet	Prosedyrer og regler
	Etterlevelse
	Avviksmeldinger
	Farer
	Opplæring

Under analysen er det viktig å være klar over hvordan omstendighetene rundt intervjuene påvirket informanten. Noen intervjuer ble utført på arbeidsplassen, der arbeidsgiveren hadde vært involvert i rekruttering av deltagere. Slike forhold kan ha påvirket informanten ved at informanten følte press for å være med på intervjuet, fordi sjefen ønsket det. Noen svar kan ha blitt gitt på bakgrunn av hva informanten trodde intervjuer ville høre eller hva sjefen ville høre om informasjonen kom ut.

Noen intervjuer ble utført i en privat setting uten kjennskap eller involvering av arbeidsgiver. Denne settingen så ut til å ha vært positiv med tanke på pålitelighet og tillit til intervjueren, og kan ha resultert i mer ærlige svar.

4.7 NØYTRALITET OG SENSITIVITET

Et problem som kan oppstå ved kvalitativ metode er balansegangen mellom nøytralitet og sensitivitet. Forskeren kan påvirke data, eller selv påvirkes av data. Nøytralitet er viktig for at resultatet skal være objektivt og nøyaktig, mens sensitivitet er viktig for å få frem nyanser og finne sammenhenger. Det er derfor viktig å være bevisst på dette, og være åpen og villig til å høre på informantene (Strauss & Corbin, 1998). Sensitivitet handler om å ha innsikt, å kunne tilpasse seg og plukke ut relevante temaer og hendelser fra datamaterialet (Corbin & Strauss, 2008). Kunnskapen og erfaringen til forskeren påvirker hvordan data blir betraktet.

Som lite erfaren intervjuer manglet noe av kunnskap for å utføre intervjuer. Uten erfaring med å samle inn inntrykk og informasjon kan mengden overvelde intervjueren og data kan gå tapt (Corbin & Strauss, 2008). Likevel, kan det også være positivt ved at man er åpen og nysgjerrig på all respons fra informanter, noe som er tilfellet i denne studien. For å sikre

sensitivitet ble det under intervjuene stilt oppfølgende spørsmål for å se om informasjonen fra informantene var riktig forstått og for å få vekk eventuelle antagelser. I tillegg ble de fleste intervjuer tatt opp, noe som sikrer en mer korrekt gjengivelse.

Corbin og Strauss (2008) skriver at sensitivitet er spesielt viktig i tverrkulturelle studier, noe denne studien er. Den polske-norske bakgrunnen til intervjueren med innsikt i begge kulturer og språk, er med på å gjøre studien sterkere. Informantenes morsmål ble benyttet under intervjuene, slik at de komfortabelt kunne uttale seg. Kulturelle aspekter som hører til i kommunikasjonen med informantene ble godt forstått for begge grupper informanter, da begge kulturer er alminnelig for intervjueren.

4.8 VALIDITET OG RELIABILITET

For å sikre at data blir gjengitt riktig, og at ingen meninger blir forvrengt, er det viktig å validere interpretasjonene gjennom å sammenligne data (Strauss & Corbin, 1998). Validitet beskriver i hvilken grad resultatene i en studie er gyldige.

Reliabilitet

Reliabilitet handler om funnenes konsistens og er relevant i intervjustadiet, transkripsjonsstadiet og analysestadiet (Kvale, 1997).

Under intervjuet er det viktig å unngå ledende spørsmål. Som en uerfaren intervjuer er det lett å gå i fella. Ved å bruke intervjuguiden aktivt og være bevisst på problematikken har det under intervjuer blitt prøvd så godt som mulig å unngå ledende spørsmål.

En mulighet for å sikre reliabelt ved transkribering av intervjuer er ved at to personer skriver ned intervjuer hver for seg (Kvale, 1997). Siden oppgaven ble skrevet alene og ikke i gruppe, falt denne muligheten bort. Under transkribering ble mange av lydopptakene hørt på mer enn en gang, og det ble spolt tilbake ved usikkerhet, noe som sikrer enn bedre transkripsjon.

Under analysestadiet er det ønskelig å motvirke subjektivitet, men for mye fokus på dette kan hindre kreativ tenkning og variasjon (Kvale, 1997). For å sikre begge deler, ble datamaterialet gjennomgått systematisk og idéer ble også notert underveis uten stor fokus på koder og systematisering.

Ekstern validitet

Ved å sammenligne funn fra den utførte kvalitative studien med tidligere studier, blir datamaterialet validert. Flere studier fra enheter som Fafo og Arbeidstilsynet, samt norske og internasjonale bøker og artikler om samme tematikk ble brukt som valideringsgrunnlag for studien ved at resultater ble sammenlignet. På det grunnlag er denne studien høyest troverdig, da funn samsvarer godt med tidligere funn av andre forskere. Dette gjør studien overførbar til andre bedrifter med polsk arbeidskraft, særlig i bygg- og anleggsbransjen. Generalisering kan

i følge Strauss og Corbin (1998) ikke gjøres fra en kvalitativ studie, men man kan oppnå mye innsikt i temaet og forhold rundt det, og dette har blitt oppnådd i denne oppgaven.

Triangulering

Triangulering handler om å styrke troverdigheten til dataene og kan gjøres på ulike måter (Yin, 2013), som ved å bruke forskjellige metoder, ulike datakilder eller flere, uavhengige forskere. I denne studien var triangulering av datakilder relevant. Triangulering ble dermed gjort ved at data ble samlet inn fra ulike perspektiver, altså gjennom to grupper informanter med ulike mål og ståsteder. Informantene var fra ulike bedrifter, med ulike stillinger, ulike ansettelsesforhold og fra ulike nasjonaliteter. Dette styrker relabiliteten av utsagn som av har blitt gjentatt av uavhengige informanter.

4.9 ETISKE ASPEKTER

De etiske aspektene ved innsamling av informasjon må foretas gjennom hele forskningsprosessen fra tematisering og planlegging, frem til siste fase som er rapportering. (Kvale, 1997). Aspektene som bør tas hensyn til vil variere i de ulike fasene.

Studien ble på forhånd meldt til Personvernombudet for forskning (NSD) som godkjente studien (vedlegg 3), og alle retningslinjer ble fulgt med tanke på behandling av personopplysninger. Dette omfatter blant annet sikker oppbevaring av lydopptak, oppbevaring av transkribert materiale uten deltagerens reelle navn, tilgangsbegrensning og sletting og anonymisering av materiale etter prosjektslutt.

Det ble innhentet informert samtykke, som er en oppfordring til å delta i studien på frivillig basis (Kvale, 1997), fra samtlige informanter. Alle ble informert gjennom et informasjonsskriv og også muntlig om studiens formål, frivillighet til å delta samt at data vil bli behandlet konfidensielt og anonymisert.

Konfidensialitet

Konfidensialitet innen forskning handler om at personlige data ikke skal kunne knyttes opp mot enkeltpersoner (Kvale, 1997). Konfidensialitet for grupper, institusjoner eller bedrifter må også tas hensyn til. Dette gjøres for å hindre at innsamlet data skal skade enkeltpersonene som brukes i forskningen. For eksempel kan informanter komme opp i situasjoner med målkonflikter der deres uttalelser kan brukes mot dem.

I henhold til avtale med bedrift og informanter, samt etter Personvernombudet for forskning sine retningslinjer, er all informasjon blitt behandlet konfidensielt, slik at ingen informasjon kan spores til enkelt personer eller prosjekter.

For å sikre konfidensialitet ble informasjon samlet inn og oppbevart slik at kun intervjuer hadde tilgang. Intervjuene var i studieperioden kun tilgjengelige for prosjektinnehaver og veileder ved forespørsel. Etter endt prosjekt ble opptakene slettet. I oppgavene har all

innsamlet data blitt beskrevet anonymt, slik at enkeltpersoner og prosjekter ikke kan gjenkjennes i rapporten. Dette for å sikre at informasjon fra informantene ikke ville lede til negative konsekvenser for informantene.

4.10 METODISKE BETRAKTNINGER

I følge (Kvale, 1997) er en dyktig intervjuer ekspert på temaet og på menneskelig interaksjon. Kunnskap om temaet tilegnet jeg meg gjennom prosjektoppgave, men likevel hadde jeg lite kunnskap rundt tekniske aspekter i bygg- og anleggsbransjen. I forhold til utenlandske arbeidstakere hadde jeg liten erfaring og kunnskap. Dette kan likevel betraktes som positivt ved at de gir et utenforstående perspektiv på temaet samt øker åpenhet og nysgjerrighet.

Retningslinjer til de første intervjuene ble funnet i bøker. Blant tipsene var å være en god lytter og ikke ha fordommer, stille gode spørsmål og tolke svarene ærlig og unngå påvirkninger (Yin, 2013) og være vennlig, åpen, men også kritisk (Kvale, 1997). Etter hvert, fra erfaring fra de tidligere intervjuene økte kunnskapen om intervjuer. Selv om én er oppmerksom på ulike fallgruver under intervju som ledende spørsmål, er det likevel med lite erfaring lett å stille feil spørsmål eller overse muligheter til nye, gode spørsmål. Likevel har mye informasjon kommet frem, og med en god representasjon av informanter innenfor hvert felt, er svarene å betrakte som pålitelige.

I informasjonsskrivet til informantene ble bakgrunn for intervjuene oppgitt basert på tidligere funn i prosjektoppgave. At intervjuobjektene ble informert om at utenlandske arbeidstakere statistisk sett er mer utsatt for arbeidsulykker, kan ha påvirket deres tankeretning noe. Muligens kunne dette vært formulert noe annerledes. Likevel er dette kunnskap som kan anses som allmenn blant ledere i bransjen, derfor vil jeg påstå at denne informasjonen ikke har noen spesiell påvirkning på uttalelsene til informantene. Informasjonsskrivet til det siste nivået av arbeidstakere ble endret noe, da denne informasjonen ikke nødvendigvis er allmennkunnskap for denne gruppen. Dette for å unngå holdningspåvirkning.

Opprinnelig var det kun tenkt å intervju polske i stillingen fagarbeider. Det kunne med fordel blitt intervjuet flere polske i andre stilling, noe som hadde gjort studien sterkere. Grunnene til at dette ikke ble gjort var at det ikke var planlagt, tiden var begrenset og også på grunn av tilgang på informanter.

5 EMPIRI

I dette kapitlet presenteres resultatene av de kvalitative undersøkelsene. Det ble utført 18 intervjuer av personer i ulike stillinger i bygg- og anleggsbransjen. Informantene kom fra flere ulike selskaper og var enten norske eller polske. Det innsamlede datamaterialet gjengis med sitater uten tolkning for at leseren skal kunne få et klart inntrykk av det. Empirien danner et grunnlag for det neste kapitlet der den blir diskutert. Den er delt inn etter informantens nasjonalitet, altså etter polske og norske informanter, for å kunne gjøre gruppevise synspunkter mer synlige og sammenlignbare.

Først vil informantens bakgrunn beskrives. Deretter vil deres erfaringer og synspunkter knyttet til hovedsakelig polske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen bli beskrevet etter temaer.

5.1 POLSKE INFORMANTER

De åtte polske informantene var fordelt på tre stillinger og ansatt i seks ulike selskaper. Alle hadde i tillegg tidligere erfaringer fra andre selskaper. Videre vil informantene samt deres erfaringer og holdninger bli nærmere beskrevet.

5.1.1 BAKGRUNN

Bakgrunnen til de polske informantene varierte noe. Blant fagarbeiderne var alle informantene menn i en alder mellom 35 og 55 år. Fellestrekket var at de alle har kommet til Norge gjennom bemanningsbyråer som driver med utleie. Antall år de har jobbet i Norge varierte fra to til ti, der de fleste har vært i Norge i rundt syv-åtte år. De polske arbeidstakerne hadde alle erfaringer fra bygg- og anleggsbransjen Polen. Noen hadde også tidligere jobbet i Tyskland. De aller fleste informantene hadde teknisk fagskole som utdanning.

Ansettelsesvilkårene varierte mellom informantene. Mange var ansatt i faste stillinger, noen var ansatt på tidsbestemte kontrakter. De fleste informantene bor i Norge, men noen var pendlere og reiste til Polen annen hver uke. Informantene var ansatt hos større entreprenører og underentreprenører, mindre underentreprenører, og i bemanningsbyrå. Alle informantene som jobbet for entreprenør- eller underentreprenørselskaper ble ansatt der etter å ha knyttet bekjentskap til selskapene fra tiden i bemanningsbransjen.

SPRÅKKUNNSKAPER

Språkmessig varierte kunnskapene. Det var ikke nødvendigvis de som hadde vært i Norge lengst som snakket norsk best. Noen mente selv de snakket bra norsk etter kun ett år i Norge, andre snakket bare litt norsk etter ti år. En leder som hadde samme erfaringer. Noen personer

kunne etter kurs ikke kommunisere i det hele tatt, mens andre omtrent kunne snakke flytende etter noen kurs og år i Norge.

Alle informantene sa at de ønsket å bli bedre i norsk. En av grunnene var at det åpner flere dører om språket er på plass, særlig i arbeidslivet. De aller fleste hadde et ordforråd i norsk som holdt i jobbsammenheng. Halvparten av de polske fagarbeiderne nevnte at språket utgjør et større problem utenom jobben, som ved legebeseøk eller hos offentlige etater. De som ikke kunne noe norsk var pendlerne, begrunnet med at de ikke hadde behov for å kunne norsk i hverdagen mens de er i Norge.

Forventninger til lengde av oppholdet

Flere av informantene forestilte seg å være i Norge i et par-tre år for å bedre den økonomiske situasjonen, for så å dra hjem igjen til Polen. Familiene ble værende igjen i Polen. Andre informanter tok med seg familien til Norge og planla å etablere seg i landet. I tillegg kommer de som fortsatt er bosatt i Polen, men pendler til jobb i Norge. Blant informantene med familie i Norge var norskkunnskapene på et høyre nivå enn blant informanter med familien værende igjen i Polen. Informantene som i første omgang planla å være i Norge i kort tid, hadde dårligere norskkunnskaper enn de som tenkte å etablere seg i landet.

Alder

Blant de eldre informantene var det personer som ønsket å snakke og snakket greit norsk, og personer som etter mange år i Norge omtrent ikke snakket noe norsk. Samme funn ble gjort i den nedre delen av informantsjiktet, hvor det også fantes informanter med nokså gode norskkunnskaper og mindre gode norskkunnskaper.

Engelsk og dialekter

Et par av informantene snakket også engelsk eller forstod noe engelsk. De eldre arbeidstakerne kunne i mye mindre grad engelsk enn de yngre arbeidstakerne.

I forhold til dialekter, syntes flere av informantene at det kunne være vanskelig å forstå. Men det ble også sagt at man blir vant med dialekter etter en stund.

"Dialekter er litt vanskelig. Bokmål går best. Men man blir også vant med dialektene etter hvert".

Polsk fagarbeider 6

5.1.2 PRAKSIS

ORGANISERING

Det er mest vanlig at polske arbeidstakere settes sammen på rene polske arbeidslag med noen på laget som snakker norsk eller engelsk. Disse personene brukes til å kommunisere med de arbeidstakerne som kun snakker sitt språk. Ofte jobber to og to, eller tre og tre polske sammen.

"På hvert arbeidslag her, finnes det en polakk som snakker norsk".

Polsk fagarbeider 2

De fleste hadde opplevd å bli satt sammen i arbeidslag med norske, men det var sjeldent. Det var også veldig uvanlig at polske innleide fikk være med på akkordlag⁸. Flere nevnte at de kunne tenkt seg å jobbe mer sammen med norske for å lære bedre norsk.

KOMMUNIKASJON

"Kommunikasjon er viktig. Det er halve suksessen".

Polsk Tillitsvalgt 1

Hvilket språk som brukes på arbeidsplassen varierer etter arbeidstakernes språkkunnskaper. Hovedsakelig brukes enten norsk, polsk, engelsk eller en blanding av flere av språkene.

Når flere polske arbeidstakere jobber sammen, går kommunikasjonen hovedsakelig på polsk. Å snakke norsk seg i mellom var veldig unaturlig for de polske informantene. Mellom ledere og polske arbeidstakere går kommunikasjonen på engelsk eller norsk, avhengig av språkkunnskaper. Vanlig praksis er at kommunikasjonen mellom formann eller bas, og polske arbeidstakere, går gjennom en tospråklig person på arbeidslaget som snakker godt norsk eller engelsk, og så oversetter videre til resten av de polske arbeidstakerne. Å vise samt å mime er også ganske vanlig praksis.

"Hvis man ikke forstår hva formannen sier, så viser han det. Eller så snakker formannen gjennom den personen som snakker bra engelsk og oversetter videre".

Polsk fagarbeider 5

Informantene syntes at kommunikasjonen gikk helt greit, enten det var ved å snakke selv, få ting oversatt eller vist. Flere nevnte at det var viktigere å være en god håndverker for å kunne jobbe.

"Hvis man vil, så klarer man alltid å kommunisere, om det er ved å vise tegning eller noe".

Polsk fagarbeider 3

"De som kan jobben blir, er ikke språket som er viktigst. En ekte profesjonell arbeidstaker klarer seg også uten språk, da holder noen ord og gestikulering".

Polsk fagarbeider 1

De polske arbeidstakerne hadde et inntrykk av at alle norske kan engelsk i noen grad, og at man med engelsk fint kan kommunisere i bransjen. Bare én hadde opplevd at noen ikke var

⁸ Akkord er et mye brukt lønssystem i bygg- og anleggsbransjen, der arbeidslag ved bruk av færre timer enn antatt, kan ta ut en bonus som avhenger av prestasjonen (Byggenæringens Landsforening, 2014).

villig å snakke engelsk. Dette ble løst ved at kommunikasjonen gikk gjennom en annen person.

"Det hender at noen ikke vil eller kan snakke engelsk. De norske kan engelsk, men jeg har sett at de eldre kanskje ikke kan snakke så bra engelsk. Da snakker man med noen andre eller så får man en kollega til å oversette".

