

2017:00352 - Åpen

Rapport

Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen

Kartlegging av muligheter og utfordringer

Forfattere

Stine Skaufel Kilskar, SINTEF
Kinga Wasilkiewicz, SINTEF
Bjørn Nygaard, ideThandling
Anita Øren, SINTEF



I samarbeid med:

ideT handling

Oppdragsgiver:

bnl Byggenæringens
Landsforening

Rapport

Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen

Kartlegging av muligheter og utfordringer

EMNEORD:
Utenlandsk arbeidskraft
Byggenæringen
Sikkerhet
Samarbeid
Arbeidsmiljø
Arbeidsutførelse

VERSJON
1.0

DATO
2017-09-04

FORFATTERE
Stine Skaufel Kilskar, SINTEF
Kinga Wasilkiewicz, SINTEF
Bjørn Nygaard, ideThandling
Anita Øren, SINTEF

OPPDRA GSGIVER
Byggenæringens Landsforening - BNL

OPPDRA GSGIVERS REF.
Iwona Kilanowska

PROSJEKTNR
102013633

ANTALL SIDER:
98

SAMMENDRAG

I prosjektet er det gjennomført *en bred kartlegging av status for hvordan internasjonalisering påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen*. Viktige tema er kultur, ledelse og organisering, holdninger, forventninger, kommunikasjon og atferd. Funnene bygger på intervjuer med 35 personer i syv caseprosjekter, deltakerobservasjoner ved to byggeplasser, samt en spørreundersøkelse besvart av 886 ledere i 562 unike bedrifter i byggenæringen i Norge.

Studien har sett på hvordan arbeidstakerne sammenligner seg selv med andre grupper, hvordan mulighetene ved et flerkulturelt arbeidsmiljø blir utnyttet og hvilke utfordringer som kan oppstå. Videre diskuteres konsekvenser som disse utfordringene kan få for sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse, samt mulige tiltak for å fremme gode flerkulturelle arbeidsplasser.


UTARBEIDET AV
Stine Skaufel Kilskar

SIGNATUR


KONTROLLERT AV
Ranveig Kviseth Tinmannsvik

SIGNATUR


GODKJENT AV
Roar Norvik

SIGNATUR


RAPPORTNR
2017:00352

ISBN
978-82-14-06700-2

GRADERING
Åpen

GRADERING DENNE SIDE
Åpen

Historikk

VERSJON	DATO	VERSJONSBEKRIVELSE
Utkast 1.0	2017-08-21	Utkast til kommentering
Utkast 2.0	2017-08-29	Utkast til kommentering
1.0	2017-09-04	Endelig rapport

Forside:

Forsidebildet symboliserer det store mangfoldet som finnes i byggenæringen.

(Bilde: <https://pixabay.com/en/construction-helmet-colorful-1160260/>)

Forord

Prosjektet har blitt gjennomført i perioden august 2016 til august 2017 av SINTEF Teknologi og samfunn i samarbeid med Bjørn Nygaard fra ideThandling, Danmark. Sistnevnte har hatt ansvaret for den delen av arbeidet som berører deltakerobservasjoner. Prosjektet ble initiert av Byggenæringens Landsforening (BNL), der administrativ prosjektleder har vært Iwona Kilanowska, rådgiver/forhandler for Arbeidsgiverpolitikk og HMS i BNL.

Vi vil gjerne takke casebedriftene som lot oss gjennomføre intervjuer med deres ansatte, samt bedriftene som tok imot våre feltarbeidere for deltakerobservasjoner. En takk rettes også til respondentene av spørreundersøkelsen vi gjennomførte blant bedrifter i næringen.

En styringsgruppe og en referansegruppe med personer fra byggenæringen har vært tilknyttet prosjektet for å påse at prosjektet utviklet seg i ønsket retning og for å forankre prosjektet i næringen. Styringsgruppen, ledet av Siri Bergh, direktør for Arbeidsgiverpolitikk og HMS i BNL, har gitt føringer og innspill til prosjektgruppen. Referansegruppen har bestått av representanter fra utvalgte bedrifter, tillitsvalgte, samt arbeidstakerorganisasjoner, og har fungert som en ressurs for prosjektet både ved valg av case til intervjuer og deltakerobservasjoner, og ved utarbeidelse av spørreundersøkelsen. Vi ønsker å takke styringsgruppen og referansegruppen for innspill og bidrag underveis i prosjektgjennomføringen.

Videre ønsker vi å rette en takk til antropologistudentene Idunn Holthe og Tollef Erstad fra Universitetet i Bergen for datainnsamlingen som ble gjort gjennom deltakerobservasjoner ved to byggeplasser.

Til slutt vil vi takke NHOs Arbeidsmiljøfond for midlene som har gjort det mulig å gjennomføre prosjektet.

Trondheim, 04.09.2017

Stine Skaufel Kilskar

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	7
SUMMARY	9
Kapittel 1 Innledning	11
1.1 Formål	11
1.2 Bakgrunn	12
1.3 Forutsetninger og begrensninger	13
1.4 Sentrale begreper og forkortelser	14
1.5 Rapportstruktur	15
Kapittel 2 Metode	17
2.1 Dokumentgjennomgang	18
2.2 Casestudier/intervjuer	18
2.3 Deltakerobservasjoner	19
2.4 Spørreundersøkelse	20
Kapittel 3 Tidligere forskning om utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen	23
3.1 Ulykker som involverer utenlandske arbeidstakere	23
3.2 Rammebetingelser og kontrakter	24
3.3 Kompetanse og erfaring	24
3.4 Språk	24
3.5 Kultur og holdninger	25
3.6 Ledelse	25
3.7 Kulturelle forskjeller knyttet til maktdistanse og usikkerhetsungåelse	26
Kapittel 4 Forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidstakere	27
4.1 Ferdigheter, kompetanse og kvalitet	28
4.2 Arbeidstradisjon	30
4.3 Hierarki og maktdistanse	36
4.4 Fokus på sikkerhet	38
4.5 Diskusjonspunkter	43
Kapittel 5 Muligheter knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser	45
5.1 Ferdigheter	45
5.2 Arbeidstradisjoner og arbeidsmiljø	47
5.3 Språk	48
5.4 Flexibilitet	48

5.5 Ledelse.....	49
5.6 Diskusjonspunkter	49
Kapittel 6 Utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser	51
6.1 Språk og kommunikasjon	51
6.2 Kulturforskjeller.....	56
6.3 Ledelse og daglig drift	57
6.4 Holdninger, fremmedfrykt og forskjellsbehandling	58
6.5 Rekruttering av norske arbeidstakere/lærlinger.....	60
6.6 Diskusjonspunkter	62
Kapittel 7 Konsekvenser for sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse	63
7.1 Konsekvenser for sikkerheten	63
7.2 Konsekvenser for arbeidsmiljø og samarbeid	66
7.3 Konsekvenser for arbeidsutførelse og kvalitet.....	74
7.4 Diskusjonspunkter	75
Kapittel 8 Hva skal til for å skape gode flerkulturelle arbeidsplasser.....	77
8.1 Språk og kommunikasjon	78
8.2 Kultur	80
8.3 Kompetanse og erfaring	80
8.4 Arbeidsmiljø	81
8.5 Sikkerhet.....	83
8.6 Ledelse.....	84
8.7 Diskusjonspunkter	85
Kapittel 9 Oppsummering og konklusjon	91
9.1 Ikke store forskjeller på norske og utenlandske arbeidstakere på mange områder	91
9.2 Lite fokus på mulighetene ved mangfold	92
9.3 Ansettelsesforhold påvirker utfordringene knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser	93
9.4 Tydeligere konsekvenser for arbeidsmiljø og arbeidsutførelse enn for sikkerhet.....	93
9.5 Et større fokus på kortsiktige enn langsiktige tiltak	94
9.6 Konklusjon	94
REFERANSER	97

SAMMENDRAG

De siste tiårene, særlig i perioden etter EU-utvidelsen i 2004, har byggenæringen i Norge vært preget av en økende andel utenlandsk arbeidskraft. Til tross for at HMS og produktivitet er viktige tema knyttet til arbeidsinnvandring og internasjonalisering av norsk arbeidsmarked, har det i liten grad blitt gjennomført forskningsprosjekter i byggenæringen som har kultur og holdninger som hovedfokus. *Det er gjennomført en bred kartlegging av status for hvordan internasjonalisering påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen, herunder kultur, ledelse og organisering, holdninger, forventninger, kommunikasjon og atferd hos ansatte, deres arbeidsgivere og samarbeidspartnere.* Et viktig aspekt har vært å ikke bare lete etter problemer og utfordringer ved flerkulturelle arbeidsplasser, men også finne de mulige gevinstene som ligger i å ha et flerkulturelt arbeidsmiljø.

Det har blitt gjennomført intervjuer med 35 personer i syv caseprosjekter, deltakerobservasjoner ved to byggeplasser og en spørreundersøkelse besvart av 886 ledere i 562 unike bedrifter i byggenæringen i Norge.

Det er stor variasjon i hvor stort innslag av utenlandsk arbeidskraft bedrifter og prosjekter i byggenæringen har. På enkelte prosjekter kommer majoriteten av arbeidskraften fra Øst-Europa, mens andre prosjekter har få eller ingen utenlandske arbeidstakere. Studien viser at det er ulike erfaringer med hensyn til bruken av utenlandsk arbeidskraft blant både ledere og arbeidstakere i næringen. Enkelte opplever at det er forskjeller mellom norske og utenlandske arbeidstakere når det gjelder blant annet kvalitet av utført arbeid, arbeidsmoral og sikkerhetsfokus, mens andre ikke ser store forskjeller.

Arbeidstakere og ledere som ble intervjuet i denne studien, vektla god kommunikasjon, ærlighet, inkludering og åpenhet da de skulle beskrive hva som utgjør et godt arbeidsmiljø. Av muligheter ved bruk av utenlandske, særlig østeuropeiske, arbeidstakere har det spesielt blitt vist til fleksibiliteten i arbeidstokken, med fokus på arbeidstid og god arbeidsinnsats. Potensialet som ligger i å dra nytte av kunnskap og erfaringer hos utenlandske arbeidstakere blir derimot i liten grad utnyttet.

Når det gjelder utfordringer, peker de fleste ledere og arbeidstakere på betydning av språkproblemer. Andre peker på at holdningen til sikkerhet kan være annerledes blant utenlandske arbeidstakere, men det vises til at dette gjerne bedres etter at de har jobbet en periode i Norge og har blitt kjent med norsk regelverk og arbeidspraksis. Størsteparten av informantene kunne likevel ikke vise til at utfordringer knyttet til språk eller kultur hadde direkte negative konsekvenser for sikkerheten, og mange hadde ikke opplevd noen konkrete hendelser. Derimot mente flere at det *potensielt* var en fare for at misforståelser kunne lede til farlige situasjoner. Flere hadde imidlertid opplevd at språk- og kulturelle misforståelser kunne føre til byggefeil og uoverensstemmelser på arbeidsplassen. Språkutfordringer vanskeliggjør kommunikasjon og muligheten for å bli kjent med hverandre, noe som direkte påvirker arbeidsmiljøet. Videre viser studien at språk og kultur utfordrer ledere, både gjennom at beskjeder må kommuniseres slik at de blir forstått av alle arbeidstakere og fordi kulturelle aspekter kan påvirke hvordan ledelse bør utøves.

Norske ledere har en forventning om at utenlandske arbeidstakere tilpasser seg hvordan arbeid utføres i Norge. Dette skyldes i stor grad at man må etterleve standarder og byggeregler i norsk byggenæring. Samtidig har bedriftene et potensial for å spre ny kunnskap, teknologier eller metoder som utenlandske medarbeidere har introdusert, men dette ser man få konkrete eksempler på.

I studien er det funnet flere tiltak som har til hensikt å fremme gode flerkulturelle arbeidsplasser. Eksempler på tiltak rettet mot ledelsen inkluderer tiltak for å bedre lederes forståelse av kulturelle forskjeller, å tilpasse ledelsesstil, samt å gjøre bevisste valg rundt organisering av arbeid, for eksempel ved sammensetning av

arbeidslag. Vanlige tiltak rettet mot arbeidstakere inkluderer språkkurs, kompetanseheving og sosiale arrangementer. Det er tydelig at det er behov for et mer fremtidsrettet fokus, med satsning på tiltak som vil gi gevinst for næringen på lang sikt.

Rammebetingelser, som for eksempel ansettelsesforhold og varighet i relasjoner, viser seg å påvirke mange aspekter ved flerkulturelle arbeidsplasser. Det påvirker hvordan de ulike arbeidstakerne sammenligner seg selv med andre grupper, hvordan mulighetene ved et flerkulturelt arbeidsmiljø blir utnyttet, hvilke utfordringer som kan oppstå, samt hvilke konsekvenser disse utfordringene kan få for sikkerheten, arbeidsmiljøet og arbeidsutførelsen. Videre kan rammebetingelsene også utgjøre hinder for nødvendige tiltak, som satsning på opplæring i språk og fag.

Nedenfor følger de viktigste funnene fra denne studien:

- Jo mer erfaring ledere har med fast ansatt utenlandsk arbeidskraft, jo mindre kritiske er de til utenlandske arbeidstakere generelt
- Lederne av de mellomstore bedriftene fremstår som mer positive til utenlandsk arbeidskraft enn ledere av de mindre og større bedriftene
- Potensialet som ligger i å dra nytte av kunnskap og erfaringer hos utenlandske arbeidstakere blir i liten grad utnyttet
- Ansettelsesforhold er av større betydning enn nasjonalitet når det kommer til utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser
- Studien kan ikke konkludere med at utenlandske arbeidstakere er involvert i flere ulykker enn norske arbeidstakere
- Språk- og kulturelle utfordringer får i større grad konsekvenser for arbeidsutførelsen og arbeidsmiljøet enn for sikkerheten
- Varighet i relasjoner er viktig for å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø ved flerkulturelle arbeidsplasser
- De fleste tiltakene er av kortsiktig karakter og håndterer utfordringer her og nå, mens få tiltak er av en slik karakter at man forbedrer forholdene på lang sikt.

SUMMARY

The Norwegian construction industry has in the last decades, and especially in the period following the EU expansion in 2004, seen a growing proportion of foreign labor. Despite HSE and productivity being important topics related to labor migration and internationalization of the Norwegian labor market, few research projects have been carried out in the construction industry with main focus on culture and attitudes. *A broad survey has been carried out regarding status for how internationalization influences the working environment and safety in the construction industry, including culture, management and organization, attitudes, expectations, communication and behavior amongst employees, their employers and collaborators.* An important aspect has been to identify not only problems and challenges related to multicultural workplaces, but also to look for potential gains that can be found in multicultural work environments.

Interviews have been carried out with 35 persons in seven case projects, participant observations have been carried out at two construction sites, and a questionnaire survey was answered by 886 leaders in 562 unique companies in the construction industry in Norway.

There is a great variation in the extent of foreign labor in companies and projects in the construction industry. In some projects, most workers come from Eastern Europe, whereas other projects have got few or no foreign employees. This study shows that there are different experiences related to the use of foreign labor both among leaders and employees in the industry. Some experience differences between Norwegian and foreign workers when it comes to the quality of their work, their work ethics and focus on safety, whereas others do not find these differences to be significant.

When asked to describe features that constitute a good working environment, employees and leaders that were interviewed in this study emphasized good communication, honesty, inclusion and openness. Potential gains that were discussed related to the use of foreign, and especially Eastern European, workers often revolved around workforce flexibility, with focus on working hours and good working efforts. The potential that may lay in benefitting from knowledge and experiences among foreign employees is, however, not realized.

When it comes to the challenges, most leaders and employees pointed to the importance of language problems. Others pointed out that the safety related attitude may be different among foreign workers, but they also stated that this often improves after a while, as the workers have been in Norway for some period and have gotten to know the Norwegian regulations and work practices. Still, most the informants could not tell about concrete situations in which challenges related to language or culture have had direct negative consequences for safety. However, many held that there is a *potential* risk of misunderstandings leading to hazardous situations. A larger number of leaders and employees had experienced language or culture related misunderstandings that led to construction errors or disagreements at work. Challenges due to language complicate communication and the possibility of getting to know one another, which in turn directly affects the working environment. Further, the study shows that both language and culture challenge leaders, as messages must be communicated in such a way that they are understood by all workers, and because cultural aspects can influence how leadership should be carried out.

Norwegian leaders expect foreign employees to adapt to how work is done in Norway. This is largely due to the fact that everyone must comply with standards and building regulations in the Norwegian construction industry. At the same time, the companies hold a potential in spreading new knowledge, technologies or methods that foreign workers have introduced, but there were few examples of this being done.

Many measures have been found in this study that intend to promote good multicultural workplaces. Examples of measures related to leadership include measures to improve leaders' understanding of cultural differences, adapting leadership style, as well as making conscious decisions regarding organization of the work, such as work groups. Common measures related to employees include language courses, improvement of competence, and social arrangements. A more future-oriented focus is needed, including measures that may lead to long-term gains for the industry.

Framework conditions, such as employment relationships and duration of relations, have proven to affect many aspects of multicultural workplaces. They affect how the different employees compare themselves to other groups, how the potential benefits related to multicultural work environments are made use of, what challenges may arise, as well as the consequences these challenges have for safety, work environment and work performance. Further, such framework conditions may also become barriers to necessary measures, like the degree to which companies choose to train their workers in language and professionalism.

The list below presents the most important findings from this study:

- The more experience leaders have with foreign permanent workforce, the less critical they are to foreign workers in general
- The leaders of the medium-sized companies appear more positive towards foreign workforce than leaders of the smaller and larger companies
- The potential for benefitting from knowledge and experiences among foreign employees is to a small degree realized
- Employment relationships are of greater importance than nationality when it comes to challenges related to multicultural workplaces
- This study cannot conclude that foreign workers are involved in more accidents than Norwegian workers
- Language and culture related challenges lead to more consequences for work performance and working environment than for safety
- Duration of relations is important to maintain safety and working environment at multicultural workplaces
- Most of the measures are of a short-term nature and handle challenges right here and now, whereas few measures are of such a nature that they improve long-term conditions.



KAPITTEL 1

Innledning

Prosjektet "Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen – utfordringer og muligheter" ble initiert av Byggenæringens Landsforening (BNL) og har blitt gjennomført av SINTEF Teknologi og samfunn i samarbeid med ideThandling, Danmark. Bakgrunnen for prosjektet er et arbeidsmarked i endring, særlig etter EU-utvidelsen i 2004. I den forbindelse har det vært ønskelig å undersøke forholdene i byggenæringen nærmere. Prosjektet, som er finansiert av Næringslivets Hovedorganisasjons (NHO) Arbeidsmiljøfond samt gjennom egeninnsats fra BNL, har hatt en varighet på ett år fra august 2016 til august 2017.

Rapporten er basert på en litteraturgjennomgang, intervjuundersøkelse, deltakerobservasjoner og en spørreundersøkelse, og er ment å gi et helhetlig bilde av hvordan byggenæringen i Norge preges av at den er flerkulturell, og hvilke muligheter og utfordringer som finnes knyttet til dette.

1.1 Formål

Prosjektets overordnede formål er å legge til rette for at organisasjoner og bedrifter i norsk byggenæring skal kunne drive et målrettet utviklings- og personalarbeid for å forbedre prestasjonene og produktiviteten gjennom godt arbeidsmiljø, samarbeid og økt sikkerhet. Målet er å frembringe ny kunnskap om muligheter og utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft, samt å øke bevisstheten rundt kulturforskjeller.

Hensikten har vært å gjennomføre en oppdatert og bred kartlegging av status for hvordan internasjonalisering påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen, herunder kultur, ledelse og organisering, holdninger, forventninger, kommunikasjon og atferd hos ansatte, deres arbeidsgivere og samarbeidspartnere. Et viktig aspekt har vært å ikke bare lete etter problemer og utfordringer ved flerkulturelle arbeidsplasser, men også finne de mulige gevinstene som ligger i å ha et flerkulturelt arbeidsmiljø. Vi har ønsket å undersøke og formidle dette gjennom eksempler på gode metoder og positive erfaringer når det gjelder å ivareta sikkerheten og samarbeidet ved flerkulturelle arbeidsplasser, samt identifisere områder der det er behov for å utvikle nye metoder og verktøy.

Utgangspunktet for prosjektet var følgende problemstillinger:

1. Hva er typiske kjennetegn, styrker og utfordringer knyttet til sikkerhet og arbeidsmiljø ved bruk av flerkulturell arbeidskraft i byggenæringen?
2. Hvilke konsekvenser vil dette kunne ha for bl.a.:
 - kommunikasjon og samhandling mellom ulike aktører?
 - ledelse og oppfølging ute på arbeidsplassene?
3. Hvordan kan et trygt, sunt og inkluderende arbeidsmiljø, hvor styrkene i både norske og utenlandske arbeidstradisjoner løftes frem, utvikles og forbedres på flerkulturelle arbeidsplasser?

1.2 Bakgrunn

Byggenæringen er en prosjektbasert næring med temporære organisasjoner, og karakteriseres av prosjekter som er i stadig endring. De siste tiårene har det i tillegg blitt en økende andel utenlandsk arbeidskraft i næringen. Selv om arbeidsinnvandring og internasjonalisering av norsk arbeidsmarked er et åpenbart viktig tema for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og produktivitet, har det i liten grad blitt gjennomført forskningsprosjekter i byggenæringen som har kultur og holdninger som hovedfokus. Globalisering av den norske byggenæringen kan skape utfordringer på visse områder, men kan også bringe frem nye muligheter.

De fleste arbeidsinnvandrerne stiller med dårligere forutsetninger enn norske arbeidstakere når det gjelder språk og kulturell og sosial innsikt i det norske samfunnet. Erfaringer fra Norge og andre land tilsier at flertallet av arbeidsinnvandrerne etter hvert returnerer til sine hjemland, men en god del vil ønske å bli boende her. God tilrettelegging er viktig for at de som blir værende, skal kunne fortsette å delta i arbeidslivet over tid og ta del i fellesskapet på lik linje med andre. (St.meld. nr. 18, 2007-2008).

Arbeidsinnvandring

EU-utvidelsene i 2004 og 2007 har påvirket arbeidsmarkedet i Norge. I løpet av de siste tretten årene har over 160.000 utenlandske arbeidstakere, hovedsakelig fra Øst-Europa, kommet til Norge og blitt en del av samfunnet og arbeidsmarkedet. Disse inkluderer både arbeidstakere som ansettes i norske virksomheter og ansatte i utenlandske virksomheter som er på midlertidige oppdrag i Norge (Arbeidstilsynet, 2013). En gjennomgang gjort av BNL (2017) med utgangspunkt i HMS-kortstatistikk¹, viser at nesten en tredjedel av arbeidstakerne i byggenæringen kommer fra utlandet. I flere fag (eksempelvis malere og murere) er nærmere halvparten utenlandske arbeidstakere (både fra vest- og østeuropeiske land) (Friberg, 2015). Byggenæringen i Norge blir mer og mer internasjonal, både med tanke på utenlandske arbeidstakere, men også med tanke på leverandører, konkurrenter, oppkjøp og investeringer fra andre land. Utviklingen i næringen har ført til omfattende debatter, nye reguleringer og en del politiske uenigheter. Det har hovedsakelig vært fokus på utenlandske arbeidstakeres lønns- og arbeidsvilkår, samt på utfordringer på grunn av manglende språkkunnskaper og dårlig kommunikasjon.

¹ HMS-kort i bygge- og anleggsnæringen er et identifikasjonskort som alle arbeidstakere i næringen er pliktige å ha. For mer informasjon se: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=95426#3>

Dødsulykker i bygg- og anleggsbransjen

HMS har en viktig rolle i norsk arbeidsliv. Bygg- og anleggsbransjen er blant de landbaserte sektorene i Norge med flest dødsulykker i året. En gjennomgang av data fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) og tilsynsmyndighetene gjort av Arbeidstilsynet og Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser at bygge- og anleggsvirksomheter har nærmere dobbelt så høy risiko for dødsfall under arbeid sammenlignet med gjennomsnittet for alle næringer (Arbeidstilsynet, 2015b). I perioden 2011-2014 var det 48 dødsulykker i bygg- og anleggsbransjen, hvorav utenlandske arbeidstakere utgjorde 25 prosent av de omkomne (Arbeidstilsynet, 2015b). Det betyr at det i snitt døde 12 arbeidstakere årlig på jobb i bygg- og anleggsbransjen i denne fireårsperioden. En fjerdedel av disse dødsulykkene forekom i byggenæringen og rundt en femtedel i spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet², mens over halvparten var tilknyttet anleggsarbeid (Arbeidstilsynet, 2015b).

Den norske modellen

Organisering av det norske samfunn og arbeidsliv kjennetegnes i stor grad av offentlig velferd, organisert arbeidsstyring og økonomisk styring, og blir kalt "den norske modellen" (Bungum m.fl., 2015). På bedriftsnivå blir den ofte kalt "samarbeidsmodellen". Arbeidstakeren står sentralt, og tillitsvalgte har en viktig rolle. Levin m.fl. (2012) har beskrevet noen særtrekk som kan observeres i norsk arbeidsliv. Dette er blant annet høy grad av tillit og tett samarbeid mellom ledelse og ansatte, direkte kommunikasjon, diskret og rasjonell ledelse, ansvarskompetanse og profesjonalisering. Norge har i tillegg lovgivning som i stor grad regulerer arbeidsforhold og gir arbeidstakere både rettigheter og plikter. Videre er den norske arbeidslivsmodellen basert på samspill mellom arbeidslivets hovedorganisasjoner, politisk ledelse og regjeringen (Levin m.fl., 2012), med sterke arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner med mange organiserte arbeidstakere og en del arbeidsgivere. Internasjonalt har Norge en høy organiseringsgrad, med nesten 52 prosent organiserte i 2014. I bygg- og anlegg, elektrisitet og kraft er andelen organiserte på 43 prosent i 2014, og 58 prosent har tariffavtale (Nergaard, 2016). Friberg (2016) har funnet at migrasjonen fra de nye EU-landene i stor grad drives av lønnsforskjeller, og at arbeidsinnvandringen har påvirket organiseringen i det norske arbeidslivet.

1.3 Forutsetninger og begrensninger

Prosjektet begrenser seg til å se på arbeidsplasser i byggenæringen. Datainnsamlingen i prosjektet har blitt utført hos medlemsbedrifter av Byggenæringens Landsforening (BNL). Informanter fra utvalgte bedrifter har blitt intervjuet. Bedriftene jobber innenfor ulike fag på både større og mindre byggeplasser i ulike deler av landet, men hovedsakelig i og rundt storbyene. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til representanter fra alle BNL sine medlemsbedrifter. Bedriftene er organiserte, de fleste har tariffavtaler og er opptatt av HMS, ordnede lønns- og arbeidsvilkår og partssamarbeid. Dette begrenser studien til seriøse aktører i byggenæringen, noe som kan være med å påvirke resultatet av studien. Likevel er det viktig å påpeke at aktørene som var med i studien har erfaring fra større deler av næringen, og derfor kunne si noe om næringen som helhet. Funnene er ikke ment å si noe om hvordan det er på alle byggeplasser, men hva slags gode praksiser som finnes og som kan tas videre til resten av næringen.

Det er viktig å påpeke at betegnelsen *utenlandsk arbeidskraft* er upresis, noe som også har blitt tydelig i løpet av prosjektgjennomføringen. For det første dekker betegnelsen mange ulike nasjonaliteter. Hovedfokus i dette prosjektet har vært på østeuropeiske arbeidstakere, særlig polakker, da disse er overrepresentert i den norske byggenæringen, samt at mange har kommet innenfor et relativt begrenset tidsrom. Studiene har likevel også inkludert enkeltinformanter fra øvrige land. For det andre omfatter betegnelsen *utenlandsk arbeidskraft* arbeidstakere med svært ulik bakgrunn. Enkelte har kommet til Norge som arbeidsinnvandrere, andre som økonomiske flyktninger som søker asyl, mens en tredje gruppe er innvandrere fra andre skandinaviske eller nordeuropeiske land som svært sjelden oppfattes som innvandrere i det hele tatt. Videre er det også viktig å

² Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet er utførelse av deler av bygging og anlegg eller forberedelser til det. Eksempler inkluderer malerarbeid, rørleggerarbeid og grunnarbeid (www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6).

påpeke at de utenlandske arbeidstakerne har ulik tilknytning til det norske arbeidslivet og at denne tilknytningen endrer seg over tid.

1.4 Sentrale begreper og forkortelser

Nedenfor beskrives noen sentrale begreper i rapporten, samt avgrensninger innenfor de ulike begrepene.

Arbeidsinnvandrere er innvandrere med arbeid som oppholdsgrunnlag. I Stortingsmelding 18 (2007-2008) brukes begrepet slik at det både dekker utlendinger som flytter til Norge og de som kommer hit midlertidig for å jobbe. Begrepet kan også dekke innvandrere som søker arbeid. I håndboken "Arbeidsmiljø på flerkulturelle arbeidsplasser" faller ikke innvandrere på praksisplasser gjennom Introduksjonsprogrammet inn under betegnelsen arbeidsinnvandrere, da de er underlagt annen regulering.

Arbeidsskadedødsfall er i Arbeidstilsynet definert som en arbeidsulykke som medfører at den skadede dør innen ett år etter ulykken (Arbeidstilsynet, 2015a).

Arbeidsulykke er ifølge Rikstrygdeverket (2013) en plutselig eller uventet ytre påkjenning eller belastning som skadelidte har vært utsatt for i arbeidet. En konkret tidsbegrenset ytre påkjenning eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i skadelidtes arbeid regnes også som arbeidsulykke. Arbeidstilsynet (2015a) påpeker at ulykker i forbindelse med reise til og fra jobb ikke regnes som arbeidsulykke.

Bygg og anlegg er en samlebetegnelse på bygg- og anleggsbransjen. Bygg driver med oppføring av nybygg, ombygging og rehabilitering av bolig- og næringsbygg, og inkluderer blant annet fag som VVS, elektro, tak, snekker-, maler- og glassarbeid. Anleggsnæringen driver med utbygging av vei, tunnel, broer, vann- og kloakkanlegg, strømanlegg, idrettsanlegg og så videre. En av hovedforskjellene mellom bygg og anlegg er gjerne antall fag som er inne på et prosjekt, ofte prosjektstørrelse og varighet. Dette prosjektet tar for seg byggenæringen.

Flerkulturelle arbeidsplasser består av personer fra flere kulturer, med ulike morsmål, og tradisjoner når det kommer til arbeid (Farsethås, 2009). Dette kan være annerledes fagopplæring, sikkerhetsordninger og arbeidsrettslige tradisjoner.

HMS står for "Helse, miljø, sikkerhet" og betegner både helse, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, ytre miljø samt sikkerhet. *Sikkerhet* handler om trygghet mot farer som kan true noe av verdi, som liv og helse, materielle verdier eller miljø (Kongsvik, 2013). I dette prosjektet blir HMS begrenset til å fokusere på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet for arbeidstakere.

Kultur er referanserammer som medlemmene av en gruppe fortolker informasjon, symboler og atferd gjennom, og sosialt etablerte konvensjoner for atferd, interaksjon og kommunikasjon (Antonsen, 2009). *Organisasjonskultur* kan sies å være et mønster av grunnleggende antakelser som er skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som de lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon (Schein, 1992). *Sikkerhetskulturen* i organisasjonen er sammenhengen mellom organisasjonskulturer og måten sikkerheten blir ansett og ivaretatt i organisasjonen (Antonsen, 2009).

Rammebetingelser er "de forhold som påvirker de praktiske muligheter en organisasjon, organisasjonsenhet, gruppe eller individ har til å holde storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko under kontroll" (Rosness m.fl., 2009). I dette notatet brukes rammebetingelser om forhold som indirekte påvirker sikkerhet og arbeidsmiljø på byggeplasser.

Følgende forkortelser er brukt i rapporten:

BNL	Byggenæringens Landsforening
EBA	Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg
EU	Den europeiske union
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
NHO	Næringslivets Hovedorganisasjon
NOA	Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse
RUH	Rapport om uønsket hendelse
SIBA	Sikkerhetsstyring i bygg- og anleggsbransjen (SINTEF/NTNU-prosjekt)
STAMI	Statens arbeidsmiljøinstitutt
SJA	Sikker jobb-analyse
VKE	Ventilasjon, Kulde og Energi

1.5 Rapportstruktur

Denne rapporten er strukturert som følger: I kapittel 1 presenteres bakgrunnen for initieringen og gjennomføringen av prosjektet. Kapittel 2 beskriver metodene som er brukt, henholdsvis intervjuer, deltakerobservasjoner og spørreundersøkelse, mens kapittel 3 beskriver tidligere forskning om utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen samt teori om kulturelle forskjeller. Resultatene fra studien presenteres fra og med kapittel 4. Forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidstakere er tema for dette kapitlet. Deretter beskrives muligheter og utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser i henholdsvis kapittel 5 og 6. Kapittel 7 omhandler de ulike konsekvensene som utfordringene kan ha for sikkerhet, arbeidsmiljø, arbeidsutførelse og kvalitet. Hva som skal til for å skape gode flerkulturelle arbeidsplasser er tema for kapittel 8. Hvert kapittel fra resultatene avsluttes med en kort diskusjon. Kapittel 9 avslutter rapporten med en overordnet diskusjon og konklusjon.



Metode

Ulike metoder ble benyttet i gjennomføringen av prosjektet. Første fase bestod av en *dokumentgjennomgang* bestående av en litteraturstudie og reanalyser av data fra et pågående SINTEF-prosjekt. Dokumentgjennomgangen la videre føringer for fase to, den *empiriske delen* av studien.

For å få et mest mulig helhetlig bilde av hva som utgjør utfordringer og muligheter ved flerkulturelle arbeidsplasser i dagens byggenæring, har både kvalitativ og kvantitativ metode blitt benyttet. Den empiriske datainnsamlingen har vært hoveddelen av prosjektet, og inkluderer:

- Casestudier/intervjuer
- Deltakerobservasjoner
- Spørreundersøkelse

Metodene som ble benyttet i denne studien utfyller hverandre på en god måte, og gir et mer helhetlig bilde av forholdene i byggenæringen. Målet med intervjuene har vært å få en dybdeinnsikt gjennom undersøkelser i flere byggeprosjekter (caser). Fordelen med en casebasert tilnærming er at flere informanter fra samme byggeplass eller bedrift intervjues, noe som gir mulighet til å studere forholdene fra flere perspektiver. Denne dybdeinnsikten ble videre supplert gjennom deltakerobservasjoner på to byggeplasser. Under deltakerobservasjonene ble byggeplassene fulgt over tid, noe som gir mulighet til å observere forhold som vanskelig lar seg trekke ut gjennom intervjuer. For å få et mer generelt bilde og for å se om funn fra casestudiene og deltakerobservasjonene er representative for byggenæringen, ble en kvantitativ studie utført, der det ble sendt ut en spørreundersøkelse på ledernivå til BNL sine medlemsbedrifter. To av casene ble utført i slutten av studiet, der det blant annet ble lagt til spørsmål om eventuelle nye funn fra spørreundersøkelsen for å få dypere innsikt på området.

For å gjøre en forenkling har begrepene "utenlandsk" og "østeuropeisk" arbeidskraft blitt brukt i utarbeidelsen av blant annet intervjuguide og spørreundersøkelse. Deltakerobservasjonene fokuserte utelukkende på østeuropeiske arbeidstakere. Det kommer likevel tydelig frem av funnene at det er store individuelle forskjeller både på nordmenn og personer av andre nasjonaliteter. Enkelte respondenter fra spørreundersøkelsen ga tilbakemelding om at begrepet *utenlandsk* er for vidt og at dette dermed kan ha innvirkning på resultatene.

Alle navn på personer, firma og byggeplasser er anonymisert, og aktørene har blitt opplyst om prosjektet og forsikret om deres anonymitet.

Figur 1 viser gjennomføringen av datainnsamlingen, og de enkelte metodene er beskrevet i de følgende delkapitlene.



Figur 1: Gjennomføring av datainnsamlingen

2.1 Dokumentgjennomgang

Første del av dokumentgjennomgangen fokuserte på relevant litteratur og tidligere forskning som berører temaene for prosjektet. Litteratursøkene kombinerte søkeord som blant annet flerkulturelle arbeidsplasser, byggenæringen, ledelse og utenlandsk arbeidskraft. Generelle internettsøk avdekket relevante rapporter og avisartikler. I tillegg ble det gjort søk i tidsskriftdatabaser, men disse resulterte i få funn knyttet til bruk av utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen i Norge. Internasjonalt finnes det noe mer forskning på området, men fokus for denne litteraturgjennomgangen har vært norske publikasjoner, særlig etter 2013.

"SIBA – Sikkerhetsstyring i bygg- og anleggsbransjen" er et pågående forskningsprosjekt som har identifisert språk og kultur i forbindelse med bruk av utenlandske arbeidstakere som én av åtte hovedutfordringer knyttet til sikkerhetsstyring i bygg- og anleggsprosjekter (Tinmannsvik m.fl., 2015). I andre del av dokumentgjennomgangen har det derfor blitt gjennomført reanalyser av intervjudataene fra dette prosjektet. Data knyttet til utenlandsk arbeidskraft ble trukket ut av datamaterialet og organisert tematisk.

2.2 Casestudier/intervjuer

Det ble utarbeidet en semistrukturert intervjuguide for hver av de tre målgruppene, henholdsvis utenlandske medarbeidere, norske medarbeidere og ansatte i lederstilling. Intervjuguiden for utenlandske medarbeidere ble oversatt til polsk og engelsk, og intervjuguiden for lederstilling ble oversatt til engelsk. Et semistrukturert intervju er tematisk fokusert, men åpner for muligheten til å gå i bredden og stille både oppfølgingsspørsmål samt forfølge andre temaer som kommer opp. Spørsmålene i hver av de tre guidene fulgte den samme tematiske inndelingen. I de to siste casene ble det i tillegg lagt til et tema fra spørreundersøkelsen. Intervjuguidene ble i hovedsak utarbeidet av prosjektmedlemmene fra SINTEF, kommentarer og innspill fra ideThandling og BNL. Det ble definert en pilotcase der førsteutkastene av intervjuguidene ble prøvd ut, og det ble deretter foretatt små justeringer basert på erfaringene fra piloten og deltakerobservasjonene.

Tilrettelegging for datainnsamling ble gjort av BNL. Utvalget av casestudier og informanter innenfor hver case var delvis et beleilighetsutvalg ut ifra hva slags case og informanter det var mulig å få tilgang til. For at casene skulle være representative for byggenæringen ble bedrifter innen ulike fagfelt valgt ut til case, samt enkelte prosjekt der flere fag og tilknyttinger ble representert. Geografi/lokalisering var også til en viss grad styrende for utvalget.

Intervjuene ble gjennomført i perioden november 2016 til mai 2017. Totalt har det blitt gjennomført 33 intervjuer med tilsammen 35 personer, fordelt på syv ulike casebedrifter/-prosjekter. Med unntak av to par-intervju, ble intervjuene gjennomført som enkeltpersonintervju. Fire av casebedriftene/byggeplassene var lokalisert på Østlandet, to i Midt-Norge én og på Sørlandet, og inkluderte både større entreprenører og mindre håndverkerbedrifter.

Informantene dekket totalt åtte ulike nasjonaliteter og tre stillingskategorier. Disse inkluderte åtte personer i lederstillinger (blant annet prosjektledere, byggeledere og HR-/HMS-ledere), fire verneombud/verneledere/tillitsvalgte, fire baser, samt 19 arbeidstakere (inklusive innleide og lærlinger). En oversikt er gitt av Tabell 1. I tillegg til intervjuene har det blitt foretatt noen kortere samtaler med enkeltpersoner med relevant kompetanse.

Tabell 1: Oversikt over informanter til intervju etter nasjonalitet og stillingskategorier

Nasjonalitet (antall)	Stillingskategorier
Norge (17)	Lederstilling Verneombud/verneleder/tillitsvalgt Bas Arbeidstaker (inklusive innleide og lærlinger)
Polen (10)	Arbeidstaker (inklusive innleide og lærlinger)
Øvrige land (8) (Tyskland, Danmark, Russland, Estland, Afghanistan, Etiopia)	Lederstilling Bas Arbeidstaker (inklusive innleide og lærlinger)

Av hensyn til anonymitet har informanter med annen nasjonalitet enn norsk og polsk blitt fremstilt samlet. Der det i rapporten refereres til disse arbeidstakerne, vil disse ikke kobles til den enkeltes nasjonalitet.

Det er stor variasjon blant informantene både når det gjelder nasjonalitet, bakgrunn, bosted og alder. Samtlige informanter, bortsett fra én, var menn. Aldersspennet gikk fra 17 år til rundt 60 år. Dette gjenspeiler byggenæringen godt. Blant de østeuropeiske informantene var noen av dem pendlere bosatt i hjemlandet. Andre bodde i Norge, men hadde planer om å flytte til hjemlandet på sikt. En tredje gruppe inkluderte østeuropeere som hadde planer om å bosette seg permanent i Norge med familien. Informanter fra ulike land i Øst-Europa påpekte gjerne forskjeller mellom personer fra sitt eget land og andre østeuropeiske land, og så ikke på "østeuropeerne" som én gruppe.

To prosjektmedarbeidere fra SINTEF var tilstede ved samtlige intervju, og det ble tatt notater underveis. Med informantenes samtykke, ble det gjort lydopptak av de fleste intervjuene for å sikre kvaliteten av dataen. Intervjuene ble utført enten på norsk, engelsk eller polsk etter informantenes ønske. I denne rapporten er sitater fra intervjuer som ble utført på engelsk eller polsk oversatt til norsk.

2.3 Deltakerobservasjoner

Over en periode på tre uker, ble det gjennomført deltakerobservasjoner ved to ulike byggeplasser. Tilgang på observasjonsobjekter ble ordnet gjennom BNL. Deltakerobservasjon skiller seg fra rene observasjoner ved at man i sistnevnte sitter utenfor det observerte og observerer det, mens man i antropologisk deltakerobservasjon deltar i arbeidet, observerer hva som skjer og gjennomfører spontanintervju. Det brukes også mye tid på å skape gode relasjoner, slik at det oppnås en større åpenhet enn ved intervjuer foretatt ved kort kontakt. Denne arbeidsformen gir blant annet mulighet til å sammenligne det respondentene sier at de gjør med det man kan observere at de gjør. Feltarbeidet ble utført av to antropologistudenter under veiledning av en av prosjektmedarbeiderne.

De to studentene brukte forskjellige tilnærminger. Den ene utførte mest deltakerobservasjon med høy grad av deltakelse i det daglige arbeidet, supplert med et begrenset antall spontanintervju. Den andre foretok flere intervjuer og observerte, men deltok mindre i det håndverksmessige arbeidet. Det er ulike fordeler med hver av disse tilnærmingene, men dette vil ikke bli belyst her. Feltarbeidet ble av tidsmessige og økonomiske årsaker ikke gjennomført over normal antropologisk feltarbeidstid (6-12 måneder), men gir likevel en dypere innsikt enn hva kortere intervjuer gir.

Deltakerobservasjonene hadde som hensikt å gi innsikt i samarbeidet mellom østeuropeiske og norske arbeidstakere og deres sikkerhetsatferd. Datamaterialet består av a) nøkkelobservasjoner og b) nøkkelsitater og -historier – såkalt "thick descriptions", altså historier som fanger kjernen i gruppenes samarbeid, likheter og forskjeller. Historiene inngår som illustrasjoner der de underbygger funn i rapporten.

Utvalgte hypoteser om samarbeid, kultur og sikkerhet ble forsøkt bekreftet eller avkreftet i forbindelse med deltakerobservasjonene. Hypotesene bygger på omfattende kulturstudier som er kort beskrevet i kapittel 3.7. Hypotesene vedrørende sikkerhet inkluderte blant annet at sterke kulturelle verdier omkring det å unngå usikkerhet i de fleste av livets forhold, øker fokus på sikkerhet på arbeidsplasser i Norge sammenliknet med østeuropeiske arbeidsplasser, og at dette har en smittende effekt på noen østeuropeiske medarbeideres sikkerhetsatferd i Norge. En annen vesentlig hypotese som blir belyst i rapporten, er at den lave maktstanden i Norge sammenliknet med mange kulturer i Øst-Europa har betydning for sikkerhetsatferd og samarbeid mellom nordmenn og østeuropeere, inklusive mindre vilje til å tale imot autoritetene dersom man finner arbeidsvilkårene farlige.

