



Fakultet for naturvitenskap og teknologi

Utenlandske arbeidstakere og ulykker i bygg og anlegg

En studie i faktorer som bidrar til å forklare den forhøyede risikoen som utenlandske arbeidere har for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg

Christer Winther Smedvik

Masteroppgave i samfunnssikkerhet juni 2020

Antall ord: 24735



Illustrasjonsbilde: ABC nyheter (2012)

Innhold

1	Innledning	1
1.1	Mål og problemstilling	2
2	Om BA bransjen og generell problembeskrivelse.....	3
2.1	Arbeidsskadedødsfall innen BA.....	3
2.2	Hyppigste ulykkene som medfører dødsfall	4
2.3	Ulykker blant utenlandske arbeidstakere.....	4
2.4	Ansettelsesmåte og ansettelsestid.....	4
2.5	Mangel på språkkompetanse	5
2.6	Ung alder	5
2.7	Arbeidsmiljøeksponering blant innvandrere.....	5
2.8	Arbeidstilsynets undersøkelse av ulykker	6
2.9	Oppsummering om innvandrere innen bygg og anlegg	8
3	Teori.....	8
3.1	ConAC-modellen	9
3.2	Arbeidsforhold	14
3.3	Kompetanse.....	17
3.4	Kultur.....	22
3.5	Ledelse.....	24
4	Metode	28
4.1	Forskningsdesign.....	28
4.2	Forskningsstrategi	29
4.3	Datainnsamling	30
4.3.1	Litteraturstudie	31
4.3.2	Intervju.....	32
4.4	Metode for analysering av datamaterialet.....	36
4.4.1	Tematisk analyse.....	36

5	Empiri	39
5.1	Presentasjon av informasjon gitt av 12 utenlandske arbeidere.....	39
5.1.1	Arbeidsforhold	39
5.1.2	Kompetanse	42
5.1.3	Kultur.....	44
5.2	Presentasjon av informasjon gitt av 6 ulike ledere.....	46
5.2.1	Arbeidsforhold	46
5.2.2	Kompetanse	49
5.2.3	Kultur.....	53
6	Drøfting.....	53
6.1	Har utenlandske arbeidstakere andre arbeidsforhold, enn norske arbeidere, som medfører forskjell i risiko for arbeidsulykker?	54
6.1.1	Mer risikofylte oppgaver	54
6.1.2	Forskjell i ansettelsesforhold	55
6.1.3	Boforhold og overtid	57
6.2	Har utenlandske arbeidere mindre kompetanse, som gjør de mer utsatt for ulykker? 59	
6.2.1	Opplæring	59
6.2.2	Språk.....	61
6.3	Har kultur påvirkning på om arbeidet gjennomføres på en sikker eller farlig måte? 63	
6.4	Har utøvelse av lederansvaret innvirkning på ulykker blant utenlandske arbeidere? 65	
6.4.1	Ledelse.....	65
6.4.2	Operativ ledelse.....	68
6.4.3	Byggeplassledelse	69
6.4.4	Risikostyring.....	70
7	Konklusjon	72
8	Referanseliste	74
	Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk senter for forskningsdata	80

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	83
Vedlegg 3: Intervjuguide utenlandske arbeidere.....	86
Vedlegg 4: Intervjuguide ledere.....	90

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet ved fakultetet for naturvitenskap og teknologi ved Norges arktiske universitet og avslutter min studie i samfunnssikkerhet. Masteroppgaven ble til mellom januar 2020 og juni 2020.

Jeg vil takke min veileder, professor Are Kristoffer Sydnes, for god veiledning, råd og innspill. Jeg vil også takke min tidligere foreleser i studiet samfunnssikkerhet, professor II Urban Anders Gunnar Kjellén. Han ga meg svært gode tips til litteratur og forskningsspørsmål.

Alle informantene og deres arbeidsgivere må takkes for at de stilte opp i intervjuene! Jeg er svært takknemlig for det gode studieprogrammet i min master i samfunnssikkerhet ved Norges arktiske universitet. Foreleserne fortjener en stor takk for deling av deres kunnskap og erfaring. Jeg vil til slutt takke den vennlige og hyggelige administrasjonen ved institutt for naturvitenskap og teknologi, som yter kjempegod service.

Sammendrag

Bygg- og anleggsnæringen er en av de mest risikoutsatte næringene i det norske landbaserte arbeidslivet. (Arbeidstilsynet, 2018) Det er 50% større risiko for utenlandske arbeidere å omkomme i ulykker innen bygg og anlegg (STAMI, 2017). De har en forekomst av arbeidsskader som er om lag fire ganger så høy som blant norske arbeidstakere. (Gravseth, Mostue, Nyrønning og Winge, 2018) Disse tallene viser at utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg er en sårbar gruppe.

Målet i oppgaven har vært å finne hvilke faktorer som bidrar til å forklare den forhøyede risikoen som utenlandske arbeidere har for å bli rammet av arbeidsulykker i bygg og anlegg. ConAC-modellen har vært et sentralt redskap for å finne disse faktorene. Svar på denne problemstillingen er funnet gjennom relevant litteratur som omhandler temaet og via intervju av 12 utenlandske arbeidere og 6 av deres ledere, som alle arbeider i bygg- og anleggsbransjen.

Drøftingen viste at for å forhindre ulykker blant utenlandske arbeidere i bygg og anlegg er det nødvendig å jobbe kontinuerlig i alle faser av et bygge- og anleggsprosjekt og på flere plan.

De viktigste årsaksfaktorene som ble funnet og som bidrar til å forklare at det er en forhøyet risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg var:

- Utilstrekkelig risikostyring opp mot de risikofaktorene som er knyttet til utenlandske arbeidere anses å være en dominant årsaksfaktor til ulykker med denne gruppen i bygg og anlegg. Disse risikofaktorene er blant annet: kommunikasjonsproblemer, mangel på opplæring, overtidsarbeid og boforhold.
- Fravær av engasjement og forpliktelse til sikkerhet blant ledere overfor utenlandske arbeidere som gjør de mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler.
- Mangel på opplæring av arbeidsoppgaver og sikkerhetsopplæring. Mange av de utenlandske som skader seg mangler sikkerhetsopplæring.
- Mangel på operativ ledelse fremstår som en tydelig årsaksfaktor. Å ha operativ ledelse til stede overfor utenlandske arbeidere som ofte mangler opplæring og har problemer med å forstå arbeidsoppgaver/ sikkerhetsinstruksjoner pga. språk, kan være avgjørende for å unngå feilhandlinger, farlige handlinger, snarveier eller brudd på prosedyrer. Dette da operativ ledelse handler om å kontrollere usikre forhold og handlinger og planlegge arbeidsoperasjoner for å redusere farer og risiko.

1 Innledning

Bygg- og anleggsnæringen er en av de mest risikoutsatte næringene i det norske landbaserte arbeidslivet. (Arbeidstilsynet, 2018) Det har vært mange skader i bygge- og anleggsnæringen opp gjennom årene. Bygge- og anleggsvirksomhet er næringen med flest registrerte arbeidsskadedødsfall og næringen med den fjerde høyeste frekvensen av arbeidsskadedødsfall (antall arbeidsskadedødsfall per sysselsatte) i perioden 2012–2017. (Gravseth, Mostue, Nyrønning & Winge, 2019) Bygge- og anleggsvirksomhet rapporterte 2670 yrkesskader i 2018. (Gravseth m.fl., 2019)

Det er ca. 64000 personer, av totalt 249 000, som er sysselsatt i bygg og anlegg som har utenlandsk opprinnelse, dvs. ikke norsk statsborgerskap. (Gravseth m.fl., 2019) Bygg og anlegg er helt avhengig av utenlandske arbeidere for å klare å gjennomføre alle byggeprosjektene i Norge. (Brekkehus, 2019)

Det er 50% større risiko for utenlandske arbeidere å omkomme i ulykker innen bygg og anlegg (STAMI, 2017). De har en forekomst av arbeidsskader som er om lag fire ganger så høy som blant norske arbeidstakere. (Gravseth, Mostue, Nyrønning og Winge, 2018) Disse tallene viser at utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg er en sårbar gruppe.

Arbeidsskadene i bygg- og anleggsvirksomheten i Norge forårsaker hvert år 4500 tapte leveår med full helse. Det samfunnsøkonomiske tapet ved de samme skadene koster oss 1,5 milliarder kroner, viser beregninger Arbeidstilsynet har gjort. (Kaspersen, 2006)

Jeg har selv jobbet som inspektør innen bygg og anlegg i Arbeidstilsynet. Jeg har også jobbet som SHA rådgiver innen Statnett og Bane Nor. I mitt arbeid på de nevnte arbeidsplassene ble jeg oppmerksom på at det var økt risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av ulykker. På bakgrunn av min erfaring med denne problemstillingen og informasjon fra media om temaet ønsket jeg i min masteroppgave å finne svar på årsaken til det.

Når Norge er avhengig av utenlandske arbeidere i bygg og anlegg, så fremstår det ikke som akseptabelt eller rettferdig at de skal være en mer sårbar gruppe enn norske statsborgere. Ulykker innen bygg og anlegg kan innebære personlige tragedier, men de er også en stor samfunnskostnad. Det er behov for å utligne forskjellen i risiko for ulykker mellom utenlandske arbeidere og norske statsborgere, men også redusere ulykker generelt innen bygg og anlegg.

1.1 Mål og problemstilling

Målet med oppgaven er å klarlegge hvilke faktorer som bidrar til den forhøyede ulykkesrisikoen blant utenlandske arbeidere.

Jeg ønsker å kunne gi en økt forståelse for utenlandske arbeidere sin arbeidshverdag innen bygg og anlegg og hvilke utfordringer de møter. Jeg vil prøve å finne de utfordringene som er særskilt for utenlandske arbeidere og se hvordan de påvirker sikkerheten deres.

Målet i oppgaven vil bli besvart gjennom følgende problemstilling:

- **Hvilke faktorer bidrar til å forklare den forhøyede risikoen som utenlandske arbeidere har for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg?**

På bakgrunn av problemstillingen har jeg utformet følgende forskningsspørsmål:

1. Har utenlandsk arbeidstakere andre arbeidsforhold enn norske arbeidere, som medfører forskjell i risiko for arbeidsulykker?

Det vil bli gjennomgått teori og rapporter for å vurdere ulik tildeling av risikofylte arbeidsoppgaver, ansettelsesforhold, overtidarbeid og boforhold som årsaksfaktorer.

2. Har utenlandske arbeidere mindre kompetanse, som gjøre de mer utsatt for ulykker?

Forskjell i kompetanse, opplæring, «Newness» og kommunikasjon (språk) blir vurdert som årsaksfaktorer.

3. Har kultur påvirkning på om arbeidet gjennomføres på en sikker eller farlig måte?

Den nasjonal kultur sin påvirkning på sikkerhetskulturen blir drøftet som en årsaksfaktor.

4. Har utøvelse av lederansvaret en effekt på om ulykker skjer blant utenlandske arbeidere?

Leder/ ledelsens påvirkning på risikotakene atferd og leders ansvar for risikostyring og dens innhold blir vurdert som årsaksfaktorer.

Jeg vil svare på forskningsspørsmålene og problemstillingen gjennom å drøfte det empiriske materialet opp mot teori. Empirien består av 12 kvalitative intervju av utenlandske bygningsarbeidere og 6 av deres ledere i byggefirmaer. Jeg vil under drøfting av forskningsspørsmålene også i noen grad nevne tiltak for å redusere sannsynligheten for at utenlandske arbeidere rammes av ulykker.

Et formål med oppgaven er å bidra til at byggherrer og arbeidsgivere innen bygg og anlegg blir oppmerksomme på de risikoene som utenlandske arbeidere møter i sitt arbeid og at de kan lage en strategi/ tiltaksplan for å redusere risikoen.

2 Om BA bransjen og generell problembeskrivelse

BA bransjen (Bygg og anlegg bransjen) er Norges største bransje i antall bedrifter og er nest størst, etter oljebransjen, i omsetning. (Grov & Reinslett, 2010)

Bransjen har følgende aktørtyper som går inn i verdikjeden: Produksjon av varer til byggenæringen, handel med varer til byggenæringen, utleie av maskiner og personell til byggenæringen, arkitekter, rådgiving og utførende.

BA- bransjen er den bransjen som konstruerer, bygger og drifter infrastrukturen i samfunnet.

Bransjen dekker et stort område som arealplanlegging, infrastruktur for samferdsel, VA, bygninger som boliger, institusjonsbygg, næringsbygg, oljeplattformer og andre konstruksjoner, energianlegg for produksjon og transport av energi, osv. (Grov & Reinslett, 2010) I 2018, hadde BA næringen (inkludert alle kategorier) 1 120 milliarder kroner i omsetning og 383 milliarder kroner i verdiskaping. BA næringen er Norges nest største næring etter olje og gass målt i verdiskaping. (Bygballe, Grimsby, Engebretsen & Reve, 2019)

Bygge- og anleggsvirksomhet sysselsetter i dag om lag 226 000 arbeidstakere som er bosatt i Norge og omfatter nær 68 000 virksomheter. I tillegg sysselsetter næringen nær 23 000 arbeidstakere på korttidsopphold i Norge. (Gravseth m.fl., 2019)

2.1 Arbeidsskadedødsfall innen BA

Et arbeidsskadedødsfall blir definert som en arbeidsskade som fører til at den skadde dør innen ett år etter at ulykken skjedde (STAMI, 2017)

Blant de som omkom i bygge- og anleggsvirksomhet i perioden 2012–2018 hadde 36 prosent (19 av 53) utenlandsk statsborgerskap. Andelen utenlandske arbeidstakere blant de omkomne har variert mellom 11 og 50 prosent i denne perioden. 74 prosent (14 av 19) av de utenlandske kom fra Øst-Europa, og flest fra Polen (7 av 19). (Gravseth m.fl., 2019)

Arbeidstilsynet og STAMI (Statens Arbeidsmiljøinstitutt) har gjort analyser som tyder på at risikoen for å miste livet på jobb er 50% høyere for utenlandske arbeidstakere enn for norske

arbeidere innen bygg og anlegg. (STAMI, 2017) STAMI viser til at mange av de utenlandske som skader seg har risikofylte arbeidsoppgaver som rivning og renovering. Arbeidstilsynet har ikke kunnskap om hvor mange som jobber innenfor slike prosjekt, men ut fra tallene på skadde, kan man anta at utenlandske arbeidstakere oftere har slike jobber. (STAMI, 2017)

2.2 Hyppigste ulykkene som medfører dødsfall

Arbeidstilsynet har gjort en analyse for å finne de hyppigste ulykkestypene for dødsulykker. Det gjorde de ved å studere 69 dødsulykker (med 72 dødsfall) for perioden 2011–2017. (Gravseth, H. M., Mostue, B.A., Winge, S., 2019, s. 33) Ranger resultatet var følgende:

1. Kontakt med fallende gjenstand
2. I/på kjøretøy som har mistet kontrollen
3. Fall fra tak/plattform/gulv
4. Fall fra høyde uten sikring
5. Truffet av kjøretøy
6. Eksplosjon

I rapporten vises det til at ansvaret for sikkerheten i stor grad var overlatt til arbeidstakerne på operativt nivå. Det vil si utførende arbeidere, og at ledelsen ikke tok ansvaret for sikkerheten. (Gravseth m.fl., 2019)

2.3 Ulykker blant utenlandske arbeidstakere

Innvandrere i håndverksyrker, hvor hovedtyngden er sysselsatt innenfor bygge- og anleggsvirksomheter, er mer eksponert enn norske arbeidstakere for flere ulike negative arbeidsmiljøfaktorer, og de rapporterer også om flere helseplager. De har en forekomst av arbeidsskader som er om lag fire ganger så høy som blant norske arbeidstakere. (Gravseth m.fl., 2018) Det finnes ingen oversikt over hvilke ulykkestyper som rammer utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg, men de ulykkene som forekommer hyppigst blant alle arbeidere er følgende: 1. fall, 2. støt/ treff av gjenstand, 3. stukket/ kuttet av skarp-/ spiss gjenstand. (Gravseth m.fl., 2019)

2.4 Ansettelsesmåte og ansettelsestid

Et særtrekk i tillegg til farlige jobber, er at de utenlandske som skades eller mister livet i arbeidsulykker har vært kort tid hos arbeidsgiver. Flere internasjonale studier peker på at det å være ny i jobben er en faktor som gir høyere risiko for skader. Det viser seg å være store forskjeller på tilknytningsformen som norske og utenlandske skadde har til bygge- og

anleggsprosjektet de jobber på. De utenlandske arbeidstakerne som skades på jobb er i langt større grad innleid. De er også i større grad arbeidstaker hos underentreprenør eller underentreprenør, dvs. lenger nede i hierarkiet av aktører på byggeplassen. (Arbeidstilsynet, 2012)

2.5 Mangel på språkkompetanse

Mange av de utenlandske som skades eller omkommer behersker ikke språket på arbeidsplassen. Av de utenlandske som omkom i arbeidsulykker, behersket halvparten av dem språket på arbeidsplassen. Minst 21 prosent behersket ikke språket. For 29 prosent av de omkomne med utenlandsk statsborgerskap finnes det ikke opplysninger om de behersker språket eller ikke. (Gravseth m.fl., 2018)

2.6 Ung alder

Mange av de utenlandske som mister livet i Norge på jobb er unge. 57 prosent av de omkomne med utenlandsk statsborgerskap er under 30 år. Tilsvarende tall for de norske er 29 prosent. Hovedårsaken er trolig forskjeller i aldersfordeling mellom sysselsatte arbeidstakere som er født og oppvokst i Norge og utenlandske arbeidstakere. (STAMI, 2017)

2.7 Arbeidsmiljøeksponering blant innvandrere

Arbeidstilsynet har gjort en undersøkelse som viser arbeidsmiljøeksponering blant innvandrere sammenlignet med norskfødte sysselsatte. Den viste følgende:

Fysisk og kjemisk arbeidsmiljø

Flere enn to av fem innvandrere i håndverksyrker rapporterer at de utsettes for så sterk støy at de må stå inntil hverandre og rope for å bli hørt. Dette er den samme blant norskfødte håndverkere. Derimot viser tallene at innvandrere som jobber som håndverkere, oppgir høyere eksponering for støv, røyk, gasser eller damp i arbeidssituasjonen enn norskfødte håndverkere (71 mot 60 prosent). I denne yrkesgruppen jobber innvandrere oftere som byggarbeidere, mens en større andel norskfødte jobber som elektrikere. (Gravseth m.fl., 2018)

Mekanisk arbeidsmiljø

I alt 30 prosent av innvandrerne i den generelle yrkesbefolkningen rapporterer at de må løfte i ubekvemme stillinger en fjerdedel av arbeidsdagen eller mer, og 53 prosent oppgir at de står tre fjerdedeler av arbeidsdagen. For begge disse faktorene er andelen innvandrere som

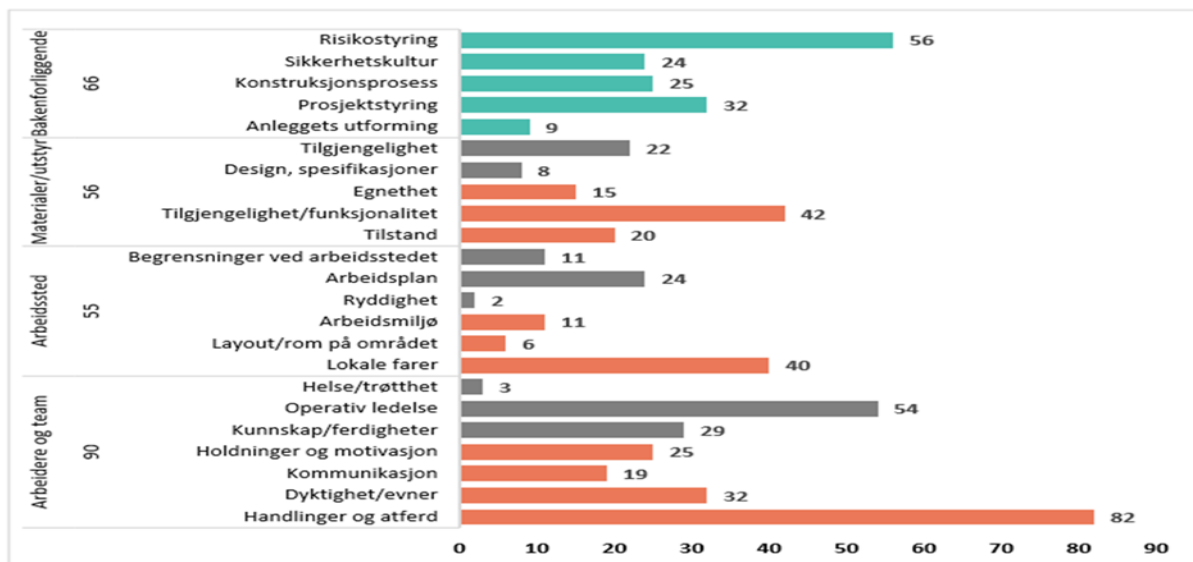
rapporterer om eksponering, høyere innenfor de fleste yrkeskategoriene. Blant sysselsatte i håndverksyrker rapporterer innvandrere henholdsvis 50 og 60 prosent høyere eksponering for løft og stående arbeid enn norske arbeidere. (Gravseth m.fl., 2018)

Selvbestemmelse og utviklingsmuligheter i jobben

Innvandrere rapporterer oftere at de sjelden eller aldri kan ta pauser i jobben, og denne forskjellen går igjen i de fleste yrkesgruppene. På spørsmålet om man har mulighet til å påvirke beslutninger som er viktige for eget arbeid, er forskjellen noe mindre, og forskjellen er i hovedsak langt mindre når vi sammenligner innenfor samme yrkesgruppe. Størst er forskjellen blant håndverkere når det gjelder andelen blant innvandrere som opplever at de sjelden eller aldri kan ta pauser (henholdsvis 25 for innvandrere og 7 prosent for øvrige sysselsatte). Tilsvarende ser vi innenfor håndverksyrkene at innvandrere i større grad opplever at de har dårlige muligheter for å utnytte sine evner og ferdigheter (15 mot 5 prosent), og de rapporterer oftere om ensidige arbeidsoppgaver. (Gravseth m.fl., 2018)

2.8 Arbeidstilsynets undersøkelse av ulykker

I en undersøkelse gjennomført av Arbeidstilsynet i 2016 analyserte de årsaken til 176 ulykker innen bygg og anlegg som de hadde fulgt opp med tilsyn. De brukte 23 årsaksfaktorer fra ConAC-modellen¹, en analysemetode for årsaker som er mye brukt innen bygg og anlegg.



