



Universitetet
i Stavanger
uis.no

Kjersti Arefjord

**Arbeidsinnvandring og hms:
hvilke faktorer ligger bak ulykker og uønskede hendelser, og hva
kan gjøres med dette?**

Masteroppgave 2009

Masteroppgaven er innlevert som en del av
Masterstudiet i Endringsledelse
ved Universitetet i Stavanger

MASTERGRADSSTUDIUM I

ENDRINGSLEDELSE

MASTEROPPGAVE

SEMESTER:

Vårsemester 2009

FORFATTER:

Kjersti Arefjord

VEILEDER:

Forsker/1.amm. II Eirik Albrechtsen, SINTEF/NTNU

TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:

Arbeidsinnvandring og hms: hvilke faktorer ligger bak ulykker og uønskede hendelser, og hva kan gjøres med dette?

EMNEORD/STIKKORD:

Arbeidsinnvandrere, Hms, risiko, sikkerhet, bygg- og anleggsbransjen, ulykker, uønskede hendelser, tiltak.

SIDETALL: 122 (inkludert litteraturliste og vedlegg)

TRONDHEIM, 15. juni 2009.....

DATO/ÅR

FORORD

Denne masteroppgaven er en avsluttende del av masterstudiet i endringsledelse ved Universitetet i Stavanger, på det samfunnsvitenskapelige fakultetet, ved institutt for medie-, kultur-, og samfunnsfag. Arbeidet med oppgaven har funnet sted fra januar til juni 2009.

Takk til informantene som har bidratt med verdifull informasjon og kunnskap. Jeg vil også spesielt takke min veileder ved SINTEF/NTNU, Eirik Albrechtsen, for god veiledning og nyttige innspill underveis i arbeidet. Øystein og min nærmeste familie fortjener også en takk for god støtte i denne perioden.

Trondheim, 15.juni 2009,

Kjersti Arefjord

SAMMENDRAG

I følge informasjon fra Arbeidstilsynet og statistisk sentralbyrå er utenlandske arbeidere spesielt utsatt for uønskede hendelser og ulykker på arbeidsplasser. Det er derfor valgt å studere temaet utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet nærmere i denne masteroppgaven. Dette temaet er ytterlig snevret inn til å se på bygg- og anleggsbransjen, og følgende problemstilling er valgt: Hvilke faktorer ligger bak uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, og hva kan gjøres for å redusere dette? Oppgaven har en kvalitativ metodisk tilnærming. Data ble innsamlet i form av halvstrukturerte intervju av 9 informanter som bestod av representanter fra ledelser, hms-kordinator/verneombud og utenlandske arbeidere fra Polen, Iran og Sierra Leone. Informantene kom fra tre ulike byggebedrifter i Trondheim.

Arbeidsinnvandrerne i undersøkelsen hadde ikke selv vært utsatt for alvorlige hendelser, men kjente andre arbeidsinnvandrere som hadde opplevd det. Informantene kom likevel med sentrale funn relatert til problemstillingen. Språk- og kommunikasjonsproblemer ble funnet som en faktor som ligger bak uønskede hendelser og ulykker. Arbeidsinnvandrerne var utsatt for å bli mistolket, og for at arbeidsoppgaver ble misforstått. Ulikt språk kan være en barriere mot sikker og effektiv arbeidshverdag. Mangelfull etterfølging av sikkerhetsreglene spilte også inn som en årsak til at hendelser inntraff. Dette kunne komme av at opplæringen av utenlandske arbeidere var noe mangelfull eller at reglene ikke ble helt forstått. Andre årsaksfaktorer som ble funnet var at utenlandske arbeidere ofte ble innleid på intense, midlertidige arbeidsoppdrag der effektivitet ble satt i hovedfokus, og sikkerheten ble svekket. Det ble også funnet kulturforskjeller ut fra Hofstedes teori, dette bestod av maktforskjeller mellom ledere og arbeidere fra skandinaviske land og ikke-vestlige land, og forskjeller i usikkerhetsunngåelse. De norske arbeiderne medvirket mer og stilte mer krav til arbeidet, mens de utenlandske ikke bidro i samme grad. Dette viste seg også ved at de utenlandske arbeiderne i stor grad hadde en kultur med ikke å rapportere hendelser, muligens av frykt for konsekvenser dette ville kunne medføre. De utenlandske arbeiderne var veldig opptatt av regler og regelfølgning, men var redd for å vise feil ved å rapportere brudd på disse. Bedriftene ble også påvirket av tiden vi er inne i med finanskrisen, og flere informanter mente at nedgangstiden var positiv for hms-situasjonen fordi det medførte at små useriøse utenlandske firma forsvant. Ut i fra funnene ble det konkludert med at det er

behov for en kontekstavhengig ledelse som kan spesialtilpasse løsninger overfor de utenlandske arbeiderne. Følgende tiltak som kan øke sikkerheten overfor de utenlandske arbeiderne er foreslått ut fra funnene:

- Begrense overtidsarbeid
- Inkludering og involvering: Fordele ansvar og oppgaver på alle nivå i bedriften
- Gå bort fra akkordlønn
- Ha en direkte dialog inkludert øyekontakt med arbeiderne for å begrense fare for misforståelser
- Tegninger for å beskrive riktig utstyr eller metode i ulike arbeidssituasjoner
- Hms-håndbok på fremmedspråk
- Oversettelse av dokumenter dersom svak i norsk
- Å tenke langsiktig i forbindelse med opplæring: Grundig introduksjonspakke i hms for alle nyansatte trykket på flere språk
- Forbedre rapporteringsrutinene til arbeidsinnvandrerne og motivere til en kultur som er positiv til å rapportere
- Tilpasse lederstil til kulturen
- Begrense korttidskontrakter blant utenlandsk arbeidskraft
- Holdningskampanje om hms med plakater på ulike språk

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn.....	1
1.1.1	Arbeidsinnvandring	1
1.1.2	Arbeidsulykker og arbeidsrelaterte skader	2
1.1.3	Trekk ved bygg- og anleggsbransjen	3
1.1.4	Uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft	3
1.2	Tema og problemstilling	4
1.2.1	Hvorfor er dette interessant?	5
1.2.2	Oppgavens formål	6
1.2.3	Avgrensninger ved oppgavebesvarelsen.....	6
1.2.4	Struktur på oppgaven.....	6
1.3	Arbeidstilsynets fokus på området.....	8
2	Teori	10
2.1	Risiko.....	10
2.2	HMS	10
2.3	Holdninger	12
2.4	Forskning på utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet	12
2.5	Ulykker og ulykkesmodeller	14
2.5.1	Organisasjonsulykker	15
2.5.2	Sikkerhet versus effektivitet.....	16
2.5.3	Rasmussens modell for migrasjon mot ytelsesgrenser.....	17
2.5.4	Læring av ulykker og uønskede hendelser	18
2.6	Kulturforskjeller	19
2.6.1	Organisasjonskultur.....	20
2.6.2	Sikkerhetskultur	20
2.7	Språk og kommunikasjon	21
2.8	En forbedringsprosess for hms.....	22
2.8.1	Virkemidler i sikkerhetsstyringen.....	23
3	Metode.....	25
3.1	Begrunnelse for valg av metode.....	25
3.2	Metodekritikk	26

3.3	Utvalg av informanter.....	28
3.4	Forskningsprosessen.....	30
3.4.1	Problem og viten	30
3.4.2	Planlegging og design	30
3.4.3	Datainnsamling og datakonstruksjon.....	31
3.4.4	Analyse og konklusjon	32
3.5	Reliabilitet og validitet.....	34
3.6	Generaliseringer	35
3.7	Etiske betraktninger	36
4	Empiri og drøfting	37
4.1	Hvordan forholder arbeidsinnvanderne seg til risiko og sikkerhet?.....	38
4.1.1	Risikopersepsjon.....	41
4.2	Hvorfor skjer uønskede hendelser blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen?	42
	Ulykker og uønskede hendelser	43
4.2.1	Skaper bruk av utenlandsk arbeidskraft flere farlige situasjoner på arbeidsplasser?	50
4.2.2	Språk og kommunikasjon	51
4.3	Hms-arbeid	55
4.3.1	Hva blir gjort av Hms-opplæring?	55
4.3.2	Rapportering av hendelser og Arbeidstilsynet.....	57
4.4	Holdninger til sikkerhet	60
4.4.1	Hvilke holdninger har arbeidsinnvanderne til sikkerhet?.....	60
4.4.2	Ledelsens holdning til sikkerhet	64
4.5	Produksjon og effektivitet versus sikkerhet	65
4.6	Kulturforskjeller	67
4.7	Hva kan gjøres av tiltak for å redusere uønskede hendelser og ulykker blant arbeidsinnvandrere?.....	70
4.7.1	Generelle tiltak for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten.....	71
4.7.2	Spesifikke tiltak rettet mot arbeidsinnvandrere	77
5	Konklusjon og sammenfatning	89
6	Referanser.....	95
	Vedlegg A – Samtykkeerklæring.....	101

Vedlegg B – Intervjuguide.....103

1 INNLEDNING

Arbeidsinnvandrere er en utsatt gruppe når det gjelder skader og ulykker i arbeidslivet. I denne oppgaven blir temaet utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet studert nærmere.

I innledningen redegjøres det for bakgrunn for valg av tema og hvorfor det er interessant. Formålet med undersøkelsen blir begrunnet og hvorfor dette temaet er viktig å studere nå. Begrensninger ved oppgaven tas også opp.

1.1 Bakgrunn

1.1.1 Arbeidsinnvandring

Arbeidslivet i Norge er blitt stadig mer globalisert. En studie utført av Nav viser at en av tre norske selskaper brukte arbeidskraft fra EU-land i 2007 (Hovden med flere, 2008). Tall per 01.03 2009 viser at 96 300 personer hadde gyldig arbeidstillatelse (Utlendingsdirektoratet, 2009a). Tall fra UDI bekrefter at arbeidsinnvandringen har økt betydelig frem til og med 2007 og var per jan 08 på det høyeste noensinne. Per 01.07. 2007 var det til sammen 75 000 gyldige arbeidstillatelser i Norge, en økning på 70 % fra samme tid i 2006. Arbeidsinnvandring går i bølger, og antallet arbeidsinnvandrere har gått noe ned pga finanskrisen som spesielt er gått ut over bygg- og anleggsbransjen. I 2008 var det en svak nedgang på 4 % på det totale antallet arbeidstillatelser sammenlignet med 2007. Borgere fra Polen, Litauen og Tyskland topper listen over antallet arbeidsinnvandrere. De fleste arbeidsinnvandrere jobber innen bygg- og anlegg, jordbruk og fiske eller industri (Utlendingsdirektoratet, 2009b).

Sektorer som tradisjonelt har en høy andel arbeidsrelaterte ulykker topper statistikken på bruken av utenlandsk arbeidskraft. 1 av 4 arbeidsinnvandrere jobber i bygg- og anleggsbransjen ifølge UDI. På den ene siden tilbyr arbeidsinnvandrerne å dekke det ønskede behovet for arbeidskraft og ekspertise, men det skapes også utfordringer for arbeidsrelaterte ulykker og utfordringer for arbeidsmiljøet i forhold til rettigheter i samfunnet (Hovden med flere, 2008).

Arbeidsinnvandringen har bidratt til å øke arbeidsstyrken de siste årene slik at bedrifter har fått dekket arbeidskraftbehovet. Arbeidsinnvandring har bidratt til å forlenge konjunkturoppgangen og bidratt til sysselsettingsvekst blant annet innen bygg- og anleggsbransjen (Regjeringen, 2008). Arbeidstilsynet slår fast i årsrapport for 2008 at det er usikkert hvor mye finanskrisen som ble utløst i løpet av høsten 2008 vil påvirke arbeidsinnvandringen til Norge (Arbeidstilsynet, 2009f).

1.1.2 Arbeidsulykker og arbeidsrelaterte skader

Med uønsket hendelse menes en hendelse som fører til skade på personell, miljø, eller utstyr (Karlsen, 2004). En tradisjonell definisjon på ulykke kan være en plutselig, utilsiktet, og uforutsett hendelse som er utløst under menneskelig aktivitet, og som medfører påvisbar skade på mennesker, miljø eller materiell (Ervik, 1991, referert i Haukelid, 1999).

Antallet skader på grunn av arbeidsulykker blir registrert i ulike registre, men det nøyaktige antallet er usikkert (Arbeidstilsynet, 2009a). I perioden 1990-2004 anslås det at antallet arbeidsskader har vært på ca 74 000 per år. Ca 25000 skader hvert år meldes inn til Arbeidstilsynet, men stor underrapportering finner sted (Arbeidstilsynet, 2009b).

Av arbeidsrelaterte skader etter næring i 2007 topper helse- og sosialsektoren statistikken muligens på grunn av gode rutiner med rapportering. Bygg- og anleggsvirksomheter er med 2526 registrerte skader nummer to, mens undervisning er på tredje plass (Arbeidstilsynet, 2008a).

I 2008 omkom 51 personer som følge av arbeidsulykker. Av døde etter næring og type ulykke i 2008 topper jordbruk og skogbruk statistikken med 12 døde, mens industri ligger på andre plass med 10, og bygg- og anlegg med 6 døde er på tredje plass. 2 av disse døde som følge av støt eller treff av gjenstand, 2 døde av fall, 1 døde som følge av elektrisk spenning, mens 1 døde av noe annet som ikke er oppgitt (Arbeidstilsynet, 2009c).

1.1.3 Trekk ved bygg- og anleggsbransjen

Som vist over er bygg- og anleggsbransjen en utsatt bransje. Bransjen har mye innleie av arbeidskraft og korttids byggeprosjekter, og som tidligere nevnt er det en bransje der flest arbeidsinnvandrere er engasjert.

Det er stor forskjell mellom ulike bransjer i ulykkesrisiko. Det er forbundet stor risiko med bygg- og anleggsprosjekter, i likhet med å jobbe innen industri. Planlegging og kontroll med hensyn til risikofaktorer er derfor nødvendig og avgjørende (Arbeidstilsynet, 2009d).

Det at det er forbundet stor risiko med å jobbe i bygg- og anleggsbransjen kan man se ved for eksempel antall ulykker og skader i bransjen. Av dødsulykker innmeldt til Arbeidstilsynet per 12.05 2009 topper bygg- og anleggsbransjen foreløpig statistikken med 4 dødsulykker (Arbeidstilsynet, 2009e). Ut fra registrerte tall fra Arbeidstilsynet over skadede i bygg- og anleggsbransjen i 2006 ble de fleste skadet av støt/treff av gjenstand, deretter kom skade som følge av fall og på tredje plass finner man stukket/kuttet med skarp/spiss gjenstand (Arbeidstilsynet, 2008b). Undersøkelser fra Oslo i 2001 viser at særlig håndverkere har høyest ulykkesrisiko (Arbeidstilsynet, 2005). Hms tilstanden innenfor bygg og anleggsnæringen beskrives av Arbeidstilsynet i 2008 som en fortsatt utfordring (Arbeidstilsynet, 2009f). Arbeidstilsynet avdekket i 2008 at det er dårlig sikkerhet på byggeplasser. Det ble avdekket 23 607 lovbrudd i fjor. Sakene dreier seg om alt fra psykososialt arbeidsmiljø til teknisk sikkerhet (Aftenposten, 2009).

1.1.4 Uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft

I 2008 omkom som nevnt 51 personer som følge av arbeidsulykker. Dette er 13 flere enn i 2007. Størsteparten av ulykkene skjedde i jord- og skogbruksnæringen, mens 6 av ulykkene skjedde i bygg- og anleggsbransjen. 10 av de som døde var utenlandske statsborgere.

Det er en overhyppighet av utenlandsk arbeidskraft blant de døde, men det er ikke en overvekt av arbeidstakere fra nye eu-land. Det er en klar sammenheng mellom sterkere fokus på hms og antall skader. Ledelse, gode rutiner og opplæring kan være med å styrke hms-fokuset (Norsk industri, 2008).

I forhold til byggenæringen og sysselsetting av arbeidsinnvandrere har Arbeidstilsynet erfart at arbeidsmiljøet blant annet preges av hyppigere forekomst av alvorlige brudd på sikkerhetsbestemmelsene (Arbeidstilsynet, 2009g).

Statistikk over alvorlige skader i Trondheim i august 2007 viser at 35 av 289 innmeldte skader rammet utlendinger, dette tilsvarer 12 %, og er en overhyppighet i forhold til arbeidsstokken. Arbeidstilsynet mener likevel at mørketallene er store og at utlendingene er underrepresentert på statistikker (Fri fagbevegelse, 2008).

Undersøkelser viser at fremmedspråklige er overrepresentert blant skadede. Av dem som ble utsatt for alvorlig arbeidsskade i 2004 oppgav 30 % av disse personene at de hadde ikke-skandinaviske språk som førstespråk (Arbeidstilsynet, 2005).

En 23 år gammel mann fra Litauen kan illustreres som eksempel på statistikken. Han døde i en arbeidsulykke på Orkanger i April 2006. Han ble drept av en barkemaskin som startet mens han reparerte den, slik at han ble dratt inn og umiddelbart drept mellom valsene. Foreldrene fortalte i ettertid at han var sliten etter all jobbingen i Norge, og at han hadde lange dager på opptil 15 timer, og at han ikke hadde arbeidsklær på tross av at han bad om det (Fri fagbevegelse, 2008).

I følge Arbeidstilsynet kan det antas at utenlandske statsborgere på grunn av språkproblemer, tidsbegrensede arbeidsavtaler, dårlige arbeidsbetingelser og fordi de jobber i risikoutsatte næringer kan være spesielt utsatt for arbeidsskader (Arbeidstilsynet, 2009h).

Det bemerkes at tallene på skader og ulykker er hentet fra et tidspunkt med høykonjunktur og høy ansettelse av utenlandsk arbeidskraft. Ved datainnsamlingstidspunktet er konteksten annerledes i form av lavkonjunktur.

1.2 Tema og problemstilling

Problemstilling: Med utgangspunkt i det foran nevnte er det valgt å undersøke følgende problemstilling: *Hvilke faktorer ligger bak uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, og hva kan gjøres for å redusere dette?*

Hovedproblemstillingen kan deles opp i flere mindre spørsmål:

For å belyse første del av hovedproblemstillingen, "*Hvilke faktorer ligger bak uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen*" kan det være nødvendig å dele problemstillingen opp i mindre spørsmål:

- Hvorfor skjer uønskede hendelser blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen?
- Hva blir gjort av hms-arbeid og opplæring i norske hms-regler overfor arbeidsinnvandrere?

Andre del av hovedproblemstillingen, "*hva kan gjøres for å redusere dette?*" kan deles inn i mindre spørsmål:

- Hva kan gjøres for å øke sikkerheten og redusere antallet skader?
- Hvilke strategier og tiltak bør settes i verk?

Dette belyses i to perspektiver, først fra ledelsens perspektiv, og deretter av utenlandske arbeidstakere.

1.2.1 Hvorfor er dette interessant?

Som nevnt over viser statistikk og hendelser fra media at utenlandsk arbeidskraft er utsatt for uønskede hendelser og ulykker. En hypotese er at dette skyldes et noe stort inntak av utenlandske arbeidsgivere og arbeidstakere med dårlig sikkerhetsmessig bakgrunn fra andre land. Det kan antas at norske entreprenører og operatører ikke har taklet utfordringene med utenlandsk arbeidskraft godt nok. Det er viktig å være bevisst på problemet, slik at man kan unngå ulykker og uønskede hendelser, og heller jobbe proaktivt for å unngå at det skjer. Med bakgrunn i dette er det interessant å høre med utenlandske arbeidere og deres ledere om oppfatninger av risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft ved bygge- og anleggsbedrifter, og hva de mener kan gjøres for å unngå skader og uønskede hendelser i fremtiden.

1.2.2 Oppgavens formål

Formålet med oppgaven er å bidra til en forståelse av hvorfor skader og uønskede hendelser inntreffer blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen og hva som kan gjøres for å bedre sikkerheten og unngå slike hendelser. Det er ønskelig å få frem eventuelle ulike synspunkter på temaet fra ulike nivå i bedrifter og finne forslag til tiltak og strategier for å øke sikkerheten.

1.2.3 Avgrensninger ved oppgavebesvarelsen

Det har vært nødvendig å avgrense oppgavebesvarelsen på grunn av tilgjengelig tid og omfang.

Av utenlandsk arbeidskraft avgrenses oppgaven til å gjelde arbeidere som kommer fra ikke-vestlige land jmfør statistisk sentralbyrås definisjon. Som ikke-vestlige regnes alle som er født av to utenlandske foreldre og som er fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Latin-Amerika (Statistisk Sentralbyrå, 2008). Arbeidsinnvandrerne som er intervjuet i forbindelse med oppgaven kommer fra Polen (3 stykk), Iran og Sierra Leone.

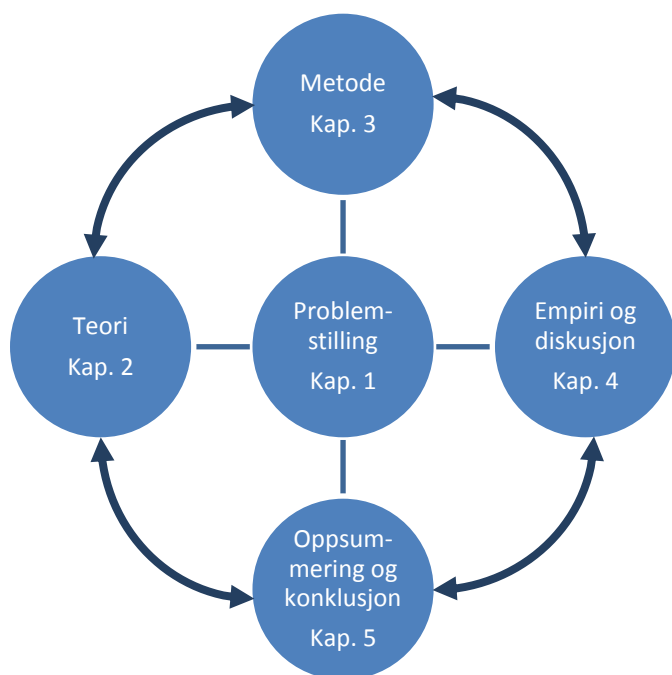
Informantene i intervjuene er alle fra bedrifter i byggebransjen, men i litteratur blir bygge- og anleggsbransjen ofte omtalt under ett, noe som også blir gjort i denne oppgaven.

Sosial dumping er ikke tatt med som en del av denne oppgaven.

Ved vurdering av oppgavens relevans er det vanskelig å kunne si noe eksakt om behovet for utenlandsk arbeidskraft i fremtiden, da dette er konjunkturavhengig og vil variere litt med markedet i bransjen. Resultatene som kommer frem vil kunne bære preg av at undersøkelsen er foretatt i en periode med lavkonjunktur med mindre innleie av utenlandsk arbeidskraft.

1.2.4 Struktur på oppgaven

Strukturen i oppgaven blir illustrert i Figur 1 under.



Figur 1: Struktur på oppgaven

For å besvare problemstillingen "hvilke faktorer ligger bak uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, og hva kan gjøres for å redusere dette?" er oppgaven delt inn i fem deler, der alle delene henger sammen som vist i Figur 1. I kapittel 1 blir det innledningsvis gjort rede for bakgrunn for temaet risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft, og problemstillingen presenteres. Oppgavens formål og oppbygging blir beskrevet, samt at Arbeidstilsynets fokus på området blir redegjort for. I kapittel 2 blir teorien gjennomgått. Aktuell teori som belyser problemstilling og empiri i oppgaven er teori om risiko, hms, ulykker, kulturforskjeller, kommunikasjon og språk, samt at det blir sett på eksisterende forskning på området. Deretter vil metoden bli beskrevet i kapittel 3. Det er tatt i bruk en kvalitativ forskningsmetode. Metodiske valg og selve forskningsprosessen blir utdypet her. I den neste delen, kapittel 4, beskrives empiri og drøfting finner sted. Her blir funnene fra intervjuene presentert, analysert og diskutert opp mot relevant teori som ble presentert i kapittel 2. Tilslutt i kapittel 5 vil funnene fra empirien sammenfattes og det konkluderes på problemstillingen.

1.3 Arbeidstilsynets fokus på området

Arbeidstilsynet er en statlig etat som ligger under Arbeids- og Inkluderingsdepartementet. Etaten skal føre tilsyn med at virksomheter følger krav fastsatt i arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, 2009i). Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig, jamfør arbeidsmiljøloven (Arbeidstilsynet, 2005).

Arbeidstilsynet har i 2009 et nasjonalt program for arbeidsinnvandring (Arbeidstilsynet, 2009j). Bygg- og anleggsbransjen er prioritert ved tilsyn sammen med landbruk, restaurantnæringen, renhold og transport da disse næringene er bransjer der det forventes størst arbeidsinnvandring og der faren for sosial dumping er størst. Arbeidstilsynet gjennomførte i 2008 flest tilsyn i bygg- og anleggsvirksomheter (Arbeidstilsynet, 2009f).

Av informasjonstiltak har Arbeidstilsynet begynt arbeidet med å gjøre materiale som er aktuell tilgjengelig på flere språk, bl.a. på de baltiske språkene og polsk.

For eksempel er informasjon om id-kort ordningen på bygge- og anleggsplassen nå også gjort tilgjengelig på polsk, og den skal også gjøres tilgjengelig på litauisk (Arbeidstilsynet, 2009k). Brosjyren "velkommen som arbeidstaker i Norge" er rettet mot utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen og foreligger nå på 8 forskjellige språk.

Av utfordringer i det norske arbeidslivet, regner Arbeidstilsynet arbeidsinnvandring og sosial dumping som en av syv deler av Arbeidstilsynets kunnskapsgrunnlag for strategisk plan i perioden 2008-2011 (Arbeidstilsynet, 2009g).

I tillegg til arbeidet mot sosial dumping med tilsyn i byggebransjen følger tilsynet også opp grunnleggende sikkerhet og arbeidsmiljø. En del av Arbeidstilsynets strategiplan er å forebygge arbeidsulykker og redusere skadeomfang (Arbeidstilsynet, 2009l). Den strategiske planen til Arbeidstilsynet for 2008-2011 har som mål at antallet virksomheter som systematisk jobber for å forebygge arbeidsulykker skal øke slik at antallet skader og skadeomfang reduseres.

Arbeidstilsynet har videre sammen med flere andre parter i bygg- og anleggsnæringen som en del av det skadeforebyggende arbeidet vært med i en prosjektgruppe som har laget opplæringsmateriell kun bestående av tegninger (Arbeidstilsynet, 2009m). Bygg- og

anleggsplasser med mange arbeidere fra ulike nasjonaliteter med forskjellig førstespråk kan føre til utfordringer med hensyn til å få til en kommunikasjon som er effektiv. Det kan føre til en unødvendig risiko, og tegninger kan da være til hjelp. Tegningene er uavhengig av arbeidstakernes språk, og beskriver uten ord riktig utstyr eller metode i ulike arbeidssituasjoner.

Rapporten "Arbeidsmiljøloven i et fargerikt arbeidsliv" fra 2004 resulterte i en hms-veiledning oversatt til 16 ulike språk. Dette oppstod som et resultat av samarbeidsprosjekt mellom flere distrikter i Arbeidstilsynet, og fikk støtte fra Direktoratet fra Arbeidstilsynet og Utlendingsdirektoratet. Hms-veiledningen er en enkel og kort beskrivelse av helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeidet i virksomheten med informasjon om oppgavene til Arbeidstilsynet, samt hvor man kan få mer informasjon om Arbeidsmiljøloven og Arbeidstilsynet (Arbeidstilsynet, 2004).

Det påfølgende kapittelet tar for seg det teoretiske rammeverket for oppgaven.

2 TEORI

Det ble valgt ulike teorier som teoretisk grunnlag for oppgaven for å belyse problemstillingen fra ulike innfallsvinkler.

2.1 Risiko

Teori om risiko er aktuelt i denne oppgaven da problemstillingen blant annet omhandler utenlandske arbeideres risiko forbundet med å bli utsatt for uønskede hendelser og ulykker på arbeidsplasser. Begrepet risiko blir brukt i mange ulike sammenhenger og ut fra ulike perspektiver. Den samfunnsvitenskapelige tilnærmingen til begrepet vil vektlegges her. Aven (2007) definerer risiko som "en kombinasjon av mulige konsekvenser (utfall) og tilhørende usikkerhet (Aven, 2007:41). Det er store variasjoner i menneskers opplevelse og vurdering av risiko mellom forskjellige kulturelle og sosiale grupper, og vurdering og opplevelse av risiko avhenger av hvordan risikofenomenet håndteres av myndighetene og hvordan det historisk sett er oppstått. Når beslutningstakere på organisasjons- eller samfunnsnivå prøver å redusere risikoen gjennom styring må de i vurderingene også ta hensyn til hvordan mennesker kulturelt og sosialt skaper sin egen risikoforståelse (Aven med flere, 2004). Det innebærer at når man skal prøve å finne ut av hva som kan gjøres for å redusere uønskede hendelser blant arbeidsinnvandrere må ta hensyn til hva arbeidsinnvandlerne selv mener om risiko og hvordan de oppfatter og håndterer risiko.

"Risikopersepsjon handler om hvordan folk flest forstår, opplever og håndterer risiko og fare" (Aven med flere, 2004: 40). Risiko er både avhengig av hva som vurderes og hvem som vurderer (Aven med flere, 2004). Det er interessant å få et innblikk i hvordan arbeidsinnvandlerne forstår og opplever risiko og fare.

2.2 HMS

Hms står for helse, miljø og sikkerhet. De fleste i arbeidslivet har et forhold til hms. Stadig flere arbeidsgivere er opptatt av at et aktivt hms-arbeid er et verktøy for å sikre et godt resultat og en god drift. Andre steder blir hms oppfattet som et påtvunget onde, der

ressurser man kunne ønske å bruke andre steder blir bundet. Alle bedrifter i Norge (bortsett fra noen unntak) er ved lov og forskrift pålagt å drive systematisk hms-arbeid eller internkontroll (Beggerud, 2006). Arbeidsmiljøloven slår fast at arbeidstaker skal medvirke i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i virksomheter. Formålet med internkontrollforskriften (IK-HMS forskriften) er å fremme helse, miljø og sikkerhet basert på de viktigste lovverkene som regulerer aktivitetene til bedriften på det aktuelle feltet (Karlsen, 2004).