Med hensyn til hypoteser vedrørende samarbeid er det blant annet fokus på språkvanskeligheter som barriere for kommunikasjon og kameratskap. Deltakerobservasjonene så også på hypoteser om at stereotyper og eventuell forskjellsbehandling eksisterer og har negativ innflytelse på samarbeidet mellom norske og østeuropeiske medarbeidere

Sitater som er hentet fra deltakerobservasjonene viser personens nasjonalitet i tilfeller der vedkommende er fra Polen, men ellers omtales vedkommende som "østeuropeisk arbeidstaker".

2.4 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen ble utarbeidet på bakgrunn av funnene fra deltakerobservasjonene og de første casestudiene. Hensikten med å bruke kvantitativ metode som en del av studiet var å validere funnene fra de kvalitative studiene, og å se hvor representative casene var for byggenæringen. Spørreundersøkelsen ble i hovedsak utarbeidet av forskerne ved SINTEF, men ideutvikling og prosjektmedarbeiderne i BNL bidro med diskusjon og kommentarer rundt spørsmålene. Funnene fra spørreundersøkelsen ble videre brukt inn i de to siste casestudiene i prosjektet.

Før spørreskjemaet ble sendt ut ble det utført en pilotstudie der representantene fra referansegruppen fikk mulighet til å gjennomgå spørreundersøkelsen og gi tilbakemeldinger. Tilbakemeldingene ble gjennomgått og implementert, og spørreundersøkelsen ble deretter sendt ut av BNL til ledere i deres medlemsbedrifter. På grunn av ressursbegrensninger og fokusområde var spørreskjemaet kun rettet mot arbeidsgivere, da det var ønskelig å fokusere på behov for, og eksempler på gode metoder og verktøy i næringen.

Undersøkelsen ble sendt til 5774 personer i BNLs medlemsbedrifter. Dette var kontaktpersoner i bedrifter tilknyttet følgende relevante bransjeforeninger: Byggmesterforbundet, Ventilasjon, Kulde og Energi (VKE), Norske Murmestres Landsforening, Maler- og byggtapetsermestrenes Landsforbund, Entreprenørforeningen Bygg og Anlegg (EBA), Takentreprenørenes Forening, Rørentreprenørene Norge og Ventilasjons- og Blikkenslagerbedriftenes Landsforbund. Totalt har disse bransjene 3334 bedrifter. Fra medlemsregisteret ser vi at 20

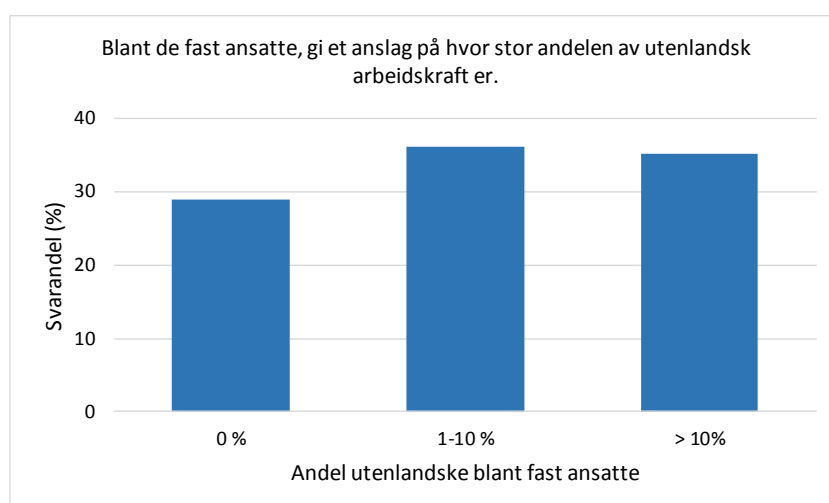
prosent av BNLs medlemsbedrifter ikke er registrert med e-postadresse. Dette gjelder også bedriftene i utvalget. Totalt kunne undersøkelsen blitt sendt til 3334 bedrifter. Trekker vi fra 20 prosent fra 3334, får vi 2667 unike bedrifter som potensielt kunne mottatt spørreskjemaet. Kontaktpersonene i bedriften er valgt ut fra rollene daglig leder, leder med personalansvar, leder uten personalansvar og faglig leder.

350 mail kom ikke frem enten fordi mottaker har sluttet eller det var feil ved adressen. Basert på tilbakemeldinger på mail fra respondenter anslår vi at omtrent 15 prosent av de som mottok undersøkelsen var personer som ikke var ledere innenfor personal (men som har roller rundt økonomi, teknikk osv.), og av den grunn ikke er relevante respondenter. Antall mottakere (5774) minus mail som ikke nådde frem (350) og minus 15 prosent (ca. 870) som undersøkelsen ikke var relevant for, gjør at vi anslår totalt antall relevante mottakere til omtrent 4550.

671 respondenter har fullført hele undersøkelsen, og i tillegg har 215 svart på størstedelen av undersøkelsen. Alle avgitte svar er inkludert i tallene. Totalt kan derfor antallet svar per spørsmål være maksimalt 886. Dette utgjorde svar fra 562 unike bedrifter (basert på domener i e-post adresser). Det er primært fra de store entreprenørene, der spørreskjemaet er sendt til flere personer, at det er mer enn én respondent. Mange av respondentene fra samme bedrift/konsern tilhører forskjellige enheter/avdelinger med selvstendig arbeidsmiljø. Med svar fra 562 unike bedrifter dekker vi ca. 21 prosent av alle BNLs medlemsbedrifter i de relevante bransjene. Dekningen er imidlertid trolig noe høyere siden vi sorterte per domene på e-postene og ansatte i samme konsern ble derfor talt som én bedrift.

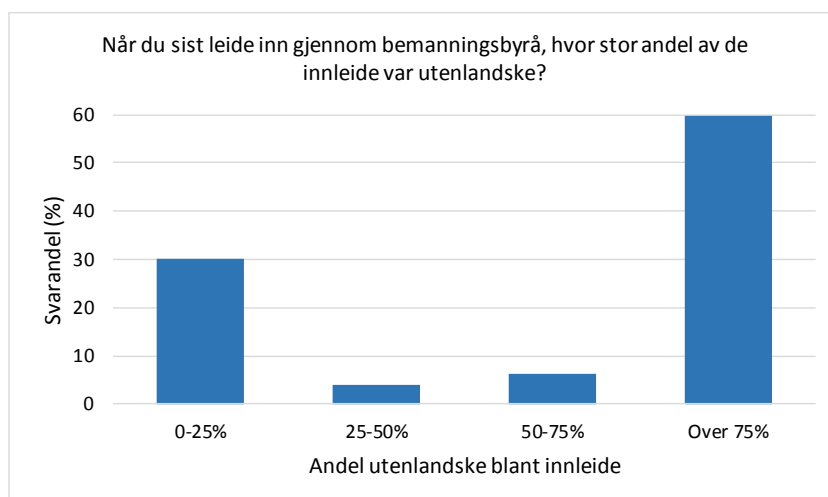
Som nevnt ovenfor, gikk spørreundersøkelsen ut til kontaktpersoner i bedrifter tilknyttet åtte ulike bransjeforeninger. Alle disse åtte bransjeforeningene var representert i svarene som inn, i tillegg til at noen også var medlemmer i Boligprodusenten, Byggevarerindustrien og Norsk Eiendom. Flest respondenter krysset av for medlemskap i henholdsvis EBA (37 prosent), Byggmesterforbundet (20 prosent) og Rørentreprenørene Norge (15 prosent). Undersøkelsen inkluderte også et spørsmål om hvor bedriften har sin hovedvirksomhet. Her dekker svarene alle landets fylker, med størst svarandel på henholdsvis Oslo (23 prosent), Akershus (13 prosent), Rogaland (11 prosent) og Hordaland (10 prosent).

Respondentene ble bedt om å anslå andelen av utenlandsk arbeidskraft blant bedriftens faste ansatte. 29 prosent svarte at de ikke har utenlandske faste ansatte, 36 prosent svarte at de har mellom 1 og 10 prosent utenlandske, og 35 prosent svarte at de har mer enn 10 prosent (Figur 2).



Figur 2: Andel utenlandske blant bedriftenes faste ansatte (n=789)

Tilsvarende ble man i spørreundersøkelsen bedt om å svare på hvor stor andel som var utenlandske av de man sist leide inn fra bemanningsbyrå. Figur 3 viser at seks av ti respondenter svarte at mer enn 75 prosent av de innleide var utenlandske. 30 prosent svarte at det var opp til en fjerdedel av de innleide som var utenlandske, mens kun 4 og 6 prosent krysset av for henholdsvis kategoriene 25-50% og 50-75%.



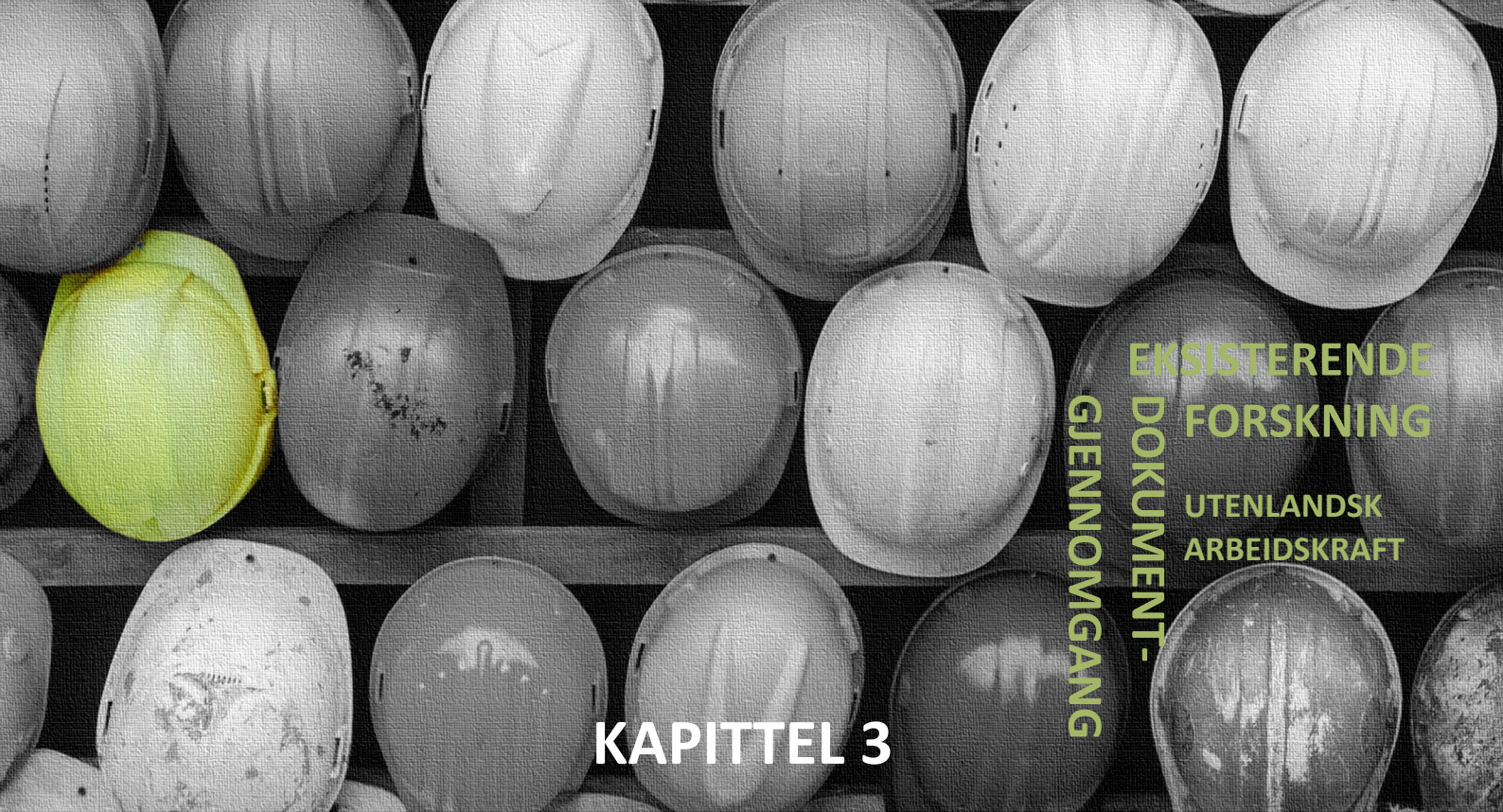
Figur 3: Andel utenlandske blant innleide fra bemanningsbyrå (n=581)

Tabell 2 gir en oversikt over hva respondentene har svart vedrørende hvilke land henholdsvis faste ansatte og innleide arbeidstakere i deres bedrifter kommer fra.

**Tabell 2: Andel respondenter som oppga at bedriften har henholdsvis
a) faste ansatte og b) innleide arbeidstakere fra gitte land**

Land	Andel av respondentene som oppga å ...	
	... ha faste ansatte fra følgende land	... bruke innleide arbeidstakere fra følgende land
Polen	44 %	44 %
Sverige	24 %	12 %
Tyskland	16 %	4 %
Litauen	15 %	20 %
Danmark	10 %	6 %
Latvia	6 %	9 %
Estland	5 %	5 %
Island	5 %	1 %
Romania	3 %	3 %
Finland	3 %	1 %
Slovakia	2 %	1 %
Portugal	1 %	1 %
Andre land	23 %	7 %

Dataene ble analysert ved hjelp av kji-kvadrattester hvor p-verdier $< 0,01$ ble regnet som signifikante med mindre annet er beskrevet. Når vi i grafene og tabellen ovenfor, samt videre i rapporten, viser til prosentandeler av respondentenes svar, har svar av kategoriene "vet ikke" og "ikke aktuelt" systematisk blitt fjernet (der disse var mulige svaralternativer).



KAPITTEL 3

EKSISTERENDE
FORSKNING
UTENLANDSK
ARBEIDSKRAFT
GJENNOMGANG
DOKUMENT-

Tidligere forskning om utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen

Dette kapitlet gir en tematisk sammenfatning av de viktigste funnene fra dokumentgjennomgangen i prosjektets innledende fase (se kapittel 2.1). Disse viser at eksisterende publikasjoner fokuserer på utfordringer knyttet til rammebetingelser, kompetanse og erfaring, språk, kultur og holdninger, samt ledelse. Mulighetene ved bruk av flerkulturell arbeidskraft er derimot lite belyst. I tillegg gir dette kapitlet en kort beskrivelse av kulturelt betingede forskjeller i maktdistanse og usikkerhetsunngåelse, da forståelse av slike forskjeller er nødvendig for å forstå bakgrunnen for en del av utfordringene som oppleves på flerkulturelle arbeidsplasser i norsk byggenæring.

3.1 Ulykker som involverer utenlandske arbeidstakere

Mens tidligere internasjonale studier viser at risikoen for ulykker er høyere blant utenlandske arbeidstakere enn blant arbeidstakere i det gitte landet (f.eks. Salminen, 2011; Van den Bossche m.fl., 2006 i Starren m.fl., 2013), er funn fra norske studier ikke like klare i sine funn. En av Arbeidstilsynets publikasjoner fra 2012 viste at utenlandske arbeidstakere var overrepresentert på statistikken over arbeidsrelaterte skader og dødsfall, noe som igjen ble bekreftet i Arbeidstilsynets rapport fra 2016, mens en rapport fra 2015 konkluderte med at ingen tydelige forskjeller var å finne mellom norske og utenlandske arbeidstakere når det kom til antall arbeidsulykker (Arbeidstilsynet, 2015; 2016). I rapporten fra 2016, som oppsummerer ulykker i bygg og anlegg i 2015, kommer det frem at omtrent 40 prosent av de skadde var utenlandske statsborgere, i tillegg til at tre av de fire dødsfallene som det ble ført tilsyn med i 2015 gjaldt utenlandske arbeidstakere. Statistikken gir altså ikke et entydig svar på spørsmålet om hvorvidt utenlandske arbeidstakere står ovenfor en høyere arbeidskaderisiko enn sine norske kolleger, men litteraturen viser at en betydelig andel av bedriftsledere mener at bruken av østeuropeisk arbeidskraft bidrar til å skape farlige situasjoner på arbeidsplassene (Ødegaard, m.fl., 2007). Det er også klart at flerkulturelle arbeidsplasser bringer med seg noen spesielle utfordringer knyttet til både sikkerhet og arbeidsmiljø.

3.2 Rammebetingelser og kontrakter

Rammebetingelser og forhold knyttet til kontrakter utgjør en stor del av litteraturen om utenlandsk arbeidskraft i den norske byggenæringen. Uten å legge for stor vekt på disse temaene, er det viktig å påpeke at de utgjør viktig bakgrunnsinformasjon for å forstå utfordringer og muligheter knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser. Rammebetingelser inkluderer lover og regler, kontraktsforhold mellom bedrifter, ansettelsesforhold (fast ansettelse, midlertidig ansettelse, innleie), organisering av arbeidstakere m.m. Disse forholdene påvirker sikkerhet og arbeidsmiljø indirekte.

Det er særlig noen ytre forhold som peker seg ut når det gjelder utenlandsk arbeidskraft. Innleie har vært vanlig i bygg- og anleggsbransjen, der bedrifter har leid arbeidstakere fra hverandre. Det nye er derimot økt bruk av bemanningsselskaper som kun driver med utleie av arbeidskraft. Dette skjer av flere grunner, som blant annet økt fleksibilitet og også av økonomiske årsaker. Det er gjort tiltak i bransjen som innføring av minstelønn (allmenngjøring av tariffavtale) som skal hindre sosial dumping i form av underbetaling. Den gjennomgåtte litteraturen viser at en stor andel utenlandske arbeidstakere er ansatt gjennom bemanningsbyråer, der ansatte ofte ikke får lønn mellom oppdrag. Ved slik organisering oppstår det et trekantforhold mellom arbeidstaker, arbeidsgiver (bemanningsbyrået) og innleier (byggherre, entreprenør osv.), der alle har sin del av ansvaret for arbeidstakeren. En spesiell utfordring er knyttet til det delte ansvaret for HMS, og særlig kompetansebygging.

3.3 Kompetanse og erfaring

Kompetanse og erfaring henger tett sammen med god og sikker arbeidsutførelse. Unge arbeidstakere som lærlinger, er spesielt utsatte grupper i arbeidslivet. Utenlandske arbeidstakere kan i stor grad ha en faglig kompetanse og også mye erfaring, men kan mangle kompetanse på HMS-området og erfaringer fra norsk arbeidsliv og norsk arbeidsmåte. Dette kan være med på å påvirke hvordan de oppfatter situasjoner og hvordan de tar beslutninger. Gode rutiner for blant annet opplæring av utenlandske arbeidstakere er viktig for at relevant kunnskap skal gjøres kjent for denne målgruppen, og opplæringen må være tilpasset de lokale forholdene og være lett forståelig. Videre er oppfølging viktig for at denne kunnskapen skal kunne omgjøres til praksis.

3.4 Språk

Flere av de gjennomgåtte publikasjonene peker på mangel av et felles språk som en særlig utfordring ved bruk av utenlandske arbeidstakere på byggeplasser. I gjennomgangen av intervjuer fra SIBA-prosjektet (Tinmannsvik m.fl., 2015) ble språkforvirring av enkelte informanter trukket frem som en mulig årsak til farlige situasjoner, nesten-hendelser og alvorlige hendelser. I intervjuer gjort av Wasilkiewicz (2014; 2016), ble det både funnet eksempler på at språk kan være en kilde til misforståelser og feilhandlinger, men flere syntes også at språk ikke utgjorde noe særlig stort problem, og at det var viktigere å kjenne hverandre for å utføre jobben godt og på en trygg måte. Mange av tiltakene som er beskrevet i litteraturstudien, handler om språkutfordringer, slik som bruk av tolk, oversettelser av HMS-kurs, instruksjoner, plakater, filmer og språkkurs. På arbeidsplassen deles arbeidstakere ofte opp i grupper som snakker samme språk som på kort sikt løser den språklige utfordringen. På lengre sikt kan slik organisering være til hinder for å lære språk og også for å lære seg normer og tilegne seg den rådende sikkerhetskulturen.

Gode metoder og verktøy som tar hensyn til språk er nødvendig på kort sikt når virkeligheten er at mange arbeidstakere ikke behersker norsk eller engelsk. Også mange norske, særlig eldre arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen ønsker ikke å snakke engelsk på jobb. Derfor er det viktig å finne gode løsninger som tar hensyn til de ulike partenes ønsker og behov. Mange selskaper ønsker å stille krav til ansatte på byggeplasser, men det er også viktig å tenke på hva som er realistisk. Det er et behov for arbeidskraft i Norge, som ikke kan dekkes innenlands. Språkkrav er allerede av noen selskaper lagt inn i kontrakter, med varierende vilkår, der noen krever at ledernivå og baser skal snakke norsk eller engelsk, mens andre ønsker norsk som arbeidsspråk på hele byggeplassen, noe som i praksis er vanskelig å oppfylle fordi det mange steder ikke er nok arbeidskraft som oppfyller kravene. Engelsk eller norsk kan dessuten ikke over natten bli et felles språk i bransjen som alle behersker, selv om det kunne løst en god del utfordringer. Derfor er det viktig å fokusere på tiltak som er

mulige å gjennomføre og som vil kunne ha god effekt. Det hadde likevel ikke løst alle utfordringer om det var ett felles språk i bransjen, selv om det hadde gjort hverdagen enklere for mange, da det er mer enn bare språk som påvirker både sikkerhet, arbeidsmiljø og effektiv gjennomføring av prosjekter.

3.5 Kultur og holdninger

Flere av de gjennomgåtte publikasjonene påpeker at kommunikasjon på flerkulturelle arbeidsplasser ikke bare handler om utfordringer knyttet til språket, men også knyttet til kulturelle forskjeller. I tillegg til å poengtere viktigheten av å forstå og håndtere kulturelle forskjeller, hevder noe av litteraturen at østeuropeiske arbeidstakere ofte blir satt til å gjennomføre vanskelige og farlige arbeidsoppgaver, og at de av frykt for å bli sendt hjem eller miste jobben ofte godtar å jobbe under dårlige forhold. Respekt for lederen og det at man er vant til mer hierarkiske bedriftsstrukturer er en annen grunn til at utenlandske arbeidstakere i mindre grad er villige til å motsi seg sin leder enn sine norske kolleger. Det er gitt flere eksempler på at eksempelvis polske arbeidstakere er mer vant til en direkte kommunikasjon med klare beskjeder fra ledere. Dette i motsetning til den norske arbeidstradisjonen som bygger på en flat kommunikasjonsstruktur mellom ledere og arbeidstakere, samt selvstendighet og "frihet under ansvar". Et annet funn som delvis kan forklares med kulturforskjeller, er at en betydelig andel av bedriftsledere anser sine østeuropeiske arbeidstakere som mer arbeidsvillige enn de norske.

Når det gjelder HMS, viser litteraturgjennomgangen at utenlandske arbeidstakere kan ha noe annerledes forhold til HMS enn norske arbeidstakere. Det kan være flere årsaker til dette, som blant annet tidligere erfaringer, opplæring, hvor stort fokus ledelsen har hatt på HMS, men også kulturelle forskjeller. Eksempelvis ser polske arbeidstakere på rapportering av uønskede hendelser (RUH-er) som noe negativt og som sladring. Personer kan påvirkes og endre seg, noe som utgjør bakgrunnen for at det er en investering å jobbe med sikkerhet på bygge- og anleggsplasser. Det ble funnet eksempel på at polske arbeidstakere etter en tid på norske byggeplasser starter å rapportere hendelser, da de bedre forstod viktigheten av det (Wasilkiewicz, 2014). En slik forståelse og endring av atferd krever blant annet språkerfardigheter for å kunne kommunisere og bli en del av arbeidsmiljøet. Det krever også involvering i arbeidslag med nevnte sikkerhetskultur, slik at den tause kunnskapen kan overføres. Dette kan oppleves som mer utfordrende jo større innslaget av utenlandske arbeidstakere er, da undersøkelser har vist at et for stort innslag av utenlandsk arbeidskraft på grunn av språkutfordringer kan føre til segregering av norske og utenlandske på arbeidsplassen (Friberg, 2006).

3.6 Ledelse

Som diskutert, viser flere undersøkelser at en vanlig påstand er at for eksempel språkproblem kan være en sikkerhetsrisiko. Det samme gjelder kultur og holdninger. Det man ofte ser og hører er at dette er en utfordring, men det er mindre fokus på hvordan man på en god måte kan ta tak i denne utfordringen på et høyere ledelsesnivå enn i den skarpe (utførende) enden. Arbeidsgiver har et ansvar gjennom Arbeidsmiljølovens §4-2 krav om å tilrettelegge ulike forhold for den enkeltes arbeidssituasjon, som mulighet for faglig og personlig utvikling, og organisering og tilrettelegging av arbeid med hensyn til den enkeltes arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger. Det er dermed krav til at ledere tilrettelegger og følger opp arbeidstakere. For å kunne tilrettelegge på en god måte for utenlandske arbeidstakere, behøver ledere noen ytterligere ferdigheter. Dette vil både være kunnskap om arbeidstakernes kompetanse, erfaringer og språkkunnskaper, og også kompetanse innenfor kulturforståelse. Ledernes rolle som organisatorer av arbeid (eksempelvis sammensetning av arbeidslag, ansvars- og rollefordeling), som ansvarlige for personlig utvikling av arbeidstakeren, og som ledere i det daglige ute på byggeplassen har mulighet til å gjøre flere grep som kan påvirke både arbeidsmiljø, sikkerhet og effektivitet i en positiv retning.

For å kunne gjøre disse grepene, må lederne lære seg å forstå ulikhetene og hvordan man kan overkomme disse (kulturelle forskjeller, språklige forskjeller, frykt for å miste jobben, maktavstand, mm.). Gode tiltak må brukes både i den skarpe enden, men også på ledernivå for at begge parter skal få en bedre forståelse av hverandre, og dermed også bedre kunne jobbe sammen for å møte utfordringene. På denne måten kan man

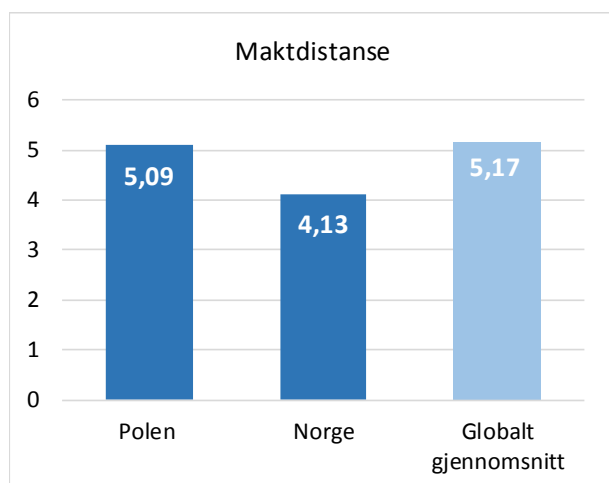
oppnå atferd som er akseptabel og forståelig for begge parter, og som videre kan føre til bedre sikkerhet, arbeidsmiljø og trivsel.

3.7 Kulturelle forskjeller knyttet til maktdistanse og usikkerhetsunngåelse

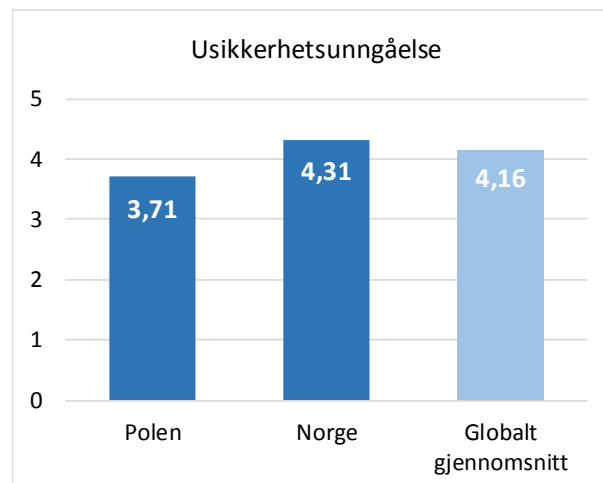
Mellom alle kulturer eksisterer det større eller mindre forskjeller i arbeidsplassrelatert atferd. Det være seg mellom profesjoner (murere og tømrere, sykepleiere og leger, osv.) eller mellom forskjellige etniske kulturer, for eksempel norsk og polsk. For å forstå atferdsmessige forskjeller, er det nødvendig å kjenne til de verdisystemene og grunnleggende antagelsene som ligger til grunn for atferdsforskjellene (se bl.a. Schein, 1992). Dersom man ikke forstår forskjellene, kan den ene gruppens atferd fremstå som irrasjonell, og atferden til den andre gruppen som rasjonell og selvfølgelig. Forskning viser at nordiske kulturer på en rekke punkter skiller seg fra de fleste andre kulturer, inklusive ulike østeuropeiske kulturer (se bl.a. House m.fl., 2004; Warner-Søderholm, 2012a; 2012b). Det gjelder særlig verdiene "usikkerhetsunngåelse" og "maktdistanse". Deltakerobservasjonene og intervjuene har blant annet undersøkt om disse sentrale verdimeslige forskjellene kommer til syne gjennom den arbeidsrelaterte atferden.

Maktdistanse handler om i hvilken grad medlemmer av en organisasjon eller et samfunn forventer, og er enig i at makt er ulikt fordelt. Som det fremgår av The Globe Study (House m.fl., 2004) og Warner-Søderholms studier, har man i Norge en meget lav maktdistanse, mens man for eksempel i Polen og Russland har en noe høyere maktdistanse. Den lave maktdistanse i Norge kommer blant annet til uttrykk gjennom at man i mindre grad anvender titler når man kommuniserer med ledere og at ledelsesbeslutninger ofte kan drøftes med medarbeiderne. Forskjellene i maktdistanse fremgår av Figur 4 nedenfor. Maktdistanse visualiseres på en 7-punktskala (0-6) der selv små tallverdier utgjør store verdi- og atferdsmessige forskjeller. "Global mean" illustrerer den gjennomsnittlige verdi for alle de 62 samfunnene som inngår i The Globe Study. Norge er sammen med Danmark de landene med lavest målt maktdistanse.

Usikkerhetsunngåelse defineres som i hvilken grad en gruppe streber etter å unngå usikkerhet gjennom sosiale normer, lovgivning, byråkratiske praksiser, m.m., slik at usikkerhet og uforutsigbarhet kan minimeres. De skandinaviske velferdssystemene er et eksempel på uttrykk for høy usikkerhetsunngåelse. Her ligger Norge over det globale gjennomsnittet og Polen under (Figur 5).



Figur 4: Maktdistanse (tall fra House m.fl., 2004 og Warner-Søderholm, 2012a; 2012b)



Figur 5: Usikkerhetsunngåelse (tall fra House m.fl., 2004 og Warner-Søderholm, 2012a; 2012b)



KAPITTEL 4

Forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidstakere

Det er en kjensgjerning at mennesker, og derav arbeidstakere, er forskjellige. Vi har ulike ferdigheter, ulike preferanser og ulik atferd. Mange av forskjellene kan relateres til personlighetstrekk ved det enkelte individet, men på en flerkulturell arbeidsplass er det også naturlig å legge merke til forskjeller som kan knyttes til ulik nasjonal bakgrunn. Det er viktig å ha i mente at menneskers utsagn om andre kulturer er farget av deres egen måte å se og oppleve verden på. Resultatene er viktige for å forstå typiske trekk ved et flerkulturelt arbeidsmiljø, men må benyttes med litt varsomhet, slik det er forklart nedenfor.

Mennesket forstår seg selv og skaper sin identitet gjennom motsetninger (Barth, 1969), og skaper på den måten en rekke fortellinger om "oss og dem", eksempelvis menn og kvinner, troende og ikketroende, nordmenn og utlendinger. Vanligvis oppfatter vi medlemmene i vår egen gruppe (inn-gruppen) som personer med forskjeller vi ofte aksepterer, og vi husker gjerne hvordan de bidrar til fellesskapet. Derimot ser vi ofte på medlemmer av andre grupper (ut-gruppen) som homogene med svært få forskjeller, og vi har en tendens til å huske bare noen få positive elementer fra deres kultur, og glemmer ofte deres bidrag til fellesskapet. Ut fra dette kan det oppstå lav tillit, og noen ganger frykt og til og med fiendtlighet mellom gruppene (Kandola, 2009).

Slike forhold kan føre til feilfortolkninger og stereotypier av mennesker med annen kulturell bakgrunn, enten de er norske eller utenlandske. Derfor må ikke uttalelsene i dette kapitlet om "de andre" nødvendigvis betraktes som rene sannheter, men som et betydelig bidrag til det totale bildet av forskjellene. Av samme grunn har intervjuene blitt supplert med deltakerobservasjoner, der antropologer med kunnskap om kulturelle forskjeller mellom nordmenn og østeuropeere har observert forskjellene. Denne undersøkelsen viser at individer i samme gruppe i stor grad deler nøkkelverdier.

Nedenfor beskrives arbeidsplassrelaterte forskjeller og likheter mellom norske og utenlandske arbeidstakere i byggenæringen, slik de ble observert eller omtalt i vår undersøkelse. Temaer som blir berørt er ferdigheter, kompetanse og kvalitet, arbeidstradisjon, holdninger til hierarki og maktavstand, samt fokus på sikkerhet.

4.1 Ferdigheter, kompetanse og kvalitet

Det er stor variasjon i oppfatningene av hvorvidt det er forskjeller i ferdigheter og kompetanse mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Hvilke ferdigheter og hvilken kompetanse man har påvirkes av ulik erfaring i bedriftene og næringen. Blant de fleste informantene ble det sagt at det ikke er store forskjeller, og at kvaliteten varierer like mye blant norske arbeidstakere som utenlandske:

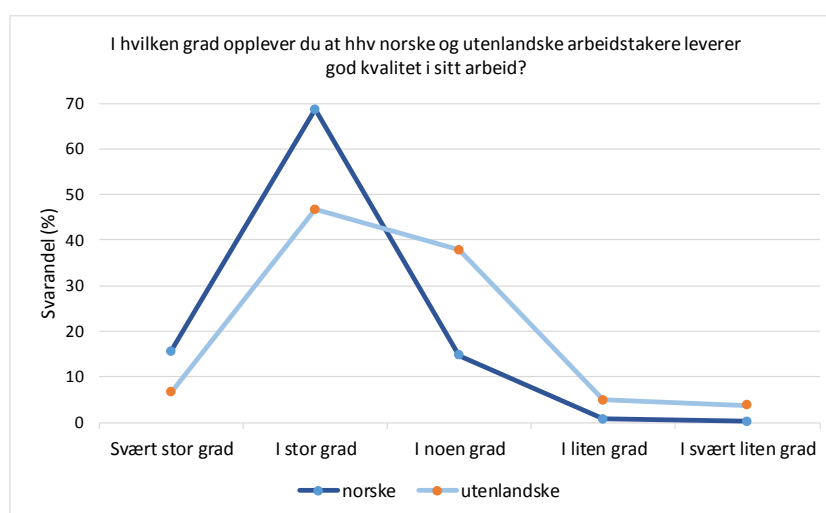
Når det gjelder kvalitet så er det ikke noen forskjell. (Norsk HR-leder)

Kvaliteten er jo, som hos alle andre, litt ymse. (...) Men det gjelder jo norske også da, der er det jo og forskjellig kvalitet. (Norsk byggeleder)

Det var likevel enkelte som mente det var tydelige forskjeller. En norsk bas i et malerfirma uttalte at ferdighetene til utenlandske i gjennomsnitt ligger på et lavere nivå og at det ofte ikke er like fin kvalitet på det ferdige produktet. Han beskrev videre at det endelige resultatet av arbeidet kan bli like godt, men at man da har sett eksempler på at det går med mer tid og materialer.

En polsk ansatt i den samme bedriften beskrev derimot at enkelte krav til kvalitet er strengere i andre land, deriblant Polen og Litauen. Da han kom til Norge og gjorde jobben slik det var vanlig hjemme i Polen, fikk han beskjed om at han var for nøye. Et eksempel han viste til var at man i Polen sparkler lenger utover hjørner og overganger mellom gipsplater, da normen for kvaliteten på resultatet er strengere enn i Norge. Dette stemmer med uttalelsen til en litauisk arbeidstaker under deltakerobservasjonene, om at de er mer strenge med kvaliteten i Litauen og at de har mer fokus på kvalitet enn det å gjøre ting raskt.

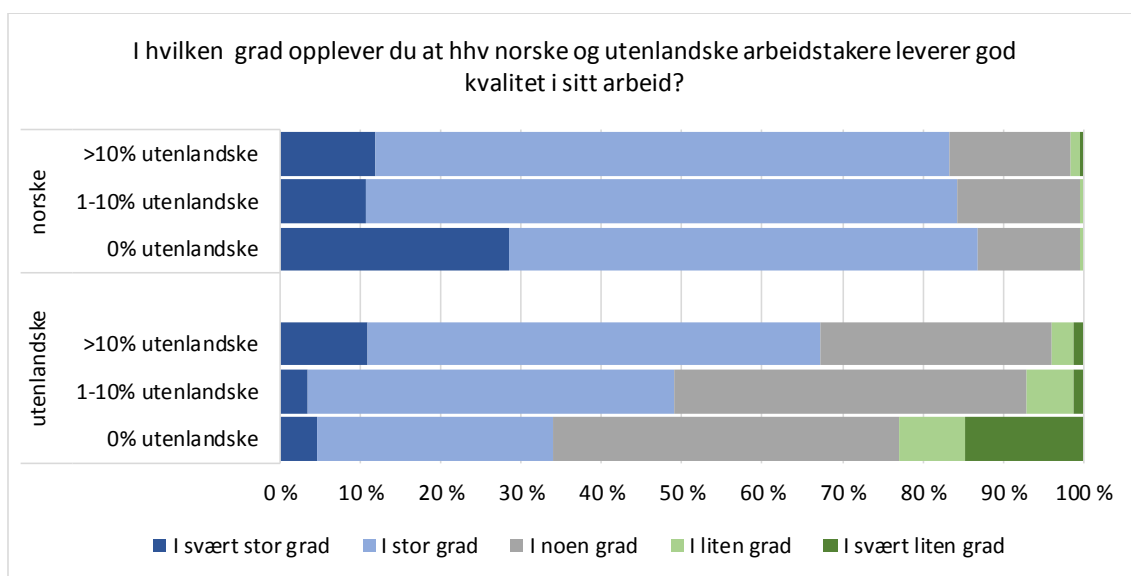
Spørreundersøkelsen inkluderte spørsmål om i hvilken grad man opplever at henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere leverer god kvalitet i sitt arbeid. Andelen som svarte at man er enig i stor eller svært stor grad, er noe større når spørsmålet henviser til norske arbeidstakere enn utenlandske, men også for sistnevnte gruppe svarte over halvparten at de var enige i stor eller svært stor grad (Figur 6).



Figur 6: Svar på spørsmål om kvalitet i arbeidet (n=686/n=607)

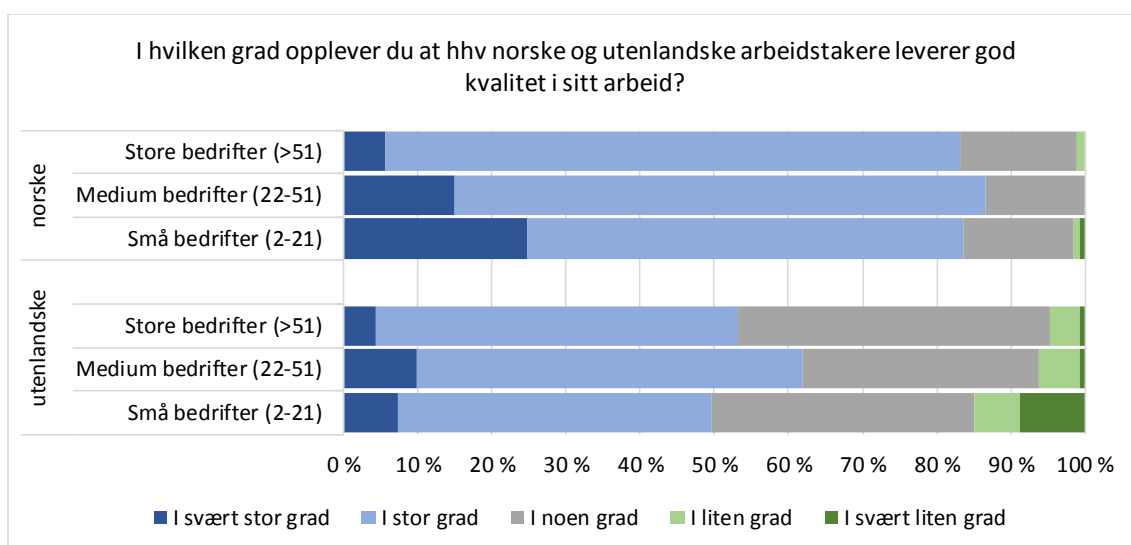
Deltakerobservasjonene underbygger i stor grad dette funnet. Blant norske ledere som ble intervjuet underveis i deltakerobservasjonene var det stor tilfredshet med østeuropeiske arbeidstakere og kvaliteten de leverer. En bas uttalte at østeuropeere noen ganger leverer bedre kvalitet enn sine norske kolleger. En respondent av spørreundersøkelsen kommenterte imidlertid på at kvaliteten på arbeidet til utenlandske arbeidstakere opplevdes som varierende.

Dersom man fordeler svarene fra figuren over med hensyn på *andelen utenlandske arbeidstakere blant de fast ansatte* i respondentenes bedrifter, ser man klart at bedriftene uten utenlandske faste ansatte er mer positive i svarene hva gjelder de norske arbeidstakerne og tilsvarende mer negative i svarene hva gjelder de utenlandske. (Figur 7). Figuren viser også at virksomhetene som har en betydelig andel utenlandske faste ansatte, vurderer kvaliteten som henholdsvis norske og utenlandske leverer mer likt.



Figur 7: Svar på spørsmål om kvalitet fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Også differensiering etter størrelse på bedrift viser signifikante forskjeller. Jo mindre bedriften er, jo mer positive er svarene om de norske arbeidstakerne, mens det er de mellomstore bedriftene som svarer mest positivt på spørsmålet om utenlandske arbeidere (Figur 8).