Polsk fagarbeider 3

Forståelse

Samtlige informanter påstod at de selv var flinke til å spørre igjen om det var noe i arbeidsinstruksjoner eller noe annet som de ikke forstod. Flere hadde likevel opplevd at kollegaer ofte svarte "ja, ja, ja", men senere kom til dem og spurte om hva som egentlig ble sagt. Særlig gjaldt dette for innleide fra bemanningsbyråer. Noen innrømmet å ha vært der selv da de enda ikke snakket så godt norsk.

"For meg er det ikke lenger et problem. Jeg spør om jeg ikke skjønner noe".

Polsk fagarbeider 1

Inkludering

Kommunikasjon under møter foregår som regel på norsk. Det varierer om alle arbeidstakere er med på møtene. Det ble påpekt at spesielt de innleide ofte ikke er med. Siden kommunikasjonen gjerne foregår på norsk, kan det ofte være at noen utenlandske arbeidstakere ikke forstår alt som blir sagt. I blant blir informasjonen oversatt til engelsk slik at også de utenlandske blir inkludert.

"Når vi går og møtet er på norsk, så blir vi fortalt hva de snakker om. Og hvis det gjelder oss, så blir det snakket engelsk".

Polsk fagarbeider 3

SIKKERHET

Informantene oppfattet prosedyrer og regler fra arbeidsgiver, hovedentreprenør og byggherre som klare og strenge. Det var tydelig for informantene at HMS er viktig i Norge og blir passet på. Reglene og rutinene varierte noe fra prosjekt til prosjekt, der noen prosjekter var strengere enn andre, men grunnreglene ble oppfattet å være lignende. På noen små byggeplasser, som private hus kunne det ofte være slakkere sikkerhetsrutiner. En polsk leders oppfattelse av de polske arbeidstakernes syn på HMS var at det, i hvert fall i begynnelsen av deres arbeidstid i Norge, ikke ble tatt helt seriøst og at de ikke forstod hvor viktig HMS er i Norge.

"Ofte så har jeg oppfattet at det blir betraktet at HMS er noe som kun er på papiret. At man må gjennom kurs og skrive under erklæringer. At teori er teori og livet er livet.

Jeg har inntrykk av at de hadde vanskelighet for å tro på det, særlig i begynnelsen, at deres liv og sikkerhet virkelig kommer på første plass sammenlignet med hvor effektivt eller fort noe blir produsert. Denne holdningen er nok det største problemet. Jeg har inntrykk av at mange

av de som kommer har med seg erfaringer fra sin tidligere karriere, der sikkerhet ikke har blitt tatt seriøst, men er på et lavere nivå i forhold til arbeidstempo eller effektivitet".

Polsk leder

Etterlevelse

Alle informantene mente selv at de var flinke til å overholde regler og rutiner i forbindelse med sikkerhet, men hadde eksempler på arbeidskollegaer som ikke var like flinke. Erfaringen deres var at det er forskjell fra person til person, og at det også kommer an på hvor én arbeider. For flere tok det tid å tilpasse seg reglene i Norge, som var nye for dem. En annen erfaring var at folk prøver å holde på sine (u)vaner.

Grunnene til at regler ble overholdt varierte fra at arbeidstakerne ellers ville få konsekvenser til at man skulle ta vare på sin egen sikkerhet. Flere nevnte konsekvenser som for eksempel ønske om å beholde jobben som grunn før egen sikkerhet ble nevnt som grunn.

Flere av informantene syntes det var greit å se bort i fra noen sikkerhetsregler hvis det ikke var mulig å utføre arbeidet ellers, som å ta av verneutstyr eller bruke stige i stedet for stillas om det er knapt med tid.

"I blant er det jo i veien med alt verneutstyret. For eksempel når man skal sveise noe, også er det ikke mulig å komme frem i hjelm fordi det ikke er plass, da må man jo ta av hjelmen for å kunne stikke hodet inn. Men det er sånne sporadiske hendelser".

Polsk fagarbeider 4

Det viktigste var for mange å få jobben utført. Noen hadde erfaring med å si ifra at det var veldig risikabelt og vanskelig å utføre en jobb, men fått beskjed om at ingenting var umulig og at det var forventet at når man var polsk så skulle man utføre alle arbeidsoppgaver.

"Jeg tror vi er litt lært opp til at om en jobb skal gjøres, så gjør man den bare".

Polsk fagarbeider 3

"De er vant med at polakker gjør alt, og sier ikke så ofte nei, slik at i blant så krever arbeidsgiver det også. Siden markedet er fullt er de ansatte redde og gjør det de får beskjed om".

Polsk fagarbeider 5

"Polsk mentalitet er litt annerledes. "Sjefen sier, sjefen får". Polakker er mer lojale, og er det en jobb som må gjøres, så gjør de den uten unnskyldninger".

Polsk fagarbeider 6

Uønskede hendelser og rapportering

En felles holdning blant de polske informantene var at man først og fremst sier i fra til hverandre om noen ikke handler etter reglene uten å rapportere til ledelsen.

"Polakkene snakker sammen, men vidererapporterer ikke, eller sladrer ikke. Det er heller slik at man informerer og advarer hverandre. Polakker skriver ikke klager".

Polsk fagarbeider 6

"Polsk mentalitet er slik at vi ikke liker å sladre eller melde fra om andre. De (norske) oppfatter det rett og slett annerledes. For dem er det ikke sladring, men det handler om sikkerhet. Mens vi oppfatter det litt annerledes".

Polsk fagarbeider 2

Den samme erfaringen hadde en polsk leder:

"Et annet problem som jeg har registret er at det er vanskelig å få arbeidstakerne til å melde fra om hvilke som helst avvik, særlig om det gjelder andre personer. De ansatte verget seg veldig, og anså det som å sladre eller rapportere noen direkte inn, fordi noen andre kunne få konsekvenser på grunn av det".

Polsk leder

Kun en av de syv informantene hadde rapportert uønskede hendelser eller avvik. De andre informantene så på det som en slags sladring.

"Jeg pleier å skrive lapper, for jeg kom etter hvert frem til at det ikke er en anklage eller rapportering, men at det handler om sikkerhet. Dessuten er det trekning av premie".

Polsk fagarbeider 2

Noen var av den oppfatning at småhendelser var en del av jobben, og at kun større ulykker var nødvendig å rapportere.

"Det kan jo skje at noen får en metallflis i øyet, men den kan komme inn selv med vernebriller på fra siden. Men det er bare sånne små situasjoner. Jeg har ikke opplevd noen konkrete hendelser. Bare sånne små at noen ikke hadde på hjelm eller noe".

Polsk fagarbeider 4

Polen kontra Norge

Informantenes oppfattelse av HMS i Polen i forhold til i Norge var at det er mindre strengt. Flere understreket at sikkerhet kommer på førsteplass i Norge. Meningene om hvor stor forskjellen er, var veldig forskjellige. Noen av informantene mente at forskjellen er kolossal. Andre påpekte at det var en stund siden de selv hadde jobbet i Polen, og derfor ikke var helt sikre på hvordan situasjonen så ut i dag. Flere av informantene mente at forholdene rundt sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen i Polen hadde forbedret seg. Likevel ble det sagt at det er forskjeller, og at det særlig på mindre byggeplasser er det lite fokus på sikkerhet. Noen av grunnene til forskjellene mellom Norge og Polen som ble nevnt var kostander knyttet blant annet til kurs og verneutstyr.

5.1.3 TILTAK

Tiltak som blir gjort for å minke sikkerhetsutfordringer knyttet til kommunikasjon, språk og kultur, og de polske informantenes erfaringer med disse, samt forslag til tiltak blir videre presentert.

SPRÅKOPPLÆRING

Flere av informantene hadde vært på norskkurs før de kom til Norge, og flere gikk eller ble tilbudt kurs også i Norge. Fire av seks av informantene hadde vært på ett eller flere språkkurs i regi av arbeidsgiver i Norge. Kvaliteten på språkkurs var varierende. Noen uttrykte at det var mangel på språkkurs i noen bedrifter, og at de gjerne skulle ha hatt flere kurs. For eksempel for at de skal kunne tilkalle en ambulanse hvis det skjer en ulykke. Også kvaliteten på kurs varierte.

"Vi hadde språkkurs, men de lærte slik at de ikke skulle lære bort for mye. Slik at man senere ikke skulle kunne skjønne for mye og kreve for mye".

Polisk fagarbeider 5

De polske arbeidstakerne var generelt positive til kurs, og også språkkurs, men flere uttrykte at det var vanskelig å lære seg et nytt språk. Flere innså at det var fordelaktig å kunne norsk og at det ville gjort hverdagen enklere for dem selv og andre, men påpekte at det var tungt å lære.

"Vi burde jo lære oss mest mulig språk. Vi er jo hos dem, så vi må jo føye oss litt og lære språket. Slik hadde det blitt enklere for både oss og dem. Men det er ikke så lett for oss å lære språket".

Polisk fagarbeider 1

Flere syntes også det var krevende å gå på kurs på kvelden etter arbeidsdagen.

"Kurset var ganske hardt. Det var etter arbeidstid på kvelden, fra 20 til 22. Da er man sliten etter en hel dag på jobb, så skal man også tidlig opp neste dag for å gå på jobb".

Polisk fagarbeider 6

Arbeidstakerne som pendlet og hadde friuker uttrykte at når de først var tilbake i Polen, så ønsket de å være med familien og fikk heller ikke da tid til å lære seg norsk. Noen syntes at de fikk mer læring ut av å bruke språket i praksis, enn å gå på kurs. Andre som hadde deltatt på kurs i arbeidstiden var egentlig ikke så interesserte, men gikk bare for å få tiden til gå. De mest ivrige prøvde å lære norsk i arbeidstiden ved å høre på radio eller språkkurs gjennom hodetelefoner når det var mulighet til det, på vei til jobb eller ved snakke mest mulig med norske arbeidskollegaer.

Et forslag fra de polske informantene var å kurse baser og ledere i polsk begrunnet med at det finnes så mange polske arbeidstakere i bransjen.

HMS-OPPLÆRING

Gjennom samtaler med polske fagarbeider kom det frem at samtlige har hatt en eller annen form for HMS-opplæring i henhold til norsk lovgivning. Kursingen varierte noe mellom bedriftene. Flere hadde hatt ett-ukers kurs før de reiste fra Polen, og også flere kurs etter ankomst i Norge. På mange prosjekter blir det av byggherren gitt HMS-opplæring knyttet spesifikt opp mot prosjektet. Flere nevnte også at mange entreprenører holder kurs før oppstart på prosjekt.

I forbindelse med kurs ble det i blant tatt i bruk tolker eller tospråklige ledere hvis det var deltagere som manglet språkkunnskaper i språket kurset foregikk på. Noen av informantene hadde også deltatt på kurs knyttet opp mot sikkerhet på arbeidsplassen som foregikk på polsk i Norge.

De polske informantene var generelt positive til denne opplæringen. Noen mente at opplæringen er lignende på ethvert prosjekt, slik at man kan regler etter hvert, andre syntes det var større variasjon mellom prosjekter og veldig nyttig med kurs før oppstart på nytt prosjekt.

"Det blir for eksempel tatt opp hvem vi skal jobbe for, hva slags verneutstyr som skal brukes. Et slikt kurs er nyttig, for hvert anlegg er litt annerledes og har sine egne regler. Jeg synes det er bra. Burde også vært sånne kurs i Polen".

Polsk fagarbeider 3

Vanlig praksis hvis HMS-regler ble brutt var å gi advarsler. Innleide arbeidstakere kunne bli sparket av prosjekt om de ikke forhold seg til regler.

5.2 NORSKE INFORMANTER

De ti norske informantene representerte alle de fire stillingene i denne studien. De var ansatt i tre forskjellige selskaper. I alle bedriftene informantene kom fra, var det ansatt noen polske arbeidstakere. De fleste polske arbeidstakerne de norske informantene var i kontakt med på bygge- eller anleggsplassen, var ansatt enten hos underentreprenører eller innleid gjennom et bemanningsbyrå.

Videre vil de norske informantenes synspunkter og erfaringer knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft bli presentert.

5.2.1 BAKGRUNN

De norske informantene hadde ulik bakgrunn, fra fagutdannelse til høyere utdanning. Informantene var mellom 35 og 55 år. Alle informantene med fagutdannelse hadde minst 15 års erfaring i bransjen. Alle var ansatt i faste stillinger i selskapene de jobbet i.

SPRÅKKUNNSKAPER

En del av informantene snakket dialekt på norsk. Engelskkunnskapene til informantene var varierende i følge dem selv. Noen var veldig komfortable med å snakke engelsk, andre syntes det kunne være problematisk å bruke engelsk på jobb. Det ble av noen sagt at charterengelsken ikke alltid holder i jobbsammenheng, siden de faglige uttrykkene mangler. Dessuten mente informantene at engelsk ikke alltid er optimalt å bruke, da ingen av gruppene (de polske og de norske) har det som første språk, og begge bare kan språket delvis.

"Jeg kan gjøre meg veldig godt forstått på engelsk, men det er ikke sikkert at den polske håndverkeren skjønner engelsk så godt, og da får du 70 prosent på begge sider. Men når det gjelder HMS skal det være 100 prosent. Spot on hele tiden"

Norsk bas 3

Holdningene rundt å bruke engelsk som arbeidsspråk var varierende. De aller fleste norske kunne ikke tenke seg engelsk som arbeidsspråk, men det var også noen som var positive. For de fleste gikk det greit å bruke det av og til. En av utfordringene ved å bruke engelsk som arbeidsspråk i bygg- og anleggsbransjen, var i følge en informant at folk i bransjen har mer praktiske evner enn teoretiske. Selv om man kan engelsk, så kan yrkesengelsk være utfordrende. Engelsk brukes når det må brukes, men helst ønsket informantene å beholde norsk som arbeidsspråk.

"For meg selv, så er jeg veldig dårlig på engelsk. Jeg vil helst ha det i norsk. Det blir litt vanskelig med engelsk som arbeidsspråk i byggebransjen".

Norsk bas 1

5.2.2 OM POLSKE ARBEIDSTAKERE

SPRÅKKUNNSKAPER

Erfaringer med de polske arbeidstakernes språkkunnskaper var forskjellige, da det var stor variasjon blant dem. Noen kunne godt norsk og engelsk, andre ingen ting. Hos entreprenørselskapene kunne de polske arbeidstakerne som regel noe norsk, da dette ofte er et krav ved ansettelse. Hos underentreprenørene og blant de innleide fra bemanningsbyråer var språkkunnskapene veldig varierende. De norske informantene kjente både til polske med gode norskkunnskaper og med veldig svake norskkunnskaper.

"Noen skjønner ingenting, og det er en kjempeutfordring".

Norsk tillitsvalgt 1

Det var en forståelse rundt at det kan være vanskelig for middeladrende polske arbeidstakere å lære seg et helt nytt språk.

"Jeg har noen som er 55-56 år, og da er det ikke så lett å lære språk".

Norsk bas 1

Det ble også sagt at de som er yngre er flinkere med språk, både norsk og engelsk. Men at de manglet erfaringen.

"Det er en stor forskjell fra de som er yngre til de som er eldre. For de yngste kan språket, men de har ikke peiling på hva de driver med".

Norsk fagarbeider 1

Når dialekter kom inn i bildet, ble det ofte enda vanskeligere for de utenlandske å forstå.

"I Norge har vi dialekter og det er vanskelig å forstå. Så ofte må man slå over til bokmål når man prater".

Norsk tillitsvalgt 1

I tillegg til selve språkutfordringen inkludert dialekter, ble det sagt at det er vanskeligheter med å forstå måten nordmenn snakker på. En bas hadde følgende erfaringer på en arbeidsplass:

"Én forstod veldig godt norsk og snakket norsk. Forstod terminologien, og tonen i måten nordmenn snakker på. Mens de aller fleste andre skjønnte ikke bær av verken hva jeg sa eller hvorfor jeg sa det. Det ble surr".

Norsk bas 3

ORGANISERING

Det er vanlig at de polske som ikke kan norsk eller engelsk blitt satt sammen i arbeidslag med polske som kan norsk eller engelsk. De utenlandske som lærer seg norsk blir ofte baser, slik at det enklere kan kommuniseres med arbeidslag der arbeidstakere ikke kan norsk eller engelsk.

Utenlandske arbeidstakere som er innleid blir sjeldent tatt med på akkordlag begrunnet med at man må kunne norsk på grunn av sikkerheten.

"Det er en fare ved akkord, for da har dem ikke tida til å utveksle noen ting, de står på hele tiden, så da må man forstå. Men hvis vedkommende forstår norsk, og har vært på tidligere prosjekt slik at man kjenner han, så kan det være mulighet for at han får være med".

Norsk tillitsvalg 1

Andre arbeidsoppgaver blir i blant gitt til de utenlandske arbeidstakerne for å gjøre arbeidet enklere.

"Du vet at det kan blir mye med toveiskommunikasjon, så du velger det bort og gir dem heller enkle oppgaver, fordi det er lettere å kommunisere med folk du kjenner. Og det er ikke nødvendigvis på grunn av språket, men fordi du må vite at mottakeren skjønner arbeidsoppgavene sine da. Det gjør det ikke enklere når du skal stotre frem på dårlig engelsk og litt tegnspråk".

Norsk bas 2

KOMMUNIKASJON

"Kommunikasjon er det som er viktig. Er det på plass, faller de andre brikkene på plass, mener jeg da".

Norsk fagarbeider 1

Flere språk blir brukt i kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere. Mye skriftlig informasjon er tilgjengelig på flere språk som norsk, engelsk og polsk. Det er vanlig å bruke enten norsk eller engelsk i muntlig kommunikasjon med polske arbeidstakere. Ofte er det vanlig praksis å bruke en bas som kan polsk og norsk eller engelsk, og kommunisere med de andre gjennom ham. Om arbeidstakerne verken kan engelsk eller norsk, og ingen kan oversette, blir peking og vising brukt.

"Da må man vise dem. De forstår etter hvert at de dekket skal opp, og henter utstyret som skal til for å reise det opp. Det forstår dem. Det å bygge, det kan dem, men språket er litt vanskelig. Tegningen, de fleste forstår den".