Figur: Prosent av ulykker hvor faktor er involvert i de 176 ulykkene. Oransje farge er direkte faktorer, grå er mellomliggende og grønn er bakenforliggende. (Gravseth m.fl., 2018, s.40)

¹ Se forklaring til ConAC modellen under teoridelen

De fant følgende årsaksfaktorer til ulykkene:

- I 90% av ulykkene var arbeidere og team årsaksfaktoren.

Arbeidstilsynet gir denne beskrivelsen av kategorien: «Inkluderer individuelle handlinger, ferdigheter og kommunikasjonsproblemer. Disse faktorene kan være påvirket av bl.a. holdninger, motivasjon, ledelse, opplæring og arbeidstid.» (Gravseth, Mostue & Winge, 2016 s.20)

- I 55% av ulykkene var arbeidssted årsaksfaktoren.

Arbeidstilsynet gir denne beskrivelsen av kategorien: «Inkluderer lokale farer, arbeidsrom og arbeidsmiljø. Disse påvirkes igjen av bl.a. begrensninger ved arbeidsstedet, arbeidsplanlegging og ryddighet.» (Gravseth m.fl. 2016, s. 20)

- I 56% av ulykkene var materialer og utstyr årsaksfaktor.

Arbeidstilsynet gir denne beskrivelsen av kategorien: «Inkluderer deres tilstand, tilgjengelighet/funksjonalitet og egnethet. Disse påvirkes igjen av design, spesifikasjoner og tilgjengelighet.» (Gravseth m.fl. 2016, s. 20)

- I 66% av ulykkene var bakenforliggende faktorer årsaken.

Arbeidstilsynet gir denne beskrivelsen av kategorien: «Inkluderer bl.a. risikostyring, prosjektstyring og sikkerhetskultur.» (Gravseth m.fl. 2016, s. 21)

Arbeidstilsynet skriver følgende i sin konklusjon i undersøkelsen:

«Analysen av årsaksforhold i bygge- og anleggsvirksomhet og tidligere studier viser at det er mange ulike årsaker til ulykker i bygg og anlegg, og at enkelt-ulykker ofte blir forårsaket av en kombinasjon av flere direkte og bakenforliggende faktorer. Alle faktorer er imidlertid ikke like viktige. Denne analysen indikerer at arbeidstakers handlinger, operative ledelse og risikostyring er nøkkelfaktorer. Årsaker som kategoriseres som farlige handlinger og atferd er i stor grad et resultat av systemet som arbeidstaker er en del av, og er symptomatisk for dypere problemer i systemet. For å redusere antall ulykker nasjonalt er det nødvendig å kombinere flere tiltak mot både direkte og bakenforliggende faktorer» (Gravseth m.fl., 2018, s.45-46)

Dette understrekes også i en artikkel av Albrechtsen, Mostue & Winge (2019). Den sier at det i dag er allment anerkjent at menneskelig feil stort sett er et resultat av systemet mennesker er en del av og symptomatisk på problemer dypere i et system. Arbeideres handlinger er påvirket

av mange forhold og særlig av direkte tilsyn/ kontroll, risikostyring, anvendelighet av materialer/ verktøy, lokale farer, arbeidstakers evner og prosjektledelse.

Selv om denne undersøkelsen ikke tar sikte på å undersøke utenlandske arbeidere særskilt, så er den med på å forklare årsakene til ulykker innen bygg og anlegg generelt i Norge.

2.9 Oppsummering om innvandrere innen bygg og anlegg

Innen bygg og anlegg i Norge jobber ca. 64000 utenlandske arbeid (dvs. med utenlandsk statsborgerskap) og 168 000 norske statsborgere. Det er 50% større risiko for utenlandske arbeidere å omkomme i ulykker. De har en forekomst av arbeidsskader som er om lag fire ganger så høy som blant norske arbeidstakere. De som er rammet av ulykker har vært ansatt i kort tid og er ofte innleid via bemanningsbyråer. De er ofte ansatt hos underentreprenører. De behersker ikke språket på arbeidsplassen og 57% er under 30 år.

De fleste dødsulykkene skyldes fallende gjenstander, kjøretøy som har mistet kontrollen og fall fra tak/ høyde. Sikkerheten er i stor grad overlatt til arbeidstakerne på operativt nivå i forbindelse med dødsulykkene. Innvandrere i håndverksyrker, hvor hovedtyngden er sysselsatte innenfor bygge- og anleggsvirksomheter, er mer eksponert enn norske arbeidstakere for flere ulike arbeidsmiljø-faktorer, og de rapporterer også om flere helseplager.

3 Teori

I dette kapitlet presenteres relevante teorier for å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. Kapitlet vil sammen med empiri fra intervjuene gi grunnlaget for drøftingen senere i oppgaven. Det startes med en gjennomgang av **ConAC-modellen** for å finne hvilke årsaksfaktorer det burde fokuseres på i oppgaven. Deretter blir det behandlet teorier opp mot utvalgte årsaksfaktorer funnet fra ConAC-modellen: **1. Arbeidsforhold**, teorier og rapporter om tildeling av risikofylte oppgaver, ansettelsesforhold, overtidsarbeid og boforhold blir fremlagt. **2. Kompetanse**, opplæring, «newness», konstruksjonsprosesser og språk (kommunikasjon) blir vurdert. **3. Kultur**, teori fra Bolat & Seymenn, vedrørende forbindelsen mellom nasjonal kultur og sikkerhetskultur og teori fra Mearns & Yule om nasjonal kultur er en prediktor for risikotakende atferd. **4. Ledelse**, teori om leder/ledelsens innflytelse på risikotakende atferd, teori om operativ ledelse, byggeplassledelse og risikostyring og dens innhold blir fremstilt. Samtlige av disse årsaksfaktorene fra ConAC-modellen gir svar på oppgavens forskningsspørsmål.

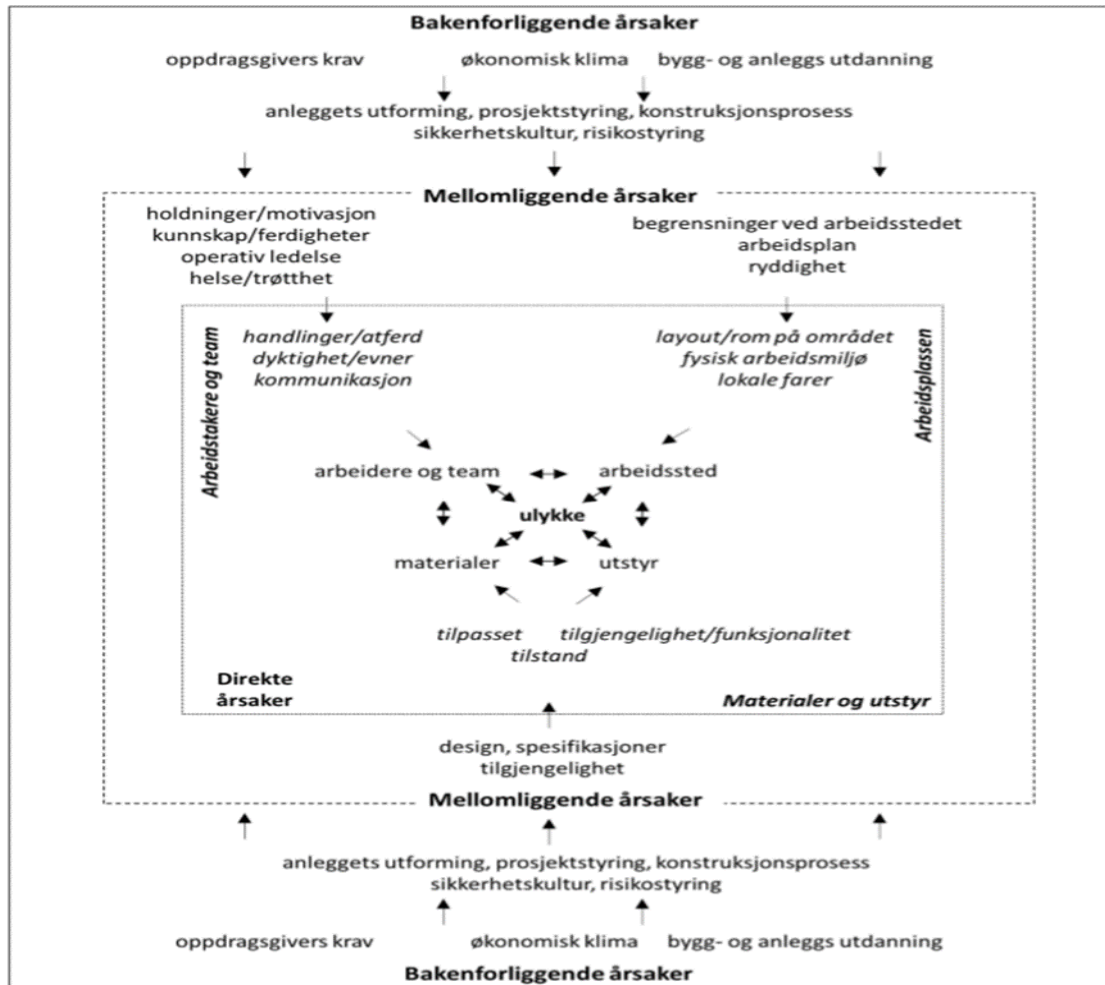
3.1 ConAC-modellen

Det finnes en rekke teorier og modeller for granskning og analyse av ulykker. To som er svært kjent er *High Reliability Organizations (HRO)* og *Normal Accidents (NA)*. Ifølge teorien om HRO kan ulykker avverges gjennom riktig organisasjonsdesign som kan kompensere for menneskelige feilhandlinger. Teorien aksepterer at det eksisterer en restrisiko, og fokuset blir derfor å søke å identifisere og eliminere denne. (Reason, 1997). Charles Perrow og hans teori om NA skiller seg fra Reasons teori. I følge Perrow er det de spesifikke egenskapene ved systemet som er de viktigste forklaringsfaktorene til ulykker. Systemer som er disponerte for ulykker kjennetegnes ved komplekse interaksjoner og tette koplinger i kombinasjon med farekilder. For å unngå ulykker må man derfor gjøre organisasjonen enklere ved å bygge ned strukturene (Perrow, 1999) Jeg har valgt å bruke ConAC-modellen, Construction Accident Causation, som er utviklet for å analysere årsaker som er typiske for bygg og anlegg. Den er utviklet av Haslam, Hide, Atkinson, Pavitt, Gibb, Gyi, Duff & Suraji (2003) Jeg tar utgangspunkt i en artikkel skrevet av Albrechtsen, Winge & Mostue (2019) som forklarer modellen.

Jeg vil bruke modellen for å lage et rammeverk for hvilke faktorer som må vurderes for å kartlegge årsaken til at det er en forhøyet risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg. Teorien bygger bl.a. på ulykkesmodeller fra Reason (1997) og er laget på bakgrunn av intervjuer med representanter fra sentrale aktører i bygg og anlegg og en studie av 100 ulykker i bygg og anlegg i Storbritannia. (Haslam m.fl., 2003)

I likhet med de fleste av dagens ulykkesmodeller er modellen en typisk «systemmodell». Systemmodeller ser ofte på helheten av årsaker og systemer bak ulykker, hvordan sosiale og tekniske systemer påvirker hverandre og vektlegger organisatoriske faktorer. ConAC-modellen fokuserer ikke kun på enkeltfaktorer som f.eks. feilhandlinger eller teknisk svikt, men på samspillet mellom bl.a menneskelige, tekniske og organisatoriske faktorer.

Figur : ConAC-modellen, for å kartlegge årsaksfaktorer (Albrechtsen, Winge & Mostue, 2019, s 131)



Det er flere grunner til at jeg valgte å bruke denne modellen:

1. Den fanger opp faktorer som er typisk for bygg og anlegg.
 2. Den fanger opp sammenhenger mellom ulike nivåer og faktorer, dvs. den beskriver hvordan ulykker i bygg- og anleggsbransjen oppstår som følge av direkte og medvirkende årsaker knyttet til 1) arbeidere og team, 2) arbeidssted og 3) materialer og utstyr, samt 4) bakemforliggende årsaker. (Albrechtsen m.fl., 2019)
 3. Modellen er lett å bruke i og med at faktorene er godt dokumentert og er benyttet i flere studier av ulykker innen bygg og anlegg. (Cooke & Lingard, 2011; Behm & Schneller, 2013)
- Den har vist seg å være tilstrekkelig generaliserbar og kan brukes på en stor variasjon av bygningsulykke-konsekvenser.

Rammeverket i modellen har tre nivåer av faktorer: (Albrechtsen m.fl., 2019)

1. Direkte faktorer som påvirkes av mellomliggende faktorer, for eksempel design, spesifikasjoner og tilgjengelighet

2. *Mellomliggende faktorer* som påvirkes av *bakenforliggende faktorer*, for eksempel risikostyring

3. *Bakenforliggende faktorer* inkluderer bl.a. risikostyring, prosjektstyring og sikkerhetskultur

ConAC- modellen deler de direkte faktorene og de mellomliggende faktorene inn i tre områder: (Albrechtsen m.fl., 2019)

1. Arbeidstakere og team inkluderer individuelle handlinger, ferdigheter og kommunikasjonsproblemer. Disse faktorene kan være påvirket av bl.a. holdninger, motivasjon, ledelse, opplæring og arbeidstid.

2. Arbeidsstedet inkluderer lokale farer, arbeidsrom og arbeidsmiljø. Disse påvirkes igjen av bl.a. begrensninger ved arbeidsstedet, arbeidsplanlegging og ryddighet.

3. Materialer og utstyr inkluderer deres tilstand, tilgjengelighet/funksjonalitet og egnethet. Disse påvirkes igjen av design, spesifikasjoner og tilgjengelighet.

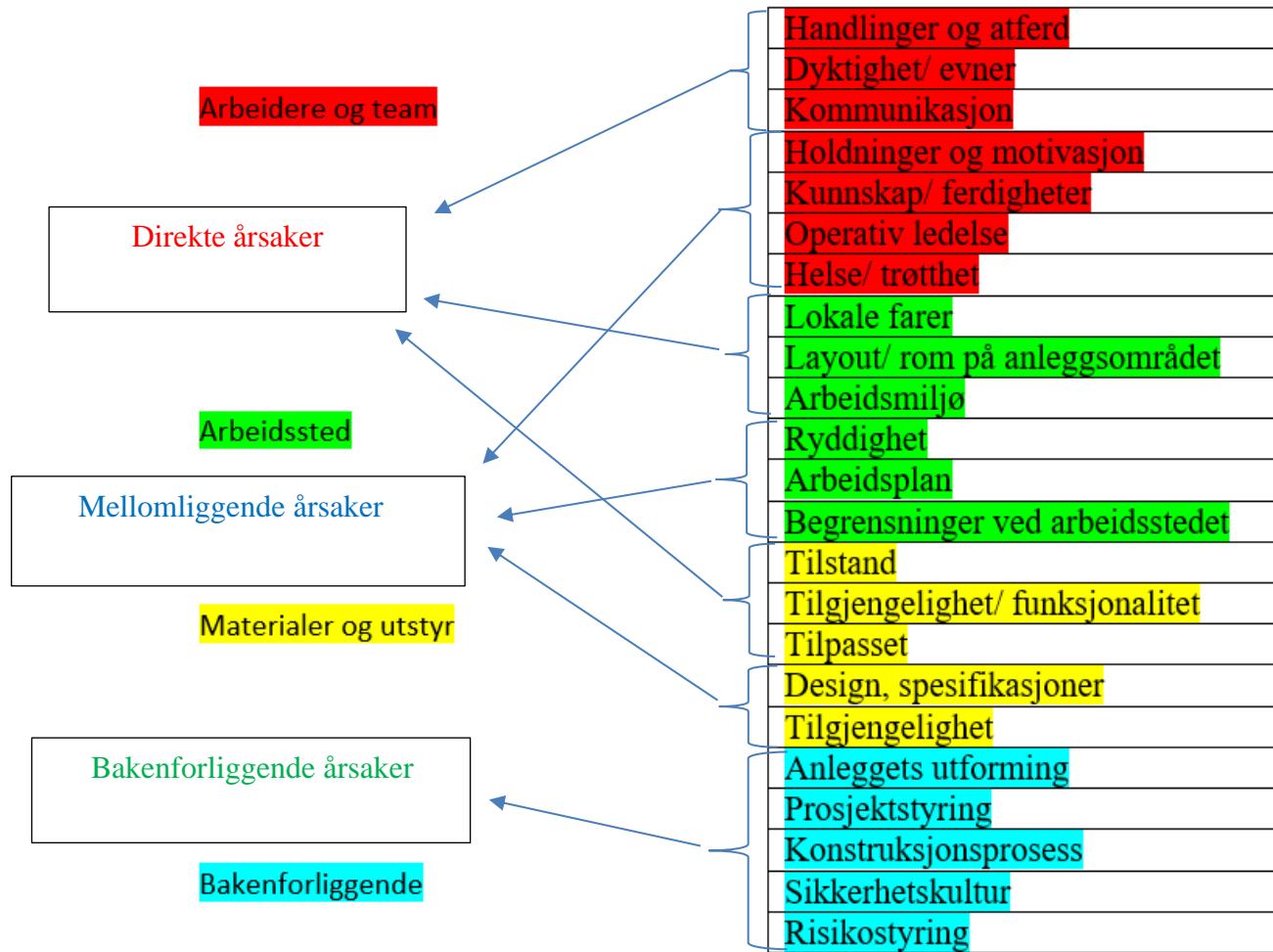
Dobbelt-pilene i midten av modellen representerer flere toveis interaksjoner. Forståelsen av kausalitet i modellen og implisitt hos mange andre ulykkesmodeller, er at ulykker i komplekse systemer oppstår gjennom samspill av flere faktorer, der hver og en av de kan være nødvendig, men hvor de bare i fellesskap er tilstrekkelig til å produsere ulykken. (Albrechtsen m.fl., 2019)

Ingen feil, menneskelige eller tekniske, er tilstrekkelig alene til å forårsake en ulykke. I følge Reason (1997) er den proksimale faktoren (f.eks. feil og brudd) årsaksfaktoren i en ulykke, mens en latent tilstand er ikke nødvendigvis en årsak, men den er nødvendig for at en årsaksfaktor skal få betydning. Oksygen er en nødvendig betingelse for flamme, men årsaken til flammen er en kilde av gnist. Denne forståelsen av kausalitet er også implisitt i ConAC- modellen: Alle ulykker har mange årsaker, men det trengs en spesiell kombinasjon av faktorer for at det skal skje en ulykke. (Albrechtsen mfl., 2019) Under hver enkelt av årsaksfaktorene er en rekke påvirkninger som bestemmer i hvilken grad de undergraver sikkerheten. I en enkelt ulykke, kan hver enkelt årsak være nødvendig for at en ulykke skjer, mens «alle» faktorene til sammen er tilstrekkelig for at ulykken skal skje. Det er nå bredt anerkjent at ulykker i komplekse systemer skjer gjennom sammensetning av flere faktorer, der hver kan være nødvendige, men hvor de bare i fellesskap er tilstrekkelig til å produsere ulykken. ConAC modellen fokuserer som nevnt tidligere ikke på enkeltfaktorer, men på samspillet mellom bl.a. menneskelige, tekniske og organisatoriske faktorer. (Albrechtsen mfl., 2019)

Definerte årsaksfaktorer i ConAC-modellen:

Modellen identifiserer 23 spesifikke faktorer

Figur: definerte påvirkningsfaktorer (Albrechtsen mfl., 2019, s. 131-132)



Faktorer valgt for å svare på problemstillingen

Som vist i modellen ovenfor angir ConAC-modellen 23 faktorer som kan brukes for å analysere årsaken til en ulykke innen bygg og anlegg. Jeg vil kort forklare de årsaksfaktorene som brukes i denne oppgaven for å svare på problemstillingen:

- 1. Handlinger og atferd** hos arbeidstakere. Atferden til arbeidstakere er som regel den siste lenken, og den siste muligheten til å kontrollere risiko før en hendelse skjer. Eksempler: Farlige handlinger, brudd på prosedyrer, snarveger osv..
- 2. Arbeideres dyktighet/evner.** Visste arbeidstakerne/teamet hvordan arbeidet skal gjøres, bruke utstyret, identifisere farer og risikoer forbundet med arbeidet etc.
- 3. Kommunikasjon.** Problemer med kommunikasjon kan skje på gruppe-nivå, ledernivå eller organisasjonsnivå. Kan inkludere at man behersker språket dårlig, ikke ønsker å kommunisere

av ulike grunner og ledere som ikke ønsker å kommunisere. Gjelder både skriftlig og muntlig kommunikasjon.

