



VEIEN TIL FORSTÅELSE

Møtet mellom ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter

MAI 2014

Janne Jacobsen
Maren Grevstad Pettersen
Mikael Rønneberg
Marit Stolpestad
Erik Sundet

OLA organisasjon
ledelse
arbeid

UiO : Universitetet i Oslo

Forord

Som en del av mastergradstudiet Organisasjon, Ledelse og Arbeid ved Universitetet i Oslo har vi gjennom vårsemesteret 2014 gjennomført et prosjektarbeid i samarbeid med Veidekke Entreprenør. Prosjektet har omhandlet utfordringer knyttet til språk og kultur på Veidekkes bygg- og anleggsplasser som en følge av økende bruk av utenlandsk arbeidskraft.

Vi vil først og fremst rette en stor takk til Veidekke Entreprenør som har gitt oss muligheten til å jobbe med et så spennende og aktuelt tema. Det har vært både gøy og utfordrende å få være med på dette prosjektet. En spesiell takk går til Iselin Martinsen ved Veidekke AS som har vært en svært hjelpsom kontaktperson, og ikke minst gjort det mulig å gjennomføre prosjektet på en god måte. Vi vil også rette en stor takk til vår faglige veileder ved Arbeidsforskningsinstituttet, Heidi Enehaug, som har gitt oss mange gode tilbakemeldinger og vært en god støttespiller gjennom hele prosjektet.

Til slutt vil vi også takke alle våre informanter som har tatt seg tid til å besvare våre spørsmål. Denne rapporten hadde ikke blitt til uten deres samarbeid!

Skøyen, 22. mai 2014

Janne Jacobsen

Maren Grevstad Pettersen

Mikael Rønneberg

Marit Stolpestad

Erik Sundet

Sammendrag

Formålet med rapporten har vært å gi et bidrag til utarbeidelsen av en felles policy for språk og kommunikasjon i Veidekke Entreprenør AS. Gjennom en empirisk undersøkelse ute på seks bygg - og anleggsprosjekter har vi forsøkt å besvare følgende problemstilling: *Hvordan kan man imøtekomme utfordringer som skyldes ulike språk og kulturer på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter, for å sikre et skadefritt Veidekke?* For å svare på problemstillingen har det blitt kartlagt (1) hvilke utfordringer linjeledelsen og håndverkerne identifiserer, (2) hvordan utfordringene imøtekommes i dag og (3) hvilke mulige tiltak de ulike informantene ser.

Prosjektrapporten viser at bruken av fremmedspråklige håndverkere skaper utfordringer på prosjektene fordi de mangler grunnleggende språkkunnskaper og kommer fra en annen kultur. Resultatet er en arbeidsplass med ledere og håndverkere fra ulike land som verken kjenner hverandres kultur, eller behersker hverandres språk. De nevnte utfordringene synes videre å avhenge av hva slags tilknytningsform de fremmedspråklige håndverkerne har til prosjektene. Mer spesifikt viser vår analyse at om de fremmedspråklige håndverkerne er leid inn fra bemanningsselskaper eller underentreprenører, forverres utfordringene knyttet til ulike språk og kulturer på arbeidsplassen. Videre er det tilsynelatende vanskelig å drive systematisk sikkerhetsarbeid ved bruk av innleid fremmedspråklig arbeidskraft. I denne sammenheng konkluderes det også at sikkerhetsutfordringer eksisterer uavhengig av økt arbeidsinnvandring, men at fremmedspråklige håndverkere som verken kan norsk eller forstår norske sikkerhetsrutiner utgjør en tilleggsutfordring når det gjelder sikkerheten på prosjektene.

Hovedfunnene i rapporten kan oppsummeres slik:

- ❖ Mange fremmedspråklige håndverkere som er innleid eller ansatt hos Veidekke mangler grunnleggende språkkunnskaper i både norsk og engelsk.
- ❖ De fremmedspråklige håndverkerne har ulike behov for språkopplæring, samt motivasjon og vilje til å lære seg språket.

- ❖ Oppfatninger av hva som er godt norsk eller engelsk varierer fra person til person i prosjektledelsen på de ulike prosjektene, og kan derfor ha konsekvenser for hvilke krav om språkkunnskaper man stiller til de fremmedspråklige håndverkerne.
- ❖ Manglende språkforståelse har vist seg å være en større utfordring blant innleide håndverkere med utenlandsk bakgrunn, enn hos egne ansatte med utenlandsk bakgrunn.
- ❖ Ulike former for arbeidskultur er på den ene siden positivt for produksjonen, men på den andre siden kan det skape utfordringer for samarbeidet mellom ulike nasjonaliteter på et prosjekt.
- ❖ Fremmedspråklige håndverkere har en tendens til å si ja i situasjoner hvor de egentlig ikke forstår hva som har blitt sagt, eller ikke ønsker å si nei. Dette kan skyldes manglende språkkunnskaper, ulike kulturelle faktorer som for eksempel stor respekt for ledere og den sårbare situasjonen de fremmedspråklige håndverkerne befinner seg i.
- ❖ ”Konflikter” mellom ulike subkulturer kan være en konsekvens når håndverkere fra ulike nasjonaliteter møtes. På Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter viser dette seg i fordommer norske håndverkere har om fremmedspråklige.
- ❖ Kontinuitet er viktig for at fremmedspråklige håndverkere skal få tid til å lære seg det norske språket og tilpasse seg det norske arbeidslivet og norske arbeidsmetoder. Det er derimot vanskelig å oppnå kontinuitet for de fremmedspråklige håndverkerne, da de fleste er leid inn fra bemanningsselskaper eller underentreprenører.
- ❖ Manglende språkkunnskaper kan gå utover sikkerheten, men synes ikke å være den største utfordringen hva gjelder praktisering av sikkerhetsrutiner på prosjektene. Ulik kulturbakgrunn viser seg derimot å være en stor utfordring fordi det eksisterer ulik forståelse og oppfatning av sikkerhet blant håndverkerne.

På bakgrunn av ovennevnte hovedfunn foreslås blant annet følgende tiltak:

- ❖ Ta i bruk arbeidslag bestående av ulike nasjonaliteter, hvor flertallet er norske, for å bedre tilrettelegge for språklæring hos de som ikke behersker norsk, og for å lære hverandres arbeidsmetoder og arbeidskultur.
- ❖ Skriftlig konkretisering i rammeavtaler og kontrakter om hva som er tilstrekkelig med språkkunnskaper (enten norsk eller engelsk) ved fast ansettelse, og spesielt ved bruk av underentreprenører og innleie fra bemanningsselskaper.

- ❖ Innføre språktest i ansettelsesprosessen for å kartlegge språkkunnskaper hos søkere og for å avgjøre om de har gode nok språkkunnskaper. En språktest vil også gjøre det mulig å forstå hva slags opplæringsbehov ansatte har etter ansettelse.
- ❖ Ta i bruk tolk som en midlertidig løsning på språkutfordringene, men forsøke å gå vekk fra det på lang sikt.
- ❖ Kurs om norsk arbeidsliv for fremmedspråklige som handler om rettigheter og plikter som arbeidstaker i Norge, samt forholdet mellom ansatt og leder.
- ❖ Kurs om østeuropeisk arbeidsliv og arbeidskultur for norske arbeidstakere og arbeidsgivere
- ❖ Leie inn de samme håndverkerne fra bemanningsfirmaer og underentreprenører ved ulike oppdrag, for å unngå for store utskiftninger og oppnå kontinuitet. For eksempel ved å opprette en database med oversikt over tidligere innleide håndverkere.
- ❖ Konsekvent undersøke om underentreprenør(er) og innleide håndverkere som arbeider på prosjekt har gjennomført den obligatoriske sikkerhetsopplæringen.

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
SAMMENDRAG	II
BEGREPSAVKLARING	1
1. INNLEDNING	2
1.1 BAKGRUNN	2
1.2 PRESENTASJON AV OPPDRAGSGIVER OG TEMA.....	3
1.3 PROBLEMSTILLING	3
1.4 RAPPORTENS STRUKTUR.....	4
2. METODER OG DATAGRUNNLAG	5
2.1 KVALITATIVE INTERVJUER OG OBSERVASJONER.....	5
2.2 UTVALG AV PROSJEKTER OG INFORMANTER	5
2.3 POTENSIELLE SVAKHETER VED UTVALGET.....	7
2.4 SEMISTRUKTURERTE ENKELTINTERVJUER OG GRUPPEINTERVJUER.....	7
2.5 INTERVJUGUIDE OG INTERVJUTEMA	8
2.6 INTERVJUENE I PRAKSIS	9
2.7 ETISKE HENSYN.....	9
3. FORARBEID OG FREMGANGSMÅTE I ANALYSEN AV DATAMATERIALET	11
4. ANALYSE OG DRØFTING	13
4.1 UTFORDRINGER KNYTTET TIL SPRÅK.....	14
4.1.1 Manglende språkkunnskaper.....	14
4.1.2 Oppfatninger om hva som er “godt” norsk eller engelsk varierer	15
4.1.3 Ulike behov for språklæring.....	16
4.1.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjekt i dag?.....	17
4.1.5 Forslag til tiltak.....	18
4.2 UTFORDRINGER KNYTTET TIL ULIKE KULTURER PÅ ARBEIDSPLASSEN	19
4.2.1 Ulik arbeidskultur.....	20
4.2.2 “Ja, ja, ikke noe problem”	21
4.2.3 Subkulturkonflikt.....	22
4.2.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjekt i dag?.....	24
4.2.5 Forslag til tiltak.....	25
4.3 TILKNYTNINGSFORM - SPRÅK OG KULTUR I MØTE MED KONTEKST	27
4.3.1 Manglende kontinuitet og tilpasning	27
4.3.2 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjektet i dag?.....	29
4.3.3 Forslag til tiltak.....	29
4.4 “ET SKADEFRI TT VEIDEKKE”	31
4.4.1 Manglende språkkunnskaper kan gå utover sikkerheten.....	31
4.4.2 Ulik forståelse og oppfatning av sikkerhet.....	32
4.4.3 Innleie av arbeidskraft gjør systematisk sikkerhetsarbeid vanskelig	33
4.4.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjektene i dag?	34
4.4.5 Forslag til tiltak.....	35
5. 0 KONKLUSJON	36

6.0 LITTERATURLISTE.....	38
VEDLEGG.....	40
VEDLEGG (1) MANDAT TIL PROSJEKTFORUM	40
VEDLEGG (2) FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKT	42
VEDLEGG (3) INTERVJUGUIDE TIL ENKELTINTERVJU MED FREMMEDSPRÅKLIG ARBEIDER.....	44
VEDLEGG (4) INTERVJUGUIDE TIL ENKELTINTERVJU MED FREMMEDSPRÅKLIG ARBEIDER (ENG)	45
VEDLEGG (5) GRUPPEINTERVJU MED LAG.....	47
VEDLEGG (6) GRUPPEINTERVJU MED PROSJEKTLEDELSEN (DRIFTSLEDER OG ANLEGGSEDER).....	49
VEDLEGG (7) ENKELTINTERVJU FORMANN	51
VEDLEGG (8) EKSEMPEL PÅ AVKRYSNINGSTABELL	53
VEDLEGG (9) TABELLOVERSIKT OVER PROSJEKTER OG INFORMANTER	57
VEDLEGG (10) REFERERINGSLISTE, INFORMANTER	58

Begrepsavklaring

Prosjektledelsen: Et samlebegrep i vår analyse for anleggsleder og driftsleder.

Linjeledelsen: Et samlebegrep i vår analyse for driftsleder, anleggsleder og formann.

Anleggsleder: Ansvarlig for økonomi og drift på bygg- og anleggsplassen. Herunder ansvar for innkjøp av materiale, kvalitet på leveranse, produksjon og HMS (El. Kom., Markeng, 2014).

Driftsleder: Ansvarlig for spesifisert(e) fagområde(r), samt ansvar for kvalitet, produksjon og HMS innenfor fagområdene han/hun er ansvarlig for (El. Kom., Markeng, 2014).

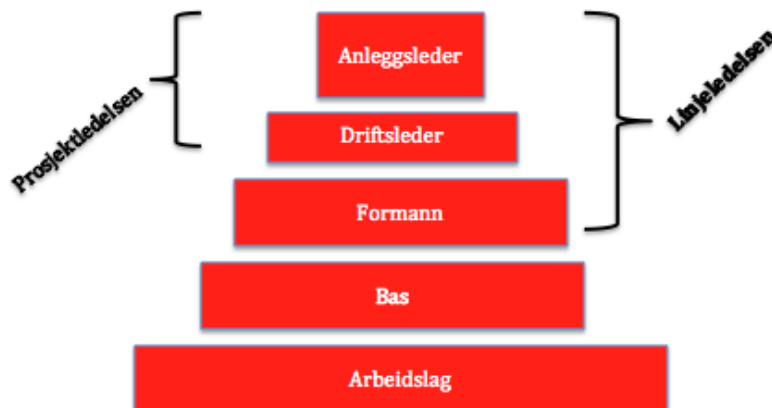
Formann: Nærmere knyttet til den daglige driften og har en praktisk arbeidsledelse for hva som skjer på arbeidsplassen til enhver tid. Formann sørger for at produksjon, kvalitet og HMS blir etterlevd de spesifikasjoner som er oppført. Formann er ofte knyttet til et spesifisert fagområde (El. Kom., Markeng, 2014).

Bas: Ansvarlig for arbeidslaget. Herunder den som planlegger drift, samt koblingen til linjeledelsen (El. Kom., Markeng, 2014).

Arbeidslag: Består av ulike håndverkere som er blitt satt sammen for å utføre en arbeidsprosess, eller levere et produkt som er definert på forhånd (El. Kom., Markeng, 2014).

Underentreprenør (UE): En entreprenør som har inngått en avtale med en annen hovedentreprenør (i dette tilfellet Veidekke) om å utføre arbeid over en tidsavgrenset periode (El. Kom., Markeng, 2014).

Innleide: Håndverkere leid inn på prosjekt for en tidsavgrenset periode (El. Kom., Markeng, 2014).



1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Etter EU utvidelsen i 2004 økte rekrutteringen av utenlandsk arbeidskraft til Norge (Andersen, Bråten, Eldring, Friberg og Ødegård, 2009). Årsaker til den økte rekrutteringen er blant annet etterspørsel av arbeidskraft i det norske markedet, samt det høye lønnsnivå som gjør Norge til et svært attraktivt land å jobbe i (Andersen et. al., 2009). Fra bedriftenes side er reduserte lønnskostnader og mer fleksibilitet i henhold til arbeidstid noen av grunnene til hvorfor man tar i bruk utenlandsk arbeidskraft (Friberg, 2006). Når det gjelder tilknytningsform, kan norske bedrifter velge mellom å ansette utenlandske arbeidstakere fast, leie inn personell eller sette bort deler av arbeidet til underentreprenører (Friberg, 2006). Bruk av innleide og underentreprenør er noe bygg – og anleggsbransjen ofte gjør bruk av, for eksempel i mangel på arbeidskraft eller for å ta produksjonstopper (Friberg, 2006).