Nivå	Begrep	Eksempel
Makro	Hms-forvaltning	Statlig samordning gjennom lover og tilsynsorganer
Meso	Hms-ledelse	Virksomhetens planlegging og gjennomføring av hms
Mikro	Hms-styring	Iverksetting, kontroll av teknisk/administrative hms-tiltak

Figur 2: Hms-begrepets anvendelsesnivå (Karlsen, 2004)

Som Figur 2 over viser knyttes hms-forvaltning til statlig nivå, hms-ledelse til virksomhetens strategiske nivå, og hms-styring knyttes til bedring av hms i den enkelte virksomhet gjennom iverksetting og kontroll av tiltak (Karlsen, 2004).

IK-HMS forskriften slår fast at i det særlige ansvaret som påligger den ansvarlige, innbefattes også stor vekt på tiltak for å bedre HMS for hele virksomheten ved planlegging og oppfølging i skriftlige og tidsfestede handlingsplaner (Karlsen, 2004). Selve gjennomføringen av prioriterte og planlagte tiltak er den viktigste delen av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (Veiledning til IK-HMS-forskriften 1997:13).

Denne oppgaven tar hovedsakelig for seg sikkerhet og ikke så mye helse og miljø, derfor vil sikkerhetsdelen innenfor hms være spesielt relevant. Sikkerhet kan bli definert som "den evne et system har til å unngå skader og tap" (Aven med flere, 2004:17).

Karlsen introduserer en arbeidsdefinisjon på ledelse av hms-området: "Hms-ledelse er endringsledelse hvor helse, miljø og sikkerhet skal forbedres i henhold til gitte utviklings- og forbedringsmål" (Karlsen, 2004:107). I denne oppgaven er det sentralt å se hvor det kan settes inn endringer til forbedringer på sikkerhetsområde overfor utenlandske arbeidere.

2.3 Holdninger

De fleste tilnærminger ser på holdninger som lærte disposisjoner til å tenke, føle og handle på bestemte måter (Aarø og Rise, 1996).

Ulike mennesker kan for eksempel ha ulike holdninger til risiko eller sikkerhet. Karlsen sier at "en sikkerhetsholdning er en lært, evaluerende respons rettet mot spesifikke objekter" (Karlsen 2004: 176). Responsen må være varig og påvirke atferd på en motiverende måte for å kunne kalles en holdning. En kan for eksempel ha holdninger overfor det å følge alle sikkerhetsprosedyrer. Det antas at holdninger har en motiverende og langvarig innvirkning på atferd, men det kan også gå andre veien ved at atferd påvirker holdninger (Karlsen, 2004). Ifølge Asheim styres menneskers oppfatninger av holdninger, og disse kan være nøytrale, positive og negative. En forutsetning for å handle riktig er en fullgod oppfatning av situasjonen (Asheim, 1997).

Gjennom intervju er det ønskelig å få inntrykk av arbeidsinnvandrernes sikkerhetsholdninger. Det er også vesentlig å få innblikk i ledelsens holdninger og engasjement i forhold til sikkerhet. Holdninger ledelsen har til sikkerhet er av avgjørende betydning for at kravene som er satt skal kunne oppnås (Aven, 2006).

2.4 Forskning på utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet

Denne oppgaven omhandler som tidligere nevnt utenlandsk arbeidskraft og sikkerhet, og det er derfor relevant å studere eksisterende forskning og publikasjoner på dette området.

Statistisk sentralbyrå har foretatt en undersøkelse av levekår blant ti større grupper ikke-vestlige innvandrere i Norge i 2005-2006. Rapporten slår fast at innvandrerne er mer utsatt for belastning og ulykker på arbeid. Det kommer blant annet frem at det er tre ganger så vanlig blant sysselsatte innvandrere enn blant sysselsatte totalt å ha vært utsatt for en eller flere ulykker i arbeidstiden. 11 prosent av innvandrere har vært utsatt for alvorlige ulykker som medførte sykefravær utover ulykkesdagen, mens tallet blant alle sysselsatte bare er på 4 prosent (Blom og Henriksen, 2008).

En Fafo-rapport fra 2006 slår fast at økt bruk av østeuropeisk arbeidskraft på norske byggeplasser har ført til alvorlige helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer. Av bygge- og anleggsbedrifter som selv bruker østeuropeisk arbeidskraft, mener 35 % at bruken av østeuropeere skaper farlige situasjoner på arbeidsplassene. 17 % mener kommunikasjons- og språkproblemer har medført flere ulykker. Fafo-rapporten nevner videre at 86 % av bedrifter i bygge- og anleggsnæringen som brukte arbeidskraft fra eu-8¹ mener at det blant de østeuropeiske arbeidstakerne var et stort behov for opplæring i hms. Likevel var det bare 40% av bedriftene som tilbød noen form for opplæring (Fridberg, 2006).

Hovden med flere (2008) ser på utfordringer med arbeidsulykker som følge av endret arbeidsliv, og trekker blant annet frem globalisering i den sammenheng. Forfatterne sier at arbeidsinnvandrere tilbyr både nødvendig arbeidskraft og ekspertise men de skaper også utfordringer med arbeidsulykker. Kommunikationsproblemer kan føre til arbeidsulykke, og Hovden med flere (2008) nevner et empirisk eksempel der språkbarrierer fører til ulykke. Dette skjedde ved en norsk kjemikalie fabrikk, der en finsk sveiser var innleid til å reparere en lekkasje fra et rør som inneholdt lut, men pga språkproblemer misforstod han, og trodde det var et luftrør som skulle fikses. Som en konsekvens av misforståelsen brukte ikke vedkommende riktig verneutstyr og han fikk kjemikalievæske på seg og ble skadet (Hovden med flere, 2008).

Det eksisterer også en del studier i forskjellige europeiske land, samt land utenfor Europa på arbeidsulykker blant utenlandske arbeidere. Det meste av forskningen er fra olje-, gass- eller kjemikalie-industrien, men kan likevel være nyttig når man ser på bygg- og anleggsbransjen. Tatt i betraktning at det er begrenset med tilgjengelig statistikk på helse og sikkerhet i forbindelse med yrket for utenlandske arbeidere i mange land, sier Kokoulaki at eksisterende data slår fast en høyere ulykkesrate for utenlandske arbeidere. Koukoulaki mener en mulig forklaring på dette er at det er et høyt antall utenlandske arbeidere ansatt i sektorer med høy risiko. En annen hypotese er at de utenlandske arbeiderne tar urimelige risikoer for å vise sin iver for å jobbe i frykt for å miste jobben (Koukoulaki, 2008).

¹ Eu-8 land består av Estland, Latvia, Litauen, Polen, Slovakia, Slovenia, Tsjekkia og Ungarn. 1 mai 2004 ved utvidelse av EU-EØS samarbeidet vedtok Norge overgangsregler for de 8 foran nevnte medlemslandene. Overgangsreglene utløpte 1. Mai 2009 (Stortinget, 2009).

Empirisk forskning fra Nederland slår fast at utenlandske arbeidere og selskap i økende grad blir utsatt for risikable aktiviteter i prosessindustrien i Nord-Nederland. Det ble foretatt en studie med intervju av sikkerhetsekspertene for å få nærmere innsikt i kjente problemer og beste praksis som diverse selskap erfarte når de jobbet med utenlandske entreprenører og personale for å kunne fokusere på fremtidig aktivitet mot disse problemområdene. Studiet resulterte i en identifikasjon av fem problematiske områder: kommunikasjon, utdanningsnivå, kulturelle forskjeller, spesifikke ansettelsessituasjoner og forskjeller i sikkerhetsstandard mellom vertsselskap og leverandør. Halvparten av ekspertene som ble intervjuet sa at de anså en høyere risiko når man jobber med utenlandske ansatte, utenlandske entreprenører eller leverandører (Schubert og Dijkstra, 2009).

Hämäläinen ser på globaliseringens effekter på arbeidsulykker og hevder at hvis globaliseringsprosessen ikke utføres klokt vil det bli en økning i antallet arbeidsrelaterte helse- og sikkerhetsproblemer, samt ergonomiske problemer (Hämäläinen, 2009).

2.5 Ulykker og ulykkesmodeller

Teori om ulykker er også relevant for å få en ordentlig forståelse av risikoen som arbeidsinnvandrere utsettes for. For å kunne drive effektiv risikostyring og skadeforebyggende arbeid er det viktig med kunnskaper om ulykker (Hovden med flere, 2004). Det er ulike forklaringer og teorier om ulykker. Heinrich kom i 1931 med sin dominoteori. Denne teorien ser på ulykker som en kjede av hendelser, og fem dominobrikker brukes for å illustrere prosessen eller hendelsesforløpet. Det starter med arv og sosialt miljø, dette er bakgrunnen for feil som personer begår, noe som igjen fører til farlig handling, og som forårsaker en ulykke, og dette resulterer tilslutt i en skade (Haukelid, 1999).

Energimodellen er en annen modell med innflytelse på det skadeforebyggende arbeidet. Denne modellen tar utgangspunkt i overføring av for eksempel kjemisk, termisk eller elektrisk energi, i et omfang og på en måte som kan medføre skader. Reasons sveitserost modell er et eksempel på energimodell (Hovden med flere, 2004).

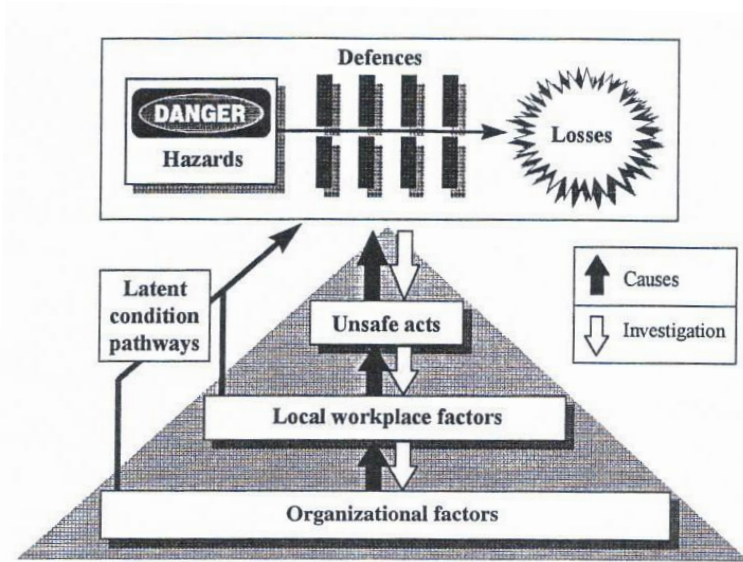
Oppmerksomheten rundt ulykker har i løpet av tiden flyttet fokus fra umiddelbare årsaker (som menneskelig feil) og over til problemer som er knyttet til organisasjon og ledelse, og nå også til distribuerte beslutninger mellom flere organisasjoner i samspill (Hovden med flere, 2004). ILCI-modellen er en ulykkesmodell som forklares ut fra organisasjonsmessige faktorer. Modellen viser hvordan en årsakskjede kan resultere i en uønsket hendelse og følgende ressurstap. Modellen er inndelt i mangelfull styring, bakenforliggende årsaker, og direkte årsaker som fører til en uønsket hendelse som igjen medfører ressurstap. En kan også omvendt ta utgangspunkt i den uønskede hendelsen og spore bakover til de direkte og bakenforliggende årsakene (Jersin, 2004).

2.5.1 Organisasjonsulykker

Arbeidsinnvandrerne jobber i bedrifter der de kan bli utsatt for ulykker på jobb, og Reasons teori om organisasjonsulykker kan derfor være relevant. Organisasjonsforsker James Reason ser på organisasjonsulykker i "managing the risks of organizational accidents" (1997). Organisasjonsulykker er sjeldne, men ofte katastrofale hendelser som oppstår i komplekse, moderne teknologiske systemer som kjernekraft, petrokjemisk industri, transport og luftfart. Reason slår fast at for å kunne komme nærmere i å begrense at organisasjonsulykker oppstår, må man forstå utviklingen av organisasjonsulykker (Reason, 1997).

Bakgrunnen for en organisasjonsulykke kan man finne i sammenhengen mellom fare, forsvar (barrierer) og tap (se Figur 3). En organisasjonsulykke vil medføre brudd på barrierer og sikkerhetsordninger som skiller skadelige farer fra sårbart personell eller eiendeler, kalt tap. Reason kommer med konseptet sveitserost modell. I en ideell verden vil alle forsvarslagene være intakte og ikke tillate at mulige ulykkeshendelser trenger gjennom. I virkeligheten har hvert forsvarslag svakheter. Sveitisk ostemetafor kan best forklares ved et bevegende bilde, der hvert forsvarslag kommer inn og ut av rammen ut fra lokale forhold. Det enkelte forsvaret kan flyttes på med vilje under justering, vedlikehold og testing, eller som et resultat av overtredelser og feil. For å forstå hvordan hullene i forsvaret oppstår må man se på aktive og latente feil. Aktive feil skjer ved at mennesker bidrar til sammenbrudd av systemer, ved at for eksempel en pilot gjør usikre handlinger som har direkte betydning for sikkerheten og har en umiddelbar uheldig effekt. Latente forhold er feil som begås utover den individuelle

psykologien, og er forhold som er til stede i alle system som en uungåelig del av organisasjonslivet. Disse oppstår fra strategiske og topp nivå avgjørelser av bl.a. myndigheter, regulatorer og ledere i organisasjoner, og kan ligge latente i mange år før de sammen med aktive feil medfører at de trenger gjennom flere forsvarslag og fører til en organisasjonsulykke (Reason, 1997).



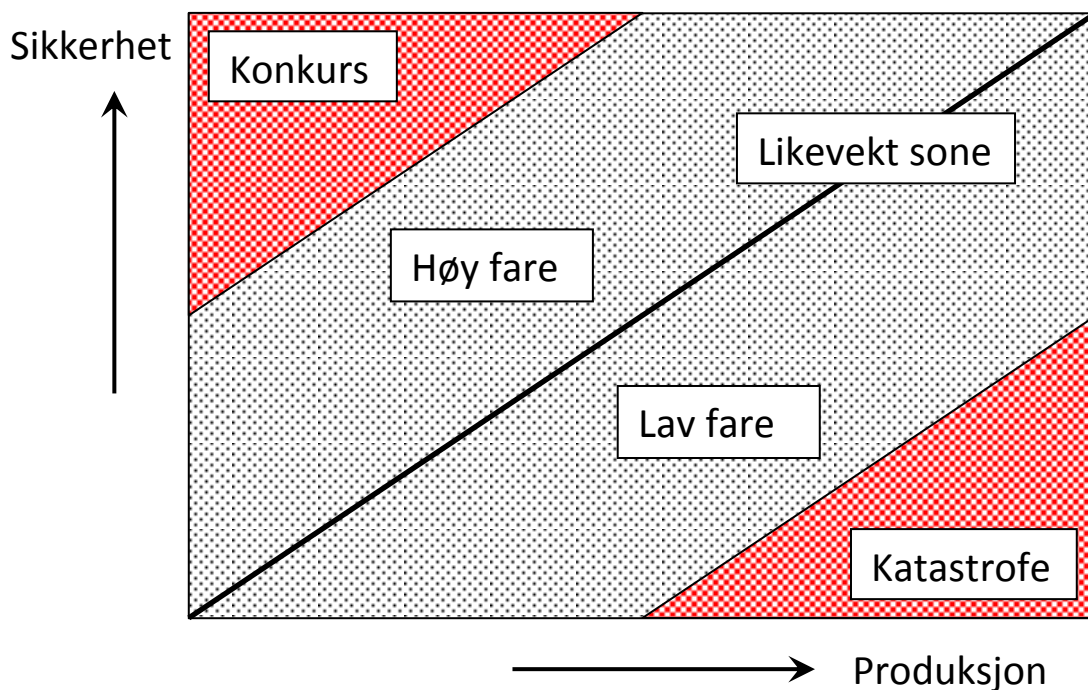
Figur 3: Faser i utviklingen av en organisasjonsulykke (Reason, 1997)

Årsakshistorien starter nederst i Figur 3 ved organisatoriske, latente faktorer. Konsekvenser av aktiviteter fra organisasjonen blir så kommunisert til lokale arbeidsplassfaktorer, som vil medvirke til hendelser. På den enkelte arbeidsplass vil de lokale forholdene kombinert med aktive feil bidra til sammenbrudd av system som følge av at arbeiderne gjør usikre handlinger (Reason, 1997).

2.5.2 Sikkerhet versus effektivitet

Alle organisasjoner må balansere forholdet mellom sikkerhet og produksjon. I en ideell verden vil nivået på sikkerheten være lik farene ved produksjonen, som Reason kaller parity zone som er oversatt til likevektzone i Figur 4. Jo mer omfattende produksjon, jo større fare er det for at en kan bli utsatt for uønskede hendelser. Sikkerhetsbarrierene må da økes for å

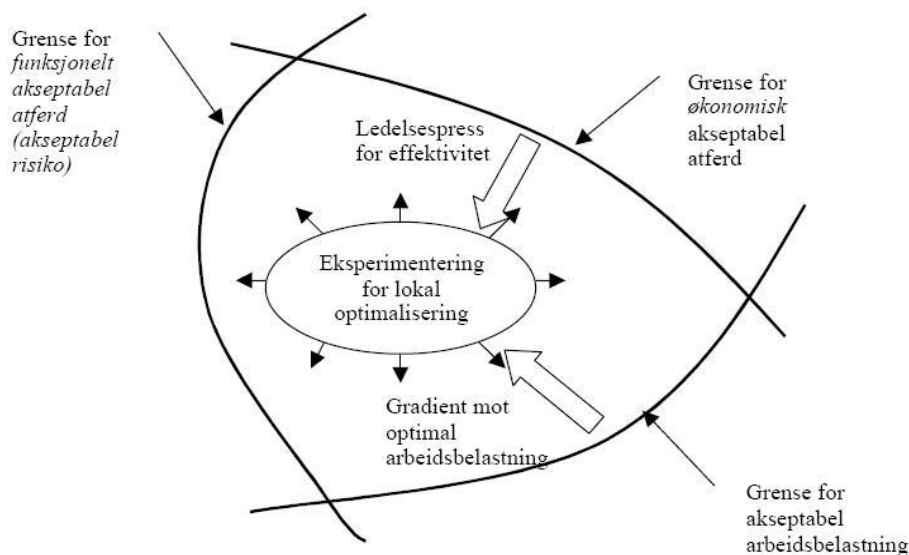
unngå at noe inntreffer. En bedrift med overdreven innsats med sikkerhetsarbeidet vil i henhold til Figur 4 ha svært lav produksjon i forhold til sikkerhetsinnsatsen, noe som kan medføre konkurs. Mens en for lav innsats med sikkerhet og høyt fokus på produksjon vil kunne medføre en katastrofal ulykke. I en organisasjon vil en av disse prosessene dominere. Produksjon skaper ressurser som muliggjør sikkerhetsarbeid, og derfor vil behovet for produksjon vanligvis ha prioritet gjennom det meste av organisasjonens levetid. Det er ofte først etter en ulykke eller nesten-ulykke at sikkerhet prioriteres først blant ledere (Reason, 1997).



Figur 4: Relasjon mellom sikkerhet og produksjon (etter Reason, 1997)

2.5.3 Rasmussens modell for migrasjon mot ytelsesgrenser

Figur 5 under, viser hvordan en arbeidstaker blir påvirket og beveger seg mellom abstrakte grenser under arbeidet.



Figur 5: Rasmussens migrasjonsmodell (Rosness, 2002)

Modellen viser hvordan arbeidstakere etterstreber å ha et overkommelig nivå på arbeidsbelastningen samt å ha intellektuelle utfordringer i arbeidet og unngåelse av feil. Samtidig vil arbeidsgiver ha visse grenser for hva som er akseptabelt økonomisk (Rosness med flere, 2002). Arbeidstakeren beveger seg med tilfeldige bevegelser mellom disse grensene. Dette skjer i et balanseforhold mellom effektivitet og sikkerhet. Ledelsen har sin grense, og de vil gjøre arbeidet billigere og mer effektivt. Arbeideren vil søke mot å gjøre arbeidet enklere. Faren er at enklere og mer effektivt arbeid medfører fare, og en kan overgå det som er akseptabelt og trygt. Sikkerhetsledelsen eller sikkerhetskulturen må derfor kjempe på andre siden for å gjøre arbeidet tryggere (Rasmussen, 1997).

2.5.4 Læring av ulykker og uønskede hendelser

Som tidligere nevnt plikter bedrifter å føre internkontroll, og gjennom denne egenkontrollen er det meningen at bedriftene skal lære av seg selv. Ved å bruke ressurser på gransking av ulykker blant arbeidsinnvandrere kan noe læres av den og gjennom bedre innsikt i årsaker til ulykker og hvilke mekanismer som ligger bak kan nye uønskede hendelser forebygges. Læring etter ulykker dreier seg om å identifisere grunnleggende problemer i organisasjonen,

samt å skape engasjement og oppmerksomhet i forhold til kontinuerlig forbedring av arbeidsprosesser og produksjonssystem (Hovden med flere, 2004).

Når tiltak for bedre sikkerhet skal velges bør det tas en helhetlig vurdering ut fra hvilke uønskede hendelser (ulykker, skader og nestenulykker) det har vært i bedriften i en gitt periode. Også andre innspill som arbeidsinnvandrernes erfaring av problemer og svakheter, og resultater av revisjoner spiller inn på hvilke tiltak som bør iverksettes. Forventet virkning av tiltak må også vurderes. Holdningene ledelsen har til ulykkesårsaker og forbedringsarbeid er av avgjørende betydning for om det utvikles et miljø for læring etter uønskede hendelser og ulykker. Ledere som stimulerer ansatte til å få problemene frem i lyset, uten å henge ut enkeltpersoner, bidrar til at forbedringsarbeid blir en naturlig del av daglig aktivitet og til en mer offensiv holdning til sikkerhetsarbeidet (Hovden med flere, 2004).

2.6 Kulturforskjeller

Da oppgaven tar for seg utenlandske arbeidere er Geert Hofstedes teori om kultur-forskjeller (Grenness, 1999) relevant. Teori om organisasjonskultur er også viktig da informantene jobber i ulike bedrifter og blir påvirket av kulturen der.

Kultur kan ifølge Schein defineres som "et mønster av grunnleggende antakelser og oppfatninger som deles av en organisasjons medlemmer, som fungerer ubevisst og definerer det som tas for gitt i en organisasjons perspektiv på seg selv og omgivelsene" (Schein (1985), referert i Grenness 1999). Hofstede har forsket på nasjonal kultur, som er av betydning for organisatorisk praksis (Grenness, 1999). Den nasjonale kulturens betydning ble vist gjennom Hofstedes studie i 60 land. Hofstede fant at nasjonal kultur var av vesentlig betydning for holdningene og verdiene til de ansatte. Undersøkelsene til Hofstede viser at kulturer varierer langs fire dimensjoner. Kommunikasjonsformen mellom mennesker både i privatlivet og i organisatorisk praksis vil bli bestemt ut fra disse dimensjonene. Maktdistanse er den første dimensjonen, og dreier seg om hvordan man håndterer faktumet at mennesker er forskjellige. Deretter kommer usikkerhetsunngåelse, som viser til en toleranse for det at fremtiden alltid vil være usikker. Individualisme versus kollektivism er Hofstedes tredje dimensjon, og dreier seg om hvor sterke bånd som etablerer seg mellom individer. Den

neste dimensjonen er maskulinitet, noe som handler om vekten som blir lagt på kjønnsforskjeller (Grenness, 1999).

Busch og Vanebo påpeker at mennesker fra ulike land kan ha totalt forskjellige oppfatninger av hvordan en organisasjon skal fungere (Busch og Vanebo, 2003).

2.6.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur kan forklares på ulike måter, og Karlsen beskriver en måte man kan se på organisasjonskultur på: "Et nettverk av felles forståelsesnormer, verdier, kunnskap og symboler som tas for gitt, og som ligger til grunn for (og under overflaten av) organisatorisk atferd" (Karlsen 1990:127, referert i Karlsen 2004:170).

2.6.2 Sikkerhetskultur

Kulturforskjeller kan være av betydning for hms situasjonen. Arbeidstilsynet poengterer at dette stiller store krav til tilrettelegging, organisering og personalledelse i bedrifter på alle nivå (Arbeidstilsynet, 2004).

Sikkerhetskultur-begrepet er avledet av begrepet organisasjonskultur. Sikkerhetskultur er den delen av en organisasjonskultur som påvirker atferden og holdningene medlemmene har knyttet til sikkerhetsarbeidet i en virksomhet (Karlsen, 2004). Sikkerhetskulturbegrepet fikk rotfeste etter OECD-rapporten om atomkraftverk i Tsjernobyl, og defineres på denne måten: "produktet av gruppers og individers verdier, holdninger, persepsjoner, kompetanse og atferdsmønstre som bestemmer engasjement, stil og kompetanse til en organisasjons helse- og sikkerhetsstyring" (ACSNI, 1993:23; Cooper 2000: 114, referert i Karlsen, 2004: 173).

Reason nevner ulike kjennetegn ved en god sikkerhetskultur. En ideell sikkerhetskultur er rapporterende, rettferdig, fleksibel, og lærende. En slik organisasjon er ifølge Reason velinformert (Reason, 1997). En rapporterende kultur fokuserer på å kartlegge nestenulykker og kritiske hendelser i bedriften. Kartleggingen, inkludert rapportering, blir brukt som

verktøy for at gjentakelser skal unngås og at uønskede hendelser kan forebygges i fremtiden (Beggerud, 2006).

Virksomheter må ha et kontinuerlig fokus på forbedring av IK-HMS-systemet for å endre hms-kulturen i proaktiv retning (Karlsen, 2004).

2.7 Språk og kommunikasjon

Kommunikasjon er sentralt for generell ledelse og styring, og et sentralt kvalitetselement for sikkerheten (Aven, 2006). Teori om kommunikasjon er derfor viktig i denne oppgaven. Det er viktig at ledelse og arbeidsinnvandrere i ulike bedrifter kommuniserer i forhold til sikkerhet og risiko på arbeidsplasser. Weick påstår at den viktigste egenskapen ved organisasjoner er mellommenneskelig kommunikasjon. Grunnen til dette er at kommunikasjon skaper strukturer som bestemmer hva som sies og hva som blir gjort av hvem (Weick (1987) referert i Grenness, 1999).

Norskkunnskaper er svært viktig for at arbeidsinnvandrerne som kommer til Norge skal kunne integreres på arbeidsplassen og ellers i samfunnet. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet påpeker at den viktigste barrieren for muligheten for arbeidsinnvandrerne til å få fullt utbytte av arbeidsinnsatsen i Norge, er manglende norskkunnskaper (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2008).

For at arbeidsinnvandrere skal lykkes med arbeidsoppdrag i andre land, er det en viktig forutsetning at arbeidstakeren i detalj forstår hva som skal gjøres, hvorfor og hva som forventes av resultat. Det er viktig at den utenlandske arbeideren forstår de norske kravene til hms, og ikke minst forstår hvorfor de eksisterer (Hovland og Stokland, 2007).

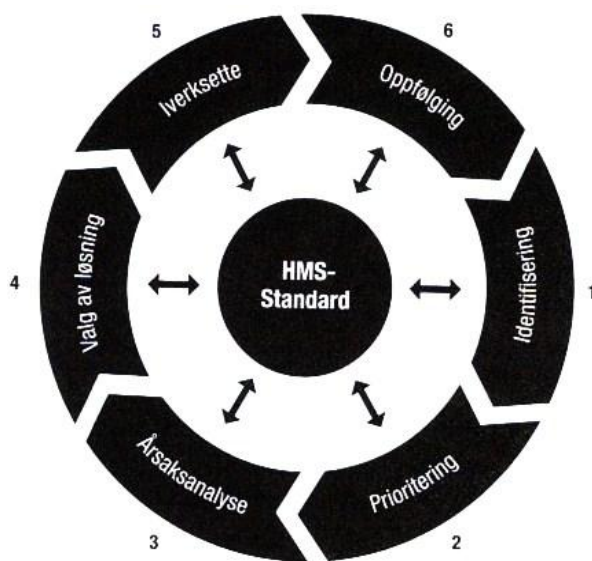
Nonverbal kommunikasjon foregår også. Kroppsspråket brukes ofte til å kommunisere følelser. Måten man beveger kroppen på kan blant annet gi signaler om angst, usikkerhet, aggresjon, og glede (Bush og Vanebo, 2003).

Det er viktig å engasjere alle deler i organisasjonen dersom man skal utvikle en positiv holdning til hms i en bedrift. Kommunikasjon og informasjonflyt må foregå gjennom alle deler i organisasjonen (Beggerud, 2006). Det er i denne oppgaven sentralt å undersøke i

hvilken grad arbeidsinnvandrerne trekkes inn i hms-arbeidet, og hvordan kommunikasjonen fungerer på arbeidsplassene.

2.8 En forbedringsprosess for hms

Lindøe foreslår en fasemodell for forbedring av hms i virksomheter. Faser i hms-forbedring vises i Figur 6 under.



Figur 6: Faser i hms-forbedring (Lindøe, 2003)

Første fase består av identifisering, og går ut på å utpeke problemer og belastninger. Prioritering er neste fase, og der vurderes det hvilke av de identifiserte problemene det skal gjøres noe med, og i hvilken rekkefølge. Tredje fase er årsaksanalyse der man søker å finne frem til årsakene til problemene og i hvilken sammenheng de inngår. Valg av løsning er neste fase, som bygger på årsaksanalyse samt diskusjon og utvikling av løsninger. Den femte fasen, iverksettelse av en løsning, omfatter den praktiske gjennomføringen av løsningen. Siste fase er oppfølging som inneholder to elementer. Det skal for det første foretas en vurdering av gjennomførte løsninger. Det må finnes ut av om de fungerer etter hensikten, og om det skal gjøres endringer og justeringer. De berørte som har de daglige erfaringene må trekkes inn i

arbeidet. Lindøe påpeker videre at refleksjon og vurderinger av prosesser som er igangsatt er helt nødvendig for å kunne iverksette korrigerende tiltak (Lindøe, 2003).

Ved prioritering av innsats mot ulykker og skader kan det velges mellom ulike virkemidler. Aarø og Rise skriver at en kan velge å gjennomføre tiltak der tilrettelegging av ytre forhold fokuseres på, som for eksempel organisatoriske forhold, fysiske forhold eller lovgivning. Det enkelte individ kan påvirkes gjennom opplysning og opplæring. Normer og kulturelle faktorer kan også forsøkes å påvirkes (Aarø og Rise, 1996).