Figur 8: Svar på spørsmål om kvalitet fordelt på størrelsen på respondentenes bedrifter

4.2 Arbeidstradisjon

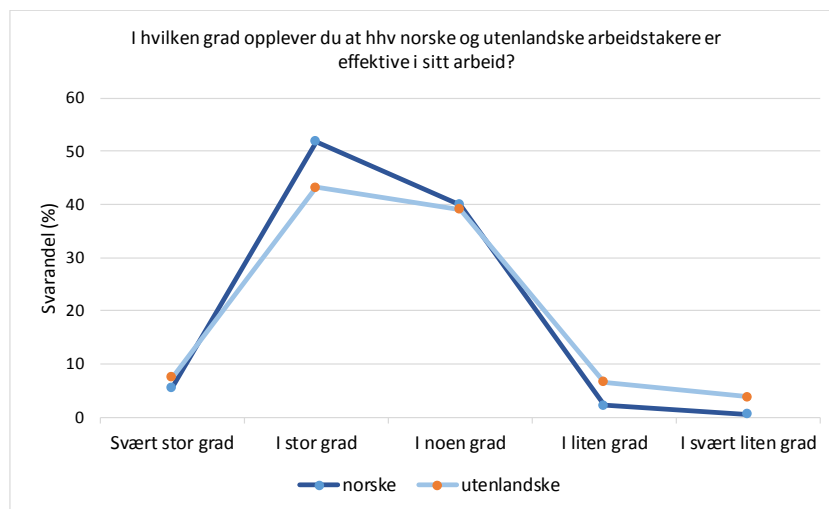
På spørsmål om man har merket seg noen forskjeller i arbeidstradisjoner eller måten å gjøre ting på, var det mange av informantene som mente at det ikke var tilfelle. En norsk lærling fortalte at han syntes nordmenn og polakker jobber bra og at han ikke har inntrykk av at den ene parten jobber noe bedre enn den andre. Ifølge en polsk lærling kunne noe av jobben gjøres litt forskjellig, men han påpekte at sluttresultatet ble det samme. Også en av byggeleiderne som ble intervjuet svarte at han ikke så noen store forskjeller:

Jeg føler at alle utfører ting ganske likt. Jeg vet ikke om det er noen som skiller seg så voldsomt ut. (Norsk anleggsleder)

I forlengelsen av spørsmålene rundt arbeidstradisjoner var det flere som påpekte at man er nødt til å jobbe på samme vis da det er bestemt av standarder, opplæring og det miljøet eller den bedriften man jobber i. En utenlandsk arbeidstaker forklarte at man forholder seg til det man har lært gjennom fagbrevet og kurs, samt de reglene som gjelder på arbeidsplassen og for øvrig. I så måte mente han at man ikke kunne snakke om en "typisk norsk" måte å jobbe på. Også en utenlandsk distriktssjef for en entreprenør påpekte at det rent byggefaglig eller byggeteknisk ikke er forskjeller på deres byggeplasser, og at dette skyldes den interne opplæringen i bedriften og forventninger til at standarder skal følges til punkt og prikke. En annen fagarbeider uttalte følgende da temaet kom opp:

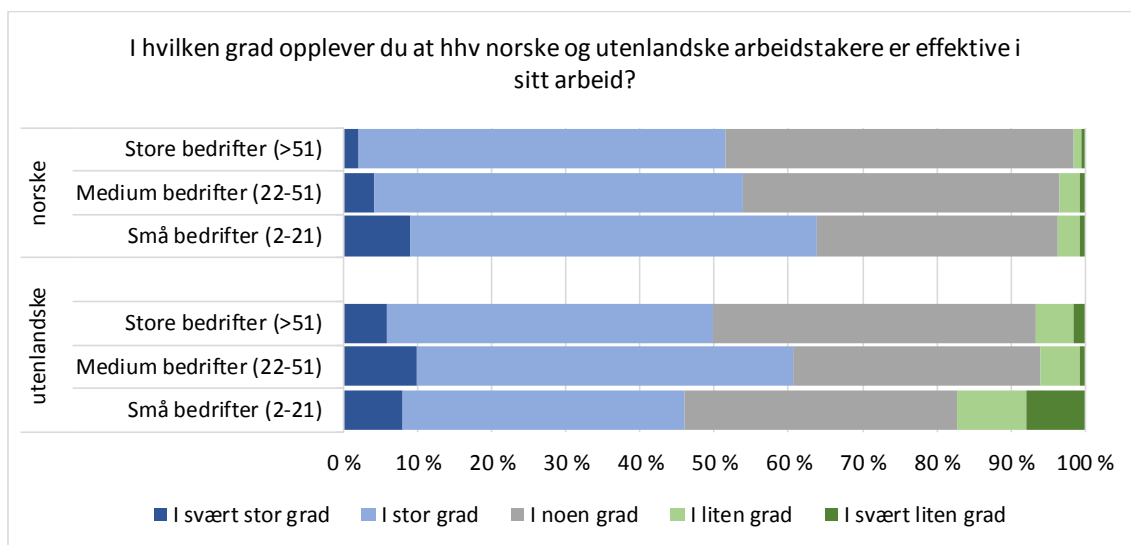
Det har ingenting med nasjonalitet å gjøre. Etter min erfaring handler det om arbeidsmiljøet du blir lært opp i. De som jeg har lært opp jobber i den samme ånden som jeg ville jobbet i. Og jeg jobber som lederen min ønsket. Det er det du preges av og lærer bort videre. (Utenlandsk arbeidstaker)

Hvordan man jobber handler delvis om effektivitet. På spørsmål om hvorvidt henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere er effektive i sitt arbeid, er det svært liten forskjell samlet sett i hva respondentene av spørreundersøkelsen har svart (Figur 9).



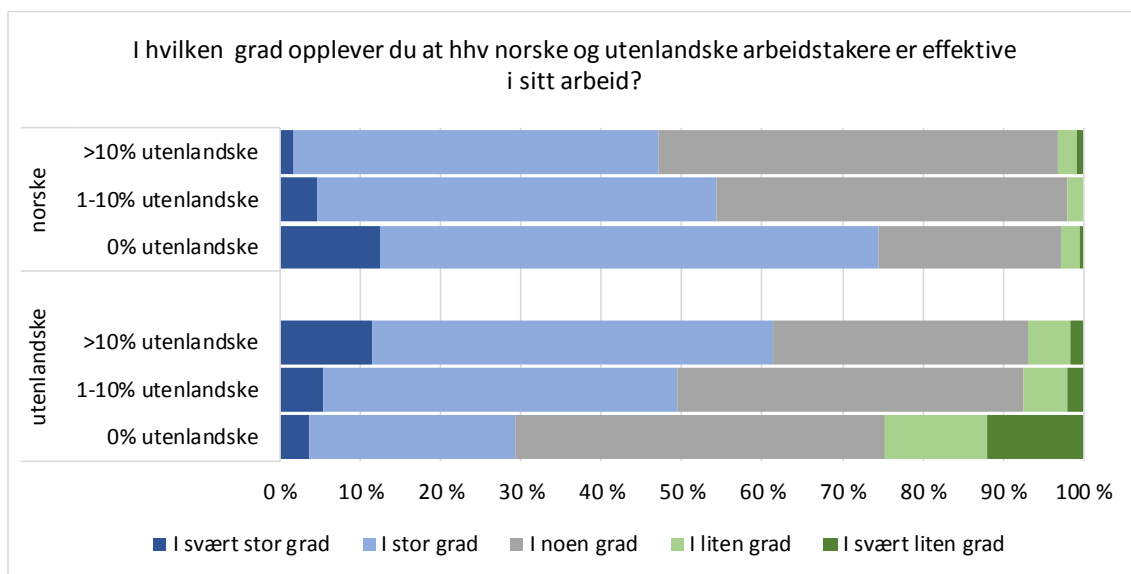
Figur 9: Svar på spørsmål om effektivitet i arbeidet (n=687/n=605)

Dersom man fordeler svarene på dette spørsmålet etter størrelse på bedrift eller andelen utenlandske blant de fast ansatte, ser man større grad av variasjon. For det første ser man at respondentene fra de små bedriftene (2-21 ansatte) er mer positive i svarene vedrørende norske arbeidstakere enn hva de fra større bedrifter er. I svarene vedrørende utenlandske ansatte, er det derimot de mellomstore bedriftene (22-51 ansatte) som er mest positive, og her er respondentene mer positive til utenlandske enn norske arbeidstakere når det gjelder effektivitet i arbeidet. Dette fremgår av Figur 10 under.



Figur 10: Svar på spørsmål om effektivitet fordelt på størrelsen på respondentenes bedrifter

Man finner også signifikante forskjeller dersom man fordeler svarene etter andel utenlandske personer blant de fast ansatte. Det er en klar trend at jo flere utenlandske det er blant de fast ansatte, jo mer positive er respondentene i svarene vedrørende utenlandske arbeidstakere. Tilsvarende ser man en lignende, men omvendt trend i svarene vedrørende norske arbeidstakere: Jo færre utenlandske blant de fast ansatte, jo mer positive er respondentene i svarene (Figur 11).



Figur 11: Svar på spørsmål om effektivitet fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Spørreundersøkelsen gikk, som nevnt, ut til personer i lederstillinger i ulike bedrifter i byggenæringen. Grafene over tegner derfor et bilde av hvordan ledelsen opplever effektiviteten i arbeidet. Intervjuene med ulike personer i både lederstillinger og ute i utførende ende, viste stor variasjon vedrørende temaet.

En polsk ansatt ved et malerfirma var tydelig på at polske arbeidstakere jobber raskere enn nordmenn, og at nordmenns bruk av mobiltelefoner i arbeidstida var et gjennomgående problem som gikk ut over effektiviteten. Tilsvarende uttalte en utenlandsk bas at norske ikke jobber like hardt som en del utenlandske kolleger, og at

det var mye snakking og kaffedriking blant de norske. En polsk lærling med bakgrunn fra videregående skole i Norge beskrev nordmenn som mer "slække". Også følgende utsagn fra en polsk arbeidstaker hos en annen entreprenør er illustrativt:

Utenlandske er mer sånn at de vil gjøre ting raskt – jobber litt annerledes. De har en litt annerledes holdning til arbeid. For eksempel, ikke for å fornærme noen, men norske eller svenske er litt mer avslappede, de har aldri noe hastverk. (Polsk arbeidstaker)

Nordmenn har, ifølge en polakk ved en annen casebedrift, en mer rolig tilnærming til jobben. Denne informanten beskrev videre at den "polske måten" å gjøre det på ikke nødvendigvis er bedre, at polske kanskje jobber litt for raskt og er mer stresset og anspent mens de utfører arbeidet. Slik forklarte han det:

Men vi tilnærmer oss jobben litt sånn kjapt, crazy. Jeg prøver å jobbe roligere. Man må tenke litt, tenke over hva man skal starte med, gå gjennom tegninger, men så går det automatisk og raskt, men uten noe anspenhet og stress. Mens polske går litt sånn frem – raskt – og skal være med én gang ... litt sånn kaotisk. (Polsk arbeidstaker)

Selv om flere av de norske informantene på ledernivå omtalte sine norske og utenlandske medarbeidere som like effektive, var det også en del av nordmennene som ble intervjuet som beskrev situasjonen annerledes. Blant annet poengterte en anleggsleder at de utenlandske arbeiderne virket mer vant til å jobbe sammen i par, og at det er noe som gjør at det går med flere timer. Også en tillitsvalgt kommenterte på forhold som fremstiller utenlandske arbeidstakere som mindre effektive:

Ja, det er forskjell i måten man arbeider på. Det er mye mer røykepauser og slike ting på de utenlandske. (Norsk tillitsvalgt)

En respondent på spørreundersøkelsen valgte å skrive inn en kommentar om at utenlandske arbeidstakere kan være flinke og arbeidsvillige, men at de har problemer med å holde samme tempo som sine norske kolleger i en del arbeidsoperasjoner, som for eksempel sparklingsarbeider. Noen nordmenn uttrykte under deltakerobservasjonene at østeuropeiske medarbeidere ofte trenger å bli presset mer for å jobbe. En ansatt i administrasjonen mente det ikke ligger i østeuropeeres kultur å jobbe effektivt av seg selv, og at de må ha en bas som står over dem og roper for at de skal jobbe. Han sa videre at det går mye bedre etter at de har vært en stund i landet og lært seg norsk arbeidskultur.

Tidsbruken kom også opp i samtale med en norsk arbeidstaker under deltakerobservasjonene. Denne personen fortalte at lange arbeidsdager og seksdagersuker blant østeuropeerne, gjør at de observerer at effektiviteten ofte synker et par måneder ut i oppdraget:

Østeuropeere arbeider mye mer, 9,5 timer per dag og på lørdager. Produktiviteten deres må jo gå ned – de må jo bli utslitt, og de er ikke så effektive etter et par måneder. (Norsk arbeidstaker)

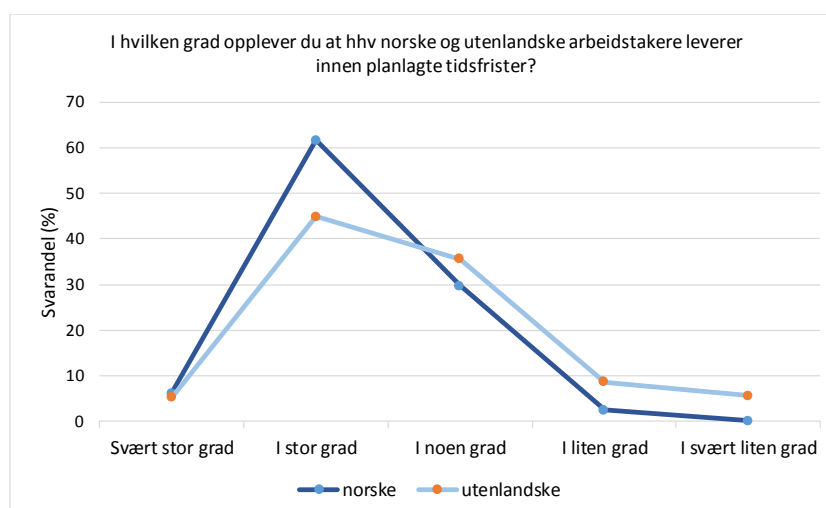
Altså er det ikke nødvendigvis bare kulturelt betingede forskjeller mellom østeuropeere og nordmenn som påvirker effektiviteten i arbeidet, men også forhold knyttet til arbeidstid. Dette forventes å få større utslag for innleide utenlandske ansatte enn for de som er fast ansatt i et firma. Noen av respondentene på spørreundersøkelsen valgte å legge inn kommentarer vedrørende utenlandsk arbeidskraft og effektivitet, men de som har uttrykt misnøye med effektiviteten viser her til bruken av innleid utenlandsk arbeidskraft. Det er også de som har kommentert på at effektiviteten er bedre blant de som har blitt fast ansatt og blant de som har vært lenge i Norge. Altså kan det se ut til at forskjellene mellom innleid og fast arbeidskraft er større enn forskjellen mellom norske og utenlandske arbeidstakere på dette punktet.

Når de snakket om effektivitet, kom enkelte informanter også inn på temaene arbeidsmoral og arbeidsvilje. De som mente at utenlandske ofte har en bedre arbeidsmoral enn norske medarbeidere inkluderte blant annet en norsk verneleder, en norsk daglig leder, en utenlandsk byggeleder og en utenlandsk bas. Også flere av spørreundersøkelsens respondenter gjorde et poeng ut av dette. Blant annet skrev en person at de har svært gode erfaringer med sine utenlandske ansatte, at de har god arbeidsmoral og er opptatt av å levere godt håndverk. Andre påpekte at arbeidsmoralen er generelt lavere blant norske arbeidstakere, og det ble også brukt uttrykk som at "arbeidsmoralen har forsvunnet". Andre gjorde et poeng ut av at det er mindre fravær blant de utenlandske. En informant sa at de utenlandske medarbeiderne i hans firma omtrent ikke hadde egenmeldingsdager, og at det er noe som betyr mye for en arbeidsgiver.

En utenlandsk bas poengterte at det var stor forskjell mellom arbeidere fra hjemlandet og arbeidere fra Norge. Mens de norske går fra arbeidet til lunsjtid og presis klokken tre på ettermiddagen, blir arbeidstakere fra hans land igjen til man er ferdig med den jobben man holder på med. Dette samsvarer svært godt med en av kommentarene fra spørreundersøkelsen, om at de utenlandske medarbeiderne ikke legger fra seg arbeidet med en gang når arbeidstiden er ute, men at de gjerne blir et kvarter for å ferdigstille jobben. Denne forskjellen kan i noen tilfeller skyldes andre ting enn en forskjell i arbeidsmoral, som for eksempel henting i barnehage o.l.

Under deltakerobservasjonene opplevde feltarbeideren at de østeuropeiske arbeidstakerne foretrakk å bruke lunsjpausen på intervjuer, og at de var veldig fokusert på å komme raskt tilbake i jobb. Nordmennene, på sin side, ville heller møtes før eller etter lunsj, og satt gjerne langt over den avtalte tiden. Dette kan være et uttrykk for en større grad av arbeidsvillighet blant østeuropeerne, men det er også viktig å merke seg at slik atferd kan skyldes andre forhold som akkordbasert arbeid eller ansettelsesforhold. Observasjonen skiller seg imidlertid fra intervjuene i casestudiene, der flere av de østeuropeiske arbeidstakerne uttrykte at de gjerne kunne gå med på intervju i arbeidstiden siden de uansett fikk betalt lønn.

Et annet aspekt som er relevant for arbeidstradisjoner er hvorvidt arbeidstakere evner å gjennomføre arbeidsoppgaver til planlagt tid. Som på spørsmålene vedrørende effektivitet, er det også liten forskjell i den samlede mengden av svar på spørsmålene om i hvilken grad man opplever at henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere leverer innen planlagte tidsfrister (Figur 12).



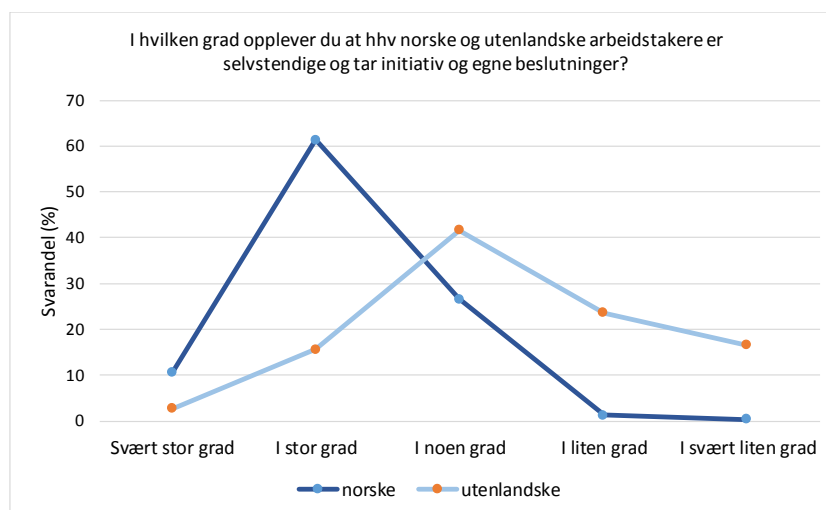
Figur 12: Svar på spørsmål om leveranse innenfor gitte tidsfrister (n=684/n=587)

Det er signifikante forskjeller i hva respondentene har svart avhengig av andelen utenlandske medarbeidere bedriften har blant sine faste ansatte. Blant de med mer enn 10 prosent utenlandske faste ansatte, har så mange som 60 prosent svart at de utenlandske i stor eller svært stor grad leverer innen planlagte tidsfrister. Blant de

med 1-10 prosent eller ingen faste ansatte er andelen henholdsvis 49 og 30 prosent. Tydeligst er forskjellen i andelen som har svart "i liten grad" eller "i svært liten grad", som i bedriftene uten utenlandske faste ansatte er på hele 37 prosent (mot rundt 10 prosent for de med utenlandske faste ansatte). En omvendt trend ser man i spørsmålet vedrørende norske arbeidstakere, der de uten utenlandske faste ansatte er betydelig mer positive i svarene enn de med.

Også en fordeling av svarene med utgangspunkt i bedriftens størrelse avdekker forskjeller i svarene vedrørende de utenlandske arbeidstakerne. Her kommer de mellomstore bedriftene (22-51 ansatte) ut som mest positive, mens det er de små bedriftene (2-22 ansatte) som i størst grad svarer "i liten grad" eller "i svært liten grad".

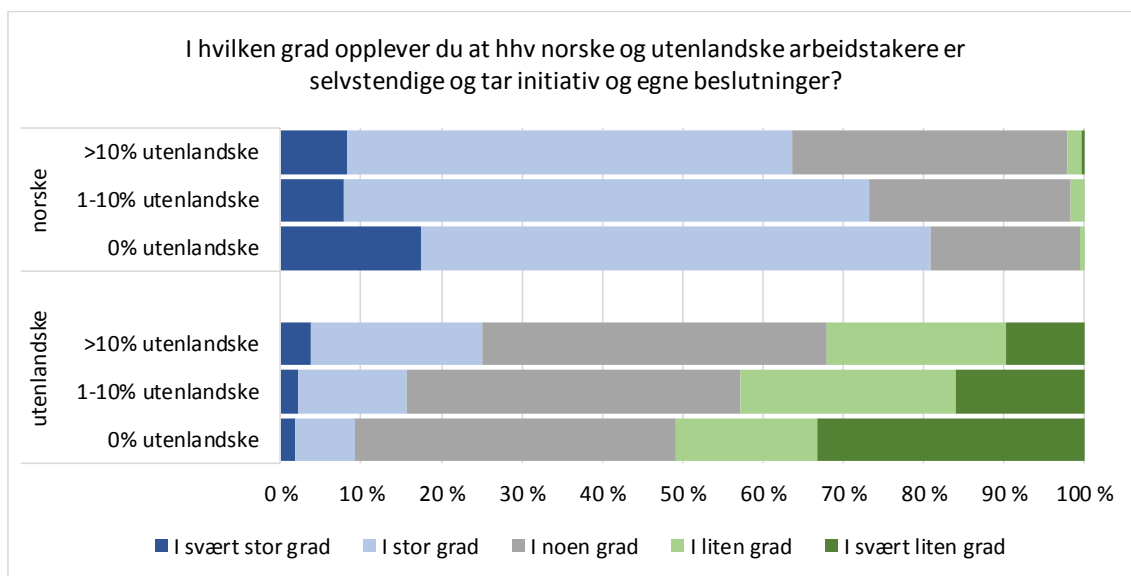
Mer tydelige forskjeller kom imidlertid frem på andre spørsmål som kan knyttes til arbeidstradisjon. Figur 13 viser at arbeidsgiverne som har besvart undersøkelsen ser på norske arbeidstakere som mer selvstendige i arbeidet, og kommentarer gikk på at de utenlandske ofte er mer avhengig av ledelsen og at de er mindre selvgående. Dette stemmer også overens med funn fra deltakerobservasjonene, der de norske lederne hos den ene entreprenøren omtalte de østeuropeiske arbeiderne som mindre selvstendige, og forklarte at de ofte trenger mer veiledning når det gjelder å lese tegninger og det å komme i gang med arbeidet.



Figur 13: Svar på spørsmål om selvstendighet og initiativ (n=687/n=603)

Slik som for spørsmålene om kvalitet og erfaring, er det også signifikante forskjeller i hva de med mange og de med få eller ingen utenlandske faste ansatte har svart på spørsmålet om selvstendighet og initiativ. Figur 14 viser en klar trend i at jo flere utenlandske faste ansatte man har, desto større er andelen som svarer positivt om utenlandske arbeidstakere, og tilsvarende mindre er andelen som svarer positivt om norske arbeidstakere.

Når det kommer til betydningen av størrelsen på respondentenes bedrift, får dette bare utslag på svarene vedrørende de utenlandske arbeidstakerne. Her ser man at respondenter fra de store bedriftene (>51 ansatte) svarer noe mer negativt enn respondenter fra de mindre bedriftene.



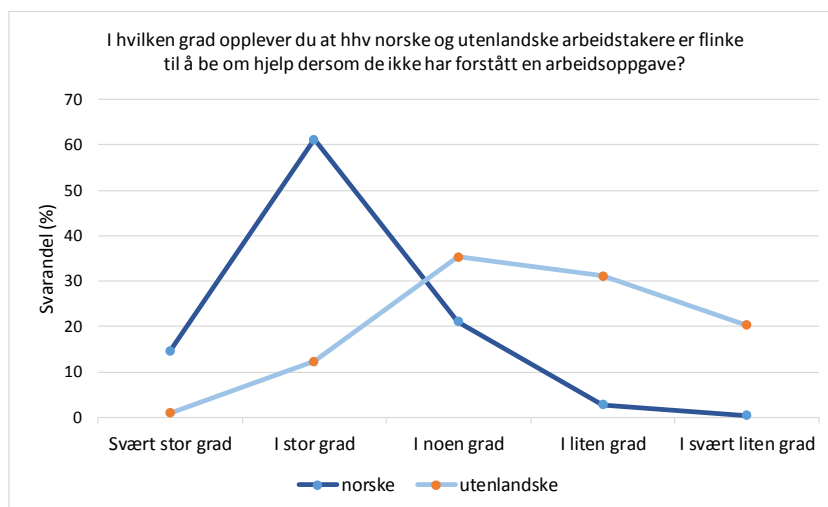
Figur 14: Svar på spørsmål om selvstendighet og initiativ fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Nært beslektet med det å ta initiativ og ta beslutninger, er det å være løsningsorientert. Det er imidlertid stor spredning i de få utsagnene som går på akkurat dette. Under deltakerobservasjonene var det en nordmann som uttalte at de østeuropeiske arbeidstakerne ikke er så løsningsorienterte som de norske, og han fortsatte med å si at dette kanskje hadde sammenheng med at de ikke turte å ta beslutninger selv.

En norsk bas fortalte derimot at de østeuropeiske arbeiderne er vant til å ordne ting, der nordmenn bare sier nei. For å illustrere viste han til at nordmenn løfter 25 kg, mens østeuropeerne løfter 200 kg. Videre undret han seg over hvorvidt det kunne ha å gjøre med at de var vant til en annen kultur. En polsk arbeidstaker fortalte under et intervju at polakker har en større evne til å improvisere. Dette fremhevet han som noe positivt, og sa at de var mer kreative og flinkere til å få jobben unnagjort med det de har tilgjengelig.

Ikke alle ser imidlertid på slik improvisasjon som utelukkende positivt. Ifølge en utenlandsk medarbeider opplevde han ofte at innleide polske arbeidstakere improviserte heller enn å spørre om hjelp eller forklaring. Han husket også hvordan han selv gjorde det samme før han ble vant til arbeidsmåten i Norge. Tilsvarende var det mange norske informanter som forklarte at utenlandske arbeidstakere ofte kunne svare ja selv om de ikke hadde forstått beskjeden eller spørsmålet. En byggeleder sa at han svært ofte tok som utgangspunkt at beskjeder ikke ble forstått. Figur 15 viser hva ledere har svart på spørsmål om hvorvidt norske og utenlandske arbeidstakere er flinke til å be om hjelp når de ikke forstår hva de skal gjøre.

Også her er det en større andel negative svar vedrørende utenlandske arbeidstakere blant respondenter fra bedrifter med henholdsvis ingen eller 1-10 prosent utenlandske faste ansatte, enn blant de fra bedrifter med mer enn 10 prosent utenlandske. Når det kommer til størrelse på bedrift, viser det seg at respondentene fra de mellomstore bedriftene (22-51 ansatte) er noe mindre negative enn de fra større og mindre bedrifter.



Figur 15: Svar på spørsmål om evnen til å be om hjelp (n=687/n=601)

Hvordan atferd, som å unnlate å be om nødvendig hjelp, kan påvirkes av forhold knyttet til maktdistanse og hierarki, er tema for det neste delkapitlet.

4.3 Hierarki og maktdistanse

Som beskrevet i kapittel 3.7 er det generelt sett en mindre maktdistanse i Norge enn i østeuropeiske land som for eksempel Polen. Det er altså en mindre aksept for maktrelaterte forskjeller i samfunnet generelt. Som det fremgår av det følgende, gjør de verdimeslige forskjellene i maktdistanse seg synlige gjennom atferden på arbeidsplassen.

Under deltakerobservasjonene hos den ene entreprenøren, opplevdes det at de østeuropeiske arbeidstakerne holdt mer avstand til ledelsen enn hva nordmennene gjorde. Mange reagerte med stor skepsis da feltarbeideren ønsket å snakke med dem, og de konkluderte raskt med at vedkommende måtte være fra ledelsen og at det de fortalte ville bli rapportert inn. I løpet av tre uker på denne byggeplassen ble det sett få østeuropeere som gikk til ledelsen med spørsmål eller kommentarer. Derimot var det flere som kom bort og spurte om noe eller fortalte om problemer når feltarbeideren var ute på byggeplassen sammen med noen fra ledelsen. Tilstedeværelse på selve byggeplassen er sentralt, og minsker maktdistansen og senker terskelen for kommunikasjon.

Ulikheten i maktdistanse kom også til syne da en polsk maler fortalte at han var redd for å foreslå alternative løsninger til sjefen sin. Dette skyldtes at han var redd at forslag ville bli tolket som at han trodde han var bedre enn sjefen. En annen forklarte at han ikke var vant til å kunne kritisere arbeidsforholdene ved byggeplassen, og at dersom han oppdaget forhold han mente var usikre så holdt han seg heller unna enn å klage på det. Tilsvarende fortalte en østeuropeisk arbeider at han ikke varsler basen når han opplever eller ser ting på byggeplassen som han føler burde vært annerledes, fordi han er redd at basen skal oppleve han som dum. Den samme arbeideren var redd for å fremstå som kritisk eller frekk ved å stille spørsmål til ting. Rapportering av farlige forhold og uønskede hendelser er diskutert i neste delkapittel.

En østeuropeer som ble spurt av feltarbeideren om de ikke skulle rydde unna litt rot som lå rundt dem, ga følgende svar:

Formannen fortalte meg at min jobb var å lage profilene. Dersom han vil ha meg til å vaske må han gi meg beskjed om det. Ellers fortsetter jeg med å lage profilene. (Østeuropeisk arbeidstaker)

Dette ble opplevd som et signal om at han alltid gjorde som lederen ba om, og at han på den måten unngikk å "gjøre feil". For en "fersk" østeuropeer på en norsk byggeplass er sjefen eneste referansepunkt for hva som er forventet. Østeuropeiske medarbeidere ble av en formann omtalt som mindre løsningsorienterte enn sine norske kolleger (se kapittel 4.2). Han beskrev videre at disse arbeiderne ikke snakket imot ham og at de alltid gjør som han sier. Også i spørreundersøkelsen kom det frem en kommentar om at utenlandske arbeidstakere oppleves å være vant til mye mer hierarkiske strukturer.

En medarbeider forklarte hvordan han i begynnelsen alltid gjorde som sjefen sa, og han fortalte om en konkret hendelse som fikk konsekvenser for helsen hans: Sammen med et par andre, ble denne arbeidstakeren bedt om å bære gipsplater fra grunnplan til 7. etasje i et bygg. Til tross for at det ikke anbefales å løfte mer enn 25 kg, fikk de beskjed av formannen om å ta to og to plater om gangen, noe som utgjør en samlet vekt på 50 kg. Den ansatte selv var ikke klar over disse anbefalinger, eller at det skal gjennomføres en risikovurdering, og var veldig opptatt av å gjøre slik han fikk beskjed om. Episoden resulterte i at han skadet ryggen sin og ble sykmeldt i fire måneder. Selv hevdet han at formannen måtte ha vært klar over regelbruddet, og han opplevde at lederen utnyttet det faktum at østeuropeerne ikke kjente til regelverket selv, og at han visste at de ikke kom til å motsette seg jobben. Denne medarbeideren forklarte at han i tiden etter hendelsen har blitt mer kritisk og oftere sjekker f.eks. på internett dersom han er i tvil om hva som er vanlig praksis eller trygt.

En norsk prosjektleder beskrev på sin side hvordan østeuropeiske arbeidere "hopper når han sier hopp". Dette syntes han ikke noe om, og ønsket heller å få dem i tale. Han mente at det var viktig å ansvarliggjøre medarbeiderne, slik at han fikk tilbakemeldinger dersom noe burde gjøres annerledes for eksempel rundt HMS og det håndverksmessige. Også en norsk ingeniør påpekte at de østeuropeiske arbeiderne ikke er vant til dialog i det daglige og at flere gjør store øyne dersom de blir spurt om hvordan de har det. Det gjøres forsøk på å senke grensen for hva man kan snakke med sjefen sin om. Den samme personen sa også at nordmenn gir beskjed dersom en tegning ikke er god, mens de østeuropeiske bare følger tegningen uansett. Det samme gjelder HMS, der de ikke sier fra om forhold.

Ifølge en polsk gulvlegger er norske ledere bedre enn polske, fordi han opplever polske ledere som mer fokusert på penger og at de legger opp til mer arbeid i helger og lignende. En litauisk medarbeider beskrev også litauiske ledere som at de "dytter mer på". En leder hos den ene entreprenøren der det ble gjennomført deltakerobservasjoner fortalte at de har enkelte østeuropeiske ledere på bas-nivå, og at disse er mer hierarkiske i sin lederstil. Dette er noe lærlinger finner vanskelig, og de opplever det også som vanskelig å plassere en ung norsk prosjektleder sammen med østeuropeiske baser eller eldre østeuropeiske medarbeidere. Samtidig har man erfart at disse mellomlederne i større grad enn sine norske kolleger er flinke til å melde videre oppover i organisasjonen, noe som også kan være et tegn på en mer hierarkisk kultur.

Det viser seg å være en generelt større maktdistanse mellom spesielt østeuropeiske medarbeider og ledere enn det er mellom norske medarbeidere og ledere. Det ser også ut til at denne maktdistansen bidrar til å minske viljen til å snakke imot autoritetene når man finner arbeidsvilkårene farlige eller dårlige. Norske ledere forventer at medarbeiderne sier ifra dersom en leders beskjed gjør arbeidet farlig, men mange østeuropeere har en tendens til å handle basert på beskjeden uten å stille spørsmål. En del av dette er sannsynligvis kulturelt betinget, men noe kan muligens også knyttes opp mot ansettelsesvilkårene til utenlandske arbeidstakere som er innleid. Blant annet uttalte en innleid østeuropeer at nordmenn føler seg mer sikre i jobbene sine, og at de derfor ikke trenger å bry seg om sjefen. Til tross for at en del nordmenn omtalte utenlandske arbeidstakere som mindre effektive enn de norske (se kapittel 4.2), er dette ikke entydig. Deltakerobservasjonene avdekket ikke at østeuropeerne slappet mer av. Tvert imot ble de ofte sett på som mer hardtarbeidende, noe de innleide østeuropeerne selv mente kom av at de hele tiden må bevise sin verdi overfor arbeidsgiveren.

4.4 Fokus på sikkerhet

Det er relativt stor enighet om at det er en forskjell i fokuset på sikkerhet mellom norske og en del utenlandske arbeidstakere. Dette kan ha sammenheng med at HMS har vært et sentralt tema i Norge over lang tid. Likevel uttrykker både norske og østeuropeiske arbeidere og ledere, at det ikke er store forskjeller i sikkerhetsatferden mellom nordmenn og østeuropeere som er fast ansatt og har vært i Norge noen år. Men det er tydelige tegn på forskjell i sikkerhetsfokus mellom norske medarbeidere og medarbeidere som har vært i landet i kortere tid, og da særlig innleide. Det følgende eksempelet som illustrerer et mindre fokus på sikkerhet blant østeuropeere, er hentet fra deltakerobservasjonene:

To polske parkettarbeidere lo og så på hverandre da feltarbeideren spurte hva de syntes om sikkerheten på byggeplassen. De mente entreprenørens fokus på sikkerhet er litt i overkant. Det er mye mer fokus på at man alltid må ha på briller og hansker enn de er vant til, noe de selv ikke alltid ser på som nødvendig. Mens de snakket sammen, kuttet den ene arbeideren parkett med en sirkelsag, midt i midtgangen av leiligheten mens folk gikk frem og tilbake forbi dem. Han brukte verken vernebriller eller hansker, og hadde tatt av sagbladbeskyttelsen. Det var mange flere i leiligheten, men ingen sa fra. En østeuropeisk bas var også inne i leiligheten på dette tidspunktet, og på vei ut nikket han bort mot arbeideren mens han smilte til feltarbeideren og påpekte at dette ikke var god sikkerhet. Så forlot han rommet uten å si noe om dette til medarbeideren.

Tilsvarende utsagn ble formidlet gjennom intervjuer i casestudiene, der en polsk arbeidstaker hevdet at fokuset på sikkerhet er for stort på norske byggeplasser:

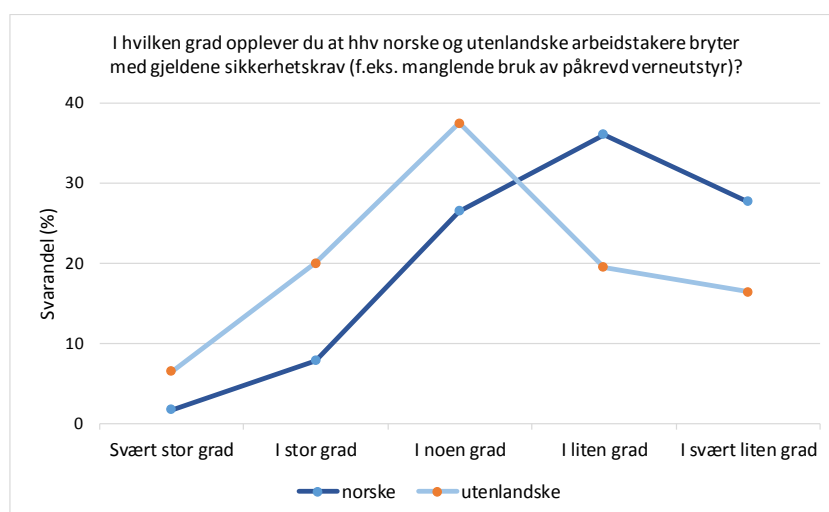
Hvis du er fra Polen og for eksempel har jobbet i Polen en god stund, og så kommer du til Norge, og så er det så strengt som det er på de sikkerhetstiltakene, så blir det mer sånn at man driter i noe av det og gjør det på sin egen måte. (Polsk arbeidstaker)

At fokuset på HMS er større i Norge enn hva det er i en del østeuropeiske land, ble også påpekt av en norsk byggeleder under et av intervjuene. Han omtalte det som to forskjellige verdener, men mente at østeuropeerne som følge av krav til å lære seg norske systemer etter hvert halter med. Det er dog viktig å nevne at HMS-fokuset på byggeplasser i andre land også er under stadig endring. Det kan derfor være vanskelig for en del av informantene å skulle sammenligne Norge med hjemlandet:

Nå har jeg hørt at alt det der har endret seg i Polen. (...) Av den grunn ønsker jeg ikke å uttale meg om det, fordi det endrer seg. Det kan ha endret seg siden jeg jobbet i Polen sist. (Polsk arbeidstaker)

Hos den ene entreprenøren der det ble gjennomført deltakerobservasjoner, ble det observert at mange arbeidet uten hansker, briller og hjelm, også under arbeid med utstyr som krever denne typen verneutstyr. Utenlandske arbeidere var i overtall blant disse, men også noen nordmenn ble observert uten briller og hansker, og av og til også uten hjelm. Hos en annen entreprenør fortalte en erfaren østeuropeisk medarbeider at noen østeuropeiske arbeidstakere bruker utstyr uten å vite hvordan – at de bare gjør det så godt de kan. Han hadde for eksempel sett en østeuropeer gå opp en stige og stille seg på platen på toppen som er beregnet for legge verktøy på. Han påpekte at østeuropeere gjerne bruker utstyret på en måte det ikke er beregnet for, mens nordmenn ikke gjør slikt.

Figur 16 viser fordelingen av respondentenes svar på spørsmål om i hvilken grad man opplever at henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere bryter med gjeldende sikkerhetskrav. Dette kan for eksempel være manglende bruk av påkrevd verneutstyr. Forskyvingen mellom de to grafene viser at færre opplever brudd på sikkerhetskrav blant norske enn blant utenlandske medarbeidere. På spørsmålet vedrørende nordmenn, svarer 64 prosent av respondentene "i liten grad" eller "i svært liten grad", mot 36 prosent på spørsmålet vedrørende de utenlandske. Det er likevel en klar topp på "i noen grad", og det er 27 prosent som mener at utenlandske arbeidstakere i stor eller svært stor grad bryter med sikkerhetskrav.



Figur 16: Svar på spørsmål om hvorvidt arbeidstakere bryter med sikkerhetskrav (n=671/n=595)

Når svarene på spørsmålet vedrørende utenlandske arbeidstakere fordeles etter andel utenlandske blant de faste ansatte i respondentenes bedrifter, ser man signifikante forskjeller. Det samme gjelder dersom man fordeler svarene etter størrelsen på respondentenes bedrift. For det første viser tallene at en betydelig større andel av respondentene fra bedrifter uten utenlandske faste ansatte svarer "i svært stor grad" eller "i stor grad" (hele 44 prosent, mot 20-25 prosent for de med utenlandske faste ansatte). For det andre viser tallene at respondentene fra de mellomstore bedriftene (22-51 ansatte) er de som i minst grad opplever brudd på sikkerhetskrav blant utenlandske arbeidstakere. Det er liten eller ingen signifikant forskjell dersom man gjør tilsvarende fordelinger for spørsmålet vedrørende norske arbeidstakere.

De fleste av dem som ble intervjuet hos den ene av entreprenørene i deltakerobservasjonene, påpekte at det er østeuropeere som nettopp har kommet til Norge som oftest bryter sikkerhetsreglene. Tilsvarende var det også flere som uttalte at dette er et større problem blant arbeidere som er innleid gjennom bemanningsbyråer, noe som også stemmer overens med observasjonene som ble gjort hos den andre entreprenøren. En norsk bas som ble intervjuet, poengterte at frykten for ikke å få flere oppdrag kan påvirke den enkeltes sikkerhetsatferd:

De tar litt flere sjanser, gjør ting med helsen som innsats. Enten fordi at de ikke bryr seg eller at de gjør det fordi de er redde for at dersom man ikke gjør jobben så blir man ikke leid inn igjen eller lignende. En norsk arbeidstaker med fast ansettelse er flinkere på å si at "nei, den sjansen tar jeg ikke, jeg risikerer ikke liv og helse". (Norsk bas)

En norsk prosjektingeniør forklarte at det er forskjell på de som har jobbet i Norge i lang tid og de som ikke har det, og han viste også til at det er forskjell basert på om de har vært med på verneunder eller ikke. I tillegg forklarte han at det er vanskelig å komme i dialog med østeuropeiske innleide, og at det er utfordrende å få dem til å forholde seg til HMS. En årsak til dette ble sagt å være at de blir målt på om de evner å utføre det som er avtalt. Prosjektingeniøren poengterte imidlertid at han ikke opplever forskjell i sikkerhetskulturen mellom nordmenn og østeuropeere når de har vært fast ansatt over en tid. De endrer gradvis atferd når de ser at ledelsen involverer seg i HMS.

Det kan dermed tyde på at østeuropeiske medarbeidere ofte endrer sikkerhetsatferd når de har vært i Norge over tid og/eller når deres ansettelsesforhold blir mer permanente. Følgende ble uttalt av en prosjektleder da han kom i prat med feltarbeideren om innleide østeuropeere:

Det er forskjell i HMS-atferd. Østeuropeere arbeider noen ganger uten stillas, tar vekk sikring, lener seg litt lenger forover – de tar flere sjanser. De blir overivrige på å gjøre en

god jobb. De blir stresset og driter litt i sikkerheten. Vi prøver å gjøre dem klar over at det koster med ulykker. Vi kan miste oppgaver for [viktige oppdragsgivere] hvis vi har for høye skadedetall. (Norsk prosjektleder)

En norsk medarbeider som tidligere hadde jobbet for en annen entreprenør, beskrev sine østeuropeiske kolleger som håpløse i starten, og begrunnet dette med at de gikk uten hjelm og vernebriller. Han forklarte videre hvordan de gikk uten hjelm når de var alene, og at de bare tok den på når formannen kom. Etter at de ble en del av firmaet der deltakerobservasjonene fant sted hadde det endret seg som følge av at ledelsen hadde insistert på det.

Det er også flere som hevder at sikkerheten ser ut til å gå på bekostning av andre ting som leveranse og tidsbruk. Blant annet uttalte en norsk lærling at polakker finner på ting som ikke alltid trenger å være bra. Han hadde inntrykk at de ofte fokuserte på å være raske, og at de ikke tenkte mye over hva som kunne skje. Også en verneleder sa at han trodde utenlandske ansatte kunne ha en større tendens til å ta risiko. De jobbet stadig med å forsøke å få dem til å forstå at egen og andres sikkerhet er viktig, og at man ikke kan sette målet med å nå arbeidsoppgavene raskest mulig foran sikkerhet.