Norsk fagarbeider 1

Erfaringen med kommunikasjon var blandet. Det var både gode og mindre gode erfaringer. En viktig faktor i kommunikasjonen var hvor godt arbeidstakerne kjenner hverandre.

"Noen av dem er kjempe flinke til å prate norsk, mens det være kommunikasjonsproblemer med andre. Men det går som regel greit. Vi kjenner hverandre godt nå. Jeg bruker norsk til dem, eller litt engelsk".

Norsk fagarbeider 1

Forståelse

Et generelt inntrykk var at kommunikasjon fungerte, men ikke er ideelt. Noen hindringer gikk igjen. Eksempelvis hadde flesteparten av de norske informantene opplevd at de utenlandske arbeidstakerne sa ja uten å forstå hva de skulle gjøre, eller gjort ting de ikke skulle gjøre fordi de ikke forstod. I tillegg var det flere måter de sa ja på ettersom de forstod eller ikke. Mange poengterte at det var viktig å forsikre seg om at ting hadde blitt forstått riktig ved for eksempel å få dem til selv å forklare hva som skal gjøres.

"Jeg fortalte dem at det var en måte å legge armeringsnett på. Ja, ja, ja sier de. Så måtte jeg reise bort til en annen jobb og var borte noen timer. Da jeg kom tilbake hadde det ikke skjedd noe. Da fant jeg ut, her må jeg bare vise. Og når jeg først viste dem, så gikk det veldig radig".

Norsk fagarbeider 1

"Det er jo mye ja-ja svar. Du spør, også sier de ja, også har de ikke helt forstått. Så blir det litt feil, også må de gjøre det om igjen".

Norsk leder 1

Inkludering

Det ble også nevnt under intervjuene at de utenlandske ikke alltid blir tatt hensyn til når det informeres.

"Vi er ikke flinke til å ta veldig hensyn til dem når vi informerer, sånn som på møter og sånn. Det er ikke sånn at vi spør om de fikk det med seg".

Norsk leder 1

Kulturelle forskjeller i kommunikasjonen

De norske informantene oppfattet kommunikasjon på polsk som streng. Det var erfaringer med at man måtte være streng, noe som var uvant for de norske informantene.

"Han (polsk bas) kommuniserte med sine på en veldig hard måte, for min del. Vi gjør ikke sånn, vi kan være høylytte, men det blir feil for meg det der, brølingen og du skal være ferdig HER! Sånn og sånn!

Jeg måtte også oppføre meg som en streng oberst. Vi er vant med inkludering og involverende planlegging. - Hva tror du, og hvordan? Vi har litt mer den prosessen i blodet vi. Med gutta fra Polen så må man kommunisere på en helt annen måte, mer høyrøstet kommandosentral, men det blir helt feil for meg".

Norsk bas 3

SIKKERHET

Bedriftene de norske informantene var ansatt i, følger arbeidsmiljøloven, og har påbud om bruk av verneutstyr. Mange hadde i også tilleggsregler knyttet opp mot bestemte prosjekter.

Etterlevelse

De norske informantene hadde ulike erfaringer knyttet til overholdelse av sikkerhetsregler av de utenlandske arbeidstakerne. Noen av de utenlandske var flinke til å bruke verneutstyr og følge regler, mens andre var mindre flinke. Det ble også sagt at det samme gjelder norske, der mange er flinke, men at noen ikke tar like mye hensyn til sikkerhet.

Flere informanter sa at de utenlandske arbeidstakerne ofte må gjøres oppmerksomme på sikkerhetsaspekter som bruk av verneutstyr og at mye må gjentas, men at de etter hvert kommer inn i det. For eksempel når det gjelder bruk av fallsikringssele ved arbeid i høyden eller hørselsvern, så måtte det repeteres at det er nødvendig å bruke.

"De er flinke til å følge. De forholder seg til instruksjer, prosedyrer og HMS. Men må få det forklart, og ting må gjentas mye".

Norsk leder 3

Noen av informantene hadde dårlig erfaringer knyttet til de utenlandske arbeidstakernes forhold til instruksjer.

"Jeg synes det er dårlig. Rett og slett veldig dårlig på mange. Det er ting som glipper, og de ser ikke alvorret i det i forhold til kanskje den bakgrunnen de har, fra der de kommer fra, som HMS tydeligvis ikke blir tatt så på alvor".

Norsk bas 2

Det var ikke uvanlig å oppdage at noen ikke brukte sikkerhetsutstyr eller forhold seg til sikkerhetsinstrukser. Men når det ble tatt opp, ble det fortalt at mange skjerper seg raskt.

"Når du konfronterer dem med det; du må ha på deg hjelm eller vernesko, så gjør de det tvert. Så det er ikke noe problem. Jeg vil nok tro at de er meget redde for arbeidsplassen sin, for at hvis de ikke forholder seg til det som er sagt så må de ut. Så de er veldig greit sånn da".

Norsk tillitsvalgt 1

Blant arbeidstakerne som var innleid eller jobbet for en underentreprenør, ble det observert at de ikke alltid hadde tilgang til at verneutstyr som de trengte. Likevel ble som regel jobben alltid utført, uten at krav ble stilt.

"For eksempel verneutstyr, nei det har de ikke fått, men heller ikke stilt noen krav selv. De er ikke vant til det fra der de kommer ifra.

Ja, det er helt håpløst at de ikke får det verneutstyret de skal ha, også setter de ikke krav fordi de ikke er vant med det. Også blir de byttet ut hvis de stiller for store krav".

Norsk bas 2

Uønskede hendelser og rapportering

Det er ikke vanlig at de utenlandske arbeidstakerne leverer inn avviksmeldinger. I noen bedrifter var det mulig å rapportere på andre språk enn norsk, da det som regel var noen som kunne oversette. Flere på organisasjonsnivå sa at noe norsk måtte kunnes for å kunne rapportere.

"Vi får ikke mye avviksmeldinger fra utenlandske. Vi må tvinge dem til å skrive det".

Norsk leder 1

En annen grunn enn språk til at avviksmeldinger ikke var vanlige å skrive blant utenlandske arbeidstakere var de ikke forstod hvorfor slike meldinger skulle skrives og at det ble sett på som sladring.

"De vet ikke hvorfor de gjør det. De kaller det angiveri. Litt sånn middelaldersk tenkning. Da er vi inne på det der at du må vite hvorfor. Du skal være med å opprettholde en HMS valør".

Norsk bas 3

UTFORDRINGER

Kommunikasjon

Flere nevnte spesielt kranbruk og stillasbruk som risikofylte oppgaver knyttet til kommunikasjon med utenlandske arbeidstakere. Ved kranbruk brukes samband mye, og da er det spesielt farlig om kranføreren ikke forstår det som blir sagt. Ved stillaser ble det gitt eksempel på at kommunikasjonen kan glippe i blant, noe som kan være farlig. Sammen med andre sikkerhetstiltak ikke blir overholdt kan dårlig kommunikasjon føre til farlige situasjoner. En annen nevnt utfordring var at folk ferdes på feil steder, for eksempel fordi de ikke har fått med seg at de ikke har lov å gå der.

"Når vi spør om stillas er ferdig, og folk sier ja. Også går vi opp for å begynne å jobbe, så er det ikke ferdig når vi kommer opp. Det er typiske ting som kan være skumle. Vi skal jo kontrollere at det henger et grønt skilt der, men det hender jo at det slurves med".

Norsk bas 2

Språk

Informantene syntes at språket var en barrierer, men hadde ulike synspunkter på hva som var hovedproblemet knyttet til sikkerhet og utenlandsk arbeidskraft. De kulturelle aspektene ble også sett på som problematiske.

"Førsteinstans er språket, men etterhvert kommer den kulturbiten inn i bildet. Og den er på en måte tyngre å forholde seg til".

Norsk bas 3

"Språk er en barriere, men det er ikke hovedproblemet. Problemet er at entreprenører ikke vil ansette, og da blir man ikke integrert".

Norsk tillitsvalg 2

Flere hadde en holdning at så lenge håndverket og holdninger var på plass, så var ikke språket så viktig.

"Har helt gitt opp å lære han norsk eller engelsk. Han gjør et godt håndverk. Så lenge han er med andre som kan oversette eller forklare på polsk, så går det bra".

Norsk leder 3

Kultur

Samtlige informanter sa at det var kulturelle forskjeller mellom polske og norske arbeidstakere, flere kategoriserte de som veldig store. Polske arbeidsinnvandrere ble karakterisert med stå på vilje, mens om norske ble det sagt at de er vanemennesker.

"Grunnlaget er jo der, men den kulturen. Det er store forskjeller. Det kommer kanskje ikke inn... Men det gjør det heller ikke på en del av de norske".

Norsk bas 3

"De har veldig stå-på vilje mange av dem. Vi er kanskje litt mer vanemennesker, kanskje vi gir litt mer blaffen i ting, det kan jo hende".

Norsk bas 1

Et eksempel var forskjell i måten man arbeider og planlegger arbeidet på, at norske selv finner måten å utføre arbeidet på, mens polske er mer vant til å få bestemte oppgaver.

"De norske er vant med å selv være med og bestemme hvordan ting skal gjøres. Det er vanlig at man selv skal planlegge arbeidsdagene, og også slik at HMS-en går hånd i hånd med produksjonen. Men der er det et skille, er ikke noe sikkerhetskultur på de guttene".

Norsk bas 3

"Og da jobber dem dit. Også står dem. Hva nå? De bare står til noen kommer og forklarer".

Norsk bas 3

De polske har også annerledes forhold til sine overordnede. Flere nevnte at det var vanlig at polske kalte dem for sjef, noe som for de norske var uvanlig å høre.

"Yes, boss. Jeg tror jeg aldri har blitt kalt for boss jeg. Yes, boss. Som en bomullsplantasje. Jeg er jo basen din, ikke bossen. Det er du som er bossen din for neste uke. Det er du som skal planlegge uka di, ikke jeg. Jeg bare legger til rette og forklarer, der begynner du og der skal du være ferdig. Resten må du ordne selv, du må planlegge uka da".

Norsk bas 3

HMS

HMS ble nevnt som en utfordring knyttet til utenlandsk arbeidskraft, særlig grunnet annerledes holdninger og vaner. Flere sa at polske som regel sier ja, og er redde for å si i mot selv om en jobb kan være risikabel å utføre. Det ble også nevnt at uvitenhet ofte har skyld i usikre handlinger.

"Forståelse og respekt av regelverket er utfordrende".

Norsk leder 4

Men også mellom ulike grupper polske arbeidstakere ble det observert forskjeller, som for eksempel mellom nykommere som ikke har jobbet i Norge før og noen som har jobbet i Norge i noen år.

"Holdningene er ulike mellom ulike grupper arbeidstakere. En førstereisegutt⁹ forstår ikke at HMS er veldig viktig i Norge".

Norsk leder 4

⁹ En som er i Norge for første gang for å arbeide, og ikke vet noe om kultur og forhold på arbeidsplasser i Norge.

Det ble også observert forskjeller mellom de som hadde vært i Norge en stund, og de som nettopp hadde kommet. Mange nevnte at de utenlandske etterhvert blir bedre til å ta hensyn til HMS.

"Jeg husker første gang vi prøvde utenlandske så var det helt kaos. Det har blitt litt bedre. De sikret ikke, de hadde ikke noe kultur for det i det hele tatt. Tok mye sjanser".

Norsk leder 1

TILTAK

Språkopplæring

I flere bedrifter organiseres det norskkurs for de utenlandske arbeidstakerne. Erfaringene er at ikke alle er like interessert i disse kursene med blant annen var viljen som var hindring.

"Hvis de vil så finnes det muligheter til å lære seg språk. For eksempel kunne de hatt på seg headset på jobb for å lære mer. Er ofte mange like oppgaver som utføres, og da går det. Men det har med vilje å gjøre og også med språkøre".

Norsk leder 3

Oversettelse

Flere av bedriftene operer med oversatte informasjonsmaterialer. For eksempel blir sikkerhetsbrosjyrer delt ut på arbeidstakerens språk. På flere arbeidsplasser er også informasjon som henger rundt om oversatt til for eksempel polsk og engelsk i tillegg til norsk. Dette kan være HMS-tavler, eller andre informasjonsoppslag.

HMS-opplæring

Noen byggherrer og hovedentreprenør arrangerer kurs for underentreprenører og andre som skal jobbe på bygge- eller anleggsplassen. Det er ofte kurs konkret opp mot et prosjekt knyttet til sikkerhet. Da blir det blant annet gått igjennom hva slags verneutstyr som kreves. Både baser og tillitsvalgte syntes disse kursene er bra i og med at de utenlandske arbeidstakerne får en arena der de kan se og forstå kulturen. Hvordan disse kursene er varierer. Noen tilpasser språk og har kurs på polsk, men ofte er kurs på engelsk eller norsk og tolk brukes.

VIDERE ARBEID

Mange av informantene vektla viktigheten ved språkopplæring. At de utenlandske snakker et minimum norsk og engelsk ville vært positivt for sikkerheten.

"Språket må inn i første omgang, hvis ikke språket er på plass, så skjønner man heller ikke opplæringen på kvalitet og sikkerhet".

Norsk tillitsvalgt 1

Det ble foreslått økonomiske fordeler og konsekvenser i videre arbeid med sikkerhet knyttet til utenlandsk arbeidskraft. Et forslag var å gi bedre lønn til de arbeidstakerne som lærer seg norsk, slik at flere er villige til å lære seg norsk og bruker krefter på det. Å være streng og sette klare krav til både underentreprenører og arbeidstakere gjennom kontrakter kan være et

tiltak. Et annet forslag var å gi økonomiske konsekvenser til firmaer dersom de ikke følger sikkerhetsregler.

Mer sikkerhetsopplæring ble også foreslått av flere av informantene, for eksempel kurs knyttet til utstørsbruk. Det ble også nevnt skoloring knyttet til krav og plikter, slik at de utenlandske også er klare over hva som forventes av dem og hva de kan forvente i og med at de kommer fra steder med andre holdninger til sikkerhet.

5.3 HOVEDFUNN

Tabell 9 viser et sammendrag av de viktigste resultatene fra empirien. Polske og norske informanter har beskrevet sine erfaringer og synspunkt knyttet til kommunikasjon, språk og kultur for utenlandske arbeidstakere, hovedsakelig polske. Tabellen viser altså hva polske og norske synes om polske arbeidstakere. I neste kapittel vil disse resultatene bli analysert og diskutert nærmere.

Tabell 9: Resultattabell for empiriske funn

Kategori		Polske informanter	Norske informanter
Språkkunnskaper	Om norske	Har et inntrykk av at alle norske kan engelsk i noen grad.	Noe varierende engelskkunnskaper. Ikke alle var like komfortable med å snakke engelsk.
	Om polske	Variierende norskkunnskaper som ikke er direkte knyttet til botid og alder, men delvis kan knyttets til hensikten med oppholdet. Stor variasjon i engelskkunnskaper som blant annet kan knyttes opp mot alder.	Store variasjoner i både norsk- og engelskkunnskapene blant de polske.
	Kurs	Flere av informantene hadde deltatt på språkkurs, men ikke alle. Alle informantene syntes det var krevende å lære norsk.	Flere av bedriftene organiserte språkkurs for de ansatte, men erfaringen var at ikke alle polske var like interesserte i disse kursene.
Kommunikasjon	Språk	Kommunikasjonen foregår som regel på polsk, norsk eller engelsk avhengig av språkkunnskaper. Det er også vanlig å bruke ikke-verbal kommunikasjon, som vising og tegninger.	Skriftlig informasjon er ofte tilgjengelig på både norsk, engelsk og polsk. Muntlig blir det brukt norsk eller engelsk til de polske. I blant brukes også tegninger og peking
	Praksis	Vanligvis blir polske satt til å jobbe sammen. Som regel er det minst en på arbeidslaget som snakker norsk eller engelsk, og oversetter til de andre polske.	Vanlig praksis at de polske som ikke kan snakke norsk eller engelsk blir satt sammen i grupper med en som kan oversette.

Kultur	Forståelse	Erfaringen var at andre polske ofte sa ja, uten helt å forstå hva som ble sagt.	Hendte ofte at polske sa ja, uten å forstå.
	Holdninger	Hovedmålet er at jobben skal utføres, nesten uansett hva. Sjefen blir sett på som en autoritet.	Polske har stor stå-på vilje. Norske er mer selvgående, mens polske er vant til å få konkrete oppgaver. Annerledes forhold til overordnende.
Sikkerhet	Prosedyrer og regler	HMS ble generelt oppfattet som streng og viktig i Norge, i motsetning til i Polen.	
	Etterlevelse	Overholdelse av regler og rutiner er varierende, med store forskjeller fra person til person.	Varierende erfaringer med bruk av verneutstyr og overholdelse av sikkerhetsregler blant utenlandske arbeidstakere.
	Avviksmeldinger	En felles holdning var at det å melde inn avvik, særlig på andre personer, var å sladre og noe som sjeldent ble gjort av de polske.	Generelt ikke vanlig at de polske leverer inn avviksmeldinger, da de ikke ser poenget med det og det blir oppfattet som sladring.
	Farer		Kranbruk og risikofylte oppgaver som arbeid i høyden kan påvirkes av svak kommunikasjon.
	Opplæring	Alle hadde hatt en for HMS-opplæring.	Vanlig med HMS-kurs fra byggherrer og hovedentreprenører.

6 ANALYSE

I dette kapittelet drøftes empirien lagt frem i forrige kapittel i lys tidligere presentert teori. De polske og norske informantenes uttalelser vil samlet diskuteres for å finne likheter og ulikheter som kan påvirke sikkerheten på arbeidsplassen.

Først vil sikkerhet knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft bli sett på i lys av språk og kultur med fokus på individer. Arbeidstakernes språkkunnskaper, påvirkning av språk og kultur på sikkerhet, og polske arbeidstakers holdninger til sikkerhet vil i den første delen drøftes. Deretter blir sikkerhet sett på i lys av organisatoriske aspekter, henholdsvis organisering av arbeid og aspekter knyttet til aktørhierarkiet. Tilslutt vil iverksatte og foreslåtte tiltak diskuteres.