2.8.1 Virkemidler i sikkerhetsstyringen

Det er uendelig med virkemidler som kan tas i bruk for å styre sikkerheten. Teori om dette er relevant for å se nærmere på hvilke strategier og tiltak som tas i bruk eller bør brukes i bedriftene for å øke sikkerheten. Aven (2004) sidestiller virkemidler med tiltak og grupperer virkemidlene i fem følgende kategorier:

1. Krav, som omfatter forskrifter, lover, regler samt andre krav.
2. Ledelsesstruktur og -utøvelse. Dette omfatter organisering, styring, planlegging, ledelse og beslutninger, samt tilsyn og kontroll
3. Stimulering. Incentiver, motivering, opplæring, trening og øvelser omfattes av dette.
4. Spesifikk kunnskapsinnhenting. Dette omfatter analyse, forskning, ulykkesgranskning samt andre redskaper for økt beslutningsstøtte og innsikt.
5. Spesifikke løsninger og tiltak. Tekniske, operasjonelle og organisatoriske tiltaker omfattes under dette.

Opplæring

Det er i denne oppgaven sentralt å undersøke hvilken hms-opplæring arbeidsinnvanderne får. Arbeidsgiver har krav til å gi opplæring i lov og forskrifter. Arbeidsmiljøloven § 3-2 punkt 1 slår fast at arbeidsgiver skal for å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen sørge for: a) at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan forbindes med arbeidet, og at arbeidstakerne får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig. (Arbeids- og

inkluderingsdepartementet, 2005). Mange situasjoner der ulykker oppstår, skjer på grunn av manglende kvalifikasjoner. Aven poengterer at en satsing på opplæring og personellutvikling derfor vil kunne bedre sikkerheten (Aven, 2006).

Opplæring og holdningsskapende arbeid er viktig for å fremme en god hms-kultur blant ansatte (Beggerud, 2006).

For å kunne bidra vesentlig til å forbedre hms-systemet må ansatte forstå hvordan systemet fungerer, samt formålet med systemet, og mål og innhold. Earnest hevder at en proaktiv organisasjon erkjenner at behovet for opplæring går lenger enn det myndighetene krever (Karlsen, 2004).

Den metodiske tilnærmingen blir presentert i det påfølgende kapitlet.

3 METODE

Den metodiske tilnærmingen gjøres her rede for. Det blir vist hvordan undersøkelsen blir lagt opp med henhold til metodiske krav. Valg av metode blir begrunnet og utfordringer ved dataanalysen tas opp.

Metode er "en måte å gå fram på for å samle inn empiri, eller det vi kan kalle data om virkeligheten" (Jacobsen, 2005:24). Metode er et hjelpemiddel til å få frem en beskrivelse av den såkalte virkeligheten (Jacobsen, 2005).

3.1 Begrunnelse for valg av metode

Innenfor samfunnsvitenskapen kan man for å beskrive forholdet mellom ulike variabler ta i bruk kvalitative eller kvantitative metoder. Metodene kan også brukes sammen i en kombinasjon (Boolsen, 2006). Skillet mellom kvantitative og kvalitative metoder kan lettest forstås slik at kvantitative metoder delvis er metoder for innsamling av talldata eller kvantifisering av data til tall, og delvis er det statistiske beregninger eller matematiske metoder for bearbeiding. På den andre side er kvalitative metoder innsamling av data som representerer kvalitet i en sammenheng, i form av språklige enheter i stor utstrekning (Alwood, 2004). Ved kvalitative metoder undersøkes få enheter men mange variabler, mens det ved kvantitative metoder undersøkes mange enheter og få variabler.

Kvalitativ metode egner seg bra når man er interessert i nærmere avklare hva som ligger i et fenomen eller begrep (Jacobsen, 2005). Problemstillingen i denne oppgaven er som tidligere nevnt; *Hvilke faktorer ligger bak uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, og hva kan gjøres for å redusere dette?* Det er interessant å avklare ledernes og arbeidsinnvandreres holdninger og oppfatninger relatert til problemstillingen. Dette taler for en kvalitativ tilnærming. Det åpne, individuelle intervjuet egner seg bra når det er interessant hva den enkelte sier og for å få den enkeltes fortolkning av et fenomen (Jacobsen, 2005). I denne oppgaven ble det foretatt intervju av ansatte og ledere. Ved å intervju personer fra ulike nivåer er det muligheter for å fange opp eventuelle ulike meninger og erfaringer om temaet på den samme arbeidsplassen.

Kvalitativ metode setter få begrensninger på hvilke svar informantene kan gi, og man er åpen for det ukjente (Jacobsen, 2005). Forsker er åpen for det som arbeidsinnvandrerne og lederne kommer med av informasjon i samtalen. Metoden har høy begrepsgyldighet, og får frem "den riktige" forståelsen av et fenomen (Jacobsen, 2005). Informantene kan selv definere hva som er den "riktige" forståelsen ut fra sine åpne svar på spørsmål.

For kvalitativ forskning er det et overordnet mål å utvikle forståelsen av fenomener som er knyttet til situasjoner og personer i den sosiale virkeligheten deres. Det dreier seg om å få en dypere innsikt i menneskets forholdelse til egen livssituasjon. Begrepet livsverden er sentralt, og det omfatter personens opplevelse av hverdagen sin og hvordan personen forholder seg til den (Dalen, 2004). Det er i denne oppgaven ønskelig å få en dypere innsikt i informantenes meninger om risiko og sikkerhet i arbeidsinnvandrernes jobb- hverdag.

Det er behov for å få en nyansert beskrivelse av temaet, og da kan det være en fordel med et fleksibelt opplegg som kvalitative metoder innebærer. Metoden er interaktiv, noe som innebærer at man underveis i undersøkelsen kan gå tilbake og endre på problemstillingen og datainnsamlingsmetoden (Jacobsen, 2005). I oppgaven ble spørsmålene i intervjuguiden noe endret og tilpasset ut fra informant.

Det ble foretatt halvstrukturerte intervju med intervjuguide. Kvalitative metoder gir mulighet til å gå i dybden, få forståelse og forfølge interessante tilbakemeldinger som kommer underveis. Gjennom samtalen i intervjuet er det ønskelig å få frem den enkeltes holdninger og oppfatninger om temaet og å få en dypere forståelse av forholdet til risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft.

3.2 Metodekritikk

Jacobsen (2005) påpeker at kvalitative metoder er ressurskrevende og intervjuene tar lang tid, noe som kan være problematisk. Få enheter undersøkes, og det kan medføre problemer ved representativiteten til de som intervjues, da den eksterne gyldigheten til kvalitative tilnærminger er problematisk. Med ekstern gyldighet betyr at et funn kan generaliseres ut fra en undersøkelse (Jacobsen, 2005). I denne oppgaven om risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft vil det være problematisk å generalisere funnene til å gjelde utover

selve undersøkelsen. Men funnene gir innsikt og dybde i besvarelsene som en ikke vil få ved kvantitative, generaliserbare metoder.

En utfordring kan videre være at dataene man får inn er komplekse og nyanserbare, noe som kan medføre at man lett kan miste oversikten over informasjonen slik at den blir vanskelig å tolke (Jacobsen, 2005). Under arbeidet med oppgaven ble alle intervjuene tatt opp og transkribert i sin helhet, noe som resulterte i over 130 sider med tekst. Det ble en omfattende og kompleks oppgave å ta tak i og å analysere informasjonen.

Det forekom noen språklige utfordringer ved intervju med enkelte av de utenlandske arbeiderne. To av intervjuene ble tatt på engelsk, og det ble da snakket på et språk som ikke er informantens hovedspråk, og transkriberingen foregikk på engelsk. Det kan oppstå en del misforståelser ved oversettelsen av det som virkelig blir uttalt og hvordan det skal oppfattes ved tolkning av funn til norsk. Ved intervjuene som ble holdt på norsk var det ikke alle arbeidsinnvandrerne som var så sterke i norsk, og det var noen ganger utfordrende å forstå hverandre. Spørsmålet ble da gjentatt og forklart enklere mens det ble pratet senere, til informanten bekreftet at det ble forstått.

Tolk ble tatt i bruk i ett av intervjuene som ble holdt på engelsk. Bruken av tolk kan virke inn på datainnsamlingen. Kommunikasjonen i intervjuet må da gå gjennom et ekstra ledd, noe som kan medføre at det for intervjueren blir vanskelig å få den ønskede nærheten til informanten (Dalen, 2004). Da intervjuet på forhånd ble avtalt, ble det fortalt at informanten kunne litt norsk, og kontaktpersonen mente det ikke var behov for tolk. Det viste seg at informanten ikke kunne prate tilstrekkelig norsk til å forstå og besvare spørsmålene, og forsker måtte improvisere og ta i bruk en annen utenlandsk arbeider som tolk. Dalen nevner metodiske utfordringer med tolk som å finne en kvalifisert tolk, personlig egnethet og beherskelse av terminologien (Dalen, 2004). Det kan være en fordel at oversetteren selv jobbet som håndverker ved byggeplassen og kjente til bransjen og terminologien der, samtidig kan det være en svakhet at personen som fungerte som tolk på grunn av sin egen stilling som ansatt ved samme byggeplass, selv kan bli engasjert og delta ivrig i intervjuet. En styrke var at informanten selv kunne prate litt norsk der han følte han behersket det, noe som medførte at tolken da ikke trengte å oversette hele intervjuet. På tross av noen

språklige utfordringer er det forfatters oppfatning at informantene har fått frem sine meninger og sitt budskap.

Innefor samfunnsvitenskapelig forskning finnes det ikke en metode som er "riktig", og resultatene vil alltid kunne kritiseres. Som forsker er det innenfor gitte rammer og den aktuelle informasjonen vurdert og overveid hvilken metode som passer best for den aktuelle situasjonen.

3.3 Utvalg av informanter

Bygg- og anleggsbransjen ble valgt i denne oppgaven, hovedsakelig fordi det er en bransje med mange arbeidsinnvandrere. Bjerg og Villadsen (2006) sier at utvalget av informanter velges ut fordi de kan si noe interessant om feltet som undersøkes. Den kvalitative analyse velger case ut fra, om de er illustrative, istedenfor ut fra en vurdering av om de er representative. Utvalget av informanter ble valgt ut fra at de kan si noe interessant om det som skal undersøkes, altså om risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft. 9 informanter ble intervjuet, disse består av 5 utenlandske arbeidere, 3 representanter fra ledelser og 1 hms-koordinator/ hovedverneombud. Opprinnelig skulle det være 10 informanter men en leder trakk seg like før intervjuet, da han mente det ble feil å være med i prosjektet da byggebedriften han representerte for tiden ikke hadde utenlandsk arbeidskraft.

Alle informantene har kjennskap direkte med temaet som utenlandsk arbeidstaker i byggefirma i Trondheim eller som leder innenfor hms/personal eller som hms-koordinator samt verneombud (se intervjuliste) og kan belyse problemstillingen ut fra ulike innfallsvinkler. Bedriftene valgte selv ut informanter av utenlandske arbeidere, noe som kan ha hatt betydning for utvalget og funn men det kan bemerkes at det for tiden var få arbeidsinnvandrere å velge blant.

Utvalget på 9 informanter er på grunnlag av oppgavens tidsperspektiv og omfang vurdert som tilstrekkelig. Det var noe utfordrende å få tak i informanter til intervju grunnet nedbemanninger pga. finanskrisen. En av lederne som ble intervjuet hadde for tiden ikke

utenlandsk arbeidskraft, men sa seg villig til å bli intervjuet likevel da de nylig har hatt arbeidsinnvandrere, og kunne dele erfaringer fra tiden de hadde utenlandsk arbeidskraft.

Det kan være en svakhet at det bare er mannlige informanter i undersøkelsen, noe som kan ha betydning for resultatet. Men det var vanskelig å få tak i kvinner i bransjen, og ingen av bedriftene nevnte at de hadde kvinnelige arbeidsinnvandrere.

Lengde på intervjuene var mellom 30 - 75 minutter.

Intervjulistene er vist i Tabell 3.1.

Tabell 3.1: Intervjulistene

Informant	Bedrift	Informant gruppe	Yrke/stilling/tittel
Informant 1	A	2	Personalleder
Informant 2	A	1	Håndverker, arbeidsinnvandrer
Informant 3	A	1	Håndverker, arbeidsinnvandrer
Informant 4	A	1	Håndverker, arbeidsinnvandrer
Informant 5	B	1	Håndverker, arbeidsinnvandrer
Informant 6	B	1	Håndverker, arbeidsinnvandrer
Informant 7	B	3	Hms koordinator/verneombud
Informant 8	B	2	Hms-leder
Informant 9	C	2	Hms- og kvalitetssjef

Merknader intervjulistene:

Informantgruppe 1=arbeidsinnvandrer, informantgruppe 2=leder, informantgruppe 3=hms-koordinator/verneombud.

3.4 Forskningsprosessen

I følge Boolsen (2006) består forskningsprosessen av fire faser. Disse fasene er; problem og viten, planlegging og design, datainnsamling og datakonstruksjon og tilslutt analyse, konklusjon og vurdering.

3.4.1 Problem og viten

Denne fasen dreier seg om hva undersøkelsen handler om, og hvordan man kan formulere problemet sitt. Det må også bli tatt stilling til hvorfor akkurat denne problemstillingen blir valgt og formålene med undersøkelsen. Formuleringen av problemstillingen er fundamentalt for de neste fasene og er av avgjørende betydning for planlegging, gjennomføring og analyse (Boolsen, 2006). I denne oppgaven ble det brukt mye tid på utarbeiding av problemstilling. Det er satt fokus på uønskede hendelser og skader blant utenlandske arbeidere som kommer til Norge for å jobbe i bygg- og anleggsbransjen. Av teori ble det fokusert på risiko, sikkerhet, hms, sikkerhetsledelse, ulykker, holdninger, kultur og kommunikasjon.

Denne oppgaven er i stor grad basert på en hermeneutisk vitenskapsteori. Hermeneutikken betyr læren om tolkning (Dalen, 2004). Informantenes utsagn må fortolkes ved å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som oppfattes umiddelbart. Budskapet må forstås i lys av helheten. Forståelsen går gjennom flere ledd, og starter ved selve innsamlingen av data, via en fortolkning av uttalelser til en mer teoretisk forståelse av temaet risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft som studeres her. Det finnes ikke et sluttpunkt for hermeneutisk tolkning. Dette kan beskrives som en hermeneutisk spiral, der det foregår et stadig samspill mellom helhet og del, tekst og forsker, samt forforståelsen til forsker (Dalen, 2004).

3.4.2 Planlegging og design

Planlegging og design dreier seg om hva som skal undersøkes, hvilke variabler som skal inngå, og hvordan det måles. Det dreier seg også om fremgangsmåter, analysemetoder og hvilke ressurser som står til rådighet. Konkrete, praktiske forhold som hvordan man går frem

for å kontakte informanter, og hvordan man spør om de vil la seg intervju inngår også i planleggingsfasen (Boolsen, 2006).

Det ble besluttet å ringe rundt til hms-ledere ved de største byggentreprenørene i Trondheim, presentere seg selv og prosjektet, samt spørre om forfatter kunne foreta intervju. Ut fra telefonsamtaler med ulike byggbedrifter viste det seg at det er lite arbeidsinnvandrere i byggebransjen i Trondheim for tiden, og en del bedrifter ble derfor utelukket som aktuelle for intervju. Etter hvert ble det inngått avtale med fire ulike bedrifter som sa seg villige til intervju, dette tallet endret seg til tre da en informant trakk seg som tidligere nevnt. Det ble også sendt en oppfølgings-mail med informasjon om undersøkelsen til de bedriftene som ønsket det.

Dalen (2004) poengterer at alle praktiske forhold må tenkes gjennom før datainnsamlingen starter. Tema som forsker velger å ta for seg må settes inn i en teoretisk referanseramme, og det må søkes i litteraturen. I denne oppgaven ble den teoretiske rammen bestemt etter søk i litteratur, publikasjoner og forskning på området.

3.4.3 Datainnsamling og datakonstruksjon

Den tredje fasen i forskningsprosessen består av innsamling og konstruksjon av data, noe som innebærer at forsker velger ut sekvenser av tekster og intervju (Boolsen, 2006). I oppgaven ble det foretatt datainnsamling gjennom dokumentundersøkelse og intervju. Dokumentundersøkelse er studier av dokumenter som er utarbeidet av andre enn forskeren selv og er sekundærdata (Jacobsen, 2005). I denne oppgaven er dokumenter som teoribøker, rapporter, artikler, litteratur fra Arbeidstilsynet, foreliggende statistikk og Norges lover tatt i bruk. Hovedvekten av innsamling av informasjon fant sted ved primærdata som forsker selv samlet inn gjennom intervju.

Det ble foretatt halvstruktureerte intervju med bruk av intervjuguide (se vedlegg b). Informantene ble stilt omtrent de samme spørsmålene, og tema-overskriftene fungerte som en huskeliste på tema som skulle gjennomgås. Det var noe ulike spørsmål ut fra informantgruppe da de var tilpasset informanten, de utenlandske arbeidere fikk noe annerledes spørsmål enn ledere og hms-koordinator. Det ble for eksempel forsøkt å lage

spørsmålene til de utenlandske arbeiderne på et enkelt språk med hensyn til at de kanskje ikke var så sterke i norsk. Intervju-spørsmålene til arbeiderne ble også oversatt til engelsk, da to av intervjuene ble holdt på engelsk.

Intervjuene ble tatt opp på mp3 spiller for å sikre at mest mulig av det som ble sagt kom med. Intervjuene ble transkribert når de var ferdige. Transkribering av intervju er en omfattende prosess, og etter intervju sitter forsker igjen med svært mye informasjon som skal analyseres.

3.4.4 Analyse og konklusjon

Jacobsen sier at analyse av kvalitative data dreier seg om tre faser: beskrivelse, systematisering/kategorisering og sammenbinding (Jacobsen 2005). I den første fasen ble dataene fra intervjuene utskrevet i form av transkriberte notater. Deretter ble informasjonen systematisert og kategorisert. Det var nødvendig å foreta en utsiling og forenkling av informasjonen, noe som gjøres i alle faser av analyseprosessen (Jacobsen, 2005). Dette var vesentlig for å få oversikt, og det ville være for tidkrevende om all informasjon ble brukt. Informasjonen som var mest relevant for problemstillingen ble prioritert. Dalen snakker om en kodingsprosess som innebærer at forskeren systematisk må gjennomgå dataene for å merke seg hva de omhandler, og deretter må forsker samle dataene på en ny måte gjennom å lete etter abstrakte kategorier. Hensikten med dette er å finne egnede kategorier for å forstå innholdet på et mer fortolkende og teoretisk nivå (Dalen, 2004). De transkriberte intervjuene ble kategorisert etter tema, og forsker markerte viktige sitater som skulle siteres. De gjennomleste notatene ble nummerert etter kategorier eller koder ut fra tema de omhandlet.

Når systematiseringen av opplysningene er unnagjort, dreier neste fase seg om å sammenbinde og fortolke data. Dette innebærer å lete etter årsaker, meninger og å prøve å generalisere eller bringe en viss orden inn i data (Jacobsen, 2005).

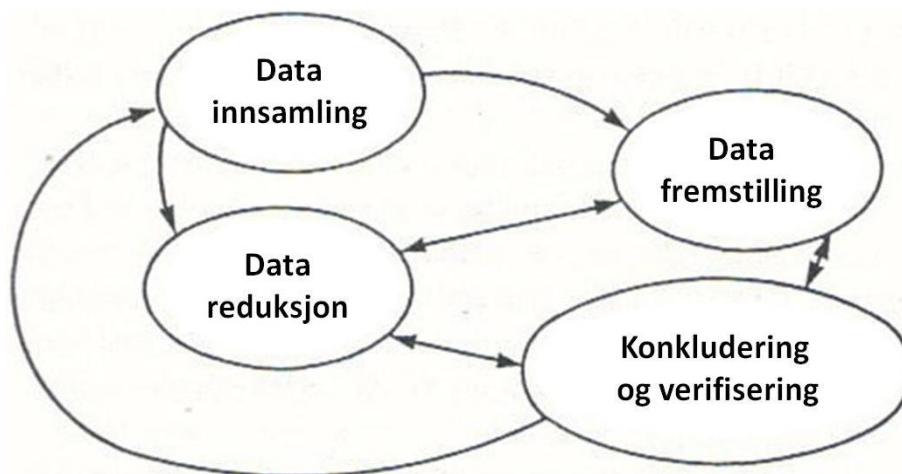
I følge Kvale (2001) er en ad hoc-bruk av ulike tilnæringsmåter og teknikker for meningsgenerering den mest brukte formen for intervjuanalyse. En ad hoc tilnærming ble også benyttet i denne oppgaven. Dette innebærer at det ikke brukes noe standardmetode

for å analysere, og at et fritt samspill av ulike teknikker brukes. Forsker kan da danne seg et generelt inntrykk etter gjennomlesing av intervjuene og deretter gå tilbake til bestemte avsnitt, samt telle over hvor mange uttalelser som viser forskjellige holdninger til noe (Kvale, 2001). Forfatter laget et tankekart for å systematisere funnene ut fra nummererte kategorier. Dette gjorde det lettere å få en oversikt over om informantene var enige eller uenige med hverandre, og for å kunne se ulikheter og sammenhenger i informasjon.

I analyseprosessen ble sitater valgt ut etter kriterier som sitater som fanger opp det essensielle, sitater som kan fungere som eksempel for mange, og sitater som sjelden forekommer (Dalen, 2004).

Tilslutt ble det konkludert på bakgrunn av svar på problemstillingen ut fra funnene.

Figur 7 under illustrerer komponenter i dataanalysen, og viser at det er en interaktiv prosess mellom de ulike delene; datainnsamling, datareduksjon/utsiling, datafremstilling, og konkludering og verifisering.



Figur 7: Komponenter i dataanalyse (Miles og Huberman, 1994).

3.5 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet

Jacobsen (2005) påpeker at undersøkelser alltid skal prøve å minimalisere problemer knyttet til reliabilitet og validitet. Reliabilitet blir av Kvale definert slik: "Reliabilitet henviser til hvor pålitelige resultatene er" (Kvale, 2001:47). Metoden kan i stor grad påvirke undersøkelsens pålitelighet, og tilstedeværelsen til intervjuer kan skape spesielle resultater (Jacobsen, 2005). Intervjuers tilstedeværelse kan altså innvirke på hva informanten sier og hvor ærlige svarene er. En arbeidsinnvandrer virket noe skeptisk til hele undersøkelsen og det at han skulle skrive under på samtykkeskjema, noe som kan medføre at vedkommende muligens holdt tilbake noe informasjon, bevisst eller ubevisst. Reliabiliteten ved undersøkelsen kan på bakgrunn av dette være noe svekket.

Bruk av tolk under det ene intervjuet kan ha betydning for reliabiliteten. Som nevnt under kapittel 3.2 kan bruken av tolk virke inn på datainnsamlingen, og det er vanskelig å få ønsket nærhet til informanten. Forfatter kan vanskelig vurdere påliteligheten av det tolken sier da det går gjennom et ekstra ledd.

En styrke ved reliabiliteten er at forfatter i intervjuundersøkelsen underveis kunne stille supplerende spørsmål der det var behov for mer utfyllende svar. Da det enkelte ganger oppstod språklige misforståelser, var det en fordel at dette kunne oppklares raskt ved gjentakelser og nærmere forklaringer slik at det ble sikret at intervjuer og informant forstod hverandre riktig.

Det var også en styrke for reliabiliteten at alle intervjuene ble tatt opp og transkribert i sin helhet, slik at forfatter fikk med seg alt informanten sa. Forfatter har hørt og lest gjennom intervjuene flere ganger for å sikre at informanten er oppfattet riktig.

Finanskrisen vil også kunne virke inn på resultatene. Hadde man for eksempel gjort undersøkelsen for 5 år siden ville en sannsynligvis kunne få andre resultater, og det samme gjelder også om undersøkelsen ble foretatt om 5 år. Det generelle behovet for utenlandsk arbeidskraft i bransjen vil spille inn på temaet og resultatet.

Validitet

I følge Kvale betyr validitet i hvilken grad en metode undersøker det den er ment å undersøke (Kvale, 2001). Jacobsen (2005) sammenstiller gyldighet med validitet.

I følge Dalen (2004) vil validiteten i dette studiet kunne knyttes til flere forhold. Forskeren må først og fremst gjøre rede for sin tilknytning til det som studeres slik at leseren kritisk kan vurdere om dette har påvirket tolkningen av resultatene. Masteroppgaven er et resultat av en prosess som har vært selvstendig ved valg av problemstilling, teori samt tolkning av resultater. Utover de formelle kravene fra universitetet har det ikke foreligget noen krav til oppgaven. Likevel vil forskeren kunne påvirke oppgaven i en viss grad gjennom personlig deltakelse i datainnsamling og tolkning av empirien.

I denne oppgaven er det også sentralt å ta validiteten av selve forskningsopplegget i betraktning (Dalen, 2004). I følge Jacobsen må man foreta en kritisk gjennomgang av kilder, og vurdere om kildene gir riktig informasjon (Jacobsen, 2005). Utvalget i undersøkelsen på 9 personer ble valgt ut fra et kriterium om at de var så valide som mulig. Arbeidsinnvandrene selv og lederne samt hms-koordinator som hadde mye erfaring med utenlandsk arbeidskraft ble antatt å være så valide som mulig og at de kunne komme med interessante opplysninger i intervjuene. Det ble også foretatt lydopptak av intervjuene, noe som styrker det at informantenes uttalelser ble nøyaktig gjengitt. De fleste av spørsmålene fra intervjuguiden ble alle informantene spurt om, noe som gjorde det lettere å sammenligne svarene etterpå.

3.6 Generaliseringer

Generalisering dreier seg om i hvilken grad resultatene kan overføres til andre grupper enn de som er forsket på. Generalisering eller yte validitet er begreper hentet fra kvantitativ forskning, og kan knyttes til representativitet og store utvalg (Dalen, 2004). Denne oppgaven har et lite utvalg og dekker et lite område. Forsker kan likevel oppnå inngående kunnskap om det aktuelle feltet gjennom dybde i beskrivelser, men resultatene kan ikke overføres til å gjelde utover selve utvalget. Funn i denne oppgaven vil likevel kunne sette fokus på et sentralt område for bedrifter med utenlandsk arbeidskraft som de kan dra nytte av.

3.7 Etske betraktninger

Det ble fulgt forskningsetiske retningslinjer utarbeidet av Den Nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora. Alle informantene ble opplyst på forhånd om at opplysningene som kom frem i intervjuet ville bli behandlet fortrolig og anonymt. Det ble også spurt om samtykke til å ta opp intervjuene på mp3 spiller. Samtykkeerklæring ble signert før selve intervjuet startet (se vedlegg a).

Det påfølgende kapittelet presenterer funn fra intervju og drøfting av resultatene.

4 EMPIRI OG DRØFTING

Dette kapittelet tar for seg en presentasjon av resultatene fra intervjuundersøkelsen. Hovedfunn fra intervjuene tas med, og resultatene blir tolket og drøftet fortløpende i teksten sammen med aktuell teori. Resultatene blir hovedsakelig presentert i form av sitater, men gjenfortellinger av informantenes uttalelser er også benyttet. Informantene blir generelt referert til som informantene, arbeidsinnvandrerne, og lederne. Hms-koordinator/verneombud blir referert til som hms-koordinator. Ved sitater vil informantene få betegnelsen: Tittel (Arbeidsinnvandrer, leder eller hms-koordinator), informantnummer og tilslutt bokstav for hvilken bedrift informanten tilhører. For eksempel: Arbeidsinnvandrer 6, b.

Et overordnet mål for intervjuene var å besvare forskningsspørsmålene som ble beskrevet i kapittel 1.2. For å belyse første del av hovedproblemstillingen med hvilke faktorer som ligger bak uønskede hendelser og ulykker i bygg- og anleggsbransjen ble det sett nærmere på forskerspørsmålet:

- Hvorfor skjer uønskede hendelser blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen?

For å kunne besvare dette ble informantene stilt spørsmål fra ulike tema. Det ble sett nærmere på hva informantene mente om risiko og sikkerhet, hva som inntraff av hendelser og ulykker, og gjort et forsøk på å kartlegge holdninger og sikkerhetskultur. Informantene ble også spurt om deres formening om årsaker til hendelser og ulykker, samt at det ble sett på hvilken betydning språk og kommunikasjon kunne ha i dette.

Et annet forskerspørsmål som ble sett nærmere på for å besvare problemstillingen var:

- Hva blir gjort av hms-arbeid og opplæring i norske hms-regler?

Andre del av hovedproblemstillingen blir tatt opp i kapittel 4.7.

Bakgrunnsinformasjon

Intervjuene startet med bakgrunnsinformasjon, der arbeidsinnvandrerne fortalte om seg selv og hvor lenge de hadde jobbet i Norge og på den aktuelle arbeidsplassen. Lederne og

hms-koordinator fortalte kort hva jobben deres gikk ut på. Arbeidsinnvandrerne fortalte at de hadde bodd i Norge i alt fra 2-8 år, og at de hadde jobbet i bedriften de nå jobber i mellom 2-6 år. De fleste av arbeiderne var snekkere, og en var hjelpearbeider som nå jobbet som forskalingstekniker. Flere av arbeidsinnvandrerne hadde arbeidserfaring fra andre byggebedrifter i Norge før de begynte der de var nå. Arbeidsinnvandrerne hadde altså alle bodd flere år i Norge, og de fleste hadde flere års arbeidserfaring i bransjen. Flere hadde jobbet gjennom Adecco tidligere. De var alle fast ansatte i bedriften de jobbet for, men flere av arbeiderne var utleid til andre byggetreprenører på byggeprosjekt.

Lederne og hms-koordinator hadde alle vært ansatt mange år i bedriften. To av bedriftene hadde ifølge informantene 4-5 utenlandske arbeidere for tiden. Samtlige av bedriftene hadde mye større antall arbeidsinnvandrere tidligere, og en bedrift hadde på det meste 200 polakker på ett byggeprosjekt. Grunnen til at antallet arbeidsinnvandrere nå var betydelig lavere var i følge informantene finanskrisen samt at to av bedriftene nevnte at de hadde innført et krav om at arbeiderne måtte snakke skandinavisk. Flere av informantene nevnte også at de utenlandske arbeiderne ofte måtte gå først ved nedbemanning på grunn av lite utdanning.