Flere informanter pekte eksplisitt på kulturforskjeller som en del av forklaringen til at sikkerhetsfokus kan være lavere blant en del utenlandske medarbeidere. En østeuropeisk bas forklarte at polakker, og særlig de som er ferske i landet, har en annen kultur som gjør at de ofte tenker at dersom ingen ser på, så tar de bare sjansen. At nordmenn har mer disiplin når det gjelder HMS og at det her er kulturforskjeller mellom norske og polske på byggeplassen, bekreftes av en polsk arbeidstaker ved samme casebedrift. Et norsk verneombud gjorde seg noen tanker om at forskjellen i sikkerhetsfokus kan skyldes at arbeidstakere i Norge er opplært i at dette er viktig, og at det kan være mangel på tilsvarende opplæring i en del andre land.

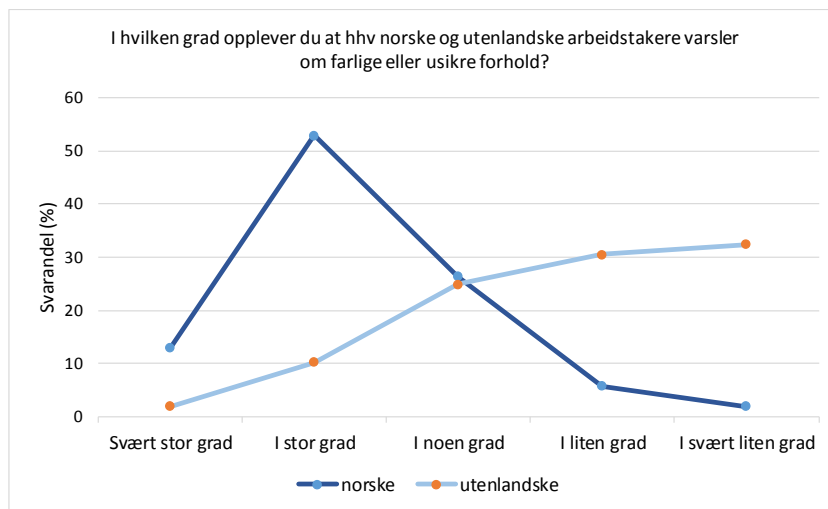
Mange østeuropeiske medarbeidere tar altså flere sjanser enn de norske, og det er sannsynlig at dette delvis kan forklares med den lavere usikkerhetsunngåelsen omtalt i kapittel 3.7. Det virker i en rekke tilfeller viktigere å "få jobben gjort" enn det er å gjøre jobben under tilstrekkelig sikre forhold.

Tilsvarende ser forskjellene i maktdistanse ut til å spille inn. Som nevnt ovenfor stiller østeuropeiske medarbeidere mindre spørsmål ved beskjeder fra ledere enn hva norske medarbeidere gjør. Eksempelvis uttalte en person i administrasjonen hos den ene entreprenøren der det ble gjennomført deltakerobservasjoner følgende:

(...) norske arbeidere tør å si fra. Nordmenn er opplært til at sikkerheten går først. Det er sjelden en østeuropeisk arbeider kommer og sier at de ikke kan jobbe på grunn av sikkerheten, men norske arbeidere kan ta opp dette ukentlig. (Norsk administrativt ansatt)

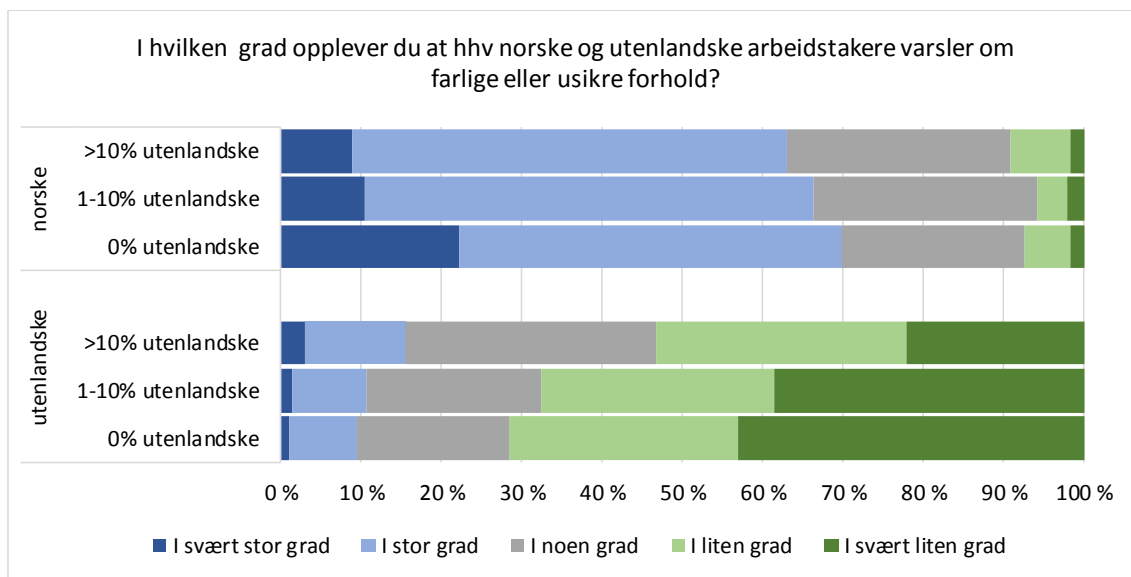
Prosjektingeniøren som ble nevnt ovenfor, forklarte under deltakerobservasjonene at nordmenn er flinkere til å si fra, for eksempel om at man mangler lys eller sikring på stillaset. Han erfarte at dersom man spør de østeuropeiske arbeiderne om problemer eller mangler, så er svaret ofte bare "nei da".

Spørreundersøkelsen avdekket også store forskjeller i hvorvidt henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere er flinke til å varsle om ulike forhold. Figur 17 viser at lederne som har svart på undersøkelsen opplever norske arbeidstakere som betydelig flinkere til å varsle om farlige eller usikre forhold.



Figur 17: Svar på spørsmål om varsling om farlige/usikre forhold (n=671/n=574)

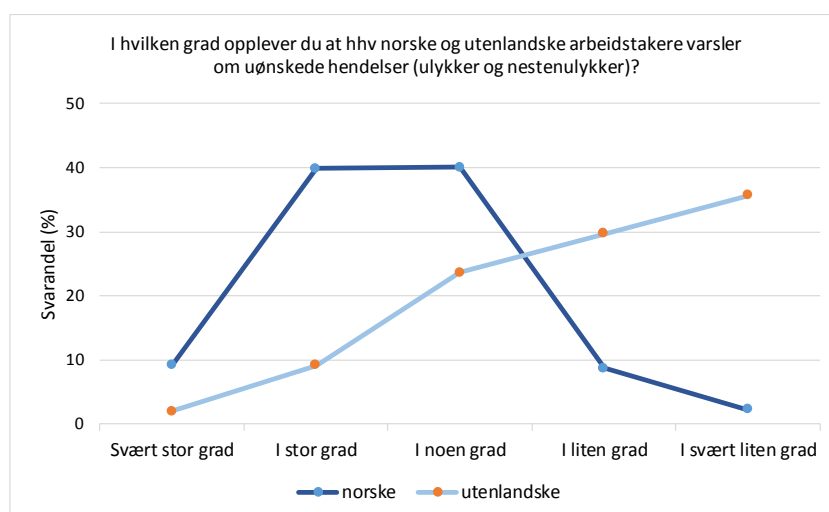
Som Figur 18 viser, er det betydelig forskjell i hva respondenter fra bedrifter med eller uten utenlandske faste ansatte svarer på spørsmålene. Det er respondenter uten utenlandske faste ansatte som er mest negative i sine svar vedrørende utenlandske arbeidstakere, og det er også disse som er klart mest positive i svarene vedrørende norske arbeidstakere.



Figur 18: Svar på spørsmål om varsling om farlige forhold fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Fordelt på antall ansatte i respondentenes bedrifter, ser man at lederne fra store bedrifter (>51 ansatte) i minst grad opplever at utenlandske ansatte varsler om farlige eller usikre forhold. Størrelsen på bedriftene påvirker imidlertid ikke hva respondentene har svart på spørsmålet vedrørende norske arbeidstakere.

Tilsvarende som for Figur 17, viser også Figur 19 at utenlandske arbeidstakere oppleves som dårligere til å varsle. Grafene under illustrerer fordelingen av svar på spørsmål om hvorvidt man opplever at henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere varsler om uønskede hendelser som ulykker og nestenulykker.



Figur 19: Svar på spørsmål om varsling om uønskede hendelser (n=667/n=567)

Gjør man her en fordeling av svarene basert på andel utenlandske blant de faste ansatte, kommer det frem at de med mer enn 10 prosent utenlandske ansatte er noe mer positive i svarene vedrørende utenlandske arbeidstakers varsling av uønskede hendelser, enn hva de med ingen eller 1-10 prosent utenlandske ansatte er. Fordeling basert på størrelsen av respondentenes bedrift viser derimot ingen signifikante forskjeller i svarene vedrørende utenlandske ansattes praksis når det gjelder varsling av uønskede hendelser. Når det gjelder norske arbeidstakere, viser imidlertid statistikken at de små bedriftene (2-21 ansatte) i noe større grad enn de mellomstore og store bedriftene opplever nordmenn som flinke til å varsle om hendelser.

Figur 17 og Figur 19 viser tydelig at det er på spørsmålene rundt rapportering (av henholdsvis farlige forhold og uønskede hendelser) at forskjellene mellom ledernes vurdering av norske og utenlandske arbeidstakere er klart størst.

At utenlandske medarbeidere er dårligere enn sine norske kolleger til å varsle om uønskede hendelser kom også frem av en del intervjuer med både norske og utenlandske informanter. En norsk HR-leder uttalte blant annet at han ser stor forskjell mellom norske og polske, og at dette kunne komme av at polakkene ser på rapportering av hendelser som angiveri.

Årsaken til at man ser et mindre fokus på sikkerhet blant flere av de utenlandske arbeidstakerne, særlig de østeuropeiske, kan dels være betinget av forskjeller i sikkerhetskulturen relatert til blant annet høyere makt-distanse og lavere usikkerhetsunngåelse blant østeuropeere. Likevel kan ikke alt forklares med utgangspunkt i kultur, da noe også kan skyldes de innleide østeuropeernes løse ansettelsesforhold. En norsk medarbeider fortalte at lange arbeidsdager og mer helgearbeid blant østeuropeerne svekker produktiviteten over tid (se kapittel 4.2). Tilsvarende kan slike forhold også gjøre at oppmerksomheten svekkes fordi de er mer fysisk utslitte når de møter på jobb, noe som igjen kan påvirke sikkerhetsatferden. På flere arbeidsplasser beskrives de også som mer hardtarbeidende (se kapittel 4.2) og at de tar færre og kortere pauser, noe som også kan påvirke hvor fysisk utslitte man er.

Hos en av entreprenørene hvor deltakerobservasjonene fant sted, var flere i ledelsen skeptiske til innleie fra bemanningsbyråer, også når de diskuterte sikkerhetsatferd. En leder uttalte at enkelte kan bli overivrige og at de skal vise at de duger slik at de kan få permanent ansettelse. Innhold og omfang av opplæring ulike bemanningsbyråer gir er også varierende, og den ene feltarbeideren ble fortalt historier om folk som blir kjørt direkte fra flyplassen og ut til en byggeplass uten noen form for opplæring eller innføring. På denne måten kan sikkerhetsutfordringene bli større ved bruk av mange arbeidere fra bemanningsbyrå.

Det ser ut til å være en viss forskjell i sikkerhetsatferden mellom norske og utenlandske, spesielt østeuropeiske, arbeidstakere. Denne forskjellen er imidlertid klart tydeligst mellom nordmenn og innleide østeuropeere, men er også dels betinget av ansettelsesforholdene til innleide arbeidstakere og hvor lenge man har vært i landet.

4.5 Diskusjonspunkter

Dette kapitlet har presentert funn knyttet til forskjeller mellom norske og utenlandske (spesielt østeuropeiske) arbeidstakere i byggenæringen. Temaet oppleves på mange måter krevende, og det er viktig å presisere at mens en del av det fremlagte materialet er basert på konkrete observasjoner og faktaopplysninger, reflekterer andre deler enkeltpersoner sine individuelle opplevelser og meninger. Studien gir likevel et noenlunde klart bilde av ulike forskjeller og likheter knyttet til ferdigheter, kompetanse og kvalitet, arbeidstradisjoner, hierarki og makt-distanse, og sikkerhetsfokus.

Det er viktig å bemerke at det på enkelte områder er stor variasjon i hva ulike personer har erfart og opplevd av forskjeller mellom norske og utenlandske arbeidstakere. For det første har utenlandske og norske arbeidstakere ofte svært forskjellig oppfatning av hva ulikhetene består i. Dette gjelder også innenfor samme bedrift eller byggeplass. Eksempelvis fremstilte østeuropeiske arbeidere sine norske kolleger som mindre effektive enn dem selv, samtidig som en del nordmenn pekte på det stikk motsatte. Tilsvarende hevdet flere norske arbeidstakere at kvaliteten på sluttproduktet som utenlandske medarbeidere leverer, ofte er dårligere. Utenlandske, på sin side, fortalte at de var vant til en høyere kvalitet i hjemlandet enn hva de opplever å måtte levere i Norge. For det andre kan det se ut til å være en relativt stor forskjell i enkelte bedrifter mellom hva norske ledere beskriver, og hva norske arbeidstakere beskriver. Generelt kan det virke som om ansatte på ledelsesnivå er mer positive til utenlandsk arbeidskraft enn hva norske arbeidstakere er. Dette kom tydeligst frem av funnene knyttet til kvalitet og effektivitet. Dessverre har det ikke i denne studien blitt gjennomført noen kvantitativ undersøkelse blant arbeidstakere som kunne underbygget dette.

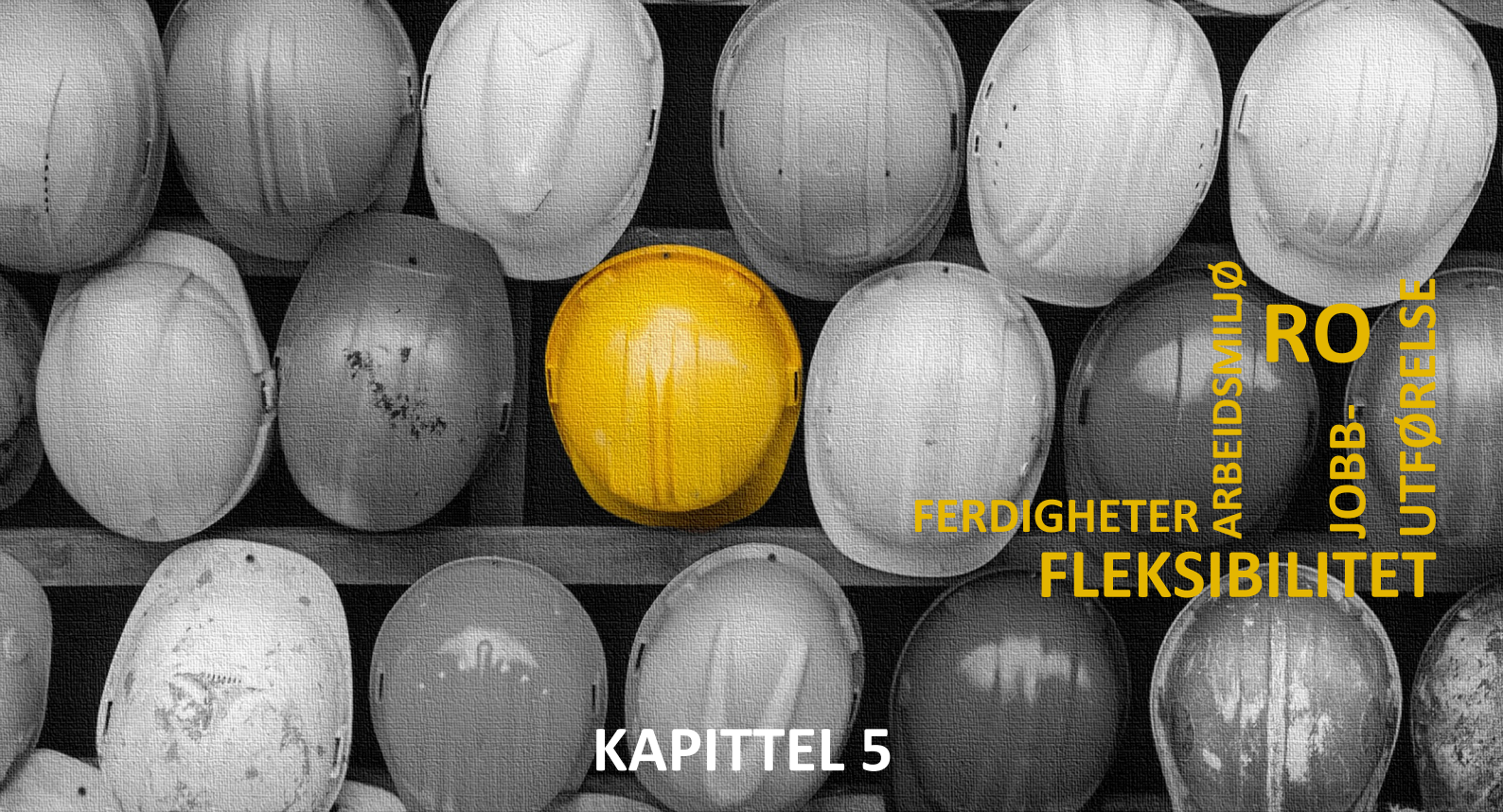
Et annet interessant funn er at de påpekte forskjellene ser ut til å bli gradvis mindre over tid. Med dette menes at både måten man utfører arbeidet på og hvordan man sørger for at arbeidet gjennomføres på en sikker måte, blir mer likt jo lenger man har bodd og jobbet i Norge. Mye kan skyldes at man lærer språket og lærer seg å kjenne kulturforskjellene som kan påvirke ulik atferd, men en del kan også skyldes at man rekker å bli ordentlig kjent med forventningene som ligger hos den enkelte bedriften og i næringen for øvrig (for eksempel vedrørende krav til kvalitet og sikkerhet).

Mange synes å oppleve en større forskjell mellom innleide og faste ansatte enn mellom utenlandske og norske. Ulike arbeidssituasjoner og arbeidsvilkår har en tydelig innvirkning på den enkeltes behov for, og vilje til å jobbe flere timer, sette seg inn i regler og normer, lære seg språket og bli kjent med kolleger.

Flere av spørsmålene i spørreundersøkelsen om hvordan man opplever henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakere, viser signifikante forskjeller i respondentgruppene når man deler inn svarene etter andelen utenlandske arbeidstakere bedriften har blant sine faste ansatte. Et gjennomgående bilde for mange av disse spørsmålene er at respondenter fra bedrifter uten utenlandske faste ansatte i større grad er negative i svarene vedrørende nettopp utenlandske arbeidstakere enn hva de med en betydelig andel utenlandske faste ansatte er. En årsak til dette kan være at disse respondentene i større grad enn de andre svarte med utgangspunkt i erfaringer knyttet til kun innleid utenlandsk arbeidskraft. Som beskrevet over, virker forskjellene å være klart størst mellom norske faste ansatte og innleide utenlandske arbeidstakere. Antakelser om at bedrifter uten utenlandske faste ansatte svarer ut fra erfaringer med innleide utenlandske arbeidstakere trenger imidlertid ikke være tilfelle. Dette fordi de kan ha erfaring med utenlandske ansatte hos underentreprenører, eller der man selv har vært underentreprenør på prosjekter med andre utenlandske ansatte. En annen årsak til de nevnte signifikante forskjellene i svarene kan være at lederne fra bedrifter uten egne utenlandske ansatte faktisk har mindre erfaring med utenlandsk arbeidskraft enn de øvrige, og derfor kan ha en større tendens til å svare ut fra bekymringer, usikkerhet eller uvitenhet, heller enn basert på egne erfaringer.

Et annet interessant funn som kom tydelig frem av resultatene fra spørreundersøkelsen, er at respondentene fra de mellomstore bedriftene gjennomgående er mer positive i svarene hva gjelder spørsmål om utenlandske arbeidstakere enn hva de mindre og større bedriftene er. Mulige årsaker til denne forskjellen kan være at de mellomstore bedriftene har ressurser til blant annet opplæring, at de utgjør et større læringsmiljø i det daglige, men at de samtidig er små nok til å opprettholde en tydelig nærhet til ledelsen. Med andre ord kan det kanskje se ut til at den beste integreringen skjer i de mellomstore bedriftene.

Kapitlet illustrerer at det er svært viktig å forstå ulike forskjeller man kan forvente å finne på en flerkulturell arbeidsplass. For eksempel har det blitt pekt på at østeuropeiske arbeidstakere oppleves som mindre selvstendige og mer avhengig av instruksjoner fra lederen, samtidig som at studien også viser at det er nettopp disse arbeiderne som er dårligst til å ta kontakt når noe virker uklart. Slike ulikheter, både de som er kulturelt betingede og de som har rot i rammebetingelser, er det viktig å sette seg inn i, slik at man kan iverksette de riktige tiltakene for å gjøre arbeidshverdagen best mulig for alle parter.



KAPITTEL 5

Muligheter knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser

Informantene fikk spørsmål om hva slags fordeler som kan knyttes til bruk av utenlandsk arbeidskraft, hva slags muligheter som finnes ved flerkulturelle arbeidsplasser, og hva norske og utenlandske arbeidstakere kan lære av hverandre. Det var mange synspunkter på disse spørsmålene. Noen informanter så få fordeler og muligheter, mens andre kunne liste opp mange. Av konkrete fordeler var flere knyttet til arbeidstid og arbeidsmoral, mens mulighetene og læringspotensialet arbeidstakere så blant annet var knyttet opp mot kultur. Enkelte mente at det ikke var noe å lære, mens andre snakket om andre byggemåter og det å bli kjent med og lære fra andre kulturer. Flere påpekte at det ikke kom an på hvilket land man var fra, men enkeltpersoners kunnskaper og erfaringer. Generelt var stor andel av de spurte positive til flerkulturelle arbeidsplasser. En norsk leder fremhevet viktighet av å fokusere på det positive og nettopp å se mulighetene som finnes, heller enn å henge seg opp i vanskeligheter.

Det gjelder å se mulighetene og ikke vanskelighetene. I vårt fag, betong, der er det veldig få som utdanner seg til å bli betongfagarbeider. Da er det utenlandsk arbeidskraft og de norske vi klarer å få tak i [det man har å velge mellom]. Det er mye positivt med det, og det er det vi må se og ikke det negative. (Norsk HR-leder)

5.1 Ferdigheter

Ett av svarene som kom på spørsmålet om hva arbeidstakere kan lære av hverandre på tvers av nasjonaliteter og kulturer var byggeferdigheter. Flere norske informanter tolket hva utenlandske arbeidstakere kan lære av norske som det å lære å utføre arbeidet etter norsk standard og kvalitet (se kapittel 4). Dette ble begrunnet med at man i andre land kan ha andre byggetradisjoner og -måter enn i Norge. En utenlandsk leder så muligheter for læring i det større bildet for byggenæringen ved at man gjennom arbeidstakerne kan lære om metoder og materialer som man i andre land har mer erfaring med, som for eksempel betongarbeid. Det kom også gjennom fritekstfeltet i spørreundersøkelsen frem et konkret eksempel på hvordan en bedrift hadde fått økonomiske fordeler av å benytte seg av utenlandske medarbeideres kunnskap om andre produkter på markedet som kunne importeres og brukes i stedet for det som er tilgjengelig i Norge. Det ble beskrevet at spesielle produkter ikke finnes på det norske markedet eller at de er veldig kostbare, da enkelte produsenter har monopol på disse. Produktene som ble importert tilfredstilte krav og hadde teknisk godkjenning.

Utenlandske medarbeider og nordmenn har diskutert produktalternativer fra utlandet (Tyskland, Sveits, Østerrike) med den konsekvensen at man importerer produkter eller alternativprodukter fra utlandet nå. (...) Dette medførte økonomiske fordeler i bedriften på grunn av raskere og mer effektiv produksjon, bedre priskalkyle og ofte lettere håndtering i produksjonen (vinn-vinn-situasjon for arbeidstakerne og bedriften). (Respondent, spørreundersøkelse)

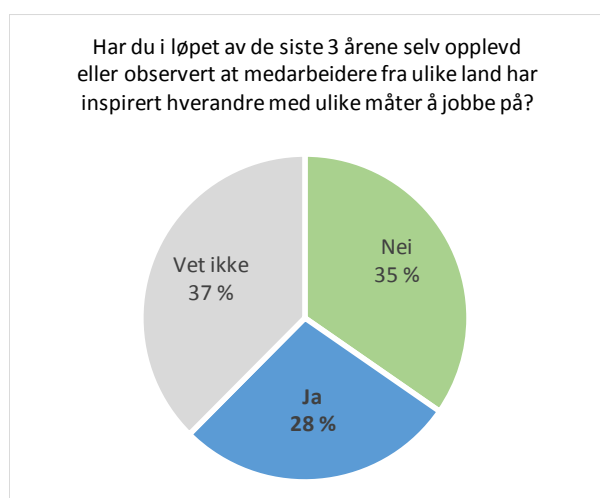
Det ble av flere informanter påpekt at arbeid skal utføres etter norsk standard og at det av den grunn stort sett utføres ganske likt. Likevel kom det noen eksempel på hva norske medarbeidere kan lære av ferdigheter fra utenlandske arbeidstakere. Eksempler på dette var andre arbeidsmetoder og enklere måter å gjøre arbeidet raskere på.

Ja. Snekring, alt mulig sånt. De er jo flinke til å jobbe og vise ting som er praktisk og andre løsninger. Alle tenker forskjellig når de skal bygge, ikke sant. Så kommer de kanskje med en helt annen forklaring som er litt raskere å gjøre og som er ganske fin. En ny måte å tenke på. (Norsk lærling)

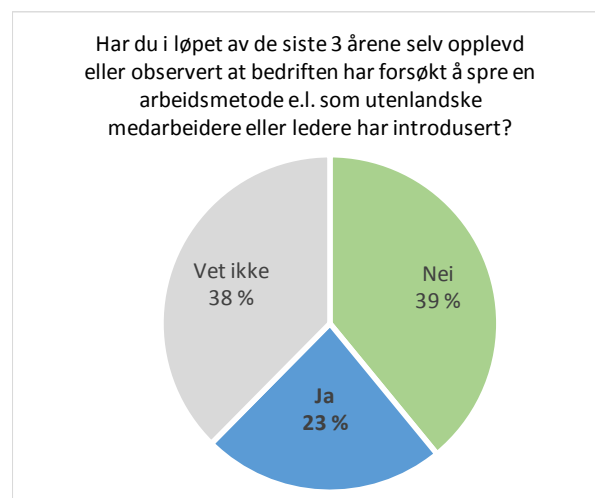
En norsk arbeidstaker nevnte at hva man kan lære og hvordan man kan lære av andre kommer an på individer, altså både på den som skal lære og den som har noe å lære bort. Er man lærevillig og åpen er det enklere å lære. Det ble av flere informanter påpekt at det er viktig å snakke sammen og se hverandre for at man skal kunne lære av hverandre.

Noen er flinke, de er jo det, så man kan jo lære av dem. Som andre måter å gjøre jobben på som man ikke selv har tenkt på. Det er jo en del som har erfaring fra andre land. Har opplevd dette. Fått tips på for eksempel gulvlegging fra en litauer som hadde god erfaring. Det handler om å snakke sammen og se på hverandre. (Norsk tillitsvalgt)

I spørreundersøkelsen ble det spurt om arbeidstakere fra ulike land har inspirert hverandre til ulike måter å jobbe på (Figur 20) og om bedriften har forsøkt å spre arbeidsmetoder som utenlandske arbeidstakere eller ledere har introdusert (Figur 21). Rundt en-fjerdedel av respondenten svarte ja på disse spørsmålene i spørreundersøkelsen. Rundt en-tredjedel svarte nei. Dette tyder på at ledere enten ikke anser at det er noe å lære, eller at de ikke har fokus på eventuelle muligheter som ligger å dra nytte av kunnskap på tvers av nasjonaliteter og erfaringer.



Figur 20: Har medarbeidere fra ulike land inspirert hverandre med ulike måter å jobbe på? (n=687)



Figur 21: Har bedriften forsøkt å spre arbeidsmetoder introdusert av utenlandske? (n=686)

Gjennom fritekstfeltet i spørreundersøkelsen kom det likevel frem kommentarer som viser at det finnes læringspotensial. En respondent skrev at man kan lære effektivt håndverk av utenlandske medarbeidere. En annen respondent hadde et konkret eksempel på at deres utenlandske medarbeidere hadde designet eget hjelpeutstyr til produksjon som var nyttig for å utføre jobben på en enklere måte.

Selv om det er områder man kan lære av hverandre på, så er det ikke alltid det er ønskelig å ta hensyn til slik lærdom, blant annet på grunn av prosjektrammer. En utenlandsk arbeidstaker hadde opplevd at hans forslag til arbeidsutførelse, som han selv syntes var bedre, ikke ble så godt tatt imot fordi den krevde mer materialer og var bedre enn standarden i prosjektet krevde. Dette var knyttet til sparkling. Han mente denne metoden ville gi bedre kvalitet og det var noe han ville lære bort, men slik han forstod det, var det for bra i forhold til påkrevd standard, siden leilighetene likevel ville selges uten problemer.

5.2 Arbeidstradisjoner og arbeidsmiljø

Flere påpekte at personkjemi og at enkeltpersoner spiller en viktig rolle for et godt arbeidsmiljø. De fleste kunne ikke si at det å ha en flerkulturell arbeidsplass har bidratt til et bedre arbeidsmiljø, men flere beskrev positive sider ved arbeidstradisjoner og arbeidsmiljø som de ønsket å lære av. Flere utenlandske trakk frem trekk som de likte ved norske arbeidsplasser, men også norske trakk frem handlinger blant utenlandske arbeidstakere som de likte.

Spesielt flere av de polske trakk frem lærepunkter som ikke bare gjelder for arbeidslivet, men i livet generelt. En utenlandsk arbeidstaker fortalte at man kunne utvikle seg, og lære om nye kulturer, noe som også ble trukket frem av en norsk arbeidstaker:

Synes det er litt gøy når det er flerkulturelt, å møte nye folk. Det jeg opplever er at de har et åpent sinn, det meste, og deler. Jeg synes det er spennende, det er gøy. (Norsk lærling)

Andre aspekter som ble trukket fra var blant annet roen i det norske samfunnet, og ikke stresse for å bli ferdig og forhaste seg i arbeidet. En polsk arbeidstaker spøkte med at det polske arbeidstakere kunne lære av norske var å ta flere kaffepauser. En annen arbeidstaker knyttet denne roen i den norske kulturen opp mot HMS, der man tar seg tid til å tenke gjennom det man skal gjøre og tar seg tid til å sikre seg og tenkte på HMS. Også på ledelsesnivå var det synspunkter på læringspotensial mellom ulike grupper. En leder nevnte at polske kunne lære å jobbe mer sikkert i likhet med norske medarbeidere, mens norske kunne lære å utføre arbeidet raskere.

Ikke i forhold til faget, men andre ting. Tror de norske har litt å lære på dette med hastighet og ære i forhold til det man skal utføre. Det med farta. De polske har noe å lære med det å sikre seg. Det har jo med at de polske er litt nye for oss. De lærer av hverandre hele tiden. (Norsk HR-leder)

Flere arbeidsledere trakk nettopp frem at mange utenlandske, av ulike grunner, er veldig ivrige i arbeidet sitt. Aspektet med å være ivrig har flere sider. En utenlandsk leder mente at norske med fordel kunne være mer takknemmelighet og mindre sytete, som han oppfattet at utenlandske arbeidstakere var bedre på. Med dette var det ment at jobber kan bli tatt for gitt av norske. Flere norske ledere fremhevet i tillegg arbeidsmoral og arbeidslyst (se kapittel 4.2), og noen mente at arbeidslyst, initiativ og respekt også kunne være noe som norske arbeidstakere generelt kunne blitt bedre på og lære av de utenlandske arbeidstakerne.

Veldig mange har en arbeidsmoral som går over det som en 18-åring som bor hjemme har. Arbeidsmoral er noe vi kan lære. (Norsk anleggsleder)

Et annet aspekt som påvirker arbeidsmiljøet er relatert til arbeidstakernes atferd overfor hverandre. En polsk arbeidstaker mente at norske generelt kunne lære å være mer sosiale av utenlandske personer. Han påpekte at

det tok litt tid å komme inn på de norske kollegene, men at det ble enklere med tiden. En norsk leder hadde merket seg at det er en annen høflighetskultur blant eksempelvis polske arbeidstakere og baser, noe han anså som positiv. Han hadde sett at denne gesten også hadde festet seg blant de norske arbeidstakerne.

Polske har en høflighetskultur med å hilse på hverandre på morgenen. Har sett at basen samler gutta sine, håndhilser og tar en felles prat på morgenen om hva de skal gjøre. De hilser og setter pris på hverandre, og det har smittet litt over på de norske. Det har også begynt med det. (Norsk HR-leder)

5.3 Språk

I likhet med at enkelte så muligheter til å lære om og av andre kulturer ved å jobbe med andre nasjonaliteter, så andre mulighet for å utvikle sine språkkunnskaper. Noen få i deltakerobservasjonene hadde uttrykt at det å jobbe på en flerkulturell arbeidsplass har ført til at de har forbedret sine språkkunnskaper og fått en utvidet kulturell kunnskap. En utenlandsk bas fra intervjustudien hadde observert at flere av de norske han hadde jobbet med som var litt usikre på sine engelskkunnskaper, ønsket å snakke engelsk for å praktisere språket. Tilsvarende fortalte flere av de polske at de gjerne jobbet med norske for å lære norsk. Andre, eksempelvis en utenlandsk bas, viste til at han hadde lært seg polsk ved å jobbe med mange polske arbeidstakere. Bakgrunnen for dette var ikke for å utvikle sine språkkunnskaper direkte, men fordi det var praktisk i hans arbeidshverdag.

5.4 Fleksibilitet

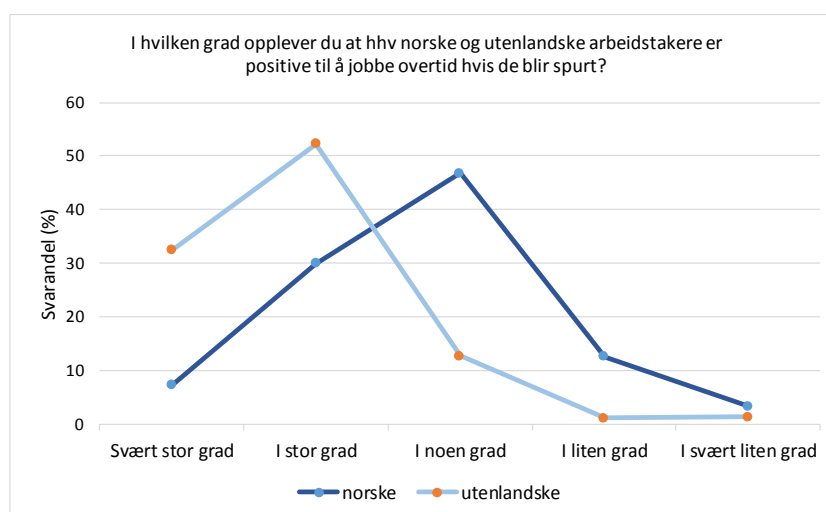
En av fordelene med å bruke utenlandsk arbeidskraft som ble fremhevet av flere informanter var fleksibilitet knyttet til både arbeidstid og arbeidsvillighet. Mange, særlig østeuropeiske arbeidstakere, er fremdeles bosatt i hjemlandet, og ønsker av den grunn å jobbe mest mulig mens de er i Norge. Andre har bosatt seg og etablert seg i Norge, gjerne med familie, og har samme plikter etter arbeidstid som norske arbeidstakere. Både ledere og arbeidstakere beskriver det som gunstig å ha tilgang på arbeidskraft som kan jobbe lengere dager i hektiske perioder. En norsk leder bemerket at norske håndverkere har blitt "bortskjemte".

Fordelen er vel kanskje når det gjelder dette med overtid og sånt, for hvis en har det litt hektisk så er de jo her for en periode og da vil de jo jobbe mest mulig. Men det kan heller ta av noen ganger, at det er for mye jobbing. For det er jo en grense oppover også, hvor mye én kan kjøre på med timer. Men det pleier å være nokså greit å få de til å jobbe, i motsetning til norske som gjerne vil hjem og ha kvelden hjemme. (Norsk byggeleder)

En norsk arbeidstaker kommenterte på denne arbeidsvilligheten som sitatet under viser, men utfra hans erfaring var spesielt de innleide arbeidstakere enda mer villig til overtidarbeid:

Spesielt de som er innleid fra, si et bemanningsbyrå, er villig til å jobbe overtid på et mye høyre nivå, enn for eksempel meg. Vi hadde to fra et bemanningsbyrå som mot slutten av et oppdrag kom inn og jobbet fra sju på morgenen til åtte-ti på kvelden. Man kan på en måte "utnytte" dem litt på den måten når det trengs. (Norsk arbeidstaker)

Spørreundersøkelsen bekrefter at utenlandske arbeidstakere ofte er mer positive til overtidarbeid. Figur 22 viser at respondentene i spørreundersøkelsen svarte at utenlandske arbeidstakere i svært stor grad eller i stor grad ønsker å jobbe overtid. Kun en liten andel mente at norske i svært stor grad ønsker å jobbe overtid, mens de fleste mente norske i noen grad er positive til å overtidarbeid. Denne villigheten til å jobbe ble også bekreftet gjennom deltakerobservasjonene der en polsk arbeidstaker uttalte at "Det er bedre å jobbe på enn lørdag, enn å sitte i en kontainer".



Figur 22: Svar på spørsmål om arbeidstakeres holdning til overtidarbeid (n=677/n=588)

I tillegg til både lengre arbeidsdager og villighet til å jobbe overtid, nevnes også andre fordeler. En slik fordel er at arbeidstokken som regel er veldig stabil og gjerne fullfører arbeidsoppgaver før de avslutter arbeidsdagen (særlig østeuropeiske arbeidstakere), selv om det betyr at man må jobbe eksempelvis en halvtime ekstra i stedet for å etterlate små ting til neste dag. Noen hadde eksempler på norske ledere eller baser som helst bare ønsket polske arbeidslag begrunnet med blant annet effektivitet.

Skal være litt forsiktig på det... De jobber hardere. Hvis du har et lag som fungerer, så fungerer det veldig bra. Tror og de polske er mindre syke enn de norske. Mange av dem har ikke barn i Norge, så de har ikke syke barn her, så det er mer stabilt. Men så skal de til Polen en gang i blant, så det er en greie, men stort sett ordner de det seg imellom. Så det er flere anleggsledere som ønsker bare polske. Det går mer unna, og de jobber gjerne mer. En time mer hver dag, og litt i helgen også. Det er både skift for å ha langhelg, men de er også villig til å jobbe overtid uten problemer, kanskje i større grad enn nordmenn. Det er ikke svart hvitt dette her da, men synes det sier litt, når flere bare vil ha polske lag.
(Norsk HR-leder)

5.5 Ledelse

En norsk leder hadde erfart at det kan kreve en noe annen lederstil å lede utenlandske arbeidstakere, både som følge av kultur, men også på grunn av språkutfordringer. Tydelighet i kommunikasjonen ble fremhevet av en leder som en viktig egenskap som han hadde lært i forbindelse med ledelse av utenlandske arbeidstakere. Dette påpekte han at også kom godt med når man ledet norske, og var dermed en svært nyttig lærdom.

Jeg tror det også har hatt noe å si på hvordan vi er ledere også mot de norske, at vi har blitt litt klarere på hva vi ønsker, ikke strengere, men klarere. Det tror jeg har vært en styrke. (Norsk HR-leder)

5.6 Diskusjonspunkter

En av hovedgrunnene til at utenlandsk arbeidskraft benyttes i byggenæringen i Norge, er behovet for arbeidskraft på den ene siden, og tilbudet av arbeidskraft på den andre siden. I tillegg er det flere som ser spesielle muligheter og fordeler ved å bruke utenlandsk arbeidskraft, som eksempelvis større fleksibilitet. Enkelte beskrev muligheter som fremkommer av at arbeidsplasser er flerkulturelle, som blant annet at man

kan lære andre arbeidsmåter, bli kjent med andre kulturer eller forbedre språkkunnskaper. Slike erfaringsoverføringer skjer stort sett på personlig nivå, mellom enkeltpersoner. Mulighetene som finnes er likevel ikke hovedgrunnen til at utenlandsk arbeidskraft benyttes, men det er heller behovet for arbeidskraft. For flere av aspektene som ble trukket frem i kapitlet sees det ingen spesielle hovedtrekk. Erfaringene strekker seg fra negative til positive. Dette gjelder eksempelvis ferdigheter. Enkelte andre aspekter skiller seg mer positivt ut. Spesielt ble arbeidsmoral og fleksibilitet blant mange av de østeuropeiske arbeidstakerne fremhevet.

I næringen er det stor spredning i meninger om utenlandsk arbeidskraft både når det gjelder kompetanse, utførelse og arbeidsmoral. En større del av informantene hadde generelt et positivt inntrykk og holdninger til utenlandsk arbeidskraft. Det er forskjeller på hva enkeltpersoner oppfatter og synes utfra deres egne erfaringer. Har man hatt negative erfaringer, eksempelvis med mye byggefeil er man gjerne mer negativ. Har man opplevd å ha lært noe, så blir man også mer positiv. Oppfatningene til enkeltpersoner baserer seg ofte på erfaringer med andre enkeltpersoner. Disse erfaringene og synspunktene er derfor veldig personavhengige, uavhengig av hvor man kommer fra. Man kan ut ifra utsagn se noen hovedspor som kan knyttes til arbeidstakernes bakgrunn, men stort sett varierer meningene fra person til person. Det er flere andre variabler, som eksempelvis botid, ansettelsesforhold, erfaringer og andre personlige egenskaper som påvirker og utgjør en forskjell mellom utenlandske arbeidstakere.

Arbeidsmoral, som flere har beskrevet det, handler blant annet om hvor ivrig man er i arbeidet, om man er villig til å yte ekstra for å bli ferdig og hvorvidt man er villig til å ta på seg overtidsarbeid. Dette handler mye om kultur, men det er også andre faktorer som spiller inn som ansettelsesvilkår, lønn og bosted. Mange ledere syntes det var bra å bruke utenlandske arbeidstakere, fordi de mente at disse er mer arbeidsvillige sammenlignet med de norske, for eksempel ved at de er villige til å jobbe mer overtid eller fullføre oppgaver før de går hjem for dagen. Noen påpekte at dette handler om fleksibilitet som skyldes at mange i hovedsak er i Norge for å arbeide. Da ønsker de gjerne å jobbe mest mulig når de er i landet, også for å kunne ta ut lengre friperioder når de skal til hjemlandet, der flere fremdeles har familien sin. I motsetning til dette, har mange av de norske familie og fritidsaktiviteter som må prioriteres. Flere informanter mente likevel at flere utenlandske generelt har en noe annen arbeidsmoral uavhengig av slike faktorer, samt en annen respekt for ledelsen. Det er flere sider ved dette. På den ene siden var både flere norske ledere og arbeidstakere som ble intervjuet fornøyde med mulighetene som kommer av at utenlandske arbeidstakere ønsker å jobbe mye. På den andre siden kan dette føre til at arbeidstakere kan bli presset til mer arbeid, og føre til at arbeidstakere som ikke aksepterer slike arbeidsvilkår, får det vanskeligere med å få jobb. Under riktige omstendigheter kan denne arbeidsvilligheten være en vinn-vinn situasjon for begge parter, da det er mulighet for å ta unna arbeidsstopper og de som ønsker det, får fylt opp arbeidstiden sin. Det er dog viktig å være påpasselig med at dette kan gå over i utnyttelse, eller blir en risiko for helse og sikkerhet, eller på annen måte skader arbeidslivet.

At utenlandske arbeidstakere sier at norske kunne vært mer sosiale og åpne, og lært dette av dem, handler i stor grad om kulturelle forskjeller og viser til hva slags forventinger ulike parter har. Det ble videre beskrevet av de utenlandske at det tar tid å komme inn på de norske, samtidig som flere norske trakk frem at når man blir kjent med de utenlandske er mange veldig artige. Dette viser igjen viktigheten av varighet i relasjoner, og at arbeidstakere får mulighet til å bli kjent med hverandre slik at et godt arbeidsmiljø kan skapes.