6.1 SIKKERHET I LYS AV SPRÅK OG KULTUR

Den første problemstillingen i oppgaven har vært:

Hvordan påvirkes sikkerheten på bygg- og anleggsplasser av språklige og kulturelle aspekter i kommunikasjonen med utenlandsk arbeidskraft?

6.1.1 SPRÅK

Mange hevder at språk er en av de største utfordringene i bransjer der mye utenlandsk arbeidskraft brukes. Flere utenlandske studier viser til at det finnes språkproblemer knyttet til utenlandsk arbeidskraft (Swuste et al., 2012 i Lindhout et al., 2012) og at språk ofte er en bakenforliggende årsak for uønskede hendelser (Vasquez and Stalnaker, 2004 in Lindhout et al., 2012). I studier gjort av Toh (1993, i Debrah & Ofori, 2001) ble det funnet at utenlandske arbeidstakere ofte har problemer med å forstå sikkerhetsinstruksjoner, noe som tydelig kan påvirke sikkerhet. I *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft* kommer det frem at 78 prosent av de spurte bedriftslederne i bygg- og anleggsbransjen mente at utenlandsk arbeidskraft medfører språkproblemer på arbeidsplassen (Andersen et al., 2009). Over tredjedeler mente at østeuropeiske arbeidstakere mangler kunnskap om helse-, miljø- og sikkerhetsregler. I en undersøkelse utført av Arbeidstilsynet (2014b) blant deres tilsynsinspektører, svarte 98,2 prosent at de er helt eller delvis enige i at språk- og kommunikasjonsproblemer utgjør en reell risiko i byggebransjen.

Uttalelser fra norske informanter i den kvalitative undersøkelsen i denne oppgaven samsvarer godt med disse studiene og uttalelsene. Likevel er det større variasjon i meningene om sikkerhetsutfordringer til informantene i denne studien, og særlig når de polske informantenes synspunkter kommer med. En årsak til dette kan være informantenes bakgrunn og erfaringer. For eksempel vil inspektørene til Arbeidstilsynet sannsynligvis ha et større fokus på sikkerhet enn bygningsarbeidere som er ute på byggeplassen til daglig og har mer praktisk erfaring. Det

er særlig en forskjell i meningene mellom polske og norske informanter, der de polske i mindre grad ser på språk som en risikofaktor, men mer som en barriere i kommunikasjonen uten at det nødvendigvis påvirker sikkerhet mye. Det må fremheves at de polske informantene i denne studien i hovedsak var fagarbeidere, noe som kan farge resultatene. Polske personer i andre stillinger kan ha andre meninger om sikkerhet. For eksempel hadde en polsk leder strengere holdninger til sikkerhet. Det ser ut fra intervjuene at personer i ledelsen generelt har et strengere syn på sikkerhet enn fagarbeidere. Det også viktig å påpeke at det er store individuelle forskjeller mellom personer og deres syn og holdninger.

Videre vil funn som handler om kommunikasjon og språk fra de empiriske undersøkelsene diskuteres.

POLSKE ARBEIDSTAKERES SPRÅKKUNNSKAPER

Hvor godt norsk de polske arbeidstakerne kan snakke så ikke ut til å ha noen stor sammenheng med verken alder eller hvor lenge de hadde jobbet i Norge. Det så heller ut til at personlige egenskaper, erfaringer og forventninger påvirker språkkunnskapene.

Ut fra intervjuene ser det ut til å være en sammenheng mellom språkkunnskaper og antagelser om hvor lenge én forventer å være i Norge. Arbeidstakerne som tok med familien sin og ønsket å etablere seg i Norge, kunne bedre norsk enn de som i første omgang hadde sett for seg å være i landet et par år, men endte opp lenger uten noen konkret plan for tilbakevending. Samme funn er gjort av Friberg og Eldring (2011). En av årsakene til at de polske som kun planla å være i Norge en kort periode ikke har lært seg norsk, kan være at det er lite hensiktsmessig å lære seg et språk når man likevel har en jobb og ikke planlegger å være i Norge lenge. I tillegg er formålet med å jobbe i Norge å tjene penger, dermed også å arbeide mest mulig. Derfor er det heller ikke er tid til å lære språk. Så lenge det er mulig å få seg jobb og utføre jobben, er det ikke nødvendig å forbedre språkkunnskapene. I motsetning, har de som ser for seg en framtid i Norge en motivasjon til å lære norsk da de ønsker å bosette seg og leve et normalt liv i landet.

Dette viser at ved en satsning på språkopplæring er det viktig at motivasjonen er på plass, slik at arbeidstakerne har en grunn for å lære språket. Om ikke personlige motivasjonsfaktorer er grunn nok til å lære, men økte språkkunnskaper er målet, vil det i så fall viktig med andre grunner for læring. Dette kan for eksempel være krav fra arbeidsgivere eller myndigheter, eller ved bruk av tvang. Motivasjon kan også påvirkes av faktorer som anerkjennelse og fremmelsesmuligheter (Hughes & Ferrett, 2005).

Det ble observert at de polske informantene som snakket god engelsk i mindre grad kunne norsk. Men og her er det individuelle forskjeller. Dette funnet ble støttet opp av andre polske informanternes utsagn, og ble begrunnet med at engelsk i stor grad holder for å kommunisere i Norge. De som kan engelsk har dermed liten grunn til å lære seg norsk da man fint kan kommunisere på engelsk de fleste steder. Når det gjelder engelskkunnskaper var det større

forskjeller mellom aldersgruppene. De eldre over 40 år kunne i liten grad engelsk, de yngre under 35 år kunne i hvert fall noe engelsk. En grunn til dette er skolesystemet i Polen der engelsk tidligere ikke var på fagplanen.

I tillegg ser det ut som at det er store individuelle forskjeller mellom ulike arbeidstakere når det gjelder språkkunnskaper der både bakgrunn, erfaringer og personlige egenskaper virker inn. For eksempel påvirkes språkkunnskaper av hvor flink man er til å tilegne seg språk. Noen arbeidstakere kan kommunisere på norsk etter et par språkkurs, andre klarer så vidt å si noe etter samme kurs.

Mangel på norskkunnskaper gjør arbeidshverdagen vanskeligere for de polske selv og for deres norske arbeidskollegaer. Det vil være en fordel med bedre norskkunnskaper både med tanke på sikkerhet og arbeidsmiljø for øvrig, da arbeidstakerne har bedre muligheter til å kommunisere.

NORSKE ARBEIDSTAKERES SPRÅKKUNNSKAPER

For norske arbeidstakere er det relevant å diskutere engelskkunnskaper. De polske informantene hadde et inntrykk av at norske stort sett snakker engelsk, men at den eldre generasjonen har noe svakere engelskkunnskaper. De norske informantene sa selv og at de snakket engelsk, men mange var ikke komfortable med å bruke engelsk som arbeidsspråk. For de fleste gikk det greit om de måtte snakke engelsk, men om de kunne ville de unngå det.

For de aller fleste norske informantene var det uaktuelt å innføre engelsk som arbeidsspråk i bransjen. Slike endringer er ofte krevende og kan være belastende for arbeidstakerne. Dette kunne gått utover arbeidsmiljø og relasjoner som er viktige aspekter for sikkerhet. De polske som kan engelsk vil helst bruke dette språket, mens de norske hovedsakelig ønsker å bruke norsk som kommunikasjonsmiddel. Dette kan skape konflikter og misforståelser mellom arbeidstakere. Det ble også påpekt at mange av de som jobber i bransjen har bedre praktiske evner enn teoretiske, og at det derfor kan bli utfordrende å lære bort yrkesengelsk. I tillegg ble det funnet at de polske som kan engelsk i mindre grad lærer norsk.

Det virker som at de samme utfordringene går igjen for både polske og norske når det gjelder å lære eller bruke nye språk, der alle vil gjøre det lettest mulig for seg selv, og ikke er villige til å endre det de er vant med. Holdninger og språkkunnskaper hos begge parter er dermed viktig å fokusere på.

KOMMUNIKASJON

Ettersom polske arbeidstakere på byggeplasser pleier å bli satt på arbeidslag sammen, foregår mye av kommunikasjonen dem imellom på polsk. Med de norske arbeidstakerne foregår kommunikasjonen på norsk, engelsk eller en blanding av begge språkene gjennom noen på arbeidslaget som oversetter til de andre. Samme funn ble gjort i en undersøkelse i regi av Fafo, som viser at over halvparten av de polske arbeidsinnvandrerne i byggebransjen snakker

polsk på jobb, en-fjerdedel snakker engelsk og kun 17 prosent bruker norsk (Friberg & Eldring, 2011).

En slik kommunikasjonsordning viser seg å fungere, men er ikke optimal på sikt. Et språklig segregert arbeidsmiljø bidrar å gjøre det mulig å fungere i jobb i Norge i bygg- og anleggsbransjen uten å kunne norsk (Friberg & Eldring, 2011). Under slike omstendigheter har heller ikke arbeidstakerne noen gode muligheter for å lære seg norsk. De polske arbeidstakerne som ikke snakker norsk eller engelsk har på grunn av organiseringen verken behov eller mulighet til å lære seg det norske språket. Dermed ender de opp med å snakke polsk omtrent hele tiden. De som brukes som oversettere får heller ingen muligheter til å utvikle norsken eller engelsken sin, da også de snakker mest polsk i og med at de jobber på et polsk arbeidslag. Språket forblir dermed på samme nivå, der samme faguttrykk brukes daglig i kommunikasjon med de norske, uten mulighet for å kunne praktisere språket videre. Dette er en utfordring på sikt, da språkkunnskaper ikke utvikles.

Flere av de polske informantene sa at kommunikasjon som regel går greit på jobb og at den språkkunnskapen de har i norsk holder i jobbsammenheng. Det ble sagt at det er mye vanskeligere når man skal bruke norsk i andre situasjoner, som hos lege eller offentlige etater. Dette gjenspeiles nettopp i overnevnte problematikk med at arbeidstakerne ikke får praktisert språket mer enn ved å bruke de grunnleggende uttrykkene som er nødvendige for å få en jobb utført. Dette kan også være en utfordring på arbeidsplassen i spesielle situasjoner som ved ulykker. Uten et språk å kommunisere på, har ikke de polske arbeidstakerne engang mulighet til å ringe nødetatene om det skjer en ulykke. Dermed kan dette også gå utover sikkerhet.

Om ikke verbal kommunikasjon var mulig, ble grafisk eller ikke-verbal kommunikasjon i form av peking eller tegninger brukt. Dette viser også at om man ønsker å kommunisere, er det mulig, selv uten et felles språk. Det er mer utfordrende, men overkommelig. Flere informanter nevnte at det var viktig å kjenne hverandre, og at kommunikasjonen da som regel gikk greit selv om det kunne være en språklig barriere. Dette viser viktigheten av et godt arbeidsmiljø der utenlandske arbeidstakere er integrert.

I hvor stor grad slik kommunikasjon leder til sikkerhetsutfordringer direkte er vanskelig å si, da det er flere sammensatte årsaker til utfordringene. Blant annet kommer det også an på arbeidsoppgaver og arbeidstakerne selv. Flere elementer virker inn før en uønsket hendelse oppstår, som også "sveitserost"-modellen til Reason beskriver. I noen situasjoner kan det være farlig at det ikke er noe felles språk, mens i andre er det uproblematisk.

Spesielle utfordringer

I tilknytting til språk og kommunikasjon ble det kun nevnt et par spesifikke utfordringer som raskt kan resultere i uønskede hendelser. Dette var ved farlige operasjoner som ved bruk av kran, der mye radio og samband brukes og hvor språk er hovedmåten å kommunisere på, og ved arbeid i høyden, som på stillas, der misforståelser kan lede til usikre handlinger. Dette kan

knyttet opp mot interne faktorer som språkforskjeller, og også mot eksterne faktorer som separering i sted, og forstyrrelser og distraksjoner som er med å vanskeliggjøre kommunikasjonen (Flin et al., 2008).

Ut fra "sveitserost"-modellen til Reason (1997), finnes det vanligvis flere barrierer som skal hindre uønskede hendelser. Hvis situasjoner rundt stillas blir tatt som eksempel, så er det flere barrierer som må brytes før noe skal kunne gå galt. En bas hadde et eksempel knyttet til språk, der en utenlandsk arbeidstaker ble spurt om stillaset var ferdig, og svarte at det var det, uten helt å forstå. Senere, da de andre arbeidstakerne kom til toppen viste det seg at av stillaset ikke var det ferdig utbygget, noe som kunne ført til en uønsket hendelse. Språket var ikke den eneste faktoren som kunne ledet til en uønsket hendelse, da det alltid skal sjekkes av de som skal bruke stillaset at det henger en lapp der som bekrefter at det er ferdig, noe som ikke hadde blitt gjort. Dermed er det tydelig at språk *sammen* med andre faktorer kan være en sikkerhetsutfordring.

Inkludering

Flere polske informanter sa at de ikke alltid deltok på møter av ulike grunner, som at møtene ikke angikk dem. Det ble også av norske informanter nevnt at utenlandske arbeidstakere, og særlig innleide, ikke er med på møter som blir holdt. I tillegg ble det sagt at man ikke alltid er like flink til å ta hensyn til de utenlandske arbeidstakerne når de er med på møtene, da møtene som regel foregår på norsk. Noen av de polske sa at de får oversatt den viktigste informasjonen om den er relevant for dem. Dette viser at informasjon kan gå forbi de utenlandske arbeidstakerne og at arbeidstakerne ikke blir involvert, noe som kan være ulykkespåvirkende faktorer (Kongsvik, 2013). Igjen tyder det på at kun språk i seg selv ikke er hele utfordringen, men at involvering og integrering også er blant utfordringene.

Holdninger fra arbeidsgiver

Det kom opp i flere av intervjuene opp at språk ikke alltid er viktigst når man skal få seg en jobb. Flere av de norske og polske informantene hadde opplevd at et godt håndverk kom før gode språkkunnskaper. Det ble blant annet sagt at de som er veldig gode i jobben beholdes til tross for svake norskkunnskaper. En grunn til dette kan være at det er lettere å lære et språk nok til å kunne kommunisere, enn å øke arbeidstakerens ferdigheter eller å endre holdninger. Individuelle faktorer som holdninger og verdier kan være medvirkende på uønskede handlinger som kan føre til ulykker (Albrechtsen & Hovden, 2013). Freiberg (2011) har og funnet at gode holdninger og lærevilje blir ansett som viktigere enn norskkunnskaper for arbeidsgivere, da språk kan læres bort senere. Dette viser viktigheten av andre faktorer enn kun språk.

6.1.2 KULTUR

Mange ulike aspekter kan knyttes opp mot kultur, da begrepet er veldig vidt. Nasjonalkultur varierer mellom ulike samfunnsgrupper, og organisasjonskultur kan variere mellom ulike bedrifter.

Videre vil funn knyttet kulturelle aspekter knyttet til kommunikasjon og sikkerhet presenteres, med vekt på enkeltindivider.

KOMMUNIKASJON

Både nordmenn og polakker peker på at det er kulturelle forskjeller mellom gruppene. Ofte finnes også fordommer, som igjen kan forsterkes av blant annet språklige misforståelser og manglende kommunikasjon (Aakervik, 2005). Dette viser at velfungerende kommunikasjon er viktig.

Forståelse

Samtlige informanter, både norske og polske, hadde opplevd situasjoner der polske arbeidstakere hadde sagt ”ja” da de fikk en beskjed eller oppgave uten å forstå. I bestefall får ikke arbeidstakeren med seg hva han skal gjøre og utfører en gal arbeidsoppgave eller utfører oppgaven feil, eller så må han spørre for eksempel en annen polsk om å forklare. I verstefall kan en slik kommunikasjonssvikt føre til en uønsket hendelse, hvis arbeidstakeren for eksempel får en beskjed om noe som er farlig og ikke er klar over det. Bråten et al. (2012) gir et lignende eksempel med at østeuropeisk arbeidskraft signerer på instruksjoner de ikke forstår.

Flere ledere var klare over disse tilfellene og var tydelige på at det er viktig å dobbeltsjekke at arbeidstakeren forstår informasjonen, ved for eksempel å spørre igjen eller få dem selv til å forklare hva som har blitt sagt. På den måten skaper man en slags tilleggsbarriere som bedrer sikkerheten. Det ble vektlagt at det er viktig å gjenta informasjon. Både mottaker og avsender har dermed ansvar for å sikre at kommunikasjonen går riktig og at budskapet blir forstått. På den måten kan en god kommunikasjon også være med å påvirke sikkerheten.

Det kan være flere grunner til at polske arbeidstakere sier ”ja” uten å forstå. At de er redde for å miste jobben kan være en forklaring. Kultur kan være en annen forklaring. Fra Hofstedes teori kan dette sees på i lys av maktavstand-aspektet. Den polske kulturen er bygd opp mer hierarkisk enn den norske, der beskjeder kommer fra toppen av (The Hofstede Centre, 2014). Å motsi sjefen blir sett på som feil. I tillegg kan det være flaut for arbeidstakerne å innrømme at de ikke kan eller forstår noe. Mange er vant med å kunne gjøre alt. I Norge er det derimot en flat maktstruktur og kommunikasjonen mellom ledere og arbeidere er mer uformell. Grunnet disse forskjellene kan det oppstå en mangel på kommunikasjon, der norske forventer tilbakemeldinger og en tydelig toveis kommunikasjon, mens de polske venter på instruksjoner.

Sier ikke nei

Polakker sier dessuten ikke nei til oppgaver. Dette var det enighet om både blant de polske og norske informantene. Det ble sagt at polske har en stor stå-på vilje. Polske selv var enige om at de pleier å utføre alle oppgaver de får. Også her kan grunnen være at de er redde for å miste jobben, og er derfor villige til å gjøre alle typer arbeid, selv det som er risikabelt. Dette kan føre til sikkerhetsmessige utfordringer ved at arbeidsoppgaver utføres selv om de innebærer overtredelser. Disse holdninger kan også gjenspeiles i kultur, og sees i sammenheng med at kulturen i Polen setter autoriteter høyt, og der det er uvanlig å si imot noen som er over én selv (The Hofstede Centre, 2014). Dette kan også føre til at de polske blir bedt om å gjøre oppgaver som andre ikke vil ta, og risiker å få farligere arbeidsoppgaver enn norske arbeidstakere. Liknende funn er gjort av Friberg som har uttalt at de polske *"må jobbe hardere enn sine norske kollegaer, fordi de aldri vet hvem som vil få være med på det neste prosjektet"* (Ladegaard, 2012). Dette illustrerer også noe av problematikken rundt ansettelsesforhold, da de ofte ikke er fast ansatt. Guldenmund et al. (2012) har også funnet at mange utenlandske arbeidstakere ikke klager selv om arbeidsforholdene er dårlige og jobben er risikabel. Grunnene til det er at de utenlandske arbeidstakerne ønsker å beholde jobben, og fordi de ikke snakker språket og dermed ikke har mulighet til å kommunisere deres bekymring.