Stillingen til lederne som ble intervjuet var personalsjef, hms-leder og hms- og kvalitetssjef (se intervjuliste). Av oppgaver lederne hadde var blant annet å reise rundt på anlegg, styre koordinatorene, nyrekruttering og ivareta at hms-kravene ble realisert i prosjekter. Hms-koordinator poengterte at han var koordinator for alle ansatte på byggeprosjektet som for tiden pågikk, og at han skulle følge opp alle underentreprenører, ikke bare egne ansatte. Han fortalte også at han i tillegg var hoved-verneombud i bedriften.

Tidlig i intervjuet ble informantene stilt spørsmål om risiko og sikkerhet som det blir kommet inn på i neste seksjon.

4.1 Hvordan forholder arbeidsinnvandrerne seg til risiko og sikkerhet?

I denne seksjonen blir det sett på hvordan arbeidsinnvandrerne forholder seg til risiko og sikkerhet.

Som vist i kapittel 1.1.4 er det forbundet stor risiko med bygg- og anleggsprosjekter. Arbeidsinnvandrerne ble spurt om hva de la i begrepet risiko. Svarene gikk mye på det samme, og felles for mange av informantene var at det utgjør en risiko ikke å følge reglene, og at man må være forsiktig på arbeidsplassen. Følgende sitat er dekkende som eksempel på mye av det som ble sagt om risiko:

”Risiko i byggebransjen, som du sikkert vet er det risikoarbeid faktisk. Man må sjøl ta ansvaret da for det første, og så må man følge regler som er her, da blir det mindre risiko. Men det er jo fortsatt risiko, særlig når det er betongarbeid, fundament og sånn. Da er det mye risiko” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Sitatet over illustrerer at informanten hadde fundert en del over at byggebransjen var risikofylt, noe som stemmer overens med Arbeidstilsynets vurderinger av bransjen som ble nevnt i innledningen. Informanten nevnte også at man selv måtte ta ansvar og følge reglene for å redusere risikoen.

Alle informantene ble også stilt spørsmål om sikkerhet. Arbeidsinnvandrerne ble spurt om hva de forbinder med sikkerhet på jobb, mens lederne og hms-koordinator ble spurt om hvordan de mener at de utenlandske arbeiderne forholder seg til sikkerheten på arbeidsplassen. Her er utdrag av noen av svarene:

”Man må jobbe etter reglene, eller høre på hms-reglene. Jeg bruker for eksempel blant annet vernesko, hansker, vernebriller” (Arbeidsinnvandrer 6, b).

Flere informanter påpekte regelfølgning i forbindelse med sikkerheten på arbeid, og det virket som de var opptatt av dette.

Flere av arbeidsinnvandrerne la vekt på at det er bra sikkerhet på arbeidsplassen de er på i Norge. En informant sa følgende:

”På norske arbeidsplasser, i hvert fall i bedrift a som er et sted jeg har jobbet lenge, er det veldig bra sikkerhet, så vi er godt informerte om hva vi skal gjøre og hva risikoen er. Når vi ser noen ting som ikke er så bra så rapporterer vi det, det vil si RUH² så blir det orden på det og dem tar tiltak på det” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

² Ved RUH, rapport uønsket hendelse blir hendelsene klassifisert i kategorier som for eksempel i skade på menneske, miljø, utstyr, samt årsaker for å danne et grunnlag for å vurdere hms-utviklingen i virksomheten (Beggerud, 2006).

Som sitatet illustrerer fremhevet informanten at han er tilfreds med sikkerheten på arbeidsplassen i Norge. Det er positivt at han er informert og at det kommuniseres i forhold til risiko på arbeidsplassen. En informant sa også at det skjedde flere ulykker i det landet han kom fra. Dette kan indikere at det ikke er like mye fokus på sikkerhet i enkelte av de ikke-vestlige landene som informantene kommer fra.

Lederne og hms-koordinator kom med noe ulike synspunkter på hvordan arbeidsinnvandrerne forholdt seg til sikkerheten. Flere informanter påpekte kommunikasjon og språk-problemer, som blir nærmere drøftet i kapittel 4.2.

En informant sa følgende:

”De blir jo påtvunget sikkerheten, når vi kommer så blir de jo behandlet på lik linje som de norske, men det er klart at det er litt verre hvis det er språkproblemer å få det oversatt 100 %” (Hms-koordinator, 7).

En annen leder påpekte følgende:

”Når de får klare og entydige beskjeder som de forstår så gjør de akkurat som de får beskjed om. Men de spør ikke, våre egne, de norske, dem varsler fra at her kan vi ikke starte før det er klart” (Leder 8, b).

Sitatet illustrerer at arbeidsinnvandrerne forholder seg greit til sikkerheten når de får klare beskjeder som de forstår. Men lederen etterlyser at arbeidsinnvandrerne spør og varsler, og indikerer med dette at det kan medføre at arbeidet startes før sikkerheten er klarert. I kapittel 4.6 blir dette kommet nærmere inn på.

En informant hadde erfart at det ikke var så stor forskjell mellom de norske og arbeidsinnvandrerne:

”Vi har ikke kunnet sett at det har vært noe forskjell mellom de utenlandske og de norske, vi har jo en veldig bra oppfølging av hms. Innrapportering av hendelser foregår også da av uønskede forhold, og vi kan ikke si at det er større hyppighet eller frekvens av, større antall skader hos utlendinger” (Leder 9, c).

Informanten påpekte videre at de utenlandske arbeiderne ikke var så flinke til å rapportere, og at dette kunne nok spille inn, noe det vil bli kommet inn på senere.

4.1.1 Risikopersepsjon

Informantene ble også stilt spørsmål om risikopersepsjon for å kunne få et inntrykk av hvordan arbeidsinnvandrerne forstår og opplever risiko. Ifølge Aven med flere (2004) vil vår forståelse og oppfatning av risiko være av betydning for hvordan vi handler for å styre sikkerhet og risiko.

Lederne og hms-koordinator ble spurt om de hadde noe formening om at de utenlandske arbeiderne vurderer og oppfatter risikoen ved arbeidet annerledes enn de andre arbeiderne, og i så fall på hvilken måte. De fleste informantene i denne gruppen var i utgangspunktet enige om at de utenlandske arbeiderne vurderte og oppfattet risikoen annerledes, men kom med noe ulike synspunkter på i hvilken grad og på hvilken måte, noe som sitatene under viser.

En informant sa følgende:

”De aksepterer retningslinjer og instruksjoner bedre enn nordmenn. Det går på det med misforståelser, at kanskje de ikke har forstått poenget med en instruks” (Leder 1, a).

En annen påpeker kultur:

”De gjør vel i utgangspunktet det, fordi det i stor grad handler om kultur” (Leder 8, b).

Som vist påpekte de to overnevnte informantene misforståelser og kultur. Dette vil bli diskutert nærmere i senere kapitler. Arbeiderne var som vist også opptatt av regler og instruksjoner.

Informanten sa videre:

”Jeg har sett det i forhold til en del useriøse aktører. Vi har jo leid inn store mengder utenlandsk arbeidskraft, og ser en del useriøse firma der hvor det blir rake veien hjem hvis du skader deg på jobb. Det primære blir å gjøre jobben. Risikovurdering må læres” (Leder 8, b).

Informanten viser her til useriøse utenlandske firma som leies inn og som ikke behandler arbeiderne ordentlig, men sender de hjem hvis det blir problemer. Det fokuseres da primært på å gjøre jobben, noe som kan indikere at sikkerheten kommer mer i andre rekke.

Flere informanter poengterte at det ikke var så stor forskjell. En sa følgende:

”Det vil jo bare bli min vurdering, jeg vil tro at hadde vi ikke hatt de reglene; sett at i ettetid så ville de nok gjort ting, men det samme kan man kanskje også si om nordmenn”(Leder 9, c).

Informanten viste her til at reglene er vesentlig for sikkerhetsatferden på arbeidet, og indikerte at uten reglene kunne det gått mye verre. Lederen poengterte at de norske ikke er særlig bedre de heller.

Hms-koordinatoren sa:

”De er kanskje litte grann snarere til å ta raske løsninger, men vi gjør det vi norske også. Men hvis jeg ikke er der så er de veldig snar til egentlig å si: han er ikke her så da tar vi sjansen. Så de er litt raskere til å ta dem, utlendingene, og så vet de at kjeften ikke biter så mye, for det liksom å stå å kjeft på polsk da når du ikke kan polsk selv ikke sant... du vet jo ikke om du skal snakke engelsk eller norsk da” (Hms-koordinator, 7 b).

Informanten har som illustrert en formening om at de utenlandske arbeiderne er snarere til å ta raske løsninger. Hms-koordinatoren la også vekt på at han på grunn av språkproblemer ikke fikk gitt skikkelige beskjeder på forhold som det måtte rettes på.

Som vi her ser var lederne og hms-koordinator i stor grad enige om at det var forskjeller mellom de utenlandske arbeiderne og de norske med henhold til risikovurderinger. I Schubert og Dijkstras forskning, presentert i kapittel 2.5, svarte halvparten av ekspertene som ble intervjuet at de anså det som en høyere risiko når man jobbet med utenlandske ansatte (Schubert og Dijkstra, 2009). Dette stemmer overens med oppfatningene om at risikovurderinger er forskjellige, og at de utenlandske arbeidere muligens tar mer risikoer. Dette som nevnt på bakgrunn av travelhet, misforståelser, useriøse utenlandske firma og kultur.

4.2 Hvorfor skjer uønskede hendelser blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen?

Denne seksjonen vil se spesielt på forskersspørsmålet om hvorfor det skjer uønskede hendelser blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen. Ulykker og uønskede hendelser og språk og kommunikasjon er viktige temaer for å se nærmere på dette.

Ulykker og uønskede hendelser

En undersøkelse av levekår blant ikke-vestlige innvandrere i 2005-2006 slår fast at innvandrerne er mer utsatt for belastning og ulykker på jobb (Blom og Henriksen, 2008). Som nevnt tidligere viser statistikk og forskning at utenlandske arbeidere er mer utsatt enn andre arbeidere for uønskede hendelser og ulykker på arbeidsplasser. Det var derfor relevant å høre om arbeidsinnvandrerne selv hadde blitt skadet eller vært utsatt for en ulykke på jobb, eller hadde eksempler på dette fra andre arbeidsinnvandrere. Det var også interessant å høre med informantene om de hadde en formening om hvorfor det skjer ulykker i bransjen blant utenlandsk arbeidskraft spesielt, og om bruk av utenlandsk arbeidskraft kan skape flere farlige situasjoner.

Av eksempler på konkrete uønskede hendelser av utenlandsk arbeidskraft kan det av ledelsesgruppen samt hms-koordinators svar nevnes arbeidsskade i forbindelse med løftefeil og noen fall, der ett fall førte til armbrudd på grunn av feil bruk av utstyr. Fall var også den nest hyppigst rapporterte skaden i bygg- og anleggsbransjen i 2006 (Arbeidstilsynet, 2008b).

Flere av lederne fastslo at det ikke hadde skjedd noe alvorlig ved deres arbeidsplass eller det pågående prosjektet. En leder sa følgende:

"Nei de (arbeidsinnvandrerne) glir på isen og slår seg altså, men vi har ikke hatt noen alvorlige uhell. Det har å gjøre med at vi mener det er en sammenheng mellom det at vi har gode regler og jobber" (Leder 9, c).

Det ble også nevnt en del hendelser med arbeidsinnvandrere som i andre situasjoner kunne medført ulykker. En informant nevnte at det ofte ble tatt i bruk feil utstyr som stige og gardintrapp når det burde vært stillas. En annen informant sa:

"De kan finne på å klyve på stillasen for å gå opp på taket, og på rekkverket. Men de rekkverkstøttene... Folk har blitt jaget bort fra byggeplass på grunn av slikt" (Hms-koordinator, 7b).

Som sitatet over illustrerte var det ved feil atferd samt ved bruk av feil utstyr at det oppstod en del farlige situasjoner ved byggeplassen, disse kunne ført til langt farlige ulykker hvis man ikke hadde vært forsiktig. Hms-koordinatoren poengterte følgende:

"De har vært heldig, det har ikke vært noen skader, men det er akkurat det som er litt skummelt" (Hms-koordinator, 7b).

To av arbeidsinnvandrerne hadde ikke eksempler på uønskede hendelser, og sa de selv ikke hadde opplevd noen ulykker eller blitt skadet, mens tre sa at de kjente andre arbeidsinnvandrere som hadde opplevd det eller hadde vært tilstede ved byggeplasser der noe hadde skjedd:

”Jeg har ikke selv opplevd noen ulykke her, men har en utenlandsk kamerat som brakk foten på jobb et annet sted” (Arbeidsinnvandrer 6, b).

En annen informant sa:

”Jeg har jobbet sammen med noen polakker på et prosjekt for to år siden der det skjedde en hendelse eller ulykke med polakkene. Men det var ikke en så seriøs ulykke” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

En informant sa han hadde opplevd å bli skadet:

”Det har ikke vært noen ulykker på denne byggeplassen, og jeg har jobbet 5 år i Norge. Men det har kanskje vært noen små skader, jeg skadet meg litt på en finger en gang”.

Informanten sa videre:

”Men jeg har jobbet i Tyskland på et stort byggeprosjekt der vi bygget et hus på 22 etasjer, og der skjedde det en ulykke på byggeplassen der det ble mistet en forskalingsplate som førte til at to personer, en polakk og en tyrker døde” (Arbeidsinnvandrer 3, a).

Som sitatet illustrerte hadde denne informanten vært tilstede ved en alvorlig dødsulykke med to utenlandske arbeidere, og det virket som dette hadde satt en støkk i ham.

Oppsummert var det altså ingen av de intervjuede arbeidsinnvandrerne som selv hadde vært utsatt for en alvorlig ulykke eller hendelse med seg selv bortsett fra en liten skade, men flere hadde vært tilstede ved hendelser eller ulykker der andre hadde blitt skadet, og flere kjente til noen som hadde blitt skadet. Blant ledere og hms-koordinator ble det nevnt skader som følge av løftefeil og fall, samt en del farlige situasjoner som kunne ført til mye verre hendelser.

Hvorfor skjer ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen?

Som tidligere nevnt er arbeidsinnvandrerne mer utsatt for ulykker, og det var derfor spesielt interessant å høre hva arbeidsinnvandrerne selv mente kunne være årsaken til dette. På spørsmålet om informantene hadde noen formening om hvorfor det skjer ulykker blant utenlandsk arbeidskraft var det noe forskjellige synspunkter.

Flere av arbeidsinnvandrerne synes dette var et vanskelig spørsmål og ville ikke svare eller hadde ikke noe formening om det. Dette illustreres av denne informanten som sa:

”Jeg vet ikke helt. Jeg har ikke sett eller opplevd noen ulykker” (Arbeidsinnvandrer 5, b).

Flere av informantene påpekte det å følge sikkerhetsreglene:

”Hvis de ikke tenker på jobben eller hører på reglene kan ulykker skje” (Arbeidsinnvandrer 6, b).

Arbeidsinnvandrerne så ut til å være opptatt av reglene, og så det som et viktig aspekt å følge sikkerhetsreglene. Dette ble også påpekt i kapittel 4.1.

En informant sa enkelte heller ikke brydde seg:

”Noen bryr seg heller ikke. Fra et eksempel jeg har opplevd selv så var det en polakk som verken kunne noe særlig norsk eller engelsk, og siden jeg kan litt polsk fordi min kone er polsk, prøvde jeg å fortelle han på en enkel måte at han for eksempel må bruke sele når man jobber over to meters høyde eller når det ikke er stillas, men han brydde seg ikke om det. Det vil si at han tok ikke ansvar selv, selv om han ble informert om det” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Den samme arbeidsinnvandrereren sa også litt om hvorfor han trodde det skjer oftere uønskede hendelser med utenlandske arbeidere og påpekte at det er forskjell mellom ulike arbeidsinnvandrere:

”Det kan skje oftere med utenlandske arbeidere, som for eksempel de jeg nevnte fra Polen, dem kommer hit og jobber bare 3-4 måneder, uten å kunne språket og sånn. Det skjer oftere med dem. Men ikke med utenlandske arbeidere som meg som er ansatt i byggebedrift a, da er det likt, samme som de norske” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Språk, informasjon og kommunikasjon ble som sitatene viser nevnt av arbeidsinnvandrere. Dette blir nærmere drøftet under seksjon 4.2.2. Som sitatet over illustrerer poengterte informanten at kortvarig innleie også kan være av betydning for hendelser. Noen av lederne

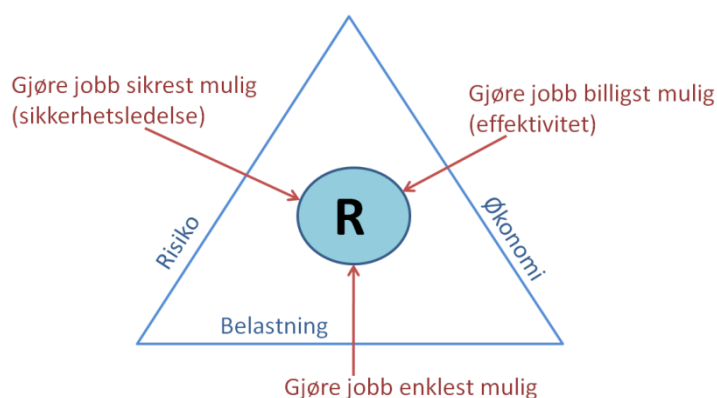
var også inne på dette. Flere studier har sett på hvilken innvirkning midlertidig arbeid har på sikkerheten, og det er observert at blant arbeidere på tidsbegrensete kontrakter og midlertidig arbeid, er det en høyere risiko for ulykker (Koukoulaki, 2008). Dette samsvarer altså med det enkelte informanter påpekte om arbeidsinnvandrere.

Lederne og hms-koordinator ble også spurt om de hadde noen formening om hvorfor det skjer uønskede hendelser i bransjen blant utenlandsk arbeidskraft. En leder og hms-koordinator påpekte kulturens betydning for uønskede hendelser.

Lederen sa følgende:

”Kultur er en stor del av det. Mangel på sikkerhetskultur og arbeidstid, en faktor er at de jobber intenst en del av dem når de er her og har lange dager og 6 dagers uker innimellom. Slitne folk gjør mer feil enn andre, vi ser det jo både på det sikkerhetsmessige og på kvaliteten i arbeidet” (Leder 8, b).

Denne lederen la som nevnt vekt på kultur og arbeidstid. Kulturens betydning blir diskutert nærmere i kapittel 4.6. En del arbeidsinnvandrere som har kortvarig oppdrag i landet vil gjerne raskest mulig bli ferdig med prosjektet slik at de kan reise tilbake til hjemlandet. Dette kan gå ut over sikkerheten. Rasmussen (1997) forklarer dette i Figur 5 vist i kapittel 2.5.3 som blir illustrert noe enklere under i Figur 8.



Figur 8: Abstrakte grenser som påvirker arbeideren, inspirert fra Rasmussen (1997)

Arbeidsinnvandreren befinner seg i en likevektstilstand og blir påvirket og beveger seg mellom abstrakte grenser fra økonomi, arbeidsbelastning og risiko under arbeidet.

Arbeidstakers tilstand påvirkes av krefter (illustrert med røde piler i Figur 8) som forsøker å forskyve likevekten. Dersom en av kreftene blir for liten eller bortfaller, er det fare for å overskride en av grensene definert av trekanten i Figur 8 og overgå det som er akseptabelt. Det er derfor viktig at sikkerhetsledelsen er tilstede for å motvirke den utenlandske arbeidstakers ønske om å redusere egen arbeidsbelastning og ledelsens ønske om bedre økonomi/effektivitet (Rasmussen, 1997).

En leder påpekte:

"Det kan være kommunikasjonsfeil" (Leder 1, a).

Flere arbeidsinnvandrere var inne på at kommunikasjonsfeil kunne være en grunn til at ulykker skjedde. Dette samsvarer med forskningen til Hovden med flere (2008) som slår fast at kommunikasjonsproblemer kan føre til arbeidsulykker. Språk og kommunikasjon blir nærmere diskutert i kapittel 4.2.2.

Flere informanter la vekt på konjunkturer i bransjen, en informant påpekte følgende:

"jeg vil tro at i det norske samfunnet så er utenlandske arbeidstakere leid inn når det har vært et høyt aktivitetsnivå. De kommer inn når det er på topper, og når det ikke er andre arbeidstakere å få tak i. Og kanskje er de ikke fra så seriøse firma, som ikke har så gode sikkerhetsrutiner, og da kan det være litt kom si kom sa., og det går ikke etter prosedyrer og sånn det skal gjøres"(Leder 1, a).

Som sitatet over illustrerer nevnte informanten betydningen av aktivitetsnivå i bransjen, og at det var mest i toptider at utenlandsk arbeidskraft leies inn, og at dette kan innebære at useriøse firma kom på banen. Hämäläinen (2009) ser også på betydningen globaliseringens effekter har på arbeidsulykker og hevder at hvis globaliseringsprosessen ikke utføres klokt, vil det bli en økning i antallet arbeidsrelaterte helse- og sikkerhetsproblemer, samt ergonomiske problemer.

En annen informant nevnte i en annen sammenheng også betydningen av topp- og nedgangstider i bransjen og sa:

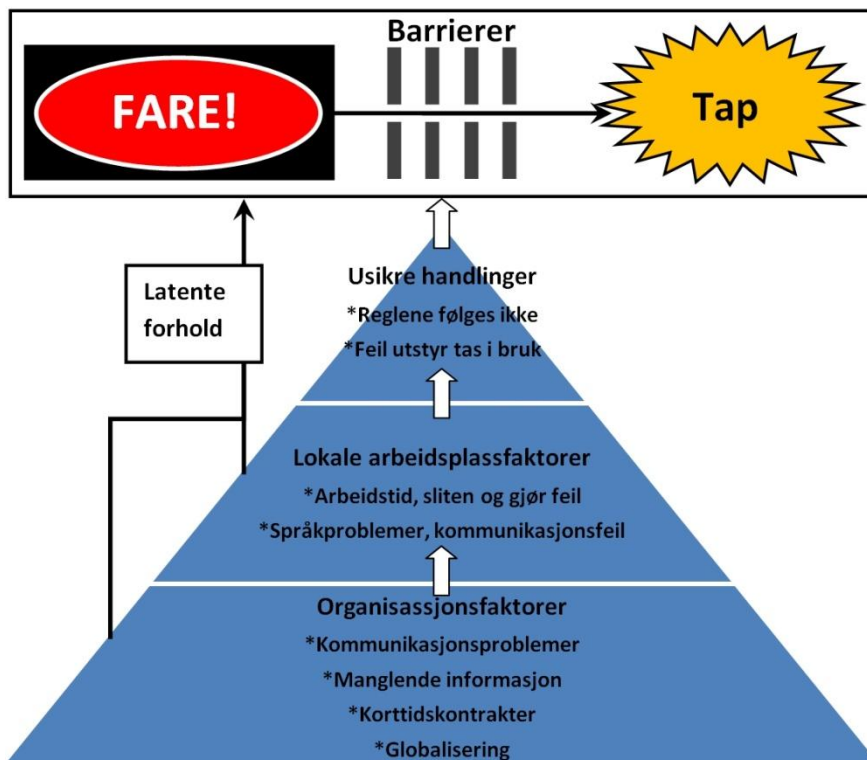
"Vi ser jo at ut ifra et hms-ståsted så er jo finanskrisen et kjempeverktøy. Fordi nå kan vi begynne å diskutere trygge arbeidsplasser" (Leder 8, b).

De to overnevnte informantene så altså på tiden vi er inne i nå med finanskrisen og nedgangstid som noe positivt for hms-situasjonen. Lederen sitert over sa videre at det er

store forskjeller mellom store og små firma i forhold til hms, noe som også gjelder norske. Små firma er mer useriøse, og det er ikke så mange som jobber med hms der. Med finanskrisen er det lite innleie av små utenlandske firma for eksempel, og informanten påpekte at sånn sett er kanskje finanskrisen bra i forhold til det. Under intervjuene nevnte flere av informantene også at det var forskjeller mellom store og små firma i forhold til hms selv om det ikke direkte ble spurt om dette. Informantene mente at større firma har mer fokus på hms. Forfatter merket også noe forskjell i hms-fokus på informantene ut fra størrelsene på bedriftene informantene kom fra. Det er mulig at små bedrifter har mindre økonomiske midler til å bruke på sikkerhet, og de kan dermed være mer utsatt for at det inntreffer ulykker (Reason, 1997).

En norsk studie på nedbemanning i kjemiindustrien viser en annen sammenheng i forbindelse med hms-fokus i nedgangstider. Denne studien viste en forbindelse mellom usikker/utrygg ansettelse og økt risikoatferd (Rundmo 2001, referert i Koukoulaki, 2008). Denne forskningen samsvarer ikke med informantenes oppfatning, muligens fordi arbeidsinnvandrerne i utgangspunktet er ekstra sårbare ved nedbemanninger og ikke vil risikere å ta ekstra risikoer da det kan medføre at de mister jobben, noe en informant også bekreftet i et intervju. For en nordmann vil dette muligens være annerledes da de trolig føler seg sikrere i jobben.

Årsaksfaktorene til hendelser og ulykker oppsummeres i Figur 9 under.



Figur 9: Spesifikke årsaksfaktorer til ulykker med utenlandsk arbeidskraft oppsummert i figur fra Reason (1997)

For å forstå årsaker til at ulykker og skader inntreffer kan det ses på aktive og latente feil som ble beskrevet i kapittel 2.5.1. Årsakshistorien starter ved organisatoriske, latente faktorer, som medvirker til ulykker som vist i Figur 9 over. Dette er avgjørelser fra ledelsesnivå og fra blant annet myndigheter. Organisasjonsfaktorer som i følge informantene medvirket til hendelser er oppsummert kommunikasjonsproblemer, manglende informasjon, og korttidskontrakter. Globalisering, og markedsforhold som finanskrisen spilte også inn som en faktor i omgivelsene som kan påvirke sikkerhetssituasjonen i organisasjoner. Konsekvenser av aktiviteter fra organisasjoner blir så kommunisert til lokale arbeidsplassfaktorer der latente årsaker til ulykker var språkproblemer og kommunikasjonsfeil ved arbeidsplassen, og at arbeiderne jobbet mye og ble sliten. På den enkelte arbeidsplass ville de lokale faktorene kombinert med menneskelig tendens til å gjøre feil føre til at aktive feil ble begått. Dette skjer ved at mennesker bidrar til sammenbrudd av systemet som følge av at arbeidsinnvandrerne gjør usikre handlinger. En del uttalte at reglene ikke ble fulgt, og at feil utstyr ble tatt i bruk. Dette kan da sammen med

organisatoriske, latente forhold føre til en ulykke eller skade som Figur 9 viser (Reason, 1997).

Det vil nå bli sett nærmere på om bruken av utenlandsk arbeidskraft skaper flere farlige situasjoner på arbeidsplasser.

4.2.1 Skaper bruk av utenlandsk arbeidskraft flere farlige situasjoner på arbeidsplasser?

En Fafo-rapport fra 2006 slår fast at økt bruk av østeuropeisk arbeidskraft har ført til alvorlige helse-, miljø- og sikkerhetsproblemer på norske byggeplasser (Friberg, 2006). Lederne og hms-koordinator ble også spurt om de trodde at bruk av utenlandsk arbeidskraft skaper flere farlige situasjoner på arbeidsplasser. Flere av informantene mente det er slik hvis majoriteten av arbeiderne er utenlandske. Et illustrerende eksempel viser dette:

”Jeg tror det hvis du leier inn firma der majoriteten er utenlandske arbeidere uten tvil. Men for vårt vedkommende så integreres de i norske lag, og da vil jeg nesten påstå at de er likeså, de er ikke noe verre. Men når de går å prater sitt eget språk da er det klart at de er mye mer utsatt” (Leder 1, a).

Ifølge hms koordinator spilte antallet er stor rolle:

”Hvis du bare har utenlandsk arbeidskraft så har du det for da må du passe på hele... og hvis dem blir stor i flokker så blir de liksom..., da blir det nesten håpløst for da gjør de så mye rart da, de bryr seg ikke da. Jeg har vært på anlegg der det omtrent bare har vært utenlandske, nesten ikke noen norske, da skrur de i sund brannalarmer og røyker inne på rommene” (Hms-koordinator 7,b).

En informant mener arbeidsinnvandrerne skaper flere farlige situasjoner uten å si at antallet arbeidsinnvandrere spiller inn, og sa følgende:

”Ja de gjør det. På grunn av kultur, språk og arbeidstid, som jeg nevnte tidligere” (Leder 8, b).

Som vist av informantenes uttalelser var altså de fleste informantene enige om at hvis majoriteten av arbeidere var utenlandske ville det medføre farlige situasjoner på arbeidsplassene. Dette viser at lederne er klar over at det å ansette utenlandske arbeidere kan medføre en fare. Lederne og hms-koordinators meninger er mye i tråd med forskning på området. En Faforapport fra 2006 viser at utenlandsk arbeidskraft skaper farlige

situasjoner. I Faforapporten svarte 35 % av de spurte at de mener bruken av østeuropeere skaper farlige situasjoner på arbeidsplasser (Friberg, 2006).

Kommunikasjon og språk ble av mange informanter nevnt som en av årsakene til at det skjer ulykker blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen, og i neste seksjon vil det bli sett nærmere på dette.

4.2.2 Språk og kommunikasjon

Som allerede indikert i kapittel 4.2 kan ulykker og uønskede hendelser inntreffe på grunn av språk- og kommunikasjonsproblemer. I denne seksjonen vil det bli sett nærmere på dette.

To av bedriftene sa at de hadde et krav om at ansatte skulle snakke skandinavisk, mens en bedrift sa at de ansatte egentlig skulle kunne norsk. En leder begrunnet det skandinaviske språkkravet slik:

”For å oppholde seg på en norsk byggeplass må du kunne forstå hva som foregår rundt omkring deg, du må kunne lese informasjon og være med, noe som er det ene aspektet. Det andre aspektet er at gjennom involverende arbeidsmetoder så blir det ikke effektivt hvis ikke folk kan kommunisere seg imellom” (Leder 9, c).

Informanten påpekte her hvor viktig det er med kommunikasjon for å forstå det som skjer på byggeplassen. Utsagnet indikerer at felles språk er nødvendig for å forstå informasjonen som gis, samt for arbeidsmiljøet og effektiviteten ved arbeidsplassen. Weick (1987, referert i Grenness, 1999) vektlegger også hvor viktig menneskelig kommunikasjon er i organisasjoner, fordi det skaper strukturer som bestemmer hva som sies og hva som blir gjort.