Det er gjort flere studier av fremmedspråklig arbeidskraft på norske bygg- og anleggsplasser, og en konklusjon som går igjen i disse studiene er at arbeidsinnvandring skaper utfordringer på arbeidsplassen fordi arbeiderne mangler grunnleggende språkkunnskaper og kommer fra en annen kultur. Resultatet er en arbeidsplass med ledere og håndverkere fra ulike land som verken kjenner hverandres kultur, eller behersker hverandres språk (Arbeidstilsynet, 2014). En stor andel av disse arbeidsinnvandrere kommer fra de nye EU – landene, deriblant Polen, og har verken rett eller plikt til norsk – og samfunnsfagopplæring (Friberg, 2006). Selv om det regnes som arbeidsgivers ansvar å tilby nødvendig opplæring, viser tidligere forskning at kun 31 prosent av de undersøkte bedriftene som benyttet seg av østeuropeisk arbeidskraft ga ansatte tilbud om noen form for språkopplæring i 2011 (Bråten, Ødegård og Andersen, 2012). I og med at arbeidslivet regnes som den viktigste arenaen for språkopplæring og sosial integrering (Bråten et. al., 2012), er det viktig at bygg – og anleggsbransjen tar tak i disse utfordringene da det er lite som tyder på at bruken av utenlandsk arbeidskraft vil minke. Veidekke ASA er et av bransjens ledende selskaper som har et økende fokus på nettopp dette.

1.2 Presentasjon av oppdragsgiver og tema

Veidekke ASA er et av Skandinavias største entreprenør- og eiendomsselskap med 6300 ansatte. Virksomheten omfatter bygg- og anleggsoppdrag, boligutvikling, asfaltvirksomhet, pukk og grus og veivedlikehold ("Fakta om Veidekke", udatert). Veidekke Entreprenør AS (heretter kalt Veidekke), som er en av tre hovedvirksomheter i Veidekke ASA Norge, har et pågående prosjekt som har som formål å utarbeide en felles policy for språk og kommunikasjon, hvor kultur trekkes frem som et viktig fokusområde. Som det fremgår av mandatet skal denne policyen;

(...) ha sitt hovedfokus på sikker og tilstrekkelig kommunikasjon på prosjektene, samt beskrive minimumsnivået av kommunikasjon som skal til for å ivareta HMS-relaterte lovkrav og interne retningslinjer. Policyen skal også beskrive hvilket kommunikasjonsnivå prosjektene skal være på når det gjelder HMS, kvalitet og involvering. I tillegg skal policyen behandle kulturaspektet og være mest mulig konkret på hvordan krav og målsettinger for kommunikasjon kan oppnås på prosjekter av ulik størrelse og med forskjellige innslag av utenlandske aktører (vedlegg 1).

Prosjektgruppens rapport handler derfor om hvordan man kan møte utfordringer som oppstår i møtet mellom ulike nasjonaliteter på et utvalg av Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. Funnene i denne rapporten vil forhåpentligvis kunne gi viktige innspill til utarbeidelse av den nevnte språkpolicyen.

1.3 Problemstilling

Med bakgrunn i ovennevnte problemområder, og Veidekkes ønske om fokus på språk og kultur, har vi gjennom empiriske undersøkelser ute på prosjekt forsøkt å besvare følgende problemstilling:

Hvordan kan man imøtekomme utfordringer som skyldes ulike språk og kulturer på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter, for å sikre et skadefritt Veidekke?

For å besvare problemstillingen anså vi det som hensiktsmessig å undersøke (1) hvilke utfordringer linjeledelsen og håndverkerne identifiserer, (2) hvordan utfordringene imøtekommes i dag og (3) hvilke mulige tiltak de ulike informantene ser. Det er derfor ikke lagt like mye vekt på bransjens positive sider og hva som fungerer, i forhold til det som viser seg å være problematisk.

1.4 Rapportens struktur

I det følgende vil det først gjøres rede for valg av metoder og datagrunnlag (kapittel 2). Etter det vil fremgangsmåten vi har benyttet i analysen av datamaterialet forklares (kapittel 3). I analysekapittelet (kapittel 4) vil de viktigste funnene bli analysert og diskutert opp mot relevant teori og tidligere forskning på området. I dette kapittelet vil vi først diskutere de utfordringene som direkte kan knyttes til språk (delkapittel 4.1), og deretter kultur (delkapittel 4.2). Utfordringene som er knyttet til språk og kultur vil så ses i lys av hvordan de fremmedspråklige er tilknyttet prosjektet (delkapittel 4.3). Til slutt vil enkelte av de identifiserte utfordringene diskuteres og knyttes opp mot sikkerhet (delkapittel 4.4), da dette er et viktig fokusområde for bransjen. I de ulike delkapitlene diskuteres det også hvordan man forsøker å håndtere utfordringene på prosjektene i dag, og det foreslås mulige tiltak som sier noe om muligheter for å løse utfordringene i fremtiden.

2. Metoder og datagrunnlag

2.1 Kvalitative intervjuer og observasjoner

I mandatet fra Veidekke (vedlegg 1) var det fremmet et ønske om en empirisk undersøkelse ute på flere av virksomhetens bygg- og anleggsprosjekter, for å kartlegge utfordringer knyttet til bruken av fremmedspråklig arbeidskraft. Videre var det et tydelig ønske om at det ble undersøkt *hva slags* utfordringer som eksisterer. I og med at ”kvalitative metoder handler om *hva slags* og kvantitative metoder *hvor mye av en slags*” (Kvale & Brinkmann, 2009: 132), anså vi det som passende å benytte et kvalitativt design. Vi ønsket med andre ord å identifisere, forklare og generere detaljert kunnskap om utfordringene, istedenfor å kvantifisere antall utfordringer og si noe om trender i datamaterialet (Hellevik, 1995).

Problemstillingen tar utgangspunkt i både håndverkernes og ledernes egne erfaringer og opplevelser. Av den grunn anså vi kvalitative intervjuer som en egnet metode. Ved å gjøre intervju kunne vi kartlegge hvordan de ulike informantene opplevde utfordringene de møtte i sin arbeidshverdag (Kvale & Brinkmann, 2009). Selv om kvalitative intervjuer var vår primære metode, ble metoden komplimentert med en form for umiddelbar observasjon i feltet. Disse observasjonene ble notert i feltdagbøker og brukt for å supplere og nyansere intervjudataene. Slik sett ble det benyttet en form for metodisk triangulering (Willig, 2010). En slik tilnærming har vært nyttig fordi den har gjort det mulig å gjøre det Geertz (1976) kaller for ”tykke beskrivelser”: Å forstå og beskrive informantenes utsagn innenfor den konteksten de forekommer i. På denne måten beskriver man ikke kun hva som skjer i en bestemt kontekst, men tar i betraktning også andre relevante kontekster (Sørhaug, 1996).

2.2 Utvalg av prosjekter og informanter

Innenfor kvalitativ forskning foretrekker man å se på få enheter fordi man ønsker å generere dybdekunnskap om et fenomen. Å utforske få enheter gjør det derimot vanskelig å si noe om hvor typisk eller representativt det man har funnet er (Hellevik, 1995: 53), noe som igjen gjør at man ut ifra et tradisjonelt perspektiv på forskning ikke opererer med generaliserbare funn (Gobo, 2004). Til tross for dette kan man likevel snakke om en form for representativitet og ”overføringsverdi” innen kvalitativ forskning (Gobo, 2004). Med overføringsverdi menes det at

man kan gjøre generaliseringer om hvordan en prosess skjer og hvilke karakteristikk den har. Altså kan karakteristikk ved enhetene og relasjonen mellom ulike variabler i enhetene, være representative og dermed ha en overføringsverdi til lignende enheter (Gobo, 2004). En slik karakteristikk eller struktur kan på et bygg- eller anleggsprosjekt for eksempel være maktforholdet mellom håndverkere og ledere. Overføringsverdi handler i dette tilfellet om at vi kan forvente å finne det samme maktforholdet på andre bygg – og anleggsprosjekter.

Det som avgjør hvor mange enheter vi må studere for å kunne snakke om representativitet og overføringsverdi er graden av variasjon i det fenomenet man studerer (Gobo, 2004). Veidekke har en desentralisert organisasjonsmodell hvor lederne på hvert enkelt bygg- og anleggsprosjekt gis stor myndighet og ansvar til å styre og organisere på egne premisser (“Fakta om Veidekke”, udatert). Om man også tar i betraktning at det er store forskjeller fra prosjekt til prosjekt hva gjelder bakgrunnsvariabler som geografisk plassering, størrelse, lengde, innslag av innleide, underentreprenører og fremmedspråklig arbeidskraft, er det grunn til å anta at det kan eksistere ulike utfordringer på ulike prosjekter. For at utvalget best mulig skulle reflektere variasjonen i Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter, men fortsatt bevare et kvalitativt preg med mål om å generere dybdekunnskap, ble det derfor gjort *et utvalg bestående av fire byggeprosjekter og to anleggsprosjekter*. Selve utvelgelsen av prosjekter ble foretatt av representanter fra Veidekke som hadde god kjennskap til virksomhetens bygg- og anleggsprosjekter. På den måten kunne vi forsikre oss om at prosjektene varierte i henhold til de ovennevnte bakgrunnsvariablene. I dette henseende skal det nevnes at alle prosjektene som ble valgt var relativt store. Undersøkelsen er derfor *først og fremst en studie av store bygg- og anleggsprosjekter, noe som tilsier at våre funn ikke nødvendigvis kan generaliseres til mindre prosjekter*. Størrelse på prosjektene vil derfor ikke diskuteres som en bakgrunnsvariabel eller tas videre i betraktning i rapporten.

Prosjektgruppen tok selv kontakt med de ulike prosjektene via telefon og e-post for å formidle hvilke informanter vi ønsket, samt avtale tid og sted for intervjuer. Vi hadde på forhånd oppklart hvilke informanter vi ønsket i samråd med oppdragsgiver. Vi anså dette som hensiktsmessig da oppdragsgiver har en bedre forutsetning enn prosjektgruppen til å peke ut de informantene som kunne gi nyttig informasjon om temaet. For å få en jevn fordeling med informanter som hadde ulike ansvarsområder og ulik arbeidshverdag, satt vi som mål å intervjuer et arbeidslag, én

formann, én driftsleder og én anleggsleder ved hvert prosjekt. For å få et mest mulig nyansert bilde av problemstillingen ønsket vi også å intervju minimum to fremmedspråklige på hvert prosjekt. Når det gjelder sistnevnte intervju ble det informert om at prosjektgruppen kunne stille med tolk om det var nødvendig. Av praktiske årsaker var det lederne på de respektive prosjektene som kontaktet de informantene vi ønsket å intervju.

Med fremmedspråklige håndverkere menes det i denne rapporten alle håndverkere som ikke er skandinaviske. Det viste seg imidlertid å være en klar tendens til at når det ble snakket om fremmedspråklige håndverkere, mente informantene stort sett håndverkere fra Øst-Europa. Våre fremmedspråklige informanter bestod hovedsakelig også av østeuropeere, men det skal nevnes at andre nasjonaliteter også var representert.

2.3 Potensielle svakheter ved utvalget

I denne sammenheng er det viktig å nevne at vi ikke fikk alle intervjuene vi ønsket. For det første skyldes det at lederne i varierende grad klarte å legge til rette for ønsket antall informanter eller de spesifikke informantene vi ba om. En annen årsak er at ikke alle intervjuene lot seg gjennomføre i praksis ute på prosjektene. Dette skyldes blant annet at to av intervjuene med fremmedspråklige ikke ble gjort da de verken kunne kommunisere på engelske eller norsk. Dessuten trakk én fremmedspråklig håndverker seg før et intervju på grunn av nervøsitet. Av disse grunner ble det en noe ulik fordeling av informanter på hvert prosjekt, og nordmenn var overrepresenterte i sammenligning med fremmedspråklige. Slik sett er studien i større grad en undersøkelse av hva norske håndverkere tenker om temaet, og i mindre grad hvordan de fremmedspråklige selv opplever sin situasjon. Fordelingen av informanter er oppsummert i vedlagt tabell (vedlegg 9).

2.4 Semistrukturerte enkeltintervjuer og gruppeintervjuer

Som intervjumetode ble det tatt i bruk både enkeltintervju og gruppeintervju. Enkeltintervjuene gjorde det mulig å intervju de fremmedspråklige som ikke kunne norsk, både fordi man da kunne benytte seg av tolk eller holde intervjuet på engelsk, og fordi det å sette en fremmedspråklig med begrensede norskkunnskaper i et gruppeintervju kunne påvirket hvor mye

vedkommende deltok i intervjuet. Gruppeintervjuene gjorde det mulig å intervju flere informanter fordi vi kunne samle hele arbeidslag og flere ledere i ett og samme intervju. Ved å benytte de to intervjuformene kunne vi også få tilgang til ulike erfaringer og opplevelser (Willig, 2010). Det er imidlertid uenighet om hvilke av intervju typene som egner seg best når det er snakk om sensitive temaer. Noen argumenterer for at intervjuobjekter synes det er enklere å snakke om og sette ord på sensitive og tabubelagte temaer i felleskap (Kvale og Brinkmann, 2009), mens andre påpeker at gruppeintervjuer om sensitive emner kan hindre deltakelse (Willig, 2010).

Begge intervjuformene hadde en semistrukturert karakter og ble gjort ved hjelp av en utarbeidet intervjuguide. Semistrukturerte intervjuer ga oss muligheten til å kartlegge hvilke utfordringer og muligheter informantene så, samtidig som informantene selv fikk mulighet til å legge vekt på de emnene som var viktige for dem. Dette gjorde at vi kunne styre samtalen inn på de temaene som var viktig for oss, men fortsatt være åpne for nye og interessante innsikter og problemområder (Kvale og Brinkmann, 2009).

2.5 Intervjuguide og intervjutema

Det ble utarbeidet til sammen fire ulike intervjuguides som ble tilpasset de informantene vi skulle intervju, henholdsvis en til prosjektledelsen (vedlegg 6), en til formann (vedlegg 7), en til arbeidslaget (vedlegg 5) og en til fremmedspråklige håndverkere (vedlegg 3). Dessuten ble det utarbeidet en engelsk versjon av sistnevnte intervjuguide, da noen av de fremmedspråklige ønsket å gjøre intervjuet på engelsk (vedlegg 4). I denne sammenheng skal det nevnes at sammensetningen av informanter utgjør en utfordring for kvaliteten og gyldigheten av dataene. I følge Kvale og Brinkmann (2009) skal man være ekstra varsom når man foretar intervjuer med informanter fra ulike kulturer fordi ikke alle spørsmål gir mening i alle kulturer. Vi forsøkte derfor å minimere den effekten kulturelle faktorer kunne ha ved å gjøre intervjuguidene som ble brukt i intervjuer med fremmedspråklige, enklest mulig. For å tilstrebe mest mulig likhet blant intervjuene ble det foretatt prøveintervjuer, hvorpå intervjuguidene ble revidert. Samtidig var vi tydelig på at intervjuguiden ikke skulle følges slavisk. I følge Wideberg (2010) får man på denne måten frem hvilke temaer informantene selv oppfatter som betydningsfulle.

Til tross for at det ble laget ulike intervjuguider, var innholdet i intervjuguidene stort sett det samme. Basert på tidligere forskning på feltet fant vi ut at temaet samarbeid var et godt utgangspunkt for å fange utfordringer knyttet til språk, kommunikasjon og kultur. Mange spørsmål handlet derfor om hvordan informantene opplevde samarbeidet på prosjektet, med særlig fokus på samarbeidet mellom ulike nasjonaliteter, og om de kunne komme på spesifikke situasjoner hvor samarbeid hadde vært vanskelig. Disse spørsmålene ble spurt med en hensikt om at informantene selv kunne identifisere hva de opplevde som utfordrende og i hvilke situasjoner utfordringer oppstod. Videre ble det også stilt spørsmål som skulle ta sikte på å kartlegge om det å ha ulike nasjonaliteter på arbeidsplassen opplevdes som en utfordring for sikkerheten på arbeidsplassen. I og med at vi ikke bare ønsket å kartlegge hvilke utfordringer informantene opplevde, var spørsmålene i intervjuguiden utformet slik at man hele tiden fulgte opp identifiserte utfordringer med spørsmål om hvordan man håndterte utfordringene i dag og hva man eventuelt kunne gjort for å løse de i fremtiden.