For å unngå slike situasjoner er det viktig at også ledelsen tar ansvar og sørger for likestilte oppgaver til utenlandske arbeidstakere, eller at regelverk følges og alle sikkerhetsmessige aspekter tas hensyn til. Det ble sagt at polske ofte selv ikke er flinke til å stille krav til blant annet verneutstyr. Da er det desto viktigere at oppdragsgivere er seriøse og tar ansvar for at det blir tilrettelagt for gode arbeidsforhold.

Tydelige beskjeder

Flere av de norske lederne og basene hadde observert en annen måte å kommunisere på blant de polske. For eksempel var det som regel en streng tone i kommunikasjonen mellom polske baser og polske arbeidstakere. Fra Hofstedes teori kan disse observasjonene forklares med at Polen har større maktavstand og er et mer maskulint samfunn, der ledere skal være bestemte og selvsikre (The Hofstede Centre, 2014). På den måten får de respekt og deres budskap blir tatt mer seriøst. Norge er mer feminint, og myke verdier er viktige, noe som kan føre til budskap uten en skrap klang eller en trussel ikke tas alvorlig av polske arbeidstakere. Om ett budskap blir kommunisert på en annen måte enn det de utenlandske arbeidstakerne er vant med, kan det bli neglisjert noe som kan påvirke hvordan informasjon rundt sikkerhet blir betraktet.

Flere av de norske lederne og basene som ble intervjuet sa at man må være litt streng i blant, gi klare beskjeder og gjenta flere ganger. Dette bekreftes også av intervju gjort av andre, *"Polakker er veldig autoritetstro, de må ha klare og tydelige beskjeder og klare tidsfrister"*. (Roddvik, 2010). Også språkveilederen fra Arbeidstilsynet (2014a, s.7) kommer med lignende anbefalinger når det gjelder kommunikasjon med utenlandske arbeidstaker; *"Ledere bør*

derfor være mer tydelig i måte de kommuniserer på, gjennom å gi klare beskjeder, og understreke og tydeliggjøre frister".

Hvis begge parter har en forståelse av, og er bevisste på de kulturelle forskjellene i kommunikasjonen, kan slike utfordringer minskes. Ved å gjøre ledere og arbeidstakere oppmerksomme gjennom for eksempel kursing, kan det være mulig i fremtiden å unngå misforståelser som blant annet kan gå ut over sikkerhet.

Eksempel på kulturelle misforståelser

Videre beskrives et eksempel som viser kulturelle forskjeller i kommunikasjonen og som kan knyttes opp mot maktbalansen fra Hofstedes teori. Eksemplet baserer seg på to uttalelser av to uavhengige informanter fra ulike bedrifter.

En polsk arbeider fortalte at han pleier å kalle basen sin for sjef, fordi basen var eldre enn han og også blant de eldste personene på byggeplassen. Han hadde dermed mest erfaring. Den polske byggearbeideren anså det å kalle basen for sjef for å være en måte å vise respekt på. På den måten satte han basen over seg selv, og gjorde ham i sine øyne til en viktigere person. Ut fra den polske arbeidstakeren fremstilling forstod ikke basen hvorfor han ble kalt for sjef før han hadde fått det forklart og fått tid til å bli vant med det. Etter hvert syntes basen at det var helt greit å bli kalt sjef da han innså at det ikke innebærer noen videre forventninger fra ham.

En annen norsk bas hadde selv erfart å bli kalt "boss" av polske som ikke snakket norsk. Det syntes han ikke noe om. Hans syn på egen stilling var at han var der for å tilrettelegge og forklare, men at hver enkelt hadde eget ansvar for å legge opp dagen og ansvar for seg selv.

Ut ifra Hofstedes teori kan man se at det er store forskjeller mellom Norge og Polen når det gjelder maktbalanse. Polen er et mer hierarkisk samfunn i motsetning til Norge der en flat struktur foretrekkes. Eksemplet viser også dette, der de polske arbeidstakerne ønsker å sette noen over seg i et hierarki, mens de norske basene ønsker at alle er på samme nivå.

Dette er et eksempel som ikke er direkte knyttet opp mot sikkerhet, men viser i stor grad hvordan kulturelle forskjeller virker inn. Uten en god kommunikasjon er det vanskelig å bli klar over forskjellene og misforståelsene. Eksemplet illustrer uvitenhet og mangel på kulturell forståelse, noe som i mange tilfeller leder til misforståelser. Misforståelser kan igjen i andre tilfeller knyttes opp mot sikkerhet.

HOLDNINGER TIL SIKKERHET

Mennesker fra ulike kulturer forstår HMS ulikt, noe som gjør kommunikasjonsprosessen mer kompleks (Bust et al., 2008). De polske informantene så at HMS blitt tatt på alvor i Norge, og mente selv at de var ganske flinke til å overholde regler og ta sikkerhetshensyn. Likevel motsa flere av deres eksempler dette, som for eksempel å kutte ut noen sikkerhetsregler hvis de var i veien for å utføre en jobb. For de aller fleste var det viktigste å få jobben utført, og de satte det på første plass. Et eksempel på typisk observerte polske holdninger og arbeidskultur er at om

noe må gjøres, så blir det gjort, nesten uansett hva. Om det er til hindring å ha hjelm på seg for å utføre en oppgave, for eksempel på grunn av plassmangel, så tar man den av seg. Eller om det er behov for overtidsarbeid i helgen, så gjør man det, mest av pliktfølelse og lojalitet. Dessuten handler det også om ønsket om å beholde jobben, dermed gjør de det meste som de blir bedt om. Når sikkerhetsrutiner blir omgått på denne måten, kan dette fort lede til uønskede hendelser.

Selv om de polske arbeidstakerne var klare over at sikkerhetstiltak hovedsakelig handler om deres egen sikkerhet, var likevel ikke egen sikkerhet alltid hovedgrunnen til hvorfor sikkerhetsregler skulle følges. Å slippe å få negative konsekvenser og å beholde jobben var ofte viktigere grunner til å overholde regler. De polske informantene mente selv de var flinke til å ta hensyn til sikkerhet, men at andre polakker ikke er det.

Dette viser at oppfattelsen de polske selv har ikke er i overenstemmelse med ønskede holdning til HMS i Norge, da det etter deres mening noen ganger er greit å ikke følge alle sikkerhetsregler hvis det for eksempel hindrer jobben. Samme holdning ble bekreftet av en polsk leder som hadde erfart at de polske, særlig når de er nye i Norge, ikke forstår hvor viktig HMS er og at det ikke bare er proforma. De polske tror i mindre grad på at deres liv og helse er på førsteplass også for arbeidsgiveren enn de norske. Dette kan knyttes opp mot tidligere erfaringer arbeidstakerne har fra hjemlandet eller fra andre arbeidsgivere, som gjør at de ikke tar disse hensynene på alvor. I tillegg viser det tydelig at de ikke er blitt en del av organisasjonskulturen og har en annen sikkerhetskultur, muligens på grunn av dårlig integrering. Disse sikkerhetsholdningene kan skyldes kultur, vaner eller erfaringer fra tidligere jobber. Generelt var holdningen blant de polske informantene at HMS er på et høyere nivå i Norge enn i Polen. Erfaringer fra hjemlandet er med å påvirke arbeidstakernes holdninger til sikkerhet. Disse funnene bekrefte også av et intervju omtalt av Roddvik (2010, s. 74) der det blir sagt at *"Polakker ligger kanskje 15 år bak oss i tid når det gjelder bevissthet om HMS-temaer. På dette området ligger Norge langt frem på grunn av vår offshoreindustri"*.

De norske informantene hadde forskjellige uttalelser knyttet til de polske sine sikkerhetsholdninger, der noen synes holdningene stort sett var greie, mens andre syntes det var fryktelig dårlig. Noen påpekte at mye informasjon må gjentas, men at de utenlandske etter hvert også kommer inn i sikkerhetsrutiner og blir vant med dem. Etter en stund i Norge observeres det at holdningene til arbeidstakerne endres noe. Dette viser at inkludering er viktig. Flere påpekte også at det er mange blant de norske, som heller ikke er så flinke til å overholde regler.

Noen felles trekk går igjen hos flere polske arbeidstakere når det gjelder sikkerhetsholdninger, men det er også individuelle forskjeller. Uttalelsene viser også at arbeidstakerne etter en tid blir bedre når de blir vant med sikkerhetskulturen på norske arbeidsplasser og får ting gjentatt. Dette viser at holdninger kan påvirkes med god tilrettelegging og tiltak.

Avviksmeldinger

Et annet aspekt som kan knyttes opp mot kultur er holdningene rundt å melde avvik. Særlig meldinger om andre var det helt andre holdninger til blant de polske enn blant de norske informantene. For de polske var det å si ifra til sjefen helt klart en form for rapportering som ikke er akseptabel. Det var vanligere at de polske snakker med hverandre og sier ifra eller advarer hverandre enn å gå til noen i ledelsen. Både de norske og de polske hadde samme oppfatning av polske arbeidstakeres holdninger rundt det å rapportere avvik. En av de polske informantene var etter egen mening flink til å rapportere, noe som viser at det er individuelle forskjeller mellom de polske arbeidstakerne. Også et pågående forskningsprosjekt fra NTNU om bruk av innleid arbeidskraft viser at polske arbeidstakere ikke rapporterer avvik, fordi de er redde for å miste jobben. Guldenmund et al. (2012) har og funnet at utenlandske arbeidstakere ikke melder inn skader eller avvik fordi de er redde.

Det kan dessuten være en enda større terskel for å si fra om uregelmessigheter når språket ikke er på plass. Flere bedrifter har systemer for å melde inn avvik, men mange informanter og særlig norske, mente at det vil være vanskelig å melde inn avvik når man ikke kan norsk.

Avviksrapportering er et ledd i sikkerhetsledelse og er viktig for at ledelsen skal kunne gjøre forbedringer og styre sikkerheten i riktig retning. Når avvik ikke rapporteres kan de i mindre grad overvåkes av ledelsen, som da har færre muligheter til å gjøre endringer for å forbedre sikkerheten. Om arbeidstakerne snakker seg i mellom, viser det at de i noen grad tar hensyn til sikkerhetsaspekter. En måte for ledelsen å involvere seg på mer og ha mulighet til å styre sikkerheten bedre, kan være ved å finne ut av avvik på andre måter, og gjennom andre kanaler påvirkere arbeidstakerne. En annen mulighet er å prøve å endre holdningene blant de polske arbeidstakerne, slik at de rapporterer avvik på den måten ledelsen ønsker.

Nykommere og erfaring

Som tidligere nevnt er det store forskjeller mellom enkeltindivider innenfor gruppen av polske arbeidstakere. Det er likevel observert noen undergrupper der individene i gruppene har felles trekk. Dette kan blant annet knyttes til arbeidserfaring i Norge eller andre steder.

Ofte er det slik at de som nylig har kommet til Norge ikke kjenner til arbeidskulturen i landet og jobber slik de er vant med fra før av, som gjerne er å utføre jobben raskt og uten spørsmål. HMS blir ofte betraktet som noe som kun skal være på papiret. De er ofte vant med at HMS ikke blir tatt seriøst, verken av arbeidstakere eller ledelsen.

Det ble for eksempel nevnt at det er forskjellige sikkerhetsutfordringer mellom unge nykommere og middelaldrende menn som har erfaring fra blant annet Tyskland. Den første gruppen har som regel noen språkferdigheter på plass, i hvert fall engelsk, mens erfaring mangler. Den andre gruppen har mer erfaring og vet hvordan ting skal gjøres, men sliter ofte mer med det norske språket som i noen situasjoner kan føre til sikkerhetsutfordringer. Utfordringer med de nye, er ofte at de ikke kjenner til sikkerhetskulturen og gjerne tar

snarveier. I tillegg kommer det et press om å vise seg best mulig frem, særlig når man jobber gjennom et bemanningsbyrå, da ønske er en fast jobb. Dette presset kan være ugunstig for sikkerheten, da den i blant må vike for hurtighet. Dette kan også gjelde eldre personer som ikke har så mye erfaring, men er et typisk kjennetegn på nykommere som ikke har erfart, lært og vent seg til den norske arbeidskulturen enda.

En utfordring som kan oppstå med de erfarne arbeidstakerne er alle erfaringer og kunnskap de allerede har. Det er mye enklere å lære opp en person til å gjøre det man vil, om personen aldri har gjort det før. De eldre arbeidsinnvandrere har som regel lang arbeidserfaring, og dermed også egne måter å utføre oppgaver på, noe som kan være vanskelig å endre på.

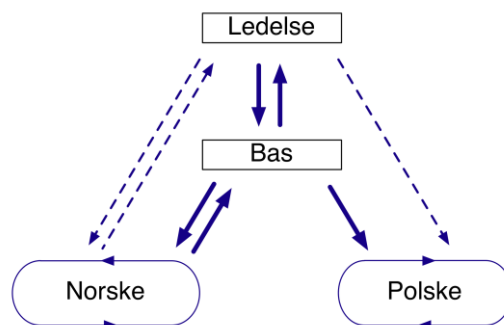
6.2 SIKKERHET I LYS AV ORGANISATORISKE ASPEKTER

Den andre problemstillingen i oppgaven har vært:

- *Hvordan påvirkes sikkerheten på bygg- og anleggsplasser av organisatoriske aspekter knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft?*

6.2.1 ORGANISERING

De polske arbeidstakerne ble veldig ofte satt sammen i arbeidslag med en annen polsk som kan norsk eller engelsk, og som fungerer som en oversetter. Dette fungerer greit nok i praksis, men det er ikke den optimale måten å kommunisere på. Også andre undersøkelser viser at de polske som regel jobber sammen, enten de er ansatt i et polsk selskap som er underleverandører, i et norsk selskap i fast eller midlertidig stilling, eller hos et bemanningsbyrå. Undersøkelsen av Friberg og Eldring (2011) viser at kun 12 prosent jobber i et norsk miljø, 20 prosent jobber i et blandet miljø og over halvparten jobber i rene polske arbeidslag. Kommunikasjon forgår ofte mellom ledd, men for rene polske arbeidslag går kommunikasjonen hovedsakelig ned fra de overordnede og ellers kun innad i arbeidslaget, som illustrert i Figur 11.



Figur 11: Forenklet kommunikasjonsprosess i praksis ved bruk av polske arbeidslag

Det er to hovedproblemer ved en slik kommunikasjonsordning. Det første, som allerede er diskutert, er at når man blir organisert med andre polske, blir det vanskeligere å praktisere det norske språket. Det andre er at mye av kommunikasjonen skjer gjennom flere ledd. Utfordringene ved en slik kommunikasjon er at informasjon kan bli borte eller forandres på veien til sluttmottakeren, noe som er uheldig.

Som allerede nevnt kan dette også kobles oppimot kulturelle forskjeller og holdninger til autoriteter. På grunn av ulikheter i kulturene, som hierarkisk oppbygning etter Hofstedes teori om nasjonalkultur, vil også kommunikasjonsmønsteret mellom polske og norske innad i bedriften være forskjellige. Polske er vant til hovedsakelig å få informasjon ned fra ledelsen,

mens i Norge er strukturen i samfunnet og dermed også i kommunikasjonslinjene på arbeidsplass flatere (The Hofstede Centre, 2014). En annen grunn til at kommunikasjon til polske arbeidstakere ofte kan være fra toppen og ned, er at de polske, som også nevnt tidligere, ikke har mulighet til å uttrykke seg på grunn av mangel på språkkunnskaper og dermed ikke får kommunikasjonen opp.

Ansvar for å organisere og tilrettelegge ligger på ledelsesnivå. Tydeligvis blir den enkleste veien valgt, der det blir prøvd å unngå kommunikasjonsproblemer på kort sikt ved at samme type arbeidstakere blir satt sammen, noe som ikke fjerner utfordringer med språk og kultur i lengden. For få vekk utfordringene bør aktører på alle nivåer være involvert i sikkerhetsarbeidet og tilrettelegge for å endre utfordringene på sikt.

6.2.2 FLERE AKTØRER OG ANSVARSFORDELING

Det har blitt påpekt av flere informanter at ansettelsesvilkår er relevante i forbindelse med sikkerhet. Mange utenlandske arbeidstakere får ikke fast ansettelse hos entreprenører eller underentreprenører, og blir dermed værende hos bemanningsbyråer. Frem til 2008, da finanskrisen rammet bygg- og anleggsbransjen i Norge, var det enklere og vanligere å få tilbud om fast ansettelse hos entreprenørselskaper. Det er fortsatt mulig å bli ansatt hos entreprenørselskapene, men behovet er ikke like stort lenger. Et par tillitsvalgte mente at de bakomliggende årsakene til problemer i bransjen, også knyttet til sikkerhet, nettopp er at entreprenørselskapene ikke vil ansette. Dette kan være til hinder for utvikling av de utenlandske arbeidstakernes ferdigheter, integrering, opplæring og kontinuitet i opplæringen. I tillegg er det vanskeligere å etablere tilhørighet om man blir flyttet fra sted til sted, noe som også kan påvirke lojalitet og arbeidsmiljø. Arbeidstakeren er i en ustabil og usikker jobbsituasjon, der de aldri vet hvor lenge de kommer til å være på et prosjekt. Dette kan gi sikkerhetsmessige utfordringer som kan knyttes opp mot et dårlig arbeidsmiljø. For eksempel har man lite kontroll over egen arbeidssituasjon og usikkerhet for fremtiden, som kan knyttes opp mot stress som igjen kan føre til ulykker (Einarsen & Skogstad, 2011). Det finnes også flere andre teorier som tar opp manglende egenkontroll, medbestemmelse og forutsigbarhet som kan knyttes til denne problematikken, som for eksempel i Ganster (1989 i Einarsen & Skogstad, 2011). I tillegg hindrer en slik arbeidsløsning integrasjon, da man ofte endrer arbeidsplass og arbeidsmiljø inkludert kollegaer. Dette påvirker naturligvis psykososiale faktorer i arbeidet som også kan knyttes opp mot sikkerhet. For eksempel kan det knyttes opp mot et psykologisk behov for tilhørighet, som er et av de tre grunnleggende psykologiske behovene i arbeidslivet (Einarsen & Skogstad, 2011). Disse aspektene vil imidlertid ikke bli beskrevet nærmere, da det er utenfor oppgavens omfang, men er aspekter som bør tas hensyn til i videre arbeid eller forskning rundt sikkerhetsutfordringer knyttet til utenlandsk arbeidskraft.