Gjennom å fokusere på hvilke muligheter flerkulturelle arbeidsplasser har og jobbet for å utnytte disse best mulig, kan næringen både bli mer innovativ og effektiv. I stor grad er det holdninger og tilrettelegging for utvikling som spiller en rolle for hvordan utviklingen blir.

KAPITTEL 6

Utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser

En sentral del av prosjektet har gått ut på å kartlegge utfordringer som oppleves på arbeidsplasser med flerkulturelle arbeidsmiljø. Identifiserte utfordringer kan knyttes til språk og kommunikasjon, kulturelle forskjeller, ledelse og arbeidsfordeling, holdninger og fremmedfrykt, samt rekruttering av norske arbeidstakere. Dette presenteres i de følgende delkapitlene.

Det er likevel viktig å poengtere at ikke alle informantene opplever det som verken problematisk eller utfordrende å jobbe på en flerkulturell arbeidsplass. Flere, deriblant en utenlandsk distriktssjef, bemerket at nasjonalitet ikke er noe man tenker på i det daglige. Blant de norske lederne som ble intervjuet under deltakerobservasjonene var det også stor tilfredshet med de østeuropeiske medarbeiderne. Noen av de norske ledere og arbeidstakerne som ble intervjuet hadde vanskelig for å komme på konkrete utfordringer, men de mest positive utsagnene kom imidlertid fra utenlandske arbeidstakere, noe følgende sitater er eksempler på:

Jeg er veldig sånn at jeg kommer overens med alle, og har ikke problemer med noen. Om det er ungarere, de snakker ikke så godt engelsk, men vi prater. Med svenskene prater jeg også, og jeg kommer overens med lederne mine. Nordmenn har jeg heller ikke noe problem med. Jeg ser ikke noen forskjell. (Polsk arbeidstaker)

Jeg ser ingen hindringer. Om det er andre nasjonaliteter eller om det er bare norske, spiller ingen rolle. (Polsk arbeidstaker)

6.1 Språk og kommunikasjon

Blant utfordringer som flerkulturelle arbeidsplasser fører med seg, er det språket som oftest trekkes frem. Dette fremgår av både intervjuene, deltakerobservasjonene og spørreundersøkelsen. En norsk byggeleder uttalte at man må kunne kommunisere med hverandre, og at det oppleves som håpløst i tilfeller der kommunikasjonen ikke fungerer. Det følgende sitatet er kun ett av mange eksempler på svar som ble gitt da informantene ble spurt om hva som er utfordrende med å jobbe på en flerkulturell arbeidsplass:

Utfordringen er språk. At de ikke kan norsk. Det er den store utfordringen. (...) Det er kanskje de polske som er verst. (Norsk tillitsvalgt)

Språkutfordringen ble oftest nevnt av norske informanter, men det var også noen av de utenlandske selv som påpekte dette. En polsk innleid arbeidstaker sa at det var klare språkutfordringer. Han og en polsk lærling var blant flere som sa at det kunne være veldig vanskelig å forstå når andre snakket.

Figur 23 illustrerer hvordan språkkunnskapene til utenlandske arbeidstakere i stor grad avhenger av hvorvidt de er faste ansatte eller innleide. Halvparten av respondentene svarer at mer enn 50 prosent av de utenlandske faste ansatte i bedriften behersker norsk godt nok til å bruke det som arbeidsspråk. Tilsvarende er det kun 15 prosent som svarer at mer enn 50 prosent av utenlandske innleide arbeidstakere behersker norsk godt nok til å bruke det som arbeidsspråk.



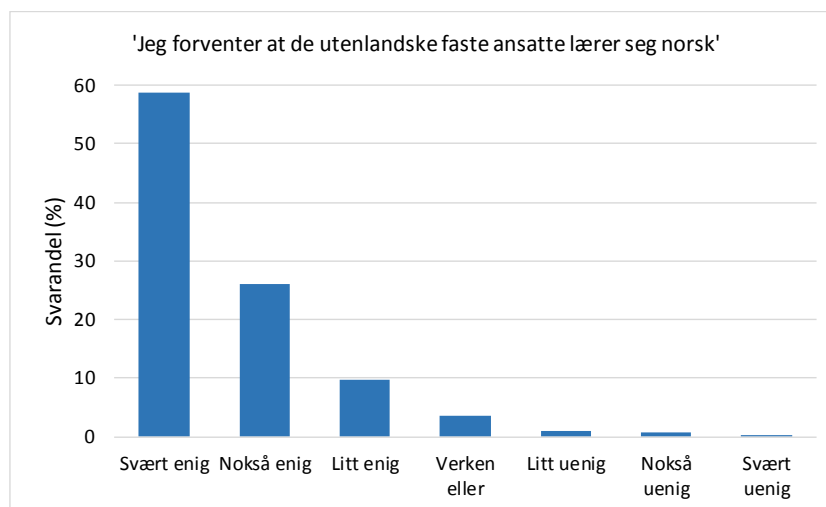
Figur 23: Språkkunnskaper blant hhv fast ansatte (n=679) og innleide (n=529) utenlandske arbeidstakere

Selv om mange innrømmer at de ikke forstår norsk, så er det ikke alle som anser dette som en utfordring eller et problem. Under deltakerobservasjonene kom feltarbeideren i snakk med et polsk brødrepar som forklarte at de aldri har kommunikasjonsproblemer fordi de aller fleste snakker engelsk. Den av brødrene som dårligst behersket engelsk beskrev videre at den andre forklarte eller ordnet opp i ting dersom det var noe han selv ikke forsto. En annen polsk arbeider fra et bemanningsbyrå uttrykte det samme:

Nei, vi lærer oss ikke norsk. Det er bare jobb, jobb, jobb. Vi har ikke tid. Det er alltid en polakk som snakker norsk. (Polsk arbeidstaker)

Ifølge en norsk kranfører er det ikke nødvendigvis et problem å jobbe sammen med kun polske arbeidstakere som ikke snakker norsk, siden man uansett stort sett bruker universelle håndsignaler.

Spørreundersøkelsen viser imidlertid sterk enighet i påstanden om at man forventer at utenlandske faste ansatte lærer seg norsk (Figur 24). Når man fordeler disse svarene etter henholdsvis størrelse på bedrift eller andel utenlandske blant de fast ansatte, finnes ingen signifikante forskjeller.



Figur 24: Grad av enighet i påstand om forventninger til at utenlandske faste ansatte skal lære seg norsk (n=638)

Også deltakerobservasjonene viser at det ligger en forventning hos lederne om at de utenlandske arbeiderne skal forsøke å lære seg norsk. Morgenmøter og bas-møter gjennomføres på disse byggeplassene på norsk, selv om det ofte er arbeidstakere som ikke snakker språket tilstede.

Språkutfordringene gjør seg kanskje mest gjeldende i kommunikasjonen mellom de ulike menneskene på en byggeplass, men også skriftlig informasjon kan by på utfordringer for utenlandske medarbeidere. Informanter ved de fleste casebedriftene fortalte at det meste av nødvendig informasjon, som for eksempel HMS-perm og sikkerhetsinstruksjoner, foreligger på flere språk, eksempelvis engelsk, polsk og litauisk. Likevel er det noen som innrømmer at de henger etter, hva gjelder riktig og god informasjon på språk som alle behersker:

De sikkerhetskravene vi har på plassen kan oppleves som ikke informative nok. Mange har problemer med å forstå engelsk, vi har ikke info på andre språk enn norsk og engelsk. Vi ser det at vi plages med at folk ikke forstår hva vi har av sikkerhetsregler. (Norsk verneleder)

Det kan virke som en kjent utfordring at det er mangel på norsk arbeidskraft i byggenæringen. Spørreundersøkelsen inkluderte spørsmålet "hva vil du si er den viktigste årsaken til at det benyttes utenlandsk arbeidskraft i din bedrift?", der respondentene kunne krysse av på opptil tre av åtte mulige svaralternativer. Nærmere 70 prosent av de som svarte på spørsmålet krysset av for "generell mangel på norsk arbeidskraft i næringen". Videre var det over 50 prosent som svarte at "utenlandske arbeidstakere kommer i form av innleid arbeidskraft i hektiske perioder". Som en konsekvens av dette kan det se ut til at flere bedrifter sliter med å sette et absolutt krav om at utenlandske arbeidstakere skal beherske norsk. En norsk verneleder uttalte at det det per dags dato er et problem å få nok arbeidskraft med gode nok språkkunnskaper. De er avhengige av mange fagarbeidere, og det å dekke opp denne etterspørselen byr dermed på slike utfordringer. På spørsmål om det burde være krav til å snakke norsk for å få jobb på en norsk byggeplass, svarte en utenlandsk bas følgende:

Ja, men det er veldig vanskelig å få tak i folk. Å finne en mann som kan jobben og språk er ikke lett. (Utenlandsk bas)

Mange, både norske og utenlandske, informanter er imidlertid enige i at språkutfordringene veldig ofte blir mindre jo lengre vedkommende har bodd og arbeidet i Norge. Hovedpoenget er ikke å snakke norsk flytende, men å forstå og gjøre seg forstått i det daglige arbeidet:

Husker den første tiden jeg var her selv, så var det norske språket vanskelig. Men har ikke nå lenger noe problem med å snakke med kolleger på arbeidsplassen. Kanskje skriftlig språk på offentlige kontorer og sånt, men ikke på arbeidsplassen med kolleger. Jeg forstår ord på farger, typer ruller og så videre. (Utenlandsk arbeidstaker)

Til tross for at mange behersker språket etter en tid i Norge, er det også en stor andel som ikke gjør det. Ifølge en polsk arbeidstaker ved en av byggeplassene som ble besøkt på Østlandet, er det mange polakker på norske byggeplasser som ikke vil lære seg norsk. En innleid polsk arbeidstaker på samme sted forklarte at han hadde lyst til å lære norsk, men at det ikke ble en prioriteringssak på fritiden og at han rett og slett ikke orket. Tilsvarende beskrev en polsk arbeidstaker ved en annen byggeplass at han tror utfordringen skyldes latskap når det kommer til å lære språk. Blant annet kunne han vise til en bekjent som etter 14 år i Norge fremdeles ikke kan kommunisere på norsk. Også i diskusjonene rundt ønske om og villighet til å lære språket, var et noen som skilte mellom faste ansatte og innleide:

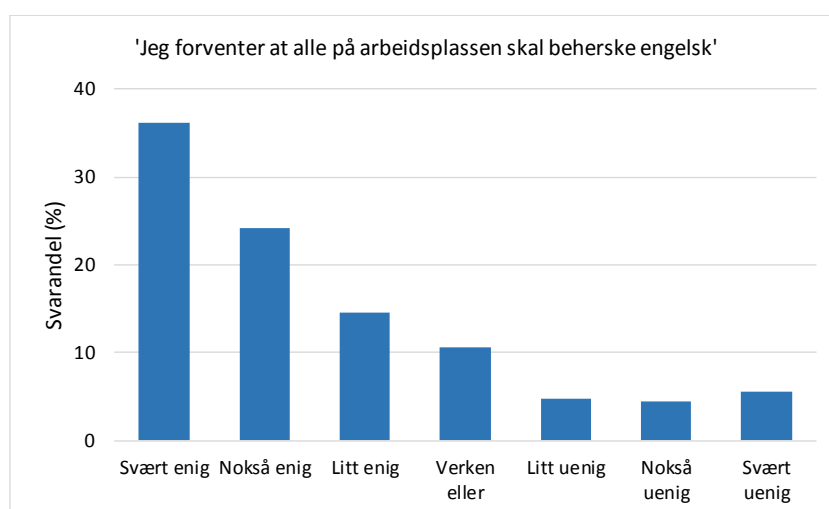
Men de fleste polakker som er innleid vil jo egentlig ikke være her, de vil bare jobbe, ikke lære seg norsk. (Utenlandsk arbeidstaker)

En annen årsak til at språkferdighetene forblir dårlige tross lang tid i landet, er at mange østeuropeere kun jobber sammen med andre østeuropeere på norske byggeplasser, og dermed ikke får brukt arbeidsplassen som en arena for å lære språket. Følgende sitat er illustrativt:

Det som er problemet i Norge. Det er ikke rart de ikke lærer norsk, når de putter 3-4 polakker sammen og 10-12 på andre siden. (Utenlandsk bas)

I en rekke andre næringer har engelsk gradvis tatt over for norsk som arbeidsspråk. En utenlandsk arbeidstaker mente at noe engelskkunnskaper var viktig, og han poengterte at også de norske bør kunne lære seg engelsk slik at de kan bruke det i jobbsammenheng. Tilsvarende argumenterte flere nordmenn, deriblant et verneombud, for at engelsk er viktig og at det gjør det mye enklere å samarbeide om riktig utførelse og liknende.

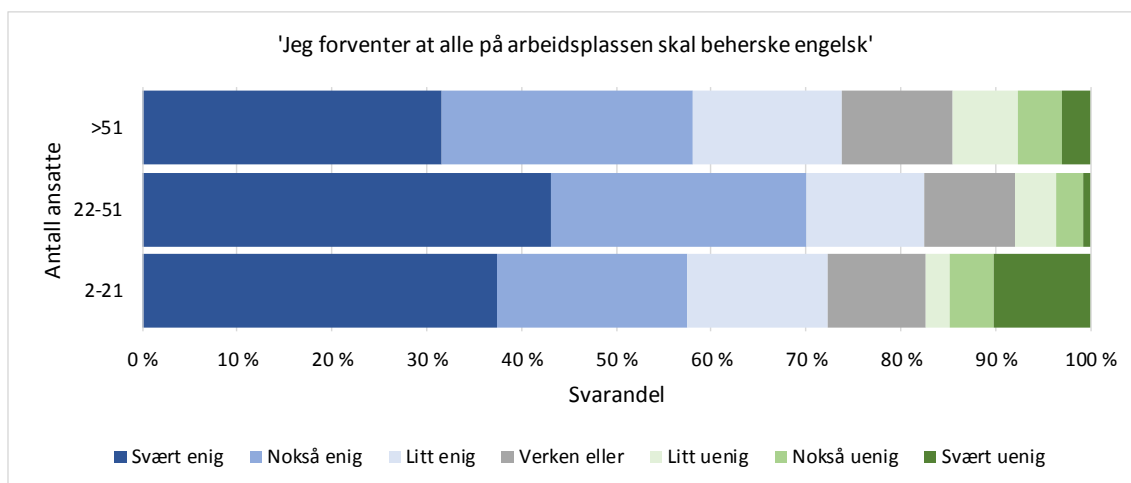
På spørsmål om hvorvidt man forventer at alle på arbeidsplassen skal beherske engelsk, svarte totalt 60 prosent av respondentene at de er svært eller nokså enig (Figur 25).



Figur 25: Grad av enighet i påstand om forventninger til at ansatte skal kunne engelsk (n=637)

Når man fordeler disse svarene etter størrelse på bedrift, ser man at respondenter i mellomstore bedrifter (22-51 ansatte) er mer enige i påstanden enn respondenter i mindre og større bedrifter. For de mellomstore svarte

hele 70 prosent at de er svært eller nokså enig, mens for de mindre og større bedriftene var den tilsvarende andelen henholdsvis 57 og 58 prosent (Figur 26). Fordeling etter andel utenlandske blant de fast ansatte viser derimot ingen signifikante forskjeller.



Figur 26: Påstand om forventning til at alle skal beherske engelsk fordelt på størrelsen av respondentenes bedrifter

På en annen side, var mange norske informanter tydelige i uttalelsene om at norsk bør og skal være eneste arbeidsspråk. Under deltakerobservasjonene kom det i en samtale med ledelsen frem at en del eldre nordmenn nektet å lære seg engelsk. Dette ble underbygget av følgende sitat fra en tømrer ved samme byggeplass:

Når jeg er på jobb i Norge vil jeg gjerne snakke norsk! (Norsk arbeidstaker)

I forlengelsen av at dårlige norskkferdigheter i seg selv kan skape utfordringer på arbeidsplassen, uttrykkes det også frustrasjon over at enkelte later som at de har forstått en beskjed selv om de ikke har gjort det. Typisk blir det fortalt at østeuropeiske arbeidstakere ofte svarer "ja, ja" og nikker, uavhengig av om en gitt beskjed har blitt forstått eller ikke. Dette kom frem gjennom samtaler med både nordmenn og østeuropeere underveis i deltakerobservasjonene, og går igjen i intervjuene hos de fleste av casebedriftene, noe utvalgte sitat illustrerer:

Dersom man virkelig må forholde seg til det, må kommunisere, så blir det så man kryper til korset og "prater - veldig - tydelig" og spør på nytt og på nytt "skjønner - du - hva - jeg - sier". Men så får du svaret "ja, ja, ja" uansett. Så snur du ryggen til og så gjør de noe annet. (Norsk arbeidstaker)

Ifølge en norsk byggeleder kunne han aldri føle seg trygg på at de østeuropeiske arbeiderne hadde forstått en hvordan de skulle gjøre jobben, selv om de hadde svart "ja, ja". Også en polsk informant bekreftet at dette er et reelt problem. Han forklarte at det er mange av hans polske medarbeidere som er flau over at de ikke behersker språket, og at de av den grunn bare nikker selv om de ikke forstår. Videre mente han også at det handler om at det er press om jobben og at man derfor går litt langt i å skulle vise seg frem og ønske å være best. Dette kommer også frem av følgende sitat, som samtidig peker på at språkproblemene oppleves større når det gjelder innleid arbeidskraft enn egne ansatte:

Språkproblematikken er hovedsakelig på de som har vært innleid. De har veldig respekt for de som er overordnet, så sier de bare ja. Da er vi avhengig av å snakke gjennom en som kan engelsk eller tysk. (Norsk daglig leder)

En informant tydeliggjorde at språkutfordringene utgjør et irritasjonsmoment i tilfeller der det kun er én på teamet som de utenlandske jobber på som kan språket. Dette er dessuten ofte tilfelle, siden det er det som er kravet på denne byggeplassen. Han fortalte at det hendte at han måtte gå via en annen enn han jeg egentlig skulle snakke med. Det ble beskrevet som tungvint, siden personen kan befinne seg en helt annen plass på byggeplassen, eller til og med være hjemme på grunn av sykdom.

6.2 Kulturforskjeller

Som beskrevet over, er det en kjent utfordring at utenlandske, og spesielt østeuropeiske, arbeidstakere kan gi uttrykk for at de forstår en beskjed de egentlig ikke har forstått. Utfordringen er klart knyttet opp mot selve språkbarrieren, men det er samtidig viktig å forstå at slike handlinger ofte er kulturelt betingede. Den mer indirekte talen kan være et symptom på den større maktdistansen som eksisterer mellom ledere og arbeidstakere i mange østeuropeiske samfunn og kulturer (se kapittel 4.3). En østeuropeisk arbeidstaker kan av den grunn i større grad enn sine norske kolleger frykte at det å spørre opp igjen vil kunne bli oppfattet som å være usikker eller inkompetent.

Forklaringen om at man ikke føler at man kan innrømme det når det er noe man ikke forstår, underbygges av følgende sitat fra en polsk maler:

Noen ganger gjør jeg feil når jeg ikke forstår. Jeg vet ikke hvorfor jeg ikke spør på nytt. Jeg kjenner ikke menneskene som jobber her, og jeg føler at jeg burde forstå. (Polsk arbeidstaker)

En østeuropeisk arbeidstaker beskrev under deltakerobservasjonene at enkelte ikke bare later som at de forstår språket, men også tegninger, selv om de egentlig ikke gjør det. Hans forklaring var at de som gjør dette ikke føler at de kan spørre og at de kan være redde for å bli sparket dersom de viser at de ikke forstår. Frykten for ikke å få forlenget kontrakten dersom man kun er ansatt i korte perioder, kan være en årsak til at man kanskje opplever dette problemet som større blant innleide enn faste ansatte (se kapittel 6.1). Altså er forståelse av rammebetingelsene, som ansettelsesforhold og varighet i relasjoner, en viktig forutsetning for å forstå denne atferden. Like fullt er det viktig å anerkjenne kulturelle forskjeller knyttet til for eksempel maktdistanse for å forstå hvorfor en arbeidstaker, tross betryggelse fra ledelsen, kan velge å holde tett om at han eller hun ikke har forstått.

Enkelte informanter beskriver utenlandske ansatte som flinkere til å improvisere (se kapittel 4.2). Dette kan trekkes frem som noe positivt, dersom man ser på det som en evne til å sørge for fremdrift. Likevel kan det i enkelte tilfeller by på utfordringer. En utenlandsk ansatt i en av casebedriftene beskrev selv hvordan han i starten, etter at han kom til Norge, var vant til å improvisere heller enn å spørre en leder dersom han var usikker på noe. Dette var atferd han nå så igjen hos polske innleide som ikke hadde mye erfaring fra Norge, og som han mente måtte passes nøye på. Som beskrevet over, kan slik atferd skyldes maktdistansen de opplever mellom arbeiderne og ledelsen, men det kan også komme av at de er preget av en kultur for å improvisere og komme på løsninger selv.

En annen ting har vist seg å skille norske eller skandinaviske arbeidstakere fra en del av de utenlandske, og som kan sies å være et kulturelt betinget element, er gruppentilstanden. Flere av informantene, deriblant en norsk anleggsleder, forklarte at deres utenlandske ansatte i større grad er vant til å jobbe sammen i par eller grupper. Dette kan være uvant for, og virke ineffektivt på, enkelte. En fagforeningsleder forklarte det slik:

De er litt annerledes enn oss. Litt mer gruppentilstand blant dem. Det kan fungere i arbeidssammenheng, men ikke alltid. Men det er ikke noe fasitsvar på det (Norsk arbeidstaker)

Selv om en del trekker inn utfordringer knyttet til kulturelle elementer som maktavstand og gruppeånd, er det også mange, både norske og utenlandske, informanter som svarer at de ikke opplever kulturforskjeller på arbeidsplassen som utfordrende.

6.3 Ledelse og daglig drift

En ting som kan oppleves som utfordrende for ledelsen på en byggeplass, er den korte varigheten i relasjoner med enkelte aktører som er involvert i prosjektet. De identifiserte utfordringene knyttet til både språk (se kapittel 6.1) og kulturforskjeller (se kapittel 6.2) kan se ut til å forsterkes i tilfeller hvor den utenlandske medarbeideren er innleid heller enn fast ansatt. Der et likevel ikke bare ansettelsesforholdet, men også koblingen til det enkelte byggeprosjektet, som er interessant. Under intervjuet med en prosjektleder og byggeleder hos en større entreprenør, kom det frem at de opplever større utfordringer knyttet til enkelte underentreprenører som er involvert i prosjektet kun i korte perioder:

Du vet når det kommer inn en underentreprenør, ja, så sånn som de balkongene da. Så skal de være her kanskje fjorten dager til tre uker, så er de ferdig med sin jobb. Du rekker ikke å bli kjent med dem. Du vet jo egentlig ikke hva de står for og hvilke interesser de har for å gjøre det her sikkert eller ... du får ikke tak på det! (Norsk prosjektleder)

En annen ting som kan påvirke ledelsen til daglig, er ønsket mange utenlandske arbeidstakere har om å jobbe lengre dager og utenfor det som ofte anses som "normal" arbeidstid. I forrige kapittel ble fordelene med dette drøftet. I et intervju med et verneombud hos en større entreprenør, ble dette derimot fremstilt som et mulig problem. Dersom noen skal arbeide ute på byggeplassen, er det også krav til at det skal være en leder på stedet. Vernelederen på det samme prosjektet forklarte at de har avgrenset mulig arbeidstid til tidsrommet mellom klokken syv på morgenen og syv på kvelden. Dette gjøres for å opprettholde kontroll med arbeidstidene. Likevel beskrev han det som en utfordring at de ikke hadde kontroll med hvorvidt arbeidstakerne utførte arbeid på andre steder utenfor dette tidsrommet, noe han mente kunne påvirke arbeidet hos dem. Også en fagarbeider hos et annet firma påpekte at de utenlandske sitt ønske om lengre arbeidsdager kunne være utfordrende:

De utenlandske vil jobbe fra sju på morgenen til åtte-ni på kvelden. Vi har et lønnsystem som tilsvarer at man jobber sju til tre. De ønsker å jobbe inn ferie og fri slik at de kan reise hjem. Og de ønsker å jobbe seg opp penger for å sende hjem. Det kan være utfordrende å jobbe med folk som vil jobbe utenfor normal arbeidstid. (Norsk arbeidstaker)

I de fleste tilfeller omhandler utvidede arbeidstider innleide arbeidstakere med ønske om å reise til hjemlandet i lengre perioder. Utfordringer som dette fører med seg kan derfor ikke knyttet til nasjonalitet, men snarere til rammevilkår som ansettelsesforhold og hvor familien til den enkelte er bosatt. Slike rammevilkår er imidlertid en viktig aspekt med dagens flerkulturelle byggenæring.

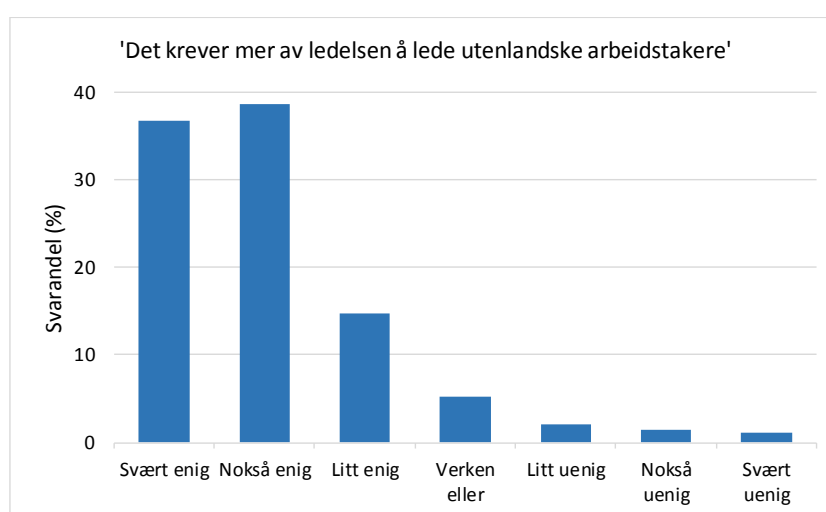
En annen utfordring knyttet til spesielt innleide arbeidstakere, er uvissheten rundt hvilken kompetanse man får når man leier inn utenlandske arbeidere. Flere har opplevd at de ikke alltid får den kompetansen man har etterspurt. Dette kan, ifølge noen av informantene, skyldes at bemanningsbyrået velger feil personer, men det hender også at den enkelte arbeideren lyver om egen kompetanse:

Hvis du har lyst på jobb i Norge og sier at du er noe du ikke er, lyver litt, legger på litt. Og så blir du satt til å gjøre en jobb som du kanskje ikke kan/forstår. Og da blir det veldig vanskelig å si at du ikke forstår. Jeg ville jo tenkt som så at nå er jeg innleid som forskalingsnekker, så da kan jeg jo ikke si at jeg ikke forstår eller kan. Eller kanskje den som leier dem ut har lagt på litt. Det er tegn man kan se etter. Noen som ikke vet hva en jernbindertang er, eller som sitter på knær når de jobber med jernbinding. Det er sånt man

ikke gjør. I perioder, spesielt når vi trenger mange på en gang, kan det være veldig dårlig. Spesielt når de kommer direkte fra Polen. (Norsk HR-leder)

I tillegg kan det være vanskelig å vite om fagbrev er ekte, noe daglig leder ved et malerfirma påpekte da han snakket om utenlandske jobbsøkere som kontaktet firmaet. I følge denne informanten skjedde det at søkere kom med fagbrev som var "kjøpt og betalt".

I spørreundersøkelsen ble respondentene bedt om å svare på hvor enige de er i den generelle påstanden om at det krever mer av ledelsen å lede utenlandske arbeidstakere. Svarene fremgår av Figur 27. Når man fordeler disse svarene etter henholdsvis størrelse på bedrift eller andel utenlandske blant de fast ansatte, finnes ingen signifikante forskjeller.



Figur 27: Grad av enighet i påstand om at det å lede utenlandske arbeidere krever mer av ledelsen (n=620)

En av respondentene skrev i et kommentarfelt at uklare norske ledere ofte ikke ber om bekræftelse på at utenlandske arbeidstakere har forstått beskjeder, og at dette skyldes at norske ledere er vant til mye spørsmål og krav fra medarbeider og er derfor ikke vant til å forklare eller bestille tydelig hva de ønsker levert. Dette er i klar tråd med hva som kom frem av forskjeller i maktavstand i kapittel 4.3, samt mulige utfordringer dette medfører knyttet til språk og kultur (se kapittel 6.1 og 6.2).

6.4 Holdninger, fremmedfrykt og forskjellsbehandling

Studien viser også at flerkulturelle arbeidsplasser kan føre med seg utfordringer knyttet til ufine holdninger og fremmedfrykt. Dette temaet kom imidlertid ikke opp i mange intervjuer, men en som var bekymret er daglig leder i en av casebedriftene:

Jeg blir skremt over holdninger i bransjen. På grunn av kunder at man ikke kan ha folk som er mørke eller snakker gebrokkent. Jeg kjenner rørleggerbedrifter som ikke ansetter utlendinger. (Norsk daglig leder)

En informant hadde selv opplevd å få spydige kommentarer om Tyskland og andre verdenskrig da han først kom til Norge. Han kunne også fortelle om en annen arbeidstaker fra utlandet som på arbeidsplassen hadde mottatt rasistiske utsagn om muslimer og terror. Blant annet hadde det blitt sagt at det er "slike som han sin feil" at man ikke lenger har juletre flere steder.

Distriktssjefen i det samme firmaet kom også inn på det samme temaet, og uttalte at når han tenker flerkulturelt så tenker han fort på rasisme problemer. Han forklarte at de tidligere hadde hatt problemer med folk som kom med ufine slengkommentarer, og poengterte at de slår hardt ned på slike saker:

Rasismen finnes i alt og det er så lett å fyre av kommentarer, så der bør det egentlig være en nulltoleranse (...) på en arbeidsplass har det ingenting å gjøre (...) Da kan man diskutere når man skal bryte inn, om det er bare tull og så videre., men det må man reagere på fort. Tror det handler om å gi litt blaffen i hvilken nasjonalitet man har, men vurdere folk ut fra hva de er satt til å gjøre i virksomheten her. (Utenlandsk leder)

Følelsen av å bli diskriminert på arbeidsplassen trekkes frem av en polsk arbeidstaker. Blant annet har han opplevd å få bemerkninger om at de er for mange når de går til kaffe, og at det ikke er kaffe til polakkene, til tross for at sjefen kjøper inn til alle. Den samme arbeidstakeren ytret også et ønske om ikke å bli ignorert på arbeidsplassen.

På spørsmål om hvorvidt utenlandske og norske settes til å utføre de samme jobbene, svarte de aller fleste informantene gjennom intervjuene at det ikke er noen forskjell. Likevel påpeker flere at det er en skjevfordeling i hvilke typer jobber man kan utføre, og de viser til eksempler som at litauere typisk er snekkere, polakker typisk er malere og så videre. Det ble også sagt at man må settes til det man er god til å gjøre, og at en slik fordeling naturlig nok gjør at enkelte ender opp med å måtte utføre arbeidsoppgaver som er mer kjedelige enn andre. De aller fleste svarte at arbeidsoppgavene fordeles etter kompetanse, men det var også en anleggsleder som nevnte at språkproblemer kunne påvirke hva man ble satt til å gjøre:

Dersom kommunikasjonen ikke fungerer, kan man like gjerne gjøre arbeidsoppgaven selv. En som er dårlig i språk blir satt til å gjøre ting som er enklere å forstå. Ellers er det ikke forskjeller. (Norsk anleggsleder)

Til tross for at intervjuene som ble gjennomført i casestudiene ikke avdekket noen forskjellsbehandling når det kom til fordeling av arbeidsoppgaver, tegnet deltakerobservasjonene et noe annet bilde av situasjonen. Flere på den ene byggeplassen la ikke skjul på at på østeuropeiske arbeidere ofte får det som anses som "drittjobbene". Stort sett snakket de ut fra erfaringer med tidligere prosjekter de hadde vært involvert i, men noen eksempler kom også opp fra den gitte byggeplassen. En norsk elektriker som jobber i et lag med en polsk elektriker, bekrefter dette:

Bare se på han polakken vi jobber med, han har fått ansvar for kompletteringen. Det er en enkel, men kjedelig jobb som de andre ikke vil gjøre. (Norsk arbeidstaker)

Han sa videre at de østeuropeiske arbeiderne ofte blir satt til det enkle "grovarbeidet", og at de oftere testes på denne måten før de får andre oppgaver. En norsk sjef for et murerfirma som var leid inn til prosjektet jobber mye med utenlandske arbeidere, og også han bekreftet at disse ofte får "drittjobbene".

En polsk stillasarbeider uttalte at han følte seg diskriminert, da han ble satt til vanskelige og tunge arbeidsoppgaver som han mente at hans norske kolleger aldri ville gått med på. Blant annet fortalte han om en episode der lederen fikk dem til å bruke tre arbeidstimer på å bære et tungt rekkverk fremfor å flytte det med kran slik man alltid ellers ville gjort. Han hevdet at det alltid var polakkene som ble satt til å løfte på tunge gjenstander.

Tilsvarende hevdet to østeuropeere ved den ene byggeplassen at de norske arbeiderne og lederne var spesielt ute etter å ta dem på vernerunder, og at de ofte overså nordmenn som brøt reglene om påbudt verneutstyr. Det var imidlertid også nordmenn som var ansatt hos noen av underentreprenørene som kommenterte på at entreprenøren på dette prosjektet gjorde tydelig forskjell under vernerundene og at de selv ble rapportert inn

oftere enn ansatte hos entreprenøren selv. På en vernerunde der hovedmålet var å se etter rot i leilighetene, observerte feltarbeideren også at rotet som tilhørte dem ansatte hos entreprenøren ble oversett og ledd bort, mens alt annet ble tatt bilde av og rapportert videre. Det er dermed usikkert om det er grunnlag for å si at utenlandske arbeidere blir forskjellsbehandlet i den sammenheng, men eksempelet er uansett av sterk betydning for de ansattes opplevelse av diskriminering.

En norsk elektriker viste bekymring rundt en praksis der prosjekter leier inn flere arbeidere fra bemanningsbyrå enn hva de egentlig trenger, og at de deretter kjører kontroll etter en uke eller to og sier opp den dårligste. Han mente at ledelsen gjorde dette systematisk for å få de beste arbeiderene, og at bemanningsbyråene visste om dette. Han fortalte videre om hendelser der innleide etter en toukersperiode fikk tilbud om en ny fireukerskontrakt, men at de mistet tilbudet dersom de ytret misnøye eller ville endre på hva kontrakten sa vedrørende arbeidstid og arbeidsforhold. I forlengelsen av dette ble det også nevnt at mange innleide arbeidstakere er ført opp på et nytt prosjekt mens de fremdeles er tilknyttet et annet, fordi ledelsen i bemanningsbyråene ofte forventer at de blir avskjediget fra prosjektet de først blir plassert i. Mange av de innleide utenlandske arbeidstakerne kjenner ikke systemene og reglene, og i tillegg blir det en kamp om jobbene. Arbeiderene kjemper om å få ferdig jobben raskest mulig, slik at de kan vise til basen at de er ferdige. Dette fører, ifølge denne personen, til unødvendig slurvarbeid. Han mener det er alt for mange ansatte, og at dette er et resultat av at for mange leies inn med dårlige vilkår:

Vi kunne gjort denne jobben med fem stykker, men i stedet er vi 15 som går rundt og gjør mange småjobber. Det er verken bra for samholdet eller sikkerheten. (Norsk arbeidstaker)

En annen utfordring som innleide arbeidstakere kan oppleve handler om manglende rettigheter ved sykdom eller skade. En av feltarbeiderne fikk høre hvordan en utenlandsk arbeider som var innleid gjennom et bemanningsbyrå, hadde brukket fingeren i sin tredje dag på jobb. Han fikk en seks ukers sykemelding fra legen, men kontrakten hans løp ut etter kun én og en halv uke. Etter dette tok verken bemanningsbyrået eller underentreprenøren som hadde leid han inn ansvar for personen, og mannen sto på bar bakke. En annen ansatt uttalte følgende da han ble spurt om han tror at østeuropeiske arbeidere oftere blir satt til å gjøre mer kjedelige og farligere jobber enn nordmenn:

Ja, det tror jeg. Ofte er de utenlandske arbeiderene innleid. Kanskje tenker de at det er bedre at en innleid blir skadet enn en fra firmaet. Det koster mer hvis en firmaansatt blir skadet ... Dette er bare min hypotese altså, men hvis det handler om penger kan det ofte bli slik. De fra innleiefirmaer blir ofte behandlet dårlig, også om de er nordmenn. Det er en holdning om at "innleid er innleid". (Norsk arbeidstaker)

Slik dette utsagnet poengterer, kan forskjellsbehandling av arbeidstakere på en byggeplass handle om ansettelsesforhold alene, og ikke nødvendigvis om bakgrunn.

6.5 Rekruttering av norske arbeidstakere/lærlinger

Blant lederne som ble intervjuet, var det flere som kom inn på at rekruttering av norske lærlinger var en utfordring som delvis kunne knyttes til den økte bruken av utenlandsk arbeidskraft i næringen de siste tiårene. En tysk byggeleder forklarte at de ikke har hatt en eneste norsk lærling de siste fem årene, og HR-ledere i to ulike bedrifter sa også at de slet med å få tak i lærlinger. Ifølge én av disse, er det ikke lenger stas å være forskalingsnekker, og han påpekte hvordan utviklingen i Norge går i retning av at flere unge velger seg vekk fra yrkesfag. Dette underbygges også av utsagn fra norske og utenlandske arbeidstakere i næringen:

Vi sliter med å rekruttere nye norske. De vil ikke bli skitne på hendene. (Norsk arbeidstaker)

Det er jo et problem faktisk i næringen at norsk ungdom har det for godt. (...) De fleste vil studere eller ha noe der de ikke blir skitne. Så de fleste som blir elektrikere, rørleggere og slikt er fremmedkulturelle. Du har nordmenn også, men det er ikke så fryktelig mange. (Utenlandsk arbeidstaker)

I sitatene ovenfor er det karakteristikk ved denne typen yrkesfag som trekkes frem som årsak for utfordringen. Noen av dem som var inne på temaet, mente imidlertid at den store andelen utenlandske arbeidstakere delvis kan være skyld i at unge kan ha vanskelig for å velge seg til byggenæringen:

Har vært borti eksempler der noen har sagt at nok er nok. De flytter arbeidsplass på grunn av for mange utenlandske. Noen som har sagt at man ikke vil bli tømrer/maler for det er utenlandske sin jobb. (Norsk arbeidstaker)

Det tror jeg kan være holdningen, og det foreldre sier, at den jobben tar polakkene. Og en del negative artikler i avisen om hvordan bransjen har blitt. Vi kjenner oss ikke helt igjen. (Norsk HR-leder)

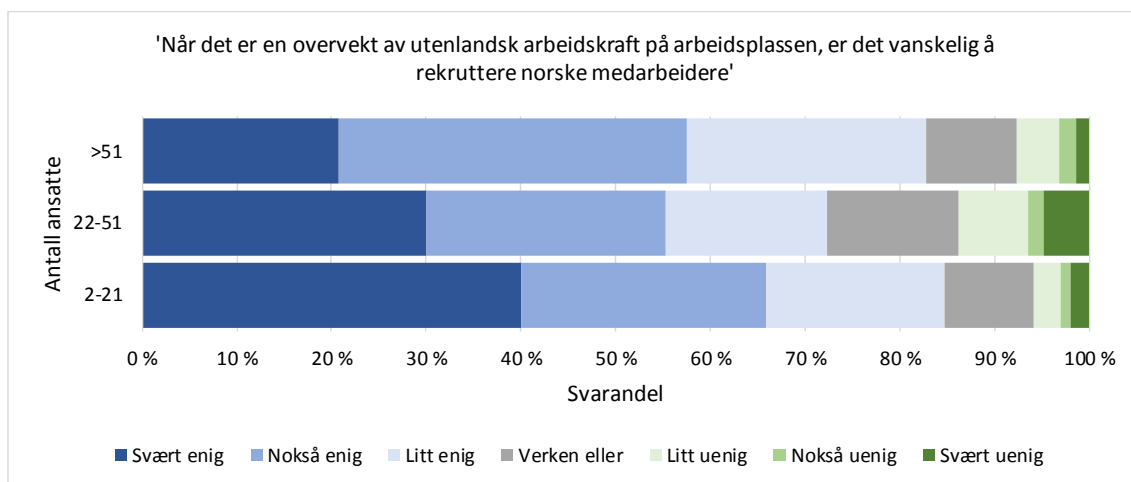
Også under deltakerobservasjonene var det enkelte nordmenn som uttrykte bekymring over at byggfagene forsvinner fra de videregående skolene, får lavere status og lønn, og at arbeidsmiljøet domineres av utenlandske arbeidstakere. For en del bedrifter resulterer mangelen på norske lærlinger i at de må fylle opp med utenlandske arbeidstakere, noe som igjen kan bidra til å gjøre det mindre attraktivt for norske å søke seg lærlingeplass. En HR-leder beskrev nettopp denne situasjonen som en spiral som det er vanskelig å komme ut av.

Spørreundersøkelsen som gikk ut til arbeidsgivere i byggenæringen, inkluderte også et spørsmål om hvorvidt overvekt av utenlandsk arbeidskraft på arbeidsplassen påvirker rekrutteringen av norske medarbeidere i negativ grad. Figur 28 viser at så mye som 60 prosent sier seg svært enig eller nokså enig i denne påstanden:



Figur 28: Grad av enighet i påstand om at overvekt av utenlandsk arbeidskraft gjør det vanskelig å rekruttere norske medarbeidere (n=548)

Dersom man fordeler disse svarene etter størrelse på bedrift, ser man at respondenter ved de små bedriftene (2-21 ansatte) i større grad er enige i påstanden, mens det er respondenter ved de mellomstore bedriftene (22-51 ansatte) som i størst grad sier seg uenige (Figur 29). Fordeling etter andel utenlandske blant de fast ansatte gir ingen klart signifikante forskjeller.



Figur 29: Påstand om utenlandsk arbeidskraft og rekruttering av nordmenn fordelt på størrelsen av respondentenes bedrifter

6.6 Diskusjonspunkter

Ikke overraskende, er det språk de fleste påpeker når de blir spurt om utfordringer ved eller hva som er typisk for flerkulturelle arbeidsplasser. Dette kapitlet har vist at det er en rekke andre utfordringer som er reelle og som må håndteres. Blant annet er det tydelig at språk og kultur henger tett sammen og svært sjeldent kan ses uavhengig av hverandre. Et konkret eksempel på dette ble diskutert i kapittel 6.2, der man så hvordan språkvansker kan trigge kulturelt betingede utfordringer som for eksempel å holde tett om at man ikke har forstått en beskjed heller enn å spørre opp igjen.

På samme måte som at norske og utenlandske arbeidstakere ofte har ulike oppfatninger om hva som gjør dem forskjellige, er det også ulike oppfatninger når det kommer til hva som utgjør en reell utfordring og ikke. Mens de aller fleste nordmenn oppfatter manglende norsk- og engelskkunnskaper blant sine utenlandske kolleger som et klart irritasjonsmoment, var det mange av de østeuropeiske arbeiderne som ikke anså det som spesielt problematisk at de ikke kan kommunisere godt på et felles språk.