4. Holdninger og motivasjon. Holdninger til sikkerhet. Motivasjon: premier for resultater i sikkerhet, straff, økonomiske incentiv, metode for belønning/lønn, akkord, bonuser etc.

5. Kunnskaper og ferdigheter. Kompetanse gjennom trening og utdanning. Utdanning gir et høyere nivå av kunnskap som er overførbart til andre situasjoner. Både utdanning og trening er inkludert i definisjonen, men man bør skille mellom dem. Utdanning innebærer kunnskap og ferdigheter på et høyere nivå som er overførbart til forskjellige situasjoner. Trening er mer kontekst-spesifikk, og handler om prosedyrer og regler for å utføre konkrete oppgaver. Effektiv utdanning gir evnen til å analysere en situasjon og respondere deretter, mens trening gir mer direkte instruksjoner om hvordan en handling skal utføres. En kombinasjon av de to er ønskelig.

6. Operativ ledelse (teamleder, formann, bas o.l.) Førstelinjeledere har sterk innflytelse på ulykkesforebygging. Førstelinjelederen har daglig kontakt med mannskapet og muligheten for å kontrollere usikre forhold og handlinger som kan forårsake ulykker. Førstelinjelederen kan planlegge arbeidet slik at det reduserer risiko og farer.

7. Helse, trøtthet og utmattelse hos arbeidstakerne. Bygge- og anleggsarbeidere har ofte lange arbeidsdager/skift som følge av overtid på grunn av stor arbeidsmengde. Resultatet av trøtthet og utmattelse er redusert konsentrasjon, dårlige beslutninger og dårlig sikkerhet.

21. Konstruksjonsprosesser. Manglende/uegnede «metodebeskrivelser» (f.eks. SHA-plan) dersom dette skulle vært utviklet og kommunisert ut. Inadekvate/manglende verbale instruksjoner når de er gitt eller de skulle vært bedre planlagt. Bruk av verktøy som er uegnet til arbeidet.

22. Sikkerhetskultur. Måten ting er gjort på i organisasjonen. Kan gjelde flere nivå som hele organisasjonen, avdeling, gruppe og arbeidslag. Påvirker kommunikasjon, ledelse, planlegging og sikkerhetsatferden til teamet. Påvirker hvordan prosjekter og oppgaver er planlagt. Når arbeidstakere tar snarveger kan det være basert på sikkerhetskulturen i organisasjonen eller teamet ved at det er oppmuntret direkte eller indirekte til å ta snarveger for å få jobben gjort.

23. Risikostyring. Uegnede risikovurderinger og granskninger av hendelser. Manglende læring fra tidligere feil. Mangler ved identifisering av preventive tiltak. Manglende involvering av arbeidstakere i å identifisere farer og risikofaktorer. Kjente farer og risikoer er ikke tilstrekkelig identifisert og anerkjent. (Albrechtsen mfl. 2019)

Samtlige av faktorene vil gi svar på mine forskningsspørsmål. De resterende faktorene av de 23 i ConAC-modellen er faktorer som utenlandske og norske statsborgere vil møte på lik måte i bygg og anleggsbransjen. For eksempel faktorene design/ spesifikasjoner og tilstand på materialer/ utstyr vil være de samme for begge disse gruppene og kan derfor ikke forklare forskjellen i risiko for ulykker.

Helse/ trøtthet og utmattelse vil bli behandlet under temaet **arbeidsforhold**. *Arbeidernes dyktighet/ evner, kunnskaper og ferdigheter, opplæring og konstruksjonsprosesser* vil bli behandlet under **kompetanse**. *Kommunikasjon* vil bli behandlet under temaet **kommunikasjon**. *Sikkerhetskultur* vil bli behandlet under temaet **kultur**. *Operativ ledelse, men også risikostyring* vil bli behandlet under temaet **ledelse**, dette da temaet er et ledelsesansvar etter Arbeidsmiljøloven. Det vil også tas opp andre temaer under disse hovedtemaene som ikke nevnes i ConAC-modellen, men som allikevel ansees å ha relevans for å forklare problemstillingen.

3.2 Arbeidsforhold

Ansettelsesforhold

Picchio og Van Ours (2016) fant i deres undersøkelse at arbeidere med en midlertidig kontrakt (innleide arbeidere), er mer utsatt for arbeidsulykker og har større sannsynlighet for å bli utsatt for alvorlige skader enn arbeidere som er fast ansatt. Rapport fra STAMI (2017) sier at utenlandske arbeidstakere som skades på jobb i Norge i langt større grad er innleid.

Pouliakas & Theodossiou (2013) mener årsaken til dette kan være at de har mindre erfaring med arbeidsplassen de jobber på, og fordi firmaer har mindre incentiv til å gi dem sikkerhetsopplæring på arbeidsplassen. Picchio og Van Ours (2016) mener at hvis den viktigste forklaringen er at vikarer har mindre erfaring og derved lavere kjennskap til hvordan arbeidet skal utføres for å unngå arbeidsskader, bør politiske tiltak ha som mål å gjøre det lettere for vikarer å få opplæring i steds spesifikk forebygging av ulykker på jobben de er på. For å oppnå dette bør opplæring i sikkerhetsprosedyrer for den enkelte arbeidsplassen inkluderes i kontrakten til innleide vikarer.

Fafo rapport fra 2017 (Nergaard, 2017) forteller at mellom 5,8% og 8% av lønnstakerne i bygg og anlegg er innleid. Dvs. mellom 14400 og 19920 arbeidstakere, dette basert på antall arbeidstakere oppgitt i rapport fra Arbeidstilsynet 2019, som var 249 000 for bygg og anlegg.

(Gravseth, m.fl.) I en undersøkelse gjort av SINTEF innen byggenæringen (Kilskar m.fl., 2017), svarte seks av ti respondenter at mer enn 75 prosent av de innleide var utenlandske.

Trøtthet og utmattelse

Overtid og risiko for ulykker

I en rapport laget av SINTEF som heter Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen (Kilskar, Wasilkiewicz, Thandling & Øren, 2017) har de gjennomført en bred kartlegging av status for hvordan internasjonalisering påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen. Fokuset har vært hvordan utenlandske arbeidere har påvirket arbeidsmiljø og sikkerhet. 562 ulike bedrifter har deltatt i undersøkelsen. Der fremheves det at flertallet av bedriftene mener at en av fordelene med å bruke utenlandsk arbeidskraft er deres fleksibilitet knyttet til både arbeidstid og arbeidsvillighet. De utenlandske arbeiderene ønsker i større grad å jobbe overtid og de er mer villig til å påta seg overtidarbeid. I Arbeidstilsynets rapport «Kompass» fra 2012 viste at andelen som arbeidet overtid var omtrent dobbelt så stor for de utenlandske arbeidstakerne som for de norske som ble registrert skadet. Samme rapport viser til at utenlandske arbeidere har generelt lengre arbeidsdager enn norske statsborgere. Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) har uttalt at et kjennetegn med arbeidsinnvandrere er at de ofte jobber mye overtid. (Arbeidstilsynet, 2018)

En amerikansk forskningsundersøkelse fikk svar fra 10 793 amerikanere som deltok i deres langtidsundersøkelse. Svarene ble brukt til å evaluere arbeidernes arbeidshistorie, arbeidsplaner og forekomst av yrkesskade og sykdom mellom 1987 og 2000. (Banks, Delbos, Dembe & Erickson, 2005) Undersøkelsen viste at arbeid i jobber med fast bruk av overtid var assosiert med 61% høyere skadefrekvens sammenlignet med jobber uten overtid. Å jobbe minst 12 timer per dag var assosiert med 37% økt farefrekvens, og jobbe minst 60 timer per uke var forbundet med 23% økt farefrekvens. Resultat tyder på at arbeidsplaner med lang arbeidstid ikke er mer risikabelt bare fordi de er konsentrert i farlige næringer eller yrke. Resultatene viser at lang arbeidstid indirekte skaper arbeidsulykker gjennom å indusere utmattelse eller stress hos berørte arbeidstakere. (Banks m.fl., 2005)

Boforhold utenlandske arbeidere

Arbeidsmiljøloven § 4-4 punkt 4 stiller følgende krav til bolig som arbeidsgiver stiller til rådighet for sine arbeidere: «*Innkvartering som arbeidsgiver stiller til rådighet for arbeidstaker skal være forsvarlig utført, innredet og vedlikeholdt. Eventuelle husordensregler*

skal fastsettes i samråd med representanter for arbeidstakerne.» (Arbeidsmiljøloven, 2005) I en rapport fra Arbeidstilsynet, Kompass nr 3, 2012 (Gran, Ramstad, Sjøberg, Sjøvik & Winge) opplyser de at utenlandske beboere i mange tilfeller har dårlige boforhold. Det fremkommer også i en Fafo rapport fra 2019 (Brunovskis & Ødegård)

En studie som analyserte hvilke faktorer som påvirker tilbøyeligheten for ulykker blant ansatte, fant at dårlige boforhold er en medvirkende faktor. (Goldberg, Oigenblick & Kirschenbaum, 2000) De fant en positiv korrelasjon mellom dårlige boforhold og gjentatte skader. *Dårlige boforhold er en type stress som kan påvirke oppmerksomheten til utførelse av oppgaver og resultere i ulykker.* Det er kjent at hvis en stressfaktor er nok alvorlig og langvarig og hvis den fortsetter med uforminsket kraft så kan ulykker oppstå. (Goldeberg m.fl., 2000)

Arbeidstilsynet oppgir at når arbeidsgiver skal ta stilling til om innkvarteringen holder mål, må han legge vekt på behovet for privatliv og verdighet i forhold til antall beboere, og muligheten for å holde boligen ren og ryddig. Innkvarteringen skal ha tilfredsstillende ventilasjon og der skal ikke være sopp, råte, fuktskader eller lignende. Innkvartering i arbeidslokaler eller på arbeidsplassen aksepteres ikke og innkvarteringen skal også være godkjent ifølge bygningslovgivningen. Som hovedregel bør det være blant annet: eget soverom, dusj, bad og toalett, plass for å lage og oppbevare mat og oppholdsrom med tv og radio. Stedet skal være rent og ryddig. (Arbeidstilsynet, u.å.) Regler for innkvartering: Arbeidsmiljøloven (2005) § 4-4 (4) og § 14-15 (2) bokstav c og Arbeidsplassforskriften kap. 3 (2011)

Risikofylte arbeidsoppgaver

Arbeidstilsynet har fra erfaring på tilsyn og ved ulykkesoppfølging god kjennskap til at utlendinger ofte blir satt til å utføre mer risikofylte arbeidsoppgaver enn sine norske kollegaer innenfor de risikoutsatte næringene. (Helle, 2018)

Moyce og Schenker (2018) sin forskningsartikkel, tar utgangspunkt i global migrasjon. De mener de utenlandske arbeidstakerne tar større risiko på jobben, utfører arbeid uten tilstrekkelig opplæring eller verneutstyr og klager ikke på usikre arbeidsforhold. Mangel på en garantert lønnsklipp og redsel for å miste jobben skaper usikkerhet for arbeidstakeren og resulterer i at arbeidstakeren ofte aksepterer farene eller risikoen ved jobben uten å klage, av

frykt for å miste jobben.

Basert på European Working Conditions Survey, ble det gjort en undersøkelse på forskjellig prevalens blant arbeidsinnvandrere og ikke-migrerende arbeidere. (Levecque, Love, Felt, Perez & Rossem, 2013) De fant at migrant-arbeidere over hele Europa har høyere sannsynlighet å bli utsatt for negative arbeidsforhold og ansettelsesordninger som kan gi dem større risiko for fremtidige helseplager sammenlignet med innfødte beboere. Dette gjaldt særlig for manuelt arbeidende migranter.

3.3 Kompetanse

Sintef har utarbeidet en rapport om hvordan internasjonalisering, at byggenæringen er blitt flerkulturell, påvirker arbeidsmiljø og sikkerhet i byggenæringen. (Kilskar, Nygaard, Wasilkiewicz & Øren, 2017) Rapporten sier at utenlandske arbeidstakere i stor grad kan ha en faglig kompetanse og også mye erfaring, men kan mangle kompetanse på HMS-området og erfaringer fra norsk arbeidsliv og norsk arbeidsmåte. Dette kan være med på å påvirke hvordan de oppfatter situasjoner og hvordan de tar beslutninger. Rapporten sier at det er viktig med gode rutiner for opplæring av utenlandske arbeidstakere for at relevant kunnskap skal gjøres kjent for denne målgruppen. Opplæringen må også være tilpasset de lokale forholdene og være lett forståelig. (Kilskar m.fl. 2017)

Arbeidstilsynet har laget en rapport som heter: «Risiko for arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet, en sammenligning av norske og utenlandske arbeidere.» (Arbeidstilsynet, 2018) Rapporten tar opp begrepet «Newness» som ofte benyttes for å beskrive arbeidstakere som er nye i arbeidslivet eller som står overfor en ny arbeidsoppgave. Arbeidstakere som er på korttidsoppdrag og arbeidere som er nye i et land inkluderes i dette begrepet. Internasjonal forskning viser at «newness»-faktoren gir markant høyere risiko for arbeidsskader. Utenlandske arbeidstakere faller inn under flere av newness-faktorene: ny i arbeidslivet, unge og ny i landet. De kan av den grunn være mer risikoutsatt i det norske arbeidslivet enn andre arbeidstakere. (Arbeidstilsynet, 2018)

Opplæring

I Arbeidstilsynets rapport fra 2015 «Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn mot sosial dumping» er det gjennomført en spørreundersøkelse overfor 72 av deres inspektører, deriblant fra bygg og anlegg. Innenfor bygg mente opp mot 90 prosent av inspektørene at de fleste

utenlandske arbeidstakerne mangler opplæring. 64% av inspektørene mener de fleste utenlandske arbeidere mangler nødvendig verneutstyr. (Arbeidstilsynets Kompass, 2015) Arbeidsgiver er pålagt å sørge for at arbeidere har det nødvendige verneutstyret som kreves for sikker utførelse av en jobb, og de er pålagt å gi informasjon/opplæring i bruk av utstyr. Dette etter § 15-3 og 15-15 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011)

Arbeidstilsynet har gjort en analyse av 176 ulykker hvor de var på fysisk inspeksjon innen bygg og anlegg. Til analyse brukte de ConAC modellen. (Mostue m.fl. 2016) Der fant de at dyktighet og evner (kompetanse) var årsaken til 32 % av ulykkene. I rapporten påpeker de at funnene viser at det er viktig å rekruttere kompetente arbeidstakere med erfaring og opplæring, og å gi god opplæring for å forebygge ulykker. I Arbeidstilsynets rapport «Kompass» fra 2012 fremkommer det at 28 prosent av de utenlandske skadde ikke hadde gjennomført sikkerhetsopplæring, mens det gjaldt 16 prosent av de norske skadde.

Moyce & Schenker har studert innvandreres helse og sikkerhet innen bygg og anlegg i USA. (2018) De viser til at nasjonale sikkerhetsstandarder ikke alltid blir fulgt når det gjelder innvandrere. Det kan skyldes at de ikke får den sikkerhetsopplæringen de har krav på, men også at den ikke er tilgjengelig på deres språk. Begrensinger i deres språkferdigheter i engelsk gjør at de risikerer å ikke forstå sikkerhetsopplæringen som blir gitt på engelsk. Faktorer som sosial posisjon og andre kulturelle utfordringer kan påvirke hvordan arbeiderne oppfatter trening/opplæringen fra andre arbeidere, selv om de snakker deres eget språk. Det kan resultere i at utbyttet blir dårlig. Språkproblemer kan vanskeliggjøre forståelsen av både instruksjoner og opplæring.

Konstruksjonsprosesser som årsaksfaktor etter ConAC modeller kan blant annet være at arbeidere ikke får oversatt SHA planen til sitt språk eller engelsk. Det gjør at mange risikoforhold ikke blir gjort kjent for dem. Da blir heller ikke tiltak for å redusere/unngå risikoene kjent for dem. Instruksjoner for utførsel av arbeid kan risikere å ikke bli forstått av arbeiderne. Samtlige av disse faktorene kan frembringe ulykkesituasjoner med utenlandske arbeidere.

Kommunikasjon

Definisjon på kommunikasjon: «*Når vi kommuniserer deler vi våre tanker og opplevelser med andre. Vi gjør dem til noe felles. Vi kommuniserer ulikt ut fra hvilken situasjon kommunikasjonen er knyttet til, og hvilket formål den har*» (Karlsen, 2005 s. 9)

Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) har pekt på et tema innen sikkerhet og helse i arbeid blant arbeidsinnvandrere som de mener gir grunn til bekymring: *Språklige og kulturelle barrierer for kommunikasjon og opplæring i HMS.* (Arbeidstilsynet, 2018)

Arbeidstilsynet opplyser at deres erfaring fra ulykkesoppfølging og tilsyn, men også studier fra våre nordiske naboland viser at det er en faktor ved ulykker som går igjen når utenlandske arbeidstakere har omkommet eller blitt skadet i arbeidsulykker, *det er mangelfull språkbeherskelse.* Arbeidstilsynet oppgir at språkproblemer medfører dårlig sikkerhetskommunikasjon og dårligere sikkerhetsopplæring. (Arbeidstilsynet, 2018)

Av de utenlandske som omkom i arbeidsulykker, behersket kun halvparten av dem språket på arbeidsplassen. (Gravseth, 2018) I Arbeidstilsynets register over alvorlige ulykker fremkommer det at 22 prosent av de skadde utenlandske arbeidstakerne ikke behersket arbeidstedets språk. (Arbeidstilsynet, 2012) Manglende evne til å forstå, snakke og lese språket i det arbeidende landet skaper åpenbart mange sårbarheter innen HMS. Det medfører manglende evne til å forstå instruksjoner/ opplæring, lese varselskilt, kommunisere bekymringer i arbeidssituasjoner og lære om og få tilgang til juridisk beskyttelse/vern. Manglende evne til å kommunisere på jobb kan også forstyrre dannelsen av støttende relasjoner på jobben, noe som i seg selv kan negativt påvirke arbeiderenes helse. (Sargeant & Tucker, 2009) I studie utført av Toh (1993, i Debrah & Ofori, 2001) ble det funnet at utenlandske arbeidstakere ofte har kommunikasjonsproblemer og at de ofte har vanskeligheter med å forstå sikkerhetsinstruksjoner.

En studie fra England på helse og sikkerhetskommunikasjon blant innvandrere innen bygg og anlegg (Dainty, Gibb, Pink & Tutt, 2011) kommer med følgende anbefalinger når det gjelder *kommunikasjon:*

1. Forbedring av byggeplassens innføringsprosesser.

Gjennomføring av informasjon, opplæring, innføring og veiledning er alle viktige krav i arbeidsmiljøloven. Allikevel, for nye arbeidsinnvandrere, er helse og sikkerhetsopplæringen mest sannsynlig begrenset til innføringen som ny på byggeplassen og den er ofte ikke forstått

og kommunisert effektivt. En studie av tidlig død blant innvandringsarbeidere innen bygg og anlegg viser viktigheten av å vektlegge sikkerhetsopplæring og spesifikk byggeplassinformasjon i starten av arbeidet. Av de seksten arbeiderne som omkom i løpet av en periode hadde fire av dødsulykkene skjedd den første arbeidsdagen. Ytterligere tre dødsfall skjedde på dag to til fem. Åtte omkom de første ti dagene av arbeidet.