Utfordringene med integrering, tilhørighet og kontinuitet i opplæring gjelder ikke bare utenlandske arbeidstakere i bemanningsbyråer, men også de som er fast ansatt.

Problematikken kan knyttes opp mot hele bygg- og anleggsbransjen som er kompleks og dynamisk. Likevel vil det for de utenlandske arbeidstakerne i bemanningsbyråer være enda vanskeligere å bli integrert og få samme sikkerhetskultur, da de vanligvis oftere skifter arbeidssted og arbeidsmiljø enn fast ansatte hos entreprenørselskaper.

Ansvarsfordeling

I bygg- og anleggsbransjen foregår det mye samarbeid mellom flere aktører. At det er flere aktører som har deler av ansvaret og plikter overfor arbeidstakerne gjør arbeidsforhold mer kompliserte. I følge Kongsvik (2013) kan prosedyrer, regler og systemer være med på å påvirke uønskede hendelser. Norsk lovgivning fordeler ansvar for sikkerhet mellom de ulike aktører. Blant annet har byggherren og hovedentreprenøren ansvar. I tillegg kommer underentreprenører om arbeidstakere er ansatt der og bemanningsbyråer. Hovedansvaret ligger som regel hos arbeidsgiver, men ansvar på et bestemt prosjekt faller på byggherre og hovedentreprenør. Det er mange parter som tar del, og ansvarsfordelingen kan bli oppstykket til hinder for arbeidstakernes utvikling og sikkerhet. For bemanningsbyråer kan det for eksempel være vanskelig og økonomisk ugunstig å drive språkopplæring i arbeidstiden, noe som kunne vært et reelt alternativ for de utenlandske arbeidstakerne.

6.3 TILTAK

Den tredje problemstillingen i oppgaven har vært:

- *Hvilke tiltak knyttet til kommunikasjon, språk og kultur foreligger, og hvilke andre tiltak kan implementeres for å bedre sikkerheten til arbeidstakerne?*

6.3.1 DAGENS TILTAK

Det gjøres per i dag en del for å prøve å bedre sikkerheten ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Hovedsakelig kan tiltakene knyttes opp mot språkutfordringer. Det er stor variasjon mellom bedrifter i hvor stort fokus det er på utfordringer og i tiltak som utføres. Noen tiltak utføres med bakgrunn i lovverket, andre er av mer frivillig art, der bedriften selv ønsker en forbedring. Tiltakene som finnes er både fra myndighetsnivå og på organisasjonsnivå, og virker alle på sikkerheten på individnivå. Tiltakene er både organisatoriske og personrettede. Videre vil tiltak knyttet til kommunikasjon, språk og kultur som finnes i dag bli presentert.

SPRÅKVEILEDER

Arbeidstilsynet ga i 2014 i samarbeid med Fellesforbundet ut en språkveileder som beskriver krav til språk og kommunikasjon i bygg- og anleggsbransjen (Arbeidstilsynet, 2014a). Dette er et eksempel på tiltak fra myndighetsnivå. Lignende tiltak har tidligere blitt gjort i andre land som også har utfordringer knyttet til utenlandsk arbeidskraft. For eksempel har det i Storbritannia blitt gitt ut en veileder "A Simple Guide to Clearer Communication" med metoder for bedre kommunikasjon og anbefalinger (Bust et al., 2008).

Veilederen fra Arbeidstilsynet er til hjelp for aktørene i bransjen for å forstå deres plikter og krav knyttet til språkutfordringer, og foreslår flere tiltak for å øke sikkerheten på flere nivåer av aktørstigen. Tiltakene blir presentert videre sammen med tiltak beskrevet i empirien.

SPRÅKOPPLÆRING

I følge språkveilederen skal arbeidsgiver sørge for at alle har nødvendig opplæring (Arbeidstilsynet, 2014a) utfra arbeidsmiljølovens bestemmelser. Opplæring og trening er ifølge Albrechtsen og Hovden (2013) er et tiltak som kan fremme sikkerhet. Med gode språkkunnskaper er det lettere å lære den norske kulturen og bli mer vant til norske holdninger. Flere bedrifter tilbyr språkkurs for sine ansatte for å håndtere utfordringene som kommer med utenlandsk arbeidskraft, og mange av informantene hadde deltatt på språkkurs. Det er variasjon i kurstilbudene. Noen bedrifter arrangerte kurs i arbeidstiden og har flere moduler etter ferdighetsnivå, andre tilbyr kun grunnleggende kurs, i blant også utenom arbeidstiden. Noen hadde ingen tilbud.

En grunn til at språkoppleringen varierer kan være at noen arbeidsgivere ikke ser verdien av å bruke ressurser på kurs. I tillegg har flere hatt erfaringer med at arbeidstakere av ulike grunner ikke er interessert i å delta. Erfaringer gjort i et prosjekt med utenlandske arbeidstakere i forskjellige bedrifter med språklige utfordringer på arbeidsplassen, viser at språkkurs ofte kan oppfattes som nytteløse på sikt, særlig for arbeidsgiver (Aakervik, 2005). Noen av grunnene til dette er at investeringen i bestefall kun løser kritiske kommunikasjonsproblem og ellers ikke gir noen tilfredsstillende effekt. Blant annet opplevde noen av bedriftene at de ansatte byttet jobb raskt etter kursing, slik at bedriften ikke fikk noen effekt av språkoppleringen. Likevel påpekes det at kortvarige kurs kan være en plattform for læring og personlig utvikling (Aakervik, 2005).

Generelt var holdningen fra informantene at det var krevende å lære språk. Både norske og polske informanter sa at viljen og lysten ikke alltid var på plass hos de polske arbeidstakerne for å lære norsk, selv om de hadde lyst til å kunne språket. Flere av de polske informantene forklarte at de etter en arbeidsdag ikke har kapasitet til lære språk. Mange utenlandske arbeidstakere jobber ofte lange dager eller overtid, og har eksempelvis etter en tolvtimersdag ikke tid til å lære språk. Et alternativ kan dermed være å tilby språkkurs i arbeidstiden. Dette blir gjort i noen bedrifter, med varierende resultater. Noe av problemet for motivasjon til å lære kan være man ikke trenger å lære. Så lenge det ikke er krav eller behov får bedre språkkunnskaper, og man kan få seg jobb uten, vil det ikke bli ansett som verdt å gjøre.

I noen bedrifter kan det dessuten være praktisk vanskelig å gjennomføre kurs, særlig i arbeidstiden, da arbeidstakere må tas ut av arbeid. Spesielt gjelder det for arbeidstakere som er utplassert gjennom et bemanningsbyrå hos en kunde. Det kan være motiverende for arbeidstakere å ha kurs i arbeidstiden som er frivillige, men likevel kom det frem i intervjuer med både ledere og polske, at mange ikke var interessert i kurs selv om de var i arbeidstiden..

At informantene ønsket å kunne norsk, men ikke var motivert til å lære, viser at det muligens blir satset feil ved at kurs blir lagt til ugunstige tidspunkt, at nivåene på kurs er feil i forhold til kunnskaper eller at feil tematikk blir lært bort. Dette er viktige aspekter å være klar over ved tiltak som språkkurs. I tillegg er det mulig å integrere sikkerhetsopplæring og bevissthet rundt sikkerhet med språkkurs. Ved bruk av språkopplæring er det viktig å se an behovene, og tilpasse opplæringen deretter. Feil fokus på kurset, utilpassede nivåer eller feil tematikk, så vel som ugunstige tidspunkt kan være med på øke frafallet. Motivasjon er viktig for at både arbeidstaker og arbeidsgiver skal få utbytte av slik kursing. Ved å tilpasse opplæringen til en eksakt arbeidssituasjon, kan motivasjonen øke (Oslo Voksenopplæring, 2011).

Det ble nevnt av en informant at hos de små bedriftene så er det ikke nødvendigvis ønskelig at de utenlandske arbeidstakerne skal kunne for godt norsk. Grunnen som ble oppgitt for dette var at om arbeidstakeren kan norsk godt, vil han enklere kunne bytte til et annet, bedre selskap. I tillegg vil de ansatte kunne begynne å kreve for mye når de har mulighet til å skaffe

seg informasjon om rettigheter gjennom andre kilder enn kollegaer og arbeidsgiver. Dette viser til noe useriøsitet i bransjen, som igjen kan stå i veien for sikkerhet.

HMS-OPPLÆRING

Alle arbeidstakere på bygg- eller anleggsplassen bør trenes opp, slik at de er kjent med alle farer som kan oppstå på jobb (Friend & Kohn, 2010). Fra intervjuene kom det frem at HMS-opplæring var vanlig. Omfanget av opplæringen er varierende. Det kom frem av intervjuene at de fleste har fått en form for opplæring i egen bedrift. Også noen byggherrer og hovedentreprenører tar ansvar og arrangerer sikkerhetskurs for arbeidstakere knyttet opp mot konkrete prosjekter. Det er særlig de store bedriftene som de siste årene har innført slik opplæring (Bråten et al., 2012). Disse kursene er gjerne generelle for alle som skal inn på bygge- eller anleggsplassen.

Arbeidstakerne får altså kurs både fra egen arbeidsgiver og fra byggherrer og entreprenører. Opplæringen kan bli oppstykket og lite kontinuerlig når det ikke er noe sentralt system som styrer hva slags opplæring som har blitt gitt. Det er også vanskeligere å bygge på kompetansen til arbeidstakerne når opplæring og kurs gis på prosjektbasis. Noen bedrifter er flinke til å holde målrettede kurs for sine ansatte, men det ble gitt et inntrykk av at flere kun støtter seg på eventuelle kurs fra byggherre eller hovedentreprenør, og selv ikke gjør noe aktivt.

OVERSETTELSE

Flere av bedriftene hadde flerspråklige oppslag og også oppslag i form av bilder, noe som er personrettede tiltak knyttet til informasjon (Albrechtsen & Hovden, 2013). Det ble av noen informanter uttrykt at slike oppslag ikke blir sett på så mye. Det ble observert på arbeidsplassene at flere oppslag var plassert slik at man måtte ta en titt. Selv om informantene ikke alltid er bevisst på alle oppslag som er hengt opp, er det grunn til å anta at flere får med seg noe av informasjonen fra oppslagene. Dette kommer også an på hvordan informasjonen presenteres. Studier viser at bildebruk er et svært godt virkemiddel for å tiltrekke oppmerksomhet og kommunisere HMS i et flerkulturelt arbeidsliv (Bust et al., 2008). Før et slikt tiltak kan tas i bruk er det nødvendig å forstå hvordan ulike kulturer forstår HMS og hvordan denne forståelsen brukes til å tolke sikkerhetsinformasjon.

Også i språkveilederen fra Arbeidstilsynet (2014a) blir oversettelse av rutiner til et språk som beherskes av de ansatte foreslått for at språkforskjeller ikke skal påvirke sikkerheten. Flere bedrifter har tilrettelagt at innmelding av avvik kan skje på flere språk, som polsk, norsk og engelsk. Mange bedrifter har også sikkerhetsinstruksjoner og veiledere oversatt til flere språk. Dette tiltaket ble av de utenlandske arbeidstakerne vurdert til å være til hjelp for å forstå informasjon som blir gitt.

Tolk

Flere informanter hadde opplevd at det ble brukt tolk på kurs med arbeidstakere som ikke kunne språket kurset foregikk på. Også i språkveilederen er bruk av tolk, for eksempel ved sikker jobbanalyse (SJA), foreslått (Arbeidstilsynet, 2014a). Per i dag er det i mange bedrifter praksis at de arbeidstakerne som snakker to språk oversetter til de som ikke forstår. En slik løsning er billig og fleksibel, men baksiden kan være at noe informasjon ikke blir videreført, hvis den som oversetter ikke er like stø i begge språk. Flere nevnte at det ikke blir brukt tolk til daglig, da dette krever for mye ressurser, som tidsbruk.

SETTE ARBEIDSTAKERE MED ET FELLES SPRÅK SAMMEN

Å adskille arbeidsoperasjoner slik at kun arbeidstakere som forstår hverandre jobber sammen blir mye praktisert og dette organisatoriske tiltaket er også foreslått i veilederen fra Arbeidstilsynet (2014a). Tiltaket motarbeider integrering av utenlandske arbeidstakere, men ser ut til å fungere til daglig. På lang sikt vil en slik praksis ikke endre utfordringene knyttet til kommunikasjon, språk og kultur, men det kan i nærværende tid være med å redusere sikkerhetsrisiko ved at det er mindre sjanse for at språklige misforståelser oppstår. Tiltaket vil ikke bedre eller endre sikkerhetskulturen i arbeidsgruppen, da arbeidstakerne ved en slik ordning ikke blir påvirket av noen utenforstående parter og vil fortsette slik de er vant med fra før av.

FORSTÅELSE

Flere elementer påvirker forståelse. Hall sin teori om høykontekst- og lavkontekstland viser hvordan kultur kan påvirke kommunikasjon (Ulven et al., 1999). Teorien sier at flere elementer som status, alder og språk, kan være viktige for at et budskap skal bli forstått riktig i en høykontekst kultur. Trajkovski og Loosemore (2006) peker på at beskjeder eller hint kan skjules i språket, noe som kan gjøre det vanskelig å forstå om man ikke en forstår kultur eller snakker et språk godt nok. Norsk og polsk kultur skiller seg ved at den norske kulturen er definert som lavkontekst, mens den polske er høykontekst. Dermed kan det være kulturelle aspekter som kan gjøre et budskap feil forstått. Et tidligere nevnt eksempel der en polsk kalte basen sin for sjef, uten at det ble riktig forstått illustrerer også problematikken (side 68).

Et viktig poeng flere av de norske informanter kom med, var at de kunne forstå om de utenlandske arbeidstakerne hadde skjønt hva som ble sagt på måten det ble svart på. I et sånt tilfelle var det nødvendig å kjenne hverandre fra før, noe som viser at sosiale relasjoner og dermed integrering i stor grad også påvirker kommunikasjon. Til hverdags er et viktig tiltak å forsikre seg om at ting er forstått. Ved å spørre om en forklaring av den gitte arbeidsoppgaven kan avsender, eksempelvis en bas, dobbeltsjekke at mottakeren, en polsk fagarbeider, har forstått oppgaven. I praksis blir det gjort ved at arbeidstakere bes å forklare hva de skal gjøre.

Kontinuerlig arbeid med utfordringene, og gjentagelse ble nevnt av flere for å få til forbedringer. Gjensidig å sette seg i hverandres situasjon vil kunne gi økt forståelse for andre kulturer og handlemåter. Forståelse og holdninger går begge veier, både fra de utenlandske

arbeidstakerne og fra deres norske kollegaer. Det er viktig å være åpen og tålmodig. I følge Aakervik (2005) er det viktig at endringer ikke bare skjer hos de utenlandske arbeidstakerne, men det også viktig at ledelse og andre ansatte også har noe innsikt i deres utenlandske medarbeideres formidling, kultur og språklige evner. Det som er viktig er at det er åpenhet, forståelse og en vilje til endring hos alle parter. Ledelsen og tillitsvalgte bør være et forbilde og en pådriver for holdningsendringer. På denne måten vil man kunne motvirke at kulturelle aspekter påvirker kommunikasjon negativt.

6.3.2 FORESLÅTTE TILTAK

Foreslåtte tiltak fra intervjuene samt tiltak og anbefalinger fra annen litteratur vil her presenteres. I flere land i Europa og resten av verden finnes det utfordringer med utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen knyttet til kommunikasjon og kultur. I mange av landene har disse utfordringene vært til stede lengre enn i Norge. Ved å bruke erfaringer fra andre land, kan bransjen få verdifulle råd om håndtering av sikkerhetsutfordringene.

SAMMENSATTE GRUNNER

De polske informantene hadde varierende meninger om hvordan sikkerhet bør jobbes med. Av tiltak som kan gjennomføres kom mer kurs og opplæring, flere faste ansettelses og bedre integrering. Noen mente også at HMS var så bra i Norge, at det ikke var mer man kunne gjøre for sikkerheten. Dette viser hvordan holdningene til HMS varierer fra individ til individ. Ingen konkrete forslag utenom språkkurs og eventuell annen sikkerhetsopplæring ble foreslått, noe som kan tyde på at det er vanskelig å finne tiltak som løser denne komplekse problematikken. Blant de norske informantene var det noen flere forslag til hvordan sikkerhet burde forbedres. Av de som gikk på kommunikasjon, språk og kultur gikk språkopplæring særlig igjen.

Kun norskkurs vil ikke nødvendigvis gi tilstrekkelig effekter, da også andre ferdigheter ved den ansatte kreves for en god sikkerhet. Blant annet er faglig utvikling og interne utviklingsmuligheter også viktige, og disse må kobles sammen med norskkunnskaper for å kunne oppnå økt effektivitet, bedre kommunikasjon og faglig utvikling hos arbeidstakerne (Aakervik, 2005). Dermed er det nødvendig med flere typer tiltak. De fleste syntes språk burde vektlegges i videre arbeid, men samtidig ble det snakket mye om at det er holdningene det er noe galt med. For å klare å endre holdninger, trenger man måter å kommunisere på, og blant annet er derfor språk viktig, men det er som tidligere nevnt viktig å se flere sammenhenger. Utfordringene rundt bruk av utenlandsk arbeidskraft er sammensatte, og at de også må sees i sammenheng med kompleksiteten i bransjen.