2.6 Intervjuene i praksis

Alle intervjuene ble foretatt av to representanter fra prosjektgruppen. Vi anså dette som hensiktsmessig fordi det gjorde det mulig å diskutere meningsinnholdet i intervjuene i etterkant. I gjennomsnitt varte intervjuene ca. 30 minutter til 45 minutter. Alle intervjuene ble tatt opp på bånd for at ikke verdifull informasjon skulle gå tapt. Å ta opp intervjuene kan ha påvirket intervjuobjektet i den forstand at vedkommende ikke føler seg helt avslappet og komfortabel (Willig, 2010: 26). Av den grunn var vi nøye med å påpeke hvorfor vi ville ta opp intervjuene og hvordan opptakene ville bli brukt.

2.7 Etske hensyn

For å ivareta etiske hensyn ble prosjektet meldt inn til og godkjent av NSD og personvernombudet for forskning, før oppstart av feltarbeidet. Da prosjektene ble kontaktet for første gang av prosjektgruppen, fikk de tilsendt et informasjonsskriv hvor det sto forklart hva bakgrunnen for studien var (vedlegg 2). I skrivet sto det også hvordan etiske hensyn ville ivaretas, gjennom frivillig deltakelse, anonymisering og konfidensiell behandling av

datamaterialet. I og med at vi ønsket at deltagerne skulle snakke så fritt som mulig, anså vi dette som svært viktig. Informantene måtte også signere et samtykkeskjema før intervjuene startet.

3. Forarbeid og fremgangsmåte i analysen av datamaterialet

Fra prosjektoppstart med forhandling om mandat fra Veidekke til utarbeidelse av intervjuguide, var vi tidlig klare på å følge en slags grounded theory-tilnærming for å «se hva som fantes» og for å finne ut «hvor skoen trykker». Grounded theory er en induktiv metode for å samle inn og analysere data med formål om å generere teori (Willig, 2010). Metoden har flere retninger, hvor det i dette analysearbeidet har blitt fulgt en mer eller mindre *konstruktivistisk* tilnærming. Det vil si at de kategorier og funn som analyseres ikke bare ”kommer” fra dataene, men også er konstruert gjennom et samspill mellom forskerne og feltet (Willig, 2010). Vår analyse kan derfor sees som én mulig representasjon av dataene, og ikke som den eneste sannheten om dem (Willig, 2010). Slik Willig (2010) påpeker, er det også viktig å skille mellom å bruke grounded theory fullt ut, eller en forkortet versjon av den. Vi har hovedsakelig brukt en forkortet versjon av grounded theory som en analysemåte for å kode og systematisere dataene. Den fullstendige versjonen av grounded theory ble ikke valgt da tidsaspektet var begrenset. I det følgende vil forarbeidet til og fremgangsmåten i analysen av datamaterialet bli beskrevet.

Etter gjennomføring av intervjuene ble samtalene grovt transkribert for å ha noe «håndfast» å gå tilbake til i arbeidet med analysen. Dette er en vanlig måte å klargjøre intervjumateriale til analyse på (Kvale og Brinkmann, 2009). Transkripsjonen kan aldri erstatte det levende intervjuet (Kvale og Brinkmann, 2009), men for å beholde autentisiteten og opplevelsen av intervjusituasjonen var det hensiktsmessig at hvert enkelt gruppemedlem transkriberte, kodet og sammenfattet de intervjuene de selv var med på å utføre, for å unngå mest mulig feiltolkning og tap av data. Etter transkribering foretok vi koding av ett intervju i fellesskap, for å sikre at alle hadde samme utgangspunkt for å kode resten av intervjumaterialet. Koding er et analytisk verktøy som blant annet brukes i grounded theory, innholdsanalyse og generelt datastøttede analyser av intervjuer (Gibbs, 2007, ref. i Kvale og Brinkmann, 2009). Koder i grounded theory er «[...] umiddelbare og korte og definerer den handling eller opplevelse som beskrives av intervjupersonen» (Charmaz, 2005, ref. i Kvale og Brinkmann, 2009: 209). Informantenes utsagn ble oppsummert ved å notere nøkkelord som fanget essensen eller meningen med utsagnet, for senere å kunne kategorisere de mest gjennomgående temaene eller utfordringene informantene pekte på. Koding bidro på denne måten til å organisere og konsentrere meningsinnholdet i det

store materialet (Kvale og Brinkmann, 2009). Det ble også tydeligere hvilke temaer som var gjentakende og typiske i intervjuene.

Videre ble det skrevet en kort oppsummering av intervjuene for å fange det totale inntrykket av intervjusituasjonen. Med utgangspunkt i problemstillingen ble det stilt tre spørsmål til transkripsjonene som vi ønsket å finne svaret på. Disse spørsmålene var: (1) *hvilke utfordringer linjeledelsen og håndverkerne identifiserer*, (2) *hvordan utfordringene imøtekommes i dag* og (3) *hvilke mulige tiltak de ulike informantene ser*. Etter vi hadde besvart disse spørsmålene, satt vi igjen med et godt konsentrert datamateriale som ble utgangspunktet for en omfattende avkryssningstabell (som eksempel, se vedlegg 8). Tabellen ga en totaloversikt over kategorier som for eksempel *språk*, *kultur*, *innleid* og *sikkerhet* med tilhørende utfordringer, hva som praktisk gjøres for å løse utfordringen i dag og hva man kan gjøre i framtiden. Tabellen viste også en oversikt over alle prosjektene vi hadde vært på, og hvilke informanter som ga uttrykk for hvilke utfordringer. Informanter fikk også hver sin farge avhengig av om de var norske håndverkere, fremmedspråklige osv. Ved å lage en slik tabell ble datamaterialet visualisert, noe som tydeliggjorde de mest fremtredende utfordringene. Ved hjelp av avkryssningstabellen sammenfattet vi de valgte kategoriene, igjen på bakgrunn av den tredelte problemstillingen, og med et ekstra fokus på om det var noen forskjell eller likheter blant det prosjektledelsen fortalte og hva håndverkerne uttrykte. Innenfor hver kategori, som for eksempel språk, ble de mest fremtredende utfordringene analysert. Det bør nevnes at ved denne utvelgelsen mistet vi mye interessant informasjon. På den andre siden var ikke alt relevant, og vi mener de utvalgte utfordringene innenfor kategoriene bidro til å belyse problemstillingen i samsvar med mandatet fra Veidekke, på en god måte.

4. Analyse og drøfting

Innledningsvis ble det nevnt at arbeidsinnvandring skaper utfordringer på arbeidsplassen fordi fremmedspråklige håndverkerne mangler grunnleggende språkkunnskaper og kommer fra en annen kultur. Som vi skal se nedenfor er dette også tilfellet på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. Helhetsbildet er imidlertid mer innviklet og komplekst. Vår analyse viser at mange utfordringer er et resultat av et samspill mellom de utfordringene som kan knyttes direkte til språk og kultur, og hva slags tilknytningsform de fremmedspråklige håndverkerne har. Tilknytningsform trenger ikke nødvendigvis å skape utfordringer som er direkte knyttet til språk og kultur, men er med på å forverre de allerede eksisterende utfordringene knyttet til ulike språk og kulturer på arbeidsplassen. Enkelte av utfordringene knyttet til språk, kultur og tilknytningsform viser seg også å spille inn på sikkerheten på de ulike prosjektene. For å fange de ovennevnte problemområdene kan man ikke bare beskrive hva som skjer i bestemte situasjoner eller kontekster, men rette blikket utover selve situasjonen og ta i bruk tykke beskrivelser, det vil si å beskrive ”hvem som gjør hva med hvem, når, hvor og hvordan – og forhåpentligvis også hvorfor” (Sørhaug, 1996: 35).

Analysen er delt opp i fire delkapitler basert på hvilke hovedutfordringer som har blitt identifisert i datamaterialet. Først vil det bli diskutert utfordringer som direkte kan knyttes til språk (4.1), og deretter kultur (4.2). Utfordringene som er knyttet til språk og kultur vil deretter sees i lys av hvordan de fremmedspråklige er tilknyttet prosjektene (4.3). Til slutt vil enkelte av de identifiserte utfordringene diskuteres og knyttes opp mot sikkerhet (4.4). Under hvert delkapittel vil det også drøftes hva man gjør for å imøtekomme utfordringene på prosjektene, og foreslås mulige tiltak som kan forbedre situasjonen. Mange av de foreslåtte tiltakene bygger på innspill fra informantene på de ulike prosjektene.

4.1 utfordringer knyttet til språk

Den første og mest åpenbare utfordringen som kommer frem i vårt datamateriale er at arbeidstakerne ute på prosjektene ikke behersker hverandres språk. I denne oppgaven forstås språk som “abstrakte systemer av tegn og kombinasjonsregler - det vi i hverdagsspråket omtaler som ‘ord, grammatikk og uttale’ ” (Andenæs, 2007, ref. i Gunnarsson et. al., 2007: 197). Tre utfordringer knyttet til språk som er spesielt fremtredende i våre data er manglende språkkunnskaper, at oppfatninger om hva som er “godt” norsk og engelsk varierer, og utfordringer knyttet til de fremmedspråkliges mulighet og vilje til det å lære seg norsk.

4.1.1 Manglende språkkunnskaper

Et gjennomgående synspunkt hos samtlige informanter er at mangel på et felles språk gjør samarbeid mellom ulike nasjonaliteter utfordrende, og resulterer i misforståelser og at mye informasjon går tap. I følge linjeledelsen og norske håndverkere resulterer mangelen på et felles språk også i at ting tar lengre tid, både fordi selve oppgaven blir utført feil og må gjøres om igjen, men også fordi de opplever at de må sjekke at arbeidsoppgaver gjøres riktig og gi samme beskjed gjentatte ganger. Manglende språkkunnskaper synes også å være den mest gjennomgripende utfordringen ute på prosjektene, og ser ut til å skape utfordringer i situasjoner hvor man må samhandle på tvers av nasjonaliteter.

Det viser seg derimot å ikke kun være de fremmedspråklige håndverkeren som mangler språkkunnskaper. Prosjektledelsen påpeker også at de selv ikke behersker teknisk engelsk, og at dette er noe de burde bli bedre i. Våre observasjoner tilsier imidlertid at heller ikke de fremmedspråklige håndverkerne behersker teknisk engelsk. Man kan derfor stille seg spørrende til hvor hensiktsmessig det er at den norske prosjektledelsen skal lære seg teknisk engelsk. Dersom man derimot skulle gitt opplæring i teknisk engelsk tyder våre funn på at formenn og de norske og fremmedspråklige håndverkerne har mer nytte av en slik opplæring. Dette argumentet er grunnet i informantenes utsagn om at formann og fremmedspråklige håndverkere har mer kontakt seg imellom, enn prosjektledelsen og håndverkerne. En mulig forklaring på dette kan være at kontakten mellom ulike arbeidsgrupper på bygg- og anleggsprosjekter “i stor grad er styrt gjennom hierarkiske linjer” (Frøyland et. al. 2004: 81), hvor beskjeder mellom arbeidslag

og prosjektledelsen ofte går via en formann. Altså er det rimelig å anta at prosjektledelsen har mindre kontakt med arbeidslaget og at teknisk engelsk derfor er mindre hensiktsmessig for de å lære seg.

Det skal til slutt nevnes at samtlige av våre informanter peker på at de fremmedspråklige håndverkerne må lære seg norsk og at det skal enten tilbys eller være krav om norskkurs. Med andre ord ser vi det ikke hensiktsmessig å kreve av de fremmedspråklige håndverkerne at de også skal lære seg engelsk, da våre informanter heller ikke mener dette er et behov. Det bør derfor i større grad være fokus på at de fremmedspråklige håndverkerne skal lære seg norsk, framfor engelsk.

4.1.2 Oppfatninger om hva som er “godt” norsk eller engelsk varierer

Som tidligere nevnt ble utvalget av fremmedspråklige håndverkere til intervju foretatt av prosjektledelsen som forsikret oss om at informantene vi ble tildelt kunne tilstrekkelig norsk eller engelsk. Dermed var det heller ikke behov for tolk under intervjuene. Ved flere anledninger var det likevel ikke mulig å ha en fullverdig samtale med intervjuobjektene. Våre observasjoner og erfaringer tilsier derfor at det er store variasjoner i hva som oppfattes som godt norsk eller engelsk. Det er vanskelig å si hva årsaken til dette er, men én mulig forklaring kan være at det fra Veidekke sin side ikke foreligger en skriftlig konkretisering av hva som er godt nok norsk eller engelsk, verken ved fast ansettelse eller i kontrakt til bemanningsselskaper og underentreprenører (Veidekke, 2013ab). Ut ifra lovverket fremgår det heller ikke et eksplisitt krav om hvor godt en arbeidstaker må kunne norsk eller engelsk, men at “opplæring, instruksjon og skriftlige instruksjoner skal gis på et språk mottaker forstår” (Arbeidstilsynet, 2014: 7). Med bakgrunn i det ovennevnte kan man anta at avgjørelsen om hva som er godt nok norsk eller engelsk for å bli ansatt eller innleid gjøres på bakgrunn av skjønn, og derfor vil variere fra prosjekt til prosjekt ut i fra hvilken person som ansetter og leier inn håndverkere. Om dette stemmer er det ikke rart at det eksisterer en stor variasjon i språkkunnskapene til fremmedspråklige håndverkere, både når det gjelder innleide fra bemanningsselskaper, håndverkere fra underentreprenører og faste ansatte i Veidekke.

4.1.3 Ulike behov for språklæring

Både fremmedspråklige og norske håndverkere påpeker at det er stor variasjon i språkkunnskaper blant de fremmedspråklige håndverkerne. Informantene gir ulike forklaringer på dette. På den ene siden kommer det frem av flere intervjuer med fremmedspråklige håndverkere at det er vanskelig å lære seg norsk, og at de verken har tid eller ressurser til å lære seg det. På den andre siden påpeker både norske og fremmedspråklige håndverkere at det er store forskjeller i vilje til, og ønske om, å lære seg det norske språket. På bakgrunn av dette kan man argumentere for at det eksisterer ulike språklæringsbehov hos de fremmedspråklige håndverkerne. En av grunnene til ulik språklæringsbehov kan være hva slags tilknytningsform håndverkerne har til prosjektet. Ødegård, Aslesen, Bråten og Eldring (2007) argumenter for at de som ansettes fast, og som vet de skal arbeide i Norge over en lenger periode, som regel har et større ønske om å lære. Innleide og ansatte hos underentreprenører som ofte er i Norge og på prosjekt over kortere perioder, har derimot ikke samme behovet for å lære seg norsk (Ødegård et al., 2007). Basert på våre feltobservasjoner var manglende språkforståelse en større utfordring blant innleide håndverkere med utenlandsk bakgrunn enn hos egne ansatte med utenlandsk bakgrunn, noe som stemmer godt overens med Ødegårds argumentasjon.

Det ovennevnte er imidlertid kun én mulig forklaring til hvorfor det eksisterer ulike språklæringsbehov hos de fremmedspråklige håndverkerne. I intervjuene med både fremmedspråklige og norske håndverkere fremgår det at man i de tilfeller hvor fremmedspråklige håndverkere jobber sammen, bruker tospråklige håndverkere som tolk. Selv om dette kan fungere, kan en konsekvens være at det hindrer språklæring (Ødegård et al., 2007). Ettersom man får jobben gjort ved å kommunisere via den tospråklige håndverkeren, ser mange muligens ikke behovet for å lære seg språket, da de strengt tatt ikke trenger det. Bruk av tospråklig tolk kan derfor være en annen mulig forklaring på hvorfor det eksisterer ulike språklæringsbehov hos de fremmedspråklige.