Det er avgjørende at det settes på plass sikkerhetstiltak som sikrer at alle utenlandske bygningsarbeidere får tilstrekkelig opplæring før de begynner på jobben. Det burde gjennomføres kartlegging av den kunnskapen arbeiderne har og sammenholde den opp mot de spesifikke jobbene som skal utføres på byggeplassen. Det må gjennomføres opplæring på de oppgavene hvor arbeiderne mangler eller ikke har tilstrekkelig opplæring. Det må også kontrolleres at de har tilegnet seg den nødvendige kunnskapen ved opplæringen.

2. Fremme en åpen helse- og sikkerhetskultur

Det er et betydelig stigma knyttet til den åpne diskusjonen om helse og sikkerhetsproblemer som er forsterket av byggeplasskultur og 'macho' holdninger. Det er derfor viktig at arbeidsgivere utvikler strategier for å få arbeidere til å forstå at rapportering av ulykker ikke vil føre til at jobben er i fare. De må oppmuntre til en åpen dialog rundt risikoer og farer på arbeidsplassen. Det burde utvikles et miljø hvor innvandrere kan bli mer aktive og engasjert i arbeidet for en sikker og sunn arbeidsplass. Å lage rapporteringssystem på deres eget språk og en kasse som er merket med RUH (rapport av uønsket hendelse) på deres eget språk kan senke terskelen deres til å rapportere.

3. Styrking og opprettholdelse av en trygg arbeidskultur

Forskningen avdekket mange tilnærminger som kan bidra til å forsterke åpne kommunikasjonskanaler, formidling av sikkerhetsinformasjon og fremme en fortsatt bevissthet om farer på arbeidsplassen. En kjerneutfordring er å etablere effektive måter å kommunisere med personer som har dårlige engelske språkferdigheter. Studien viser til flere innovative og effektive mekanismer for å bidra til formidling av informasjon ved hjelp av forskjellige visuelle medier:

-Fargede hjelmer

Fargevalg for hjelmer kan være en enkel måte å kommunisere de forskjellige ansvarsene, ferdighetene og stillingene som arbeiderne har på byggeplassen. Å finne måter å standardisere den visuelle informasjonen som vises på hjelmer og annet personlig verneutstyr kan være et

viktig skritt for å forbedre en grunnleggende kommunikasjonskanal for helse og sikkerhet mellom ledere og arbeidsinnvandrere.

-Skilt oversatt på språk og snakkende skilt

Det å få fareskilt oversatt til utenlandske arbeideres språk viser seg å fungere effektivt.

Det er også mulighet for snakkende skilt der en kan trykke på en knapp for å velge det språket en benytter seg av. Skiltene varsler at her må sikkerhet utvises og informasjon om faren fås ved å trykke på knappen for sitt språk.

4. Unngå eller minimere rasisme

Å slå ned på rasistiske holdninger og kommunikasjon (feks. fjerne rasistisk tagging) og lage multietniske arbeidsgrupper, er helt klart gunstig for å opprettholde et effektivt kommunikasjonsnettverk gjennom et byggeprosjekt. Muligheter for mer multinasjonal forening, for eksempel i et sportslig eller sosialt miljø, bør søkes da dette fører til forbedret kommunikasjon og etnisitetstoleranse.

5. Gi språkopplæring og støtte

Å gi engelskspråklig opplæring (eller norsk) er helt klart en produktiv og målrettet måte å støtte arbeidere med lave engelskkunnskaper (norskkunnskaper) og gradvis forbedre kommunikasjonskanalene mellom innvandrere og ledelsen. Å gi opplæring i språk for å forbedre språkkunnskaper oppleves nyttig. Men det bør utvikles passende kurs eller finne kurs som svarer til behovene arbeiderne har og tilpasset at de allerede har hatt en lang arbeidsdag. Å utpeke en «støtteperson» på stedet (med ferdigheter i fremmedspråk) for utenlandske arbeidere med muligheten for å ha noen på stedet som de føler seg komfortable å snakke med. Dette kan være en strategi for å hjelpe industrien med å forstå kulturelle forskjeller og kan være avgjørende for å bryte ned innvandreres typiske motvilje for å gå i dialog med ledelsen.

6. Å anerkjenne rollen til oversettere og tolker

Studiens etnografiske forskning identifiserte at uformelle tolker og oversettere på stedet spiller en nøkkelrolle som en avgjørende kommunikasjonskanal mellom ledelsen og utenlandske arbeidere. Tolkene burde belønnes for å ta på seg den ekstra belastningen det er å snakke for ulike grupper av arbeidstakere og videreformidle instruksjoner og helse- og sikkerhetsmeldinger fra ledelsen. Tolkere og oversettere kan sikre at viktig sikkerhetsopplæring blir gjennomført og forstått og at viktig informasjon fra utenlandske arbeidere blir mottatt. Begge rollene er viktige funksjoner for å muliggjøre trygge og sikre

arbeidssteder. Dainty m.fl. (2011) mener det bør utføres forskning for å etablere disse som standarder på større byggeplasser.

3.4 Kultur

Thomas Hylland Eriksen definerer kultur som: «ferdigheter, oppfatninger og væremåter personer har tilegnet seg som medlem av et samfunn.» (Sæther, 2012) Hofstede definerer kultur som den kollektive programmering av hjernen som skiller medlemmene av en gruppe eller kategori av mennesker fra en annen. (Bang, 2013). *Sikkerhetskulturen* til en organisasjon er et produkt av individuelle- og gruppeverdier, holdninger, persepsjon, kompetanse og mønster av atferd som bestemmer forpliktelsen til, og stilen og ferdigheter til en organisasjons helse og sikkerhets ledelse. (Bolat & Seymen, 2010). Sikkerhetskultur refererer til de kulturelle strukturene som viser at sikkerhet har en prioritet og tas med i vurderinger av både ledelsen og de ansatte. (Bolat & Seymen, 2010) Bolat & Seymen mener nasjonal kultur påvirker sikkerhetskulturen i en organisasjon. De viser til flere studier som påviser at nasjonale kulturforskjeller påvirker sikkerhetskulturen. De har tatt utgangspunkt i 4 av de 6 kulturelle dimensjonene til Hofstede, *maktavstand, unngåelse av sikkerhet, individualisme vs. kollektivism og maskulinitet vs. feminitet*, for å vurdere hvordan nasjonale kulturdimensjoner påvirker sikkerhetskulturen. I en organisasjon er de ansatte påvirket av samfunnets holdninger og atferd som organisasjonen er lokalisert i. En organisasjons sikkerhetskultur er formet av de nasjonale kulturelle faktorene av det særskilte samfunnet det interakterer i. Ledelsens forpliktelse til sikkerhet, deres bruk av temaet, deres innsats, ansattes persepsjon av sikkerhet og deres holdninger og atferd er påvirket av nasjonal kultur. Dette betyr i nasjonale organisasjoner, at den utbredte kulturen har dominans over sikkerhetskulturen. Men i multinasjonale selskaper hvor organisasjoner samler sammen ansatte og ledere fra ulike kulturer får forskjellige nasjonale kulturaspekter betydning. (Bolat & Seymen, 2010)

Mearns & Yule

Mearns & Yule (2008) hevder at det er ingen konsistent prediktor for risikotakende atferd og sikker jobb utførelse på tvers av kulturer. De mener ledelsens forpliktelse til sikkerhet er en mer avgjørende faktor for sikker jobb utførelse enn nasjonal kultur. Deres studier fant at ledelsens forpliktelse og engasjement til sikkerhet var en mer avgjørende faktor for utførelse av sikker atferd enn aspekter av nasjonal kultur.

Ledelsens forpliktelse og engasjement til sikkerhet gjenspeiles i konkret tilpasning av god trening og utdanning, men også god planlegging og styring. Mearns & Yule mener en slik forpliktelse og engasjement fra ledelsen er den viktigste faktoren for å bestemme graden av sikker atferd blant arbeidere og at den er uavhengig av den kulturelle konteksten. De fremhever at det er viktig å bemerke at forskjellige nivåer og ulike typer av styring og ledelse innen en organisasjon vil utøve en effekt på holdninger, persepsjon og atferd til arbeiderene. Bolat og Seymen viser også til at ledelse, opplæring og kommunikasjon virker forskjellig på arbeidere. Dette da effekten er avhengig av at den er tilpasset deres nasjonale kulturelle bakgrunn. (Bolat & Seymen, 2010)

Bolat & Seymen vs. Mearns & Yule

I nasjonale organisasjoner har den utbredte kulturen dominans over sikkerhetskulturen. Den nasjonale kulturen har unektelig en avgjørende rolle i å etablere og fastsette sikkerhetskulturen, dette i følge av Bolat og Seymen (2010). Men i multinasjonale selskaper hvor organisasjoner samler sammen ansatte og ledere fra ulike kulturer får forskjellige nasjonale kulturaspekter betydning. Den største utfordringen for å bestemme og avgjøre sikkerhetskulturen i en organisasjon er å få de nasjonale kulturelle dimensjonene til å samsvare med sikkerhetskulturen. Bolat & Seymen (2010) mener at i denne sammenheng bør alle steg på hvert nivå av sikkerhetsstyringsprosessen som danner grunnlaget av sikkerhetskulturen bli laget i samsvar med de nasjonale kulturdimensjonene.

For å etablere en effektiv sikkerhetskultur for ansatte fra forskjellige kulturer må det forstås at sikkerhetsrisikoer ikke oppfattes på samme måte av ulike kulturer. Opplærings- og kommunikasjonsaktiviteter bør tilpasses den enkeltes kulturelle bakgrunn. (Bolat & Seymen, 2010) Gjennom hele artikkelen til Bolat & Seymen (2010) fremheves lederens rolle som en av hovedfaktorene for å oppnå en god sikkerhetskultur. Informasjon, trening, opplæring og kommunikasjon må tilpasses de ansattes kultur, noe som er et lederansvar. (Bolat & Seymen, 2010) Mearns & Yule (2008) er enig i at ledelsens engasjement og forpliktelse er avgjørende for utførelse av sikker atferd i organisasjonen. De mener det er den viktigste faktoren for å bestemme graden av sikker atferd i en organisasjon og at den er uavhengig av den kulturelle konteksten.

3.5 Ledelse

Hva er ledelse? «*Ledelse kan defineres som en prosess hvor et individ påvirker enkeltpersoner eller en gruppe i retning av felles mål. Effekten av påvirkningen dreier seg om medarbeideres motivasjon, mål, lojalitet til organisasjonen, trivsel, stress m.m. og som igjen vil påvirke kvaliteten og effektiviteten på det arbeidet som medarbeidere gjør.*»

(Psykologforeningen, 2016, 7. januar, 1. avsnitt)

Yule og Flin forklarer i sin artikkel fra 2007 den viktigheten ledelse har for å forebygge risikotakende atferd på arbeidsplassen. De viser til forskning av Smith (1978) som fant at når arbeiderne hadde en oppfatning av at det var et høyt nivå av engasjement for sikkerhet blant ledelsen så var det forbundet med lavere ulykkesfrekvens i 42 amerikanske industrianlegg.

Yule og Flin fant i sin studie at ledere kan redusere risikotakende atferd på jobben på to måter:

For det første kan de investere i kunnskap og opplæringen av arbeiderne slik at de kan forstå risikoen som er forbundet med arbeid de utfører. Det er mer sannsynlig at arbeidere følger prosedyrer og arbeidsinstrukser når de møter risikoer i arbeidet, når de forstår hvorfor prosedyrer og arbeidsinstrukser er på plass og har et mer fullstendig bilde av risikoen de vil være utsatt for hvis de ikke følger prosedyrer/ instruksjoner.

For det andre kan toppledelsen oppmuntre arbeidsledere til å være mer involvert i sikkerhetsaktiviteter. Foreslått atferd for arbeidsledere i den forbindelse er: å være mottakelig for arbeidstakernes forslag for å forbedre sikkerheten, implementere forslag fra arbeiderne, demonstrere en aktsomhetsplikt og gi hjelp hvis arbeidere ber om hjelp. Transaksjonsledelse er funnet å være effektivt for arbeidsledere til å redusere skadefrekvensen på jobb i en studie gjennomført av Kivimaki i 1995. ²

Mearns & Yule 2009 fant i sin studie at ledelsens engasjement til sikkerhet var en signifikant prediktor for risikotakende atferd blant arbeider. Arbeidstakere som oppfatter at ledelsen har

² Definisjon transaksjonsledelse: «*Lederen får arbeidsoppgaver gjort ved å inngå et bytteforhold med medarbeider der lederen forklarer hva som kreves av sine medarbeidere, og hva de vil få tilbake hvis de oppfyller/utfører disse oppgavene i henhold til krav og forventninger.*» (Myrvang, 2016)

stort engasjement og forpliktelse til sikkerhet utfører mindre risikotakende atferd på arbeidsplassen. Studien fant at ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhet var en viktigere prediktor for sikkerheten enn hva nasjonal kultur er. Deres studie viste videre at arbeidstakere er mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler når oppfatningen om ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhet blir forringet. Det motsatte er også tilfellet – Når ledelsen oppfattes av arbeiderene å være engasjert og forpliktet til sikkerhet så avtar tilbøyelighet til å ta risiko og bryte regler. Mearns & Yule mener det er sannsynlig at ledelsens forpliktelse og engasjement til sikkerhet som reflekteres i gjennomføring av god opplæring, utdanning og planlegging utøver positive effekter uavhengig av den kulturell kontekst den skjer i.

Arbeidstilsynets undersøkelser av ulykker finner samme resultat som Mearns & Yule. I rapporten Kompass opplyser de at ledelsens SHA-engasjement ble funnet å være nødvendig for et sterkt sikkerhetsresultat. I prosjekter med et sterkt sikkerhetsresultat og tilstrekkelig engasjement for SHA uttrykte prosjektledelsen tydelig at sikkerhet ble prioritert før produksjon, og prosjektledelsen deltok aktivt i SHA arbeidet. (Gravseth mfl. 2019) Albrechtsen, Arnesen og Winge fant også i sin studie fra 2019 at ledelse var en nødvendighet for høy sikkerhetsopptreden innen bygg og anlegg. I prosjekter med høy sikkerhets-opptreden uttrykte ledelsen klart at de var forpliktet til HMS og at sikkerhet var prioritert foran produksjon og de deltok aktivt i HMS. Albrechtsen m.fl. skriver at deres resultat er konsistent med litteraturgjennomgang og viser til flere andre studier med samme resultat. (Mohammadi, Khosravi & Tavakolan, 2018; Shannon, Mayr & Haines, 1997; Hallowell, Hinze, Baud & Wehle, 2013)

Operativ ledelse

Med operativ ledelse menes det daglige samarbeidet og samhandlingen med medarbeidere som ledelsen har. Helt sentralt i operativ ledelse står motivasjon og det å motivere medarbeidere til innsats i det daglige arbeidet. Ledelse handler om å skape resultater gjennom andre og bidra til å nå bedriftens mål gjennom medarbeidere. I praksis handler dette også om å motivere, påvirke og kommunisere med medarbeidere. Operativ ledelse administrerer gjennomføringen av driftsplaner. Handlinger utføres ved å fordele oppgaver og ressurser, samt gjøre nødvendige justeringer i fremdriften til nåværende oppgaver. (Colbjørnsen, 2004)

Operativ ledelse innen bygg og anlegg innebærer å kontrollere usikre forhold og handlinger, og planlegging av arbeidsoperasjoner for å redusere farer og risiko.

I Arbeidstilsynets Kompass rapport fra 2018 så er det tre nøkkelfaktorer som er årsaken til ulykker innen bygg og anlegg: Handlinger og atferd, operativ ledelse og risikostyring.

Rapporten viser at handlinger og atferd ble identifisert i 82 % av ulykkene som Arbeidstilsynet undersøkte. Arbeidstilsynet mener for å redusere antall farlige handlinger må det settes inn tiltak blant annet mot operativ ledelse og risikostyring. (Gravseth mfl. 2018)

Handlinger og atferd inkludere arbeidstakers handlinger på operativt nivå som har direkte påvirkning på ulykken, for eksempel feilhandlinger, farlige handlinger, brudd på prosedyrer og snarveier. Å sette inn ressurser på operativ ledelse for å redusere handlinger og atferd som skaper ulykker kan være gunstig, dette da operativ ledelse handler bl.a. om å kontrollere usikre forhold og handlinger og planlegge arbeidsoperasjoner for å redusere farer og risiko. I arbeidstilsynets analyser av ulykker i rapporten Kompass fra 2019 fant de at prosjekter med et godt sikkerhetsresultat hadde god operativ risikostyring, og alle prosjekter med svakt sikkerhetsresultat hadde svak operativ risikostyring. (Gravseth mfl. 2019)

I studie gjennomført av Albrechtsen, Arnesen og Winge (2019) undersøkte de sikkerhetsledelsen i 12 ulike byggeprosjekter. Der fant de at operativ risikoleidelse er nødvendig for høy sikkerhetsytelse innen bygg og anlegg. De mener en sentral forklaring på hvorfor operativ risikostyring er viktig, er sannsynligvis at mange risikoer ikke ble håndtert på et tidlig stadium. Mange gjenværende risikoer må derfor håndteres fortløpende. Deres studie viste at de fleste prosjekter ikke hadde en tilstrekkelig HMS planlegging, inkludert risikovurdering på forhånd med spesifikke tiltak. Mange risikoer blir derfor overlatt til frontlinjearbeiderne å håndtere. Denne restrisiko må derfor håndteres av operative ledere.

Byggeplassledelse

Studiet til Albrechtsen, Arnesen og Winge (2019) fant at byggeplassledelse er nødvendig for høy sikkerhetsopptreden på anleggsområder. Prosjekter som hadde tilstrekkelig ledelse av byggeplassen var godt organisert, hadde klart definerte faresoner, traséer, områder for lagring, god rengjøring og få farer. Viktigheten av byggeplassens tilstand er tydelig når det gjelder fall fra høyden. I en litteraturgjennomgang av 75 studier om fall fra høyde er byggeplassens tilstand en av de vanligste årsaksfaktorene. Fall fra høyden kan oppstå når det for eksempel er

ubeskyttede gangveier, feil rekkverk og glatte eller skrå flater.

Risikostyring

Leder har en plikt til å gjennomføre risikovurdering av arbeidet som arbeidstakere utfører etter Arbeidsmiljøloven (2005) § 3-1, Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011) §7-1 og Internkontrollforskriften (1996) §4.

«Risikostyring er en kontinuerlig ledelsesprosess som har som målsetting å identifisere, analysere og vurdere mulig risikoforhold i et system eller i en virksomhet, samt å finne frem til og iverksette tiltak som kan redusere mulige skadevirkninger» (Rausand & Utne, s.77, 2014) Risikostyring kan deles inn i tre hovedaktiviteter:

1. Risikoanalyse

Risikoanalyse handler om å avdekke farekilder, mulige uønskede hendelser og deres årsaker, potensielle barrierer og sikkerhetsfunksjoner - for å danne et best mulig risikobilde av analyseobjektet.

2. Risikoevaluering

Risikoevalueringens mål er å vurdere dette risikobildet, alternative løsninger og foreslå risikoreduserende tiltak som står i forhold til kost og nytte

3. Risikokontroll og risikoreduksjon

Risikokontroll og -reduksjon handler om å treffe beslutninger og iverksette risikoreduserende tiltak, samt å overvåke og kommunisere risiko til interessenter og andre berørte. (Rausand & Utne, 2014)

Haslam, Hide, Gibb, Gyi, Pavitt, Atkinson og Duff (2004) gjennomførte en studie av 100 ulykker innen bygg og anlegg. De skriver at de ikke fant det overraskende at de identifiserte mangler i risikostyring i de fleste av de 100 undersøkte ulykkene. Ulykker involverer alltid en utilstrekkelig kontrollert risiko, noe som indikerer at ledelsen har feilet. Når de koblet funnene fra mange år med ulykkesforskning, mener de det er bemerkelsesverdig at de fleste av de 100 ulykkene kunne ha vært forutsett og vært forebygget. Funnene fra ulykkene og deres fokusgrupper ledet dem til konklusjonen at det er gjennomgripende svikt i bransjen med hensyn til effektiv risikostyring. Der de fant forsøkt på risikostyring, var dette stort sett en papirøvelse hvor det ikke var sannsynlig at den ville ha noen reell effekt. Også Kjellén og Albrechtsen (2017) viser til at flere uavhengige studier har vist at utilstrekkelig risikostyring er en av de mest medvirkende årsaksfaktorene til ulykker innen bygg og anlegg. (Atkinson,

m.fl., 2004; Winge m.fl, 2015)

Europeisk byrå for sikkerhet og helse på jobb har utarbeidet en rapport om arbeidskraftmangfold og risikovurdering (Buffet & Priha 2009) De forteller at bevisene de har samlet tyder på at arbeidsinnvandrere og deres arbeidsforhold krever spesiell oppmerksomhet. Arbeidsgivere burde i forhold til sine risikovurderinger gjøre følgende vurderinger: (Buffet & Priha 2009)

- Deres spesifikke risikoer og HMS-problemer (opp mot innvandrere)
- Hvordan kulturelt mangfold påvirker arbeidspraksis, arbeidsforhold, arbeidsverdier og spenninger mellom hjem og arbeid
- Hvordan deres vanskeligheter med å kommunisere og forstå språket kan ha innvirkning på deres helse og sikkerhet og på andres helse og sikkerhet
- Hvordan deres begrensede kunnskap om helse- og sikkerhetssystemer, juridiske forpliktelser osv. kan ha innvirkning på deres helse.