Felles for flere av utfordringene som er diskutert i dette kapitlet, er at mye ser ut til å påvirkes av rammebetingelser som ansettelsesforhold og varighet i relasjoner. Utfordringene forsterkes dersom den utenlandske arbeidstakeren også er innleid. Eksempelvis opplever ofte innleide å bli dårligere behandlet enn kolleger med fast ansettelse. Dersom man er involvert i et prosjekt i kun korte perioder av gangen, vil man ikke få muligheten til å lære seg å kjenne arbeidsplassen og de øvrige arbeiderne. Ved fast ansettelse gjør man en grundigere vurdering av om vedkommende passer inn i bedriften og miljøet, og man investerer også mer i å lære dem språk. Man møter også noen spesielle utfordringer knyttet til ledelse og daglig drift som følge av forhold som innleie og varighet. Slike rammebetingelser kan vise seg å forsterke effekten av kulturelt betingede ulikheter (som for eksempel maktavstand og usikkerhetsunnngåelse) – og omvendt.

Det er viktig å poengtere at det ikke bare er utenlandske medarbeidere som kan oppleve arbeidshverdagen som utfordrende, men at også nordmenn opplever dette. Særlig frustrasjon rundt manglende språkferdigheter blant utenlandske kolleger har blitt trukket frem. I tillegg er det mange norske arbeidere på flerkulturelle arbeidsplasser, der man som nordmann opplever å være en minoritet blant østeuropeere, som kjenner sterkt på at dette påvirker arbeidsmiljøet og det sosiale aspektet ved jobben.

Konsekvenser som de identifiserte utfordringene får for henholdsvis sikkerheten, arbeidsmiljøet og arbeidsutførelsen ved norske byggeplasser, er tema for neste kapittel.



Konsekvenser for sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse

Kapittel 6 viste hvordan flerkulturelle arbeidsmiljø kan by på ulike utfordringer, men hvilke følger får disse utfordringene for bedriftene og menneskene som jobber i byggenæringen? Språkproblemene, kulturforskjellene og de øvrige utfordringene sies å skape misforståelser, men har de sammenheng med antall ulykker? Er det flere konflikter på arbeidsplasser med mange ulike nasjonaliteter, og har det noe å si for kvaliteten og gjennomføringen av arbeidet? Konsekvenser for henholdsvis sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse er tema for dette kapitlet.

7.1 Konsekvenser for sikkerheten

Litteraturen tegner et uklart bilde av hvorvidt utenlandske arbeidstakere i byggenæringen har en høyere risiko for arbeidsskader enn sine norske kolleger. Statistikken rundt antall ulykker er ikke entydig (se kapittel 3.1), og heller ikke denne studien kan konkludere med at en større andel utenlandske arbeidstakere på byggeplassen faktisk medfører flere skader. Noen av informantene svarte at de ikke opplever noen forskjell i antall skader overhodet, noe det følgende sitatet er et eksempel på:

Men vi opplever ikke noen større grad av skader blant utenlandsk arbeidskraft enn norsk. Det gjør vi ikke. (Norsk verneleder)

Andre sa at de kan se for seg at dette er tilfellet, men ingen av disse viste til konkrete tall som underbygget påstandene:

Vil tippe det, ja, jeg tror det. Har ikke opplevd ulykker eller hendelser direkte knyttet til utenlandsk arbeidskraft. Har hatt noen kuttskader, småskader, men ikke noe annet enn slike vanlige ting. (Norsk bas)

Tror at utenlandske kan være mer utsatt for skader enn de norske. For eksempel dette med at man kan si "pass deg, det ramler ned noe" eller "flytt deg, det kommer noen". Så svarer de "ja, ja", men de forstår ikke. Vi snakker trønderisk så det kan jo gjøre det ekstra vanskelig å forstå oss. Språket har en betydning for sikkerheten, absolutt. (Norsk arbeidstaker)

Dokumentgjennomgangen avdekket at en betydelig andel av bedriftsledere mener at bruken av østeuropeisk arbeidskraft bidrar til å skape farlige situasjoner på arbeidsplassene (se kapittel 3). Slik det siste sitatet viser, ser det ut til at språkutfordringene kan være en årsak til at det oppstår farlige situasjoner. Flere av informantene påpekte at språk er svært viktig i tilfeller der man må kommunisere raskt om farlige situasjoner. Videre trekkes det frem at utenlandske arbeidere som verken behersker norsk eller engelsk kan ha vanskelig for å forstå hva som foreligger av sikkerhetsregler og krav til verneutstyr. Også gjennomføringen av sikker-jobb-analyser kan by på problemer dersom arbeidstakere ikke forstår språket. På spørsmål om språkutfordringer kan få konsekvenser for sikkerheten, svarte en norsk byggeleder følgende:

Ja, for språk er jo selvfølgelig det største problemet. Definitivt. Iallfall når det gjelder sikkerhet også. Man har jo sikker jobb-analyser og avvikrappporter og sånt. Og det sliter de jo veldig med å følge med på. Så hvis vi lager en sikker jobb-analyse som beskriver hvordan man skal jobbe med oppgaven, så føler jeg meg aldri trygg på at de har forstått hva som egentlig ble sagt i den prosedyren, liksom. (Norsk byggeleder)

Som et eksempel fortalte den samme byggelederen at de nylig hadde gjennomført en sikker-jobb-analyse for montering av balkonger, og at de utenlandske balkongmontørene hadde deltatt på dette møtet. En halvtime etter at arbeidet var påbegynt oppdaget de imidlertid at arbeiderne ikke hadde forstått noe av det som ble diskutert i møtet, og at de likevel startet på arbeidet. Slike ting skaper ifølge byggelederen farlige situasjoner. En av basene ved samme prosjekt mente imidlertid at ting hadde blitt bedre etter at man hadde begynt å skrive ut analysene på flere språk, og trodde selv at dersom ulykker skjer, så skyldes det heller at man er uoppmerksom og uheldig fordi folk er stresset og at det ofte går litt fort i svingene.

Likevel pekte han på at det kan oppstå farlige situasjoner som følge av at enkelte svarer "ja" til ting de ikke er trygge på eller har forstått. Tilsvarende beskrev en formann under deltakerobservasjonene at han ofte måtte gjenta seg når han forklarte ting for østeuropeiske arbeidere:

Jeg må forklare østeuropeiske medarbeidere tingene flere ganger, og det er flere misforståelser. Når jeg gjennomgår sikkerhetsplanen for dem nikker de bare uten å ha forstått den. (Norsk formann)

Formannen fortsatte med å fortelle at han til tross for dette ikke hadde opplevd noen ulykker i den forbindelse. Under deltakerobservasjonene var det også andre som kom med tilsvarende utsagn – at misforståelser grunnet språkvansker utgjør en potensiell sikkerhetsfare eller at det går ut over sikkerheten, men uten å vise til konkrete hendelser. Ingen av de utenlandske arbeidstakerne som ble intervjuet kunne komme på at språkutfordringer noen gang hadde ført til en farlig eller usikker situasjon.

Én eneste informant fortalte om en konkret hendelse der språkvansker eller kulturforskjeller direkte medførte en farlig hendelse. Sammen med en kollega skulle en polsk arbeidstaker male gulvet i en heissjakt. De forventet å se en klaring på to meter der de skulle klatre ned, men da de åpnet heisdøren i den nederste etasjen oppdaget de at det kun var en klaring på en halv meter. Kollegaen ga klar beskjed om ikke å klatre ned i heissjakten og at arbeidet skulle vente til de hadde fått heisen opp i en annen etasje og stoppet den. Da kollegaen kom tilbake, sto den polske arbeideren likevel nede i heissjakten og hadde påbegynt arbeidet. Åpningen han hadde klatret ned i var så smal at han ikke fikk med seg et 10-litersspann med maling, noe han hadde løst med å helle malingen over i en mindre beholdning. Denne hendelsen fikk ingen konsekvenser, men dersom heisen hadde blitt tatt i bruk mens den ansatte var der nede, kunne det fått svært alvorlige følger. I følge fagforeningslederen

skjedde denne hendelsen som følge av språkproblemer og kommunikasjonssvikt. Saken hadde imidlertid ikke blitt etterforsket, og etter litt diskusjon mente han at det kanskje like gjerne kunne skyldes den ansattes holdninger som følge av en annen sikkerhetskultur.

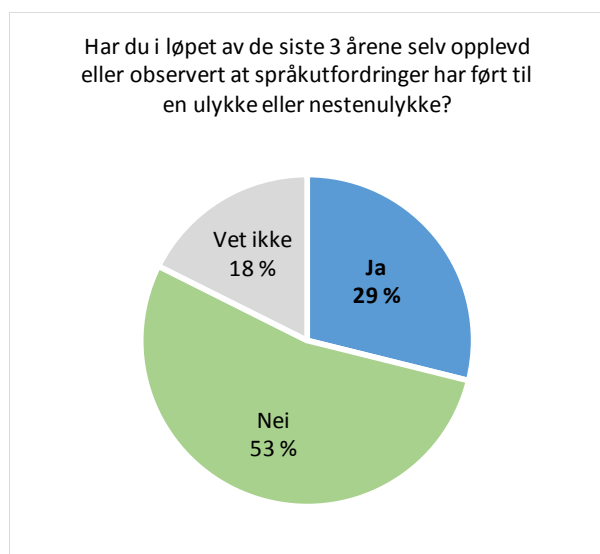
Kapittel 4.4 viste at mange opplever en forskjell i fokus på sikkerhet mellom norske og østeuropeiske arbeidstakere, noe som særlig kommer til syne når det gjelder varsling om farlige forhold eller uønskede hendelser. Dette fremgår av både intervjuene, spørreundersøkelsen og deltakerobservasjonene. Fokus på sikkerhet og holdninger rundt det å varsle om hendelser kan være kulturelt betinget og knyttet til verdimessige forskjeller i "usikkerhetsunngåelse" og "maktdistanse" (se kapittel 4.3).

Et eksempel på at kultur indirekte kan ha bidratt til at en ulykke oppsto, kom frem av intervjuet med en østeuropeisk arbeidstaker ved en annen arbeidsplass. En gang han skulle jobbe i et stillas hadde det blåst kraftig dagen før, noe som hadde ført til at en av lemmene på stillaset falt ut av sporet den satt montert i. Da vedkommende trakk på lemmen falt han selv gjennom og fikk i tillegg lemmen oppå seg i fallet. Siden en arbeidskollega sto ved siden av og delvis tok imot lemmen, gikk det bra med han denne gangen. Han forklarte selv at hendelsen oppsto fordi ingen hadde tenkt på å sjekke stillaset etter uværet. Siden han kom uskadet fra episoden, anså han det ikke som noe som måtte rapporteres. En tid senere skjedde nøyaktig det samme, men denne gangen endte det med at en annen person falt fire meter og pådro seg ryggskader. Etter den siste hendelsen ble det opprettet nye rutiner rundt sjekk av stillas etter kraftig vind, men dersom den første hendelsen hadde blitt rapportert kunne den senere ulykken med stor sannsynlighet vært unngått. Arbeidstakeren mente for øvrig at han hadde til vane å gi beskjed dersom han kom over farlige forhold, men dette eksempelet viser at manglende varsling kan få alvorlige følger.

En ung tømrer fortalte en av feltarbeiderne at han hadde vært borti eller hørt om flere hendelser der utenlandske arbeidstakere ikke hadde tatt nok forhåndsregler rundt sikkerhet. Blant annet nevnte han om en ulykke der en stor last som skulle heises med kran opp til syvende etasje ikke hadde blitt sikret ordentlig. Lasten falt ned flere meter og skapte mye kaos. Ifølge den norske tømreren kunne ikke de ansvarlige polakkene å sikre, og i stedet for å spørre om hjelp hadde de valgt å prøve seg frem. Videre uttalte han følgende:

Tre av fire ulykker som har skjedd her på byggeplassen har vært med utenlandske arbeidere. Det tror jeg ikke er tilfeldig. (Norsk arbeidstaker)

Figur 30 og Figur 31 nedenfor viser fordelingen av svar på spørreundersøkelsens spørsmål om hvorvidt henholdsvis språkutfordringer og kulturrelaterte misforståelser (enten mellom ledelsen og utenlandske arbeidstakere eller mellom norske og utenlandske arbeidstakere) har vært årsaker til ulykker eller nestenulykker. Hele 29 og 23 prosent av spørreundersøkelsens respondenter svarte ja på disse spørsmålene, dette til tross for at verken disse respondentene eller mange informanter gjennom intervjuene kunne vise til konkrete episoder der dette har vært tilfelle.



Figur 30: Har språkutfordringer ført til ulykker eller nestenulykker? (n=682)



Figur 31: Har kulturelle misforståelser bidratt til ulykker eller nestenulykker? (n=680)

7.2 Konsekvenser for arbeidsmiljø og samarbeid

En rekke forhold tyder på at språkutfordringer, kulturforskjeller og opplevelse av forskjellsbehandling får konsekvenser for arbeidsmiljø og samarbeid på byggeplasser. Studiene har blant annet avdekket at arbeidsmiljøene på flere steder preges av segregering.

På den ene byggeplassen der det ble gjennomført deltakerobservasjoner ble de utenlandske arbeidstakerne ofte satt sammen i arbeidsgrupper etter nasjonalitet. Typisk kunne man ha kun polske verandamontører og et rent litauisk tømmerlag. Tilsvarende oppdeling etter nasjonalitet ble også beskrevet under intervjuene hos flere av casebedriftene. Det at man blir plassert i rene polske eller norske arbeidsgrupper vanskeliggjør integreringen, og det gjør at de utenlandske ikke får praktisert norsk i arbeidshverdagen. I så måte kan man se på segregeringen som en årsak til at effekten av språkutfordringer og kulturelle misforståelser forsterkes. Samtidig kan man oppleve ytterligere "selvvalgt" segregering som en konsekvens av at utfordringene allerede eksisterer. Under deltakerobservasjonene fortalte en bas at østeuropeerne trives på arbeidsplassen, men at de velger å holde seg mye for seg selv.

Deltakerobservasjonene viste mer konkret at arbeiderne spiser lunsj med sine respektive lag. Lunsjrommet på den ene byggeplassen besto av flere bord, og stort sett satt de norske tømmerne ved et bord, de polske malerne ved et annet, og litauerne ved et tredje. En maler med en annen nasjonalitet enn de øvrige ble en av dagene observert ved et bord alene, mens elektrikerne spiste på et eget kontor. En del tok også matpausen sin i leilighetene der de jobbet eller i brakkene utenfor. Tilsvarende beskrev en polsk arbeidstaker i et av intervjuene at medarbeiderne valgte å sette seg i sine respektive grupper av henholdsvis svensker, polakker og ungarere under frokosten. Selv hadde han gjort forsøk på å samle alle slik at de kunne spise sammen.

Hos den ene av entreprenørene der det ble gjennomført deltakerobservasjoner, opplevdes ikke samarbeidet mellom de ulike gruppene som spesielt godt. Til tross for at ulike team jobbet sammen i samme leilighet, var det ingen kommunikasjon mellom dem. Feltarbeideren snakket med en gruppe elektrikerne som hadde arbeidet flere dager i samme rom som en polsk brannsikringsarbeider. Ingen av elektrikerne hilste på denne personen, og ingen kunne heller svare på hvor vedkommende kom fra. Liknende situasjoner ble observert flere steder på byggeplassen. Det å bli oversett på en slik måte oppleves av flere østeuropeere som mangel på respekt:

Vi får ingen respekt av nordmenn. De sier ikke hallo. Jeg sier hallo hver morgen, men ganske ofte svarer de ikke. Vi er også oppdelt i lunsjpausene. Det er ok med respekt fra kontorfolkene. Jeg tror jeg vil føle mer respekt dersom jeg fikk en permanent kontrakt. Nå ser jeg ikke noe poeng i å nærme meg dem. (Østeuropeisk arbeidstaker)

En litauisk arbeider fortalte at han hadde få eller ingen norske venner, men at han imidlertid ville gjort en større innsats for å få seg flere venner dersom han hadde hatt en permanent kontrakt. Det var også noen nordmenn som uttrykte at de ikke så verdien i å investere i vennskap med folk de vet kommer til å forsvinne innen kort tid. Effekten av varighet i relasjoner viste seg å være en fellesnevner i mange av de identifiserte utfordringene i kapittel 6, og dette eksempelet viser hvordan det kan ha direkte innvirkning på arbeidsmiljøet gjennom manglende inkludering og kameratskap. Det har likevel også kommet frem eksempler på at utenlandske arbeidstakere som har vært bosatt og fast ansatt i Norge gjennom flere år, opplever å få lite respekt av norske kolleger.

Samtidig opplever flere nordmenn å føle seg som "fremmede i eget land". Noen av de norske arbeidstakerne som den ene feltarbeideren snakket med fortalte at de hadde prøvd å jobbe i virksomheter der de var i klart mindretall blant en overvekt av østeuropeiske medarbeidere. En nordmann beskrev slike arbeidssituasjoner som kjedelig, og forklarte at han ofte ble sittende alene i lunsjen. Han sa at alle kunne noe engelsk, men ikke godt nok til at han ble med på den sosiale praten, noe som gjør at man føler seg alene. Også en norsk verneleder ved en av casebedriftene uttalte at han ikke hadde taklet å jobbe sammen med kun personer som ikke behersket verken norsk eller engelsk. I kommentarfeltet ble det av en respondent på ledernivå skrevet at kulturforskjeller og særlig språkproblemer fører til at deres norske ansatte ikke lenger trives i spisebrakka når det stort sett kun er utenlandske arbeidstakere der. Det har hendt at norske arbeidstakere heller spiser alene i bilen.

Også en annen respondent skrev at språket var årsak til at flere av hans norske kolleger ønsket å sitte for seg selv i spisepausene, og at han syntes det var tragisk. Under deltakerobservasjonene fortalte en tømmer om store språklige utfordringer. Denne arbeidstakeren er ikke selv spesielt sterk i engelsk, og det er heller ikke litauerne han arbeider sammen med. Med unntak av basen, er samtlige i laget hans litauere, og han jobber mye alene. Selv om han liker sine kolleger, snakker han nesten aldri norsk på jobb, og det er en situasjon han misliker:

Det er kjipt å jobbe som eneste nordmann. Det sosiale er det som er annerledes ... I garderoben står jeg der alene. (Norsk arbeidstaker)

Også lunsjen beskriver han som et problem, siden han da føler at han må ta stilling til om han skal sitte med sine litauiske kolleger som utelukkende snakker litauisk, eller om han skal sette seg med en norsk gruppe som han kjenner litt, men da gi et inntrykk av at hans litauiske kolleger ikke er gode nok. Han beskrev situasjonen som å stå mellom to stoler. På grunn av dette ender han ofte opp med å droppe lunsjen, og tar heller en rask matbit i en av leilighetene han jobber i.

Språkutfordringer viser seg dermed å ha sterk innflytelse på det sosiale arbeidsmiljøet på flere byggeplasser, og kan være avgjørende for om en ansatt trives på arbeidsplassen. Dersom man opplever å ikke kunne ha den samme typen samtaler med sine utenlandske kolleger som man kan ha med andre norske, går det på bekostning av opplevelsen av kameratskap. Av denne grunn skjer det ofte at man velger å ikke kommunisere mye mellom to nasjonaliteter, og det kan også oppleves som lite attraktivt å arbeide sammen med for eksempel østeuropeiske arbeidstakere og omvendt

Den andre feltarbeideren opplevde derimot ikke språk som en barriere for samtaler og samarbeid på byggeplassen der deltakerobservasjonene ble gjennomført. Selv jobbet feltarbeideren sammen med to østeuropeiske arbeidstakere over en periode på to uker, og forklarte at samtalene med disse var akkurat de samme som han ville forventet å ha med norske arbeidstakere. Likevel kan andre nordmenn oppleve det annerledes, særlig

dersom engelskkunnskapene er dårligere, ønsket om norsk som felles språk er sterkere, eller at vedkommende er mindre åpen for andre kulturer enn hva feltarbeideren var.

Det er ofte ikke så mye som skal til før forskjellene mellom arbeidstakere med ulik bakgrunn taper betydning, noe som kommer til syne gjennom den følgende beskrivelsen til den ene feltarbeideren: I starten av perioden han var på byggeplassen, satt de norske lærlingene sammen med én østeuropeer. De øvrige østeuropeiske arbeiderne satt samlet på et annet bord. Den første dagen satte feltarbeideren seg ned ved bordet der de østeuropeiske arbeidstakerne spiste, men opplevde der at mange bare satt og trykket på mobilene sine, mens andre snakket sammen to og to på sitt eget språk. På den andre dagen bestemte feltarbeideren seg for å sette seg ned og snakke med de norske lærlingene. På dag tre var feltarbeideren tilbake på bordet med de østeuropeiske arbeiderne, men denne gangen kom også lærlingene og satte seg ved dette bordet for å snakke med feltarbeideren. I løpet av perioden kom det flere arbeidstakere som skulle spise til samme tid, og siden det da ikke lenger var plass til å spre seg, ble alle tømmerne (lærlinger og østeuropeiske medarbeidere) sittende sammen. Dette utviklet seg til at det oppsto gode lunsjsamtaler der alle rundt bordet deltok.

Ifølge en utenlandsk bas som ble intervjuet hos en annen entreprenør, er språkkunnskaper en nøkkel til å bli respektert. Han forklarte at utenlandske arbeidere ofte kan bli undervurdert dersom de verken forstår norsk eller engelsk, og at andre da unngår å kommunisere med vedkommende. Dersom man lærer seg språket, får andre mulighet til å bli kjent med personen – da forsvinner mange av fordommene og da får man også mer respekt.

En polsk maler i et annet firma fortalte om en kokret hendelse der misforståelser som skyldtes språk satte han i en vanskelig situasjon. Basen hadde på engelsk stilt ham spørsmål om når han kommer til jobb, men han hadde misforstått spørsmålet og hadde trodd han ble spurt om når han drar til jobb. Han oppga derfor tidspunktet når han gikk på toget. Dette hadde resultert i at lederen trodde han løy om arbeidstiden for å lure seg til flere betalte arbeidstimer. Slike misforståelser blir som oftest oppklart, men det oppleves som belastende å få beskyldinger på feil grunnlag.

Under deltakerobservasjonene ble flere av arbeiderne spurt om samarbeid. De fleste svarte at de ikke samarbeider stort med hverandre, og at det meste av koordineringen foregår på bas-nivå. En polsk arbeider fortalte at det av og til var problematisk å samarbeide med nordmenn, selv om han sa det med et smil om munnen:

Noen ganger er det et problem dersom vi skal lage noe sammen. De ønsker å gjøre det sakte og sikkert, men for oss bør det gjøres det raskere. For oss er de idioter fordi de står og planlegger i lang tid, og for dem er vi idioter fordi vi ikke planlegger. (Polsk arbeidstaker)

Ellers viste deltakerobservasjonene at svært mange var positive til å samarbeide, og flere av de utenlandske arbeiderne uttalte at de ønsket å jobbe i mer blandede lag sammen med nordmenn. At slike blandede arbeidsgrupper kan fungere fint, er følgende et eksempel på: Den ene feltarbeideren var noen dager sammen med et elektrikerlag bestående av en nordmann, en danske og en polakk. Den polske elektrikereren hadde vært i Norge i litt over ett år, men han hadde tatt norskkurs i Polen og godt norsk. Kommunikasjonen og samarbeidet mellom de tre fremsto som upåklagelig, med spøker og godt samhold. De hadde jobbet sammen en god stund, og tok også en og annen tur ut på byen sammen. Alle tre mente at de beriket hverandre når de jobbet sammen, og spøkte med at de ikke hadde trivdes i jobben før de begynte å jobbe sammen.

I kapittel 6.4 kom det frem at noen utenlandske arbeidere, særlig østeuropeere, opplever å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet på arbeidsplassen. Derom nordmenn unngår å bli kjent med dem, kan det føre til en følelse av isolasjon og utestengelse, noe som kan forsterke følelsen av tilhørighet med andre østeuropeere og samtidig skape en større avstand til norske kolleger. Kapittel 4.3 beskrev en hendelse der en leder utnyttet de utenlandske

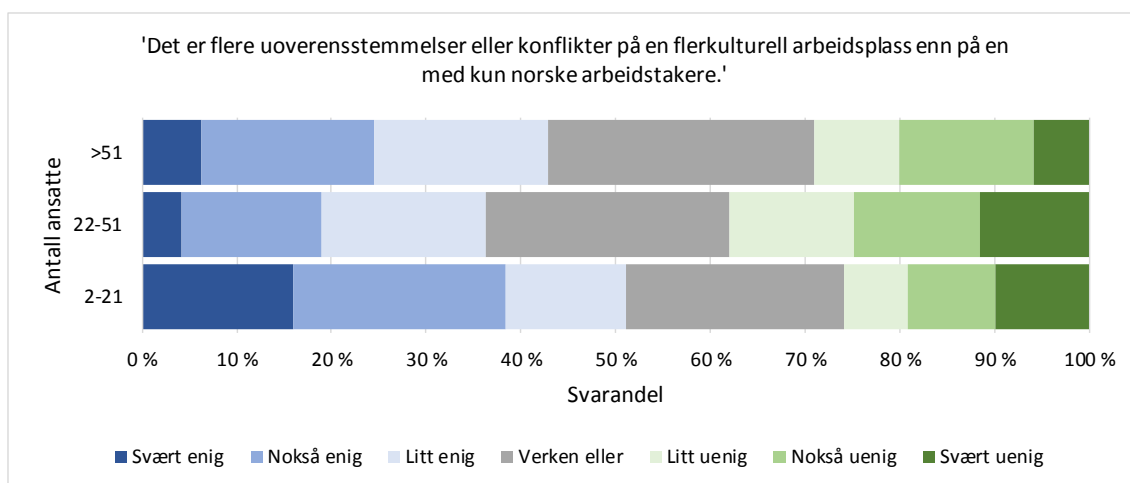
medarbeidernes manglende kunnskap om HMS-regelverk. Slike episoder, der ledere forskjellsbehandler norske og utenlandske medarbeidere, kan skape gnisninger mellom de to gruppene. En litauisk arbeider fortalte at det å ha en fast kontrakt er sentralt for fellesskapsfølelsen kolleger imellom, i tillegg til lik lønn og like arbeidsoppgaver.

Arbeidsmiljøet kan i stor grad beskrives gjennom graden av samarbeid, inkludering og kameratskap, som diskutert over. Et annet aspekt ved arbeidsmiljøet er hvorvidt man opplever konkrete konflikter eller uoverensstemmelser. På spørreundersøkelsens spørsmål om hvor enige de er i at det er flere uoverensstemmelser eller konflikter på en flerkulturell arbeidsplass enn på en med kun norske arbeidstakere, var svarene svært spredte, med en noe større svarandel på "verken eller" (Figur 32).



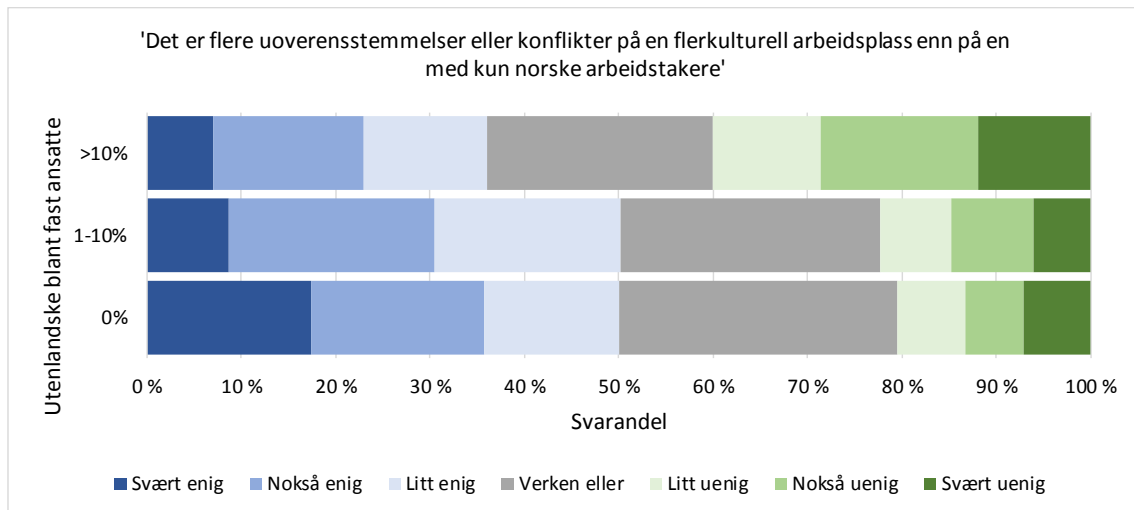
Figur 32: Grad av enighet i påstand om uoverensstemmelser/konflikter på flerkulturelle arbeidsplasser (n=532)

Man kan se noen signifikante forskjeller dersom man fordeler disse svarene etter henholdsvis størrelse på bedrift eller andel utenlandske blant de fast ansatte. Ved de små bedriftene (2-21 ansatte) er svarer hele 39 prosent at de er svært enig eller nokså enig i påstanden, mens den tilsvarende andelen for henholdsvis mellomstore (22-51 ansatte) og store (>51 ansatte) bedrifter er på 19 og 25 prosent (Figur 33).



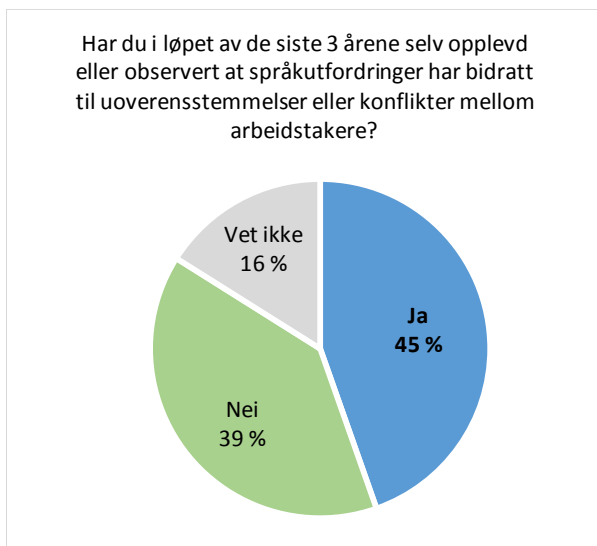
Figur 33: Påstand om uoverensstemmelser/konflikter fordelt på størrelsen av respondentenes bedrifter

Tilsvarende ser man at respondenter fra bedrifter med mer enn 10 prosent utenlandske blant sine fast ansatte, er betraktelig mindre enig i påstanden enn respondentene fra de øvrige bedriftene. Her har 29 prosent sagt at de er nokså eller svært uenig, mot 13 og 15 prosent for bedrifter med ingen eller 1 til 10 prosent utenlandske blant sine fast ansatte (Figur 34).

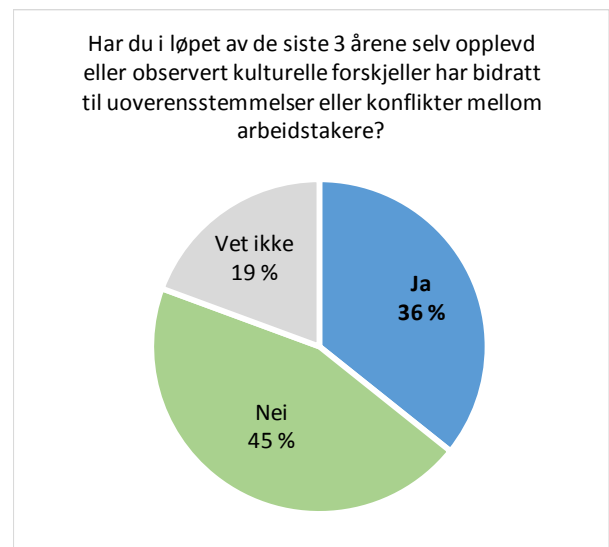


Figur 34: Påstand om uoverensstemmelser/konflikter fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Figur 35 og Figur 36 presenterer fordelingen av respondentenes svar på spørsmål om hvorvidt henholdsvis språkutfordringer og kulturelle forskjeller (enten mellom ledelsen og utenlandske arbeidstakere eller mellom norske og utenlandske arbeidstakere) har bidratt til uoverensstemmelser eller konflikter mellom arbeidstakere.



Figur 35: Har språkutfordringer bidratt til uoverensstemmelser eller konflikter? (n=679)



Figur 36: Har kulturelle forskjeller bidratt til uoverensstemmelser eller konflikter? (n=677)

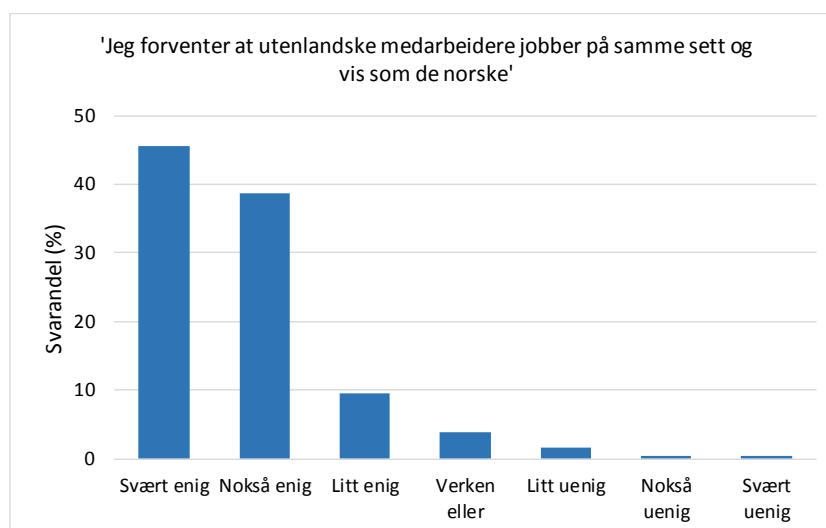
Ingen av respondentene ga noen eksempler på konkrete ting de hadde opplevd. Det kom imidlertid frem av deltakerobservasjonene og et av intervjuene at rot var en kilde til uoverensstemmelser mellom norske og østeuropeiske arbeidstakere. Den ene feltarbeideren har beskrevet at nordmenns klaging på rot på byggeplassen

var en gjenganger. På en annen arbeidsplass uttalte et verneombud under intervjuet at nordmenn irriterer seg over rot, som halvspiste brødskiver, i brakka. Ved begge byggeplassene var det polske malere som fikk skylden for rotet, og enkelte nordmenn hadde til og med ytret ønske om at personene det gjaldt skulle få sin egen brakke.

Ingen av feltarbeiderne observerte noen åpne konflikter mellom norske og østeuropeiske arbeidstakere under observasjonsperioden. På spørsmål om han hadde kjennskap til konflikter på noen av entreprenørens mange byggeplasser, svarte en norsk leder at han ikke opplevde konflikter mellom norske og østeuropeiske arbeidere, men at det er intriger mellom østeuropeere internt. Hos den andre entreprenøren der det ble gjennomført deltakerobservasjoner, påpekte en prosjektleder at konflikter mellom to østeuropeere ofte kan bli litt fysiske. At konflikter som har oppstått som oftest har vært mellom utenlandske arbeidstakere, ble også bekreftet i intervjuet med en leder i et rørleggerfirma.

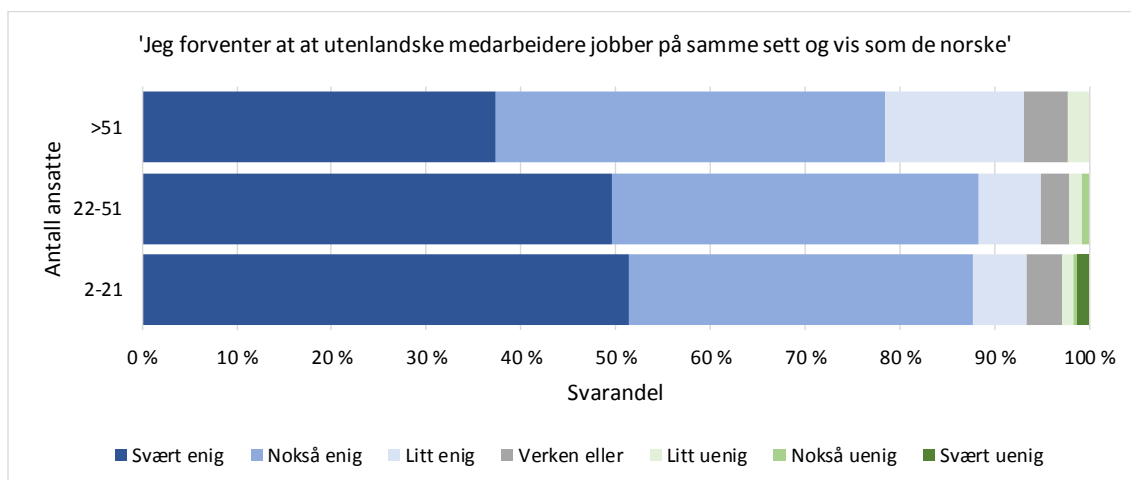
Samarbeid på tvers av nasjonaliteter kan være belastet av forskjeller i uuttalte forventninger til i hvilken grad man skal tilpasse seg norsk kultur, herunder arbeidsplasskultur. Tilsvarende kan konflikter oppstå av den grunn. Det kan være snakk om at noen nordmenn forventer full assimilasjon (fullstendig overtakelse av norsk kultur) eller i det minste integrasjon (overtakelse av de mest sentrale elementene, inkludert blant annet måten man jobber, samarbeider, samtaler og lar seg lede på). Mange utenlandske kan derimot forvente at de kan fortsette å arbeide mer eller mindre på den måten de er vant med, og ikke ønsker assimilasjon, men snarere integrasjon eller fusjon (blanding av deres måte å jobbe på med den norske).

Ledelsen hos den ene av entreprenørene der det ble gjennomført deltakerobservasjoner beskrev det som sentralt at østeuropeerne tilpasser seg norske arbeidsforhold. De la stor vekt på integrering, og de har en forventning til at utenlandske arbeidere skal gjøre ting på entreprenørens måte. Dette samsvarer med bildet som tegnes av respondentenes svar på hvorvidt de forventer at utenlandske medarbeidere skal jobbe på samme sett og vis som de norske (Figur 37).



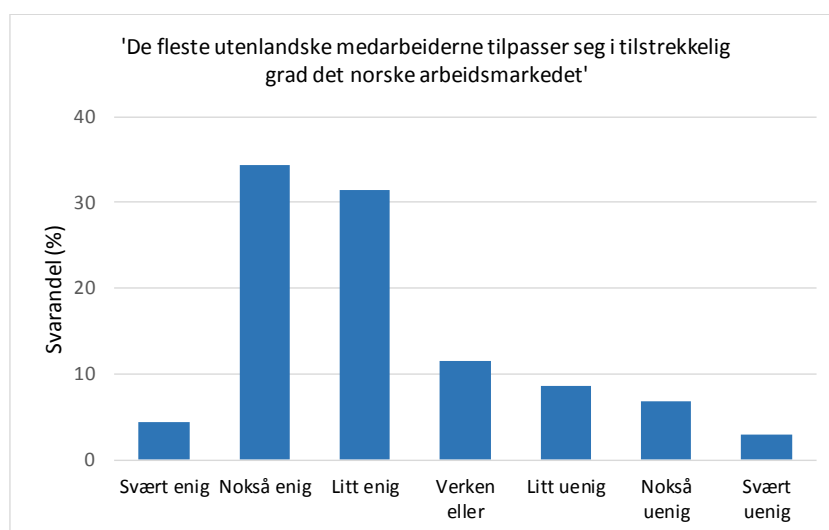
Figur 37: Grad av enighet i påstand om at utenlandske skal jobbe slik som norske (n=645)

En fordeling av disse svarene etter størrelse på bedrift, viser tydelig at respondenter ved de større bedriftene (>51 ansatte) er mindre enige i påstanden enn mindre bedrifter. For små (2-21 ansatte) og mellomstore (22-51 ansatte) bedrifter har henholdsvis 51 og 50 prosent sagt seg svært enige, mens den tilsvarende andelen for de store bedriftene er 37 prosent (Figur 38). Fordeling etter andel utenlandske blant de fast ansatte viser ingen signifikante forskjeller.



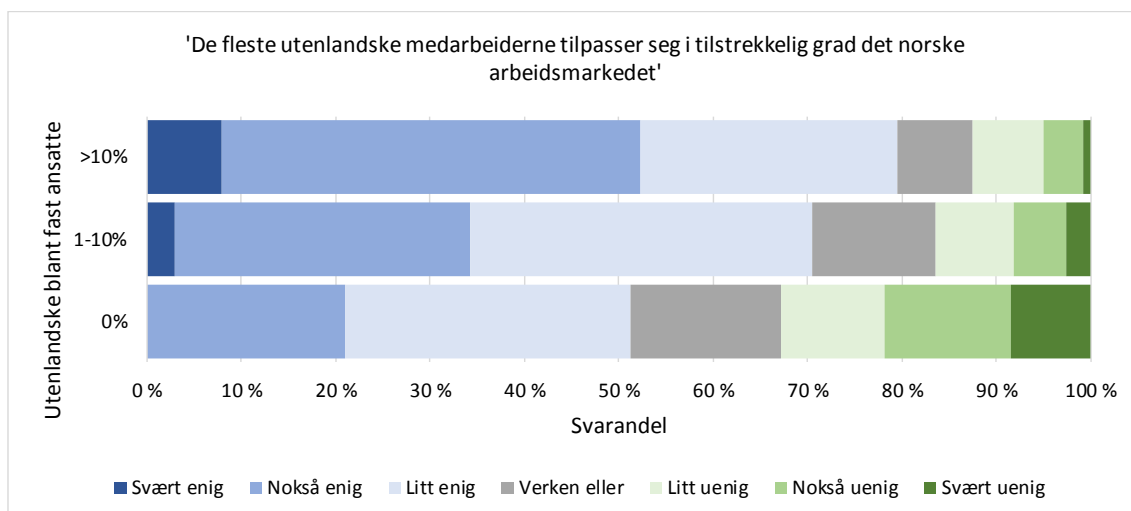
Figur 38: Påstand om å jobbe på samme sett og vis fordelt på størrelsen av respondentenes bedrifter

I spørreundersøkelsen skulle respondentene videre svare på hvor enige de var i følgende påstand: "De fleste utenlandske medarbeiderne tilpasser seg i tilstrekkelig grad det norske arbeidsmarkedet". Figur 39 viser fordelingen av svarene. Den store massen sier seg nokså eller litt enig i påstanden, men det er få respondenter som svarer at de er svært enige.



Figur 39: Grad av enighet i påstand om utenlandske medarbeideres tilpasning norsk arbeidsmarked (n=602)

Når man fordeler svarene med utgangspunkt i andelen utenlandske blant de fast ansatte, ser man en signifikant forskjell, noe som fremgår av Figur 40. Blant respondentene i bedrifter der utenlandske arbeidstakere utgjør mer enn 10 prosent av de fast ansatte, sier hele 39 prosent at de er svært eller nokså enig i påstanden. Blant de fra bedrifter med 1-10 prosent eller ingen utenlandske faste ansatte, er tilsvarende tall henholdsvis 34 prosent og 21 prosent. En tilsvarende fordeling av svar basert på bedriftsstørrelse viser ingen tydelig signifikante forskjeller, men det kan tyde på at mellomstore bedrifter (22-51 ansatte) er en anelse mer positive i svarene enn de mindre og de større bedriftene.



Figur 40: Påstand om tilpassing til det norske arbeidsmarkedet fordelt på andel utenlandske arbeidstakere blant fast ansatte i respondentenes bedrifter

Norske arbeidstakere på en av byggeplassene hadde i liten grad tenkt gjennom hva utenlandske arbeidere kan bidra med når det kommer til utvikling av den norske byggenæringen, og de fleste ble heller overrasket over å få et spørsmål om hva østeuropeiske arbeidere kan forbedre på norske byggeplasser.

Kun én ansatt i administrasjonen fortalte at han var interessert i å lære av erfaringen til et polsk selskap de hadde leid inn. Interessant nok følte ikke basen i dette firmaet at ledelsen tok hans erfaring og meninger alvorlig, og mente at han måtte forme seg etter den norske måten å gjøre ting på. Basen for et team med litauiske tømrere mente at arbeidsmetoder er oppe til diskusjon. Han var åpen for at de litauiske arbeiderne kan utføre arbeidet ulikt, så lenge sluttresultatet blir bra. Han har også opplevd at de litauiske medarbeiderne har blitt flinkere til å foreslå nye løsninger etter hvert som de har jobbet sammen, og han får nå stadig vekk telefoner av noen som vil gjøre noe annerledes. De fleste utenlandske arbeiderne som denne feltarbeideren kom i prat med, så derimot lite rom for å gjøre ting på en annen måte.