4.1.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjekt i dag?

Utfordringene knyttet til språk møtes på ulike måter på prosjektene. For det første tar mange som nevnt i bruk en fremmedspråklig håndverker som tolk. Vedkommende fungerer som et bindeledd mellom alle de ulike nasjonalitetene på arbeidsplassen. I følge Friberg (2006) er dette også vanlig i bygg- og anleggsbransjen generelt, men han påpeker i likhet med Ødegård et. al. (2007) at det kan være problematisk da det kan gå på bekostning av språklæringen. Følgende utsagn fra en fremmedspråklig polsk håndverker illustrerer dette:

[...] når de snakker til oss på polsk, så lærer vi ikke norsk. Nå når jeg snakker med dere snakker vi jo norsk. Jeg skjønner kanskje 80 prosent. Etterpå, hvis det var noe jeg ikke forstod, så slår jeg det opp i ordboka. Det er også viktig (fremmedspråklig håndverker, 5.1)

Bruk av tolk kan altså sies å være en midlertidig løsning, ettersom det hindrer språklæring. Dessuten vil det at kun én av de fremmedspråklige kan språket ikke gjøre situasjonen lettere på lang sikt. Det kan videre tenkes å være lite sannsynlig at tolken har mulighet til å være tilstede i enhver situasjon hvor det skal gis beskjeder og lignende til enkeltpersoner, og utfordringer vil da oppstå. Det er altså nødvendig at flere enn kun én av de fremmedspråklige håndverkerne kan snakke med de norske håndverkerne og linjeledelsen.

For det andre er bruken av blandede arbeidslag, der norske og fremmedspråklige håndverkere jobber sammen, en gjennomgående tendens. Dette gjøres blant annet for at de fremmedspråklige håndverkerne skal lære seg bedre norsk. I følge flere fremmedspråklige håndverkere er dette også den beste måten å lære seg språket på. Man kan derfor anse blandede lag som et mer hensiktsmessig tiltak enn å bruke tolk, da dette er en mer langsiktig løsning. I den sammenheng er det viktig at flertallet av håndverkerne i laget er norske, for å oppnå best mulig språklæring. Det at så mange informanter er positive til en slik sammensetning av arbeidslag er interessant da Ødegård et. al. (2007) peker på at dette snarere er unntaket enn regelen. Ødegård et. al. (2007) trekker frem at det ofte brukes rene nasjonale arbeidslag for å unngå språkproblemer og misforståelser, noe som avviker fra våre funn. Videre påpekes det at dette skillet fører til ytterligere oppsplitting og langsommere læring (Ødegård et. al. 2007).

En tredje måte mange møter språkutfordringene på er ved å ta i bruk nonverbale tegn, som kroppsspråk, peking, tegning og lignende. Dette ser ut til å løse de umiddelbare utfordringene

knyttet til manglende språkkunnskaper. Derimot peker samtlige informanter på at dette også skaper misforståelser, og ikke løser problemene på lang sikt.

4.1.5 Forslag til tiltak

Et felles språk viser seg å være viktig for å unngå misforståelser. Det er derfor problematisk at svært mange av de fremmedspråklige håndverkerne mangler grunnleggende norsk- og engelskkunnskaper. På bakgrunn av våre funn, foreslås følgende tiltak for å kunne imøtekomme utfordringene knyttet til språk:

- ❖ Forbedre norskkunnskaper hos faste ansatte:
 - Tilby gratis norskopplæring.
 - Følge opp språklæring, med krav til progresjon.
- ❖ Innføre språktest i ansettelsesprosessen for å kartlegge språkkunnskaper hos søkere og for å avgjøre om de har gode nok språkkunnskaper. Språktest vil også gjøre det mulig å forstå hva slags opplæringsbehov vedkommende har etter ansettelse.
- ❖ Skriftlig konkretisering i rammeavtaler og kontrakter om hva som er tilstrekkelige språkkunnskaper (enten norsk eller engelsk) ved fast ansettelse, og spesielt ved bruk av underentreprenører og innleie.
- ❖ Ta i bruk tolk som en midlertidig løsning på språkutfordringene, men forsøke å gå vekk fra det på lang sikt.
- ❖ Arbeidslag bestående av ulike nasjonaliteter, hvor flertallet er norske, for å bedre tilrettelegge for språklæring hos de som ikke behersker norsk.

4.2 utfordringer knyttet til ulike kulturer på arbeidsplassen

Selv om språk tilsynelatende er den største utfordringen i møte med fremmedspråklige, er det ikke alene tilstrekkelig å snakke samme språk for unngå misforståelser. Et poeng er at det ikke holder å se på språk isolert, men at man også må ta i betraktning språkbruk mellom mennesker, eller rettere sagt hvordan man snakker sammen. Med dette mener vi at språkbrukerne hele tiden må forholde seg til hverandres forståelse og tolkning, samt interaksjonens kontekst (Andenæs, 2007, ref. i Gunnarsson et. al., 2007). Et begrep som beskriver dette forholdet er kommunikasjon. Mens språk handler om enkeltytringer (Andenæs, 2007, ref. i Gunnarsson et. al., 2007), omhandler kommunikasjon noe relasjonelt. Kommunikasjon kan forstås som “en intendert handling med sikte på å gjøre noe felles med eller kjent for bestemte andre” (Blakar og Nafstad, 2004: 164). Ved å ta i bruk begrepet kommunikasjon tematiseres derfor både mottaker(e) og avsender(e) og forholdet mellom dem (Reegård, Rogstad og Tronstad, 2012). Med bakgrunn i det nevnte kan man også argumentere for at ens kulturbakgrunn blir viktig, da dette påvirker hvorvidt det som gjøres kjent, eller felles, tillegges det samme meningsinnholdet (Berkaak og Frønes, 2005). Misforståelser skjer derfor ikke bare på grunn av at man ikke behersker hverandres språk, men også på grunn av at man ikke deler en felles kultur.

Kulturbegrepet har mange forskjellige definisjoner. I denne rapporten forstås kultur som “de ferdigheter, oppfatninger og væremåter personer har tilegnet seg som medlemmer av samfunn” (Eriksen, 2010:15). Holt, Sutherland, Vliek, Passer & Smith (2012) påpeker at alle sosiale grupper av ulike størrelser kan ha en form for kultur, uansett om det er snakk om arbeidsgrupper, organisasjoner eller nasjoner. Basert på de nevnte definisjonene er det rimelig å anta at fremmedspråklige håndverkere på Veidekkes prosjekter har andre normer, verdier, oppfatninger og væremåter enn norske håndverkere. På prosjektene kommer dette til uttrykk i form av at de fremmedspråklige håndverkerne har en annen arbeidskultur, og viser en tendens til “ja-siing”. I tillegg bidrar motsetningsforholdet mellom de norske håndverkernes og de fremmedspråklige håndverkernes normer, verdier, oppfatninger og væremåter til det som omtales som en subkulturkonflikt.

Hvorvidt man kan snakke om at alle de fremmedspråklige håndverkerne deler samme kultur, da

de kommer fra ulike land, er imidlertid diskutabelt. Vi mener derimot at det er mulig ettersom de fremmedspråklige håndverkerne, som arbeidsinnvandrere i den norske bygg- og anleggsbransjen, kan sies å dele flere felles erfaringer og opplevelser seg i mellom enn det de gjør med de norske håndverkerne. I følge Trice & Beyer (1993, ref. i Bang, 1995) er felles erfaring og opplevelser en av forutsetningene for at man deler en felles kultur. Dette betyr imidlertid ikke at det ikke kan eksistere individuelle forskjeller hos de fremmedspråklige håndverkerne, og vår analyse kan dermed ha noen svakheter fordi den ikke tar hensyn til individuelle forskjeller.

4.2.1 Ulik arbeidskultur

Det fremgår av intervjuene med informanter fra linjeledelsen på flere av prosjektene, samt noen håndverkere, at de fremmedspråklige håndverkerne har en annen arbeidskultur enn de norske. Noen i linjeledelsen uttrykker på den ene siden at de fremmedspråklige håndverkerne er mer hardtarbeidende, noe de anser som positivt fordi arbeidet blir effektivt utført. På den andre siden nevnes det av andre i linjeledelsen at det som tilsynelatende er stor arbeidsvilje kan være negativt, da det jobbes i pauser og utenom avtalte tider. Dette kan gå utover både arbeidsmiljøet og samarbeidet, noe som reflekteres i følgende utsagn fra en driftsleder:

Han kan liksom finne på å jobbe i en pause eller komme tidligere og begynne å jobbe før de andre. Det er en del sånne ting også da – som han bare gjør uten at det er avtalt med noen. Det er ikke nødvendigvis sånn at han går inn til mat og spiser sammen med de andre. Og det er heller ikke bra. Det er en annen kulturforståelse for hvordan jobbe (Driftsleder, 3).

Det er altså delte meninger i linjeledelsen om stor grad av arbeidsvilje som et kjennetegn ved arbeidskulturen er negativt eller positivt. Om man ser til Hofstede (2001), som tar for seg trekk ved nasjonale kulturer, kan arbeidsvilje som kulturelt særtrekk forstås som kjennetegn på en maskulin kultur. Med maskulinitet menes det hvorvidt “et samfunn er drevet av konkurranse, måloppnåelse og suksess” (“The Hofstede centre”, udatert) [vår oversettelse]), noe Hofstede mener kjennetegner østeuropeiske land. Suksess måles her ut ifra hvor hardtarbeidende man er (“The Hofstede centre”, udatert). Norge på den andre siden kjennetegnes av en mer feminin arbeidskultur, med vekt på sosial likhet, hvor man ikke skal skille seg ut fra andre. Fokuset ligger her på samhold og ikke konkurranse (“The Hofstede centre”, udatert). Dette kan forklare hvorfor noen i linjeledelsen reagerer på det at noen av de fremmedspråklige håndverkerne jobber utenom

avtalte arbeidstider. Ved å jobbe når ingen andre jobber skiller de seg ut fra resten av arbeidslaget og den norske arbeidskulturen. Fra noen av de norske informantenes sitt ståsted kan dette oppfattes som negativt.

Hofstedes funn har riktignok mottatt en del kritikk (McSweeney 2002ab; Gerhart og Fang 2005) og våre slutninger må derfor tolkes med varsomhet. Arbeidsvilje kan for eksempel også skyldes den situasjonen de fremmedspråklige håndverkere befinner seg i. Etersom mange mangler grunnleggende språkkunnskaper og heller ikke kjenner til sine egne rettigheter, befinner de seg i en sårbar situasjon (Arbeidstilsynet 2012; Bråten, Ødegård og Andersen 2012). Det kan derfor tenkes at en stor grad av arbeidsvilje skyldes at de er opptatt av å gjøre et godt inntrykk.

4.2.2 “Ja, ja, ikke noe problem”

Norske håndverkere og linjeledelsen på samtlige prosjekter gir uttrykk for at fremmedspråklige håndverkere har en tendens til å si ja i situasjoner hvor de egentlig ikke forstår hva som har blitt sagt, eller ikke ønsker å si nei. Informantene kaller dette ulike ting, som for eksempel ja-politikk og ja-kultur. Vi velger heretter å omtale dette som ja-siing. Ja-siing kommer blant annet til uttrykk i følgende utsagn hvor en formann snakker om fremmedspråklige håndverkere fra Polen:

Jeg er veldig glad i polakkene, og jeg synes de er veldig flinke til å jobbe, men det som er i den polske kulturen, som jeg vet, og som kan være litt negativt for oss, er jo at de har en veldig ja-politikk. De sier ja uten å forstå hva de virkelig sier ja til. Og det er jo på grunn av respekten overfor lederne. Så hvis de ikke sier ja i Polen betyr det at de ikke er villig til å gjøre jobben, eller at de ikke vil forstå det. Det blir sånn disrespect-symbol hvis de stiller ekstra spørsmål eller noe sånn (formann, 5.).

Dette stemmer godt overens med Ødegård et. al., (2007) sine funn, som nevner det er “typisk at den utenlandske arbeidstakeren ikke tør å vedgå at han ikke har forstått beskjeder, eller at han heller ikke tør å stille spørsmål ved om det er riktig å utføre arbeidsoppgaven” (Ødegård et. al., 2007: 56). Som det fremgår av formannens utsagn ovenfor kan man anta at en mulig årsak til ja-siing er respekt overfor ledere. Som Ødegård et. al., (2007) nevner, har østeuropeiske håndverkere et annet forhold til sine overordnede. Man følger ordre som blir gitt og er lojale overfor ledere, noe som skiller seg fra det norske arbeidslivet.

Om man igjen ser til Hofstede (2001) kan respekt for ledere og ja-siing knyttes opp mot

maktavstand som et kulturelt særtrekk. “Maktavstand viser til hvorvidt det er akseptabelt og forventet at makt er ujevnt fordelt i samfunnet” (“The Hofstede centre”, udatert [vår oversettelse]). Hofstede antyder at østeuropeiske land har et annet perspektiv på maktavstand, og derav respekt for ledere, sammenlignet med Norge. Om Hofstedes funn stemmer kan man anta at fremmedspråklige håndverkere burde være mer tilbøyelig til å akseptere og respektere overordnede posisjon, samt ta direkte ordre uten å stille spørsmål ved disse. Av den grunn er det ikke rart at de fremmedspråklige håndverkere er mer tilbøyelig til å si ja, til tross for at de ikke forstår eller ikke ønsker å si nei. Når det gjelder Norge preges arbeidsplassen som regel av lav eller ingen maktavstand. Dette som følge av et sterkt lov- og avtaleverk, og stor arbeidstakermedvirkning (Falkum & Grimsrud, 2007). Stor arbeidstakermedvirkning innebærer blant annet at underordnede har et uformelt forhold til ledere, samt at beslutninger tas i samarbeid mellom ledere og underordnede (Falkum og Grimsrud, 2007). Ledere og ansatte i Norge regnes derfor som likeverdige (Arbeidstilsynet, 2014). Dette motsetningsforholdet mellom østeuropeiske land og Norge kan bidra til å forklare hvorfor våre norske informanter opplever ja-siing som en utfordring.

Her, som tidligere, bør det nevnes at ja-siing ikke nødvendigvis er et kulturelt kjennetegn, men kan skyldes den sårbare situasjonen de fremmedspråklige håndverkerne befinner seg i. Det kan tenkes at de, ettersom de ofte ikke kjenner til rettighetene sine (Arbeidstilsynet 2012; Bråten et. al., 2012), sier ja fordi de er redde for hvilke konsekvenser det vil ha å si nei.

4.2.3 Subkulturkonflikt

Et stadig tilbakevendende tema i vårt datamateriale er hva slags opplevelse og oppfatning norske informanter har av fremmedspråklige håndverkere. Generelt sett er norske håndverkere kritiske hva gjelder bruken av fremmedspråklig arbeidskraft. Mange i denne informantgruppen mener fremmedspråklige håndverkere ikke besitter rett kompetanse, er ineffektive, slappe og generelt gjør en dårlig jobb. Håndverkerne deler en oppfatning om at mange fremmedspråklige kun ”er her for pengenes skyld” og at de får jobb først og fremst fordi de er mye billigere. I tillegg nevner flere informanter negative opplevelser de har hatt i møte med fremmedspråklige håndverkere, som for eksempel stjeling og manglende folkeskikk:

Ja, på et annet prosjekt for eksempel, der var det kriminelt. De tok mat. De fylte opp tallerken, så spiste de litt, så puttete de resten i posen, og så gikk de. De åt jo som en hauk, og så måtte vi betale mer i kost (norsk håndverker, 5.2).