Undersøkelser viser at dødsulykker og ikke-dødsulykker avtar med økningen i oppholdstid i landet som arbeidsinnvandrere bor i. (Belin, Hernandez, Tull & Zamparutti, 2011)

4 Metode

«En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener formålet, hører med i arsenalet av metoder.»
(Aubert, 1985, s. 196)

I dette kapittelet vil det bli presentert og forklart valg av forskningsdesign og metode. Det blir drøftet den metodiske fremgangsmåten med tanke på reliabilitet, validitet og etiske utfordringer. Målet er å gi et innblikk i hvordan arbeidet har blitt utført, hvilke valg som er gjort og hvorfor valgene er tatt.

4.1 Forskningsdesign

I et forskningsdesign gjør forskeren rede for planen med forskningsprosjektet, samt tydeliggjør og begrunner valgene som må tas i prosessen. Målet er å:

- gjøre disse beslutningene eksplisitte.
- Forklare hvorfor de er laget
- Forsikre at de er i samsvar med hverandre; og
- gi rom for kritisk evaluering (Blakie, 2010)

Forskningsdesignet i denne oppgaven gjør bruk av kvalitativ metode³, gjennom bruk av litteraturstudie og intervju. Dette for å innhente informasjon som gir grunnlag for analyse og drøfting og dermed svar på problemstillingen. Jeg vil gå nærmere inn på disse metodene og etiske utfordringer knyttet til dem. Det er også gjort bruk av et eksplorerende design, dette da problemstillingen er lite beskrevet i forskning tidligere og jeg måtte gjøre ulike veivalg etter hvert som jeg fikk ny innsikt. (Thaagard, 2018) Målet med et eksplorativt design er å oppdage og få ny innsikt og øke forståelsen for et område. (Thisted, 2010). Jeg valgte å bruke kvalitativ metode for å oppnå nærhet til informantene. Dette gjorde det mulig å innhente informantenes perspektiv, oppfatninger og forståelse av temaene i forskningsspørsmålene og problemstillingen. Metoden gav meg mer kunnskap om et spesielt fenomen, at utenlandske arbeidere har høyere risiko for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg, fremfor å trekke generaliserte beslutninger som en kvantitativ metode ville gitt (Danemark, 1997). Kvantitativ metode ville gitt meg statistikk og bred oversikt, men kunne ikke gitt meg utdypende svar på hva de ulike aktørene legger til grunn for svarene sine og hva de mener om temaene.

4.2 Forskningsstrategi

Forskningsstrategi gir en logikk, eller sett av prosedyrer, for å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene, spesielt hva og hvorfor spørsmål. (Blakie, 2010) Det er fire ulike forskningsstrategier: induktiv, deduktiv, retroduktiv og abduktiv. Hver av de gir distinkt forskjellige måter å besvare forskningsspørsmålene på. (Blakie, 2010)

Forskningsstrategien i denne oppgaven bærer preg av en retroduktiv tilnærming. Dette fordi det undersøkes de underliggende mekanismene som bidrar til å produsere det fenomenet som studeres: *At utenlandske arbeidere har en forhøyet risiko for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg*. I dette forskningsprosjekt var den retroduktive strategien nyttig ettersom arbeiderne og deres ledere som ble intervjuet, forholder seg til en rekke rutiner, forskrifter og lover. Deres atferd kan derfor vurderes opp mot hvordan de forholdt seg til de forskriftene og lovene som regulerer deres arbeid. I tillegg vil de ha egne tanker om hvordan

³ Brinkmann & Tangaard (2010) skriver at det ikke finnes en allment akseptert definisjon av hva kvalitativ forskning er, eller hva kvalitative metoder er. Begrepet «kvalitativ» innebærer i den samfunnsvitenskapelige metode å fremheve ulike prosesser og betydning som ikke kan måles i kvantitet eller frekvens (Thagaard, 2018)

dette fungerer i praksis og hva konsekvensene er. I retroduktiv forskningsstrategi oppnås forklaring ved å finne den virkelige underliggende strukturen eller mekanismen, som ofte ikke er synlig ved direkte observasjon, som er ansvarlig for å produsere den observerte regelmessigheten, og identifisere konteksten der dette skjer (Blaikie, 2010).

Forskningsprosessen og retroduksjon hjelper forskeren til å videreutvikle kunnskapen om sosiale fenomener og hvordan vi forstår virkeligheten. Kritikk mot metoden er at det ikke finnes kriterier som kan brukes når en skal måle gyldigheten av den retroduktive slutningen. (Blakie, 2010)

4.3 Datainnsamling

Datainnsamling handler om å erverve opplysninger om et fenomen eller situasjon det ønskes å studere eller forske på.

Det skilles mellom primærdata, sekundærdata og tertiærdata. Inndelingen forteller om hvilken distanse forskeren har til dataene. (Blaikie, 2010) *Primærdata* er data som forskeren selv har samlet inn. Primærdata anses som en styrke fordi forskeren selv er førstehåndskilden til denne type data. *Sekundærdata* er innsamlet av andre enn forskeren selv og blir brukt i sin rå form.

De anvendes ofte til andre formål enn de var samlet inn til, for eksempel statistikk.

Tertiærdata er data som er samlet inn og analysert av andre personer, for eksempel andres forskning. Det øker avstanden mellom forsker og dataene. Ved bruk av tertiærdata kan det være begrenset tilgang til de opprinnelige kildene eller råmaterialene som er anvendt (Blaikie, 2010).

I oppgaven vil alle tre datatypene bli benyttet. Primærdata vil bli brukt gjennom intervjuene som skal gjennomføres. Sekundærdata blir brukt gjennom rapporter og statistikker.

Tertiærdata er forskning som er utført av andre og som blir fremlagt i teoridelen. Denne teorien ble funnet gjennom litteraturstudiet som ble gjennomført.

Gjennom litteraturstudiet (tertiærdata), rapporter/ statistikker (sekundærdata) og intervjuene (primærdata) vil det bli gjort funn som belyser og gir svar på forskningsspørsmålene og problemstillingen. Kombinasjonen av ulike former for datainnsamling beskrives som datatriangulering. Triangulering er en måte å øke troverdigheten på gjennom å anvende bevis fra ulike kilder, ulike metoder for datainnsamling eller gjennom ulike forskeres vurderinger. (Arntzen og Tolsby, 2010)

I interjuvene vil det bli brukt to ulike informantgrupper som befinner seg i ulike roller i forhold til problemstillingen, utenlandske arbeidere og deres ledere, noe som gir et bredere datagrunnlag enn hvis det bare ble brukt en informantgruppe. Det er verdifullt å sjekke en informasjonskilde mot andre kilder. Dersom vi får samme resultat med to ulike kilder, vil disse i en viss grad kunne kryss-valideres. (Arntzen og Tolsby, 2010) Det å benytte to ulike informantgrupper er en form for triangulering. (Arntzen og Tolsby, 2010).

4.3.1 Litteraturstudie

I denne oppgaven er problemstillingen forsøkt belyst gjennom et litteraturstudium. Det er dermed tatt utgangspunkt i eksisterende forskningslitteratur. Data fra studiene til ulike forskningsartikler vil bli benyttet for å finne svar på problemstillingen.

4.3.1.1 Styrker og svakheter ved litteraturstudie

En litteraturstudie er både tids- og kostnadsbesparende, og gir en stor spennvidde i kunnskap og fagfelt fordi en kan bruke flere forskningsartikler fra ulike studier og sammenligne disse for å oppnå ny innsikt. En annen styrke ved en litteraturstudie er at kravet til å arbeide metodisk er det samme for litteraturstudier som for kvantitative og kvalitative studier (Dalland, 2012)

En ulempe ved en litteraturstudie kan være at forskningen som benyttes ikke holder et faglig høyt nivå. Det er derfor viktig å utføre et godt forarbeid og være kildekritisk i utvalgelse av litteratur og kilder (Dalland, 2012). En annen ulempe ved en litteraturstudie kan være feilaktige resultater. Feilaktige resultater kan opptre i tilfeller der studiene som benyttes er utdaterte, det vil si at vitenskapen har kommet lengre innen fagfeltet (Dalland, 2012). Utdaterte funn er spesielt en risiko ved studier som undersøker fenomener som er relativt nye eller under utvikling. (Dalland, 2012)

Det er i oppgaven blitt valgt litteratur som er anerkjent og vanlig brukt i forskninger. Det er også i flere tilfeller funnet flere forskningsartikler om samme tema for å sikre at forskningsresultatet er riktig. All teori som er brukt er av nyere dato.

4.3.1.2 Etiske aspekter ved litteraturstudie

Når det brukes forskningsresultater og det gjengis arbeid til andre personer er det viktig at det oppgis referanser og brukes sitater. Dette må gjøres på en korrekt måte for å forhindre plagiering. Det er oppgitt referanser til all teori som er blitt brukt i oppgaven. Det er i oppgaven blitt benyttet referansestil APA 6th norsk.

4.3.1.3 Reliabilitet ved litteraturstudiet

Reliabilitet betyr pålitelighet, og er en angivelse av om undersøkelsen viser den virkelige situasjonen og i hvilken grad resultatene kan etterprøves. (Sander, 2019) Om det avdekkes at ulike forskere har forskjellige synspunkt på samme fenomen vil det bli lagt frem i oppgaven. Litteratursøket er basert på offentlig tilgjengelige kilder. Dette er en styrke for reliabiliteten i oppgaven gjennom at andre kan etterprøve resultatene. En utfordring med hensyn til reliabilitet er den selektive utvelgelsen som er gjort fra hver enkelt kilde og den fortolkningen av litteraturen som er blitt gjort.

4.3.1.4 Validitet ved litteraturstudie

Validitet betyr gyldighet eller relevans. (Sander, 2019) Validitet handler om relevans eller gyldighet av datagrunnlaget som legges til grunn for problemstillingen man ønsker å analysere (Larsen, 2017) Forskningsspørsmålene er tydelige og spesifikke og det ble søkt etter teori som kunne gi svar på dem. Teorien som ble valgt ut var den som ga fullverdig svar på forskningsspørsmålene. Teorien har en klar og tydelig relevans til forskningsspørsmålene og derav også problemstillingen.

4.3.2 Intervju

Det vil presenteres hvordan intervjuene ble gjennomført og hva som ble lagt til grunn for gjennomføringen.

4.3.2.1 Forskningsetikk

Å gjennomføre intervju for deretter å beskrive deltakernes opplevelser og senere legge det ut offentlig, kan ses på som en inngripen i deres privatliv. Det er derfor viktig å ha med seg det etiske perspektivet gjennom hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2015)

Konfidensialitet til informantene ble ivaretatt ved anonymisering. I oppgaven er informantene kodet med bokstav og nummer. Intervjuene foregikk på eget rom uten andre til stede. De ble

tatt opp på en opptaksmaskin og ble oppbevart innelåst. Transkriberingen ble gjennomført på en datamaskin uten at andre kunne høre hva som ble sagt.

4.3.2.2 Godkjenninger

Siden det i masteroppgaven skulle gjennomføres datainnsamling gjennom kvalitative forskningsintervjuer, var det nødvendig å søke NSD (Norsk senter for forskningsdata) om godkjenning av prosjektet. Intervjuguiden er blitt godkjent av NSD. NSD krevde at det ble utformet et informasjonsskriv og samtykkeskjema til informantene. I informasjon og samtykkeskjemaet beskrives prosjektet, informantenes rettigheter bli gjort rede for og det blir opplyst om at det blir gjort lydopptak av intervjuene. Thagaard (2018) påpeker at et informert samtykke er en forutsetning for å kunne gjennomføre intervjuene. I informasjonsskrivet blir det også informert om at informantene kan trekke seg når de eventuelt måtte ønske det, også etter at intervjuet er gjennomført.

4.3.2.3 Intervjuguide

Jeg har valgt å gjennomføre strukturerte intervjuer. Det innebærer at forskeren har utformet spørsmålene i forkant av intervjuet og stiller alle de samme spørsmålene i samme rekkefølge til alle informantene. Spørsmålene blir styrende for samtalen. Den som intervjuer skal ikke være enig eller uenig i svarene som blir gitt av informantene, men forholde seg nøytral og objektiv til dem. (Dalland, 2012) Strukturert intervju har sine fordeler og ulemper, som alle andre metoder. Fordelen med strukturert intervju er at informasjonsmengden som forskeren får er redusert og det blir derfor lettere å håndtere informasjonen i ettertid. Det blir også lettere å sammenligne alle svarene fra de ulike informantene. Grunnen til det er at alle spørsmålene stilles i samme rekkefølge. Ulempen er at en kan risikere å gå glipp av noe informasjon, siden informanten ikke selv kan styre hva hun/han vil snakke om. (Larsen, 2017)

Forskningsspørsmålene ble brukt som grunnlag for utarbeiding av spørsmålene i intervjuguiden. Det ble utarbeidet en intervjuguide for utenlandske arbeidere og en for deres ledere. Spørsmålene er laget relativt like for de to gruppene. Dette for at resultatene kan trianguleres for å øke troverdigheten av informasjonen fra informantene. (Arntzen og Tolsby, 2010) Det gir også muligheten til å sjekke en informasjonskilde mot en annen kilde. Får en samme resultat med to ulike kilder, vil disse i en viss grad kunne kryss-validere. (Arntzen og Tolsby, 2010)

4.3.2.4 Utvalg av informanter

Ved rekruttering av informanter til intervjuene ble det brukt *strategisk utvalg*, ved at det ble plukket ut informanter som kan uttale seg om temaet. (Tjora, 2017) Dvs. informantene ble plukket ut på bakgrunn av spesifikke kriterier: de måtte jobbe i bygg og anlegg, det måtte være utenlandske arbeidere og deres ledere.

Jeg kontaktet Arbeidstilsynet og spurte om hvilke byggeplasser som hadde mange utenlandske arbeidere. Jeg mottok en liste på 7 ulike bedrifter/ entreprenører og kontaktet tre tilfeldige av dem. Jeg informerte bedriftene/ entreprenørene om at jeg hadde behov for å gjennomføre intervju av utenlandske arbeidere og deres ledere i forbindelse med min masteroppgave. Etter henvendelsen mottok jeg en liste over utenlandske arbeidere som bedriften hadde og jeg trakk et tilfeldig utvalg av dem.

Thagaard (2018) mener utvalget kan betraktes som tilstrekkelig stort når studier av enheter ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomenene som studeres. En annen retningslinje for utvalg, er at antall informanter ikke bør være større enn at det er mulig å gjennomføre dyptgående analyser (Thagaard, 2018) Jeg valgte å gjennomføre 18 intervjuer, hvorav 12 skulle være av utenlandske arbeidere og de resterende 6 av deres ledere. Jeg oppsøkte 3 ulike byggeplasser, på hver byggeplass intervjuet jeg 4 arbeidere og 2 ledere. 8 av arbeiderene var ansatt i bemanningsforetak og 4 var fast ansatt i en bedrift. Å intervjuet noen særlig flere enn 18 personer ville det ikke vært tilstrekkelig tid for i denne oppgaven. I ettertid opplevdes det som at flere informanter ikke ville gitt noe ytterligere forståelse av problemstillingen.

4.3.2.5 Gjennomføringen av intervjuene

Før jeg begynte på intervjuet informerte jeg informanten om temaet og målet med intervjuet. Jeg informerte også om at all informasjonen vedkommende oppga ville bli anonymisert. Deretter måtte informanten signere en samtykkeerklæring og mottok en kopi av informasjonsskriv og samtykkeerklæringen.

Thagaard (2018) peker på at en hele tiden må ta en vurdering av hvor intervjuene finner sted og hvor informantene kan føle seg fri til å snakke om forskjellige temaer. Intervjuene fant sted på byggeplassen de arbeidet på og i deres arbeidstid. Jeg fikk et rom på samtlige av de tre plassene som gjorde at intervjuet ble gjennomført uforstyrret og uten at noen kunne lytte til samtalen.

Alle intervjuene av arbeiderne ble gjennomført på engelsk av både informantene og intervjuer. Samtlige av intervjuene ble tatt opp på diktafon, varigheten var litt over en time.

4.3.2.6 Reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om hvor pålitelig forskning er, hvorvidt resultatene fra forskningen er konsistente og troverdige. (Kvale & Brinkmann, 2009)

Thagaard (2018) uttaler at reliabiliteten hviler på om forskeren er tydelig på hvordan han eller hun har utviklet data. Reliabiliteten i kvalitative forskningsprosjekter styrkes ved å sikre størst mulig grad av gjennomsiktighet i hele forskningsprosessen. (Thagaard, 2018) Med gjennomsiktighet menes det at man forsøker å vise fram og forklare alle deler i forskningsprosessen, slik at lesere kan vurdere hvordan man har kommet fram til resultatene, og gjennom det vurdere hvor troverdige de er.

Det er blitt beskrevet fremgangsmåter og middel som er brukt for å innhente data gjennom intervju for å svare på problemstillingen i oppgaven. Oppgaven må kunne beskrives som at den innehar stor gjennomsiktighet. Reliabiliteten er styrket ved at det i metodekapittelet er gjort rede for fremgangsmåten for datainnhenting i prosjektet. Det er blitt beskrevet hva, hvordan og hvorfor valg i oppgaven er gjort. Reliabiliteten i er også vektlagt i analysedelen av intervjuene. Dette er gjort ved at jeg har brukt sitater fra kildematerialet som eksempler. Eksempelene viser hva som er grunnlaget for min analyse og tolkning og viser prosessen som er basis for de konklusjonene som blir gjort. Intervjuguiden er utformet som strukturerte intervjuer. Det har som fordel at det sikres eksakt samme spørsmålsstilling i hvert tilfelle, og dermed gir informasjon som er lett å reprodusere, noe som gir høy reliabilitet. (Malt, 2015)

4.3.2.7 Validitet

Validiteten viser om en kvalitativ studie undersøker det som var ment i utgangspunktet, om den metoden som er valgt er hensiktsmessig til valgte tema (Kvale & Brinkman, 2015)

I forbindelse med datainnsamling ved hjelp av kvalitative forskningsintervju, vil validiteten være avhenge av at det blir stilt de riktige spørsmålene i intervjuet. I intervjuguiden var intervju spørsmålene strukturert utformet. De var også utarbeidet på bakgrunn av forskningsspørsmålene. Det gjør intervjuguiden egnet til å samle inn data som er relevant for å besvare den aktuelle problemstilling, som igjen styrker studiets validitet

Intern validitet

Intern validitet viser i hvilken grad datamaterialet svarer til forskerens intensjoner med undersøkelsen. (Leseth & Tellemann, 2018) Datamaterialet er en klar og god kartlegging av de fenomenene som er ønsket besvart i forskningsspørsmålene. Da spørsmålene i intervjuet var utarbeidet på bakgrunn av forskningsspørsmålene så var dataen også treffende.

Ekstern validitet

Thagaard (2013) mener ekstern validitet i kvalitative undersøkelser skal betegnes som overførbarhet. Overførbarhet er om den forståelsen som er utviklet innenfor en studie, også kan ha gyldighet i andre sammenhenger. Flere av intervju spørsmålene ga samme respons/svar hos alle informantene, noe som kan antyde at svarene kanskje kan representere et større utvalg enn det jeg har studert. Denne formen for generalisering kalles analytisk generalisering. (Yin, 2013) Analytisk generalisering gjøres ikke på grunnlag av hvorvidt utvalget av informanter er representativt for utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg, men på bakgrunn av den logiske oppbyggingen av resonnetet. (Mitchell, 2006)

Olsen (2003) argumenterer for at en metode for å gjøre kvalitativ forskning mer overførbar er ved triangulering, enten ved gjennomføring av supplerende intervjuer, analytisk triangulering med flere analysestrategier på samme datamateriale eller teori- triangulering. Det ble gjennomført triangulering med supplerende intervju. Det ble gjennomførte intervju på 3 ulike byggeplasser. Der ble også gjort intervju av to ulike grupper, utenlandske arbeidere og deres ledere. Datamaterialet viste som forklart ovenfor at mange av spørsmålene fikk konsekvent samme svar på tvers av de ulike informantgruppene.