Det virket som om kravet med å snakke skandinavisk eller norsk ikke ble fulgt helt hundre prosent. En av bedriftene hadde noen arbeidsinnvandrere som ikke snakket skandinavisk i vesentlig grad, og forfatter erfarte selv noe språklige utfordringer i noen av intervjuene, jamfør kapittel 3.2. En av informantene snakket minimalt med norsk og kunne heller ikke engelsk.

Samtlige av bedriftene informerte om at de ikke brukte tolk til vanlig på byggeplassen, men informantene fortalte at dokumenter ble oversatt, og flere informanter påpekte at enkelte

ganger hadde det vært andre ansatte som fungerte som tolk for hverandre, som for eksempel tospråklige arbeidsledere.

På tross av at de ansatte egentlig skulle kunne kommunisere på skandinavisk, viste det seg at flere informanter hadde erfart at det hadde vært språk- eller kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassene i ulik grad.

Arbeidsinnvandrerne ble spurt om de hadde opplevd språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen, eller om de kjente noen som hadde det. Mens ledere og hms-koordinator ble spurt om de hadde erfart at det hadde vært språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen. Svarene varierte en del ut fra informantgruppe.

Alle arbeidsinnvandrerne bortsett fra en sa at de ikke selv hadde opplevd språk- og kommunikasjonsproblemer. En informant sa følgende:

”Nei, jeg tenker at når jeg kommer til byggeplassen sier jeg ifra at jeg er fra det landet jeg kommer fra. Hvis jeg ikke skjønner hva folk sier til meg første gangen spør jeg heller om de kan forklare det på nytt” (Arbeidsinnvandrer 3, a).

Som sitatet illustrerer påpekte informanten behovet for at beskjeder ble gjentatt hvis det ikke ble forstått. Det at informanten spør opp igjen er positivt og sikrer at han forstår det som blir sagt.

En annen informant sa:

”Jeg har ikke selv opplevd det i sånn grad, men har opplevd at andre har det” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

En informant bekreftet ja på spørsmålet:

”Ja jeg har problemer med språk og kommunikasjon. Fordi det er vanskelig å lære norsk, vi trenger noen som kan snakke polsk og kan oversette for oss” (Arbeidsinnvandrer 6, b).

Denne informanten var ærlig og påpekte altså at han hadde hatt språk- og kommunikasjonsproblemer. Informanten var ikke sterk i norsk, og på jobb snakket han hovedsakelig polsk med en annen polakk som han jobbet i team sammen med.

Informantgruppene med lederne og hms-koordinator sa alle at de hadde erfart at det hadde vært språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen i ulik grad. En informant påpekte:

"Ja, men i liten grad" (Leder 1, a).

En annen hadde erfart at det skjedde oftere:

"Ja det skjer hver dag. I den travle hverdagen vår så har koordinatorene gitt klare og entydige beskjeder som er blitt misforstått. Hvis de snakker litt dårlig norsk så må en ta utgangspunkt i at 60 % av det du sier ramler ut. Og i forhold til det igjen så ut fra den kulturen en har med seg så spør de ikke opp igjen" (Leder 8, b).

En informant bekreftet:

"Ja det har det vært, der det har vært folk som ikke har forstått norsk, og det er jo helt fra det banale til det mer konkrete. Det er klart at det å ikke kunne språket det skaper en distanse, de blir ikke behandlet likt i alle fall så opplever de det nok slik når de ikke kan kommunisere" (Leder 9, c).

Denne informanten påpekte at det skaper en distanse når man ikke kan språket, noe som samsvarer med integrerings og mangfoldsdirektoratets uttalelse om at norsk-kunnskaper er viktig for å bli integrert på arbeidsplassen (Integrerings og mangfoldsdirektoratet, 2008).

Hms-koordinatoren påpekte at hvis de utenlandske arbeiderne ikke forstod hva han sa så brukte han tegn eller tegnspråk i tillegg. Dette indikerer at nonverbal kommunikasjon tas i bruk for lettere å prøve å forstå hverandre. Det er en styrke for kommunikasjonen at hms-koordinatoren gjør en ekstra innsats ved å improvisere og ta i bruk tegn for å forstå arbeiderne. Grenness (1999) beskriver at nonverbal kommunikasjon kan være like viktig som språklig kommunikasjon, og ved en flerspråklig arbeidsplass vil dette som vist være ekstra viktig.

Hovland og Stokland (2007) poengterer at en viktig forutsetning for at arbeidsinnvandrene skal lykkes med arbeidsoppdrag er at de i detalj forstår hva som skal gjøres og hva som forventes av resultat. I følge en informant var ikke denne forutsetningen alltid til stede:

"De fremmedspråklige er kanskje mer utsatt for at de blir mistolket og at de misforstår arbeidsoppgavene" (Leder 1, a).

Hvis arbeidsinnvandrerne ikke forstår hva de skal gjøre kan det altså føre til at arbeidsoppgaver blir misforstått, noe som igjen kan spolere arbeidsoppgavet eller det kan gå ut over sikkerheten.

Denne informanten ga videre uttrykk for at mangel på kommunikasjon var problematisk:

”De vil gjerne forstå, og gir uttrykk for at de forstår men de gjør ikke det. Så det er en sikkerhetsrisiko helt klart” (Leder 1, a).

Utsagnet viser at mottakeren av informasjon ikke forstår budskapet. Her viser informanten til at mangel på kommunikasjon kan være en sikkerhetsrisiko, noe som er i tråd med teorien. Aven (2006) påpeker at kommunikasjon er et sentralt kvalitetselement for sikkerheten. Språklige misforståelser kan altså gå ut over sikkerheten. Dette er i samsvar med forskning av Hovden med flere (2008) som hevder at kommunikasjonsproblemer som språkbarrierer kan føre til arbeidsulykker.

En leder poengterte at språket var en utfordring, mens en annen informant påpekte at bedriften slet litt med kommunikasjon:

”Vi sliter innimellom, og det tror jeg alle i bransjen gjør i forhold til å greie å ivareta dem som vi ikke greier å kommunisere med. Og dem som ikke snakker engelsk eller norsk, dem sliter vi med å ivareta” (Leder 8, b).

I likhet med det flere av informantene mener så slår Schubert og Dijkstra (2009) fast i en forskningsartikkel at kommunikasjon var et stort problem når man jobbet med utenlandske ansatte.

Som sitater over viser, kan det oppsummert sies at språk og kommunikasjon kan være en utfordring, og flere av informantene hadde erfart dette gjennom språk og kommunikasjonsproblemer av ulik grad som oppstod på arbeidsplassen. Dette kan være misforståelser som i verste fall kan gå ut over sikkerheten.

Det ble innledningsvis slått fast at det er en klar sammenheng mellom sterkere fokus på hms og antallet skader, og det blir i den følgende seksjonen sett nærmere på noe av hms-arbeidet som gjøres i de ulike bedriftene.

4.3 Hms-arbeid

I denne seksjonen er det sentralt å se på en del av hms-arbeidet som ble gjort i de ulike bedriftene. Dette må ses i sammenheng med hva som gjøres for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten i kapittel 4.7. Informantene ble stilt spørsmål om hva som ble gjort av hms-opplæring samt spurt noen spørsmål i forbindelse med rapportering.

Hms-arbeidet i en virksomhet berøres av alle områdene som vist i Figur 2 om hms-begrepets anvendelsesområde i kapittel 2.2. Dette innebærer alt fra rapportering av hendelser til hms-lovgivning.

4.3.1 Hva blir gjort av Hms-opplæring?

På spørsmål om opplæring i hms og hvilken opplæring som ble gitt var følgende korte og konsise svar fra informantene: sikkerhetskurs, anhukerkurs, varmearbeider/brannsikkerhet, opplæring i arbeidsutstyr og omvisning på anlegg. En bedrift hadde et elektronisk kurs på pc med oppgaver og filmsnutter fra byggeplass.

Som det kom frem fra disse opplysningene hadde bedriftene ulike former for opplæring i hms, men en informant skilte seg ut fra de andre og sa følgende om hms-opplæringen:

”Jeg husker ikke helt, men jeg tror ikke jeg fikk det” (Arbeidsinnvandrer 5, b).

På oppfølgingsspørsmål om han hadde fått noe informasjon om norske hms-regler sa informanten:

”Nei. Jeg vet bare at jeg må bruke hjelm, det er alt” (Arbeidsinnvandrer 5, b).

En annen informant sa han hadde fått opplæring i hms, men sa også at han heller ikke hadde fått informasjon om norske hms-regler. Denne informanten kunne ikke vesentlig norsk eller engelsk. Begge informantene som sa at de ikke hadde fått informasjon om norske hms-regler var ikke sterke i norsk og pratet nesten ikke norsk på jobb, men de hadde fått en hms håndbok på norsk. Hovland og Stokland (2007) poengterer at det er viktig at de utenlandske arbeiderne forstår de norske kravene til hms og hvorfor de eksisterer.

Som det ble nevnt i kapittel 2.8.1 plikter arbeidsgiver å gi nødvendig opplæring i følge arbeidsmiljøloven, men hva som defineres som nødvendig er noe usikkert. Det kan for eksempel tenkes at de overnevnte arbeidsinnvandrerne som hadde fått hms-håndbok dermed hadde fått reglene tilgjengelig for opplæring, men at de ikke ble tilstrekkelig forstått på grunn av språkproblemer. I intervjuene kom det frem at bare en arbeidsinnvandrer hadde fått hms-håndbok på sitt eget språk som i det tilfellet var polsk, resten av informantene hadde fått hms-håndbok på norsk. Det kan være en svakhet ved opplæringen at hms-håndbok ikke ble gitt på informantenes første-språk, spesielt blant de informantene med svake kunnskaper i norsk eller engelsk språk. Dette illustrerte nettopp to av informantene da de sa at de ikke hadde fått opplæring i norske hms-regler.

En leder innrømmet at hms-opplæringen av arbeidsinnvandrere var vanskelig og påpekte følgende:

”Vi har mye kontroll på nyansatte nordmenn men så sliter vi litt mer med at informasjon og opplæring til de er noe vanskeligere på grunn av språket. Veldig mye hms eller mye av nøkkelen for suksess til hms er å ha tiden til å sitte å prate med folk, fordi det er mye holdning og den type ting. Når vi for eksempel skal lære opp en polakk så blir det mye papir, oversatte dokumenter og du får den ikke dialogen, da er det vanskeligere, og der har vi ikke vært flink. Vi ser vi burde håndtert det på en annen måte” (Leder 8, b).

Som sitatet over viser var informantens oppfatning at opplæring og informasjon til arbeidsinnvandrerne var vanskelig på grunn av språket og at man ikke fikk til en skikkelig dialog. Lederen påpekte at de ikke hadde vært flinke nok, og at opplæringen burde vært håndtert annerledes. Med dette virker det som informanten innser at det er behov for bedre hms-opplæring, noe som forskning blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen også slår fast. En rapport fra Fafo nevnt under kapittel 2.5 slår fast at arbeidstakere fra østeuropeiske land har behov for hms-opplæring når de skal jobbe i Norge. Rapporten viser at 86 % av bedriftene i undersøkelsen mente det var behov for hms-opplæring, mens under halvparten av bedriftene tilbød dette (Friberg, 2006).

Totalt sett virket det som alle arbeidsinnvandrerne med unntak av en var fornøyd med hms-opplæringen. Informanten som sa han ikke fikk opplæring, synes det burde vært hms-opplæring og han savnet kurs og informasjon om hms. På spørsmålet om opplæringen hadde vært til nytte for arbeidet de utførte svarte de resterende arbeidsinnvandrerne oppsummert

at hms-opplæringen hadde effekt, den var ok, veldig nyttig, samt at en ble mer klar over hms og at opplæringen var viktig. 4 av 5 informanter mente at ikke noe manglet i opplæringen da de ble spurt om noe manglet.

På spørsmål til lederne og hms-koordinator om hvordan de oppfattet at hms-opplæringen ble mottatt og effekt den hadde, svarte alle positivt og at det hadde en effekt.

En styrke ved opplæringen kan være at den ble godt mottatt og at arbeiderne stort sett var fornøyde med den. Det er likevel mulig at opplæringen ikke var tilstrekkelig ved alle bedriftene. En leder og en utenlandsk arbeider fra samme bedrift sa at de ikke synes det var så mye hms-opplæring som ble gitt, og som nevnt over innrømmet en leder at de ikke hadde vært gode nok på hms-opplæring av arbeidsinnvandrere.

Lederne og hms-koordinator ble også spurt om de hadde et eget opplæringstilbud i hms for utenlandske arbeidere, men det hadde ingen av bedriftene. En informant mente at firmaene som ville ha dem hit til Norge burde ha bedre opplæring på dem. En bedrift sa de hadde et eget program for lærlinger, og at de hovedsakelig følges opp av hovedverneombud. Informanten sa videre følgende:

”Den viktigste oppgaven som hovedverneombud er å følge opp yngre arbeidstakere, enten dem er norsk eller utenlandsk, fordi yngre arbeidstakere topper statistikken uavhengig av nasjonalitet. Da jeg kikket på tallene våre fra to år siden så jeg at 16 % av arbeidstakerne stod for 45 % av skadene. Dette gjelder dem under 23 år” (Leder 8, b).

Flere av informantene påpekte dette med unge arbeidstakere som spesielt utsatt, og en mente at de var mer utsatt enn utenlandske arbeidere. Det fokuseres her som vist på kontekstavhengig ledelse overfor unge arbeidstakere, uavhengig av arbeidernes nasjonalitet.

4.3.2 Rapportering av hendelser og Arbeidstilsynet

De fleste informantene nevnte rapportering som en viktig del av hms-arbeidet. Som Beggerud (2006) påpeker kan rapporterte forhold gjøre det mulig å kartlegge situasjonen, slik at man kan rette inn planlegging, samt tiltak og aktiviteter for å bedre hms-forhold. Det ble innledningsvis sagt at Arbeidstilsynet på grunnlag av rapporterte skader og ulykker fører statistikk. Arbeidstilsynet har en formening om at underrapportering er større blant

utenlandske arbeidere enn blant norske (Fri fagbevegelse, 2009). I denne oppgaven var det interessant å høre om arbeidsinnvandrerne rapporterte hendelser.

Arbeidsinnvandrerne ble spurt om de rapporterte inn uønskede hendelser eller avvik (RUH³). De fleste arbeidsinnvandrerne sa at de ville rapportere hvis noe skjedde, noe denne informanten illustrerte i sitat:

”Ja, hvis det er noe som ikke er så bra så må man varsle og skrive hms-meldinger på det” (Arbeidsinnvandrer 2, a).

En informant sa litt om hvorfor hendelser rapporteres:

”RUH, ja det har jeg gjort selv. Hver gang det er en hendelse så skriver vi RUH. Vi gjør det fordi det skal tas tiltak og forbedres slik at det ikke bli sånn igjen” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Dette sitatet illustrerte at informanten hadde forstått hensikten med rapportering, nemlig å kunne sette inn tiltak til forbedring og unngåelse i fremtiden. Ved at forbedrende tiltak settes inn indikerer informanten at læring finner sted. En har dermed reflektert over og gransket hendelsene. Dette samsvarer med det Hovden med flere (2004) sier at ved å bruke ressurser på gransking av ulykker kan noe læres av dem, og gjennom bedre innsikt i årsaker til ulykker og hvilke mekanismer som ligger bak kan nye uønskede hendelser forebygges.

En informant skilte seg ut fra de andre og sa følgende på spørsmål om han ville rapportere:

”Jeg vet ikke, men jeg tror ikke det. Jeg har aldri gjort det” (Arbeidsinnvandrer 5, b).

En annen informant sa også at han aldri hadde rapportert tidligere. Sitatene over illustrerer at en del av arbeidsinnvandrerne selv ikke hadde rapportert hendelser, men flere sa at de ville gjøre det hvis noe skulle skje.

Lederne og hms-koordinator ble spurt om det ble rapportert mange uønskede hendelser eller avvik ved arbeidsplassen og om det var forskjell på innrapporterte tilfeller mellom utenlandske arbeidstakere og andre arbeidere.

Samtlige ledere og hms-koordinator mente at det ble rapportert lite fra arbeidsinnvandrerne. Dette kan ses i sammenheng med at de utenlandske arbeiderne

³ Ved RUH, rapport av uønsket hendelse, blir hendelsene klassifisert i kategorier som for eksempel i skade på menneske, miljø, utstyr, samt årsaker for å danne et grunnlag for å vurdere hms-utviklingen i virksomheten (Beggerud, 2006).

ønsker å følge regler om rett atferd, og ikke vil synliggjøre at de selv gjør feil ved å rapportere. Hms-koordinator sa følgende:

”Det er sjelden du får avvik fra de utenlandske da vet du. De skriver aldri avvik de. Da må du nesten stå over dem. De skriver ikke kvalitets sikrings avvik eller noe” (hms-koordinator 7, b).

Intervjuer fulgte dette opp og spurte informant om han trodde det kunne være noe underrapportering. Informant sa da følgende:

”Ja det kunne godt vært rapportert mye mer. For de kommer jo etterpå å snakker..., men du vet egentlig ikke at skaden har vært der, du må se det med blått øye og ta de selv. De må være flinkere til å gi tilbakemelding og skrive avvik. Jeg ser jo at det er ulykker, for alt plasteret forsvinner jo, men det er ingen som skriver avvik vet du. Det er det samme med våres egne men utlendingene de er verre. Det går så mye plaster at du lurer nesten på om de tar det med seg hjem” (hms-koordinator 7, b).

Sitatet over indikerer at det at det ikke ble rapportert hendelser av arbeidsinnvandrere ikke betyr at det ikke skjer noe, og viser tegn til uriktig rapportering. Informanten hadde erfart at arbeidsinnvandrerne snakket om hendelser som hadde skjedd og brukte mye plaster, noe som indikerer at hendelser faktisk hadde skjedd men at det ikke ble rapportert om det og at underrapportering dermed foregår. Dette er i samsvar med Arbeidstilsynets erfaringer på området. Internasjonal forskning viser også at utenlandske arbeidere som blir utsatt for arbeidsulykker ikke alltid vil vises i register over arbeidsulykker (Hämäläinen, 2009). Selv om bedrifter har klare retningslinjer og regler for rapportering, hjelper det lite hvis de ansatte prøver å skjule uønskede hendelser og skader.

En annen leder påpekte at det var en kjempeutfordring å få rapporter om uønskede hendelser fra arbeidsinnvandrerne. Under intervjuet viste informanten forfatter en RUH-melding fra en arbeidsinnvandrer som de hadde fått etter å ha påpekt og mast på arbeiderne at de var for dårlige til å levere avvik og måtte bli flinkere til å skrive RUH. Denne rapporten var skrevet på persisk selv om informanten kunne godt norsk, og det viste seg å bare være tull der det klages på for lite kake på anlegget. Dette viser at denne arbeidsinnvandrereren fleipet det hele bort og muligens ikke tok rapporteringen seriøst selv etter påpakninger fra ledelsen.

Lederne og hms-koordinator nevnte noen mulige årsaker til at arbeidsinnvandrerne ikke rapporterte om uønskede hendelser. Ut fra informantenes syn kan det være barrierer som språk, frykt for angiveri, en vil ikke sladre, og at en er redd for konsekvenser som å miste jobben eller å bli sendt hjem. Dette samsvarer med forskning gjort av Schubert og Dijkstra (2009) som fant at en årsak til at arbeidsinnvandrerne var uvillig til å rapportere var at de fryktet de ble sendt hjem på egen kostnad etter å ha innrømmet feil. Dette fordi arbeidsinnvandrerne ofte er under kontrakter på vilkår om at hvis de mislykkes med å overholde jobbforpliktelsen eller krav, må de returnere hjem på egen kostnad.

Hms-koordinator og en leder påpekte at arbeidsinnvandrerne kan skrive meldingene på sitt eget språk og så kunne de heller prøve å tolke det ut derfra. Dette vil kunne være en styrke og til hjelp slik at mer blir rapportert dersom det er språkproblemer som ligger bak manglende rapportering.

Som vist i innledningen gjør Arbeidstilsynet mye arbeid fra myndighetenes side i forhold til oppfølging av innrapporterte tilfeller og tilsyn i bransjen. Men ut fra informantenes uttalelser er inntrykket at det er mye underrapportering blant arbeidsinnvandrerne, noe som dermed innebærer at myndighetene ikke kan følge opp skadene og ulykkene i tilstrekkelig grad. De ulike bedriftene var som vist klar over problemet ut fra lederne og hms-koordinators uttalelser, og det er mulig at det burde vært mer fokus i de ulike bedriftene på hva de kan gjøre med dette slik at arbeidsinnvandrerne i større grad rapporterer skader og ulykker for å forebygge at det skjer igjen.

I neste seksjon vil det bli sett nærmere på hvilke holdninger arbeidsinnvandrerne har til sikkerhet og verneutstyr.

4.4 Holdninger til sikkerhet

4.4.1 Hvilke holdninger har arbeidsinnvandrerne til sikkerhet?

Informantene ble stilt noen spørsmål om holdninger for å få et nærmere innblikk i hvilke holdninger arbeidsinnvandrerne hadde til sikkerhet, og hvordan de eventuelt handlet i

forhold til sikkerhet. Lederne og arbeidsinnvandrerne ble stilt noe ulike spørsmål for å få et best mulig innblikk i holdningene ut fra den enkelte informants meninger.

Arbeidsinnvandrerne ble blant annet spurt om hvor viktig de synes det er å bruke verneutstyr, og hvorfor de bruker det. Alle informantene mente det var veldig viktig eller svært viktig å bruke verneutstyr.

En informant påpekte at det var litt andre tradisjoner i Polen sammenlignet med Norge i små selskap:

"Hvis du ikke kjøper hjelm eller slikt selv så..." (Arbeidsinnvandrer 5, a).

Sitatet over kan illustrere at det muligens er litt andre holdninger til sikkerhetsutstyr i Polen når det gjelder mindre firma, der en må kjøpe sikkerhetsutstyret selv.

Av årsaker til hvorfor arbeidsinnvandrerne brukte verneutstyr var svarene hovedsakelig entydige og det nevnes sikkerhet, for å beskytte seg, og for ikke å skade seg. En informant sa følgende:

"Man må tenke på egen sikkerhet. Hvis man blir skadet, er det jo en annen mann som kan få jobben. Og så er det familien din og kompisene som venter på deg at du skal komme hjem" (Arbeidsinnvandrer 2, a).

Her understrekte informanten et viktig poeng med at han fryktet en annen kunne få jobben hvis han ikke fulgte reglene og brukte sikkerhetsutstyr.

Blant lederne og hms-koordinator var det noe ulike synspunkter på holdningene de utenlandske arbeidernes hadde til sikkerhet. Noen var positive, mens andre var mer negative. De ulike meningene siteres for å illustrere forskjeller i synspunkter.

"De er åpen for alt. De er så glad for at de får jobb at de aksepterer absolutt alt" (Leder 1, a).

Sitatet illustrerer et viktig poeng med at arbeidsinnvandrerne er svært glade for jobbene de får og at de vil gjøre det som kreves for jobben.

En informant nevnte:

”Det er det jeg markerer med at de er litt initiativløse, og så er det igjen tilbake til det med kultur. De er ikke så opptatt av det i samme grad som nordmenn er, men de er utsatt for bombademang av forventninger og krav som de har ”(Leder 9, c).

Informanten indikerte som illustrert at de utenlandske arbeiderne er litt initiativløse.

En informant påpekte:

”Det er som jeg sa til å begynne med, holdningene deres er sånn som våres var for 20 år siden. Det er litt forskjeller ut fra hvilket land man kommer fra. Tyskerne som vi har hatt mange av, dem stiller krav og ber om å få på plass ting. Østeuropeerne har en helt annen holdning til det. Men når vi får satt oss ned og forklart de hva dette handler om og hva vi ønsker så snur de faktisk fortere enn hva nordmennene gjør. Når polakker har fått en klar beskjed så blir det sånn. Så lenge vedkommende har forstått oppgaven, så utfører han det” (Leder 8, b).

Informanten er av den oppfatningen at arbeidsinnvandrerne ligger bak oss tidsmessig i forhold til hms. Men lederen poengterte også at polakkene følger klare beskjeder, og det er som vist igjen fokus på regler og regelfølgning. Ifølge Asheim (1997) styres menneskers oppfatninger av holdninger, og en forutsetning for å handle riktig er en fullgod oppfatning av situasjonen. Det er altså en forutsetning at arbeidsinnvandrerne forstår arbeidssituasjonen for å kunne handle rett i forhold til sikkerhet og bruk av verneutstyr. Flere av informantene påpekte at forståelse og oppfatning hadde betydning for holdningene. Det hadde innvirkning på holdningene til arbeidsinnvandrerne at de ble forklart hva det hele handlet om, og at de forstod hensikten med hms-koordinators inspeksjoner og tilstedeværelse.

Lederne og hms-koordinator ble også spurt om hvilket inntrykk de hadde av arbeidsinnvandrerne holdninger til verneutstyr, og om de merket forskjeller i holdninger til verneutstyr mellom norske og utenlandske arbeidere. Alle informantene sa at arbeidsinnvandrerne brukte verneutstyr. De fleste informantene påpekte at arbeidsinnvandrerne visste det kunne bli bråk eller følger hvis de ikke brukte det. Hms-koordinator sa følgende:

”Det går greit det, for de vet at de blir jaget ut hvis de ikke bruker det” (Hms-koordinator 7, b).

En informant påpekte at det var forskjeller ut fra verneutstyr:

"De tar på seg hjelmen fordi at de vet at det blir bråk hvis de ikke gjør det. Men briller og hørselsvern, den type ting, er de dårligere på, og det må beordres på" (Leder 8, b).

På spørsmålet om det er forskjeller mellom holdninger til verneutstyr mellom norske og utenlandske arbeidstakere var informantene delte i oppfatninger om forskjellene var gode eller dårlige. En informant sa:

"De er ikke noe verre, det er de ikke. Heller bedre. En nordmann kan tillate seg der en føler seg trygg og der det ikke får konsekvenser å lempe litt på verneutstyret. Men det gjør ikke en fra et annet land, de er mer pliktoppfyllende og redd for jobben sin" (Leder 1, a).

Denne informanten var som vist positiv, og la vekt på at arbeidsinnvandrerne var mer pliktoppfyllende.

En annen leder sa:

"En forskjell kan jo være at de har større toleranse for støy og ubehag på arbeidsplassen. Jeg tror de har en høyere toleranseterskel enn en nordmann på det" (Leder 9, c).

Det vil alltid være en del støy på byggeplasser, og denne informanten vektla at det var toleranseforskjell når det gjaldt dette mellom arbeidsinnvandrerne og nordmenn.

Videre påpekte en leder:

"Vi ser jo etter hvert at de fleste som har holdt på en stund, og nordmennene i bransjen nå dem bruker verneutstyr ut ifra egne vurderinger og behov, og begynner etter hvert å bli flinke til det. Men det er jo avvik her og... Mens de utenlandske og da spesielt de østeuropeiske de må (verneutstyret) beordres på" (Leder 8, b).

Denne lederen antar som vist at det er forskjeller mellom de norske og de utenlandske ut fra hvilke vurderinger som ligger bak bruken av sikkerhetsutstyr. Informanten påpekte at de utenlandske arbeiderne tar i bruk utstyr fordi lederen sier de må det, og ikke fordi de selv vurderer det som viktig.

Ut fra informantenes uttalelser virket det som arbeidsinnvandrerne stort sett brukte verneutstyr, men at det var noe ulike meninger om arbeidsinnvandrernes holdninger til sikkerhet og verneutstyr ut fra hvilken informantgruppe man tilhørte. Arbeidsinnvandrerne hadde selv noenlunde sammenfallende meninger og påpekte at de tenkte på egen sikkerhet og ville beskytte seg. Lederne og hms-koordinator hadde mer forskjellige synspunkter men påpekte at verneutstyr ofte ble tatt i bruk ut fra frykt for konsekvenser i form av represalier

som å bli sparket eller sendt hjem. Dette bekreftet også en arbeidsinnvandrer da han sa han var redd for at en annen kunne få jobben hvis han ikke brukte verneutstyr. Dette kan forstås ut fra tiden vi nå er inne i med finanskrisen og nedbemanningen i bransjen, som spesielt går utover utenlandsk arbeidskraft. Lederne var som vist noe uenige om holdningene deres, da noen mente arbeidsinnvandrerne var pliktoppfyllende og ikke lempet på utstyret mens andre mente de noen ganger måtte bli beordret til å bruke utstyr. Som noen av informantene påpekte så kan sosialt press i dette tilfellet i form av straff virke inn på holdningene til bruk av sikkerhetsutstyr. Mulige konsekvenser som å få sparken kan virke avskrekkende slik at en utvikler bedre holdninger og ikke tar unødvendige risikoer. En bedrift hadde også premiering av god sikkerhetsatferd, noe som kan motivere til bedre holdninger og atferd på område.

4.4.2 Ledelsens holdning til sikkerhet

Lederne og hms-koordinator ble også spurt om hvilke holdninger ledelsen har til sikkerhet. Aven (2006) poengterer at holdningen ledelsen har til sikkerhet er av avgjørende betydning for at de oppgitte kravene skal kunne oppnås.

Informantene var hovedsakelig entydige og positive i sine svar, og oppsummert nevnte de at det hadde høy prioritet, ledelsen var flink, de stolte på hms-koordinatorne, det var stor oppmerksomhet på sikkerhet, og mye innsats på opplæring og oppfølging.

Under intervju med informanter fra bedrift a kom det også fram at de markerte dødsulykker. En leder ved denne bedriften påpekte:

"I dag kl 13 skal vi for eksempel stoppe alle prosjekter i alle virksomhetene i a og ha en markering. Da skal vi ta opp siste arbeidsulykke med døden som utgang, vi hadde 12 internasjonalt av dem i 2008. Målet er selvsagt null. Vi avslutter med ett minutt stillhet. Det gjøres over hele landet, og etter hver dødsulykke. Og det gjøres i Mellom Amerika, Tsjekkia og i Finland" (Leder 1, a).

Sitatet over illustrerer at bedriften viser respekt for de som dør på jobben, og ved å stoppe alle prosjekter for en viss stund vil dette kunne gå utover produksjonen og inntjeningen. Gjennom en slik markering viser bedriften holdninger som respekt for døde kollegaer, samt at produksjon nedprioriteres under markeringen.