KURSING AV NORSKE ARBEIDSTAKERE

En annen mulighet som finnes er ikke kun å kurse de utenlandske arbeidstakerne i språk, men også de norske. Det ble gitt forslag om å kurse baser og ledere i polsk, begrunnet med at det er mange polske arbeidere i Norge. Hvordan forslaget hadde blitt mottatt eller om det er

realiserbart er en annen diskusjon. Et likende forslag ble gitt i et byggeprosjekt i USA, der det ble foreslått å lære opp andre på byggeplassen i det språket de utenlandske arbeidstakerne snakket, slik at de skulle kunne fraser som kan brukes på byggeplassen (Dessler, 2012). Norske arbeidstakere og ledere kan bli kurset i engelsk hvis dette er et språk som brukes mye på en arbeidsplass.

KRAV TIL SPRÅKFERDIGHETER

Veilederen forslår videre at krav til språkkunnskaper bør stilles for å ivareta sikkerheten ved bruk av utenlandsk arbeidskraft (Arbeidstilsynet, 2014a). Krav kan stilles ved fast ansettelse eller ved innleie og noen bedrifter har allerede slike krav. Et problem som da kan oppstå er tilgjengelighet på arbeidskraft med alle ønskede kvalifikasjoner, noe som i bygg- og anleggsbransjen kan være vanskelig.

KONSEKVENSER OG BELØNNING

En leder mente at man må være veldig hard på konsekvenser når sikkerhetsregler ikke blir overholdt. Det ble sagt at hvis man er høflig, så blir det ikke tatt seriøst. Kun å stille krav holder ikke, og konsekvenser må også til. Konsekvenser kan sees på som trusler, som kan være et virkemiddel for å oppnå ønsket oppførsel for noen grupper. Dette viser at en slags tilpasning i den kulturelle kommunikasjonen må til, der utenlandske arbeidstakere og selskaper må bli kommunisert med på en annen måte. Dette kan knyttes opp mot kulturforskjeller mellom samfunnsgrupper som kan påvirke kommunikasjon fra Halls teori.

Per i dag er det ofte slik at om en arbeidstaker ikke er egnet på en byggeplass og bryter regler, særlig en fra bemanningsbyrå, så blir han byttet ut og flyttet til en annen byggeplass. Dette kan virke som straff på den ansatte, som kan påvirke atferdsendring (Dessler, 2012). Ved at arbeidstakeren fortsatt har mulighet til å få seg jobb ved en annen byggeplass, vil straffen ikke fungere for å endre atferden. En slik konsekvens fører også til at arbeidstakeren ikke lærer seg gjeldene sikkerhetskultur da han blir flyttet fra dette arbeidsmiljøet. Andre konsekvenser bør derfor vurderes, enn å utelukke noen fra et konkret prosjekt.

Det ble foreslått økonomiske konsekvenser for utleier eller underentreprenører om deres ansatte eller bedriften selv ikke forholder seg til HMS-regler. Ved et eventuelt tiltak som dette må det tas i betraktning at noen av selskapene som er dårlige på HMS også kan være useriøse aktører. Dermed kan slike konsekvenser raskt gå utover enkeltpersoner i stedet for bedriften, uten at det i utgangspunktet er hensikten. Tiltaket må implementeres på organisasjonsnivå.

En leder hadde i tillegg et forslag om at de som snakker bedre norsk, bør få bedre lønn, slik at de ansatte kan motiveres til å forbedre språkkunnskapene sine. Dette er en måte å fremme ønsket oppførsel på som gir arbeidstakeren en positiv konsekvens kalt positiv forsterkning (Dessler, 2012). Et slikt tiltak kunne vært en motivator for å lære språk, men kan og være utfordrende å gjennomføre ved at språkkunnskaper til individer må sammenlignes.

UNNGÅ FORDOMMER

Et annet tiltak for å komme over barrierer knyttet til kultur slik at kommunikasjon kan effektiviseres er å tilegne seg mer kunnskap og ferdigheter knyttet til andre kulturer (Elashmawi & Harris, 1993 i Shockley-Zalabak, 2009). Det er anbefalt at ledere burde tenkte vidt og gjøre om stereotyper til noe positivt samt å være åpne og fleksible for mangfold. Noen fordommer kommer av nasjonale særtrekk. Slike fordommer kan påvirke hvem man ønsker å ansette i en bedrift, eller i hvilken grad man ønsker å samarbeide med noen fra en bestemt folkegruppe (Aakervik, 2005). Disse holdningene påvirker også integreringen av utenlandske arbeidstakere på arbeidsplassen, som ofte skyldes oppfattelse og fordommer av kulturelle eller nasjonale trekk ved gruppen. Stereotypisering kan virke både positivt og negativt. For eksempel kan det sies om en nasjonalitet at de er hardtarbeidende, noe som kan sees på som en positiv egenskap, men som oftest trekker stereotypisering med seg negativiteter. Av den grunn kan utenlandske arbeidstakere ikke få fast ansettelse og bli satt til arbeidsoppgaver med lite ansvar. Undersøkelsen viste at for eksempel at polske selv ønsket mer ansvar og andre arbeidsoppgaver, men blant annet på grunn av lite forståelse og kommunikasjon kom dette ikke frem og de ble ikke gitt en sjanse. Et funn gjort av Friberg viser at polske ofte blir stereotypisert, og ofte med negative følger (Ladegaard, 2012). Fordommer hindrer integrering, som kan være en hindring for utvikling av en god sikkerhetskultur i tråd med norske arbeidskultur og språkutvikling hos de utenlandske arbeidstakerne.

Ofte blir utenlandske arbeidstakere sett på gruppevis. Det er likevel viktig å huske at det er individer innad i gruppene som er forskjellige med ulike erfaringer og egenskaper. Enkeltindivider bør bli sett for seg, og ikke alltid som en del av en gruppe.

INKLUDERING

For å styrke sikkerhetskulturen og tilrettelegge for språkutvikling er det i språkveilederen til Arbeidstilsynet (2014a) foreslått å integrere utenlandske arbeidstakere bedre i ulike arbeidsgrupper.

En av utfordringene som er funnet i studien, er at de utenlandske arbeidstakerne som oftest blir satt sammen i egne grupper slik at de ikke har mulighet til å praktisere det norske språket. For at innvandrere skal tilegne seg bedre norskkunnskaper er det viktig at de på arbeidsplassen blir inkludert i samtaler. Ved å bli gitt anledning til å kommunisere med norske arbeidskolleger, gjerne i sammenheng med arbeidsoppgaver, får de mulighet til å lære språket (Aakervik, 2005). Ansvaret for organisering er knyttet opp mot ledelsesfunksjoner (Albrechtsen & Hovden, 2013) og ledere og baser må organisere og tilrettelegge arbeidslag på en måte som kan fremme integrering og språkutvikling.

Det har også tidligere blitt påpekt at de utenlandske arbeidstakerne ikke inkluderes, ved at de for eksempel ikke ansettes fast, eller ved at de ikke blir tatt hensyn til under møter. Integrering kan knyttes tett opp mot kommunikasjonsutfordringer, både i forbindelse med språk og kultur. Flere av informantene påpekte at det å kjenne hverandre bidro til en bedre forståelse og

kommunikasjon. Dette viser at integrering er en viktig faktor som er nødvendig å vektlegge ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Aakervik (2005) skriver også at det i møter er viktig å inkludere innvandrene og at de også skal få mulighet til å ta ordet. Videre er det viktig at andre ansatte er lyttende og forståelsesfulle overfor de med svake norskkunnskaper. Ved at dette vektlegges i bedriften, kan gode, tolerante holdninger skapes blant ansatte som igjen kan fremme sikkerhet.

Det neste tiltaket foreslått, som er med på å bedre integreringen, er å innføre fadderordninger (Arbeidstilsynet, 2014a). I teorien kan dette være et godt tiltak, men i praksis kan det være ressurskrevende for arbeidsgivere, samt at det spesielt kan by på problemer ved bruk av innleid arbeidskraft der arbeidstakerne ofte er inne på arbeidsplassen kun i kortere perioder.

KONTINUERLIG ARBEID PÅ ALLE NIVÅ

Flere av problemene tatt opp gjelder ikke kun for utenlandske arbeidstakere, men er også et bransjeproblem. Det er viktig å se bredden av problematikken. Hele bransjen har en jobb å gjøre når det kommer til sikkerhet, sikkerhetskultur, holdninger og kommunikasjon. Som presenterer i kapittel 3.1.3 er det mange faktorer på ulike nivåer som påvirker arbeidstakeren, fra myndighetsnivå, gjennom organisasjonsnivå og ned til individnivå. Det er viktig å forstå at disse faktorene i stor grad påvirker hverandre og sammen utgjør sikkerhetsutfordringer.

Jobben med å forbedre sikkerheten må gjøres på alle nivåer, fra myndighetsnivå som bør komme med klare retningslinjer og lover. Arbeidsgivers har for eksempel ansvar for å passe på at arbeidsoppgaver er godt nok risikovurdert (Bråten et al., 2012). Regelverket pålegger byggherren å utarbeide en plan for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø med konkrete tiltak for å redusere risiko (Arbeidstilsynet, 2014a). Dette kan være knyttet til valg av entreprenører, og deres valg av arbeidstakere. Byggherre og hovedentreprenører kan stille krav til underentreprenører og bemanningsbransjen og deres ansatte. Videre bør disse tilrettelegge for sine arbeidstakere. Tilslutt er også enkeltpersoner som gjennom sine handlinger med på å oppnå ønskede resultater forbundet med sikkerhet.

Det blir allerede gjort tiltak på flere nivåer. Arbeidstilsynet har stor fokus på tematikken og belyser denne. Bedrifter arrangerer kurs og stiller krav. Men utfordringene er meget sammensatte og påvirkes av flere faktorer på flere nivåer og derfor er det viktig at alle tar delansvar og samarbeider om dette.

Ikke minst er det viktig å være klar over at arbeidstakerne ikke er en statisk gruppe med de samme individene, men i stadig endring der noen nye kommer og andre går. Ved å bygge opp et felles system med felles krav og ved å kontinuerlig jobbe med forbedring vil det være mulig å håndtere denne dynamiske gruppen bedre, og forhåpentligvis forbedre sikkerhetsforholdene.

7 KONKLUSJON

Det er tydelig at språklige og kulturelle forskjeller mellom norske og polske arbeidstakere påvirker kommunikasjon. Dårlig kommunikasjon kan lede til misforståelser som igjen kan føre til uønskede hendelser og dermed påvirke sikkerheten på arbeidsplassen negativt.

Språk og kultur i kommunikasjonen

Mange fokuserer på språk som en av hovedutfordringene ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, og mange av dagens tiltak er nettopp knyttet til språkutfordringer. Kultur sammen med aspekter som personlige egenskaper eller språk er mer vesentlige årsaker til sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft enn språkbarrieren alene. En av grunnene til at språkforskjeller får mye av oppmerksomheten kan være at det er tydelig når man på grunn av mangel på et felles språk ikke kan kommunisere. Kultur er kompleks og denne kompleksiteten gjør det vanskelig å se hvordan kultur henger sammen med sikkerhet. Dermed blir det utfordrende å måle hvordan kultur virker og å lage konkrete tiltak for kulturelle aspekter enn for språk. Dette kan være en grunn til språk vektlegges mer, siden det enklere vises og er enklere å gjøre noe med, uten at det er riktig.

Bakgrunnen for sikkerhetsutfordringer er sammensatte. Det er viktig å se at det er sammenheng mellom faktorer, og at de gjensidig påvirker hverandre. Som regel er det en kombinasjon av faktorer som utgjør den største utfordringen knyttet til sikkerhet, derfor bør faktorer sees i sammenheng og ikke deles opp etter enkeltfaktorer. For eksempel bør kultur og språk sees i sammenheng da språk er viktig for å kunne kommunisere blant annet holdninger og regler. Uten et felles forståelig språk, er det vanskelig å lære bort riktige holdninger. Språk er en utfordring ved at kommunikasjon blir vanskeliggjort, men sikkerhet påvirkes og av andre forhold som at arbeidstakere ikke kjenner hverandre, at arbeidsoppgaver er farlige, av kulturelle faktorer som holdninger, og organisatoriske faktorer

Organisatoriske aspekter

Spesielt påvirker organisering av arbeidslag hvordan utenlandske arbeidstakere utvikler seg språklig og kulturelt. Flere informanter, både polske og norske, nevnte at det er viktig å kjenne hverandre for å ha en god kommunikasjon. Ved at polakker blir organisert i rene polske arbeidslag settes et fysisk hinder for integrering, kommunikasjon mellom norske og polske arbeidstakere, praktisering av språk, og mulighet for å bli kjent med norsk kultur.

Bygg- og anleggsbransjen er kompleks og mange sikkerhetsutfordringer gjelder for hele bransjen. Utfordringene kan øke ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, men det er viktig å se at utfordringene særlig er et bransjeproblem. Ansettelsesvilkår, samhandling mellom aktører, ansvarsforhold, organisering, skiftende arbeidsteder og arbeidsmiljø må tas i betraktning når det gjelder sikkerhet også ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Aktørhierarkiet og kommunikasjon mellom aktører spiller også en viktig rolle for sikkerheten. Oppmerksomhet mot sikkerhet må derfor rettes fra alle hold.

Heterogenitet

Mange av sikkerhetsutfordringene i bransjen gjelder ikke bare utenlandske arbeidstakere. Det er viktig å presisere at selv om fokuset i oppgaven har vært på polske arbeidstakere, så er det ikke slik at andre arbeidstakere, som for eksempel de norske nødvendigvis er stjerneeksempler når det gjelder for eksempel etterlevelse av sikkerhetsregler. Det er viktig å unngå å stereotypisere og sette likhetstegn mellom individer fra en nasjonalitet.

Polske arbeidstakere blir ofte sett på som en gruppe. Det er mulig å finne noen fellestrekk, men de er langt ifra en homogen gruppe som kan sees på under ett. Det er store individuelle forskjeller mellom arbeidstakerne. Eksempelvis er det forskjeller i alder, utdanning, kursing, erfaringer og personlighet. Alt dette gjør hver enkelt person forskjellig. Det bør fokuseres mer på enkeltindivider, fremfor å betrakte for eksempel alle polakkene som en ensartet gruppe.

Bransjeløft

Det er viktig å fortsette å ha fokus på utfordringer som kommunikasjon, språk og kultur bringer med seg. Sikkerhet må jobbes med jevnt hele tiden for at det skal bli forbedringer. Forbedringer krever organisatoriske tiltak i form av initiativ og midler fra bedrifter, og også tiltak fra enkeltpersoner. Tiltak må iverksettes på flere nivåer, der alle må ta ansvar for at utfordringer skal kunne forbedres. For at etterlevelse av sikkerhetsrutiner skal nå et ønsket nivå og holdes der, er det nødvendig å inkludere arbeidstakerne og lære dem opp og repetere. Derfor er det vesentlig at hele bransjen tar tak i utfordringene og jobber sammen. Noen bedrifter jobber allerede aktivt, mens andre ikke ser nytten av å investere i tiltak knyttet til utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet. En av grunnene til at noen bedrifter ikke ser nytten kan være at de bruker utenlandsk arbeidskraft av økonomiske grunner og dermed kan det se ut til at slike investeringer i utenlandske arbeidstakere ikke er hensiktsmessige for bedriften.

Det kommer stadig nye utenlandske arbeidstakere til Norge. Noen lærer språk og kultur raskt, andre bruker lengre tid på integreringen. Ved først og fremst å være klar over forskjellene og utfordringene som kan oppstå ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, og videre ha erfaring og verktøy til å håndtere disse utfordringene kan arbeidshverdagen til arbeidstakerne sikres. Det er viktig å jobbe kontinuerlig med disse utfordringene gjennom involvering av flere aktører i bransjen, og også nyansatte og erfarne arbeidstakere.

BIBLIOGRAFI

- Aakervik, R. U. (2005) *Mangfold på jobben: etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Albrechtsen, E. & Hovden, J. (2013) *Godt sikkerhetsarbeid i bedrifter: Forebygging av arbeidsulykker*. Trondheim: NTNU/Tryg.
- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013a) Bemanningsbransjens gråsoner. *Fafo-rapport 2013:20*. Oslo: Fafo.
- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013b) Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen. *Fafo-rapport 2013:41*. Oslo: Fafo.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H. & Ødegård, A. M. (2009) *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Oslo: Fafo.
- Arbeidsmiljøloven. (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. 17. juni 2005 nr. 62*. Tilgjengelig fra: <http://www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62> (lest: 30.02.2014).
- Arbeidstilsynet. (2010) *Tilsynsrapport 2010/16177*.
- Arbeidstilsynet. (2012) *Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere. Kompass Tema nr. 2 2012*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet. (2013) *Tilstandsanalyse i bygg og anlegg; Kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015. KOMPASS Tema nr. 4 2013*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet. (2014a) *Forstår du hva jeg sier? Krav til kommunikasjon og språk på bygge- og anleggsplassen. Arbeidstilsynets publikasjoner best.nr. 615*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet. (2014b) *Kartlegging av tilsynserfaringer: Sosial dumping*. Tilgjengelig fra: www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=246581 (lest: 02.05.2014).
- Aven, T. (1998) *Pålitelighets- og risikoanalyse 2. utg.* Oslo: Universitetsaet.
- Aven, T. & Renn, O. (2010) *Risk management and governance: concepts, guidelines and applications*. Berlin: Springer-Verlag.
- Barnard, M. J. (1998) *Health and safety for engineers*. London: Thomas Telford.
- Bråten, M., Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2012) *Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen. Fafo-rapport, 2012:52*. Oslo: Fafo.