For man blir jo ganske lei [...] som vi gjorde i Oslo, jobber man med 10-15 polakker og de var høylytte og det var alltid greier som forsvant. Sitter med svenske og norske, det blir aldri det samme [...]. Det har med innstillinger å gjøre (norsk håndverker, 6.3).

Slike og lignende beskrivelser går igjen blant norske håndverkere på flere prosjekter. Samtidig peker flere i prosjektledelsen på at mange håndverkere har en negativ holdning til fremmedspråklige, selv før de kommer på et prosjekt. Noen fremmedspråklige håndverkere opplever også dette, noe følgende utsagn fra en polsk håndverker illustrerer:

Ja, for vi hører masse at polske folk er dårlige – smugler sigaretter, vodka, og andre ting. Men det er ikke alle polske som er sånn. Jeg tror også det er masse dårlig i Norge [”dårlige nordmenn”], men ikke alle (fremmedspråklig håndverker, 5.1).

Det kan være ulike forklaringer på hvorfor de norske håndverkere uttrykker en negativ holdning til de fremmedspråklige håndverkene, men en mulig måte å forstå det på kan være å benytte begrepet “subkulturkonflikter” (Bang, 1995: 30). Begrepet tar utgangspunkt i at det eksisterer ulike subkulturer i en organisasjon, og at disse kan komme i konflikt med hverandre på grunn av at gruppens “virkelighetsoppfatninger, verdier og normer står i motsetning til hverandre” (Bang, 1995: 30-31). Subkulturkonflikter kommer i følge Bang til uttrykk i form av at “det oppstår en tendens til å betrakte og karakterisere hverandre ut fra en svært stereotyp oppfatning av hverandre” (Bang, 1995: 38-39), og evaluere hverandre på en fordomsfull måte. De norske håndverkernes fordommer kan dermed forstås som en konsekvens av en mulig “konflikt” mellom de fremmedspråkliges og norske håndverkernes kultur.

En forutsetning for denne tolkningen er imidlertid at de fremmedspråklige håndverkene og de norske håndverkene utgjør hver sin subkultur. Begrepet subkultur beskriver hvordan ulike undergrupper på arbeidsplassen kjennetegnes av å ha en distinkt kultur som skiller de fra andre grupper i organisasjonen (Bang, 1995: 28). På bakgrunn av dette kan man anta at de to gruppene med håndverkere utgjør to ulike subkulturer på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter: De fremmedspråklige kan sies å utgjøre én subkultur, ettersom de er arbeidsinnvandrere og dermed kan tenkes å ha felles erfaringer og opplevelser om sin situasjon som fremmedspråklige

håndverkere (Trice & Beyer, 1993, referert i Bang, 1995). Motsetningen til denne subkulturen blir de norske håndverkerne, som kan sies å dele felles erfaringer og opplevelser, som er forskjellige fra de fremmedspråklige håndverkernes opplevelser og erfaringer.

De norske håndverkernes fordommer kan derimot også skyldes andre forhold. For eksempel gir håndverkerne uttrykk for at fremmedspråklig arbeidskraft kan true deres jobbmuligheter i fremtiden, noe som ser ut til å skape stor uro. Man kan anta at dette bidrar til negative holdninger. Dessuten er det stor forskjell mellom prosjektledelsen og de norske håndverkerne når det gjelder hvilke oppfatninger de har av fremmedspråklige håndverkere. Prosjektledelsen ser på de fremmedspråklige håndverkerne som svært effektive, og dermed som et godt bidrag til den norske bygg- og anleggsbransjen. Situasjonen er med andre ord mer nyansert enn slik den framstår fra et perspektiv om subkulturkonflikt mellom de norske og fremmedspråklige håndverkerne.

Selv om det kan være ulike årsaker til de norske håndverkernes fordommer, påpeker flere informanter fra linjeledelsen at segregering på arbeidsplassen er en uunngåelig konsekvens av de negative holdningene og fordommene blant håndverkerne. Av den grunn skapes det ofte atskilte grupper hvor håndverkerne holder seg sammen med andre håndverkere fra samme land (Ødegård et. al. 2007). I følge Ødegård et. al. (2007) kan mangel på kontakt med andre kollegaer på arbeidsplassen være med på å forsterke allerede negative holdninger. Med andre ord kan segregering bidra til et negativt arbeidsmiljø. I tillegg peker flere formenn på at mange norske håndverkere er dårlig på å inkludere og integrere de fremmedspråklige på arbeidsplassen, som man kan anta at også bidrar til å skape et dårlig arbeidsmiljø.

4.2.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjekt i dag?

De fleste norske informantene gir uttrykk for at utfordringer knyttet til ulike kulturer på arbeidsplassen er vanskelig å håndtere. Likevel har man forsøkt å imøtekomme utfordringene på to måter. For det første har man tatt i bruk blandede lag. Formenn og norske håndverkere trekker frem at blanding av lag legger til rette for en hurtigere og mer smidig integrering, noe følgende sitat fra en norsk håndverker illustrerer:

Jeg tror det at det er viktig å integrere folk i stedet for å få en masse med polakker hit og sette dem i en gruppe. Det tjener du ikke på (norsk håndverker, 6,3).

Da det har vist seg at organisering av lag bestående av kun én nasjonalitet trolig hemmer integreringen (Bråten et. al., 2012), er det en god idé å blande ulike nasjonaliteter i samme lag. I den sammenheng er det viktig at flertallet av håndverkerne i laget er norske. Ved å blande arbeidslagene slik, kan man anta at de fremmedspråklige håndverkerne vil tilegne seg en norsk arbeidskultur raskere, ettersom de ved å jobbe sammen med de norske håndverkerne også lærer deres arbeidsmetoder.

En annen måte utfordringene knyttet til ulik kulturbakgrunn møtes på er i følge de norske informanter at de bruker ekstra tid på å følge opp fremmedspråklige håndverkere. De samme informantene påpeker derimot at en slik oppfølging kan oppleves som nedlatende, noe de selv synes gjør situasjonen vanskelig. Av disse grunner kan man stille seg spørrende til om dette er et tiltak som faktisk løser utfordringene

4.2.5 Forslag til tiltak

Ulik kulturbakgrunn har vist seg å ha konsekvenser for hvordan samarbeid og kommunikasjon fungerer på prosjektene. For å imøtekomme utfordringene som skyldes ulike kulturbakgrunner kan man gjøre følgende:

- ❖ Holde kurs om norsk arbeidsliv for fremmedspråklige som handler om:
 - Rettigheter og plikter som arbeidstaker i Norge.
 - Forholdet mellom ansatt og leder.
- ❖ Holde kurs for norske arbeidstakere og arbeidsgivere om:
 - Forholdet mellom ansatt og leder i Øst-Europa.
 - Østeuropeisk arbeidskultur og arbeidsliv.
- ❖ Gjøre sosiale aktiviteter sammen, hvor de fremmedspråklige håndverkerne blir inkludert. Dette kan bidra til et bedre arbeidsmiljø og forebygge dårlige holdninger.

- ❖ Ta i bruk arbeidslag bestående av ulike nasjonaliteter for å lære av hverandres arbeidskultur.
- ❖ Ha en klar ledelse med tydelige instruksjoner til fremmedspråklige.

4.3 Tilknytningsform - språk og kultur i møte med kontekst

I følge Frøyland et. al. (2004) preges bygg - og anleggsbransjen av å være en flyktig organisasjonsform. Et sentralt kjennetegn ved denne flyktige organisasjonsformen er bruk av innleid arbeidskraft og underentreprenører (Frøyland et. al., 2004). I følge Ødegard et. al. (2007) er flertallet av fremmedspråklige håndverkere som er ansatt i den norske bygg- og anleggsbransjen, enten innleid fra et bemanningsselskap eller en underentreprenør. Dette var også tilfellet på flere av prosjektene vi besøkte (se vedlegg 9). Som vi skal se i det følgende er bruk av innleide håndverkere og underentreprenører med på å forverre de allerede eksisterende utfordringene knyttet til språk og kultur. Dette skyldes at de innleide fremmedspråklige ikke får tid til å lære seg det norske språket, eller tilpasse seg en norsk arbeidskultur, på grunn av manglende kontinuitet.

4.3.1 Manglende kontinuitet og tilpasning

De norske håndverkerne gir uttrykk for at manglende kontinuitet blant de innleide fremmedspråklige håndverkerne er utfordrende for samarbeidet. En norsk håndverker forklarte problematikken slik:

De sier kjedelige nordmenn, de gidder ikke å ta kontakt. Og vi sier kjedelig polakker eller rumenere, de holder seg for seg selv. Du vet at om to – tre måneder så ser man ikke hverandre igjen (norsk håndverker, 1.4).

I følge norske og fremmedspråklige håndverkere vil hyppige utskiftninger av folk føre til at man ikke rekker å bli kjent med dem man jobber med. Man kan dermed anta at det vanskelig å skape et godt samarbeid. De samme informantene påpeker at samarbeid mellom ulike nasjonaliteter ikke er en like stor utfordring så lenge de fremmedspråklige får tid til å lære seg det norske språket og tilpasse seg en norsk arbeidskultur. Bråten et. al. (2012) sine argumenter stemmer godt overens med den nevnte problematikken. Forskerne trekker frem at tilknytningsform til prosjektet har betydning for opplæring og oppfølging (Bråten et. al., 2012). Motivasjon for opplæring fra arbeidstakers side, og oppfølging fra arbeidsgivers side, vil trolig være preget av hvorvidt det er muligheter for en fast ansettelse i fremtiden (Bråten et. al., 2012). Man kan derfor anta at fremmedspråklige som er innleid, eller ansatt hos underentreprenør, har en høyere terskel

for å sette seg inn i både norsk arbeidskultur og lære seg det norske språket, sammenlignet med de som ansettes fast (Bråten et. al., 2012; Ødegård et. al., 2007). I og med at “arbeidsplassen regnes som en av de viktigste arenaene for språkopplæring og sosial integrering” (Bråten, 2012: 80), kan man anta at mangel på kontinuitet for de innleide fremmedspråklige håndverkerne også vil gjøre det vanskeligere å lære seg språket og den norske arbeidskulturen, da de ikke får tid eller mulighet til å tilpasse seg. Av disse årsaker er det ikke rart at norske håndverkerne gir uttrykk for at de ønsker kontinuitet, faste ansatte og samme folk på samme jobb.

Prosjektledelsen på den andre siden uttrykker ikke de samme ønskene knyttet til kontinuitet og faste ansatte, som håndverkerne. De ser derimot ut til og synes at bruken av innleide er positivt, noe de blant annet begrunner med at de innleide fremmedspråklige håndverkerne er effektive. Det at prosjektledelsen uttaler seg svært lite om utfordringer knyttet til de innleide fremmedspråklige håndverkerne, i forhold til det de norske håndverkere gjør, kan tyde på at det er mindre kontakt mellom prosjektledelsen og de fremmedspråklige håndverkerne, enn det er håndverkerne seg i mellom. Dette kan som tidligere nevnt skyldes at prosjektledelsen ikke til vanlig har direkte kontakt med håndverkerne på arbeidslagene, og derfor ikke kjenner på de samme utfordringene.

Det må også nevnes at det kan være andre årsaker til at prosjektledelsen ser mindre utfordringer knyttet til bruken av innleid fremmedspråklige håndverkere og manglende kontinuitet. Andersen et. al. (2009) fant i sin undersøkelse av østeuropeisk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen og andre industribransjer, at 60 prosent av bedriftsledere så seg “helt eller delvis enige i at innleie innebærer mindre risiko” (Andersen et. al., 2009: 29) som årsak til hvorfor østeuropeisk arbeidstakere ble innleid fremfor å bli fast ansatt. Med mindre risiko menes her at innleid arbeidskraft er enklere å benytte seg av ved behov i kortere perioder, og at de er lettere å kvitte seg med dersom det ikke er behov for dem, eller hvis de ikke fungerer (Andersen et. al., 2009). Man kan derfor anta at det for prosjektledelsen er mer hensiktsmessig å leie inn de fremmedspråklige håndverkerne enn å ansette de fast, og at de av den grunn ikke peker på utfordringer knyttet til manglende kontinuitet.

4.3.2 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjektet i dag?

Det nevnes få tiltak som iverksettes for å imøtekomme utfordringene knyttet til innleide fremmedspråklige håndverkere. Man kan anta at en av årsakene til dette er at prosjektledelsen selv ikke identifiserer bruken av innleide fremmedspråklige håndverkere som en utfordring. Om det imidlertid oppstår problemer med innleide forteller flere i prosjektledelsen at de ringer utleiefirmaet for å fortelle at det ikke fungerer og at de dermed må bytte ut den innleide. Det nevnte tiltaket hjelper derimot ikke på utfordringene knyttet til manglende kontinuitet, men er heller med på å skape mer utskiftning.

Ifølge flere informanter er det på noen prosjekter riktignok et krav om at minst én av fem innleide håndverkere som kommer på prosjekter, skal kunne enten norsk eller engelsk slik at det vil være mulig å kommunisere. Kravet kan imidlertid synes å være lite hensiktsmessig hvis disse fem ikke nødvendigvis får jobbe sammen. Det må derfor både tas hensyn til hvordan de innleide i utgangspunktet er og blir organisert ved ankomst til prosjektet.

4.3.3 Forslag til tiltak

I og med at de identifiserte språk- og kulturutfordringene forverres ved bruk av innleid fremmedspråklige arbeidskraft vil det være viktig med et ekstra fokus på hvilken betydning tilknytningsform har. Det vil blant annet være viktig å stille strengere krav til, samt følge opp, innleiefirmaene Veidekke benytter seg av:

- ❖ Vurdere å ansette dyktige innleide håndverkere fast dersom motivasjon og vilje til å lære seg norsk er tilstede.
- ❖ Søke etter håndverkere som er ledige i distriktet før man leier inn fra bemanningsfirma.
- ❖ Leie inn de samme håndverkerne fra bemanningsfirmaer og underentreprenører ved ulike oppdrag, for å unngå for store utskiftninger og oppnå kontinuitet. For eksempel ved å opprette en database med oversikt over tidligere innleide håndverkere.
- ❖ Ha strengere krav til bemanningsfirma og underentreprenører om språkkunnskaper hos

ansatte (jfr. avsnitt 4.1.5).

- ❖ Ta i bruk blandede arbeidslag bestående av faste ansatte og innleide håndverkere fra ulike nasjonaliteter for å få en bedre kunnskapsoverføring.

4.4 “Et skadefritt Veidekke”

Bygg- og anleggsbransjen setter sikkerhet høyt på agendaen. Dette er ikke overraskende, i og med at det ofte er mange aktører som utfører spesialiserte og risikofylte arbeidsoppgaver på samme prosjekt. Med et stort kulturelt og språklig mangfold på prosjektene, samt flere innleide håndverkere og underentreprenører, kan de nevnte utfordringene knyttet til språk, kultur og tilknytningsform ha stor betydning for hvordan sikkerhet praktiseres på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, 2014). Ifølge våre informanter er det hovedsakelig manglende språkkunnskaper, ulik forståelse av sikkerhet og innleie av fremmedspråklig arbeidskraft, som skaper de største sikkerhetsutfordringene.

4.4.1 Manglende språkkunnskaper *kan* gå utover sikkerheten

For å ivareta sikkerheten på bygg- og anleggsplasser, kreves det at man har et minimum av felles språkkunnskaper (Arbeidstilsynet, 2014). Som det har blitt nevnt tidligere påpeker linjeledelsen og håndverkerne at manglende språkkunnskaper er en generell utfordring ved bruk av fremmedspråklig håndverkere. Noen av disse uttrykker også at dette er en utfordring spesielt når det gjelder sikkerhetspraktisering på bygg- og anleggsplassen. Det påpekes blant annet av en driftsleder at dersom den fremmedspråklige håndverkeren ikke forstår hva som blir sagt vedrørende sikkerhetsbrudd, og dermed ikke tar tak i det med en gang, kan dette utgjøre en farlig situasjon. Med andre ord kan språkproblemer være et hinder for å få gjennomført sikkerhetsarbeidet i henhold til regelverket (Ødegård et. al., 2007).