En informant sa følgende om ledelsens holdninger:

”Men det er enkelte ganger i disse tider noen få som vil nedprioritere litt. De vil ikke ha så mye på anlegg, det koster penger det og vet du” (Hms-koordinator 7, b).

En av arbeidsinnvandrerne mente også at sikkerheten var litt på sparebluss. Dette viser at nedprioritering av sikkerheten kan forekomme, og med dette kommes inn på neste tema som er sikkerhet versus effektivitet, og at det hele tiden tas vurderinger i henhold til dette.

4.5 Produksjon og effektivitet versus sikkerhet

Informantene ble spurt ett spesifikt spørsmål om sikkerhet og effektivitet. Som det ble nevnt tidligere av i kapittel 2.5.2 må enhver organisasjon balansere forholdet mellom produksjon og sikkerhet. Ledelsen og hms-koordinator ble spurt om fokuset på effektivitet noen ganger går på bekostning av sikkerhet ved arbeidsplassen. Informantene var samstemte på dette og svarte alle ja. En leder sa følgende:

”Vi er en produksjonsbedrift, og motsetninger mellom hms og produksjon det kommer vi bestandig til å ha. Det er pengene som rår, tjener vi ikke så mye penger så er avdelingen min den første som det skjæres ned på. Det er vel egentlig ganske enkel matematikk” (Leder 8, b).

Dette sitatet samsvarer med det som ble vist i Figur 4. Som nevnt i kapittel 2.5.2 vil en bedrift som har overdreven innsats med sikkerhetsarbeidet i forhold til produksjonen kunne medføre konkurs, og omvendt vil det ved for lav innsats med sikkerhet i forhold til produksjonen kunne medføre katastrofale ulykker (Reason, 1997). Informanten påpekte som vist at det kan medføre nedskjæringer i hms-avdelingen han jobber i dersom produksjonen ikke går godt nok. Dette vil altså medføre mindre fokus på sikkerheten fra ledelsens side, noe som igjen i verste tilfeller kan medføre katastrofale ulykker på arbeidsplassen.

En annen leder sa:

”Ja det vil jo alltid være ulike forhold som kan påvirke sikkerhetssituasjonen, om de har det travelt vil det ha en viss risiko” (Leder 9, c).

Som sitatene over viser vil fokus på travelhet og produksjon virke inn på sikkerhetssituasjonen. Flere informanter nevnte også at akkordlønn var av betydning for sikkerheten, dette vil bli nærmere diskutert under kapittel 4.7.1

Arbeidsinnvandrerne fikk en påstand de skulle ta stilling til om de var enig eller uenig i. Påstanden er: "Mange sikkerhetskrav kan ikke overholdes hvis man skal fungere effektivt i arbeidssituasjonen". De fleste informantene var enige i påstanden, som sitatet her illustrerer:

"Ja, det stemmer. Det er regler for eksempel om at man ikke skal stå under hengende last. Men vi ser at vi står under hengende last fordi kranen går hele tiden. Så du kan ikke si at nei kranen går her og jeg skal derfor ikke jobbe her, da blir det ikke gjort noen ting. Så det som du sa (refererer til påstanden) det stemmer. Hvis man tar sikkerheten veldig alvorlig, man tar det jo alvorlig men fullstendig... da blir det ikke noe aktivitet. Men selvfølgelig når det er hengende last og du ikke har noe å gjøre der så skal du ikke stå der å se" (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Som sitatet over viser gav informanten et godt eksempel på en arbeidssituasjon der produksjon prioriteres fremfor sikkerhet. Hensynet mellom produksjon og sikkerhet kom her i konflikt, og informanten kunne ikke unngå å jobbe eller produsere når kranen gikk selv om reglene sa at man ikke skulle stå under hengende last.

Oppsummert var de fleste informantene enige om at sikkerheten ofte gikk på bekostning av effektiviteten. Bedrifter må altså balansere forholdet mellom sikkerhet og produksjon, og Reason (1997) sier at en av disse prosessene vil dominere, som nevnt i kapittel 2.6.1. Produksjon skaper ressurser som muliggjør sikkerhetsarbeid, og derfor vil behovet for produksjon vanligvis ha prioritet gjennom det meste av organisasjonens levetid (Reason, 1997). Dette er altså i samsvar med informantenes synspunkter.

Som Aarø og Rise (1996) påpeker vil ansattes og ledelsens holdninger ha konsekvenser for om hele bedriften klarer å skape en sikkerhetskultur. Under neste seksjon som omhandler kultur vil dette bli kommet nærmere inn på.

4.6 Kulturforskjeller

Hofstedes forskning (Grenness, 1999) viser at nasjonal kultur er av vesentlig betydning for verdiene og holdningene til de ansatte. I intervjuene ble det undersøkt om det foreligger forskjeller i sikkerhetskultur. Som nevnt i kapittel 2.6 kan mennesker fra forskjellige land ha totalt forskjellige oppfatninger av hvordan en organisasjon skal fungere (Busch og Vanebo, 2003). Sikkerhetskultur retter oppmerksomhet mot både organisasjonsmessige og menneskelige forhold (Aarø og Rise, 1996).

Lederne og hms-koordinator ble spurt om de merket forskjeller i sikkerhetskultur blant ansatte fra ulike land, og eventuelt hvilke forskjeller det var.

De fleste informantene mente det var forskjell, men hadde ulike meninger om i hvilken grad, noe sitatene som følger vil illustrere.

Hms-koordinator sa følgende:

”De er mye snarere til å hive av seg ting, her er det jo påbudt med hjelm og vernesko, men briller for eksempel når de holder på å bore og slipe, de er litt sløvere på det. Så du er nødt til å stoppe og arrestere dem og si at her får du gå å ha på deg” (Hms-koordinator 7, b).

Denne informanten påpekte som illustrert at arbeidsinnvandrerne var noe sløvere med sikkerhetsutstyr, og at han måtte si ifra at de måtte ha på seg utstyr. Samme informant sa videre:

”Ja det er det. Kulturen er spesielt annerledes i forhold til østeuropeere. Sikkerhetskulturen til dem som vi har tatt inn nå er den samme som jeg selv holdt på med for 20 år siden da jeg begynte som tømmer, fokuset ligger på å gjøre jobben, og så gjøres noen enkle grep slik at man får det til, da er sikkerhet noe som ikke prioriteres. Det er en stor kulturforskjell. De ligger 20 år tilbake i tid så jeg kjenner igjen mye av det jeg selv gjorde da jeg var 20 år og udødelig. Mye av det ligger i at bøygen er å spørre om å få utstyr for å sikre seg (hms-koordinator 7, b).

Informanten mente at kulturforskjellene var store spesielt i forhold til østeuropeere, og påpekte som vist at arbeidsinnvandrerne lå bak oss tidsmessig, og at sikkerhet ikke ble prioritert. Produksjon kom foran sikkerhet, noe som ble diskutert under forrige seksjon. Det påpekes også at arbeiderne hadde en sperre mot å spørre etter utstyr, dette blir diskutert nærmere senere.

En annen informant påpekte at forskjellen var liten:

"Det er en forskjell men jeg vil ikke si at den er vesenlig" (Leder, 9 c).

En leder sa at arbeidsinnvandrerne var noe dårlige til å rydde etter seg:

"Jeg tror nok at hvis de (arbeidsinnvandrerne) hadde vært på byggeplass i Østeuropa så hadde det garantert vært en eller annen dame på anlegget som gikk og ryddet etter karene" (Leder 8, b).

Dette sitatet kan illustrere at informanten mente det var en litt annen kultur for ryddighet blant arbeidere i Østeuropeiske land.

En informant var mer positiv enn de andre og poengterte tilpasning:

"Jeg har inntrykk av at de prøver å avklimate seg, og starter på ny scratch og tilpasser seg. De aksepterer egentlig alt så jeg tror nok at de er mer pliktoppfyllende til å endre og å forholde seg til regler enn nordmenn. Det at de kommer med andre holdninger og fra andre kulturer der hms ikke er verdsatt og betyr null så tilegner de seg norske forhold rimelig så kjapt det gjør de" (Leder 1, a).

Ifølge denne informanten så tilpasset og tilegnet arbeidsinnvandrerne seg norsk kultur raskt. Informanten mente også at de utenlandske arbeiderne var mer pliktoppfyllende til å endre og å forholde seg til regler enn nordmenn. Dette kan tyde på at det er forskjeller i hvordan instruksjoner håndteres, som vist under dimensjonen maktdistanse i Hofstedes modell for kulturforskjeller (Grenness, 1999). Flere informanter poengterte at det var mye fokus på regelfølgning. Selv om det ikke var et direkte spørsmål nevnte en del informanter at de utenlandske arbeiderne hadde mer respekt for autoriteter, og de fleste informantene mente at det var ledelsen som påvirket holdningene arbeidsinnvandrerne hadde til sikkerhet da de ble spurt om hvem og hva som påvirket holdningene.

Flere informanter kom inn på at arbeidsinnvandrerne verken spurte spørsmål eller setter krav til arbeidet. På spørsmål om det er forskjeller i henvendelser mellom arbeidsinnvandrere og andre ansatte i forhold til hms, sa en informant:

"Ja, nordmenn stiller spørsmål og stiller krav, det gjør ikke i samme grad nye utenlandske arbeidstakere" (Leder 8, b).

Dette sitatet kan også vise til at det er forskjeller i maktdistanse mellom arbeidsinnvandrere og norske arbeidere, og at det muligens er ulik arbeids- og ledelseskultur mellom ikke-

vestlige land og Norge. Norske arbeidere har trolig mindre maktforskjeller til ledere ved at de medvirker mer gjennom å stille spørsmål og setter krav til sikkerhetsarbeidet, og at de dermed har mer innflytelse på egen arbeidssituasjon. Dette samsvarer med det Grenness (1999) sier om at skandinaviske land har lav maktavstand. Arbeidsmiljøloven vektlegger som vist i kapittel 2.2 arbeidstakerens medvirkning i hms-arbeidet. De utenlandske arbeiderne har muligens lavere innflytelse på arbeidssituasjonen sin slik kulturen er der de kommer fra ved at de ikke medvirker med krav og spørsmål i samme grad, og dermed har høyere maktavstand til lederne. Dette kan komme av at de er redd for å vise uenighet til lederne av frykt for hvilke konsekvenser det vil kunne medføre, noe følgende sitat illustrerte:

”Det er en frykt som ligger bak, det er i hvert fall min oppfatning. Altså, de tør ikke å si ifra. Blir de masete og stiller krav så tror jeg de er vant til at det er kroken på døren”(Leder 8, b).

En informant nevnte at det var en kultur med ikke å få skrevet avviksmelding blant arbeidsinnvandrere. Som nevnt under kapittel 2.6.2 er rapportering et kjennetegn ved god sikkerhetskultur. Åpenhet og diskusjon rundt uønskede hendelser er altså viktig for å få en god sikkerhetskultur. Schubert og Dijkstra (2009) påpeker at det er spesifikke situasjoner ved ansettelse av utenlandske arbeidere som fører til problemer, og et punkt er deres uvillighet til å rapportere nesten-ulykker, noe som samsvarer med funn i undersøkelsen. Som nevnt under kapittel 4.3.2 så var det forskjeller når det gjaldt rapportering mellom de utenlandske arbeiderne og de norske, som rapporterer i større grad. En svakhet ved kulturen blant arbeidsinnvandrere kan da være at de ikke rapporterte hendelser. En årsak til dette er muligens at de utenlandske arbeiderne er urolige for at de kan bli oppsagt hvis de innrømmer feil. Dette passer inn under dimensjonen usikkerhetsunngåelse i Hofstedes modell for kulturforskjeller. Denne dimensjonen viser til en toleranse for faktumet at fremtiden alltid er usikker (Grenness, 1999). Arbeidsinnvandrerne unngikk muligens å rapportere fordi de var usikre på konsekvensene det ville medføre. Dette er forståelig ut fra at de utenlandske arbeiderne ofte blir sagt opp først ved nedbemanning, noe som også flere av lederne kom inn på i intervju. De norske arbeiderne føler seg muligens mer trygg på jobbene sine, som kan medføre en lavere usikkerhetsunngåelse blant dem. Grenness bekrefter også at skandinaviske land er lave på usikkerhetsunngåelse (Grenness, 1999).

Oppsummert var det ut fra informantenes synspunkter varierende fra små til store forskjeller i kultur mellom utenlandske arbeidere og andre arbeidere. Informantene var noe

uenige om forskjellene var positive eller negative. Dette innbefattet blant annet at arbeidsinnvandrerne hadde en manglende kultur for rapportering, en annen kultur for ryddighet og at de var noe sløvere på å bruke sikkerhetsutstyr. Det forelå også forskjeller i usikkerhetsunngåelse og maktdistanse ved at arbeidsinnvandrerne ikke stilte spørsmål og satte krav til arbeidet samt at de hadde en antatt høyere respekt for ledere. Positive forskjeller som at arbeidsinnvandrerne var mer pliktoppfyllende og tilpasningsdyktige ble også nevnt av informantene.

4.7 Hva kan gjøres av tiltak for å redusere uønskede hendelser og ulykker blant arbeidsinnvandrere?

I kapittel 4.1-4.6 ble det sett på hvilke faktorer som ligger bak uønskede hendelser og ulykker. I denne seksjonen blir det sett på hva som kan gjøres av tiltak for å redusere ulykker og uønskede hendelser.

Det vil her bli sett på andre del av hovedproblemstillingen; Hva kan gjøres for å redusere uønskede hendelser og ulykker med utenlandsk arbeidskraft? Det er da sentralt å komme inn på forskerspørsmålene som ble nevnt under kapittel 1.2:

- Hva kan gjøres for å øke sikkerheten og å redusere antallet skader?
- Hvilke strategier og tiltak bør settes i verk?

Drøfting av spørsmålene er basert på funn i kapittel 4.1-4.6, samt litteratur om sikkerhet og utenlandsk arbeidskraft. Dette belyses som tidligere nevnt i to perspektiver, først fra ledelsens og hms-koordinators perspektiv og deretter ut fra synspunkter fra de utenlandske arbeiderne.

I kapittel 4.7.1 blir det sett på hva informantene mener det generelt kan gjøres av tiltak for å redusere uønskede hendelser og ulykker. Det blir først sett på hva som allerede ble gjort i bedriftene for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten. Informantene ble spurt om dette for å få innblikk i hva som allerede var gjort av hms-arbeid på dette området. De innførte tiltakene vil kunne danne en barriere for at ulykker ikke skal inntreffe (Reason, 1997). Dette kan illustreres som punkt 5 i Lindøes (2003) figur om hms-forbedring (Figur 6)

som dreier seg om iverksettelse og gjennomføring av løsninger. Forfatter viser også tilbake til kapittel 4.4 som omhandler hms-arbeid. Det blir deretter sett på hva informantene mente kan gjøres av tiltak for å redusere skader og ulykker. Dette dreier seg om fase 4 i Lindøes modell, som innebærer valg av løsning, og bygger på en årsaksanalyse av hendelser overfor arbeidsinnvandrerne samt diskusjon og utvikling av løsninger. I kapittel 4.7.2 blir det sett på hva som spesifikt ble gjort og kan gjøres av tiltak for å redusere uønskede hendelser og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft. Tilslutt blir det i kapittel 4.7.3 vurdert om det er behov for spesialtilpassede tiltak overfor utenlandsk arbeidskraft, og hvilke tiltak som bør iverksettes ut fra en samlet vurdering i kapittel 4.7.

4.7.1 Generelle tiltak for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten

Iverksatte tiltak

Lederne og hms-koordinator ble spurt om det var satt i verk strategier og tiltak for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten. Arbeidet som ble gjort med dette var i henhold til denne gruppen hovedsakelig generelt hms-arbeid som ikke var spesielt tilrettelagt for utenlandske arbeidere.

Ifølge flere informanter jobbes det med h-verdi⁴. Flere av lederne i bedriftene sa de hadde jobbet med h-verdi over lengre perioder, noe som tyder på at det ble arbeidet langsiktig med hensyn til forbedringer, og at dette arbeidet var målrettet.

En Informant påpekte mye av det som gikk igjen blant alle informantenes uttalelser:

”Og dette er målrettet jobbing med sikker jobb analyse⁵, og jobbing med avviksmeldinger, RUH, som er hovedverktøyet som har vært brukt. I tillegg ble det tidlig bestemt og opprettet hms-koordinatorer som er ute på plassene” (Leder 8, b).

Som illustrert over brukes sikker jobb analyse som er et verktøy for å få oversikt over mulige farer som kan oppstå i arbeidet. Ved å ta i bruk sikker jobb analyse kan bedriftene vurdere

⁴ H-tall/h-verdi gir en angivelse av antallet uønskede hendelser pr million arbeidede timer (Beggerud, 2006).

⁵ Sikker jobb analyse er en systematisk sikkerhetsvurdering av et planlagt arbeid, slik at alle arbeidsoppgaver og alt arbeid kan gjennomføres på en sikker og samtidig effektiv måte, uten fare for skade på mennesker, materiell, og/eller miljø (Beggerud, 2006).

risikoene ved arbeidet og på den måten se til at arbeidet kan gjennomføres på en sikker og trygg måte. Rapport av uønsket hendelse (RUH) ble også nevnt av flere som verktøy i hms-arbeidet. Arbeid med avvik og rapportering innebærer at man gjennomgår og vurderer alle uønskede hendelser, og ser hvor forbedringsarbeidet må settes inn. Dette samsvarer med det Hovden med flere (2004) poengterer med at man ut fra vurderingsarbeid av uønskede hendelser og ulykker kan se hvor tiltak bør settes inn.

Som sitatet over illustrerer, ble også hms-koordinators rolle påpekt i arbeidet. Hms-koordinator som for øvrig også var hovedverneombud, gjorde etter informantenes uttalelser i bedrift b et viktig arbeid på byggeplassen med å observere, registrere og påpeke hms-forhold.

Hms-koordinatoren kom inn på at det ble premiært hvis man var god på sikkerhet eller hms ved at månedens beste firma fikk en premie. En mengde studier har i følge Aarø og Rise (1996) sett på bruken av insentiver som virkemiddel til forbedring av overholdelse av sikkerhetsregler fra de ansatte. Tre oversiktsartikler fra 80-tallet konkluderte med at det er stor sannsynlighet for at slike tiltak fører til at sikkerhetsreglene overholdes bedre når tiltakene blir utført på en skikkelig måte (Aarø og Rise, 1996). Premieringen av god hms- og sikkerhetsatferd kan fungere som en gulrot som arbeiderne kan strekke seg etter og dermed motivere for ekstra innsats på området.

En informant la vekt på at regelverkets krav har bidratt til en bedring i bransjen. Gjennom krav fra byggherre må dermed virksomheten sørge for at hms-arbeidet er bra. Informanten nevnte videre at han hadde erfart at de tidligere hadde mistet oppdrag fordi de ikke var flinke nok til å dokumentere hms-arbeidet.

Konsekvens ble også nevnt som et iverksatt tiltak som kunne medvirke til å redusere uønskede hendelser. Flere informanter nevnte for eksempel at arbeiderne kunne risikere å bli bortvist fra byggeplassen hvis de ikke fulgte reglene der, og dette kan virke avskrekkende slik at man ikke tar unødige risikoer som kan medføre uønskede hendelser.

En Informant påpekte også at hms-kampanjer ble tatt i bruk. Gjennom kampanjene ble det fokusert på aktuelle områder som måtte forbedres, og et eksempel på tema for kampanje var arbeid i høyden.

Arbeiderne ble også spurt om hva som ble gjort for å unngå uønskede hendelser og for å øke sikkerheten.

Flere informanter påpekte sikring:

"I dette prosjektet er det mye som går på sikkerhet. Vi bruker tid for å sikre arbeidsplassen. Når det for eksempel er en plass som trenger rekkverk så tar man tiltak og setter opp rekkverk slik at folk ikke skal dette ned" (Arbeidsinnvandrer 4, a).

De fleste arbeidsinnvandrerne var som sitatet illustrerer opptatt av det som ble gjort av sikring og sikkerhet på arbeidsplassene.

Flere informanter nevnte også at det ble holdt møter:

"En gang per måned treffes alle i bedrift a til et møte på ca to timer der hms-relaterte tema tas opp. Der blir det snakket og diskutert, og blant annet tatt opp på hvilke områder vi er dårlige på hms og hvor det kan treffes utbedringer på byggeplassen" (Arbeidsinnvandrer 3, a).

Gjennom å snakke og diskutere sikkerheten i møtene brukes det en åpen tilnærming der alle arbeiderne ble involvert i prosessen og kan ta del i arbeidet. Dette samsvarer med det Lindøe (2003) påpeker at man må huske på å trekke inn de berørte som har de daglige erfaringene. Ved å medvirke i møtene kan alle arbeiderne bli motivert og engasjert til aktivt å bidra til forbedring av hms-arbeidet.

En informant nevnte også at det brukes skilt for å opplyse om hva man kunne gjøre og hva man ikke måtte gjøre.

Lederne og hms-koordinators mening av hva som kan gjøres av generelle tiltak

Informantene ble spurt om hva de mente kunne gjøres for å redusere skader og ulykker og om de hadde forslag til strategier og tiltak som kunne iverksettes. Som det ble vist i kapittel 2.2 er gjennomføring av prioriterte og planlagte tiltak den viktigste delen av hms-arbeidet, (IK-hms forskriften, 1997). Aarø og Rise (1996) skriver at en kan velge å gjennomføre tiltak der tilrettelegging av ytre forhold som organisatoriske forhold, fokuseres på, eller det kan fokuseres på tiltak der det enkelte individ kan påvirkes.

Informantene kom med noe ulike forslag til tiltak, noe sitatene under illustrerer.

En informant sa følgende:

"I første rekke mer involvering av de som er med. Det må gjøres enda mer av det vi gjør innenfor å planlegge for å få en rasjonell drift" (Leder 9, c).

Som sitatet over illustrerer vektla informanten Involvering av de som er med. Dette samsvarer med det Beggerud sier som vist i kapittel 2.8 at det er viktig å engasjere alle deler av organisasjonen hvis man skal utvikle en positiv holdning til hms i en bedrift (Beggerud, 2006). Foreslått tiltak:

- Mer involvering i form av å fordele ansvar og oppgaver innen hms på alle nivå i bedriften

Den samme informanten sa videre:

"Det beste hms-tiltaket blir ikke å fokusere på hms, men det beste hms-tiltaket er å sørge for en sunn produksjonsprosess. Og så kommer hms dekkende utenpå, og er noe som er ivaretatt i produksjonsplanleggingen. Vi har innført verktøyet trimmet bygging⁶ i arbeidet. Man skal da unngå å kaste bort ressurser og ha en kontinuerlig forbedringsprosess, slik at man kan sørge for at man ikke gjør jobber feil, og hvis man gjør det så skal man lære seg å jobbe bedre" (Leder 9, c).

Som sitatet illustrerer ble det lagt vekt på en sunn produksjonsprosess samt en kontinuerlig forbedringsprosess av hms der man skal lære av feil, og unngå at det skjer uhell eller feil. Dette samsvarer med Lindøes teori som legger vekt på at refleksjoner og vurderinger av igangsatte prosesser er nødvendig for å kunne iverksette korrigerende tiltak (Lindøe, 2003). Teoretisk kan dette tilsvare enkelte punkt i fasemodellen for forbedring av hms som ble vist i kapittel 2.9.1, gjennom identifisering av feil, prioritering av hva som skal gjøres, oppfølging av det man gjør ved vurdering av løsninger, samt gjøre endringer og lære slik at man kan jobbe bedre.

Prioriterte tiltak ut fra dette:

- En sunn produksjonsprosess
- Kontinuerlig forbedringsprosess

⁶ Trimmet bygging er et verktøy for å sikre fremdrift, heve kvaliteten, hindre avvik, samt å øke muligheten for inntjening (Informasjonshåndbok om trimmet bygging fra bedrift c).

Flere informanter påpekte at hms og akkord ikke passet sammen. Et foreslått tiltak var derfor:

- Få et annet lønssystem enn akkord

Akkordlønn innebærer at lønnen er i et direkte forhold med mengden av arbeid som blir gjort av den enkelte, og dermed tvinges man til å jobbe hurtig. Informantenes meninger her samsvarer med forskningen til Koukoulaki (2008) som fastslår at økt fart i arbeidet kan medvirke til økt ulykkesrisiko. Regjeringen presiserer også uttrykkelig at prestasjonslønn ikke må benyttes der det kan få vesentlig betydning for sikkerheten, og foreslår nå endringer til bestemmelser i arbeidsmiljøloven i ot.prp nr 54 (2008-2009) (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2009). Sett i betraktning av dette er det mulig at ulykkesantallet kan gå ned ved å innføre forbud mot akkordlønn.

En informant vektla holdning på ledelsesnivå, og indikerte dermed at ledelsen har en del å jobbe med i forhold til holdninger til hms. Et tiltak her var:

- Holdningsarbeid i ledelsen til sikkerhet

De foreslåtte generelle tiltakene har effekt på både arbeidsinnvandrere og "nasjonale" arbeidere. Tiltakene blir oppsummert i Figur 11 og diskutert videre i kapittel 4.7.3, der det blir vurdert nærmere hvilke av de generelle tiltakene som spesielt har en forventet effekt overfor arbeidsinnvandrere.

Arbeidsinnvandrernes mening av hva som kan gjøres av generelle tiltak

Det var også sentralt å høre med arbeidsinnvandrerne om deres egne erfaringer og synspunkter på dette området siden det er dem det angår. Som Hovden med flere (2004) poengterer så spiller arbeidernes erfaringer av svakheter og problemer inn på hvilke tiltak som bør iverksettes.

På spørsmålet om hva som kan gjøres for ytterligere å redusere antallet skader og ulykker synes flere av informantene at dette var vanskelig og at de enten ikke visste eller ikke ville svare.

Av de resterende informantene sa en:

”Det varierer da fra prosjekt til prosjekt. Enkelte prosjekter er risikofylt, der det er mer risiko. Jeg tror man må vurdere det for hvert enkelt prosjekt, for eksempel her tror jeg man må ha litt mer hms” (Arbeidsinnvandrere 4, a).

Denne informanten påpekte som illustrert at byggeprosjektene kan ha ulik risiko, og at det må foretas vurderinger ut fra hvert enkelt prosjekt. Foreslått tiltak:

- Fokus på risikovurderinger

Denne informanten påpekte hvor viktig risikovurderinger var. Som vist tidligere i kapitlet ble det i følge ledere og hms-koordinator foretatt sikker jobb analyser av arbeiderne for å vurdere risikoene. Gjennom økt bevissthet om farer ved de forskjellige arbeidsoperasjonene kan det medføre sikrere atferd.

En informant poengterte at det å jobbe lange dager med overtid kan være problematisk for sikkerheten:

”En bør ikke jobbe lengre enn 7.5 time, ikke 10-11 timer... En bør ikke jobbe overtid (Arbeidsinnvandrere 6, b).

Det ble også vist under årsaksfaktorene i kapittel 4.2 at slitne folk kan medføre at uønskede hendelser inntreffer, og derfor bør bruken av overtid begrenses.

Et tiltak som ble foreslått i den forbindelse var:

- Begrense overtidarbeid

En annen informant sa:

”Jeg tenker det at når man jobber på byggeplassen så må man hele tiden tenke over hva man gjør for eksempel nå, og ikke tenke på hva jeg skal gjøre etterpå. Ulykker kan inntreffe når jeg for eksempel monterer en gipsplate, og man må hele tiden være i forkant før noe skjer” (Arbeidsinnvandrere 3, a).

Som sitatet over illustrerer så nevner informanten pro-aktiv hms-innsats, og at man ved å være i forkant kan unngå hendelser. Dette samsvarer med teorien, Earnest og Aarsland (Karlsen, 2004) poengterer at forebygging og proaktiv hms-innsats er den beste strategi for å få et bedre hms-resultat. Informanten poengterte videre at man ved å tenke proaktivt på hvilket utstyr man trenger og hva som kan gå galt, er bedre forberedt og kan unngå hendelser.

Foreslått tiltak eller strategi:

- Pro-aktiv hms-innsats

Det er som vist mange generelle tiltak som kan iverksettes for å øke sikkerheten i bedriftene ifølge informantene. Mange av disse samsvarer med de kategoriene som Aven (2004) nevner, vist i kapittel 2.8.1. Disse kategoriene som mange av tiltakene faller inn under, er oppsummert: lovens krav, ledelsesstruktur, stimulering, kunnskap, og spesifikke tiltak og løsninger. Sistnevnte kategori med spesifikke tiltak og løsninger overfor arbeidsinnvandrere, blir det sett nærmere på i neste seksjon.

4.7.2 Spesifikke tiltak rettet mot arbeidsinnvandrere

Som vist i seksjonen over nevnte informantene en god del generelle hms-tiltak som gjøres overfor alle arbeiderne. Det ble også gjort noen spesifikke tiltak overfor arbeidsinnvandrerne, selv om dette fant sted i mye mindre grad i bedriftene. Enkelte bedrifter hadde likevel noe tilrettelegging overfor utenlandske arbeidere. En leder sa følgende:

”Vi har hatt en del kampanjer med plakater og sånn med et gjennomgangssord om at du skal bry deg, dette ble også skrevet på polsk” (Leder, 9).

Sitatet illustrerer at det også ble skrevet kampanjer på polsk, slik at de utenlandske arbeiderne også aktivt kunne delta i hms-kampanjene. Dette er positivt og viser at bedriften inkluderer også de fremmedspråklige som ikke er så sterke i norsk slik at de kan bidra på lik linje som de norske arbeiderne.

Bedriftene ble også spurt om de tilbydde språkkurs til ansatte, noe som en bedrift bekreftet at de gjorde. To av arbeidsinnvanderne som ble intervjuet gikk på språkkurs. En av de andre bedriftene tilbydde normalt ikke språkkurs, men en leder sa at de en gang hadde anbefalt en person å ta et kurs som de betalte for. Dette indikerte at bedriften tilbydde språkkurs ved behov. Det at de ansatte kan prate skikkelig sammen med hverandre kan også være med på å redusere antallet språklige misforståelser som kan føre til at alvorlige hendelser unngås.

De ansatte ble tidligere også spurt om de hadde hms-håndbok, og på hvilket språk. To av bedriftene hadde hms-håndbok på norsk, mens en av de andre bedriftene også tilbydde håndboken på polsk.

Hva mener lederne og hms-koordinator kan gjøres av spesifikke tiltak for å redusere antallet uønskede hendelser og ulykker blant utenlandske arbeidere?

Informantene ble spurt om hva som kan gjøres for at antallet ulykker skal gå ned blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen.