4.4 Metode for analysing av datamaterialet

4.4.1 Tematisk analyse

For å ivareta betydningsfulle aspekter ved tematikken som arbeiderne og deres ledere fremla for meg i intervjuene, valgte jeg å benytte meg av tematisk analyse beskrevet av Braun og Clarke (2006) Det er formålstjenlig å bruke tematisk analyse da det er en velegnet metode for å identifisere, analysere og rapportere tematiske mønstre i kvalitative datamaterialer (Braun & Clarke, 2006).

4.4.1.1 Analyseprosessen

Det er viktig å skille mellom erfaringer og informasjon en får tilgang til gjennom intervjuet, og egne vurderinger av denne kunnskapen (Thagaard, 2018). Derfor vil jeg redegjøre for hvilke beslutninger som ble tatt gjennom analyseprosessen ved å forklare Braun og Clarkes 6 trinn for tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006). Dermed gis det mulighet til å vurdere hvordan forskningsresultatene ble analysert og hvordan dataene er blitt utviklet. Braun og Clarkes 6 trinn: 1. Bli kjent med dataene, 2. Generere foreløpige koder, 3. Søke etter temaer, 4. Evaluere temaer, 5. Definere tema og 6. Produsere rapport av arbeidet.

4.4.1.2 Bli kjent med datamaterialet

Jeg gjorde meg kjent med intervjumaterialet gjennom transkripsjonen i etterkant av gjennomførte intervju. Et eierskap og et forhold til materialet ble etablert allerede ved utvikling av intervjuguiden. Fra første intervju begynte jeg å resonere over respondentenes svar og noterte meg viktige utsagn.

4.4.1.3 Innledende koding

Kodingsprosessen handler overordnet om å organisere datamaterialet i meningsfulle grupper (Braun & Clarke, 2006). Jeg gjennomgikk hvert enkelt svar og søkte etter koder som kunne beskrive innholdet i deres svar. Eksempler på koder jeg dannet var: «Problemer med å forstå språk», «mangel på opplæring» og «ikke kjennskap til avvikssystem». Braun & Clarke (2006) påpeker viktigheten av en systematisk gjennomgang av datamaterialet. Jeg gjennomgikk alle de 18 intervjuene fra start til slutt. Etter hvert intervju som ble kodet, gikk jeg igjennom intervjuet på nytt for å se om jeg hadde utelatt noe viktig og om kodene fanget kjernen i dataen.

4.4.1.4 Å utvikle tema

Ifølge Braun & Clarke (2006, s.86) vil *«a theme captures something important about the data in relation to the research question, and represents some level of patterned response or meaning within the data set»*

Betydningen av et tema er ikke nødvendigvis avhengig av hvor ofte noe er beskrevet eller hvor fremtredende det er på tvers av informantbeskrivelsene, men det som er avgjørende er om temaene fanger opp noe som er sentralt i forhold til målet med studiet (Braun & Clarke, 2006). Intervjuguide ble laget på bakgrunn av aktuelle forskningsspørsmål. De fleste spørsmålene i intervjuene forsøker å gi svar på forskningsspørsmålene indirekte eller direkte.

Forskningsspørsmålene min fremstod derfor som naturlige temaer i analysen.

4.4.1.5 Evaluere tema

Etter den grove inndelingen opp mot forskningsspørsmålene fant jeg at de foreløpige temaene måtte gjennomgås på nytt, noe som førte til en revidering og reorganisering av tema. Ifølge Braun & Clarke (2006) bør datamateriale innenfor hvert tema være logisk og meningsfullt sammenhengende. Noen av temaene ble derfor splittet til flere tema, andre ble slått sammen, en prosess som foregikk i flere omganger.

4.4.1.6 Definere tema

På dette stadiet resulterte analysen i 3 hovedtemaer som kunne belyse forskningsspørsmålene og problemstillingen på en klar måte. Hva som var essensen i hvert av temaene ble så definert, og navngitt.

Det første temaet ble **arbeidsforhold**. Undertemaer til denne kategorien ble *ansettelsesforhold, ulike arbeidsoppgaver som innebærer at de er fysisk tyngre eller har høyere risiko, bolig og overtid/ arbeidstid*. Andre temaet ble **kompetanse**, undertemaer til denne kategorien ble *utdanning/ opplæring og kommunikasjon oppgaver/ sikkerhetsinstrukser*. Sistnevnte med tanke på å avdekke om oppgaver og sikkerhetsinstrukser ble forstått med tanke på språk, men også i hvilken grad risikoer og sikkerhetsinstrukser ble kommunisert og gjennomgått med utenlandske arbeidere. Tredje tema ble **kultur**, undertema til denne kategorien er *kommunikasjon med ledelsen*. Dette for å avdekke kulturforskjeller med hensyn til det å se at de har muligheten til å si nei til en leder. Lederansvaret blir belyst under alle de tre temaene,

4.4.1.7 Produsere rapport

Den siste delen av analysen handler om å gi en beskrivelse av resultatene på en klar og rasjonell måte i en utfyllende rapport. Formålet er å fortelle den kompliserte historien i datamaterialet, og sitater fra intervjudeltakere som illustrerer poengene som er presentert. (Braun & Clarke, 2006) Utfordringen var å velge ut hvilke sitater og utdrag fra intervjuene som skulle brukes, og skape en sammenbindende tekst som løftet meningsinnholdet i det arbeiderne og lederne pekte på i sine fortellinger. Ut fra dette ble det gjennomført valg av utdrag fra det transkriberte materialet som best mulig representerte arbeiderne og lederne sine erfaringer.

5 Empiri

I dette kapitlet presenteres resultatene fra de 18 intervjuene jeg gjennomførte. Jeg intervjuet 12 utenlandske arbeidere og 6 ledere. Alle var ansatt og jobbet innen bygg- og anleggsindustrien. Informantene og lederne kom fra 3 ulike selskaper. Empirien er delt inn i utenlandske arbeidere og ledere. Empirien som blir presentert her vil bli diskutert og drøftet opp mot den teorien jeg har valgt.

5.1 Presentasjon av informasjon gitt av 12 utenlandske arbeidere

De 12 utenlandske arbeiderne arbeidet i tre ulike selskaper innen bygg og anlegg. De kom fra følgende land: Romania, Estland, Polen, Slovakia og Finland. Alderen var mellom 30 og 48 år, de fleste var under 38 år.

5.1.1 Arbeidsforhold

Ansettelsesforhold

8 av dem var fast ansatt i et bemanningsbyrå dvs. en bedrift som har til formål å drive med utleie av arbeidskraft. 4 av dem var fast ansatt i et norsk selskap.

Samtlige uttalte at de ble behandlet godt av norske byggefirmaer. En informant utalte:

«Jeg føler vi aldri står likt med de norske arbeiderene. Men i det store bildet blir vi godt behandlet.» R⁴

Samme person utalte, som vist lengre ned, at de måtte utføre noen oppgaver, som rydding, vasking og bæring som de norske slapp å utføre i så stor grad. Informanten mente at utenlandske arbeidere ikke er likestilt med norske arbeidere og dermed får dårligere oppgaver.

4 av arbeiderene som var ansatt i bemanningsbyrå og som jobbet på samme prosjekt og de 4 som var fast ansatt deltok på sosiale aktiviteter på fritiden som var arrangert av selskapet de jobbet for, eller var leid inn til. De 4 andre informantene deltok ikke i sosiale arrangementer etter arbeidstid med de andre ansatte. En av dem uttalte følgende angående sosiale aktiviteter med norske arbeidere på fritiden:

«Nei, for det er vanskelig å føle en er på samme nivå som de andre norske arbeiderene. Det er avhengig av at en finner noen en har god match med. Jeg har jobbet 3 år i Norge og ikke

⁴ Rumensk arbeider

funnet noen som jeg kan omgås med på fritiden.» E⁵

Når det gjaldt organisering på arbeidsplassen var det mest utbredt at utenlandske arbeidere jobbet sammen og da arbeidere som snakket samme språk. De fleste sa at det var slik fordi lederen ønsket det, men to stykker sa det var slik det alltid hadde vært. Unntaket var 4 av arbeiderne som var fast ansatt i en bedrift. De jobbet bestandig sammen med de norske arbeiderne og de kommuniserte i all hovedsak på norsk. Bedriften hadde gitt de norsk-kurs:
- «Jeg jobber mest sammen med andre polske arbeidere. Jeg er usikker på om lederen ønsker det, det har alltid vært slik.» P1⁶

- «ja jeg jobber sammen med de norske arbeiderne. Men ofte gir lederen beskjed om at arbeidere med samme språk må jobbe sammen, dette for at arbeidet skal gå raskere.» P2⁷

De som var fast ansatt, forklarte at de alltid jobbet sammen med andre norske arbeidere:
«Vi har fått beskjed fra vår leder at vi må jobbe sammen med de norske arbeiderne, dette for at vi skal bli bedre i norsk. Vi kommuniserer hovedsakelig på norsk når vi arbeider, men jeg må bruke engelsk hvis jeg ikke kan huske ordene på norsk.» F⁸

Bolig

Når det gjaldt bolig opplyste de 8 innleide arbeiderne at de hadde fått bolig gjennom det bemanningsforetaket de var ansatt i. Alle opplyste at de var fornøyde med boforholdene. Samtlige hadde kjøkken, eget soverom, toalett og egen dusj. Standarden var bra ifølge dem. De 4 som var fast ansatt hadde ordnet seg bolig på egenhånd. De meldte om samme standard som beskrevet ovenfor.

Overtid/ arbeidstid

Ingen av arbeiderne oppga at de jobbet overtid. 8 stykker som var ansatt i bemanningsbyrå jobbet fast 48 timer i uken. Dette fordi de jobbet inn arbeidstid slik at de kunne avspasere og reise til hjemlandet sitt. De 4 som var fast ansatt jobbet vanlig arbeidstid og svært sjelden overtid. Dette fordi hele arbeidsteamet deres jobbet vanlige arbeidsdager og sjeldent hadde

⁵ Estlandsk arbeider

⁶ Polsk arbeider 1.

⁷ Polsk arbeider 2.

⁸ Finsk arbeider

noen overtid. Det var kun i tilfeller hvor de måtte rekke tidsfrister. De som jobbet 48 timer i uken, oppga at de jobbet frem til klokken 1800 på ettermiddagen. De norske arbeiderene avsluttet klokken 16. Da jobbet de utenlandske arbeiderene ofte alene på arbeidsplassen, uten at noen ledere eller andre norske arbeidere var til stede. Av og til, men det var sjeldent, så var det en leder til stede mens de jobbet. Men som oftest var de alene fra klokken 16 til 1800.

Ulike arbeidsoppgaver som innebærer at de er tyngre eller har høyere risiko

Det var tre informanter som mente de fikk mere risikofylte oppgaver enn arbeidere som hadde norsk statsborgerskap:

«ja det føler jeg vi får (risikofylte oppgaver), det er fordi lederen gir beskjed om at vi skal utføre arbeidet. Ikke fordi jeg selv oppsøker det.» P⁹

En informant fortalte at han hadde opplevd på andre arbeidsplasser i Norge at de utenlandske arbeiderne fikk mer risikofylte oppgaver enn de nordmenn:

«Ikke på denne arbeidsplassen, men jeg har opplevd det mange ganger tidligere på andre arbeidsplasser.» P¹⁰

På den nåværende arbeidsplass opplevde han det ikke. Han mente det var naturlig at det ble slik fordi de ikke var fra Norge og fordi de var innleide. Han mener at selskaper heller vil at innleide skal utføre risikofylt arbeid i stedet for å risikere at egne ansatte skal bli skadet. Av tre som mente de fikk mere risikofylte oppgaver så sa alle at det var lederen som påla dem mer risikofylt arbeid. Det var ikke de selv som oppsøkte eller tok initiativ til å utføre risikofylt arbeid.

En informant mente de fikk andre typer oppgaver enn de norske arbeiderne. Han mente de i større grad måtte utføre vaske, rydde og utføre bæreoppgaver:

«Jeg føler vi får litt andre oppgaver, vi må gjøre mer vaske, rydde og bæreoppgaver.» R¹¹

Det var 2 informanter som oppga at de fikk tyngre oppgaver enn norske arbeidere. Begge mente det kom av at de var lavere i hierarkiet enn de norske arbeiderne og fikk derfor tyngre

⁹ Polsk arbeider 1.

¹⁰ Polsk arbeider 2.

¹¹ Rumensk arbeider

oppgaver. De fleste opplevde at de fikk de samme oppgavene som norske arbeidere og at det ikke ble gjort noe forskjell på dem, hverken når det kom til tyngden eller risikoen av oppgavene.

5.1.2 Kompetanse

Utdanning/opplæring

8 av informantene hadde tømrerutdanning i sitt hjemland og hadde lengre erfaring fra bygg og anlegg. 4 av informantene hadde ikke utdanning. 3 av de 4 informantene hadde mellom 4 og 6 år erfaring fra bygg og anlegg i eget hjemland eller fra andre land. Den fjerde av dem var den som hadde minst erfaring og hadde bachelor i markedsføring og 2 år som hjelpemann i bygg og anlegg i Polen.

Samtlige av de innleide, 8 stykker, hadde fått lite opplæring i HMS og sikkerhet på byggeplassen de jobbet på. De opplyste at de hadde fått en innføring første dagen, der ble de opplyst hvor førstehjelpsutstyr var, vist hvilket telefonnummer de skulle varsle ved en ulykke og hvor de fant bære. Utover det hadde de ikke fått noen opplæring i HMS eller sikkerhet. De 4 som var fast ansatt hadde mer opplæring innen HMS og sikkerhet. De hadde opplæring på fallsikring og kurs i hvordan utføre sikkert arbeid i stillas og stige. De fortalte også at de hadde jevnlig møter hvor de gjennomgikk sikkerhetsmomenter på arbeidsplassen.

De 8 som var innleid hadde alle fått HMS-opplæring av bemanningsbyrået de jobbet for. HMS-opplæringen var ikke spesifikk opp mot prosjektet de jobbet på, men var mer generell opplæring som førstehjelp og informasjon om at de måtte sette seg inn i varslingsrutinene på byggeplassen og hvor førstehjelpsutstyr befant seg. De 4 som var fast ansatt i samme selskap hadde fått norsk kurs av deres egen bedrift. Bedriften ønsket at alle arbeiderne benyttet seg av norsk når de var på arbeid.

Ingen av de innleide hadde fått opplæring i avvikssystemet på arbeidsplassen. De visste ikke hvor avvik skulle meldes og hadde aldri innmeldt noen avvik. De 4 som var fast ansatt var informert om avvikssystemet og hadde brukt det. Men de opplyste at det var sjeldent de benyttet seg av det. De oppfattet det som tysting å skrive og melde inn avvik. Hvis det var noe som var feil som måtte rettes så ga de heller muntlig beskjed til en leder.

Ingen av de innleide var informert om eller fått gjennomgang av SHA-planen (sikkerhet, helse og arbeidsmiljø) på arbeidsplassen. Den informerer om risikoer på arbeidsplassen og hvordan de skal håndteres på en trygg måte. SHA-planen skal være opplyst om og tilgjengelig for alle arbeiderene på arbeidsplassen. (Byggherreforskriften §7, 2009) SHA-planen skal også sørge for samordning av de forskjellige arbeidsoperasjonene, slik at det ikke pågår arbeidsoperasjoner som kan ha negativ innvirkning på hverandre og medføre ulykker. (Byggherreforskriften §8b, 2009) Arbeiderene visste heller ikke hvor SHA-planen befant seg på arbeidsplassen. På spørsmål om de var gjort kjent med innholdet av SHA-planen for prosjektet de jobbet på, svarte samtlige av de 8 innleide følgende: «*Nei, jeg er ikke gjort kjent med den.*» **P2**¹²

De 4 som var fast ansatt hadde hørt om SHA-planen, og de var gjort kjent med innholdet, men de visste ikke hvor den befant seg på byggeplassen.

På spørsmål om de deltok på sikker jobb analyser (SJA) svarte 6 stykker at de ikke hadde deltatt på sikker jobb analyse. 6 av dem hadde deltatt flere ganger og fortalte at de hadde vært delaktige i analysen. Analysen og resultatet ble gjennomført på engelsk for 2 av dem. De 4 andre behersket norsk slik at den ble gjennomført på norsk. Av de 6 som ikke hadde deltatt, hadde 3 aldri hørt om begrepet og visste ikke hva det innebar. De 3 andre visste hva SJA er, men hadde aldri deltatt i det på arbeidsplassen de var på.

Kommunikasjon oppgaver / sikkerhetsinstruksjoner

Ingen av de 12 arbeiderene mente at språk gjorde at sikkerhetsinstruksjoner og risikoer ble manglende gjennomgått og ingen følte at det gjorde at de var usikre på hvordan de selv skulle ivareta sikkerheten:

«Nei det føler jeg ikke, nordmenn prater godt engelsk og alle bygningsarbeiderne prater engelsk. Hvis noen ikke prater engelsk, så har de et problem.» **P1**¹³

Alle informantene oppga selv å beherske engelsk som språk godt. 9 av 12 arbeidere mente at språk ikke var et problem for å forstå arbeidsoppgavene og hvordan de skulle utføres. 3 av arbeiderne mente språk til tider kunne være et problem for å forstå hvordan arbeidsoppgavene

¹² Polsk arbeider 2.

¹³ Polsk arbeider 1.

skulle utføres:

«ja, språk kan være et problem for å forstå oppgaver både for meg og andre utenlandske arbeidere» E¹⁴

Det fremstod derfor som motsigende at alle svarte at språk ikke var et problem for å forstå sikkerhetsinstruksjoner og risikoer som ble gjennomgått med dem. Tre informanter svarte at språk kunne være et problem for å forstå arbeidsoppgavene de fikk. Alle 12 arbeiderne mente det var ingen språklige problemer med å kommunisere med ledere, verneombud eller norske arbeidere. Samtlige arbeiderne mente de fikk like god informasjon om risikoer og opplæring i sikkerhet som norske arbeidere.

Kun 4 av 12 arbeiderne hadde mottatt informasjon om HMS og risiko på arbeidsplassen fra verneombudet og kun 4 av dem visste hvem som var verneombud, samtlige av de 4 arbeiderne var fast ansatte. Ingen av de 12 informantene hadde opplevd at det hadde skjedd ulykker eller nesten-ulykker pga. språkproblemer og manglende forståelse av en gitt beskjed på byggeplassen de var på.

5.1.3 Kultur

Kommunikasjon med ledelsen

7 av 12 arbeidere oppga at de ville utført en oppgave selv om de opplevde den som for risikofylt. 4 av de 7 oppga at de ville utført jobben fordi de er redd for å miste jobben om de ikke utførte den. De resterende 3 av de 7 oppga at når en leder har gitt en beskjed om at en jobb skal utføres, så vil de utføre den selv om de opplevde den som risikofylt. Ingen av de 7 ville gitt beskjed til en leder om at de oppfattet jobben som for risikofylt å utføre:

- *«Jeg liker risikofylt arbeid. Da går tiden raskere. Jeg ville ikke sagt nei. Jeg føler jeg må gjøre litt ekstra for å beholde jobben. Jeg er redd for å miste jobben.» P3¹⁵*

- *«Jeg kan ikke si nei når en leder har sagt jeg skal utføre en bestemt jobb. Lederen gjør sin jobb og sier jeg må utføre en bestemt oppgave og jeg må gjøre min jobb og utføre jobben. Det er alltid risikoer og det er det i alle jobber, hvis jeg ikke kan utføre den så burde jeg ikke jobbe mere som snekker. Jeg ville aldri sagt nei til å utføre jobben.» S¹⁶*

¹⁴ Estlandsk arbeider

¹⁵ Polsk arbeider 3.

¹⁶ Slovakisk arbeider

- «Det avhenger litt. Jeg tror min risikotoleranse er mye høyere enn de norske sin, fordi vi er vant til høyere risiko i arbeidet fra hjemlandet vårt. Så jeg kan si ja til å utføre en oppgave selv om det er litt høy risiko fordi jeg er vant til arbeid med høy risiko.» **E**¹⁷

5 av arbeiderne ville gitt beskjed til en leder om at arbeidet er for risikofylt til å utføre:
«Jeg ville gitt beskjed til leder om at arbeidet er for risikofylt til å gjennomføre.» **F**¹⁸

4 av de 5 som ville varslet leder var fast ansatt, den siste av de 5 var innleid via bemanningsbyrå.