Til tross for det nevnte er det overraskende få informanter som påpeker at manglende språkkunnskaper er en utfordring når det gjelder sikkerhet på arbeidsplassen. Dette stemmer godt overens med Bråten et. al. (2012) sin undersøkelse om samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen i 2009. Denne undersøkelsen viser at kun 9 prosent av bedriftsledere mente at språkproblemer hadde ført til flere ulykker på arbeidsplassen (Bråten, 2012). Derimot er det mer gjennomgående hos våre informanter at ulik forståelse og oppfatning av sikkerhetsrutiner, samt bruk av innleid fremmedspråklig arbeidskraft, skaper sikkerhetsutfordringer.

4.4.2 Ulik forståelse og oppfatning av sikkerhet

Med bakgrunn i det ovennevnte tilsier vår analyse at språklæring i seg selv ikke vil være tilstrekkelig for å imøtekomme sikkerhetsutfordringer. Det hjelper lite om fremmedspråklige forstår beskjeder om sikkerhetsrutiner som blir gitt, men ikke *hvorfor* man skal praktisere dem. Språkkunnskap må derfor suppleres med en gjensidig forståelse for den gitte arbeidssituasjonen (Reegård et. al., 2012). Hva som betegnes som en sikker arbeidsplass vil variere fra kultur til kultur, og det er derfor behov for at de fremmedspråklige håndverkerne har en god forståelse av hva norske krav til sikkerhet innebærer.

Ifølge Bråten et al. (2012) er HMS-regelverket i Norge og Europa forøvrig, ikke nevneverdig ulike, men at det i Norge stilles strengere krav til systematisk HMS-arbeid i bedriftene. Et gjennomgående funn på samtlige prosjekter er at både håndverkere og prosjektledelsen, uavhengig av nasjonalitet, trekker frem at den største sikkerhetsutfordringen er ulike oppfatninger og forståelser av sikkerhet. Prosjektledelsen uttrykker at fremmedspråklige håndverkere i større grad enn norske er villig til å utføre arbeidsoppgaver uten å ta høyde for den risikoen det kan medføre. Dette handler både om effektivitet og en “skal bare” - holdning:

Du merker det på dem, at dem skjønner hva dem ikke skal gjøre og hva dem skal gjøre liksom, sånn sikkerhetsmessig. Men dem følger ikke det allikevel. Det er det som er problemet. For dem skal få gjort jobben (driftsleder, 1).

Fremmedspråklige håndverkere har ikke sikkerhet så “under huden” som oss, noe en anleggsleder gir uttrykk for. Hva som anses som en sikker arbeidssituasjon synes å være både individuelt, og sterkt påvirket av håndverkernes kulturbakgrunn. Det kommer derimot frem at alle, uavhengig av nasjonalitet, tar snarveier:

Everybody takes shortcuts, it's normal. If we see it we don't allow it, but we can't be 24 hours on top of the workers (Fremmedspråklig håndverker: 2.1)

En mulig årsak til at alle tar snarveier kan være at bygg- og anleggsbransjen benytter seg av korte frister og lange dager, som er med på å skape et press på den enkelte håndverkeren (Frøyland et. al., 2004). Sikkerhetsutfordringer eksisterer altså uavhengig av økt

arbeidsinnvandring fra nye EU-land (Ødegård et. al., 2007), men vår analyse tilsier at fremmedspråklige håndverkere som verken kan språk eller norske sikkerhetsrutiner vil utgjøre en tilleggsutfordring når det kommer til sikkerhet.

4.4.3 Innleie av arbeidskraft gjør systematisk sikkerhetsarbeid vanskelig

Som vist er graden av språk- og kulturutfordringer påvirket av hvordan de fremmedspråklige håndverkerne er tilknyttet prosjektet; om de er innleid eller fast ansatt. Den store bruken av innleie og underentreprenører i bygg - og anleggsbransjen viser seg å gjøre det vanskelig å drive et systematisk sikkerhetsarbeid (Ødegård et. al., 2007). Dette kommer til syne i vårt datamateriale ved at ansvar for sikkerhetsopplæring er delt mellom flere parter og manglende kontinuitet for innleide fremmedspråklige håndverkere.

For det første utgjør tilknytningsform en utfordring for sikkerhet fordi ansvar for sikkerhetsopplæring er delt. For faste ansatte er hovedentreprenør, i dette tilfelle Veidekke, ansvarlig for sikkerhetsopplæring, men for innleide og håndverkere fra underentreprenører er det utleiefirmaet og underentreprenøren selv som er ansvarlig for sikkerhetsopplæring (Bråten et.al., 2012). Mens underentreprenøren eller bemanningsbedriften står for opplæring, er det hovedentreprenøren selv som har ansvar for de daglige sikkerhetsrutinene og at arbeidstakerne tar i bruk riktig verneutstyr (Nergaard et. al., 2011, referert i Bråten et. al., 2012). Et resultat av denne ansvarsfordelingen er at det kan være vanskelig å drive et systematisk sikkerhetsarbeid. Informanter fra prosjektledelsen på flere prosjekter bekrefter dette, noe de begrunner med at de ikke vet hva slags opplæring innleide har fått av sine arbeidsgivere. Det er med andre ord uklart hvilke opplæringsbehov de innleide har, og derav hvilke opplæring som skal gis. Det skal imidlertid nevnes at det på Veidekkes prosjekter med oppstart etter 01.07.2013 er innført obligatorisk sikkerhetsopplæring for alle ansatte i Veidekkes samarbeidspartnere ("Neste generasjon HMS", udatert). Det er samarbeidspartnerne som har ansvar for at dette gjøres. I og med at tiltaket er såpass nytt kan det virke som om noen av våre prosjekter er unntatt denne retningslinjen fordi de ble startet opp før 01.07.2013.

For det andre utgjør tilknytningsform en utfordring for sikkerhetspraktisering på grunn av

manglende kontinuitet. Som allerede nevnt gir innleie og bruk av underentreprenører stor grad av utskiftning. Basert på dette er det rimelig å anta at det for arbeidsgivere er vanskelig å drive systematisk sikkerhetsarbeid og opplæring. Dessuten vil motivasjon hos arbeidsgiver for opplæring i sikkerhetsrutiner være større ved fast ansettelse (Bråten et. al., 2012). Det samme vil også gjelde de fremmedspråklige håndverkerne. Ved fast ansettelse er sannsynligheten større for at de innleide vil sette seg inn i norske sikkerhetsrutiner, enn dersom de kun er i Norge for en avgrenset periode (Bråten et. al., 2012).

4.4.4 Hvordan møtes utfordringene ute på prosjektene i dag?

Det gjøres mye forskjellig for å løse utfordringene knyttet til sikkerhet på de ulike prosjektene. For det første gir prosjektledelsen uttrykk for at det gis skriftlige og muntlige advarsler ved brudd på sikkerhetsregler. De samme informantene påpeker derimot at dette tiltaket ikke etterleves og at sanksjonene som blir gitt ofte ikke er strenge nok. Et annet tiltak samtlige informantgrupper på to av prosjektene har hatt god erfaring med, er å holde sikkerhetskurs ute på prosjektene, fordi opplæringen da blir tilpasset det konkrete prosjektet. For det tredje uttrykker de fleste informantene på samtlige prosjekter at det deles ut sikkerhetsskriv til håndverkerne som er nye på arbeidsplassen. Dette gis i noen tilfeller på de fremmedspråkliges morsmål, mens andre ganger på engelsk eller norsk. Selv om sikkerhetsskriv på de fremmedspråkliges morsmål kan virke hensiktsmessig på kort sikt, da de fremmedspråklige håndverkerne får en sikkerhetsopplæring på et språk de forstår, er det ikke nødvendigvis lønnsomt på lang sikt. Som en norsk håndverker forklarer vil det å gi sikkerhetsskriv på de fremmedspråkliges morsmål gjøre at de ikke nødvendigvis trenger å lære seg norsk for å arbeide i tråd med sikkerhetsrutinene. Det å få sikkerhetsskriv på morsmålet vil derfor kunne hindre og/eller utsette språklæringen fordi det ikke gir de fremmedspråklige et insentiv til å lære seg norsk. Flere håndverkere påpeker også at et sikkerhetsskriv er langt ifra tilstrekkelig hva gjelder sikkerhetsopplæring, og at mange ikke engang tar seg tid til å lese disse. I tillegg til de ovennevnte tiltakene benytter man seg også av morgenmøter, følger bedre opp på plassen, samt tar opp sikkerhetsbrudd med verneombudet og følger det opp i ettertid. Det påpekes riktignok av informantene at det er for få uanmeldte besøk av verneombudet. Når man vet at verneombudet skal komme rekker man å dekke over feil.

4.4.5 Forslag til tiltak

For å oppnå et skadefritt Veidekke ved bruk av fremmedspråklige håndverkere, er det, basert på vår analyse, viktig at både språkkunnskaper og forståelse for en norsk arbeidskultur er tilstede. Dette vil forhåpentligvis bidra til en bedre praktisering av Veidekkes sikkerhetsrutiner, og dermed lette de utfordringene som er knyttet til sikkerhetspraktisering av fremmedspråklige håndverkere. Baser på analysen ovenfor kan en ta i bruk følgende tiltak:

- ❖ Konsekvent undersøke om underentreprenør(er) og innleide håndverkere som arbeider på prosjekt har gjennomført den obligatoriske sikkerhetsopplæringen.
- ❖ Bedre oppfølging av fremmedspråklig håndverkere ved gjennomføring av risikofyllt arbeid.
- ❖ Flere uanmeldte besøk fra verneombud.
- ❖ Konsekvent utøve sanksjoner ved sikkerhetsbrudd.

5.0 Konklusjon

Som det har fremgått av analysen eksisterer det en rekke utfordringer på de seks bygg - og anleggsprosjektene vi har besøkt. Den mest åpenbare utfordringen har vist seg å være at arbeidstakerne ute på prosjektene ikke behersket hverandres språk. Selv om språk tilsynelatende er den største utfordringen i møte med fremmedspråklige håndverkere, kommer det frem at det ikke er tilstrekkelig å snakke samme språk for unngå misforståelser. Misforståelser skjer også på grunn av at man ikke deler en felles kultur, herunder felles oppfatninger og væremåter. Utfordringer knyttet til kultur viser seg på flere måter, deriblant i møtet mellom ulike arbeidskulturer og subkulturer på arbeidsplassen. Hvilken tilknytningsform håndverkerne har er også av stor betydning. Vårt datamateriale tyder på at graden av de kulturelle og språklige utfordringene som oppstår, avhenger av hva slags tilknytningsform de fremmedspråklige håndverkerne har til prosjektet. Mer spesifikt har det vist seg at mange av de nevnte utfordringene er større når fremmedspråklige håndverkere er leid inn, enn hva de er når de fremmedspråklige ansettes fast. Tilknytningsform har videre vist seg å påvirke motivasjonen både arbeidsgiver og arbeidstaker har for opplæring og oppfølging på det enkelte prosjekt. Utfordringer knyttet til språk, kultur og tilknytningsform kan dessuten ha stor betydning for hvordan sikkerhet praktiseres. Som vi har sett eksisterer sikkerhetsutfordringer uavhengig av økt arbeidsinnvandring, men fremmedspråklige håndverkere som verken kan norsk eller forstår norske sikkerhetsrutiner utgjør en tilleggsrisiko for sikkerhetsarbeidet på prosjektene.

Til tross for at det eksisterer en rekke utfordringer på de undersøkte bygg- og anleggsprosjektene, synes det å være lite som gjøres for å forebygge problemene på lang sikt. Løsningsstrategiene som tas i bruk har vist seg å være preget av en "her og nå"-mentalitet, og at man "gjør så godt man kan" for å løse utfordringene der og da. Resultatet er at utfordringene ofte blir tilbakevendende.

Vår analyse tilsier at for å imøtekomme utfordringer som skyldes manglende språkkunnskaper, ulike kulturer på arbeidsplassen og bruk av innleid fremmedspråklig arbeidskraft, er det viktig at alle behersker et felles språk og kjenner hverandres kultur. Med andre ord er man avhengig av at både arbeidsgivere og arbeidstakere, norske så vel som fremmedspråklige, jobber sammen for å løse utfordringene. Dette vil forhåpentligvis også bidra til en bedre praktisering av

sikkerhetsrutiner på prosjektene, noe som er viktig om man skal klare å nå målet om et skadefritt Veidekke. I og med at Veidekke er en såpass desentralisert organisasjon, hvor hvert prosjekt har stor frihet, ligger det et særlig ansvar på det enkelte prosjekt. Prosjektledelsen har en viktig rolle med tanke på hvilke tiltak som eventuelt vil bli iverksatt, og hvordan de skal gjennomføres. Det er derfor viktig at prosjektledelsen involveres mer i det daglige arbeidet ute på prosjektene, slik at tiltak kan bli satt på dagsordenen.

6.0 Litteraturliste

Litteratur

- Andenæs, E (2007). Snakk om kjønn og etnisitet. Teoretisk utgangspunkt og analytiske grep. I Gunnarsson, Britt- Louise m.fl: *Språk och kön i nutida historisk perspektiv* (s. 275-287). Uppsala Universitet: Institutionen för nordiska språk.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J. H., & Ødegård, A. M (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft* (Fafø-rapport 2009: 46). Oslo: FAFO.
- Bang, H (1995). *Organisasjonskultur* (3. utg). Otta: TANO.
- Berkaak, O. A & Frønes. I (2005). *Tegn, tekst og samfunn*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Blakar, R. M & Nafstad, H. E (2004). *Det omsorgsfulle mennesket: et psykologisk alternativ*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag
- Bråten, M., Ødegård, A. M., & Andersen, R. K (2012). *Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen*. (Fafø-rapport 2012: 52). Oslo: FAFO.
- Eriksen, T. H (2010). *Små steder, store spørsmål: Innføring i sosialantropologi* (3. utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Falkum, E. & B. Grimsrud (2007). Mellom institusjon og praksis. Betingelser for omstilling i arbeidslivet. I Dølvik et al. *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. (s. 99-121) Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Friberg, J.H (2006) *Integrering av arbeidsinnvandrere. Utfordringer for norsk integreringspolitikk i kjølvannet av EU-utvidelsen*. (Fafø-notat 2006: 29). Oslo: FAFO.
- Frøyland, K., Enehaug, H., Klemsdal, H., Widding, L., Blichfeldt, S., Hanssen, J. F., Sandkjær, K. & Torget, L. M (2004). *Frafall og utstøting i bygge- og anleggsbransjen*. (AFI-rapport 2/2004). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Geertz, C (1973). *The Interpretations of Cultures*. New York: Basic Books
- Gerhart, B. & Fang, M. (2005) *National Culture and Human Resource Management: Assumptions and Evidence*, International Journal of Human Resource Management, 16(6), s. 971–986.
- Gobo, G (2004). Sampling, Representativeness and Generalizability. I Silverman, D. (red.) *Qualitative Research Practice*(s. 435-456). London: Sage.
- Hellevik, O (1995). *Sosiologisk metode* (2. utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hofstede, G. (2001). *Cultural Consequences Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations* (2. utg). Sage Publications: London.
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vlieg, M., Passer, M., & Smith, R. (2012) : *Psychology: The science of mind and behaviour* (2 utg.). London: McGraw-Hill.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag.