Jeg må gjøre det på den norske måten. Det er ikke ok å gjøre det slik jeg er vant til. Som for eksempel, når man maler med kost i Polen bruker man noe for å fjerne deler av malingen slik at det ser bedre ut på veggen. De gjør ikke det her, og hvis jeg foreslår det vil jeg sannsynligvis bare bli ledd av. Jeg ser ikke noen grunn til å foreslå for basen min at vi skal gjøre det annerledes. Folk er mer fornøyd dersom man gjør det på den norske måten.
(Polsk arbeidstaker)

Også en annen polsk maler uttalte at han ofte ønsket å gjøre ting annerledes, men at han i frykt for å fremstå som bedre enn sjefen sin heller lar det være. Dette kan ses i klar sammenheng med diskusjonen om kulturforskjeller i kapittel 6.2.

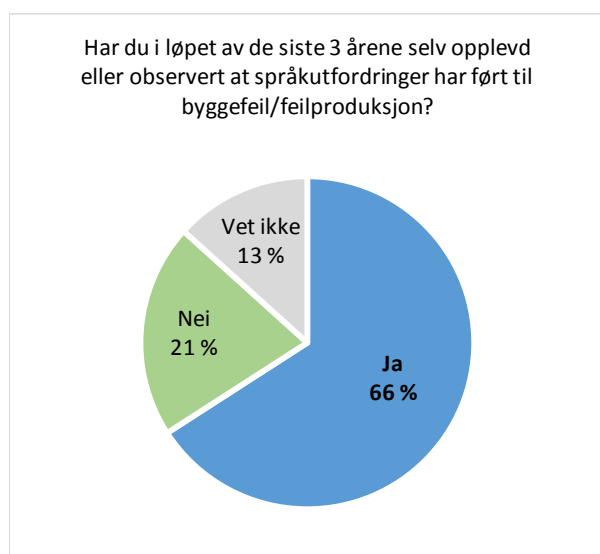
Knyttet til forståelsen av å måtte gjøre ting på "den norske måten", avdekket deltakerobservasjonene hos den andre entreprenøren at de østeuropeiske arbeidstakerne innimellom opplever at nordmenn har en "verdensmesterholdning". Nordmenn fremstilte seg selv, ifølge østeuropeerne, som at de kunne mer og at de var overlegne, og en østeuropeer brukte begrepet "nesen i været" om noen av sine norske kolleger. På denne arbeidsplassen hadde ingen av lederne tenkt på å spørre de østeuropeiske arbeidstakerne hvordan de gjør ting i sitt hjemland for så å overveie om det er noe som kan læres og kombineres med de norske måtene å arbeide og samarbeide på. Tilsvarende viste resultatene fra spørreundersøkelsen at relativt få har forsøkt å spre arbeidsmetoder som utenlandske arbeidstakere eller ledere har introdusert (se kapittel 5.1).

Et aspekt knyttet til arbeid og pauser som kan være et irritasjonsmoment for både norske og utenlandske, handler om hvordan man oppfatter hverandre (se kapittel 4.5). I videreføringen av eksemplene om at de norske stadig tar kaffepauser sa en polsk at det de kan lære av norske, er nettopp det å ta flere kaffepauser. Dette henger både sammen med å lære å ta det med ro, men handler også om det å jobbe hardt, mens andre tar pauser. På den andre siden var det norske som mente at mange østeuropeiske tok mange røykepauser, og at det var negativt for arbeidsprogresjonen. Ulik oppfatning og forståelse av hverandre, kan føre til feiltolkninger som igjen kan utvikle seg til konflikter. Gode relasjoner, og dermed gode arbeidsmiljø, skapes gjennom blant annet kommunikasjon om ulikheter slik at disse kan forstås

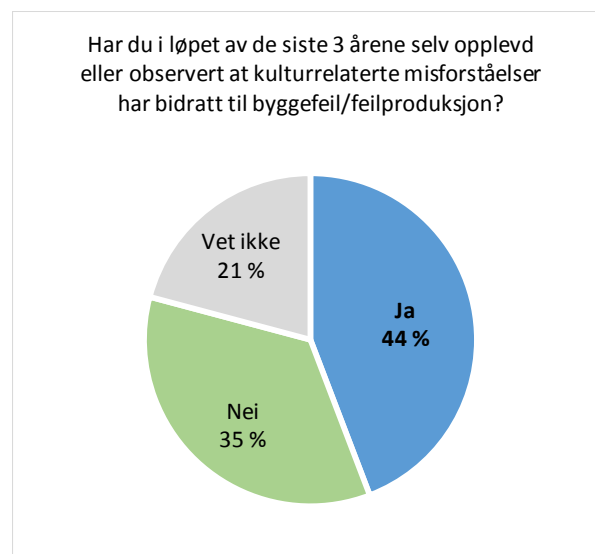
7.3 Konsekvenser for arbeidsutførelse og kvalitet

Det er viktig at arbeidet i norsk byggenæring utføres på en sikker måte og at de som utfører arbeidet jobber i et sunt og godt arbeidsmiljø. Det er også viktig å forstå hvordan et flerkulturelt arbeidsmiljø påvirker selve arbeidsutførelsen og resultatet av det som bygges.

Mindre enn 8 prosent av respondentene på spørreundersøkelsen svarte at utenlandske arbeidstakere i liten eller svært liten grad leverer god kvalitet i arbeidet sitt (Figur 6). Til tross for dette avdekket spørreundersøkelsen videre at en betydelig andel har erfart at språkutfordringer og kulturelle misforståelser (enten mellom ledelsen og utenlandske arbeidstakere eller mellom norske og utenlandske arbeidstakere) har vært årsaker til byggefeil eller feilproduksjon. Respondentenes svar på disse spørsmålene fremgår av Figur 41 og Figur 42.



Figur 41: Har språkutfordringer medført byggefeil/feilproduksjon? (n=677)



Figur 42: Har kulturelle misforståelser bidratt til byggefeil/feilproduksjon? (n=681)

Få viste derimot til konkrete episoder eller hendelser, men noen eksempler kom frem. Generelle tilbakemeldinger gikk på utenlandske medarbeidere hadde hatt feil oppfatning av byggeteknisk forskrift (TEK10) og vanskeligheter med å lese byggetegninger. En respondent har opplevd feil hulltagning av bærende konstruksjoner og feil gjennomføring i forbindelse med gjeldende brannkrav. En annen svarte at byggefeil kan oppstå som følge av at østeuropeeres fokus på effektivitet går på bekostning av kvaliteten på arbeidet, og han kommenterte på at dette kan være kulturellt.

En mer detaljert beskrivelse ble gitt av en annen, som hadde opplevd at en entreprenør ga en utenlandsk arbeider instruksjoner rundt legging av gulv. Den utenlandske medarbeideren ble bedt om å legge bjelker på 2x8" med en senteravstand på 400mm heller enn 600mm, grunnet stor last. Han hadde imidlertid ikke forstått

beskjeden, og arbeidet ble utført med bjelker på 2x6" og senteravstand på 600mm. Da gulv og vegger ble satt opp, begynte gulvet å gi etter. Resultatet ble at alt måtte demonteres og gjøres om igjen.

Kapittel 6 tar blant annet for seg annet problematikken rundt at enkelte utenlandske arbeidstakere svarer ja selv om de ikke har forstått en beskjed. Under deltakerobservasjonene fortalte en bas for et lag litauiske arbeidere at han en dag hadde gitt tre av arbeiderne beskjed om å isolere tre vegger, men at de skulle la den fjerde veggen stå som den var. Da han kom tilbake dagen etter så han at informasjonen hadde blitt misforstått, da den ene veggen som ikke skulle isoleres hadde blitt isolert, mens de tre øvrige sto urørte. Slike hendelser fører til byggefeil og unødvendig merarbeid.

Også under intervjuene kunne noen få informanter fortelle om feil som hadde oppstått. En polsk lærling hadde hørt om en hendelse der noen utenlandske arbeidstakere ble satt til å rive noe gammelt treverk, men at en språklig misforståelse gjorde at de rev en garasje. Andre eksempler er arbeidstakere som hadde malt feil vegg eller sparklet på feil sted. Dette ble sagt å blant annet skyldes at det gikk litt raskt i svingene og at en liten språklig misforståelse lett kunne eskalere. Likevel ble det påpekt at det ikke har handlet om viktige ting. En polsk arbeidstaker forklarte at slike småfeil også hendte blant norske eller andre skandinaviske medarbeidere, og at det derfor også gikk mye på den enkelte personen. Også i spørreundersøkelsen ble det lagt inn en kommentar fra en respondent om at ønsket om å gjøre jobben så raskt som mulig dessverre går utover kvalitet og resultat.

Byggefeil og kvalitetsavvik er to aspekter ved arbeidsutførelse, men en norsk bas var inne på det at det bak et godt ferdig resultat kan det skjule seg flere arbeidstimer og mer materialbruk. Det er også en del av utførelsen. En polsk ansatt i samme firma forklarte selv at det kunne bli større materialkostnader og mer tidsforbruk dersom han gjorde jobben så nøye som han selv mente at han burde for å få et bedre resultat.

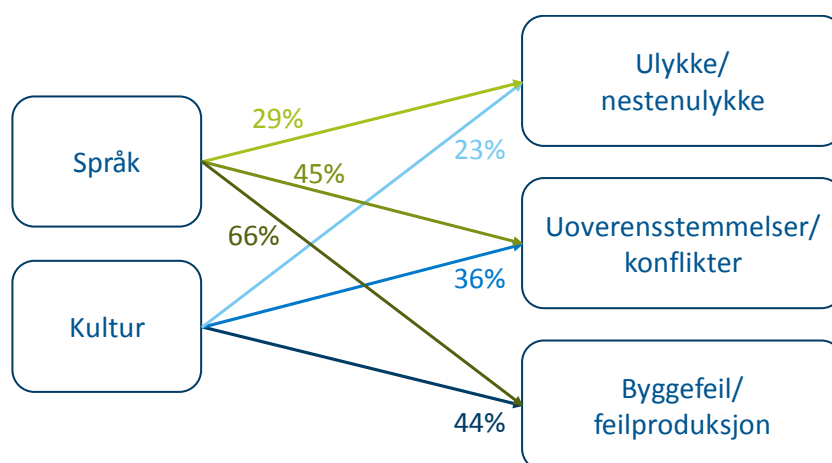
7.4 Diskusjonspunkter

Konsekvensene som de ulike utfordringene i kapittel 6 har for sikkerheten på norske byggeplasser er ikke entydige. Rapporterte tall fra ulike publikasjoner utgitt av Arbeidstilsynet, kan ikke klart konkludere med at utenlandske arbeidstakere er mer utsatt for skader enn sine norske kolleger (se kapittel 3.1). Tilsvarende har ikke denne studien avdekket at dette er tilfelle. Studien har likevel vist at sikkerheten på flerkulturelle arbeidsplasser kan påvirkes av østeuropeernes svakere fokus på HMS, noe som blant annet kommer til syne gjennom manglende varsling om uønskede hendelser eller farlige forhold. Språkutfordringer kan medføre sikkerhetsutfordringer i det at viktig informasjon ikke blir oppfattet, men det kan se ut til at språkutfordringene gir mest konsekvenser i form av irritasjon og merarbeid.

Segregering har vist seg å være både en medvirkende årsak til, og en konsekvens av, et svekket arbeidsmiljø. Arbeidslag deles opp etter nasjonalitet for å unngå utfordringer knyttet til språk og kulturforskjeller, samtidig som at mange velger å holde seg til "sine egne" nettopp på grunn utfordringene. Det som derimot fremstår som uklart, men interessant, er årsaken til denne inndelingen i arbeidslag. Velger ledere å gjøre det på denne måten fordi erfaringer tilsier at det er best, eller gjøres det basert på antagelser? Kanskje kan det tenkes at terskelen for segregering etter nasjonalitet er noe lavere her enn i andre arbeidsmiljø nettopp fordi byggeplasser allerede opererer segregert på fag og bedrift. Oppdeling av lag etter nasjonalitet er drøftet som et tema i neste kapittel.

Videre har studien vist at språket ofte utgjør en barriere for kommunikasjon, og at dette medfører manglende følelse av inkludering og kameratskap for enkelte arbeidstakere. Også forskjellsbehandling kan bidra til å skape en front mellom henholdsvis norske og utenlandske medarbeidere. Samarbeidet mellom ulike nasjonaliteter på byggeplassene ser ikke ut til å være svært problemfylte eller konfliktfylte, men på den andre siden oppleves det heller ikke helt optimalt.

Figur 43 nedenfor samler respondentenes svar på spørsmålene om hvorvidt språkutfordringer og kulturelle misforståelser har vært med på å forårsake henholdsvis ulykker, uoverensstemmelser/konflikter eller byggefeil/feilproduksjon. Figuren er en forenklet sammenfatning av flere av diagrammene som har blitt presentert i dette kapitlet. For det første ser man at flere tilegner språket en større betydning enn kulturelle forskjeller eller kulturelle misforståelser. Dette kan ha sammenheng med at språkutfordringene ofte er lettere å observere (se kapittel 6.6). For det andre fremgår det av tallene at flere har opplevd eller observert hendelser der disse faktorene har fått konsekvenser for arbeidsutførelsen (byggefeil/feilproduksjon) enn for arbeidsmiljøet (uoverensstemmelser/konflikter) eller sikkerheten (ulykker/nestenulykker).



Figur 43: Andel av respondentene som svarte "ja" på spørsmål om hvorvidt utfordringer knyttet til språk og kultur har medført konsekvenser for hhv sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse.

SPRÅKKURS
INKLUDERING
OVERSETTELSER
LEDELSES-
UTVIKLING
SOSIALE
SAMMENKOMSTER
KRAV

KAPITTEL 8

Hva skal til for å skape gode flerkulturelle arbeidsplasser

For å fremme gode flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen er det grunnleggende å vite hva som kjennetegner slike arbeidsplasser, hva slags tiltak som finnes og hvordan de fungerer. I tillegg til dette beskriver kapitlet forslag til tiltak som kan være positive for arbeidsmiljø og sikkerhet på flerkulturelle arbeidsplasser som ble foreslått under intervjuene. Tiltak er tematisk oppdelt etter tidligere funn i studien, henholdsvis etter tidligere beskrevne utfordringer (se kapittel 6) og konsekvenser (se kapittel 7).

Informantene ble under intervjuene spurt om hva de synes er viktig for at man skal få til gode flerkulturelle arbeidsplasser. I tillegg kom det gjennom frifeltet i spørreundersøkelsen frem relevante kommentarer om dette. Mange av informantene beskrev gode arbeidsplasser som steder der arbeidstakere har gjensidig respekt for hverandre, der det er et godt samhold mellom arbeidstakere og en god atmosfære, og der det er et inkluderende og åpent miljø. Det ble også trukket frem at det er viktig at medarbeidere har god kompetanse. For å få til dette ble god kommunikasjon, blant annet et felles språk, god humor på arbeidsplassen, at man blir behandlet likt nevnt som viktige elementer. Videre ble det fremhevet at det er viktig at arbeidstakere har en forståelse av at de er en del av en større helhet og at man gjennom det kan skape tilhørighet og felleskap.

Det varierer mellom både byggeplasser og bedrifter hvordan det jobbes og tilrettelegges for gode flerkulturelle arbeidsplasser og hva slags tiltak som settes inn. Enkelte tiltak peker seg ut som mer populære enn andre. Dette var blant annet tiltak knyttet opp mot språk og sosiale arrangementer. Hva slags tiltak som gjøres og hvem de er tilgjengelig for varierer både utfra behov og andre forhold, som eksempelvis tilgjengelige ressurser eller ansettelsesforhold. Tiltak i bedriftsregi er som oftest ment for bedriftens faste ansatte, mens tiltak på en byggeplass vil kunne omfatte alle som jobber på plassen. Av foreslåtte tiltak ble spesielt ledelsens rolle og hva slags tiltak som de kan gjennomføre fremhevet. Dette inkluderer lederstil, å stille og håndheve krav, samt rekrutteringsarbeid.

8.1 Språk og kommunikasjon

Kommunikasjon anses som svært viktig for å få til gode flerkulturelle arbeidsplasser, og ble nevnt som viktig for både for prestasjoner, produktivitet, men ikke minst for arbeidsmiljø og samarbeid. Som nevnt i kapittel 6.1 er språk det som oftest trekkes frem som en utfordring på flerkulturelle arbeidsplasser, og er også blant det som trekkes frem som viktig å gjøre noe med. Det ble i intervjuene sagt at det å kunne kommunisere sammen er nøkkelen til å forstå hverandre, og at det er med på å skape tilhørighet. God kommunikasjon handler i stor grad om språk, og mange av informantene nevnte dette som et svært viktig kjennetegn. Mange av tiltakene som ble funnet i studiet er nettopp rettet mot språk. Noen av tiltakene gjennomføres systematisk hos bedriftene, mens andre gjennomføres mer tilfeldig og basert på enkeltes erfaringer.

Jeg tror egentlig at nøkkelen er at man snakker samme språk, det tror jeg er alfa og omega. Uten det er det vanskelig å bryte ned forskjellene som er, og det er lett at det oppstår misforståelser". (Norsk HR-leder)

Den mest innlysende løsningen for de fleste for å unngå kommunikasjonsutfordringer var å ha et felles språk. Språkkurs er et vanlig tiltak enten i egen regi eller i regi av bedriften. Tilrettelegging av språkkurs varierer fra bedrift til bedrift. Noen tilbyr språkkurs der arbeidstaker delvis bruker arbeidstid og delvis privat tid til å gå på kurs. Andre tilbyr å betale for språkkurs, mens noen ikke har dette tilbudet i det hele tatt. Noen tilbyr kurs eller andre individuelle tiltak etter behov. Spørreundersøkelsen viste at nesten halvparten av lederne som responderte, svarte at bedriften tilbyr nyansatte utenlandske medarbeidere norskkurs (se Figur 47). Erfaringene blant ledere knyttet til språkkurs er ulike, der noen har opplevd at folk takker ja til kurs, men ikke møter opp, mens andre synes tiltaket fungerer bra. Flere utenlandske arbeidstakere selv påpekte at språkkurs kan være krevende, og at de best lærer språk gjennom å arbeide med andre som snakker norsk. Noen av informantene forklarte at de ofte både spør om og foretrekker å jobbe sammen med norske arbeidstakere hvis de skal på nye prosjekt, blant annet for å kunne lære språket bedre.

Det kommer best inn når man jobber med en norsk én. Jeg hadde en norsk lærling, og vi jobbet sammen. Da får man til en samtale, og man må tenke litt, svare. Det er den beste måten å lære på, mens man jobber i par. Jeg har alltid sagt når jeg drar på plass, at jeg ønsker å jobbe sammen med en norsk. Hvis de spør hvorfor, så sier jeg fordi jeg ønsker å lære språket. (Polsk arbeidstaker)

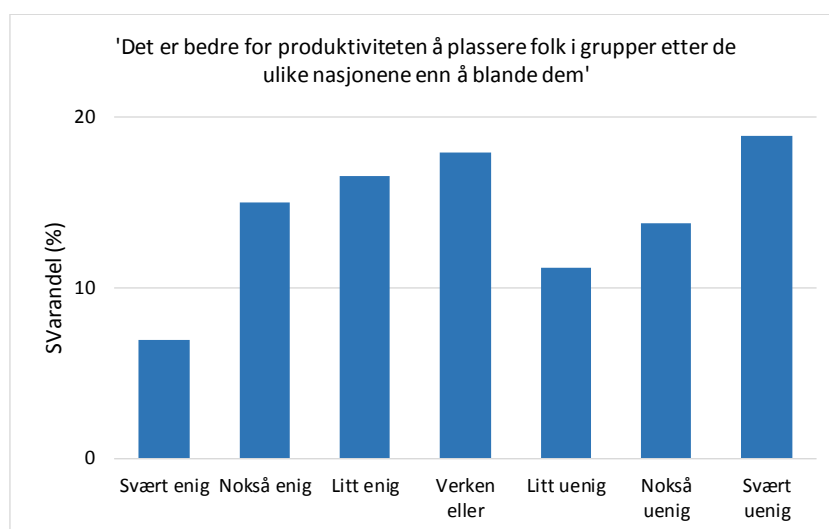
Ulike varianter av språkkurs ble foreslått, både gjennom tradisjonell undervisning og på nett. Noen foreslo krav til minimum antall timer med norsk språkkurs. Det ble også fremhevet at det er viktig å tilrettelegge og stimulere arbeidstakerne til å ta språkkurs. Ett eksempel for motivasjon som ble gitt var lønnsøkning ved bestått norskkurs. Det ble også foreslått at nordmenn, og eventuelt andre som har behov for det, bør få tilbud om engelskkurs. En utenlandsk bas fortalte han opplever at mange norske egentlig er flinke til å snakke engelsk for de har lært det på skolen, men særlig eldre, er redde for å snakke engelsk fordi de føler de ikke snakker språket så godt.

Enkelte bedrifter stiller krav til språkkunnskaper hos arbeidstakerne de skal ansette fast. Andre steder er det krav på prosjekt til språkkunnskaper, eksempelvis at alle skal beherske et skandinavisk språk eller at alle baser skal beherske et skandinavisk språk eller engelsk. Utfordringen, som flere av informantene antydte, er at disse kravene kan være vanskelige å håndheve på grunn av tilgangen på arbeidskraft. Likevel påpekte både flere informanter og respondenter viktigheten av å håndheve krav som stilles til blant annet språk for å få til gode flerkulturelle arbeidsplasser. Noen mente det burde stilles strengere krav til blant annet bemanningsselskaper om at de som leies skal har vært på språkkurs eller på forhånd før de leies ut testes for språkkunnskaper. I en bedrift hadde de gjennom erfaring funnet ut at språkkunnskapene ikke alltid blir bedre selv etter at personer har vært i Norge i mange år. Av den grunn har de blitt strengere ved fast ansettelse, og har krav til et visst nivå av norskkunnskaper før de ansetter fast.

Noen steder blir arbeidslag delt opp etter språk som snakkes for å gjøre det enkelt å forstå hverandre og unngå misforståelser. Noen ser på dette som bra, fordi jobben gjerne blir effektivt utført uten misforståelser, andre ser det som en utfordring for å lære språket og ønsker heller blandede arbeidslag. Det ble påpekt at det er viktig at dersom arbeidslag blandes, at det ikke blir overvekt av en nasjonalitet. Dette fordi disse sannsynligvis ville snakket sitt språk, og da vil de andre som ikke snakker dette språket falle utenfor. Noen av bedriftene som ønsket å blande lag påpekte at man ikke alltid har mulighet til det fordi det ikke er nok norske arbeidstakere. Det samme ble påpekt av en utenlandsk bas.

Det er ikke nok norske til å blande inn. Sier du til en norsk forskalings snekker at han kan jobbe med de ti polakkene, så sier han "Nei, det orker jeg ikke". (Utenlandsk bas)

Spørreundersøkelsen viser at ledere har blandede erfaringer med å dele opp arbeidslag etter nasjonalitet og språk, og meningene rundt hva som er best for produktiviteten er fordelt over hele skalaen (Figur 44). Når man fordeler disse svarene etter henholdsvis størrelse på bedrift eller andel utenlandske blant de fast ansatte, finnes ingen signifikante forskjeller.



Figur 44: Grad av enighet i påstand om økt produktivitet ved å organisere arbeidslag etter nasjonalitet (n=582)

Det finnes flere tiltak for å forenkle kommunikasjon når språk blir ansett som utfordring. Tiltak som er vanlige på byggeplasser inkluderer å forklare og vise hva som skal utføres hvis noen ikke forstår språk.

Jeg gjentar og gjentar. Av og til tar jeg stikkprøver, da må de fortelle meg hva de har sagt. Ellers så skriver jeg opp, men det hjelper svært lite hvis de ikke kan lese og skrive norsk. Det beste er at de må gjenta. (Utenlandsk byggeleder)

Å vise arbeidsoppgavene og forklare flere ganger er ofte mer tidskrevende, men det gjør at oppgaven blir forstått. Noen hadde særlig gode erfaringer med å få arbeidstakerne selv til å gjenta og fortelle hva de skal gjøre etter å ha fått det forklart, da har de ikke mulighet til å svare ja uten å forstå.

Kan ikke stille ja/nei-spørsmål. Må be dem om å forklare hva de skal gjøre. (Norsk HR-leder)

Andre tiltak som ble nevnt som kan hjelpe til å forklare hvis språk er utfordrende er visuelle tiltak. I spørreundersøkelsen kom det gjennom frifeltet frem at gode rutiner og prosessbeskrivelser kan motvirke feilproduksjon, og at tegninger og enkle illustrasjoner av eksempelvis produksjonsprosesser ikke krever høy

språkkompetanse og er enkle å formidle. I intervjuene ble det gitt eksempler på at tegninger brukes når språk ikke strekker til.

Det går jo mye på det visuelle, at en tegner og forteller litt mer, istedenfor å bare prate. Altså, skisser og sånt, han har jo vist en del på overhead. Og de sier jo nokså mye, bilder og sånt er bra. (Norsk byggeleder)

Et utbredt tiltak for å sørge for at arbeidstakere forstår arbeidsoppgaver var oversettelse. Det er vanlig å bruke medarbeidere til å oversette for personer fra samme land som ikke har gode nok språkkunnskaper i norsk eller engelsk. Mange bedrifter har som nevnt krav om at minst basen skal kunne kommunisere på norsk, skandinavisk eller engelsk, og så brukes denne personen til å formidle informasjon til resten av arbeidslaget sitt. Dette underbygges også av spørreundersøkelsen der 60 prosent av respondentene sa seg enig i at de stiller krav til at baser har felles språk med arbeidslaget av hensyn til HMS og kvalitet (se Figur 47). Bruk av profesjonelle tolker var ikke utbredt blant casebedriftene. At dette tiltaket er mindre vanlig kommer også frem av spørreundersøkelsen der kun 28 prosent viste til at de brukte tolk³ jevnlig i møter (som HMS-møter, SJA-møter og lignede) (se Figur 47).

8.2 Kultur

Kulturelle forskjeller kan ha betydning for hvordan personer fra ulike nasjonaliteter oppfatter hverandre. For å tydeligere forstå ulike kulturer, har noen bedrifter hatt foredrag om kulturforskjeller for flere ledernivåer i bedriftene inkludert anleggsledere og formenn. Formålet var å skape bevissthet rundt at det finnes forskjeller mellom nasjonaliteter og at det kan kreve andre måter å kommunisere på, for eksempel at kommunikasjonen må være tydeligere. I tillegg til andre måter å kommunisere på, kan det også være andre kulturelle forskjeller som kan være viktig å ta hensyn til. I deltakerobservasjonene påpekte en leder viktigheten av kulturforståelse og respekt for andres tradisjoner. For arbeidstakerne hans fra Polen, skulle søndagen holdes hellig, og lederen mente at dette er noe som må respekteres. Han krevde dermed aldri at de polske arbeidstakerne skulle arbeide på søndager.

Bevissthet rundt kulturelle forskjeller relatert til arbeidssituasjoner er viktig å være klar over for ledere for at de skal kunne lede alle arbeidstakerne på en god å forståelig måte. Ledere må være tydelige på hva de krever av sine utenlandske ansatte for at disse skal kunne vite hva som forventes av dem og hva som er vanlig på norske arbeidsplasser. En annen bedrift hadde hatt kulturelle foredrag ikke bare for ledere, men for alle ansatte som en del av allmøter. En respondent viste til at de holder kurs og foredrag for ansatte etter arbeidstid, der det også serveres enkel mat. Et virkemiddel som ble nevnt for å engasjere rundt slike foredrag er bruk av humor.

8.3 Kompetanse og erfaring

Ett av kjennetegnene som kom frem da informantene ble spurt om hva som skal til for å skape en god flerkulturell arbeidsplass, var erfaring med jobben. Det kom videre frem at mange av informantene og respondentene syntes at det er viktig at det er nok fagarbeidere i næringen som kan yrket sitt og som er stolte av det.

En måte å sikre kompetansen på som ble nevnt, var å teste ut personer på forhånd. Uttesting av utenlandske arbeidstakere på forhånd var praksis hos et utleieselskapene. Ved å gi arbeidstakerne en praktisk prøve før de ble leid ut, kan selskaper sjekket ut om arbeidstakere har den kompetansen som de opplyser om at de har. En annen måte var å "prøve ut" arbeidstakere på av bedrifter som vurderer ansettelse, er ved å leie dem inn fra

³ Begrepet tolk i spørreundersøkelsen kan ha blitt forstått som både uprofesjonell og profesjonell tolk, noe som betyr at andelen som bruker profesjonelle tolketjenester i realiteten kan være mindre.

innleiebedrifter før en eventuell fast ansettelse. Dette er praksis hos flere bedrifter. En stor andel av de polske arbeidstakerne fortalte under intervjuene at de startet arbeidskarrieren i Norge nettopp gjennom et bemanningsselskap og var først utleid, og deretter fikk fast ansettelse i bedriften de var utleid til. Dette ble også bekreftet av en norsk leder hos en entreprenør.

De som vi har hatt som ansatt, mange av de har vi hatt som innleid, mange av de som er fra Polen. De har vi leid inn i lengre perioder, og så ansetter man. (Norsk HR-leder)

Noen bedrifter tilrettelegger for kompetanseheving i bedriften og gir støtte til fagbrev for både norske og utenlandske faste arbeidstakere. Dette er tiltak som kun gjelder for fast ansatte.

8.4 Arbeidsmiljø

Samhold, felleskap, tilhørighet, respekt, god atmosfære og et inkluderende og åpent miljø var ifølge informantene kjennetegn på et godt arbeidsmiljø. Dette gjelder også for et flerkulturelt arbeidsmiljø. Både ansatte selv og ledelsen har ansvar for å skape et godt arbeidsmiljø.

En leder viste til at det å gi arbeidstakere en forståelse av at de er en del av en helhet, er viktig for at arbeidstakere skal trives i jobben. Også blant arbeidstakere kom det å ha en felles oppgave som man skal løse sammen som en viktig grunnlag for en god arbeidsplass. Videre ble det fremhevet at hvordan ansatte behandler hverandre også er viktig for trivsel. En utenlandsk arbeidstaker mente at det er viktig å bry seg om hverandre, for eksempel hvis man er borte fra jobb, og da spørre om hvordan det går. En leder fra spørreskjemaundersøkelsen syntes det var viktig å gi hverandre en "*klapp på skuldra og si jeg er glad i deg*". På spørsmålet om hva arbeidstakere selv kan gjøre for å skape gode flerkulturelle arbeidsplasser var svarene blant annet det å ha respekt for hverandre, være åpne med hverandre, og ikke dømmende.

Det er som samfunnet ellers, handler om å ha respekt for hverandre uavhengig av nasjonalitet og religion. Trenger ikke å være bestevenner, men må ha respekt for hverandre. (Norsk anleggsleder)

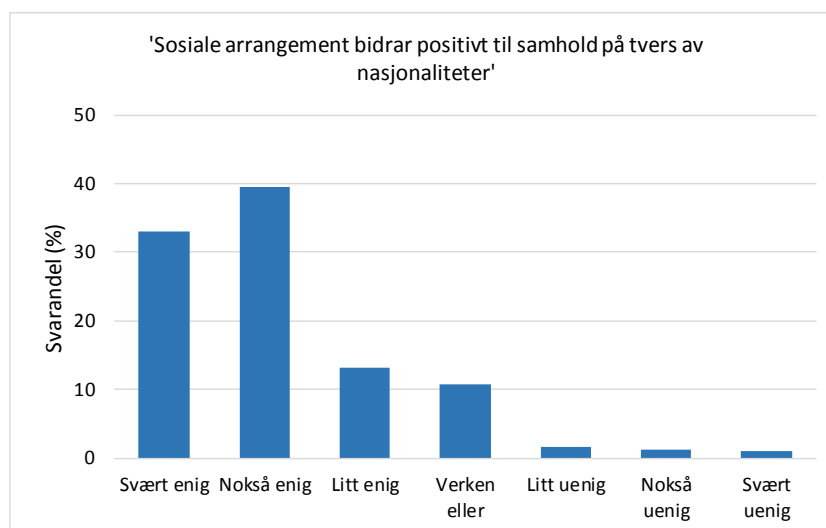
I kapittel 6.4 ble det beskrevet at noen av informantene hadde opplevd rasisme. I slike tilfeller har ledelsen en viktig rolle og et ansvar for å "*være på vakt mot diskriminering av medarbeidere*", som en respondent beskrev i spørreundersøkelsen.

Videre ble det fremhevet at det å kjenne hverandre er viktig for arbeidsmiljøet. Informantene mente at felles møtepunkter i løpet av dagen eller periodisk i selskapet, som for eksempel møter eller sosiale tiltak, kan bidra til arbeidstakere får kontakt med hverandre. Flere informanter påpekte at lunsjen er en viktig arena i det daglig for å skape samhold og en god atmosfære på byggeplassen. Det ble nevnt at det på prosjekter ofte kan være mange personer som man ikke kjenner, og at mange gjerne sitter sammen med noen de kjenner fra før av eller med noen som de enkelt kan kommunisere med. Ofte betyr det at det oppstår en oppdeling i lunsjen etter nasjonalitet. Flere mente at det derfor bør forsøkes å tilrettelegges for at både norske og utenlandske arbeidstakere kan bli kjent og spise lunsj sammen på tvers av grupperinger.

Mange nevnte at man ofte ikke møter kolleger i bedriften i lengre perioder, fordi man er på ulike byggeplasser. Da er det viktig at man har andre felles møteplasser for å skape og opprettholde et godt arbeidsmiljø.

Det har også med at byggeplassene blir så store at man mister litt oversikten. Få til kontainermøter og så videre, slik at man får litt samhold. Litt nøye på å få delt opp i gode lag, slik at man jobber tett sammen og får en tilhørighet. Det vil jo bidra til at de utenlandske arbeiderne føler mer tilhørighet til oss da, og igjen at vi holder på dem lenger, at de ikke slutter og går et annet sted. (Norsk HR-leder)

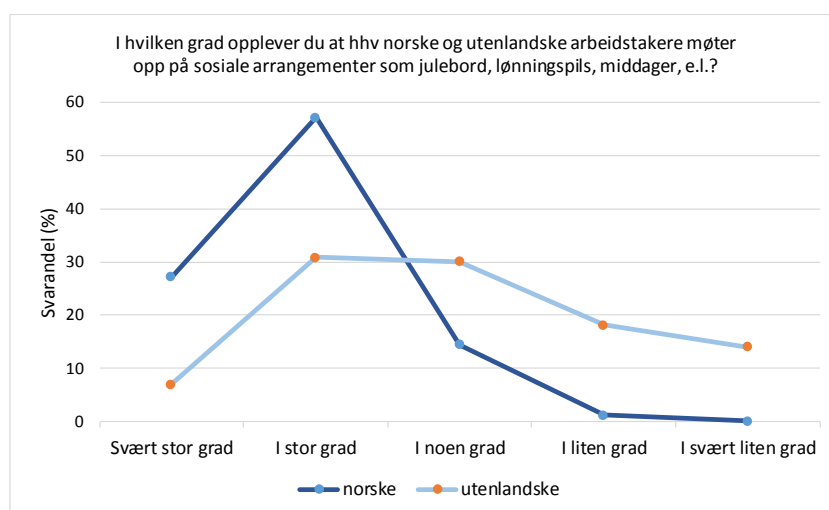
Flere av informantene så på sosiale sammenkomster som positive tiltak for arbeidsmiljøet. Dette vises også gjennom spørreundersøkelsen, der over to-tredjedeler av respondentene sa seg enige eller svært enige i påstanden om at "sosiale arrangementer bidrar positivt til samhold på tvers av nasjonaliteter" (Figur 45). Dersom man gjør en inndeling av respondentene etter størrelsen på bedriften de jobber i eller andelen utenlandske faste ansatte, ser man ingen signifikante forskjeller i hva de ulike gruppene svarte på spørsmålet.



Figur 45: Grad av enighet i påstand om at sosiale arrangementer bidrar til samhold (n=610)

Under intervjuene ble arrangementer som felles middager en gang i måneden eller lønningspils (der man ikke trenger å drikke øl for å være med) der alle er invitert ofte vist til som vanlige tiltak. Andre sa at de har periodiske arrangementer, som sommerfester og julebord. I noen bedrifter har de i tillegg årlige helgetur enten i regi av arbeidstakerne selv eller i regi av bedriften. På noen arbeidsplasser inviteres ansatte med følge, på andre plasser ikke. Enkelte arbeidsplasser har også fotballag i regi av de ansatte som virker positivt inn også på arbeidsmiljøet. Noen byggeplasser arrangerer sosiale sammenkomster som grillfest eller avslutningsfest for alle som er eller har vært med på byggeprosjektet. Dette er tiltak som retter seg mot en annen målgruppe enn kun bedriftsansatte og inkluderer underentreprenører og arbeidstakere som er innleide. Gjennom spørreskjemaet ble det påpekt at det er viktig at alle inkluderes på sosiale arrangementer. Sosiale sammenkomster var også blant de mest populære tiltakene i spørreundersøkelsen, der nesten ni av ti svarte at de har årlige arrangementer (se Figur 47). Mer hyppige arrangementer som lønningspils, middager, bedriftsidrett, bowling og lignede var vanlig i underkant av halvparten av bedriftene som responderte på spørreundersøkelsen (se Figur 47).

Ledere hadde ulike erfaringer når det gjelder oppmøte på sosiale arrangementer. Noen hadde erfart at utenlandske medarbeidere i mindre grad enn norske møtte opp, mens i andre bedrifter var deres utenlandske ansatte de som stort sett møtte opp. Enkelte utenlandske informanter ønsket seg dessuten flere sosiale tiltak og hevdet det var flere før. Figur 46 viser imidlertid at norske arbeidstakere i større grad enn utenlandske møter opp på sosiale arrangementer i regi av bedriften. Enkelte ledere i intervjuene som hadde samme erfaring, mente at dette kunne skyldes at det kunne være krevende å være sosial hvis man ikke følte at man behersket språket.



Figur 46: Svar på spørsmål om oppmøte på sosiale arrangementer (n=671/n=529)

8.5 Sikkerhet

Mange av tiltakene som ble funnet var relatert til sikkerhet. Flere tiltak er relatert til kommunikasjon, som oversettelser. I tillegg var kursing et vanlig tiltak. På flere byggeplasser og i flere bedrifter holdes HMS-kurs, både av byggherrer og entreprenører i tillegg til arbeidsgiver. I spørreundersøkelsen svarte nesten en-tredjedel at "samtlige arbeidstakere (også innleide) må gjennom en form for introduksjonskurs for eksempel i HMS og etikk" (se Figur 47). En del kurs og informasjon er tilgjengelig på flere språk (ofte etter behov etter hvem som skal jobbe på byggeplassen). Dette gjelder blant annet sikkerhetskurs, sikkerhetsinstrukser, HMS-informasjon og lignende.

Hvilke tiltak som benyttes varierer mellom bedrifter og byggeplasser. Spørreundersøkelsen viste at 60 prosent av respondentene oversetter viktig sikkerhetsrelatert materiale til et språk som arbeidstakerne behersker (se Figur 47). Det ble foreslått at mer informasjon burde oversettes til flere språk, som blant annet informasjon fra verneunder slik at man kan forsikre seg at informasjonen blir forstått. Noen bedrifter formidler informasjon gjennom visuelle virkemidler, som er uavhengig av språk. Dette er for eksempel filmer og bilder uten språk som viser tommel opp eller ned for ønsket og uønsket atferd.

Enkelte bedrifter har i tillegg årlige samlinger eller temadager med fokus på HMS som er rettet mot hele bedriften, og ikke kun mot utenlandsk arbeidskraft. På flere plasser finnes også RUH-skjemaer oversatt slik at arbeidstakere har det på et språk de forstår. Det ble også foreslått at rapporter om hendelser bør kunne bli tatt imot muntlig for å gjøre det enklere for arbeidstakere å rapportere.

I deltakerobservasjonene ble det foreslått at alle arbeidstakere, også de utenlandske, burde inkluderes på HMS-møter og på verneunder på byggeplassen. Dette ble begrunnet med at det kan gi arbeidstakerne en annen eierskapsfølelse overfor prosjektet (som også ble nevnt av en annen leder, beskrevet i kapittel 8.4), som igjen kan føre til bedre samhold, arbeidsmoral og utførelse. Dette kan også ha en effekt på sikkerhetsholdninger.

Flere av informantene og respondentene fremhevet at det er viktig at arbeidstakere både sjekkes for sertifikater og lignende, og får det som kreves av kurs og sertifikater før de begynner å jobbe. Dette omfatter alt fra HMS-kort, gjennomgang av rutiner og HMS-kurs. Noe av dette mente enkelte, at hovedentreprenører må ta ansvar for ved at det av hovedentreprenør stilles krav til underentreprenører og leverandører, og at disse kravene etterleves. I deltakerobservasjonene ble det påpekt av en leder at det er viktig at utenlandske arbeidstakere får grundig opplæring når de begynner å jobbe i Norge, og at eventuelle forskjeller og dårlig sikkerhetsatferd kan

komme av mangel på ordentlig opplæring ved oppstart. Det ble fremhevet av en informant i intervjuene at det ikke holder å bare ha fokus på HMS i oppstarten av et prosjekt, men at dette må være noe som skjer daglig, i pauser, og før og etter jobb.

8.6 Ledelse

Flere tiltak for å sikre og tilrettelegge for gode flerkulturelle arbeidsplasser som ble funnet er knyttet opp mot hva ledelsen i bedrifter og på byggeplasser har mulighet til å gjøre. Dette inkluderer holdninger, sikkerhetskultur, rekruttering, lik behandling, og det å se behov og muligheter.

Et svært viktig poeng som ble trukket frem av en leder, er innstillingen til utenlandsk arbeidskraft. Det finnes ulike holdninger til utenlandsk arbeidskraft i næringen, men veldig mange trekker frem at det behov for utenlandsk arbeidskraft. Hva slags innstilling ledelsen har påvirker resten av bedriften.

At firmaet er positive til å ha utenlandsk arbeidskraft, at ledelsen har den innstillingen som går nedover i leddene. (Norsk HR-leder)

Flere informanter og respondenter påpekte lederstil som noe som er viktig å være oppmerksom på ved flerkulturelle arbeidsplasser, blant annet fordi arbeidstakere fra andre land kan oppfatte ledelse på en annen måte enn hva man er vant med i Norge. I deltakerobservasjonene ble det observert at en leder hadde som vane å hilse på samtlige medarbeider, noe som ble oppfattet som positivt på arbeidsplassen. Som tidligere nevnt er kursing av både ledelse og arbeidstakere foreslåtte tiltak for å øke kulturforståelsen. I tillegg ble noen egenskaper nevnt som viktige for ledere på flerkulturelle arbeidsplasser, som tålmodighet og gode kommunikasjonsevner.

Det er litt nytt det med kommunikasjon. Kanskje litt med arbeidskultur, hvordan de er vant til å bli ledet fra det landet de kommer fra. Forstå hvordan deres hverdag har vært før de har kommet hit. (Norsk verneleder)

God kommunikasjon handler både om at arbeidstakere skal forstå beskjeder de får, som omtalt i kapittel 8.1 , og også informasjon som gis til andre arbeidstakere i bedriften. En utenlandsk arbeidstaker påpekte at det er viktig at ledelsen informerer alle arbeidstakere når det skal komme inn nye arbeidstakere, blant annet hvilke språk de snakker slik at alle vet hva de kan forvente og hva slags språk de skal benytte.