Jeg fikk et klart inntrykk av at samtlige 12 mente det er lett å kontakte og kommunisere med sine ledere. Alle svarte klart på at det var lett og uproblematisk. Det var ingen som kom med negative innspill rundt det temaet:

«ja, de er lett å kontakte og prate med.» **P**¹⁹

6 av 12 arbeidere oppga at de valgte å gjøre arbeidet på sin egen måte hvis det var mere hensiktsmessig/ sikrere eller lettere enn det lederen hadde gitt beskjed om. De ville ikke varslet lederen om at de utførte arbeidet på en annen måte:

- «Jeg ga beskjed i begynnelsen, men jeg sluttet med det fordi de ikke lytter til meg.» **E**²⁰

- «Jeg gjør det på min måte og forteller ikke noe til lederen» **P**²¹

De andre 6 arbeiderne valgte å gi beskjed til leder før de gjorde arbeidet på en annen måte:
«Jeg gir alltid beskjed da.» **P**²²

Også her var 4 av de 6 arbeiderne fast ansatt i et norsk selskap, dvs. ikke bemanningsbyrå. Samtlige av de 8 innleide mente det var vanskelig å si nei til en leder, mens alle de som var fast ansatt fortalte at det ikke var noe problem å si nei til en leder:

¹⁷ Estlandsk arbeider

¹⁸ Finsk arbeider

¹⁹ Polsk arbeider 1.

²⁰ Estlandsk arbeider

²¹ Polsk arbeider 2.

²² Polsk arbeider 1.

«Når en bedrift har ansatt meg eller leid meg inn for å utføre jobb for dem, så kan ikke jeg svare nei når en leder ber meg om å utføre en jobb for han.» S²³

5.2 Presentasjon av informasjon gitt av 6 ulike ledere

Det ble gjennomført intervju i 3 ulike bedrifter med 2 ledere fra hver enkelt bedrift, til sammen 6 informanter. Alle var ledere innen bygg og anlegg.

5.2.1 Arbeidsforhold

Ansettelsesforhold

Ingen av lederne opplevde at det var større risiko med utenlandske arbeidere. De hadde derfor heller ikke gjort noen tiltak for å redusere risikoen med den gruppen arbeidere.

De fleste lederne fortalte at de leide inn utenlandsk arbeidskraft. Det var kun to ledere, fra samme bedrift, som fortalte at alle deres utenlandske arbeidere var fast ansatt og de gjorde kun bruk av innleide arbeidere når det var ekstra behov for personell.

Lederne hvor alle utenlandske arbeidere var fast ansatt fortalte at de gjorde sosiale happenings for alle de ansatte ved jevne mellomrom. Lederne fra en annen bedrift gjennomførte aldri sosiale sammenkomster for utenlandske arbeidere som var leid inn, men kun for egne faste ansatte. Lederne fra den tredje bedriften gjennomførte sosiale sammenkomster for alle de ansatte, også innleide utenlandske arbeidere. De nevnte at de blant annet brukte å samles for å bowle.

Lederne fra selskapet som hadde ansatt utenlandske arbeidere i faste stillinger oppga at hos dem måtte de jobbe sammen med de norske arbeiderene for å sikre at de lærte seg norsk: *«Hos oss er det alltid blandet. De må jobbe sammen med de norske, dette for å sikre at de lærer seg språket godt. Hvis de jobber kun i en polsk gruppe så bruker de kun sitt eget språk og læringen av norsk blir fraværende.» L1²⁴*

²³ Slovakisk arbeider

²⁴ Leder 1.

Lederne fra de to andre selskapene som benyttet seg av innleid utenlandsk arbeidskraft opplyste at de mest lot utenlandske arbeidere jobbe sammen, men de jobbet også sammen med de norske:

«Det er både og. Meste tiden jobber utenlandske sammen, fordi det språkmessig fungerer best.» L3²⁵

Ingen av lederne mente at det var noe større risiko med utenlandske arbeidere på byggeplassen:

- *«Nei, det føler jeg ikke. Hadde jeg opplevd at det hadde vært noen som hadde utgjort en stor risiko så hadde jeg sendt de tilbake til bemanningsforetaket.» L5²⁶*

- *«Jeg vil egentlig ikke si at det er større risiko med dem, men det er større risiko med useriøse UE. Der det er god ledelse hos UE så fungerer det bra, da får utenlandske arbeidere den nødvendige opplæringen og oppfølgingen. Våre egne arbeidere blir påvirket av den norske kulturen. Der stiller de utenlandske arbeiderne spørsmål med gjennomføringen av arbeidet hvis de mener den er risikofylt.» L2²⁷*

Lederne opplevde følgende fordeler med de utenlandske arbeiderne: De er lojale, har stå- på vilje og mange er veldig dyktige. En leder mente at fordelene med disse arbeidstakerne var at han hadde arbeidere når han trengte dem og kunne avslutte deres tilsetning når han ikke hadde bruk for dem via bemanningsbyrået:

- *«De viser mer vilje til å stå på og gjør det lille ekstra i jobben. De føler de må stå på for å beholde jobben sin.» L6²⁸*

- *«Jeg opplever ikke noen spesielle fordeler i forhold til norske arbeidere, men mange er veldig dyktige.» L4²⁹*

²⁵ Leder 3.

²⁶ Leder 5.

²⁷ Leder 2.

²⁸ Leder 6.

²⁹ Leder 4.

Av ulemper med utenlandske arbeidere var det gjennomgående at alle lederne mente det var språk og kommunikasjon:

«Det er språk, mangel på forståelse av beskjeder.» L5³⁰

Bolig

Når det gjaldt bolig til arbeiderne oppga leder 3 til og med 6 at det var bemanningsforetaket som hadde ordnet bolig for dem. De hadde ikke sett hvordan standarden i boligene er, men de visste adressen til boligene. De hadde heller ikke hørt noe om standarden, men hadde aldri hørt arbeiderne klage. Leder 1 og 2 oppga at deres arbeidere selv hadde ordnet seg hybel i byen. De var ikke kjent med hvordan standarden var på boligene. De opplyste at når de har ansvaret for større prosjekter med flere UE så gjennomfører de bo- kontroller. Dette fordi de vet at det forekommer ulovligheter. De har flere ganger opplevd avvik ved bo- kontroller. De har opplevd at personer har bodd på rom uten vindu og belysning. De har også opplevd at boforholdene er så dårlige at det ville påført arbeiderne så mye stress at det kunne påvirket atferden på jobb. De forklarte at deres bedrift alltid sørger for gode boforhold for deres arbeidere. De ordner hotell eller gode brakkerigger når de har prosjekter som er langt unna

Ulike arbeidsoppgaver som innebærer at de er tyngre eller har høyere risiko

Samtlige ledere mente at de gjorde ingen forskjell i oppgaver når det gjaldt utenlandske eller norske arbeidere. Alle mente de ikke ga arbeid med høyere risiko til utenlandske arbeidere.

4 av lederne mente det heller var motsatte. De valgte å ikke bruke utenlandske arbeidere ved arbeid med høy risiko:

- *«Heller tvert imot. Det er lettere for meg å sikre at jobben utføres på en sikker måte med norske arbeidere som forstår alt jeg sier til dem.» L4³¹*

- *«Nei, det gjøres ingen forskjell. Jeg vil heller si at på prosjekter vil vi unngå at utenlandske arbeidere gjør risikofylte oppgaver, for da er vi mer sikre på at de som gjennomfører oppgaven har den opplæringen de trenger for oppgaven. Vår erfaring er at det ikke er alltid riktig de opplysningene arbeiderne hos UE (underentreprenør) har oppgitt angående*

³⁰ Leder 5.

³¹ Leder 4.

opplæring. Jeg opplever heller ikke at UE bruker mer utenlandske arbeidere til risikofylte oppgaver.» L1³²

Overtid/ arbeidstid

4 av lederne oppga at deres arbeidere jobber 48 timers arbeidsuke, dette da de har en fri uke hver tredje uke for å reise hjem til deres hjemland. Ingen av deres arbeidere jobbet noe overtid. De utenlandske arbeiderne avsluttet kl 18 og de norske arbeiderne avsluttet kl 16 i deres bedrifter.

Alle 4 lederne fortalte at det var vanlig at de utenlandske arbeiderne arbeidet alene når de norske arbeiderne dro hjem. De prøvde å ha en arbeidsleder til stede, men det skjedde ikke hver dag. De siste 2 lederne oppga at deres arbeidere jobber normal arbeidsuke, de starter klokken 0700 og er ferdig klokken 1500. De jobbet svært sjelden overtid. Overtid ble stort sett kun benyttet når de måtte rekke tidsfrister.

5.2.2 Kompetanse

Utdanning/opplæring

Samtlige ledere oppga at tømrere måtte dokumentere kompetansebevis for den utdanningen de har. Når de ansatte eller leide inn personell med sertifisert utdanning så måtte de fremlegge kursbevis/ kompetansebevis. Ufaglærte arbeidere måtte fremlegge dokumentasjon på at de hadde arbeidserfaring innen bygg og anlegg:

- *«Vi kontrollerer gjennom at arbeiderne må levere kompetansebevis for den opplæringen de har fått. Vi krever at UE må legge inn kompetansebevis på alle sine ansatte. Når det er et krav om sertifisert utdanning så må de fremlegge kursbevis.» L1³³*

- *«Det er prosjektleder som kontrollerer hos bemanningsforetaket at de har kompetansen.»*

L4³⁴

Samtlige ledere fortalte at de gjennomførte opplæring i personlig sikkerhet, førstehjelp og varslingsplan. 4 av lederne fortalte at de ga opplæring i bruk av verktøy når det var behov for det:

³² Leder 1,

³³ Leder 1.

³⁴ Leder 4.

«I egen bedrift får utenlandske arbeidere all den opplæringen de trenger for å utføre jobben på en trygg måte. De får også opplæring slik at de kan få fagbrev, sertifiseringer og svennebrev. Til innleide stiller vi krav om at de skal få den opplæringen de trenger for å utføre jobben. De må fylle ut en egenerklæring på at de har mottatt den.» L1³⁵

Kun 2 av lederne, som var fra samme bedrift, opplyste at de lærte arbeiderene opp til å gjøre bruk av avvikssystemet, både egne fast ansatte utenlandske arbeidere og innleide arbeidere. De opplyste at hverken utenlandske eller norske arbeidere var flinke til å benytte seg av systemet, men de utenlandske meldte minst avvik. De andre 4 lederne opplyste at de innleide arbeiderne ikke hadde tilgang til avvikssystemet, de må melde fra om avvik til en leder. Samtlige av lederne oppga at det var sjelden det ble gjort:

«Hos oss er det kun de som er fast ansatt som har tilgang til avvikssystemet. De har det som en app på sin egen telefon. Vi har unnlatt å gi de innleide tilgang til systemet. Dette da mange av de utenlandske arbeiderne har gamle tastetelefoner uten mulighet for å laste ned en app.» L5³⁶

Alle lederne mente at de utenlandske arbeiderne har tilstrekkelig opplæring i HMS og sikkerhet:

«ja det føler jeg, vi har ikke hatt noen person ulykker i prosjektet som har vart i over 1 ½ år» L3³⁷

En av lederne var fornøyd med opplæringen i sin egen bedrift, men mente den var mangelfull hos andre:

«Nei ikke bestandig, det er svært varierende. Vår bedrift har svært godt søkelys på det og den er god. Men hos mange UE så er det svært dårlig. Det oppleves svært variabelt fra bedrift til bedrift» L2³⁸

Kommunikasjon oppgaver / sikkerhetsinstrukser

2 ledere og deres bedrift benyttet norsk som språk på arbeidsplassen ovenfor sine utenlandske

³⁵ Leder 1.

³⁶ Leder 5.

³⁷ Leder 3.

³⁸ Leder 2.

arbeidere. Dette da deres utenlandske arbeidere hadde fått norskkurs gjennom bedriften. De ønsket at norsk skulle brukes slik at arbeiderne ble bedre i norsk. Begge parter benyttet engelsk hvis det var ord som de utenlandske arbeiderne ikke hadde lært seg. Informasjon om risikoer og sikker jobbutførsel blir i utgangspunktet gitt på norsk. Dersom det er nye utenlandske arbeidere så bruker de tolk for å sikre at de forstår gjennomgangen av risikoer og opplæringen:

«I prosjekter så må UE sikre at risikoer og opplæring skjer på forståelig språk. Vi er svært bevisst på å ansvarliggjøre UE på at de har ansvar for at egne arbeidere får de nødvendige opplysningene og opplæringen for jobben som skal utføres i prosjektet.» L2³⁹

Samtlige av de andre lederne og deres bedrifter benyttet seg av engelsk ovenfor sine utenlandske arbeidere på jobb.

Når det gjaldt rutiner de hadde for gjennomgang og læring av risikoer og sikkerhetsinstruksjoner var svarene jeg mottok fra de 6 lederne veldig varierende. 2 av lederne forklarte at den eneste rutinen de hadde var at arbeiderne måtte signere en personlig sikkerhetsinstruks:

«Personlig sikkerhetsinstruks som de må signere. Jeg er ikke så begeistret for å bruke utenlandsk arbeidskraft til risikofylte oppgaver, dette fordi jeg er usikker på deres kompetanse og erfaring. Men hvis det er en risikofylt oppgave så gjennomfører vi en SJA på jobben.» L4⁴⁰

En annen bedrift og deres to ledere hadde langt flere rutiner:

«Alt av SHA planer, ROS analyser og SJA planer blir utlevert før oppstart. Arbeidsgivere av innleide bedrifter er pliktig å oversette de til arbeiderenes språk og informere dem. Våre egne arbeidere har fått norsk opplæring og er i stand til å forstå planene når de gjennomgås muntlig. Hver enkelt innleid arbeider må bekrefte at de har fått innføring/ opplæring i SHA plan, ROS analyser og SJA. Jeg tror at hvis arbeiderne ble spurt om hvilke risikoer som er på arbeidsplassen, så tror jeg de kunne svart. Vi kontrollerer grundig at UE gjennomgår de med arbeiderne.» L2⁴¹

³⁹ Leder 2

⁴⁰ Leder 4.

⁴¹ Leder 2.

Leder 5 ga følgende beskrivelse av deres rutiner:

«Når det gjelder våre rutiner for risikoer og sikkerhetsinstruksjoner så er det at vi ved oppstart på en byggeplass opplyser arbeiderne om de risikoene som de må være særskilt observant på. Deretter gjennomgår vi personlig sikkerhetsinstruks og varslingsplanen.»

4 av lederne hadde ikke rutiner for gjennomgang av SHA planen med utenlandske arbeidere som de hadde leid inn:

- *«Den gjennomgås vel ikke på byggeplassen, men den er tilgjengelig, men den er på norsk.»*

L6⁴²

- *«SHA planen blir bare gjennomgått med egne fast ansatte arbeidere, vi har ikke etablert noen praksis for å gjøre det med innleide arbeidere.»* **L3⁴³**

- *«Vi krever at SHA planen må oversettes til arbeiderenes språk og gjennomgås med arbeiderene til alle UE. Egne arbeidere forstår norsk og får den på norsk.»* **L1⁴⁴**

Alle lederne oppga at de utenlandske arbeiderne deltok på SJA analyser. 4 av lederne oppga at de benyttet engelsk i gjennomgang av analysen, men den ble skrevet ned på norsk. 2 av lederne sa at de brukte norsk ved SJA analyser, dette da deres utenlandske arbeidere hadde fått norsk kurs og snakket norsk. Om det var nye arbeidere så brukte de tolk for å sikre at de var delaktig i analysen og forstod resultatet.

5 av 6 ledere oppga at de mente at språk var et problem for at utenlandske arbeidere skal forstå en oppgave og hvordan den skal gjennomføres. En leder opplyste at det var en utfordring hele tiden, men de var heldige som hadde to ansatte som pratet flytende polsk og norsk og som var til god hjelp. En leder uttalte at språk ikke var et problem i seg selv, det er bare at det tar lengre tid til å sikre at de forstår det.

3 av lederne mente at det ikke ble brukt tilstrekkelig tid for å sikre at utenlandske arbeidere hadde forstått hvordan en oppgave skal utføres. Alle de tre mente det var sjelden det var tid til å følge opp og kontrollere at de hadde forstått oppgaven:

«Min opplevelse er at de ofte svarer ja til om de har forstått oppgaven, uten at de egentlig har

⁴² Leder 6.

⁴³ Leder 3.

⁴⁴ Leder 1.

forstått den» L4⁴⁵

De tre andre lederne mente de måtte ta den tiden det tok for å sikre at utenlandske arbeidere hadde forstått arbeidsoppgaven.

5.2.3 Kultur

Kommunikasjon med ledelsen

Alle lederne oppfattet og ha god kommunikasjon med sine utenlandske arbeidere. Det eneste som kunne være en begrensning og demper var språket:

«Jeg synes det fungerer veldig bra. Men det er litt forskjellig. En del er veldig god i engelsk og noen snakker nesten ikke engelsk.» L3⁴⁶

Samtlige ledere mener at utenlandske arbeidere har lettere for å takke ja til risikofylte oppgaver. Over halvparten mener det kommer av kulturforskjeller. De mener at de kommer fra en kultur som er slik at når en leder har sagt at de skal utføre noe, så svarer de ja og utfører jobben. Flere ledere mente de norske arbeiderne stilte mye mer spørsmål ved oppgavene de fikk:

- *«ja, det er mitt inntrykk. De svarer ja til det meste de får beskjed fra en leder om.» L1⁴⁷*

- *Ja det tror jeg. De tørr ikke å takke nei, de er redd for å miste jobben sin.» L6⁴⁸*

Som vist ovenfor mente også noen ledere at det ikke kom av kulturforskjeller, men at de takket ja til risikofylte oppgaver fordi de var redd for å miste jobben sin.

6 Drøfting

I dette kapittelet drøftes de empiriske funnene opp mot forskningsspørsmålene og i lys av tidligere presentert teori. Kapittelet er strukturert etter oppgavens forskningsspørsmål. Det vil etter endt drøftingen av forskningsspørsmålene svares på den overordnede problemstillingen: *Hvilke faktorer bidrar til å forklare den forhøyede risikoen som utenlandske arbeidere har for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg?*

⁴⁵ Leder 4.

⁴⁶ Leder 3.

⁴⁷ Leder 1.

⁴⁸ Leder 6.

Det vil også nevnes hva som kan gjøres for å redusere sannsynligheten for ulykker blant denne gruppen.

6.1 Har utenlandske arbeidstakere andre arbeidsforhold, enn norske arbeidere, som medfører forskjell i risiko for arbeidsulykker?

6.1.1 Mer risikofylte oppgaver

All forskning som ble funnet, viste til at innvandrere fikk mer risikofylte oppgaver, og også hadde negative arbeidsforhold som kunne medføre risiko for fremtidige helseplager. Det er ifølge denne forskningen ulike arbeidsforhold for innvandrere og innfødte arbeidere innen samme yrker. Negativ forskjell gjaldt særlig ved manuelt arbeid, slik som bygg og anlegg. (Benavides m.fl., 2013; Helle, 2018; Levecque, m.fl., 2013)

Arbeidstilsynet har fra erfaring på tilsyn og ved ulykkesoppfølging god kjennskap til at utlendinger ofte blir satt til å utføre mer risikofylte arbeidsoppgaver enn sine norske kollegaer innenfor de risikoutsatte næringene. (Helle, 2018) Forskjellen er både fordi utenlandske arbeidere blir tildelt og satt til å utføre mer risikofylt arbeid, men også fordi de ikke tør å varsle om at det er for høy risiko ved arbeidet. Dette da de er redd for å miste jobben sin. (Moyce og Schenker, 2018)

I intervjuene fremkom det at de fleste arbeiderne mente at de fikk de samme oppgavene og at det ikke ble gjort noen forskjell på dem og norske arbeidere. Kun tre av 12 arbeidere mente de fikk mer risikofylte oppgaver enn de norske arbeiderne. En arbeider oppga at han hadde opplevd det på tidligere arbeidsplasser i Norge. Til sammen utgjør de som mener de fikk mer risikofylte arbeidsoppgaver 33% av informantene.

7 av arbeiderne oppga at de ville utføre en oppgave selv om de opplevde den som for risikofylt, noe som tilsvarer 58%. Ingen av de 7 ville varslet en leder om at de opplevde arbeidet som for risikofylt. Blant grunnene som ble oppgitt var blant annet frykt for å miste jobben. Dette er i samsvar med forskning som viser at innvandrere ikke vil unnlate å utføre risikofylt arbeid i frykt for å miste jobb og ikke få utbetalt lønn.