- McSweeney, B. (2002a) *Hofstede's Identification of National Cultural Differences – A Triumph of Faith a Failure of Analysis*. Human Relations, 55(1), s. 89–118.
- McSweeney, B. (2002b) *The Essentials of Scholarship: A Reply to Hofstede*. Human Relations, 55(11), s. 1363–1372.
- Reegård, K., Rogstad, J., & Tronstad, K. R. (2012). *Sjømatnæringen og utenlandsk arbeidskraft - språklige utfordringer, tilgjengelige kurs og mulige finansieringskilder*. (Faf-notat utgitt hos Sett sjøben). Oslo: FAFO.
- Sørhaug, T (1996). *Fornuftens Fantasier. Antropologiske essays om moderne livsformer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Widerberg, K. (2010). Med samtalen som utgangspunkt. Om veivalg og kunnskapsmuligheter ved intervjuing. I Album, D, M. N. Hansen & K. Widerberg (red.): *Metodene våre* (s. 219-234). Oslo: Universitetsforlaget.
- Willig, C (2010). *Introducing qualitative research in psychology (2. utg)*. Berkshire: Open University Press.
- Ødegaard, A. M., Aslesen, S., Bråten, M., & Eldring, L. (2007) *Fra øst uten sikring? EU-utvidelsen og HMS-konsekvenser på norske bygge- og anleggsplasser*. (Faf-rapport 2007: 3). Oslo: FAFO.

Internett

- “Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere” (September 2012), Arbeidstilsynet. Hentet 1. mars 2014 fra:
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=235205>
- “Fakta om Veidekke”, Veidekke (udatert). Hentet 27. april 2014 fra:
<http://www.veidekke.no/om-veidekke/fakta-om-veidekke/>
- “Forstår du hva jeg sier? Krav til kommunikasjon og språk på bygge- og anleggsplassen” (Mars 2014), Arbeidstilsynet. Hentet 1. april fra:
<http://www.arbeidstilsynet.no/binfil/download2.php?tid=246085>
- “Neste generasjon HMS”, Veidekke (udatert). Hentet 10. mai 2014 fra:
<http://www.veidekke.no/incoming/article85985.ece/BINARY/Hvorfor+Obligatorisk+HMS+-+opplæring+i+Veidekke.pdf>
- “The Hofstede Centre” (udatert). Hentet 1. mars 2014 fra:
<http://geert-hofstede.com/norway.html>
<http://geert-hofstede.com/poland.html>
<http://geert-hofstede.com/romania.html>

Elektronisk kommunikasjon

- Markeng, Bjørn (2014). “Definisjon av arbeidsroller på prosjekt.” <E-post fra Bjørn Markeng, 16.05.2014>

Fra Veidekke

- Veidekke (2013a). *Avtaledokument Totalunderprise*.
- Veidekke (2013b). *Rammeavtale - Bemanningstjenester*.

Vedlegg

Vedlegg (1) Mandat til Prosjektforum

Språk, kommunikasjon og kultur på byggeplasser

Bakgrunn

Veidekke ASA og Veidekke Entreprenør

Veidekke ASA er et av Skandinavias største entreprenørselskap med 6.300 ansatte. Virksomheten omfatter bygge- og anleggsoppdrag, boligutvikling, asfaltvirksomhet, pukk og grus og veivedlikehold.

Denne prosjektoppgaven skrives for Veidekke Entreprenør, som er en av tre hovedvirksomheter i Veidekke ASA, Norge. Entreprenørvirksomheten er organisert i tre bygg- og én anleggsregion, hvor den operative virksomheten drives gjennom 23 lokale distriktsenheter. På byggsiden omfatter oppdragene i hovedsak næringsbygg, boliger, skoler og andre offentlige bygg og på anleggssiden er oppdragene veiutbygging, jernbane, vann- og vindkraft og industriprosjekter. Entreprenørvirksomheten omsatte i 2012 for nær 11,5 mrd NOK og har i overkant av 3 500 ansatte.

Veidekke kjennetegnes ved en desentralisert organisasjonsmodell med en sterk bedriftskultur og stor grad av medarbeiderinvolvering.

”Språkpolicy i Veidekke Entreprenør”

Etter utvidelsen av EU / EØS i 2004 og 2007 har det vært stor tilstrømning av arbeidsinnvandrere til Norge, og svært mange av dem har fått jobb eller oppdrag i bygg- og anleggsbransjen. Denne arbeidsinnvandringen har vært avgjørende for denne bransjen, som utover 2000-tallet opplevde stor vekst og samtidig en økende mangel på norsk arbeidskraft.

Bruken av utenlandsk arbeidskraft har også ført med seg utfordringer, og østeuropeisk arbeidskraft blir betraktet som en av de mest sentrale HMS-utfordringene i bygg og anlegg (Fafø, 2012). Mangel på et felles språk og mangel på kunnskap og forståelse for HMS er fortsatt et hovedproblem i bransjen. Undersøkelser utført av Fafø (2012) viser at dette problemet har vært økende siden 2006, til tross for forventningene om at man tilegner seg både språk og kultur etter mange års arbeid i et annet land.

Som en konsekvens av de store språk- og kulturutfordringene, har Veidekke Entreprenør igangsatt et prosjekt som tar sikte på å utarbeide en felles policy for språk og kommunikasjon i Veidekke Entreprenør. Policyen skal ha sitt hovedfokus på sikker og tilstrekkelig kommunikasjon på prosjektene, samt beskrive minimumsnivået av kommunikasjon som skal til for å ivareta HMS- relaterte lovkrav og interne retningslinjer. Policyen skal også beskrive hvilket kommunikasjonsnivå prosjektene skal være på når det gjelder HMS, kvalitet og involvering. I tillegg skal policyen behandle kulturaspektet og være mest mulig konkret på hvordan krav og målsettinger for kommunikasjon kan oppnås på prosjekter av ulik størrelse og med forskjellige innslag av utenlandske aktører.

Vårt ønske er at Prosjektforum skal gi et bidrag til arbeidet med denne policyen, da i hovedsak med fokus på språk og kultur gjennom en empirisk undersøkelse ute på prosjekt.

Prosjektoppgaven

Problemstilling:

Hovedproblemstilling: *Hvordan kan man imøtekomme utfordringer som skyldes ulike språk og kulturer på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter for å sikre et skadefritt Veidekke?*

I arbeidet med hovedproblemstillingen og utarbeidingen av intervju- og observasjonsguide skal det tas særlig hensyn til følgende momenter:

- I hvilke situasjoner oppstår det kommunikasjonsutfordringer?
- Hva gjøres praktisk ute på prosjekt for å løse utfordringene per i dag?
- Hva kan gjøres i fremtiden og organisatorisk for å løse utfordringene?
- Hva er tankene til linjeledelsen/håndverkerne ute på prosjekt når det gjelder språk- og kulturutfordringene?

Problemstillingen(e) er utformet i samarbeid mellom Veidekke Entreprenør og prosjektgruppen, og kan endres i løpet av prosjektet.

Metode og utvalg

Som metode vil prosjektgruppen benytte seg av dybdeintervjuer og feltobservasjoner som gjøres ute på 6 av Veidekkes prosjekter, henholdsvis 4 byggprosjekter og 2 anleggsprosjekter. En gruppe på 2 studenter vil tilbringe 1-2 dager på hvert prosjekt. Når det gjelder intervjuene vil det bli foretatt både enkeltintervjuer og intervjuer i fokusgrupper. Det vil på forhånd bli utviklet detaljerte intervjuguider som skal reflektere problemstillingen(e). Valg av informanter vil avhenge av det enkelte prosjekt, men om mulig skal anleggsleder, formann, driftsleder, BAS og laget intervjues. Det er viktig at en viss andel av informantene er fremmedspråklige. Feltobservasjonene noteres ned i feltdagbøker.

Praktisk informasjon

- Prosjektets varighet løper fra og med januar til og med juni, 2014.
- Resultatmålet er at prosjektgruppen skal utarbeide en rapport med anbefalinger til styrings- og arbeidsgruppen på språkprosjektet ”språkpolicy i Veidekke Entreprenør”, og holde én eller flere presentasjoner for styrings- og arbeidsgruppen på språkprosjektet.
- Innsamlet empiri vil bli analysert og belyst i tråd med mandatet.
- Veidekke stiller med tolv og avtaler tid og sted for intervju med informanter.
- Reisekostnader knyttet til prosjektbesøk utenfor Osloområdet dekkes i sin helhet av Veidekke.

Vedlegg (2) Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

”Språk, kultur og kommunikasjon på bygg- og anleggsprosjekter”

Bakgrunn og formål

Dette prosjektet er satt i gang på initiativ fra Veidekke Entreprenør med formål om å undersøke språk og kommunikasjonsutfordringer på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. Prosjektet består av en gruppe masterstudenter fra Universitetet i Oslo som har som formål å gi et bidrag til Veidekkes utarbeidelse av en felles policy for språk og kommunikasjon.

Utvalget i dette prosjektet er valgt ut på bakgrunn av interesseområdet for policyen. Det er en jevn fordeling av informanter fra både bygg- og anleggsbransjen, hvor hvert intervju vil ha innvirkningskraft på utarbeidelsen av policyen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Det vil bli foretatt både intervju av enkeltpersoner og gruppeintervju. Dette vil foregå på bygg- eller anleggsplassen. Før intervjuet starter vil en samtykkeerklæring for deltakelse i prosjektet bli underskrevet av begge parter. Deltakelse i dette prosjektet er frivillig og det vil derfor være anledning for å trekke seg når som helst uten at dette vil ha konsekvenser i forhold til arbeidsgiver eller arbeidsforhold. Det vil også bli gjort observasjoner på samtlige av prosjektene som inngår i studien.

Det er ønskelig fra vår side å spille inn intervjuene på en båndopptaker, ikke bare for å hindre at viktig informasjon går tapt, men også for å gi en god gjengivelse av det som blir sagt.

Resultatene som skal presenteres i en endelig projektrapport vil kun berøre det innholdsmessige i samtalen, deltakerne vil dermed ikke kunne identifiseres i den endelige publikasjonen.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Opplysningene vil oppbevares strengt konfidensielt, og vil kun benyttes til forskningsformål. Det er kun studentene som deltar i dette prosjektet som vil ha tilgang til data underveis i undersøkelsen, altså vil verken Universitetet i Oslo, eller Veidekke Entreprenør, ha rettigheter på materialet underveis eller etter endt prosjekt. Spredning av informasjon vil kun foregå i bearbejdet form, og er dermed fullstendig anonymisert og ikke mulig å tilbakeføre til enkeltpersoner. Samtlige vil ha tilgang til den endelige sluttrapporten etter ferdigstilling.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 22/5-14. Lydopptak og ubehandlede data vil bli slettet etter prosjektets sluttdato.

Kontaktinformasjon

Dersom du har spørsmål om prosjektet eller av andre grunner ønsker å ta kontakt, vennligst ta kontakt med undertegnede eller daglig ansvarlig ved Universitetet i Oslo:

Student: Marit Stolpestad:

Tlf: 90581448

Mail: marit.stolpestad@gmail.com

Eller

Daglig ansvarlig: Haldor Byrkjeflot:

Tlf: 22858433

Mail: haldor.byrkjeflot@sosgeo.uio.no

Tusen takk for at du tar deg tid til å delta i vår undersøkelse!

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg uten å oppgi noen grunn.

Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

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

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av deltaker, dato

Vedlegg (3) Intervjuguide til enkeltintervju med fremmedspråklig arbeider

Innledning:

- Vi er en gruppe studenter fra Universitetet i Oslo, som gjør et prosjekt i samarbeid med Veidekke Entreprenør, som handler om språk- og kommunikasjonsutfordringer blant ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. (vise til infoskriv for utfyllende informasjon).
- Vi er interessert i å høre din mening, og dette vil bli brukt til å utarbeide en rapport som igjen kan påvirke din arbeidshverdag.
- Vi kommer til å stille deg/ dere en del spørsmål, og dette kommer til å bli tatt opp på bånd. Det vil også bli tatt notater underveis. Viser igjen tilbake til infoskrivet – alle opplysninger vil bli anonymisert, og opptak slettes ved prosjektslutt.
- Dersom du ønsker det, kan du når som helst trekke deg fra samtalen /intervjuet.
- Intervjuet/samtalen kommer til å ta mellom 45- 60 minutter

Bakgrunns spørsmål:

- Hvor lenge har du bodd, og jobbet i Norge?
- Hvor lenge har du jobbet i Veidekke /underentreprenør?

Samarbeid

- Hvordan er det å samarbeide med arbeidere som ikke snakker samme språk som deg?
 - Norske arbeidere
 - Andre fremmedspråklige
- Kan du komme på spesifikke situasjoner hvor det har oppstått utfordringer i samarbeid med andre på prosjekt?
 - Tror du dette kunne vært unngått? I så fall hvordan?
 - Har dette hatt konsekvenser for sikkerheten på arbeidsplassen? I såfall på hvilken måte?
 - Hva tror du årsaken er? (Skyldes det holdninger, oppfatninger, språk eller annet?)
- Hvordan håndterer man slike utfordringer på prosjektet?

Informasjon og sikkerhet

- Føler du at du får nok informasjon for å utføre jobben din på en tilfredsstillende og sikker måte? Og er den forståelig (språk)?
 - Hvordan får du informasjon?
 - Har du forslag til hvordan du kan motta informasjon på en bedre måte?
- Hva er en trygg arbeidsplass for deg?
- I hvilken grad føler du at du kan komme med innspill til øvrige ledere for å påvirke din egen arbeidshverdag?

Avslutning

- Tilslutt, er det noe du ønsker å si som du ikke har fått sagt?
- Takk for at du tok deg tid til denne samtalen!

Vedlegg (4) Intervjuguide til enkeltintervju med fremmedspråklig arbeider (ENG)

Introduction

- We are a group of student from the University of Oslo, and we are doing a project in cooperation with Veidekke Entreprenør AS. It's about communication among employees from different nationalities at construction sites.
- We are doing a number of interviews at different construction sites and we are interested in the employees' thoughts and opinions on this subject.
- Today, we are going to ask you some questions and we will record the conversation on tape if that's ok with you. We might also take notes during the interview.
- All the information you give to us will be completely anonymized and the recorded interview will be deleted when the project ends in May. It is only Mikael and me who are going to listen to it. Neither Veidekke Entreprenør AS, nor UiO will listen to the tape.
- If you do not want to participate in the interview, you are free to withdraw at any time.
- The interview will last for about 30 – 45 minutes.

Bakgrunnsspørsmål:

- How long have you lived and worked in Norway? Where are you originally from?
- How long have you worked at Veidekke Entreprenør AS?

Cooperation

- How is it to cooperate with employees that do not speak the same language as you do?
 - Norwegian employees
 - Employees from other countries
- Can you think of a situation where there have been difficult to cooperate with other employees at this project? (misunderstandings, issues)
 - Could this have been avoided? How?
 - What kind of consequences did the/ these issue(s) or misunderstanding(s) lead to?
Did the issue or misunderstanding affect the safety at the construction site? How?

- In your opinion – why did it happen? Was it due to different understandings beliefs, values, and language?
- How do you deal with such issues or misunderstanding at this project? What do you do to handle issues/ misunderstandings?

Information and security

- In your opinion - do you feel you get enough information to carry out your work in a satisfactory and safe way? And do you understand it? (Language)
 - How do you get information?
 - Do you have suggestions on how you can receive information in a better way?
- What is a safe workplace in your opinion?
- To what extent do you feel you can provide input and voice your opinion to managers, in order to influence your daily work life?

Avslutning

- Finally, is there anything you would like to say that you have not said?
- Thank you for participating in this project. We really appreciate it!