En informant sa følgende:

”Holdningsskapende arbeid og bedre kommunikasjon. Prosedyrer, de er gode nok de hvis de blir fulgt. Det er ofte sånn at det skjer hendelser når du bare skal, du skal bare... og da er det gjort” (Leder 1, a).

Som vist i kapittel 4.2 hadde flere av informantene erfart språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen, og bedre kommunikasjon vil kunne gjøre noe med nettopp dette. Informanten vektla også holdningsskapende virksomhet⁷. Dette må ses i sammenheng med at en del ledere mente at holdningene til arbeidsinnvanderne kunne bedres på enkelte områder, noe som ble diskutert i kapittel 4.4. Beggerud (2006) poengterer at holdningsskapende arbeid er viktig for å fremme en god hms-kultur blant ansatte. Foreslåtte tiltak var altså:

- Holdningsskapende virksomhet overfor arbeidsinnvanderne

⁷ Holdningsskapende arbeid/ tiltak er først og fremst tiltak som dreier seg om å påvirke holdningene gjennom formidling av informasjon som for eksempel gjennom undervisning, foredrag og massemedia (Aarø og Rise, 1996)

- Tiltak for bedre kommunikasjon: Ha en direkte dialog med øyekontakt for å begrense faren for misforståelser

En informant påpekte at det måtte tenkes langsiktig:

”Det at en er langsiktig nok i det en foretar seg. Altså, du kan gjøre noen grep på kort sikt som gjør et stort løft, men å gå derifra og videre så er det den samme langsiktige strategiske tenkningen og systematikk i det” (Leder 8, b).

Langsiktighet i arbeidet påpekes av denne informanten, noe som indikerer fokus på at hms-arbeidet overfor de utenlandske arbeiderne må være planlagt. Informanten nevnte dette i forbindelse med opplæringen av de utenlandske arbeiderne. Informanten sa videre at han trodde de ofte bommet litt der, og ikke tenkte langsiktig nok på opplæringen av de utenlandske arbeiderne. Selv om en del av arbeiderne bare skulle være der i 1.5 måned indikerte han at opplæringen burde gjøres noe bedre, og at man ikke trengte være fornøyde bare fordi myndighetskrav var dekket. Dette samsvarer med det Earnest sier om at behovet for opplæring ofte går lenger enn det myndighetene krever (Karlsen, 2004). Informanten nevnte videre at bedriften kunne få tilbake de samme arbeiderne til å gjøre en ny jobb på et annet anlegg, og at dette da kunne være problematisk om de ikke hadde kommet lengre innen hms fordi de ikke ble fanget skikkelig opp første gang. Det ble derfor foreslått å tenke langsiktig i forbindelse med opplæring av arbeidsinnvandrere, og foreslått tiltak var:

- Grundig introduksjonspakke i hms for alle nyansatte trykket på flere språk

Hms-koordinator vektla ryddighet blant de utenlandske arbeiderne:

”Ryddighet er et annet forslag. Dem skal ha det ryddig rundt seg, at dem har en helt annen praksis for å få rotet på plass med en gang og ikke vente, det har både med trivsel og alt det å gjøre” (Hms-koordinator, 7 b).

Som sitatet illustrerer la informanten vekt på at ryddighet vil kunne bedre sikkerhetsarbeidet. Et tiltak var derfor:

- Bedre rutiner for ryddighet blant utenlandske arbeidere

Hms koordinator påpekte også mangelfull rapportering:

”En ting som jeg savner mye her er at dem ikke melder fra når dem gjør seg noe, så du vet egentlig ikke om skaden har vært der. Med rapportering så kan du sette deg ned og så etter

hvert avvik så blir det snakket om ting, og det er jo klart at når man får pratet om tingene så kanskje det går an å gjøre ting annerledes. Men såfremt du ikke vet at dem har gjort det så vet du heller ikke hvordan dem har jobbet” (Hms-koordinator, 7 b).

Som vist under kapittel 4.3.2 ble det etter ledernes og hms-koordinators oppfatning rapportert lite fra arbeidsinnvandrerne. Denne informanten påpekte hvor viktig rapportering er. Man får da kjennskap til hendelser som har skjedd og man kan dermed prate om det som er skjedd slik at en senere kan gjøre ting annerledes. På denne måten kan det læres av hendelsen. Dette samsvarer med det Hovden med flere (2004) slår fast om at læring etter ulykker dreier seg om å identifisere grunnleggende problemer i organisasjonen, samt å skape engasjement og oppmerksomhet i forhold til kontinuerlig forbedring. Rapporteringen er derfor essensiell for læring og forbedringsarbeidet. Foreslått tiltak:

- Mer rapportering fra de utenlandske arbeiderne

En informant la vekt på at det er forskjeller i bransjen:

”Det er mange faktorer. Byggherre og myndighetsoppfølging er en stor bit i det. Hvis du ser på de større byene og de større entreprenørene så har de systemapperat til å følge opp det der. Men hvor mange østeuropeere som har skadet seg på hyttebygging i Trysil det tror jeg vi aldri kommer til å få vite. Og det er ved den delen av bransjen at de litt ekle historiene kommer frem. Der er det ulovlige kontrakter og svart arbeid... Det er der hovedvekten av skader er. De større entreprenørene har etablerte systemer der det der er et mindre problem” (Leder 8, b).

Informanten påpekte som illustrert at byggherre- og myndighetsoppfølging er en stor del av dette. Som vist innledningsvis i kapittel 1.3 gjør Arbeidstilsynet mye arbeid på dette området med myndighetsoppfølging, men ut fra denne uttalelsen kan det virke som informanten mener det ennå er litt å gå på her, spesielt blant mindre entreprenører. Denne informanten la vekt på at det er store forskjeller i bransjen, og kom inn på svart arbeid og ulovlige kontrakter, noe som på grunn av avgrensning ikke diskuteres nærmere i denne oppgaven. Men det kan bemerkes at bransjen nok har et noe frynsete rykte nettopp på grunn av dette og andre sider ved sosial dumping, men Arbeidstilsynet prøver som vist tidligere å gjøre noe med dette. Foreslått tiltak:

- Ha mer myndighetsoppfølging av små entreprenører

Hva mener arbeidsinnvandrerne kan gjøres av spesifikke tiltak for å redusere antallet skader og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft?

Arbeidsinnvandrerne ble spurt om hva de tror skal til for at antallet ulykker kan gå ned blant utenlandsk arbeidskraft i bransjen. Flere av informantene synes det var litt vanskelig å komme med forslag til strategier og tiltak for økt sikkerhet, og hadde ikke noen forslag å komme med.

De fleste av informantene nevnte behov for bedre språk eller kommunikasjon her, noe disse sitatene viser:

”Det er mye som er problematisk. Språket er et stort problem, det å snakke norsk eller det samme gjelder engelsk, fordi på skolen lærer vi bare russisk” (Arbeidsinnvandrer 6, b).

En annen informant sa følgende:

”Blant utenlandske arbeidstakere som ikke kan norsk eller er veldig svake på norsk så synes jeg det er veldig bra at dem blir informert på språket sitt, og at det oversettes. Og informere de om at her i Norge må man følge norske regler. Det er veldig viktig” (Arbeidsinnvandrer 4, a).

Språk og kommunikasjon ble sett på som problematisk ut fra disse sitatene. Dette ble nærmere diskutert i kapittel 4.2.2. Som sitatet over illustrerer vektla informanten informasjon på eget språk. Økt informasjon på et språk som forstås kan øke sannsynligheten for at man handler riktig i forhold til sikkerheten. Informantens uttalelser samsvarer med det Hovland og Stokland (2007) poengterer med at en forutsetning for at oppdraget til arbeidsinnvandrerne skal lykkes, er at de forstår hva som skal gjøres, hvorfor og hva som forventes av resultat. Tiltak ut fra disse synspunktene er:

- Få informasjon på eget opprinnessspråk, oversettelse for de som er svake i norsk

En informant påpekte verneutstyrets betydning:

”Man må tenke på hvilket utstyr man trenger til den enkelte jobben” (Arbeidsinnvandrer 3, a).

Som sitatet illustrerer vektla informanten riktig verneutstyr. Flere ledere påpekte også at feil utstyr ble tatt i bruk av en del arbeidsinnvandrere. Et tiltak kan da være:

- Fokus på riktig utstyr til den enkelte jobb som utføres

Informantene la også vekt på at reglene måtte følges, som denne informanten poengterte:

”Man må ikke gå forbi (hms). Man må respektere hms og sikkerhetsloven på arbeidsplassen” (Arbeidsinnvandrere 2, a).

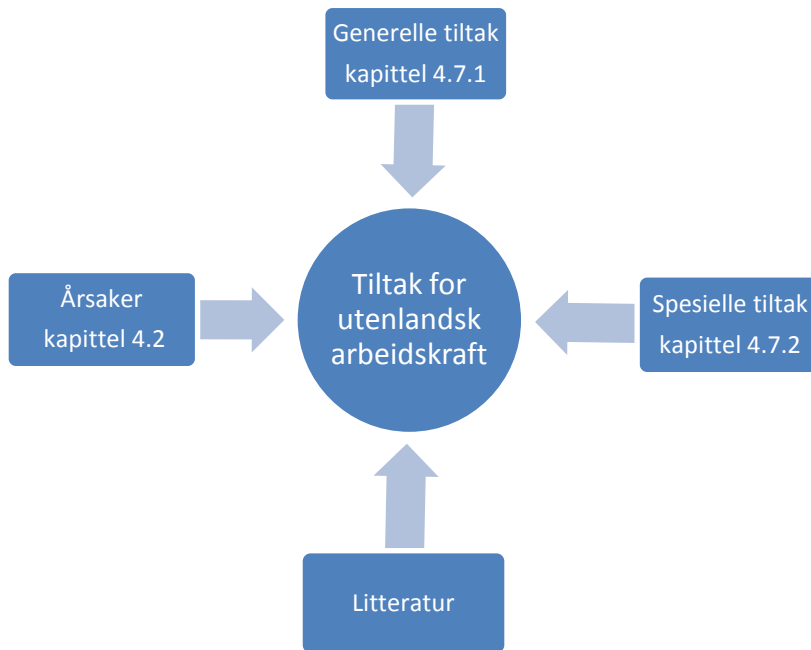
Det overnevnte sitatet vektlegger som vist at regler følges, noe som flere informanter så på som viktig for å redusere skader og ulykker. Dette ble diskutert tidligere i kapittel 4.1. En forutsetning for å respektere hms-reglene er at man også har god kjennskap til reglene, men to av arbeiderne nevnte tidligere i intervjuet at de manglet kunnskap om norske hms-regler. Disse informantene var svake i norsk, men hadde mottatt hms-håndbok på norsk. En informant sa også at det burde vært mer kurs og informasjon om hms. Dette indikerer at det muligens burde vært noe mer hms-opplæring for en del av de utenlandske arbeiderne. Foreslåtte tiltak kan derfor være:

- Gi mer informasjon om norske hms-regler i opplæringen
- Hms-håndbok på fremmedspråk dersom man er svak i norsk

4.7.3 Er det behov for spesialtilpassede tiltak?

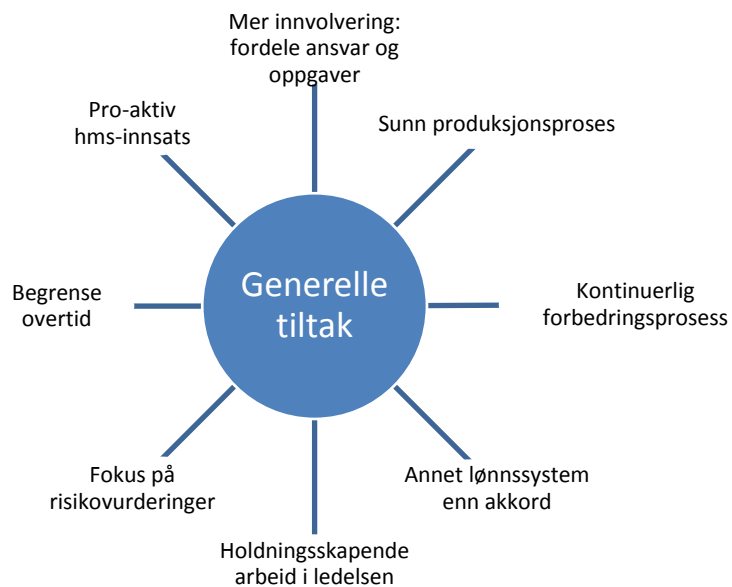
Det blir her vurdert om det er behov for å differensiere mellom utenlandske arbeidere og norske, og om det trengs tiltak spesielt tilpasset arbeidsinnvandrere. Eventuelle tiltak overfor utenlandske arbeidere vil deretter bli foreslått. Spørsmålet om det er forskjellige oppfatninger mellom ledere og arbeidere blir også tatt opp her.

Som vist i Figur 10 under, vil tiltakene baseres på en samlet vurdering ut fra generelle tiltak fra kapittel 4.7.1, spesifikke tiltak fra kapittel 4.7.2, årsaksfaktorene fra kapittel 4.2 samt ut fra teori.



Figur 10: Tiltak utenlandsk arbeidskraft ut fra samlet vurdering

Som det ble vist i kapittel 4.7.1 ble det foreslått en del generelle tiltak fra informantene for å redusere ulykker og skader. De generelle tiltakene er oppsummert i Figur 11 under.



Figur 11: Oppsummering generelle tiltak

Alle de foreslåtte tiltakene er viktige, men de mest sentrale tiltakene for de utenlandske arbeiderne prioriteres i vurderingen her. En del av de generelle tiltakene vil ut fra tidligere årsaksforklaringer være spesielt nyttig å iverksette overfor arbeidsinnvandrere. Som det ble vist i kapittel 4.2 er det en del arbeidsinnvandrere som jobber svært intenst med lange og mange dager i perioder for å bli ferdig med arbeidsoppdrag i andre land. I samsvar med teori fra Reason (1997) og Rasmussen (1997) vil dette kunne svekke sikkerheten. Er arbeidsinnvandrerne mer opplagt på jobb vil det kunne bedre sikkerheten. Et tiltak som bør iverksettes overfor arbeidsinnvandrerne er derfor:

- Begrense overtidsarbeid

Kortere arbeidstid, og mer opplagte arbeidere vil trolig kunne redusere risikoen for hendelser og ulykker. Iverksettelse av tiltak med å begrense arbeidstiden vil derfor trolig ha en stor effekt på å redusere hendelser og ulykker.

Et annet generelt tiltak som vil kunne være spesielt viktig overfor arbeidsinnvandrerne er:

- Inkludering og involvering: Fordele ansvar og oppgaver på alle nivå i bedriften

Alle arbeidere må involveres i arbeidet og arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, men det vil være spesielt viktig at arbeidsinnvandrerne involveres. Som vist under kapittel 4.6 er det forskjeller i maktdistanse mellom arbeidsinnvandrere og ledere og norske arbeidere og ledere, og det kan være ekstra utfordrende å involvere arbeidsinnvandrerne i arbeidet på grunn av dette, fordi de ut fra kulturen de kommer fra ikke er vant til å medvirke i arbeidet i samme grad og har større maktdistanse til lederne. Det kan derfor være spesielt viktig å prøve å involvere arbeiderne i medvirkningskulturen som finnes på norske arbeidsplasser, slik at de kan være med å stille krav til sikkerheten og dermed redusere risikoen for hendelser i større grad. En forventet effekt av tiltak på involvering vil derfor være spesielt stor overfor denne gruppen arbeidere. Gjennom å involvere og inkludere de utenlandske arbeiderne i alt som foregår ved å fordele ansvar og oppgaver kan de lettere bli en del av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen, noe som også vil kunne øke trivselen og forebygge at hendelser skjer. Det uformelle tiltaket med å integrere arbeiderne i norske lag på arbeidsplassene faller også inn under dette tiltaket.

Et annet mulig generelt tiltak som bør iverksettes overfor alle, men som spesielt kan være viktig for arbeidsinnvanderne, er å innføre et annet lønssystem enn akkord. Som det ble vist i kapittel 4.7.1 kan akkordlønn medvirke til økt fart og økt ulykkesrisiko blant arbeiderne, og da spesielt blant utenlandske arbeidere som raskt vil bli ferdig med arbeidsoppdrag i utlandet. Det kan derfor være lurt å følge opp lovforslaget med å gå bort fra akkordlønn før det eventuelt vedtas rettslig. Et foreslått tiltak er derfor:

- Gå bort fra akkordlønn

Som det ble vist i kapittel 4.6 er det noe ulik arbeids- og ledelseskultur mellom ikke-vestlige land og Norge. Norske regler er basert på demokratiske retningslinjer, og en viktig del av det norske hms-arbeidet er medvirkning som arbeidsmiljøloven og skandinavisk ledelsesstil bærer preg av. Forskning fra Schubert og Dijkstra (2009) slår fast at det blant sikkerhetsledere i Nederland er en tendens til å fornekte at det er kulturforskjeller, og å følge det nederlandske idealet om å behandle alle likt og ikke diskriminere. Dette samsvarer med det en leder påpekte i intervju om at likebehandling var viktig og han spesifiserte spesielt at det ikke var noe forskjellsbehandling mellom de utenlandske arbeiderne og de norske. I likhet med det Schubert og Dijkstra (2009) fastslår ut fra sine undersøkelser, viste kultur-teoretisk studie fra Hofstede (Grenness, 1999) i kapittel 4.6 at kulturelle forskjeller faktisk eksisterte og fortjener oppmerksomhet fra hms-ledelsen. Det ble tidligere vist at det er kulturforskjeller innenfor maktdistanse og usikkerhetsunngåelse mellom ikke-vestlige arbeidere og norske arbeidere. Store forskjeller i kultur kan medføre at ledelsen bør differensiere tiltak på enkelte områder overfor utenlandske arbeidere, og det kan derfor være spesielt viktig med spesifikke tiltak overfor de utenlandske arbeiderne i tillegg til de tre overnevnte. Det kan altså være behov for kontekstavhengig ledelse som fokuserer på spesifikke tiltak ut fra arbeidsinnvanderne's behov.

Alle informantgruppene påpekte at det burde settes inn tiltak for å unngå kommunikasjonsproblemer. Årsaksdrøftning fra kapittel 4.2 viser også at det er behov for tiltak på dette området. Forskjellige språk kan være en barriere mot en sikker og effektiv arbeidshverdag. Tiltak for å bedre kommunikasjonen vil også være med å forhindre at små misforståelser utvikler seg til store skader eller ulykker. Gjennom å fokusere på riktig utveksling av informasjon og kommunikasjon vil et forslag på tiltak være:

- Ha en direkte dialog inkludert øyekontakt for å begrense fare for misforståelser. Det bør forsikres at budskapet er forstått riktig gjennom etterfølgende spørsmål.

Et annet tiltak inspirert av Arbeidstilsynets arbeid for å gjøre kommunikasjonen mer effektiv der det er forskjellig førstespråk og samtidig minne om riktig utstyr er:

- Tegninger for å beskrive riktig utstyr eller metode i ulike arbeidssituasjoner

Arbeidsinnvandrerne utrykte behov for at informasjon ble oversatt dersom man var svake i norsk. Tiltak som bør iverksettes er derfor:

- Hms-håndbok på fremmedspråk
- Oversettelse av dokumenter dersom man er svak i norsk

På denne måten kan det sikres at arbeidsinnvandrerne får med seg hms-reglene og annen relevant informasjon på arbeidsplassen på et språk de forstår. Hovland og Stokland (2007) påpeker også hvor viktig det er at arbeidstakeren i detalj forstår hva som skal gjøres. Dette kan medføre at arbeidsinnvandrerne ikke utsettes for unødvendige risikoer. Så lenge arbeidsplassene har arbeidsinnvandrere som ikke er sterke nok i skandinavisk, bør det derfor tilrettelegges for dette.

Et annet aktuelt område å sette inn tiltak på, er på mer opplæring. Som vist tidligere i kapittel 4.3.1 fant noen av arbeidsinnvandrerne opplæringen noe mangelfull. Aven (2004) poengterer at ved å satse på opplæring og personellutvikling vil en kunne bedre sikkerheten. Med god og solid hms-opplæring sett fra et langsiktig perspektiv, vil arbeidsinnvandrerne stille sterkere med hensyn til forebygging av ulykker. Et foreslått tiltak er derfor:

- Å tenke langsiktig i forbindelse med opplæring: Grundig introduksjonspakke i hms til alle nyansatte trykket på flere språk

Det er også aktuelt å innføre tiltak for å oppheve kulturforskjeller. Som det ble vist i kapittel 4.3.2 ble det rapportert lite fra arbeidsinnvandrerne. Mer rapportering fra de utenlandske arbeiderne kan sikre at arbeiderne lærer av hendelsene og dermed kan unngå at slikt skjer igjen. Gjennom fokus på RUH, for eksempel i form av kampanjer kan det settes søkelys på små skader og uhell. Konsekvenser av ikke å rapportere nesten-ulykker og små skader bør gjøres synlig (Schubert og Dijkstra, 2009). Arbeidsinnvandrerne bør kunne rapportere egne

feil uten at det føles som et nederlag. Hovden med flere (2004) fastslår at ledere som stimulerer ansatte til å få problemene frem i lyset uten å henge ut noen, bidrar til at forbedringsarbeidet blir en naturlig del av daglig aktivitet og en mer offensiv holdning til sikkerhetsarbeidet. Gjennom økt fokus på rapportering må de utenlandske arbeiderne blant annet bli forklart at de ikke mister jobben selv om de har gjort noen feil. Forslag til tiltak:

- Forbedre rapporteringsrutinene til arbeidsinnvandrere og motivere til en kultur som er positiv til å rapportere

Som det ble vist i kapittel 4.6 er det en noe annerledes arbeids- og ledelseskultur mellom Norge og ikke-vestlige land. Et tiltak som kan iverksettes for å kompensere for dette er da:

- Tilpasse lederstil til kulturen

Årsaksdrøftinger fra tidligere viser også at det er behov for å gjøre noe med korttidskontrakter da dette er med på å svekke sikkerheten blant de utenlandske arbeiderne. Som det ble vist i kapittel 4.2 er det en høyere risiko for ulykker blant arbeidere på midlertidige kontrakter (Koukoulaki, 2008). Et tiltak kan derfor være:

- Begrense korttidskontrakter blant utenlandsk arbeidskraft

Det ble også nevnt behov for holdningsskapende arbeid, både for ledelsen og arbeidsinnvandrerne. Dette vil kunne bedre holdningene overfor hms i bedriften. Et foreslått tiltak kan da være:

- Holdningskampanjer om hms med plakater på ulike språk

Som vist av de foreslåtte tiltakene ble det fokusert på både ytre, organisatoriske forhold som å begrense overtid og korttidskontrakter, og å påvirke det enkelte individ gjennom for eksempel grundig opplæring. Kulturelle faktorer blir også prøvd å gjøre noe med gjennom tiltakene.

Oppsummert er de foreslåtte tiltakene:

- Begrense overtidsarbeid
- Inkludering og involvering: Fordele ansvar og oppgaver på alle nivå i bedriften
- Gå bort fra akkordlønn

- Ha en direkte dialog inkludert øyekontakt med arbeiderne for å begrense fare for misforståelser
- Tegninger for å beskrive riktig utstyr eller metode i ulike arbeidssituasjoner
- Hms-håndbok på fremmedspråk
- Oversettelse av dokumenter dersom svak i norsk
- Å tenke langsiktig i forbindelse med opplæring: Grundig introduksjonspakke i hms for alle nyansatte trykket på flere språk
- Forbedre rapporteringsrutinene til arbeidsinnvandrerne og motivere til en kultur som er positiv til å rapportere
- Tilpasse lederstil til kulturen
- Begrense korttidskontrakter blant utenlandsk arbeidskraft
- Holdningskampanje om hms med plakater på ulike språk

Er det forskjellige oppfatninger mellom ledere/hms-koordinator og arbeidere?

Ut fra de foreslåtte tiltakene var det noe forskjellige oppfatninger mellom ledere/hms-koordinator og arbeidere. På enkelte områder var informant-gruppene samkjørte på hvor det burde iverksettes tiltak selv om selve forslaget til tiltak var noe forskjellig, som for eksempel med hensyn til kommunikasjon, språk og opplæring og begrensning av korttidskontrakter. Arbeidsinnvandrerne var blant annet mer konkrete enn lederne og hms-koordinator på hvilke tiltak som kunne iverksettes på språk- og kommunikasjonsområdet. Deres forslag til tiltak på dette område ble derfor i stor grad tatt hensyn til, da de egenopplevde erfaringene deres er nyttige for å kunne bedre sikkerheten. Tiltakene med hms-håndbok på flere språk samt oversettelse av dokumenter ble derfor ansett som relevante.

På noen områder ble det vurdert som nødvendig å iverksette tiltak selv om ikke informantgruppene var enige om behovet for tiltak var tilstede. Dette gjaldt for eksempel tiltak om mer rapportering fra arbeidsinnvandrerne som bare lederne og hms-koordinator påpekte, men dette tiltaket ble vurdert som nødvendig for at arbeidsinnvandrerne skal kunne lære av hendelser.

5 KONKLUSJON OG SAMMENFATNING

Formålet med denne masteroppgaven har vært å bidra til en forståelse av hvorfor skader og uønskede hendelser inntreffer blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen og hva som kan gjøres for å bedre sikkerheten overfor disse. Det ble foretatt 9 intervju av arbeidsinnvandrere, ledere innen hms og personal samt intervju av hms-koordinator for å undersøke temaet nærmere. Hovedfunn fra undersøkelsen blir oppsummert og konkludert med her. Det ble først sett på hva som kan være årsaker til at ulykker og skader inntreffer blant utenlandsk arbeidskraft. Deretter ble det ut fra funnene foreslått strategier og tiltak.

Arbeidsinnvandrerne ble spurt om de selv hadde opplevd ulykker eller skader, noe de fleste avkrefte bortsett fra en som sa han hadde skadet seg litt. De fleste hadde opplevd at venner eller arbeidskolleger hadde vært utsatt for hendelser, og en hadde jobbet på et byggeprosjekt i Tyskland der to utenlandske arbeidere døde. Lederne og hms-koordinator nevnte en del farlige situasjoner som kunne ført til ulykker på grunn av feil bruk av utstyr eller uforsiktighet blant arbeidsinnvandrerne. Samtlige av lederne og hms-koordinator mente at utenlandsk arbeidskraft skaper flere farlige situasjoner på arbeidsplasser.

Informantene ble spurt om hva de mente kunne være årsakene til skader og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft. Språk- og kommunikasjonsproblemer ble nevnt som en årsak. Flere informanter hadde erfart språk- eller kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen i ulik grad. Bare en av arbeidsinnvandrerne hadde selv opplevd problemer, mens alle lederne og hms-koordinator sa de hadde erfart det. Det kom frem at arbeidsinnvandrerne var utsatt for å bli mistolket, og at arbeidsoppgaver ble misforstått. Ulikt språk kan være en barriere mot en sikker og effektiv arbeidshverdag, og det ble funnet at det kunne utgjøre en sikkerhetsrisiko når arbeidsinnvandrerne gav uttrykk for at de forstod når de egentlig ikke gjorde det. Språklige misforståelser kan altså gå ut over sikkerheten, og disse funnene samsvarer med forskning fra Schubert og Dijkstra (2009) som slår fast at kommunikasjon var et stort problem når man jobbet med utenlandske ansatte.

Mangelfull etterfølging av sikkerhetsreglene spilte også inn som en årsak til at hendelser inntraff ifølge informantene. Noen hevdet at enkelte ikke fulgte reglene eller ikke brydde seg om reglene. Dette kan komme som følge av at reglene ikke ble skikkelig forstått på grunn av språkproblemer eller at en ikke hadde fått tilstrekkelig opplæring i reglene.

Arbeidsinnvandrerne ble stilt noen spørsmål om opplæring, og en informant skilte seg ut og uttalte at han ikke hadde fått hms-opplæring, bortsett fra at han fikk vite at han måtte bruke hjelm. To av de utenlandske arbeiderne sa også at de ikke hadde kjennskap til norske hms-regler. De resterende arbeidsinnvandrerne var fornøyde med opplæringen og mente den hadde bra effekt. Ingen av bedriftene hadde et eget opplæringstilbud i hms for utenlandske arbeidere. En leder innrømmet at opplæringen av arbeidsinnvandrere var vanskelig fordi det var mangelfull dialog, og innså at de burde håndtert den på en annen måte. Det kan antas at opplæringen av utenlandske arbeidere var noe mangelfull fra en av bedriftene, og at det var behov for bedre opplæring der. Funn fra en Fafo-rapport slår også fast at arbeidstakere fra østeuropeiske land har behov for hms-opplæring når de skal jobbe i Norge (Friberg, 2006).

Kulturelle faktorer ble også nevnt som årsak til uønskede hendelser og ulykker. De fleste lederne og hms-koordinator mente at det var forskjeller i sikkerhetskultur blant ansatte fra ulike land, og at dette kunne spille inn på sikkerhetssituasjonen. Dette samsvarer med forskning på området av Schubert og Dijkstra (2009). Det ble funnet kulturforskjeller ut fra Hofstedes teori (Grenness, 1999) som var av betydning for sikkerheten. Dette viste seg i form av ulik maktavstand mellom ledere og arbeidere fra skandinaviske land og ikke-vestlige land og forskjeller i usikkerhetsinnstilling. De norske arbeiderne medvirket mer i arbeidet, og stilte spørsmål og satte krav til sikkerheten i motsetning til de utenlandske arbeiderne som ikke medvirket på samme måte. Dette kan komme av at det er større forskjeller i maktavstand mellom arbeidere og ledere i ikke-vestlige land, noe som medfører større respekt for autoriteter og frykt for å gjøre feil. Dette viste seg ved at de utenlandske arbeiderne i stor grad hadde en kultur med ikke å rapportere hendelser, muligens av frykt for konsekvenser dette ville medføre. De utenlandske arbeiderne var som vist veldig opptatt av regler og regelfølgning, noe som også kan være en grunn til at de ikke ville vise at de hadde gjort feil ved å rapportere dette samt av frykt for konsekvenser det ville medføre. Dette er forståelig ut fra at de utenlandske arbeiderne ofte er de første som mister jobben ved nedbemanning, noe flere ledere fastslo. Samtlige av lederne og hms-koordinator nevnte at arbeidsinnvandrerne ikke rapporterte hendelser i særlig grad, og antydte at det foregikk en del underreportering. Dette kan medføre at det reelle antallet skader og ulykker blant utenlandsk arbeidskraft er høyere. Det kan også medføre at arbeiderne ikke lærer av

hendelser som skjer. De fleste arbeidsinnvandrerne nevnte at de ville rapportert hvis noe skulle skje, men flere nevnte at de aldri hadde rapportert tidligere.