Et annet viktig aspekt knyttet til ledelse handler om HR-arbeid og rekruttering. Arbeidsplasser skapes av personer som jobber der, og det er viktig å velge de rette personene til jobben, både med tanke på kompetanse, men også i forhold til andre aspekter som er viktig for bedriften. Det samme gjelder for byggeplasser og sammensetning av arbeidslag, slik at man danner grupper der arbeidstakere kommer godt overens med hverandre og jobber bra sammen. Ett element i dette er å stille de riktige kravene, samt å håndheve kraven. Særlig ble krav til språk nevnt både av arbeidstaker og ledere som viktige. Andre mente at man kunne bruke prøvetiden bedre til å vurdere ansatte, om de tilfredsstillt kravene i bedriften.

Om du er herfra eller derfra, så er det den sammensetningen - anleggsleder, forman, bas - som må være riktig, uavhengig av kultur og land. Har du en veldig sterk polsk bas, så kan du ikke ha en veik anleggsleder. Du må sette sammen gjengen ordentlig. (Norsk HR-leder)

Videre ble det fremhevet at det er viktig å behandle alle likt og gi alle like muligheter. Dette inkluderer å bygge opp de med dårlig kompetanse, enten det er på språk eller på ferdigheter eller å sørge for at utenlandske også blir invitert inn i akkordlag og involvert på eksempelvis fellesmøter.

Arbeid på like vilkår var viktig for mange, for å sikre fornøyde arbeidstakere og et godt arbeidsmiljø. Lik lønn for samme arbeidsoppgaver er blitt innført hos mange. Dette henger sammen med likebehandling med tanke på lønn, men også med tanke på hva slags arbeidsoppgaver som blir gitt.

Det er ganske mange veier til Rom, det å inkludere handler om at man behandler folk likt, eller det er ganske viktig, å behandle folk likt uansett nasjonalitet, og sette folk til oppgaver etter kunnskap. (Norsk HR-leder)

8.7 Diskusjonspunkter

I løpet av studien ble det spesielt søkt etter gode praksiser, verktøy og eksempler på hvordan man best kan skape og ivareta et godt arbeidsmiljø og god sikkerhetspraksis på flerkulturelle arbeidsplasser. Tiltak for gode flerkulturelle arbeidsplasser som kom frem av både intervjuene, deltakerobservasjonene og fra spørreundersøkelsen har blitt belyst i dette kapitlet.



Figur 47 Andel som har svart *svært enig* eller *nokså enig* på påstander om ulike tiltak og ordninger

Figur 47 oppsummerer tiltak og ordninger som markerte seg som populære i spørreundersøkelsen. Figuren viser andel respondenter som oppgav at konkrete tiltak ble benyttet i deres bedrifter.

Studien viser at de fleste arbeidsgivere og byggeplasser ikke direkte jobber for å fremme mulighetene som ligger i det å ha en flerkulturell arbeidstokk, men at flere av tiltakene som ble funnet heller er knyttet til å minske utfordringene i det daglige arbeidet.

Mange virksomheter har ikke noe aktivt forhold til å utvikle arbeidsplassen spesielt som flerkulturell arbeidsplass, og mange satser på at eventuelle utfordringer skal bedre seg over tid. I mange tilfeller blir språkkunnskapene bedret og holdningene til sikkerhet endret, men det finnes også eksempler på tilfeller der det ikke skjer noen endring. Gjennom tydelig forhold til tematikken, og en aktiv satsning på arbeidstakere, samt implementering av gode tiltak vil bedrifter kunne være i stand til å i tillegg til å løse eventuelle utfordringer, dra nytte også av mulighetene som ligger i det å ha en variert og flerkulturell arbeidstokk.

Tiltakene som omtales kan grovt deles inn i tiltak som skal fremme mulighetene som finnes, og tiltak som skal hindre at negative konsekvenser oppstår eller minske disse konsekvensene. I tillegg kan tiltakene deles opp etter om de har en kortsiktig eller langsiktig virkning. Noen tiltak vil nemlig ha en god effekt her og nå, mens de i det lange løp kan være en hindring for å overkomme utfordringer, som eksempelvis oppdeling i arbeidslag etter nasjonalitet. På kort sikt er det effektivt, men på lang sikt kan det hindre utvikling av norsk språkkompetanse. Siden byggeprosjekter er av begrenset varighet og arbeidstakere dermed ofte er tilknyttet bestemte plasser en kortere periode, kan dette være en grunn til at kortsiktige løsninger blir løsningen på mange prosjekter. Langsiktige løsninger er enklere å gjennomføre hos bedrifter der de utenlandske arbeidstakerne er fast ansatt.

Det virker som om næringen heller løser utfordringer der og da og tar i bruk tiltak som virker på kort sikt, heller ennå å ta et helhetlig ansvar. En av grunnene til dette kan være ressursbruken som er forbundet med tiltak som skal være givende på lang sikt. Mange ser kostandene som er forbundet med slike tiltak, og ser ikke gevinsten når arbeidstakeren bare skal være på arbeidsplassen en kortere periode. Imidlertid, vil en investering i arbeidstakere (og ikke nødvendigvis bare i egne ansatte) kunne gi muligheter i tiden som kommer for alle i næringen om næringen samarbeider og sammen tar ansvar. En fordel er at bedrifter og prosjekter vil få tilgang til bedre kvalifisert arbeidskraft på sikt, kommunikasjonen på prosjekter vil kunne bedres og ved dette kan både byggefeil unngås samt at arbeidsmiljøet styrkes. Tiltak som handler om å utvikle arbeidstakere var stort sett iverksatt på arbeidsgivernivå, mens sosiale tiltak ble både arrangert av arbeidsgivere og på byggeplasser, som regel av hovedentreprenøren.

I tillegg til eksisterende tiltak og foreslåtte tiltak som kom frem i løpet av studien, blir ytterligere mulige tiltak for å kunne opprettholde og utvikle gode flerkulturelle arbeidsplasser presentert i den videre diskusjonen.

Språk og kommunikasjon

De vanligste tiltakene å finne var knyttet til språk og kommunikasjon. Mange av informantene, spesielt de norske, så på språk som en av de største utfordringene i arbeidshverdagen ved arbeid med personer fra andre nasjonaliteter. Språk ble beskrevet som viktig for å dele informasjon om arbeidsoppgaver og sikkerhetsprosedyrer, og for arbeidsmiljøet. Språk ble ansett som viktig for kommunikasjon mellom både arbeidstakere i den skarpe enden, og mellom arbeidstakere og ledelsen. De fleste tiltak som ble funnet er nettopp relatert til språk og kommunikasjon. Et vanlig tiltak er oversettelser av dokumentasjon, som sikkerhetsinstrukser, til engelsk og polsk, og eventuelt andre språk ved behov. Flere byggeplasser og bedrifter har HMS-kurs på flere språk eller benytter seg av tolk. Dette er tiltak som er mest relevante ved oppstart av arbeid hos en ny bedrift eller på en ny byggeplass. Tiltak relatert til språk på byggeplasser begrenser seg til organisering av arbeidstakere i grupper etter hva slags språk de snakker. Det er ulike meninger om dette er et godt tiltak eller ikke, men praktiseres i stor grad, til tross for at flere har uttalt at å blande grupper kunne vært

bedre. Som nevnt tidligere, er dette et tiltak som kan føre til en ond sirkel, der arbeidstakere ikke blir satt sammen med norsktalende arbeidstakere fordi de ikke snakker norsk, og da igjen får de mindre muligheter til å lære norsk fordi de jobber med andre som ikke snakker norsk. Løsningen fungerer der og da, men er ikke nødvendigvis en god løsning på lang sikt hvis målet er at arbeidsspråket skal være norsk. For bedriftene som ønsker å ha blandende arbeidslag er det i mange tilfeller utfordrende å finne nok norske arbeidstakere, og de må også ta hensyn til disse arbeidstakernes arbeidsmiljø og kan dermed ikke plassere dem med mange arbeidstakere som ikke snakker norsk eller engelsk.

Andre tiltak som ble nevnt er typiske tiltak som er ment å løse utfordringene i hverdagen. Når språket kan være vanskelig, ble det påpekt at det er viktig at beskjeder som blir gitt er tydelige og enkle og det er viktig å forsikre seg om at de blir forstått. En måte å gjøre det på er å stille spørsmål til arbeidstakeren om hva som skal gjøres, heller enn å stille et "ja/nei"-spørsmål som ikke tydelig viser om en beskjed er forstått. Arbeidstilsynet ga i 2014 ut veilederen "*Forstår du hva jeg sier?*" som inneholder krav til kommunikasjon og språk på bygge- og anleggsplasser samt hvem som har ansvar for å unngå at språkutfordringer bidrar til økt sikkerhetsrisiko (Arbeidstilsynet, 2014). Enkelte selskaper (se for eksempel Veidekke Entreprenør, 2014) har gitt egne veiledere som omhandler språkproblematikk og håndtering av denne.

På bedriftsnivå ble det identifisert noen langsiktige forbedringstiltak, som språkkurs, som har som mål å øke språkkompetansen til de utenlandske arbeidstakerne slik at man skal kunne ha norsk som arbeidsspråk. Enkelte mente også at engelskkurs burde tilbys til norske arbeidstakere, baser og ledere ved behov. Noen bedrifter har i tillegg språkkrav på prosjektene, men ofte gjelder de kun basen for et arbeidslag, da det ofte i praksis er vanskelig å finne nok arbeidstakere med norsk- eller engelskkunnskaper. Flere bedrifter nevnte at de har eller ønsker å ha språkkrav ved fast ansettelse av utenlandske arbeidstakere. En annen løsning som kan fungere på enkelte byggeplasser er å innføre språkpolitikk som påbyr å snakke eksempelvis norsk eller engelsk. Dette for å unngå at norske eller andre utenlandske arbeidstakere som er i mindretall blir utestengt fra samtaler ved at de foregår på et annet språk. Dette kan fungere på plasser der man vet at alle arbeidstakerne behersker henholdsvis norsk eller engelsk. Uavhengig av hva slags krav som stilles, er det viktig at de praktiseres og håndheves hvis de skal fungere. Dette er i stor grad ledelsens ansvar.

Arbeidsmiljø

Uten en god måte å kommunisere på er det også vanskeligere å bli kjent med andre personer. Utsagnene til informantene viser tydelig viktigheten av å kjenne hverandre og ha gode relasjoner. Arbeidsmiljø handler om grunnleggende verdier som respekt, åpenhet og trivsel. Personkjemi er også en del av det. For å bli kjent kreves det at man tilbringer tid sammen, og kommuniserer på en eller annen måte. Gjennom å bli kjent forsvinner i tillegg fordommer som flere nevner de har enten hørt eller møtt på. Flere informanter påpekte at det mange steder er praksis at arbeidstakere på byggeplasser ofte deler seg opp i lunsjen etter nasjonalitet og snakker eget språk. Et tiltak som kan bedre arbeidsmiljøet på tvers av grupper er å tilrettelegge for at personer av ulike nasjonaliteter skal spise lunsj sammen. Dette ble observert som et viktig tiltak også på bakgrunn av deltakerobservasjonene. På en annen side kan det for enkelte føre til mistriivsel ved at lunsjen blir mer ukomfortabel, fordi de må sitte med personer de har vanskelig for å kommunisere med. Et annet tiltak på bakgrunn av deltakerobservasjonene er at baser og ledelse går foran som gode eksempler og blir kjent med arbeidstakere på tvers av kulturer.

Flere syntes det var positivt med sosiale arrangementer, og enkelte utenlandske arbeidstakere etterspurte flere slike initiativ. Sosiale arrangementer enten i bedrift eller på et byggeprosjekt kan bidra til at arbeidstakere blir kjent med hverandre. Inkludering av innleide arbeidstakere vil også være positivt. I hvor stor grad arbeidstakere møter opp på slike arrangementer og hvilke arbeidstakere som møter opp varierer, men det er viktig å ha et tilbud og jobbe aktivt for å skape samhold innad i bedrifter, da mange arbeidstakere ikke møter hverandre daglig. En utfordring i byggenæringen slik den er i dag, er at det er mange innom byggeplassene for en kort periode fordi næringen er spesialisert og hvert fag utfører sin oppgave i en bestemt tidsperiode. En annen grunn er arbeidsforhold og bruk av innleie, der ansatte ikke har like faste relasjoner til en arbeidsstokk. En mulighet

kan være å skape felleskap på byggeplassene gjennom fellestiltak for alle på byggeplassen. Det kan være positivt for arbeidsmiljøet når arbeidstakere føler at de blir behandlet likt uavhengig av hva slags nasjonalitet eller ansettelsesforhold de har.

Personkjemi er også en del av arbeidsmiljøet, som viser viktigheten av å sette sammen de rette personene til en bedrift eller på et prosjekt. Et godt personalarbeid gjennom rekruttering av personer som passer til å jobbe sammen er dermed også viktig.

Kompetanse

Et godt rekrutteringsarbeid er viktig for å få personer med ønsket kompetanse inn i en bedrift eller på et prosjekt. Dette gjelder både for bedrifter og på prosjekt. Kompetanse er som nevnt viktig for en god flerkulturell arbeidsplass. For innleie og bemanningsbyråer ble det nevnt at det er mulig å utføre fysiske kompetansetester på forhånd. Utfordringen er at mange bedrifter og prosjekter tar inn arbeidstakere i siste liten og da ikke har tid til å vente på at eventuelle personer sjekkes ut. Samtidig kan den ekstra tiden dette tar, spare tid på prosjekt ved at man unngår å sette feil arbeidstakere på oppdrag eller feilansettelser i bedrifter. Mange bedrifter bruker innleie som en rekrutteringsmetode, der de får mulighet til å teste ut kunnskapene/ferdighetene til arbeidstakerne på forhånd før en eventuell ansettelse. Dette kan skape usikkerhet og konkurranse mellom arbeidstakere som er innleid fra bemanningsbyråer, da en stor andel av disse ønsker seg fast stilling. Denne praksisen kan dermed være med på å skape andre utfordringer relatert til arbeidsmiljø og arbeidspress, blant annet gjennom at innleide arbeidstakere kan settes opp mot hverandre. Dette er spesielt en utfordring der hvor man har å gjøre med innleide fra bemanningsselskaper som ikke lønner arbeidstakerne mellom oppdrag.

Kompetanse kan også sikres gjennom attester, kunnskapsbevis og lignende. En mulighet kunne også vært å ha en felles database for næringen, eksempelvis knyttet til HMS-kortene som viser utdanning, praksis, og kurs som er tatt. En respondent etterlyste en statlig standard knyttet til HMS i byggenæringen med bestemte krav for at det skal være enkelt for både for byggherrer, entreprenører og underentreprenører å forholde seg til hverandre. I den forbindelse kunne det vært HMS-standard for kursing og opplæring av arbeidstakere som kunne vært koblet sammen med HMS-kortet, der man kunne se hva slags kurs en arbeidstaker har og når dette sist ble frisket opp. Dette vil ikke bare gjelde for utenlandske arbeidstakere, men for alle arbeidstakere i næringen.

Ledelse

Ledelsen i både bedrifter og på byggeplasser har en viktig rolle når det gjelder rekruttering av arbeidstakere, HR-arbeid, og å lede arbeidsplasser med mye mangfold. Det virker ikke som at rekrutteringsarbeid prioriteres spesielt i byggenæringen ved kortere oppdrag, ofte handler det mer om å få nok personer i arbeid. Ved fast ansettelse legges det større vekt på rekruttering av riktige personer. Dårlig eller mangel på godt rekrutteringsarbeid, er en av grunnene til utfordringer som har blitt nevnt tidligere i rapporten (se kapittel 6.5), som feil kompetanse eller mangel på språkkunnskaper.

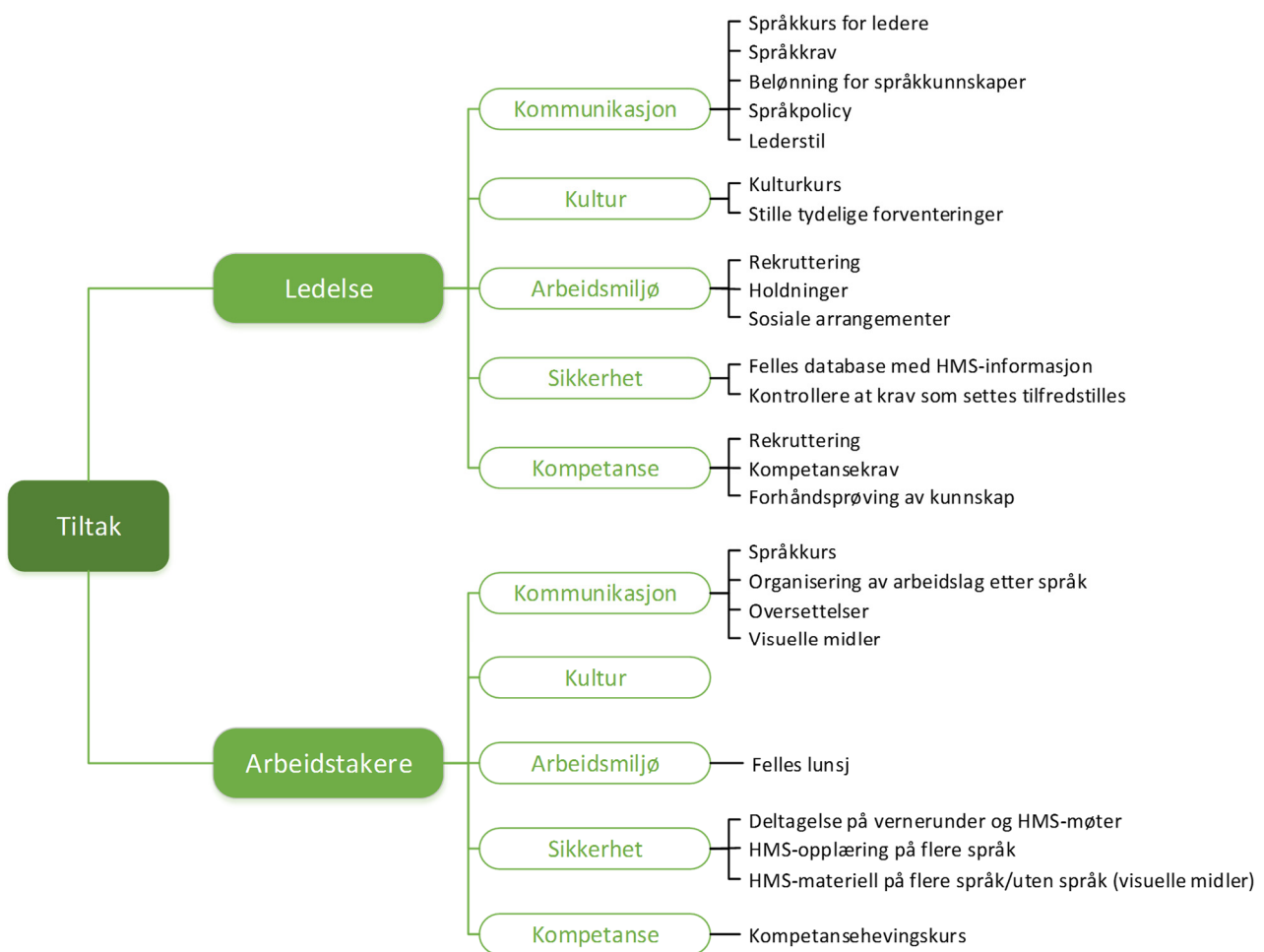
Ledelsen har mulighet til å påvirke arbeidskulturen i en bedrift eller på en byggeplass, og er med på å skape rammer for arbeidsmiljøet gjennom måten de leder på. Blant annet vil ledelsens holdninger, hvilke tilretteleggelser de gjør, og hvordan de håndterer arbeidstakere på, påvirke hvordan klimaet på arbeidsplassen blir og hvordan arbeidstakere forholder seg til hverandre på. Det er derfor viktig at ledelsen går frem som gode forbilder, som at de oppsøker kontakt på tvers av kulturer.

Det kan være krevende for ledere å lede arbeidsplasser der arbeidstakere har kommet fra ulike kulturer, fordi det kan kreve ulik tilnærming til ulike personer, og kan involvere andre utfordringer enn hva ledere er vant med, som utfordringer relatert til språk og kultur. Kunnskap om andre kulturer er derfor viktig. Enkelte bedrifter holder kurs for både arbeidstakere og ledere, der blant annet kulturelle forskjeller som kan ha betydning for arbeidshverdagen blir tatt opp. I noen kulturer er arbeidstakere vant med en annen type ledelse,

og som påpekt av enkelte informanter, kan det å lede østeuropeiske arbeidstakere kreve en tydeligere ledelsesmåte. Dette kan sees i sammenheng med teori om maktdistanse (se kapittel 3.7), der det i den norske kulturen er mindre maktdistanse en eksempelvis i den polske, noe som kan gjenspeile seg i flatere ledelsesstrukturer og mer direkte beskjeder.

Satsning på arbeidstakere er en del av HR-arbeid, og gir på sikt gevinst for bedriften og for næringen. Kompetanseheving gjennom støtte til fagbrev, utvikling av språkkunnskaper gjennom språkkurs, og utvikling av holdninger til sikkerhet gjennom HMS-kurs er eksempler på dette. For større satsninger, må arbeidstakere som oftest være fast ansatte. Dette er en utfordring i bransjen da mange av de utenlandske er ansatt gjennom bemanningsbyråer og dermed ikke får de samme utviklingsmulighetene gjennom bedriften de midlertidig jobber hos. I tillegg er bransjen prosjektbasert, noe som fører til at man på prosjektnivå heller ikke satser på de som er innom, blant annet også av den grunn at prosjekter er midlertidige og det er arbeidsgivers, og ikke prosjektets ansvar å utvikle arbeidstakere.

Figur 48 viser en oppsummering av tiltak som er vanlige i næringen. Dette er både tiltak som har blitt foreslått i gjennomføringen av denne studien, samt andre tiltak som har blitt diskutert.



Figur 48: Oppsummering av eksisterende og potensielle tiltak

KAPITTEL 9

Oppsummering og konklusjon

Byggenæringen er en stor og variert næring. Prosjektene varierer fra små, enkle arbeider hos privatpersoner til bygging av moderne, store byggekomplekser ved hjelp av avansert teknologi. Arbeidene kan foregå midt i en storby, på et avsidesliggende hyttefelt eller et sted imellom. Tall fra SBB (2017) viser en sterk økning i byggeaktivitet rundt om i landet i byggenæringen siden 2010. Dette medfører behov for arbeidskraft, som flere steder suppleres med arbeidsinnvandrere, særlig fra Øst-Europa. Næringen er konjunkturstyrt, noe som medfører at behovet for arbeidskraft varierer i større grad enn i andre næringer.

Prosjektet har hatt som utgangspunkt å se på flerkulturelle arbeidsplasser gitt dagens forhold i byggenæringen der det jobber mange nasjonaliteter, inkludert en stor andel arbeidstakere fra Øst-Europa. *Det er gjennomført en bred kartlegging av status for hvordan internasjonalisering påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen, herunder kultur, ledelse og organisering, holdninger, forventninger, kommunikasjon og atferd hos ansatte, deres arbeidsgivere og samarbeidspartnere.* Et viktig aspekt har vært å ikke bare lete etter problemer og utfordringer ved flerkulturelle arbeidsplasser, men også finne de mulige gevinstene som ligger i å ha et flerkulturelt arbeidsmiljø.

Det har blitt gjennomført intervjuer med 35 personer i syv caseprosjekter, deltakerobservasjoner ved to byggeplasser og en spørreundersøkelse besvart av 886 ledere i 562 unike bedrifter i byggenæringen i Norge. Personer og bedrifter i næringen har ulike erfaringer når det kommer til bruk av utenlandsk arbeidskraft. Noen har lite erfaring, andre har mye, og noen har gode erfaringer og er positive, mens andre har dårlige erfaringer og er mer skeptiske. Erfaringer og synspunkter varierer også i de ulike bransjene i næringen, og til dels også etter sted, arbeidsplass, og type prosjekter man jobber med. Denne studien har sett på både utfordringer der det er behov for forbedring, og muligheter og gode eksempler som kan spres ut i næringen. Hvert resultatkapittel (kapittel 4 – 8) avsluttes med en diskusjon tilknyttet temaet i kapitlet. Under følger en oppsummering av temaer som er diskutert i de enkelte kapitlene, og som besvarer forskningsspørsmålene presentert i kapittel 1.1.

9.1 Ikke store forskjeller på norske og utenlandske arbeidstakere på mange områder

Prosjektet har blant annet sett på hvilke forskjeller som finnes mellom norske og utenlandske arbeidstakere. Studien kan ikke konkludere med at det er store forskjeller mellom de norske og utenlandske arbeidstakernes

ferdigheter, kompetanse og kvalitet i arbeidet. Når det kommer til måten å jobbe på, var det tydelig at de ulike informantene og respondentene sitter med ulike erfaringer. Under intervjuene kom det frem at det er stor variasjon i hvorvidt man opplever at norske og utenlandske arbeidstakere arbeider like effektivt. Et interessant funn i denne sammenhengen er at de aller fleste arbeidstakerne så på medarbeidere av sin egen nasjonalitet som mer effektive enn andre. Spørreundersøkelsen viste derimot liten forskjell i hvordan ledere opplever henholdsvis norske og utenlandske arbeidstakers effektivitet i arbeidet. Kulturelt betingede forskjeller knyttet til hierarki og maktavstand viste seg å påvirke arbeidstakernes atferd på flere områder. Når det kommer til fokus på sikkerhet, er et tydelig funn at østeuropeiske arbeidstakere i klart mindre grad rapporterer om farlige forhold og uønskede hendelser. Resultatene er derimot ikke like entydige hva gjelder forskjeller i etterlevelse av sikkerhetskrav. Mange av forskjellene mellom utenlandske og norske arbeidstakere viser seg å bli gradvis mindre over tid, etter hvert som de utenlandske medarbeiderne blir kjent med arbeidspraksisen i bedriften og i norsk byggenæring for øvrig.

Hvordan norske ledere og arbeidstakere opplever utenlandske medarbeidere ser i stor grad ut til å avhenge av i hvilken grad bedriften selv har utenlandske ansatte. Spørreundersøkelsen viser at **jo mer erfaring ledere har med fast ansatt utenlandsk arbeidskraft, jo mindre kritiske er de til utenlandske arbeidstakere generelt**. Dette samsvarer også med funn fra intervjuene. Årsaken til at ledere i bedrifter uten utenlandske faste ansatte gjennomgående svarte mer negativt på spørsmålene om utenlandske, kan skyldes at de i større grad svarte ut fra bekymringer eller uvitenhet. En annen mulig forklaring er at disse svarene i større grad tar utgangspunkt i erfaringer med innleid utenlandsk arbeidskraft. Resultatene for øvrig viser nemlig at forskjellene mellom faste ansatte og innleide gjør seg mer gjeldende enn forskjellene mellom norske og utenlandske arbeidstakere generelt. Et annet interessant funn fra spørreundersøkelsen er at **lederne av de mellomstore bedriftene fremstår som mer positive til utenlandsk arbeidskraft enn ledere av de mindre og større bedriftene**. Dette kan skyldes at de mellomstore bedriftene har ressurser til blant annet opplæring og at de utgjør et større læringsmiljø i det daglige, men at de samtidig er små nok til å opprettholde en tydelig nærhet til ledelsen.

9.2 Lite fokus på mulighetene ved mangfold

Utfordringene med utenlandsk arbeidskraft vies stor oppmerksomhet, men mulighetene ved mangfoldet blir ikke i like stor grad vektlagt. Mangfoldet som flerkulturelle arbeidsplasser tilbyr, kan bidra til mer enn fleksibilitet for arbeidsgivere. Eksempler på dette er andre byggemetoder og bruk av andre byggematerialer.

På spørsmålet som omhandlet hva ulike grupper kan lære av hverandre ble aspekter knyttet til arbeidsmoral og hurtighet i arbeid fremhevet. Både flere utenlandske arbeidstakere og en del norske ledere trakk frem at eksempelvis polske arbeidstakere er mer villige til å gjøre ferdig oppgaver ved for eksempel å jobbe overtid. Det ble også trukket frem andre positive aspekter ved det å jobbe på en flerkulturell arbeidsplass, som det å lære om andre kulturer eller å lære språk av hverandre. Dette var likevel kun henvist til som "bif effekter" av det å være mange nasjonaliteter på én byggeplass, og var ikke noe som ble viet mye oppmerksomhet.

Potensialet som ligger i å dra nytte av kunnskap og erfaringer hos utenlandske arbeidstakere blir i liten grad utnyttet. Det ble både i dokumentgjennomgangen og gjennom de empiriske studiene funnet at det er lite fokus på hvilke styrker og potensial for læring som ligger i flerkulturelle arbeidsmiljø. Utenlandske arbeidstakere i byggenæringen kan representere en større ressurs enn det de er i dag, men mange hindres av at de ikke har godkjent formell kompetanse eller at de ikke kan språket. Gjennom større fokus på å dra nytte av disse ressursene og tilrettelegging for å kunne løfte dem frem, kan bransjen bli både mer innovativ og effektiv. Dette krever imidlertid at enkeltpersoner blir sett og investert i gjennom blant annet kompetanseutvikling, noe som på lang sikt kan gi fordeler for hele næringen.

9.3 Ansettelsesforhold påvirker utfordringene knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser

Resultater fra både intervjuene, deltakerobservasjonene og spørreundersøkelsen peker på språk som den vanligste utfordringen knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser. Nordmenn oppfattet dette som mer problematisk enn hva en del av de utenlandske gjorde. I tillegg til språkutfordringer ble utfordringer relatert til kulturelle forskjeller mellom arbeidstakere ofte nevnt, og det kom tydelig frem at språk og kultur sjeldent kan ses uavhengig av hverandre i tilfeller der kommunikasjonen mellom norske og utenlandske svikter. Det kan være spesielt viktig å forstå hvordan verdimeslige forskjeller i maktavstand gjør at østeuropeere og nordmenn kan handle ulikt. Respondentene av spørreundersøkelsen var relativt enige i påstanden om at det er mer krevende å lede utenlandske enn norske arbeidstakere. Funn fra intervjuene pekte imidlertid mer på ledelsesutfordringer knyttet til innleid arbeidskraft enn til utenlandske faste ansatte. Deltakerobservasjonene viste at enkelte utenlandske arbeidstakere opplevde å bli behandlet annerledes enn sine norske kolleger, og hevdet at de blir satt til å gjøre tyngre og mer kjedelige arbeidsoppgaver. En siste utfordring som enkelte norske ledere og arbeidstakere kom inn på, var at det store innslaget av utenlandsk arbeidskraft i byggenæringen kan gjøre det vanskelig å rekruttere unge norske arbeidstakere.

Felles for mange av utfordringene som ble identifisert, er at de ser ut til å bli forsterket av gitte rammebetingelser som ansettelsesforhold og -vilkår. Studien viser at **ansettelsesforhold er av større betydning enn nasjonalitet når det kommer til utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser**. Innleide fra bemanningsbyrå lærer sjeldnere språket, og det investeres mindre i språkopplæring for disse. De ser også ut til å ha en dårligere forståelse av hvordan deres kultur, spesielt knyttet til hierarki og maktavstand, kan skape misforståelser og utfordringer på arbeidsplassen. Som nevnt ovenfor, oppleves utfordringer for den daglige ledelsen som større når det gjelder innleide enn faste ansatte utenlandske arbeidstakere. Det er også de innleide utenlandske arbeidstakerne som i størst grad oppgir å føle seg forskjellsbehandlet. Blant annet kom det frem at noen innleide arbeidstakere opplever å måtte godta urimelige arbeidsforhold fordi de frykter at de ikke vil få flere oppdrag.

9.4 Tydeligere konsekvenser for arbeidsmiljø og arbeidsutførelse enn for sikkerhet

Studien kan ikke konkludere med at utenlandske arbeidstakere er involvert i flere ulykker enn norske arbeidstakere. Flere mente at det er mørketall i RUH-rapporteringen blant utenlandske arbeidstakere, men til tross for dette oppga flesteparten av informantene at de ikke har grunnlag for å si at utenlandske arbeidstakere er overrepresenterte i ulykkesstatistikken til deres virksomhet.

Av spørreundersøkelsen kom det tydelig frem at språkutfordringer og kulturelleterte misforståelser oftere har vært årsak til byggefeil eller uoverensstemmelser og konflikter enn til ulykker og nestenulykker. I så måte kan man si at **språk- og kulturelleterte utfordringer i større grad får konsekvenser for arbeidsutførelsen og arbeidsmiljøet enn for sikkerheten**. Når det kommer til andelen ledere som har svart at henholdsvis språk og kultur har medvirket til byggefeil, er disse tallene høye (henholdsvis 66 og 44 prosent). Segregering på byggeplassene fører til at mange arbeidstakere opplever å være inndelt i "oss og dem". Lunsjpauser er typisk preget av at de ulike nasjonalitetene holder seg for seg selv – spesielt i tilfeller der de ulike fagene består av rene nasjonale arbeidsgrupper. Dette minimerer mulighetene for inkludering og involvering, og det er også kommet frem eksempler på nordmenn som føler seg alene blant østeuropeiske medarbeidere på arbeidsplassen.

Studien viser at **varighet i relasjoner er viktig for å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø ved flerkulturelle arbeidsplasser**. På arbeidstakernivå kan muligheten til å bli kjent med hverandre innvirke på om man kommuniserer godt rundt arbeidet som skal gjøres i det daglige. Dette kan igjen ha betydning for arbeidsmiljø og sikkerhet i hverdagen. På arbeidsgivernivå spiller langsiktighet i relasjoner en viktig rolle for hvor mye man ønsker å investere i arbeidstakerne, for eksempel når det gjelder opplæring og kompetansebygging. Dette påvirker igjen den enkelte medarbeiderens forutsetninger for å arbeide sikkert og i henhold til de forventninger som stilles av arbeidsgiver og kolleger.

9.5 Et større fokus på kortsiktige enn langsiktige tiltak

Språk blir oftest nevnt som en utfordring, og mange av tiltakene som finnes er rettet mot kommunikasjon. Eksempler på vanlige tiltak satt i system er oversettelse av informasjon, som for eksempel HMS-informasjon og instruksjoner, bruk av medarbeidere som oversettere, samt språkkurs. Andre tiltak er relatert til byggefaglig kompetanse, opplæring i sikkerhet (som HMS-kurs) og arbeidsmiljø (som sosiale arrangementer). De fleste tiltak er ment å håndtere utfordringer for å unngå problemer i en gitt arbeidssituasjon. I det daglige håndteres kommunikasjonsutfordringer ved at ledere og arbeidstakere gjennomgår arbeidsoppgaver og forsikrer seg om at informasjonen er forstått ved å stille spørsmål om hva som skal gjøres. Et annet eksempel på et kortsiktig tiltak er organisering av arbeidsgrupper etter nasjonalitet for å unngå misforståelser og for å sikre effektivitet. ***De fleste tiltakene er av kortsiktig karakter og håndterer utfordringer her og nå, mens få tiltak er av en slik karakter at man forbedrer forholdene på lang sikt.*** Satsning på tiltak som virker på lang sikt vil kunne utvikle og styrke den norske byggenæringen som en flerkulturell næring.

Som beskrevet i kapittel 9.2 er det liten fokus på muligheter. Studien har identifisert få konkrete tiltak der man drar nytte av mulighetene som flerkulturelle arbeidsplasser representerer. Et lite fremtidsrettet fokus kan henge sammen med en del kjennetegn ved rammebetingelsene rundt næringen. Prosjekter er tidsbegrenset, det er mange aktører innom et byggeprosjekt og det er fokus på økonomi. Det er også stor variasjon når det gjelder størrelse både på bedrifter og prosjekter. Relasjonsbygging kan være utfordrende med mange under-entreprenører, bruk av innleid arbeidskraft og korte arbeidsperioder på prosjektene. Likevel er det viktig at den norske byggenæringen jobber sammen for å håndtere utfordringer gjennom tiltak som også virker på sikt, og sammen fremmer muligheter for å bli mer innovativ, effektiv og konkurransedyktig.

9.6 Konklusjon

Utenlandsk arbeidskraft har blitt en naturlig del av norsk byggenæring, og det er lite som tyder på at dette vil endre seg i nær fremtid. Næringen må ta ansvar og sammen jobbe for å skape gode flerkulturelle arbeidsplasser. Dette må skje gjennom å gi arbeidstakerne gode rammer å jobbe innenfor. Rammebetingelser, som for eksempel ansettelsesforhold og varighet i relasjoner, viser seg å påvirke mange aspekter ved flerkulturelle arbeidsplasser. Det påvirker hvordan de ulike arbeidstakerne sammenligner seg selv med andre grupper, hvordan mulighetene ved et flerkulturelt arbeidsmiljø blir utnyttet, hvilke utfordringer som kan oppstå, samt hvilke konsekvenser disse utfordringene kan få for sikkerheten, arbeidsmiljøet og arbeidsutførelsen. Videre kan rammebetingelsene også utgjøre hinder for nødvendige tiltak, som satsning på opplæring i språk og fag.

Nedenfor følger de viktigste funnene fra denne studien, slik de fremgår av de ulike delkapitlene over:

- Jo mer erfaring ledere har med fast ansatt utenlandsk arbeidskraft, jo mindre kritiske er de til utenlandske arbeidstakere generelt
- Lederne av de mellomstore bedriftene fremstår som mer positive til utenlandsk arbeidskraft enn ledere av de mindre og større bedriftene
- Potensialet som ligger i å dra nytte av kunnskap og erfaringer hos utenlandske arbeidstakere blir i liten grad utnyttet
- Ansettelsesforhold er av større betydning enn nasjonalitet når det kommer til utfordringer knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser
- Studien kan ikke konkludere med at utenlandske arbeidstakere er involvert i flere ulykker enn norske arbeidstakere
- Språk- og kulturellete utfordringer får i større grad konsekvenser for arbeidsutførelsen og arbeidsmiljøet enn for sikkerheten

- Varighet i relasjoner er viktig for å ivareta sikkerhet og arbeidsmiljø ved flerkulturelle arbeidsplasser
- De fleste tiltakene er av kortsiktig karakter og håndterer utfordringer her og nå, mens få tiltak er av en slik karakter at man forbedrer forholdene på lang sikt.

REFERANSER

- Antonsen, S. (2009). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement*. Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Arbeidsmiljøloven (2005). Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Arbeidstilsynet (2012). Winge, S. *Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere*. Kompass Tema nr. 2 2012. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet (2013). Johannessen, H., Lysberg, K., Løvseth, E.K., Melgård, M., Tynes, T., Winge, W. *Tilstandsanalyse i bygg og anlegg. Kunnskapsunderlag for Arbeidstilsynets satsing i 2014-2015*. Kompass Tema nr. 4 2013. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet (2014). *Forstår du hva jeg sier? Krav til kommunikasjon og språk på bygge- og anleggsplassen*. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet (2015a). Mostue, B.A., Søberg, M., Winge, S. *Arbeidsskadedødsfall i Norge. Utviklingstrekk 2009-2014 og analyse av årsakssammenhenger i fire næringer*. Kompass Tema nr. 3 2015. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet (2015b). Winge, S., Mostue, B.A., Gravseth, H.M. *Skader i bygg og anlegg: Utvikling og problemområder*. Kompass Tema nr. 4 2015. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Arbeidstilsynet (2016). Mostue, B.A., Winge, S., Gravseth, H.M. *Ulykker i bygg og anlegg 2015*. Kompass Tema nr. 8 2016. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Barth, F. (1969). *Ethnic Groups and Boundaries*, Oslo: Universitetsforlaget.
- BNL (2017). HMS-kort statistikk 2017. [Internett] Lastet ned: 26.08.2017. Tilgjengelig fra: <http://www.bnl.no/dette-er-bnl/aktuelt/hms-kort-statistikk-2017/>
- Bungum, B., Forseth, U., Kvande, E. (2015). Internasjonalisering og den norske modellen. Bungum, B., Forseth, U., Kvande, E. (red.) *Den norske modellen: Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, s. 13-32.
- Farsethå H.C. (2009) *Arbeidsmiljø på flerkulturelle arbeidsplasser: Håndbok*. Bergen: Merkur-Trykk AS. Tilgjengelig fra: http://digibiblioteket.com/files/get/CmPy/Arbeidsmilj%C3%B8_p%C3%A5_flerkulturelle_arbeidsplasser.pdf
- Friberg, J.H (2006). *Integrering av arbeidsinnvandrere. Noen spørsmål og utfordringer i kjølvannet av EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 2006:29. Oslo: Fafo.
- Friberg, J.H. (2015). *Hvordan har det gått med arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa? Økonomisk integrasjon i arbeidslivet og velferdsstaten*. Presentasjon på avslutningskonferanse: Kunnskapsutvikling om arbeidsinnvandring, 21.05.15. [Lastet ned: 18.10.16] Tilgjengelig fra: http://www.faf.no/images/pub/lysark/150521jon_friberg.pdf
- Friberg, J.H. (2016). *Arbeidsmigrasjon: Hva vet vi om konsekvensene for norsk arbeidsliv, samfunn og økonomi?* Fafo-rapport 2016:02. Oslo: Fafo.
- House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W., Gupta, V. (2004) *Culture, Leadership, and Organizations. The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications, Inc.
- Kandola, P. (2009). *The value of difference: Eliminating bias in organisations*. Pearn Kandola Publishing.
- Kongsvik, T. Ø. (2013). *Sikkerhet i organisasjoner*. Oslo: Akademika forlag.
- Levin, M., Nilssen, T., Ravn, J.E., Øyum, L. (2012) *Demokrati i arbeidslivet. Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Nergaard, K. (2016). *Organiseringsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016*. Fafo-notat 2016:07. Oslo: Fafo.

- Rikstrygdeverket (2013). Rundskriv § 13-3 Yrkesskade. Rundskriv utarbeidet av Rikstrygdeverket, Yrkesskadekontoret. Sist endret 18.10.2013 av Arbeids- og velferdsdirektoratet, Ytelsesavdelingen, Regelverkskontoret.
- Rosness, R., Blakstad, H.C., Forseth, U. (2009). *Rammebetingelsers betydning for storulykkesrisiko og arbeidsmiljørisiko – En litteraturstudie*. Rapport SINTEF A11777. Trondheim: SINTEF Teknologi og samfunn.
- Salminen, S. (2011). Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review. *The Ergonomics Open Journal*, (4) s. 125-130.
- Schein, E. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- St.meld. nr. 18 (2007-2008). Arbeidsinnvandring.
- Tinmannsvik, R.K., Albrechtsen, E., Wasilkiewicz, K. (2015). *Case-studier - utfordringer knyttet til sikkerhetsstyring i bygg- og anleggsbransjen*. SIBA prosjektnotat. Trondheim: SINTEF, desember 2015.
- Ulven, H., Thorn, C., Fife, A. & Johre, F. (1999). *Internasjonal skikk og bruk: møte med andre land og kulturer*. Oslo: Index Publ.
- Van den Bossche, S.N.J., Hupkens, C.L.H., de Ree, S.J.M., Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005: methodologie en globale resultaten*. [National Survey of the Working Conditions in the Netherlands 2005: Methodology and Results]. Hoofddorp: TNO i Starren, A., Hornikx, J., Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety Science*, 52, s. 43-49.
- Veidekke Entreprenør (2014). Håndtering av språk og kommunikasjon på Veidekkes prosjekter. Veileder nr. HMS03-03.01.
- Warner-Søderholm, G. (2012a). But we're not all Vikings! Intercultural Identity within a Nordic Context. *Journal of Intercultural Communication*. Issue 29: 19pp.
- Warner-Søderholm, G. (2012b) Culture Matters: Norwegian Cultural Identity Within a Scandinavian Context. *SAGE OPEN, October-December 2012*: 1-12. DOI: 10.1177/2158244012471350.
- Wasilkiewicz, K. (2014). Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen. Masteroppgave. NTNU: Trondheim. Tilgjengelig fra: <http://hdl.handle.net/11250/266998>
- Wasilkiewicz, K., Albrechtsen, E., Antonsen, S. (2016). *Occupational safety in a globalised construction industry: A study on Polish workers in Norway*. Policy and Practice in Health and Safety.
- Ødegård, A.M., Aslesen, S., Bråten, M., Eldring, L. (2007). *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge og anleggsplasser*. Fafo-rapport 2007:3. Oslo: Fafo.



Teknologi for et bedre samfunn

www.sintef.no