Vedlegg (5) Gruppeintervju med lag

Innledning:

- Vi er en gruppe studenter fra Universitetet i Oslo, som gjør et prosjekt i samarbeid med Veidekke Entreprenør, som handler om språk- og kommunikasjonsutfordringer blant ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. (vise til infoskriv for utfyllende informasjon).
- Vi er interessert i å høre deres mening, og dette vil bli brukt til å utarbeide en rapport som igjen kan påvirke din arbeidshverdag.
- Vi kommer til å stille deg/ dere en del spørsmål, og dette kommer til å bli tatt opp på bånd. Det vil også bli tatt notater underveis. Viser igjen tilbake til infoskrivet – alle opplysninger vil bli anonymisert, og opptak slettes ved prosjektslutt.
- Dersom du ønsker det, kan du når som helst trekke deg fra samtalen /intervjuet.
- Intervjuet/samtalen kommer til å ta mellom 45- 60 minutter

Innledningsspørsmål:

- Hvor lenge har dere jobbet i Veidekke, og hva slags stillinger har dere?
- Hvor lenger har dere jobbet på dette prosjektet?

Samarbeid

- Hvordan opplever dere samarbeidet innad i laget?
 - Hvordan synes dere at samarbeidet fungerer mellom dere med tanke på at dere snakker ulike språk og kommer fra ulike nasjonaliteter?
 - Hvordan er samarbeidet på tvers av lagene?
 - Samarbeid med ledelsen?
- Hva tenker dere omkring at bygg- og anleggsbransjen i stor grad benytter seg av arbeidere med ulikt språk og fra ulike land?
- Kan dere komme på spesifikke hendelser under dette prosjektet hvor dere som lag har hatt utfordringer som en følge av at man snakker ulikt språk og er fra ulike land?
 - Oppstår det ofte utfordrende situasjoner? Evt. noen gjentakende situasjoner?
 - Hva gjør man (på prosjektet) for å løse slike og lignende problemer per i

dag. Hva kunne man gjort annerledes?

- Hvordan påvirker det (misforståelsene) gjennomføringen av arbeidet?
- Snakker man åpent om slike misforståelser og utfordringer på prosjektet?
- Har dere forslag til hvordan man kan unngå slike misforståelser/utfordringer?

«Et skadefritt Veidekke»

- Føler dere at dere får nok informasjon til å utføre jobben deres på en tilfredsstillende og forsvarlig måte?
- Hva er en trygg arbeidsplass for dere? (HMS)
- Hvordan informeres dere om sikkerhetsrutiner på byggeplassen generelt sett?
 - Dersom det oppstår endringer i prosjektplanene
- Kan dere fortelle om en/flere situasjoner hvor sikkerhetsrutiner ikke har blitt fulgt på grunn av misforståelser dere i mellom?
 - Hvorfor oppstod situasjonen? Var det som følge av en ren språklig misforståelse, mangelfull opplæring vedrørende sikkerhet, eller noe annet?

Avslutning

- Har dere noen forslag til hva man kan gjøre for å unngå de utfordringene og misforståelsene som kommer av at man snakker ulike språk og kommer fra ulike land?
- Er det noe mer dere har lyst til å si som dere ikke har fått sagt? Noe dere vil spørre om?

Takk for at du tok deg tid til å snakke med oss. Ikke nøl med å ta kontakt dersom det er noe du lurer på i etterkant.

Vedlegg (6) Gruppeintervju med linjeledelsen (driftsleder og anleggsleder)

Innledning:

- Vi er en gruppe studenter fra Universitetet i Oslo, som gjør et prosjekt i samarbeid med Veidekke Entreprenør, som handler om språk- og kommunikasjonsutfordringer blant ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. (vise til infoskriv for utfyllende informasjon).
- Vi kommer til å stille deg/dere en del spørsmål, men vi er først og fremst ute etter å ha en samtale. Det vil bli gjort lydopptak, og tatt notater underveis. Viser igjen tilbake til infoskrivet – alle opplysninger vil bli anonymisert, og opptak slettes ved prosjektslutt.
- Dersom du ønsker det, kan du når som helst trekke deg fra samtalen /intervjuet.
- Intervjuet/samtalen kommer til å ta mellom 45- 60 minutter

Innledningsspørsmål

- Hvor lenge har dere jobbet i Veidekke? Hvem er hvem?
- Hva er et godt gjennomført prosjekt? Hvilke kriterier? Hvordan skaper man et godt samarbeid på et prosjekt?

Samarbeid

- Hvordan opplever dere at samarbeidet er på dette prosjektet?
 - Er det god kommunikasjon mellom de ulike lagene?
 - Mellom lagene og ledelsen?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom norske og fremmedspråklige arbeidere på dette prosjektet?
 - Hva tenker dere generelt rundt bruken av fremmedspråklige arbeidere i bygg- og anleggsbransjen? Positivt og negativt?
- Kan dere komme på spesifikke hendelser under dette prosjektet hvor det har oppstått utfordringer eller misforståelser som en følge av at man snakker ulikt språk og er fra ulike land?
 - Oppstår det ofte utfordrende situasjoner? Evt. noen gjentakende situasjoner?
 - Hva gjør man (på prosjektet) for å løse slike og lignende problemer per i dag.

Hva kunne man gjort annerledes?

- Hvordan påvirker det (misforståelsene) gjennomføringen av arbeidet?
- Snakker man åpent om slike misforståelser og utfordringer på prosjektet?
- Har dere forslag til hvordan man kan unngå slike misforståelser/utfordringer?

«Et skadefritt Veidekke»

- Hvordan tilrettelegger dere informasjon om sikkerhet for de fremmedspråklige arbeiderne i forhold til de norske?
 - F.eks ved ansettelse/ i opplæringsfasen
- Hva legger dere i en sikker og trygg arbeidsplass?
- Opplevs det at man har ansatte fra ulike land som en utfordring når det gjelder daglige sikkerhetsrutiner?
 - Forslag til forbedringer?
- Kan dere fortelle om en/flere situasjoner hvor sikkerhetsrutiner ikke har blitt fulgt på grunn av misforståelser mellom arbeidere fra ulike land?
 - Hvorfor oppstod situasjonen? Var det som følge av en ren språklig misforståelse, ulike oppfatninger og holdninger, eller noe annet?

Avslutning

- Er det noe mer dere har lyst til å si som dere ikke har fått sagt?
- Takk for at dere tok dere tid til denne samtalen!

Vedlegg (7) Enkeltintervju formann

Innledning:

- Vi er en gruppe studenter fra Universitetet i Oslo, som gjør et prosjekt i samarbeid med Veidekke Entreprenør, som handler om språk- og kommunikasjonsutfordringer blant ulike nasjonaliteter på Veidekkes bygg- og anleggsprosjekter. (vise til infoskriv for utfyllende informasjon).
- Vi kommer til å stille deg/dere en del spørsmål, men vi er først og fremst ute etter å ha en samtale. Det vil bli gjort lydopptak, og tatt notater underveis. Viser igjen tilbake til infoskrivet – alle opplysninger vil bli anonymisert, og opptak slettes ved prosjektslutt.
- Dersom du ønsker det, kan du når som helst trekke deg fra samtalen /intervjuet.
- Intervjuet/samtalen kommer til å ta mellom 45- 60 minutter

Innledningsspørsmål

- Hvor lenge har du jobbet i Veidekke?
- Hva er et godt gjennomført prosjekt? Hvilke kriterier? Hvordan skaper man et godt samarbeid på et prosjekt?

Samarbeid

- Hvordan opplever du at samarbeidet er på dette prosjektet?
 - Er det god kommunikasjon mellom de ulike lagene?
 - Mellom lagene og ledelsen?
- Hvordan fungerer samarbeidet mellom norske og fremmedspråklige arbeidere på dette prosjektet?
 - Hva tenker du generelt rundt bruken av fremmedspråklige arbeidere i bygg- og anleggsbransjen? Positivt og negativt?
- Kan du komme på spesifikke hendelser under dette prosjektet hvor det har oppstått utfordringer eller misforståelser som en følge av at man snakker ulikt språk og er fra ulike land?
 - Oppstår det ofte utfordrende situasjoner? Evt. noen gjentakende situasjoner?
 - Hva gjør man (på prosjektet) for å løse slike og lignende problemer per i dag. Hva kunne man gjort annerledes?

- Hvordan påvirker det (misforståelsene) gjennomføringen av arbeidet?
- Snakker man åpent om slike misforståelser og utfordringer på prosjektet?
- Har du forslag til hvordan man kan unngå slike misforståelser/utfordringer?

«Et skadefritt Veidekke»

- Hvordan informerer du om sikkerhet til de fremmedspråklige arbeiderne i forhold til de norske?
 - F.eks ved ansettelse/ i opplæringsfasen
- Hva legger dere i en sikker og trygg arbeidsplass?
- Opplevs det at man har ansatte fra ulike land som en utfordring når det gjelder daglige sikkerhetsrutiner?
 - Forslag til forbedringer?
- Kan du fortelle om en/flere situasjoner hvor sikkerhetsrutiner ikke har blitt fulgt på grunn av misforståelser mellom arbeidere fra ulike land?
 - Hvorfor oppstod situasjonen? Var det som følge av en ren språklig misforståelse, ulike oppfatninger og holdninger, eller noe annet?

Avslutning

- Er det noe mer dere har lyst til å si som dere ikke har fått sagt?
- Takk for at dere tok dere tid til denne samtalen!

Vedlegg (8) Eksempel på avkryssningstabell

Denne tabellen er et eksempel, men ikke en total oversikt over alle funnene. Denne tabellen ble opprettet i henhold til analysemetode, og ga oss muligheten til å sammenfatte vår empiri. Hvis ønskelig, ta kontakt for utfyllende og total tabell.

FA= Fremmedspråklige arbeidere (fast ansatt)

A = Norske arbeidere

L= Linjeledelsen (anleggsleder og driftsleder)

F= Formann

I= Innleide

Hovedkategori - utfordringer

	Pr. 1	Pr. 2	Pr. 3	Pr. 4	Pr. 5	Pr. 6
1. Språkutfordringer						
a) vanskelig å lære seg norsk (til tross for innsats, tid og penger)	FA, I	FA	FA		FA	
b) Manglende språkkunnskap (for eksempel misforståelser som konsekvens.)	FA, A, L, F	A, I, F, L, FA	L, F, A	L, A	A, F, L	A
2. Holdninger/frustrasjon til fremmedspråklige						
a) Konkurranseredd for å miste jobb	A, L	A, F		A	A	
b) Negative fordommer		A			FA	L, A
3. Bruk av innleide arbeidere						
a) Manglende kontinuitet og bekjentskap	A	A, F		A		
4. Kulturforskjeller						
a) Ja-siing	L, F, A	A, F, L	L, F, A	L, A	A, F, L(FA), L	A
b) Avstand ansatt-	F	F			A, F	

leder						
c) Annen arbeidskultur	L, A	L	L			A
5. Sikkerhet						
a) Ulik forståelse/oppfatning av sikkerhet (mellom ulike nasjoner)	L, A	A, F, L FA	F, A	L, A	F	A, L
b) "Alle" tar snarveier	A	A				L

Hovedkategori - hva gjøres praktisk ute på prosjekt i dag

	Pr. 1	Pr. 2	Pr. 3	Pr. 4	Pr. 5	Pr. 6
6. Språkutfordringer						
c) Bruk av en fremmedspråklig arbeider som tolk	L	A, L		L	A, F, FA	FA, L
d) Tegner og skriver nummer		FA			L (FA)	
e) Bruk av kroppsspråk	L, A, FA	A	L	A	A, F	
f) Gjenta og repetere beskjeder	L		L		F	
7. Kulturforskjeller						
d) Passe på hva fremmedspråklige gjør	L, F	A		L		
8. Sikkerhet						
c) Ved brudd: gir skriftlig/muntlig advarsler, men ikke strengt nok?	A	FA, L, L				
d) Gjennomfører morgenmøter	A, FA	A, L				
9. Organisering av lag						
a) Blandede lag	L	FA, F, L		A	A, L (FA), FA	FA

b) Gi lettere oppgaver til de som ikke forstår			L	A	F	A
--	--	--	---	---	---	---

Hovedkategori - tiltak/forslag til forbedringer

	Pr. 1	Pr. 2	Pr. 3	Pr. 4	Pr. 5	Pr. 6
10. Språkutfordringer						
a) Blandede lag	FA			L	FA	FA
b) Strengere krav til språkkunnskaper		FA	L, F, A	A		A
11. Bruk av innleide arbeidere						
a) Stille tydeligere krav til de firmaene de får innleide fra	A	L	A			
12. Kulturforskjeller						
e) "Banke inn" til de fremmedspråklige at det er lov å si nei og at man ikke forstår	F			A		A
f) Lære om kultur – begge Veier	A	A			F	
13. Sikkerhet						
e) Være strengere, gi konsekvenser for brudd på sikkerhetsrutiner. Hjemsendelse	A	A, L, FA				
f) Få innarbeidet forståelse av sikkerhet (tidsaspekt)	L	L		L		
14. Organisering av lag						

c) Blandede lag (både norske og utenlandske sammen, men også faste og innleide sammen - bedre integrering)	A	L			L(FA) FA	FA, L
--	---	---	--	--	-------------	-------

Vedlegg (9) Tabelloversikt over prosjekter og informanter

	Prosjekt 1	Prosjekt 2	Prosjekt 3	Prosjekt 4	Prosjekt 5	Prosjekt 6
Type prosjekt	Bygg	Anlegg	Bygg	Bygg	Anlegg	Bygg
Informanter totalt	8	9	6	4	7	5
Antall norske informanter	5	7	6	3	5	3
Antall fremmedspråklige informanter	3	2	0	1	2	2
Antall informanter fra linjeledelsen	3	3	3	2	4	1
Antall håndverkere som var fast ansatte	3	4	3	1	3	3
<u>Av disse var det;</u> Fremmedspråklig(e) håndverkere	1	0	0	0	1	1
Antall håndverkere som var innleide	2	2	0	1	0	2
<u>Av disse var;</u> Fremmedspråklige håndverkere	2	2	0	1	0	2

Vedlegg (10) refereringsliste, informanter

Prosjekt 1:

• Anleggsleder 1
• Driftsleder 1
• Formann 1
• Fremmedspråklig håndverker 1,1
• Fremmedspråklig håndverker 1,2
• Fremmedspråklig håndverker 1,3
• Norsk håndverker 1,4
• Norsk håndverker 1,5

Prosjekt 2:

• Anleggsleder 2
• Driftsleder 2
• Formann 2
• Fremmedspråklig håndverker 2,1
• Fremmedspråklig håndverker 2,2
• Norsk håndverker 2,3
• Norsk håndverker 2,4
• Norsk håndverker 2,5
• Norsk håndverker 2,6

Prosjekt 3:

Anleggsleder 3
Driftsleder 3
Formann 3
Norsk håndverker 3,1
Norsk håndverker 3,2
Norsk håndverker 3,3

Prosjekt 4:

• Anleggsleder 4
• Anleggsleder ass. 4
• Fremmedspråklig håndverker 4,1
• Norsk håndverker 4,2

Prosjekt 5:

• Anleggsleder 5
• Driftsleder 5
• Formann 5
• Fremmedspråklig håndverker 5,1
• Fremmedspråklig håndverker 5,2
• Norsk håndverker 5,2
• Norsk håndverker 5,3

Prosjekt 6:

• Anleggsleder 6
• Driftsleder 6
• Formann 6
• Fremmedspråklig håndverker 6,1
• Fremmedspråklig håndverker 6,2
• Norsk håndverker 6,3
• Norsk håndverker 6,4