En annen årsaksfaktor som ble funnet var at en del arbeidsinnvandrere ble innleid til intens og effektiv jobbing i perioder på kortvarige arbeidsoppdrag der fokuset var på å gjøre jobben raskt. Dette kan medføre at man blir slitne og faren for ulykker blir større. Dette samsvarer med teori til Reason (1997) og Rasmussen (1997) om at effektivitet og dårlig tid under arbeidet kan gå utover sikkerheten. De fleste informantene var enige om at sikkerheten ofte gikk på bekostning av effektiviteten, men det antas at dette gjaldt uavhengig om man var utenlandsk statsborger eller norsk. En bedrift som har overdreven innsats med sikkerhetsarbeidet i forhold til produksjon kan medføre konkurs, mens en for lav innsats med sikkerhet kombinert med høyt fokus på produksjon kan medføre katastrofale ulykker. Bedrifter må alltid balansere mellom sikkerhet og produksjon, og Reason (1997) sier at produksjon vanligvis vil dominere, noe som samsvarer med resultater fra undersøkelsen.

Organisasjoner blir også påvirket av faktorer i omgivelsene, og markedsforhold og globalisering har også en innvirkning. Konjunkturer og aktivitetsnivå i bransjen ble nevnt som å virke inn på hendelser. Flere informanter mente at var mest i topptider at utenlandsk arbeidskraft ble leid inn, og at dette kunne innebære at useriøse firma kom på banen. Flere av informantene så på tiden vi nå er inne i med finanskrisen og nedgangstid som noe positivt for hms-situasjonen. I den sammenheng kan store versus små bedrifter være av betydning. Små bedrifter har muligens mindre økonomiske midler til å bruke på sikkerhet, og de kan dermed være mer utsatt for at en ulykke inntreffer (Reason, 1997).

Arbeidsinnvandrerne holdninger spiller også inn på sikkerhetssituasjonen. Ut fra informantenes uttalelser virket det som arbeidsinnvandrerne stort sett brukte verneutstyr, dette ofte ut fra frykt for represalier fra ledelsen ifølge noen ledere. Lederne og hms-koordinator var noe uenige om arbeidsinnvandrerne holdninger, da noen mente at de var pliktoppfyllende og ikke lempet på sikkerhetsutstyret, mens andre mente at de noen ganger måtte beordre utstyret på arbeiderne. Arbeidsinnvandrerne hadde noenlunde sammenfallende meninger om hvorfor de brukte verneutstyr, og påpekte at de tenkte på egen sikkerhet og ville beskytte seg.

Andre del av problemstillingen gikk ut på å finne ut av hva som kan gjøres av tiltak for å øke sikkerheten overfor de utenlandske arbeiderne. Det ble konkludert med at det er behov for en kontekstavhengig ledelse som kan spesialtilpasse løsninger overfor de utenlandske arbeiderne. Dette fordi det eksisterer kulturelle forskjeller, noe som ble vist etter en kulturteoretisk studie ut fra Hofstedes modell (Grenness, 1999). De kulturelle forskjellene fortjener oppmerksomhet fra hms-ledelsen som derfor bør spesielt tilpasse løsninger avhengig av kulturell bakgrunn.

Ut fra de funn som er oppsummert her, foreslås det følgende tiltak som kan øke sikkerheten overfor de utenlandske arbeiderne:

- Begrense overtidsarbeid
- Inkludering og involvering: Fordele ansvar og oppgaver på alle nivå i bedriften
- Gå bort fra akkordlønn
- Ha en direkte dialog inkludert øyekontakt med arbeiderne for å begrense fare for misforståelser
- Tegninger for å beskrive riktig utstyr eller metode i ulike arbeidssituasjoner
- Hms-håndbok på fremmedspråk
- Oversettelse av dokumenter dersom svak i norsk
- Å tenke langsiktig i forbindelse med opplæring: Grundig introduksjonspakke i hms for alle nyansatte trykket på flere språk
- Forbedre rapporteringsrutinene til arbeidsinnvandrerne og motivere til en kultur som er positiv til å rapportere
- Tilpasse lederstil til kulturen
- Begrense korttidskontrakter blant utenlandsk arbeidskraft
- Holdningskampanje om hms med plakater på ulike språk

Som det ble vist innledningsvis gjør også Arbeidstilsynet mye bra arbeid relatert til utenlandsk arbeidskraft og tilsyn med sikkerhet på arbeidsplasser. Bedrifter i bygg- og anleggsbransjen bør nyttiggjøre seg av kompetansen og ressursene som Arbeidstilsynet har. Arbeidstilsynets arbeid med å gjøre informasjonsmateriale tilgjengelig på andre språk er et eksempel som kan etterfølges. Hms-reguleringen er også et viktig aspekt for å heve

sikkerheten, og kravene fra lov, regler og forskrifter er med på å begrense at uønskede hendelser og ulykker inntreffer.

Funnene i undersøkelsen er basert på resultater fra de tre intervjuede bedriftene, men kan være av interesse for andre bedrifter som har utenlandsk arbeidskraft eller tenker på å ansette arbeidsinnvandrere. Ulike bedriftsledelser kan vie oppmerksomhet mot de foreslåtte tiltakene som etter en samlet vurdering passer best ut fra den enkelte bedrifts situasjon.

Begrensninger ved rapporten

Oppgaven ble noe begrenset på grunn av tid og omfang. En begrensning ved rapporten er at det ikke ble mulighet til å gå i dybden på alle interessante forhold som kom opp under intervjuene. I enkelte av intervjuene ble det noe dårlig tid på slutten, noe som kan ha medført at oppfølgingsspørsmål ikke ble stilt der det var behov for det.

Resultatene fra undersøkelsen kan bære preg av at den ble foretatt i en periode med økonomisk nedgangstid i byggebransjen, og dermed i en periode med nedgang i ansettelse av utenlandsk arbeidskraft.

Videre forskning

Et forslag til videre forskning er å foreta en ny undersøkelse i økonomisk oppgangstid. Det hadde da vært interessant å se om resultatene ville blitt annerledes.

Et annet forslag til videre forskning er å vurdere effekten av tiltakene som ble foreslått. De ulike tiltakene kan da vurderes ut fra hvor gode de er og om de fungerer tilfredsstillende. Det kan også vurderes om det eventuelt bør settes i verk nye tiltak, og om noen bør fjernes.

Det kunne også vært interessant å foreta en tilnærmet lik studie på et større antall bedrifter og på tvers av ulike bransjer. Dette kunne gitt et mer helhetlig inntrykk fra et større empirisk felt, og det ville vært mulig å trekke mer generelle konklusjoner.

Et annet område som kunne vært undersøkt nærmere er lærlinger og unge i bygg- og anleggsbransjen. Flere informanter nevnte at unge er spesielt utsatt for skader og ulykker,

noe statistikk fra skader på arbeidsplasser bekrefter, og dette kunne det vært interessant å se nærmere på.

6 REFERANSER

Aarø, Leif Edvard og Rise, Jostein (1996): *Den menneskelige faktor: Kan ulykker forebygges gjennom holdningspåvirkning?* SF-Rapport 5-96, skadeforebyggende forum, Oslo.

Allwood, Carl Martin (2004): *Perspektiv på kvalitativ metod.* Studentlitteratur, Lund.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2005): *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).* LOV-2005-06-17-62.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2009): *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (likestilling av arbeidstiden for skrift og turnusarbeidere m.v).* Ot.prp nr 54 (2008-2009).

Arbeids og Sosialdepartementet, Miljøverndepartementet, Justis- og Politidepartementet, Helse- og Omsorgsdepartementet (1997): *Forskrift om systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid i virksomheter (Internkontrollforskriften).* Forskrift med brukerrettet veiledning og kommentarer.

Arbeidstilsynet, 2009f: *Årsrapport 2008 for Arbeidstilsynet - Kompetent, solid, og synlig.*

Asheim, Ivar (1997): *Hva betyr holdninger? Studier i dydsetikk.* Tano Aschehoug, Oslo.

Aven, Terje (2007): *Risikostyring.* Universitetsforlaget, Oslo.

Aven, Terje (2006): *Pålitelighets- og risikoanalyse.* Universitetsforlaget, Oslo.

Aven, Terje, Boyesen, Marit, Njå, Ove, Olsen, Kjell Harald og Sandve, Kjell (2004): *Samfunnssikkerhet.* Universitetsforlaget, Oslo.

Beggerud, Roger (2006): *Hms- teori og praksis.* Tapir Akademiske Forlag, Trondheim.

Bjerg, Ole og Villadsen, Kaspar (2006): *Sociologiske metoder: Fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier.* Forlaget Samfunslitteratur, Fredriksberg.

Blom, Svein og Henriksen, Kristin (2008): *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Statistisk sentralbyrå. Rapporter 2008/5. ISBN 978-82-537-7318-6.

Boolsen, Merete Watt (2006): *Kvalitative analyser. At finde årsager og sammenhænge*. Socialpedagogisk bibliotek, København.

Busch, Tor og Vanebo, Jan Ole (2003): *Organisasjon og ledelse. Et integrert perspektiv*. Universitetsforlaget, Oslo.

Dalen, Monica (2004): *Intervju som forskningsmetode. –En kvalitativ tilnærming*. Universitetsforlaget, Oslo.

Friberg, Jon Horgen (2006): *Integrering av arbeidsinnvandrere. Noen spørsmål og utfordringer i kjølevannet av EU-utvidelsen*. Fafo-notat 2006:29, best. nr: 10019.

Grenness, Carl Erik (1999): *Kommunikasjon i organisasjoner. Innføring i kommunikasjonsteori og kommunikasjonsteknikker*. Abstrakt forlag, Oslo.

Hämäläinen, Päivi (2009): *The effect of globalization on occupational accidents*. Safety Science, volum 47, nummer 6, side 733-742.

Haukelid, Knut (1999): *Risiko og sikkerhet. Forståelser og styring*. Universitetsforlaget, Oslo.

Hovden, Jan, Albrechtsen, Eirik og Herrera, Ivonne Andrade (2008): *A need for new theories, models and approaches to occupational accident prevention?* Artikkel presentert på konferansen WORKINGONSAFETY.NET 4th International Conference "Prevention of Occupational Accident in a changing work environment", 30. September - 3. Oktober 2008, Hersonissos, Kreta

Hovden, Jan, Sklet, Snorre og Tinmannsvik, Ranveig Kviseth (2004): *I etterpåklokskapens klarsyn: gransking og læring av ulykker*. Trondheim, Tapir. S163-182 fig. Fotokopi av: *Fra flis i fingeren til ragnarok*.

Hovland, Lennart og Stokland, Kirsti (2007): *Utenlandsk arbeidskraft*. Elforl forlag, Oslo.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (2008): *Vi blir... Om arbeidsinnvandring fra Polen og Baltikum*. IMDI-rapport 1-2008. ISBN 978-82-92757-30-7.

Jacobsen, Dag Ingvar (2005): *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2 utgave, Høyskoleforlaget, Kristiansand.

Jersin, Erik (2004): *Katastrofepotensialet ved uønskede hendelser innen transport; hvilke faktorer avgjør om en hendelse utvikler seg til en storulykke*. SINTEF Teknologiledelse, Rapport nummer: STF38 A04411, ISBN 82-14-02-729-2.

Karlsen, Jan Erik (2004): *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. 2 utgave, Fagbokforlaget, Bergen.

Koukoulaki, Theoni (2008): *New trends in work environment- New effects on safety*. Artikkel presentert på konferansen WORKINGONSAFETY.NET 4th International Conference "Prevention of Occupational Accident in a changing work environment", 30. September - 3. Oktober 2008, Hersonissos, Kreta.

Kvale, Steinar (2001): *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk forlag, Oslo.

Lindøe, Preben H (2003): *Erfaringslæring og evaluering*. Tiden Norsk Forlag AS, Oslo.

Miles, Matthew og Huberman, Michael (1994): *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications, California.

Rasmussen, Jens (1997): *Risk management in a dynamic society: A modeling problem*. Safety Science, volum 27, nummer 2/3, side 183-213.

Reason, James (1997): *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing Limited, England.

Rosness, R., Skjerve, A.B.M., Alteren, B., Berg, Ø., Bye, A., Hauge, S., Seim, L.Å., Sklet, S., Tveiten, C.K., Aase, K. (2002): *Feiltoleranse, barrierer og sårbarhet*. SINTEF Teknologiledelse, Rapport nummer: STF38 A03404, ISBN 82-14-02714-4.

Schubert, Ulrich og Dijkstra, Jaap J. (2009): *Working safely with foreign contractors and personnel*. Safety Science, volum 47, nummer 6, side 786-793.

Referanser fra internett

Aftenposten, 18.03.2009: *Dårligere sikkerhet på byggeplasser*.
www.aftenposten.no/jobb/article2982230.ece. Lastet ned 18.05.09

Arbeidstilsynet (2004): www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=27865. Lastet ned 08.06.09

Arbeidstilsynet (2005): www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=28945. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2008a): www.arbeidstilsynet.no/c26977/artikkel/vis.html?tid=47521. Lastet ned 18.05.09

Arbeidstilsynet (2008b): www.arbeidstilsynet.no/artikkel/vis.html?tid=39585. Lastet ned 26.05.09

Arbeidstilsynet (2009a): www.arbeidstilsynet.no/c26973/artikkel/vis.html?tid=47036. Lastet ned 18.05.09

Arbeidstilsynet(2009b):
www.arbeidstilsynet.no/c26973/artikkel/vis.html?tid=28942&strukt_tid=26973. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009c): www.arbeidstilsynet.no/c26977/artikkel/vis.html?tid=47708. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009d): www.arbeidstilsynet.no/c26976/faktaside/vis.html?tid=28179#6.
Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009e): www.arbeidstilsynet.no/c26977/artikkel/vis.html?tid=49932. Lastet ned 18.05.

Arbeidstilsynet (2009g): www.arbeidstilsynet.no/c26973/artikkel/vis.html?tid=47040. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009h): www.arbeidstilsynet.no/binfil/download.php?tid=48950. Lastet ned 21.05.09.

Arbeidstilsynet (2009i): www.arbeidstilsynet.no/c26840/artikkel/vis.html?tid=28252. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009j): www.arbeidstilsynet.no/c26967/artikkel/vis.html?tid=46325. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009k): www.arbeidstilsynet.no/c26964/nyheter/vis.html?tid=51035. Lastet ned 18.05.09 kl 18.09

Arbeidstilsynet(2009l):
www.arbeidstilsynet.no/c26965/artikkel/vis.html?tid=28758&strukt_tid=26965#4. Lastet ned 18.05.09.

Arbeidstilsynet (2009m): www.arbeidstilsynet.no/c26964/nyheter/vis.html?tid=47987.
Lastet ned 24.05.09.

Fri fagbevegelse, 31.01.2008: <http://www.frifagbevegelse.no/loaktuelt/article3319206.ece>.
Lastet ned 18.05.09.

Norsk industri (2008): www.norskindustri.no/article2711.html. Lastet ned 18.05.09.

Regjeringen, (2008):
www.regjeringen.no/pages/2067197/PDFS/STM200720080018000DDDPDFS.pdf. Lastet ned 18.05.09.

Statistisk Sentralbyrå (2008): www.ssb.no/vis/samfunnsspeilet/utg/200802/01/art-2008-04-11-01.html. Lastet ned 08.06.09

Stortinget(2009): www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Odelstinget/2008-2009/inno-200809-0631/. Lastet ned 09.06.09

Utlendingsdirektoratet (2009a): www.udi.no/templates/Page.aspx?id=9830. Lastet ned 21.05.09.

Utlendingsdirektoratet (2009b): www.udi.no/templates/Uttalelse.aspx?id=9729. Lastet ned 18.05.09.

VEDLEGG A

Samtykkeerklæring

Takk for at du sa deg villig til å bli intervjuet i forbindelse med min avsluttende masteroppgave i endringsledelse ved universitetet i Stavanger.

Intervjuet omhandler risiko og sikkerhet blant utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen.

Opplysningene du oppgir vil bli brukt i masteroppgaven, men opplysningene vil bli anonymisert i form av referanser som "informant 1, 2, 3...".

Det vil bli brukt båndopptaker under intervjuet, dette for å sikre at all informasjon kommer med. Opptakene vil bli slettet når oppgaven er ferdig sensurert.

Alle opplysninger vil bli behandlet anonymt og fortrolig.

Før intervjuet settes i gang, vil jeg be om samtykke fra deg om at jeg kan bruke opplysningene du gir i masteroppgaven min.

.....

Kjersti Arefjord

Student ved Universitetet i Stavanger

Mastergrad i Endringsledelse

.....

Informant

Approval statement

Thank you for contributing to my final master thesis in changemanagement at the University in Stavanger.

Topic for the interview is risk and safety among foreign workers in the building and construction industry.

The information you give will be used in my master thesis, but it will be treated anonymous like references such as "informant 1, 2, 3...".

A tape recorder will be used during the interview, this is to secure that all information is registrated. The recordings will be deleted when the thesis is finished and graded.

All the information will be treated confidential and anonymous.

Before I start the interview, I will ask for your approval that I can use the information you give in my master thesis.

.....

Kjersti Arefjord

Student at the University in Stavanger

Master degree in Changemanagement

.....

Informant

VEDLEGG B

INTERVJUGUIDE

Introduksjon til hvert intervju

Presentere meg selv og prosjektet (tema, hensikt, hva intervjuene skal brukes til).

Spørsmål til utenlandske arbeidere:

Bakgrunn

Fortell litt om deg selv (familie, utdanning, arbeidserfaring etc).

Hvilket land kommer du fra?

Hvor lang erfaring har du som håndverker?

Hvor lenge har du jobbet her? Hvor lang er varigheten ved ditt arbeid på arbeidsplassen?

Hvordan var ditt første møte med ny arbeidsplass i Norge?

Risiko og sikkerhet

Hva legger du i begrepet risiko?

Hva forbinder du med sikkerhet på arbeidsplassen?

Risikopersepsjon

Utsetter du deg selv for risiko på arbeidsplassen? I så fall hvorfor?

Hender det at du tenker at det kan oppstå farlige situasjoner for deg eller kollegaene dine på jobb? Har du eksempler på farlige situasjoner?

Ulykker og uønskede hendelser

Statistikk og forskning viser at utenlandske arbeidere er mer utsatt enn andre arbeidere for skader og ulykker på arbeidsplasser.

Har du noen eksempler på konkrete ulykker eller skader som har skjedd på arbeidsplassen (selvopplevd eller fra andre arbeidsinnvandrere)?

Hvorfor tror du det skjer ulykker i bransjen blant utenlandsk arbeidskraft spesielt?

Eventuelt: hvorfor skjer det ikke ulykker?

Har du en formening at det skjer oftere eller mer sjeldent skader og ulykker blant arbeidere som ikke er norske?

Rapporterer du inn uønskede hendelser/skader eller avvik (RUH) dersom noe slikt skulle skje? Hvorfor/hvorfor ikke?

Holdninger

Synes du det er viktig, svært viktig eller mindre viktig å bruke;

a)hjelm, b)vernebriller, c)hansker, d)vernesko?

Hvorfor bruker du verneutstyr? Eventuelt: Hvorfor bruker du ikke verneutstyr? Er det samme tradisjon for å bruke verneutstyr i hjemlandet ditt?

Hva og hvem påvirker dine holdninger til sikkerhet? Hvorfor?

Hvis du observerer eller mistenker en sikkerhetsmessig svakhet ved arbeidsplassen vil du da varsle ifra om dette?

Er du enig eller uenig i denne påstanden: "Mange sikkerhetskrav kan ikke overholdes hvis man skal fungere effektivt i arbeidssituasjonen". Hvorfor er du enig/uenig?

Er det samsvar mellom dine holdninger og oppførsel i forhold til sikkerhet? (Gjør du det du sier/tenker)

Hva tror du skal til for at man endrer holdninger til sikkerhet?

Har du endret oppførsel eller holdninger relatert til sikkerhet i løpet av perioden du har jobbet ved denne arbeidsplassen? I så fall på hvilke områder, og hvorfor?

Strategier og tiltak for økt sikkerhet

Er det gjort noe ved arbeidsplassen for å øke sikkerheten og redusere skader/ulykker? Hva er i så fall gjort?

Har du fått opplæring i hms?

Hvilken opplæring har du i så fall fått i hms?

Har du fått informasjon om norske hms-regler?

Hvilket språk er opplæringen gitt på? Gis den på andre språk enn norsk ved arbeidsplassen?

Synes du opplæringen har vært til nytte for det arbeidet du utfører? Hvorfor/hvorfor ikke?

Er det noe du mener mangler i opplæringen? Hva er i så fall det?

Har du forslag til hvordan opplæringen kan forbedres slik at hms kommer mer i fokus?

Hva fungerer bra med hensyn til sikkerheten generelt på arbeidsplassen? Hvorfor fungerer det så bra?

Eventuelt: Er det noe som ikke fungerer så bra?

Hva kan gjøres for ytterligere å redusere antallet skader/ulykker?

Har du forslag til strategier og tiltak som kan iverksettes for økt sikkerhet?

I forbindelse med ditt yrke, hva tror du skal til for at antallet ulykker skal gå ned blant utenlandsk arbeidskraft?

Kommunikasjon

Brukes det eller har det vært brukt tolk på arbeidsplassen i løpet av tiden du har vært der?

Har du fått tilbud om språkkurs gjennom jobben?

Har du opplevd språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen? Eller kjenner du andre som har opplevd det?

Tilbys hms-håndbok på ulike språk ved arbeidsplassen? I så fall på hvilke språk?

I løpet av den tiden du har jobbet ved arbeidsplassen, har du jobbet sammen med andre utenlandske arbeidstakere som ikke kan norsk eller engelsk?

Samarbeider du både med norske og utenlandske arbeidere?

Hvem kontakter du dersom du har faglige spørsmål i jobbsammenheng?

Hva gjør du hvis du lurer på noe hms-relatert på arbeidsplassen?

Kjenner du til hvem som er verneombud og hva deres oppgaver går ut på?

Andre erfaringer/kommentarer

Er det noe mer du vil tilføye om det vi har pratet om?

INTERVJUGUIDE

Introduksjon til hvert intervju

Presentere meg selv og prosjektet (tema, hensikt, hva intervjuene skal brukes til).

Spørsmål til ledelse og hms-koordinator/verneombud:

Bakgrunn

Fortell litt om deg selv (utdanning, oppgaver, hvor lenge du har vært ansatt etc).

Hvor mange arbeidsinnvandrere er det fra ikke-vestlige land ved arbeidsplassen? Eventuelt: har dere hatt mange arbeidsinnvandrere fra ikke-vestlige land? Hvor mange arbeidsinnvandrere har dere hatt på det meste?

Risiko og sikkerhet

Hvordan mener du at de utenlandske arbeiderne forholder seg til sikkerheten på arbeid?

Merker du forskjeller i sikkerhetskultur blant ansatte fra ulike land? Eventuelt hvilke forskjeller?

Risikopersepsjon

En del forskning slår fast at utenlandske arbeidere tar mer risikoer enn andre arbeidere.

Har du en formening om at de utenlandske arbeiderne vurderer og oppfatter risikoen ved arbeidet annerledes enn andre arbeidere? I så fall på hvilken måte?

Ulykker og uønskede hendelser

Statistikk og forskning viser at utenlandske arbeidere er mer utsatt enn andre for uønskede hendelser på arbeidsplasser.

Har du noen eksempler på konkrete uønskede hendelser som har skjedd av utenlandsk arbeidskraft ved arbeidsplassen?

Har du noen formening om hvorfor det skjer uønskede hendelser i bransjen blant utenlandsk arbeidskraft spesielt? Eventuelt: hvorfor skjer det ikke uønskede hendelser?

Rapporteres det mange uønskede hendelser/avvik ved arbeidsplassen?

Er det forskjell på antallet innrapporterte tilfeller mellom utenlandske arbeidere og andre?

Mange bygge- og anleggsbedrifter som selv bruker østeuropeisk arbeidskraft, mener at bruken av østeuropeere skaper farlige situasjoner på arbeidsplasser. Tror du at bruk av utenlandsk arbeidskraft skaper flere farlige situasjoner på arbeidsplassen? Eventuelt hvorfor/hvorfor ikke?

Har det skjedd hendelser ved arbeidsplassen der Arbeidstilsynet er koblet inn?

Holdninger

Hvilke holdninger har ledelsen til sikkerhet på arbeidsplassen?

Hvilke holdninger har du fått inntrykk av at de utenlandske arbeiderne har til sikkerhet generelt på arbeidsplassen?

Hvilke holdninger har de utenlandske arbeiderne til verneutstyr?

Merker du noen forskjeller i holdninger til verneutstyr mellom norske og utenlandske arbeidstakere? Eventuelt: Hvilke forskjeller?

Hvem og hva tror du påvirker de utenlandske arbeidernes holdninger til sikkerhet?

Tror du at fokuset på effektivitet noen ganger går på bekostning av sikkerhet ved arbeidsplassen?

Hva tror du skal til for å endre arbeidernes holdninger til sikkerhet?

Har du en formening om at de utenlandske arbeiderne har endret atferd eller holdninger til sikkerhet i løpet av tiden de har jobbet ved arbeidsplassen? I så fall på hvilke områder, og hvorfor tror du det er slik?

Strategier og tiltak for økt sikkerhet

Er det satt i verk noen strategier og tiltak for å unngå uønskede hendelser og å øke sikkerheten? Eventuelt hvilke?

Hvilket fokus har hms i opplæringen av nye arbeidstakere generelt?

Har dere et eget opplæringstilbud i hms for utenlandske arbeidere?

Er opplæringen på andre språk enn norsk? I så fall på hvilke språk?

Hvordan blir opplæringen mottatt? (effekt etc)

Har du forslag til en alternativ måte å gå frem på i opplæringen?

Hva fungerer bra med hensyn til sikkerheten generelt på arbeidsplassen? Hvorfor fungerer det så bra?

Hva kan gjøres for ytterligere å redusere antallet uønskede hendelser?

Har du forslag til strategier og tiltak som kan iverksettes?

I forbindelse med bygg- og anleggsbransjen generelt, hva tror du skal til for at antallet ulykker skal gå ned blant utenlandsk arbeidskraft?

Kommunikasjon

Tas det i bruk tolk på arbeidsplassen?

Tilbyr dere språkkurs til ansatte?

Har du erfart at det har vært språk- og kommunikasjonsproblemer ved arbeidsplassen?

Får du mange hms-relaterte henvendelser fra ansatte?

Er det forskjell i henvendelser mellom arbeidsinnvandrere og andre ansatte? (for eksempel i antall, tema).

Tilbys hms-håndbok på ulike språk? Eventuelt på hvilke språk?

Andre erfaringer/kommentarer

Hvorfor fungerer det så bra hos dere?

Har du noen kommentarer eller erfaringer du vil legge til?

Intervjuguide

Introduction to each interview

Introduce myself and my project (theme, intention, what the interview is being used for).

Questions for foreign workers:

Background

Can you tell me a little about yourself (family, education, work-experience etc).

Which country do you come from?

For how long time have you been working here? How long is the duration of your work here?

How long experience do you have as a craftsman?

How was your first meeting with the new workplace in a foreign country?

Risk and safety

What do you understand with the word risk?

What do you associate with safety at the workplace?

Does it happen that you in some situations feel insecure and unsafe at work? If so: do you have examples of such situations?

Riskperception

Do you expose yourself for risk at the workplace? If so: why?

Does it ever come to your mind that dangerous situations can occur for you or your colleagues while at work? Do you have any examples of dangerous situations?

Accidents and undesirable incidents

Statistics and research show that foreign workers are more exposed than other workers to injury and accidents at workplace.

Have you got any concrete examples on accidents/ injury from your workplace (personally experienced or from other foreign workers)?

Why do you think injury/accidents, especially among foreign workers, happen in the building and construction industry?

Alternatively: Why doesn't injury/accidents happen?

Is your opinion that injury/accidents (undesirable incidents) happen more often or more seldom among workers that are not Norwegian?

Do you report injury/RUH (undesirable incidents) or deviation (avvik) when that happens? Why or why not?

Attitudes

Do you think it is important, very important or less important to use;

a) helmet; b) protective goggles; c) gloves; d) protective footwear?

Why do you use protective equipment? Alternatively: Why don't you use it? Is it the same tradition to use protective equipment in your country of origin?

What and who affects your attitudes on safety? Why?

If you observe or suspect a weakness with regards to safety at the workplace, will you report it?

Do you agree or disagree with the following statement; "Many safety requirements cannot be complied to in order to function effectively in the working situation". Why do you agree/disagree?

Is there accordance between your attitudes and your behavior towards safety? (Do you do what you say/think)

What do you think is needed for people to change their attitudes toward safety?

Have you changed your behavior or attitudes towards safety during your time at the workplace? If so: on what area and why?

Strategies and initiative for increased safety

Is anything done on the workplace to increase the safety and reduce injury from happening?
If so: what is done?

EHS (environment, health and safety) training:

Have you got any training in EHS?

If so which training have you got?

Have you got any information on Norwegian EHS-rules?

In what language is the training given? Is it given in any other languages than Norwegian? If so: in which languages?

Do you think the training has been an advantage for the work you do? Why or why not?

Is there anything you think is missing in the training? Alternatively: If you think something is missing what is that?

Have you got any proposals to how the training can be improved in such a way that EHS is more in focus?

What do function well regarding safety generally on the workplace? Why does it function that well?

Alternatively: Is there anything that doesn't function that well?

What can be done to further reduce the number of injury?

Do you have any proposals to strategies and initiative for increased safety?

In connection with your occupation generally, what do you think is needed to reduce the number of accidents amongst migrant workers?

Communication

During your time on the workplace is interpreter being used or has it been used?

Have you been offered language courses through the job?

Have you or others you know experienced any language- and communication-problems on the workplace?

Does your workplace offer EHS-manual/handbook in different languages? If so: in which languages?

During your time on the workplace, have you worked together with other foreign workers who don't speak or understand any Norwegian or English?

Do you cooperate with both Norwegians and foreign workers?

Who do you contact if you have any technical or job related questions while at work?

What do you do if you have questions regarding EHS-related issues on the workplace?

Do you know who is the safety delegate (verneombud) at your workplace and what his/hers responsibilities are?

Other experiences/comments

Is it anything more you would like to add?