- Bust, P. D., Gibb, A. G. F. & Pink, S. (2008) Managing construction health and safety: Migrant workers and communicating safety messages. *Safety Science*, 46 (4): 585-602.
- Byggenæringens Landsforening. (2011) Statistikk fra ID-kortene 2011.
- Byggenæringens Landsforening. (2014) *Akkord*. Tilgjengelig fra: <http://www.bnl.no/category.php/category/Akkord/?categoryID=416> (lest: 03.05.2014).
- Byggherreforskriften. (2009) *Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser* Tilgjengelig fra: www.lovdata.no (lest: 30.04.2014).
- Corbin, J. M. & Strauss, A. L. (2008) *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Debrah, Y. A. & Ofori, G. (2001) Subcontracting, Foreign Workers and Job Safety in the Singapore Construction Industry. *Asia Pacific Business Review*, 8 (1): 145-166.
- Dessler, G. (2012) *Supervision and leadership in a changing world*. Boston: Prentice Hall.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (2011) *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforl.
- Fellesforbundet. (2002) Innleie av arbeidskraft og bortsetting av arbeid. Håndbok for bedriftstillitsvalgte byging. (Revisjon A 30.09.2002). Tilgjengelig fra: http://www.faf.no/Oestforum/Kunnskapsbase/Publikasjoner/Andre%20publikasjoner/haandbok_tillitsvalgte.pdf (lest: 05.02.2014).
- Fischer, G. & Sortland, N. (2001) *Innføring i organisasjonspsykologi*. Oslo: Universitetsforl.
- Fivelsdal, E. & Bakka, J. F. (1998) *Organisasjonsteori: struktur, kultur, prosesser*. Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Flin, R., O'Connor, P. & Crichton, M. (2008) *Safety at the sharp end: a guide to non-technical skills*. Aldershot: Ashgate.
- Forskrift om utførelse av arbeid. (2011) *Forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav*. Tilgjengelig fra: www.lovdata.no (lest: 30.04.2014).
- Freiberg, J. H. (2011) Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35 (11): 1914-1933.
- Friberg, J. H. (2011) "Do nauki norweskiego". *Godt no(rs)k? - om språk og integrering*: 82-89. Tilgjengelig fra: http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Godt_norsk.pdf (lest: 26.04.2014).
- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011) Polonia i Oslo 2010: Mobilitet, arbeid og levekår blant polakker i hovedstaden. *Fafo-rapport 2011:27*. Oslo: Fafo.

- Friend, M. A. & Kohn, J. P. (2010) *Fundamentals of occupational safety and health: Mark A. Friend and James P. Kohn*. Lanham, Md.: Government Institutes.
- Gerhart, B. & Fang, M. (2005) National culture and human resource management: assumptions and evidence. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (6): 971-986.
- Guldenmund, F., Cleal, B. & Mearns, K. (2012) An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries. *Safety Science*, 52: 92-99.
- Helbostad, A. G. (2006) *HMS-sirkelen: verktøyet for systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid*. Nesbru: Vett & viten.
- Hughes, P. & Ferrett, E. (2005) *Introduction to health and safety in construction*. Amsterdam ; Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2008) Vi blir... Om arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).
- Karlsen, J. E. (2001) *Metoder for HMS-regulering*. Oslo: Cappelen akademisk forlag.
- Kjellén, U. (2000) *Prevention of Accidents Through Experience Feedback*. London: CRC Press.
- Kongsvik, T. Ø. (2013) *Sikkerhet i organisasjoner*. Oslo: Akademika forl.
- Kvale, S. (1997) *Det kvalitative forskningsintervju*. 1. utgave 1997, 8. opplag 2006. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ladegaard, I. (2012) Polske arbeidere stoppes av stereotypier. Tilgjengelig fra: <http://www.forskning.no/artikler/2012/mai/321792> (lest: 01.05.2014).
- Lindhout, P., Swuste, P., Teunissen, T. & Ale, B. (2012) Safety in multilingual work settings. *European Journal of Language Policy*, 4 (2): 137-169.
- Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K., Berge, Ø. M., Trygstad, S. C. & Ødegård, A. M. (2011) Utleie av arbeidskraft 2011. *Fafo-rapport 2011:13*. Oslo: Fafo.
- NRK Nyheter. (2014 06. mai) *Dagsrevyen (kl. 19)* [TV-program]. Oslo: NRK 1.
- Olsen, B. (2013) Innvandringen økte sysselsettingen; Sysselsatte innvandrere 2002-2012. *Samfunnspeilet 5/2013*. Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandringen-okte-sysselsettingen> (lest: 28.04.2014).
- Oslo Voksenopplæring. (2011) Tilbyr norskkurs til arbeidstakere. *Godt no(rs)k? - om språk og integrering*: 64-65. Tilgjengelig fra: http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Godt_norsk.pdf (lest: 26.04.2014).
- Rasmussen, J. (1997) Risk management in a dynamic society: a modelling problem. *Safety Science*, 27 (2-3): 183-213.

- Rausand, M. (2011) *Risk assessment: theory, methods, and applications*. Hoboken, N.J.: Wiley.
- Reason, J. (1997) *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate.
- Richmond, V. P. & McCroskey, J. C. (2009) *Organizational communication for survival: making work, work*. Boston, Mass.: Allyn & Bacon.
- Roddevik, V. (2010) *Flerkulturelle arbeidsplasser: en veiviser*. Bergen: Fagbokforl.
- Salminen, S. (2011) Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review *The Ergonomics Open Journal*, 4: 125-130.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R. & Roy, C. S. (2013) *Communication between cultures*. Australia: Wadsworth/Cengage Learning.
- Shockley-Zalabak, P. (2009) *Fundamentals of organizational communication: knowledge, sensitivity, skills, values*. Boston, Mass.: Pearson/Allyn and Bacon Publishers.
- Starren, A., Hornikx, J. & Luijters, K. (2012) Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Science*, 52 (0): 43-49.
- Statistisk Sentralbyrå. (2014a) *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre*. Statistikkbanken. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/innvbef/> (lest: 21.04.2014).
- Statistisk sentralbyrå. (2014b) *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert*. Tilgjengelig fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys/> (lest: 21.04.2014).
- Strauss, A. L. & Corbin, J. M. (1998) *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Swuste, P., Frijters, A. & Guldenmund, F. (2012) Is it possible to influence safety in the building sector?: A literature review extending from 1980 until the present. *Safety Science*, 50 (5): 1333-1343.
- Sætre, A. S. (2009) *Kommunikasjon i organisasjoner: perspektiver og prosesser*. Bergen: Fagbokforl.
- The Hofstede Centre. (2014) *National culture dimensions*. Tilgjengelig fra: <http://geert-hofstede.com/dimensions.html> (lest: 16.04.2014).
- Thorvaldsen, T. & Sønvisen, S. A. (2014) Multilingual crews on Norwegian fishing vessels: Implications for communication and safety on board. *Marine Policy*, 43 (0): 301-306.
- Trajkovski, S. & Loosemore, M. (2006) Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives. *International Journal of Project Management*, 24 (5): 446-452.
- Ulven, H., Thorn, C., Fife, A. & Johre, F. (1999) *Internasjonal skikk og bruk: møte med andre land og kulturer*. Oslo: Index Publ.

Wasilkiewicz, K. (2013) *Occupational safety among migrant workers in Norway: A literature study*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). 50 s. Upublisert manuskript.

Yin, R. K. (2013) *Case study research: design and methods*. Los Angeles, Calif.: SAGE.

VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE

Løs prat

Takk for at du er villig til å delta på intervju.

Fortell litt om deg selv.

Informasjon

Denne empiriske studien med intervjuer er en del av masteroppgaven min ved NTNU for å kartlegge forholdene rundt kommunikasjon, språk og kultur bedre. Det vil bli sett på kommunikasjon innad i arbeidslag og også mellom nivåer i bedrifter og mellom innleier og utleier for å se hvordan sikkerheten til de innleide arbeidstakerne påvirkes av dette.

All informasjon vil bli behandlet konfidensielt. Jeg har taushetsplikt og alle svar vil bli anonymisert slik at svar ikke kan spores tilbake til verken enkeltpersoner eller prosjekt.

Jeg vil gjerne ta opp samtalen med opptaker slik at jeg data kan gjengis mest mulig korrekt. Opptaket blir slettet når oppgaven er levert. Er det ok?

Har du noen spørsmål?

[Start opptak]

Innledningsspørsmål

- Hva er dine arbeidsoppgaver?
 - Hva slags relasjoner har du (/andre tillitsvalgte) til utenlandske arbeidstakere i forbindelse med din stilling?
- Hva slags erfaringer har du med utenlandske/innleide arbeidstakere?
 - Hvor mange jobber for dere (i selskapet, gjennom UE/leverandører)?
 - Hvor kommer arbeidstakerne fra og hva slags språk brukes?
 - Hvor lenge har de vært i Norge?
 - Hvor vanlig er det at de behersker norsk eller engelsk?
 - Av hvilken grunn og hvor ofte er du i kontakt med dem?
 - Hva slags utfordringer går igjen?

Innleiepraksis

- Hva er bakgrunnen for at innleide arbeidstakere brukes?
- Hvordan velges innleide arbeidstakere ut (både av innleier og utleier)?
- Hva slags krav stilles ved ansettelse? (kompetanse)
 - Blir det sjekket at kravene overholdes (av innleier og utleier)?
- Blir det gjort vurdering av enkeltpersoner? (kvalifikasjoner)

Opplæring

- Hva slags opplæring er det vanlig at utenlandske arbeidstakere får (hos utleier og innleier)?
 - Hvordan tilrettelegges opplæringen i forhold til utfordringene som er spesifikk for utenlandske arbeidstakere? (språk f.eks.)
 - Utfra dine erfaringer, er det som blir gitt av opplæring tilstrekkelig?
 - Hvis nei, hva er det som mangler? Hvorfor blir det ikke gjort?
- Hvem er ansvarlig for oppfølging av arbeidstakerne?
 - Hvordan blir dette gjort?

Arbeidsplass og oppgaver

- Hvilke arbeidsoppgaver får utenlandske arbeidstakere?
 - Får de norske/faste arbeidstakerne samme oppgaver?
 - Er oppgavene mer risikofylte?
 - Hvis ja, på hvilken måte?
 - Hva gjøres med det?
 - Hva mer kan gjøres og hvorfor blir det ikke gjort?
- Hvordan kommuniseres arbeidsoppgaver fra oppdragsgiver?
 - Hvem er oppdragsgiver?
 - Hvordan oppgaver skal utføres?
 - Risikoforhold?
- Hvordan organiseres arbeidsgruppene?
 - Hvorfor slik?
 - Fungerer det?
 - Er det andre måter å organisere seg på som er bedre enn nåværende praksis?
 - Hva hindrer i å gjøre det slik?

Sikkerhet

- Hva slags farer er forbundet med arbeid på byggeplass knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft?
 - Er det likt for alle?
 - Hvordan påvirker kommunikasjon og språk sikkerheten?
- Hva ser du på som den største sikkerhetsutfordringen (i bransjen) knyttet til bruk av utenlandsk/innleid arbeidskraft?
 - Hvorfor?
- Hva gjøres for å minske disse utfordringene?
 - Hvilke konkrete tiltak har bedriften innført?
 - Er tiltakene konkret rettet mot utenlandsk arbeidskraft eller er de generelle?

Uønskede hendelser

- Har du noen eksempler på uønskede hendelser med utenlandsk arbeidskraft?
 - Hva skjedde?
 - Hva var bakgrunnen?
 - Hvordan ble det fulgt opp, hvordan ble arbeidere fulgt opp?
 - Kunne eksemplet ha skjedd med ikke-utenlandsk arbeidskraft?

- Meldes det fra om uønskede hendelser?
 - Hvem skal melde fra?
 - Hvordan er holdningene til de utenlandske arbeidstakerne rundt det å melde fra?
 - Hvordan blir dette meldt ifra?
 - Hva gjøres med den innsamlede informasjonen?
 - Blir utenlandske arbeidstakere satt i egne statistikker?
 - Blir dette praktisert som ønskelig eller er det noe som bør endres?

- Hvordan er fordelingen mellom ulykker og uønskede hendelser for utenlandske/innleide i forhold til andre ansatte?
 - Hva tror du det skyldes?
 - Hva kan gjøres med det?

Tiltak og rutiner

- Hvordan foregår møter?
 - Er alle med?
 - Hva gjøres om noen ikke snakker norsk eller engelsk?
 - Deltar utenlandske arbeidstakere aktivt i møtene sammenliknet med norske arbeidstakere?

- Er utenlandske arbeidstakere involvert sikker jobbanalyse (SJA) gjennomføres?
 - Hvilket språk gjøres det på? Brukes tolk?
 - Kommuniseres resultat av SJA til relevant utenlandsk arbeidskraft?

- Er de implementerte sikkerhetstiltakene hensiktsmessige? (ikke til bry for arbeidet, hvordan er tilbakemeldingene fra de ansatte)

- Hvordan forholder utenlandske arbeidstakere seg til instruksjoner, prosedyrer og HMS?
 - Er dette likt eller ulikt norske arbeidstakere?

- Hva slags andre sikkerhetstiltak er blitt implementert spesifikt knyttet bruk av innleide/utenlandske arbeidstakere?
 - Hvem er ansvarlig for implementering og oppfølging og oppfølging av sikkerhetstiltak?

Kommunikasjon

- Kan du fortelle om erfaringer knyttet til kommunikasjon med innleide arbeidstakere?
- Hvordan blir informasjon fra arbeidstakere/tillitsvalgte tatt i mot høyre opp i organisasjonen?
 - Hvor lang tid tar det?
 - Fører det til tiltak? Hva slags?

Ansvarsforhold

- Hvordan foregår samordningen/koordinasjonen mellom innleier og utleier?
 - Er samarbeidet tett?
 - Hvordan og når avklares ansvarsroller?
 - Hvem har hvilke roller?

Erfaringer

- Hvordan videreformidles erfaringer fra prosjekter?
 - Blir disse brukt ved nye prosjekter?

Tillitsvalgte

- Hvordan forholder tillitsvalgte, bedriftshelsetjeneste og verneombud hos innleier seg til innleide arbeidstakere?
 - Har utleier egne slike for de utleide?

Videre arbeid

- I årene fremover (de neste 10 årene), tror du bygg- og anleggsbransjen kommer til å bruke like mange, færre eller flere utenlandske arbeidstakere?
- Hva mener du bør vektlegges i videre arbeid med sikkerhet forbundet med innleid/utenlandsk arbeidskraft?

Oppsummering

Ta en oppsummering av de viktigste punktene.

Nå har jeg ikke flere spørsmål. Har du flere ting du vil ta opp, eller spørre om før vi avslutter intervjuet?

Er det noen annet du synes det er viktig å få med/noe du vil legge til?

Takk for samarbeidet.

VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING

Norges teknisk-
naturvitenskapelige universitet

Trondheim, mars 2014

Institutt for industriell økonomi og
teknologiledelse (IØT)

Forespørsel om deltagelse i intervju i forbindelse med masteroppgave

I forbindelse med masteroppgave i sikkerhet ved NTNU ønsker jeg å foreta en kvalitativ undersøkelse i form av intervjuer for å kartlegge sikkerhetsutfordringer forbundet med kommunikasjon, språk og kultur i forbindelse med innleid, utenlandsk arbeidskraft. Oppgaven skrives i samarbeid med en bedrift og ved Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse på NTNU.

Bygg- og anleggsbransjen har stadig utfordringer forbundet med språk og kultur i kommunikasjon mellom arbeidstakere. Bransjen har mange utenlandske arbeidstakere og innleie av arbeidskraft er vanlig. Statistikk viser at utenlandske arbeidstakere er utsatt for større risiko for arbeidsulykker enn norske arbeidstakere.

Det er ønskelig å undersøke nærmere hvordan kommunikasjon forgår, både på et nivå i bedriften og mellom nivåer. Dette for å finne ut hvordan kommunikasjon med vekt på språk og kultur henger sammen med utenlandske arbeidstakers sikkerhet på jobb. Derfor er det ønskelig med informanter fra ulike stillinger, både prosjektledere, HMS-ledere, baser og arbeidstakere i feltet med særlig interesse i polske informanter. Det er også av interesse å se på kommunikasjon mellom entreprenør og utleier.

Det er frivillig å delta i studien, og samtykke kan trekkes tilbake dersom deltager ønsker det uten å oppgi noen grunn. I slik tilfelle vil alle opplysninger bli anonymisert. Informasjon som kommer frem av intervjuene vil bli behandlet konfidensielt og anonymisert slik at ingen opplysninger kan spores tilbake til enkeltpersoner eller prosjekter. Oppgaven vil etter planen avsluttes senest 11. juni 2014. Da vil all innsamlet data anonymiseres og opptak slettes.

Under intervjuet vil det bli brukt opptaker samt tatt notater for å sikre korrekt gjengivelse. Intervjuet vil ta rundt 1-1,5 time.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Dersom du har spørsmål knyttet til oppgaven, vennligst ta kontakt med undertegnede eller min veileder Eirik Albrechtsen på e-post eller på telefon.

Med vennlig hilsen
Kinga Wasilkiewicz
e-post, telefon

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

Signatur og dato

VEDLEGG 3: TILBAKEMELDING FRA PERSONVERNOMBUDET

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Eirik Albrechtsen
Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse NTNU
Alfred Getzvei 3
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 18.03.2014

Vår ref: 37780 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 20.02.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37780</i>	<i>Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen knyttet til språk</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Eirik Albrechtsen</i>
<i>Student</i>	<i>Kinga Wasilkiewicz</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 11.06.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Kinga Wasilkiewicz wasilkie@stud.ntnu.no

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 37780

Formålet er å undersøke sikkerhetsutfordringer knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen med vekt på kommunikasjon, språk og kultur.

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn og/eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning, .

Det oppgis at data skal oppbevares med direkte personidentifiserende opplysninger. Personvernombudet anbefaler imidlertid at navn på enkeltpersoner erstattes med fiktive navn eller annen kode når intervjuer og andre opplysninger legges inn på pc. Det kan lages en liste som kobler fiktivt navn/nummer med deltakernes reelle navn (koblingsnøkkel). Denne listen må oppbevares adskilt fra det øvrige datamaterialet, og bare prosjektleder kan ha tilgang til den.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 11.06.2014. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved:

- å slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette lydopptak