

Flerkulturelle byggeplasser

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

Nedgang i tømreryrket

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

Stor andel polske arbeidere

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



Mange bedrifter benytter seg i dag av utenlandsk arbeidskraft

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

«Ja, ja»

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



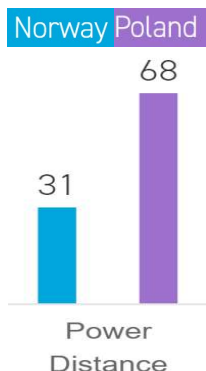
Samspeilet mellom ledere og arbeidere er særdeles viktig for bedriftene i næringen.

Kulturforskjeller

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

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

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



Helse, miljø og sikkerhet

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

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

Ansettelsesforhold

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

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



Når språket flyter lett, er stemningen på topp!