Samtlige av lederne oppga at de ikke gjorde noen forskjell på arbeidsoppgaver mellom norske og utenlandske arbeidere. 4 av de 6 lederne oppga at de mente det heller var motsatt, at de

valgte å ikke bruke utenlandske arbeidere når det var arbeid med høy risiko. De begrunnet det med at det var sikrere å benytte norske arbeidere fordi de da var trygg på at de forstod de instruksene som ble gitt for utførelsen. Det er grunn til å være kritisk til at ingen oppga at de ga tyngre eller mer risikofylte oppgaver til utenlandske arbeidere. Det kan oppfattes som moralsk galt å gjøre en slik forskjellsbehandling til gunst for norske arbeidere. Det kan også være vanskeligere å sette fast ansatte, som de har stiftet en god relasjon til, til å utføre risikofylt arbeid, og lettere å sette en innleid arbeider til det, som de ikke har noen relasjon til.

Empiri sammenfaller til dels med teori, særlig gjelder det når det kommer til at utenlandske arbeidere ikke vil varsle om at de oppfatter en oppgave som for risikofylt. Men det er, som drøftet, grunn til å feste lit til teori/ rapporter som mener at utenlandske arbeidere i høyere grad blir satt til å utføre risikofylte oppgaver og har høyere sannsynlighet for å bli utsatt for negative arbeidsforhold som kan fremme framtidige helseplager.

Teori/ rapporter og empiri viser at en faktor som gjør at utenlandske arbeidere har høyere sannsynlighet for å bli rammet av ulykker er at utenlandske arbeidere i høyere grad blir satt til å utføre risikofylte oppgaver og har høyere sannsynlighet for å bli utsatt for negative arbeidsforhold som kan fremme framtidige helseplager.

For å redusere ulykker blir det avgjørende at ledere sørger for at arbeidet i større grad risikovurderes. Det må også gjøres en vurdering av kompetansen til den som skal utføre arbeidet, slik at det sikres at arbeidere er kvalifisert til oppgaven. Det fremstår som avgjørende at Arbeidstilsynet har mange inspeksjoner av SHA-plan og internkontrollsystemet til bedrifter, slik at mangel på risikovurderinger kan avdekkes og nivået heves på sikt.

6.1.2 Forskjell i ansettelsesforhold

Intervjuene avdekket at det var stor forskjell mellom innleide og fast ansatte arbeidere med hensyn til hvor mye opplæring arbeiderne fikk innen HMS og sikkerhet. Samtlige av de 8 innleide hadde fått lite opplæring og den var begrenset til at de hadde fått en innføring første dagen på jobben. Da hadde de fått opplyst hvor førstehjelpsutstyr var, vist hvilke telefonnummer de skulle varsle ved en ulykke og hvor de fant bærer. Det ble også gjennomgått en personlig sikkerhetsinstruks for 4 av de innleide.

De som var fast ansatt, var i en bedrift som hadde svært gode rutiner for opplæring. Alt av SHA planer, ROS analyser og SJA (sikker jobb analyse) planer ble utlevert og gjennomgått før oppstart av arbeid. SHA planene ble så godt gjennomgått at de ansatte kunne fortelle hvilke risikoer byggeplassen hadde. De gjennomgikk også personlig sikkerhetsinstruks og varslingsplan. De var også gitt norskkurs av bedriften sin.

Samtlige av de 8 innleide var ikke gjort kjent med SHA planen, som forteller hvilke arbeidsoperasjoner som er risikofylt og hvordan de skal håndteres på en trygg måte. De var altså ikke informert om noen risikoer i byggeprosjektet de jobbet på. Lederne på byggeplassen oppga at de gjennomgikk SHA planen kun med de som er fast ansatt, de hadde ikke etablert noen praksis for det med de innleide. De var heller ikke informert om avvikssystemet og hadde ikke tilgang til å melde om uønskede hendelser i systemet. Deres eneste mulighet var å varsle ledere muntlig om uønskede hendelser, men de hadde heller ikke fått noen informasjon om å gjøre det. De som var fast ansatt, var informert om avvikssystemet og gitt tilgang til å melde avvik. Av de 12 informantene hadde 6 aldri deltatt på en SJA. Av de 6 hadde 3 av dem aldri hørt om SJA. Av de 6 som hadde deltatt, var 4 av dem fast ansatte.

Det var kun 5 arbeidere som ville varslet en leder om at de opplevde at arbeidet var for risikofylt å utføre. 4 av de 5 var fast ansatte. De innleide, 8 personer, jobbet også ofte alene på byggeplassen uten noe operativ ledelse til stede som kunne veilede dem eller stanse arbeidet om det ble oppfattet som risikofylt.

Empirien viser tydelig at innleid arbeidskraft blir sårbar da de får svært lite opplæring om risikoene på byggeplassen, ingen av de var gjort kjent med SHA planen. Kun 2 av informantene hadde deltatt på SJA og mange visste heller ikke hva det var. De har heller ikke fått informasjon eller tilgang til avvikssystemet. Det gjør at farer og uønskede hendelser som kan resultere i ulykker ikke blir varslet og de blir da heller ikke utbedret/ behandlet. Nesten ingen av de innleide ville varsle leder om de opplevde at arbeidet var for risikofylt å utføre. Frykt for å miste jobben var en av grunnene til det. Samtlige av de fast ansatte ville varslet lederne om forholdet.

Picchio og Van Ours (2016) fant i deres undersøkelse at arbeidere med en midlertidig kontrakt (innleide arbeidere), er mer utsatt for arbeidsulykker og har større sannsynlighet for å bli utsatt for alvorlige skader enn arbeidere som er fast ansatt. Rapport fra STAMI (2017) sier

at utenlandske arbeidstakere som skades på jobb i Norge er i langt større grad innleid.

Pouliakas & Theodossiou (2013) mener årsaken til at dette, kan skyldes at de har mindre erfaring med arbeidsplassen de jobber på, og fordi firmaer har mindre incentiv til å gi dem sikkerhetsopplæring på arbeidsplassen

Empiri viser at innleide arbeidere ikke får informasjon om risikoene på byggeplassen og hvordan de skal håndteres på en trygg måte, de deltar lite på SJA og kan heller ikke melde uønskede hendelser. Denne situasjonen gjør at de blir mer sårbare og øker sannsynligheten for å bli rammet av ulykker. Svært mange av de innleide er utenlandske arbeidere, rundt 75% ble det oppgitt i en undersøkelse. (Kilskar m.fl., 2017)

Både empiri og teori viser at ved å være innleid i bygg og anlegg har utenlandske arbeidstakere høyere risiko for å bli rammet av en ulykke.

For å redusere sannsynligheten for ulykker ved å være innleid, mener Picchio & Van Ours (2016) at opplæring i sikkerhetsprosedyrer, som for eksempel SHA planen, burde inkluderes i kontrakten til de innleide for å sikre at dette ble utført. Det burde i kontrakten også være fremmet krav om opplæring for alt arbeid som arbeidstakeren ikke har kompetanse på, men som han må utføre på arbeidsplassen. Dette ville kunne gitt utslag i reduserte ulykker blant innleide og utenlandske arbeidere. Utarbeidelse av lovverk som krever at det er en operativ leder til stede ved arbeid innen bygg og anlegg kan også ha en effekt. Dette da de kan veilede og stanse arbeid som oppleves risikofyllt. Empirien viste at samtlige av de innleide arbeidet alene i flere timer stort sett hver eneste dag.

6.1.3 Boforhold og overtid

Boforhold

I teoridelen ble det vist til at dårlige boforhold kan påvirke utførelsen av arbeidet, derfor er det naturlig å ta det opp under arbeidsforhold.

Alle arbeiderne som ble intervjuet oppga at de hadde gode boforhold. Deres beskrivelse av boforholdene var i henhold til Arbeidsmiljøloven sine krav til boliger som arbeidsgiver stiller til rådighet. Samtlige av de innleide, leide bolig som bemanningsbyrået hadde stilt til rådighet

for dem. De 4 som var fast ansatt hadde selv skaffet seg boliger på leiemarkedet. 2 av lederne oppga at på større prosjekter gjennomførte de bo- kontroller hos UE. Der hadde de flere ganger opplevd avvik. De fortalte at de flere ganger har opplevd så dårlige boforhold at det ville påført arbeiderne så mye stress at det kunne påvirket deres atferd på jobb.

I rapport fra Arbeidstilsynet (Gran m.fl., 2012) opplyses det at utenlandske arbeidere i mange tilfeller har dårlige boforhold.

Både empiri og Arbeidstilsynets undersøkelser viser at det er relativt utbredt at utenlandske arbeidere har dårlige boforhold. En forskningsartikkel finner en positiv korrelasjon mellom dårlige boforhold og gjentatte personskader. (Goldberg m.fl., 2000) *Artikkelen forteller at dårlige boforhold er en type stress som kan påvirke oppmerksomheten ved utførelse av arbeidsoppgaver og resultere i ulykker.* Det vises til at det er stadfestet at hvis en stressfaktor er nok alvorlig og langvarig så kan ulykker oppstå.

Overtid

Samtlige ledere og arbeidere forklarte at de jobbet stort sett normal arbeidstid og sjelden overtid. De innleide oppga at de aldri arbeidet overtid, dette da de arbeidet til kl 18 hver dag for å kunne avspasere og reise hjem til familien sin.

Arbeidstilsynets rapport «Kompass» fra 2012 opplyser at andelen som jobber overtid er omentrent dobbelt så stor for de utenlandske arbeidstakerne, som for de norske som ble registrert skadet. SINTEF rapport (Kilskar, m.fl., 2017) blir det fremhevet at utenlandske arbeidere i større grad ønsker å jobbe overtid og er mer villig til å utføre overtidarbeid enn nordmenn. Forskning fra Banks, m.fl. (2007) viser at arbeid med fast bruk av overtid var assosiert med 61% høyere skadefrekvens, sammenlignet med jobber uten overtid. *De konkluderer i sin rapport med at lang arbeidstid, indirekte skaper arbeidsulykker gjennom å indusere utmattelse eller stress hos arbeidstakere.*

De utenlandske arbeiderne er midlertidig i Norge for å tjene penger, som de tar med til sitt hjemland. Som empirien viste var det svært få som hadde noe sosialt liv utenfor jobben. Samtlige av de innleide opplyste at når de avspaserte så reiste de hjem til sin familie. De har i stor grad ikke annet liv enn å være på jobben i Norge. De ønsker derfor i større grad å jobbe overtid og er mer villig til å utføre overtidarbeid enn nordmenn, slik som forskningen viser.

Forskning viser at både dårlige boforhold og mye overtidsarbeid induserer stress og utmattelse av arbeiderne, noe som gir økt risiko for ulykker. Dette er faktorer som i svært liten grad rammer norske arbeidere og som er særskilt for utenlandske arbeidere.

Teorien viser at overtidsarbeid og dårlige boforhold er to faktorer som er med på å forklare at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av ulykker i bygg og anlegg.

Det finnes i dag lovverk for å forhindre både dårlige boforhold og overdrevet bruk av overtidsarbeid, bl.a. Arbeidsmiljøloven § 4-4 og § 10-6 (Arbeidsmiljøloven, 2005) Men som vist tidligere er andelen som jobber overtid omentrent dobbelt så stor for de utenlandske arbeidstakerne som for de norske som ble registrert skadet. Arbeidstilsynet melder også at utenlandske arbeidere ofte har dårlige boforhold.

For å redusere sannsynligheten for at utenlandske arbeidere skal bli rammet av ulykker med disse årsakene, foreslås det at følgende gjøres: Arbeidstilsynets kontroller må styrkes innen bygg og anlegg og reaksjonene på brudd av regelverket vedrørende boforhold og overtid må få konsekvenser som medfører at overtredelser reduseres. Bemanningsbyråer bør innføre konsekvenser på brudd av regelverket angående boforhold og overtid, for eksempel at bedrifter ikke får leie inn mannskap hos dem for en lengre periode. Ledere innen bygg og anleggsbransjen må også bli gjort kjent med konsekvensene av dårlige boforhold og mye overtidsarbeid, slik at de forhåpentligvis innfører tiltak for å hindre overtredelser. Arbeidstilsynet kan også kontrollere at de har utarbeidet slike tiltak i sitt internkontrollsystem.

6.2 Har utenlandske arbeidere mindre kompetanse, som gjør de mer utsatt for ulykker?

6.2.1 Opplæring

66 % av informantene hadde tømmerutdanning. De resterende 44 % hadde i varierende grad erfaring fra bygg og anlegg fra tidligere jobber. Som tidligere oppgitt fikk de innleide, 66% av informantene, svært lite opplæring i sikkerhet og HMS, mens de som var fast ansatt mottok god opplæring. Ifølge Sintef rapport fra 2017 (Kilskar m.fl., 2017) så kan utenlandske arbeidstakere i stor grad ha faglig kompetanse og også ha mye erfaring, men mangle

kompetanse innen HMS. Dette kan påvirke deres oppfatninger av situasjoner og hvordan de tar beslutninger.

I rapport fra Arbeidstilsynet (2015) mente 90% av inspektørene deres at de fleste utenlandske arbeidere manglet opplæring.

Det er et tydelig skille mellom innleide og fast ansatte når det kommer til utenlandske arbeidere. Ingen av de innleide hadde fått gjennomgang av SHA planen som gjør de oppmerksom på risikoene i prosjektet og hvordan de skal håndteres på en trygg måte. Ingen av de hadde fått opplæring og informasjon om avvikssystemet. De som var fast ansatt, hadde fått informasjon om innholdet i SHA plan og avvikssystemet. Begge forhold er klart kritisk med tanke på å forebygge ulykker.

Arbeidstilsynet sin Kompass rapport (2018) viser til at «newness» gir markant høyere risiko for arbeidsskader. Newness vil si at de er nye i arbeidslivet eller står overfor nye arbeidsoppgaver. Arbeidstakere som er nye i et land inkluderes i dette begrepet. Det understreker viktigheten av opplæring i SHA planen og risikoene som er på byggeplassen. Personer som er helt ny på byggeplassen må bli satt grundig inn i risikoene og hvordan de skal håndteres. I Arbeidstilsynets undersøkelse fra 2016 (Mostue m.fl., 2016) fant de at manglende dyktighet og evner var årsaken til 32% av ulykkene. Rapporten påpeker at det er viktig å rekruttere kompetente arbeidstakere med erfaring og opplæring for å forebygge ulykker.

Både empiri og teori viser til at utenlandske arbeidere har for lite opplæring og særlig innen sikkerhet og HMS. Empirien viser også at det er en tydelig forskjell mellom innleide og fast ansatte når det gjelder opplæring.

Picchio og Van Ours (2016) og rapport fra STAMI (2016) fant i deres undersøkelse at innleide arbeidere skades i langt større grad enn fast ansatte på arbeid. Pouliakas & Theodossiou (2013) mener årsaken til at dette var at firmaer har mindre incentiv til å gi dem sikkerhetsopplæring på arbeidsplassen. Empirien kan samsvare med dette da ingen av de innleide fikk gjennomgang/opplæring av SHA planen. 4 av 6 ledere oppga at de hadde ingen rutiner får å gjennomgå SHA planen med innleide arbeidere.

Mangel på opplæring er helt klart en årsaksfaktor til at utenlandske arbeidere er mer involvert i ulykker. Det er tydelig at dette særlig gjelder for de som er innleid.

For å redusere sannsynligheten for ulykker, må arbeidsledere bli opplyst og bevisstgjort om at mangel på opplæring, særlig innen HMS og sikkerhet, øker sannsynligheten for ulykker. Det må gjennomføres tiltak som sikrer at arbeiderene har den nødvendige opplæringen som trenges for å gjennomføre den jobben de skal utføre.

6.2.2 Språk

Ingen av informantene mente at språk gjorde at sikkerhetsinstrukser og risikoer ble mangelfullt gjennomgått og ingen følte at det gjorde dem usikker på hvordan sikkerheten skulle ivaretas. 3 av de 12 informantene mente språk kunne være et problem for å forstå arbeidsoppgaver. 5 av 6 ledere mente språk var et problem for at utenlandske arbeidere skal forstå en oppgave. Den 6. lederen mente språk ikke var et problem i seg selv, det var bare at det tar lengre tid til å sikre at de forstår.

Det fremstår som motsigende at ingen av arbeiderne mente at språk var et problem for å forstå sikkerhetsinstrukser og risikoer. Dette da tre arbeidere mente språk var et problem for å forstå arbeidsoppgaver og egentlig alle lederne mente språk var et problem for at arbeiderne skulle forstå arbeidsoppgaver. Hvis det er et språklig problem å forstå arbeidsoppgaver, så er det også vanskelig å forstå HMS-opplæring.

At arbeiderne ikke anså språk å være et problem i gjennomgang av HMS-instrukser kan komme av at de ikke hadde oppfattet det som et problem fordi de nesten aldri opplever at det er opplæring i HMS-instrukser. Samtlige av de 8 innleide oppga at den HMS-gjennomgangen de hadde hatt kun var første dagen på arbeidsplassen. De 4 arbeiderene som var fast ansatt, hadde fått opplæring i norsk og bedriften deres hadde en god og grundig gjennomgang av HMS på byggeplassen deres. De innleide føler seg ikke usikker på hvordan de skal ivareta sikkerheten, ettersom de ikke har søkelys på det.

En av lederne svarte at de utenlandske arbeiderne ofte svarte ja til om de hadde forstått en oppgave, uten at de egentlig hadde forstått den. De kunne komme tilbake etter en stund og se

at de utførte oppgaven feil og ikke slik de var blitt fortalt.

Arbeidstilsynet oppgir at mangelfull språkbeherskelse er den faktoren som går igjen når utenlandske arbeidere har omkommet eller blitt skadet i ulykker. (Arbeidstilsynet, 2018) I deres register over alvorlige ulykker fremkommer det at 22 prosent av de utenlandske arbeidstakerne ikke behersket arbeidsstedets språk. (Arbeidstilsynet, 2012) Av de utenlandske som omkom i arbeidsulykker, behersket kun halvparten av dem språket på arbeidsplassen. (Gravseth, 2018) Sargeant & Tucker (2009) oppgir at manglende evne til å forstå, snakke og lese språket i det arbeidende landet skaper mange sårbarheter innen HMS. Det medfører manglende evne til å forstå opplæring og instruksjoner og til å kommunisere bekymringer i arbeidssituasjonen.

Emperi viser at 5 av 6 ledere mener språk er et problem for at utenlandske arbeidere skal forstå arbeidsoppgaver, men kun 3 av 12 utenlandske arbeidere mente språk var et problem for å forstå arbeidsoppgave. Ingen av de utenlandske arbeiderne mente språk var et problem for å forstå sikkerhetsinstruksjoner og risikoer. Men som nevnt tidligere skyldes nok dette at de innleide har fått lite opplæring og informasjon om HMS i bedriften de jobber for og dermed ikke har søkelys på temaet. Rapporter fra Arbeidstilsynet viser at mangelfull språkbeherskelse er en gjentakende faktor når utenlandske arbeidere har omkommet eller blir skadet i ulykker. Teori viser også at mangelfull språkbeherskelse skaper mange sårbarheter innen HMS.

Manglende språkbeherskelse fremstår som en av flere årsaksfaktorer til at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere å bli skadet og omkomme innen bygg og anlegg.

For å redusere sannsynligheten for at de blir rammet av ulykker kan anbefalingene til Dainty m.fl. (2011) følges: Å forbedre byggeplassens innføringsprosesser. Arbeidernes kunnskap burde kartlegges og sammenholdes opp mot de arbeidsoppgavene de skal utføre. Det må gjennomføres opplæring på de oppgavene hvor arbeiderne ikke har tilstrekkelig opplæring. Det må etterpå kontrolleres at de har tilegnet seg kunnskapen. Det burde fremmes og oppmuntres til en åpen dialog rundt risikoer og farer på arbeidsplassen. Det kan også lages avvikssystem på deres eget språk og en kasse merket med RUH⁴⁹ på deres eget språk kan senke terskelen for å rapportere. Etablere effektive måter å kommunisere med personer med

⁴⁹ RUH= Rapport om uønsket hendelse

dårlig norsk/ engelsk språkevner, for eksempel bruk av fargede hjelmer for å kommunisere ansvar, ferdighet og stillinger eller bruk av fareskilt oversatt på ulike språk, eller snakkende skilt der en trykker på en knapp og får varsel på sitt språk. *Minimere/ unngå rasisme* ved slå ned på rasisme på byggeplassen. Miljø uten rasisme bidrar til å opprettholde et effektivt kommunikasjonsnettverk på byggeplassen. *Å gi språkopplæring* er en produktiv og målrettet måte å støtte arbeidere med lave engelskkunnskaper og vil gradvis forbedre kommunikasjonskanalene mellom innvandrere og ledelsen. *Å benytte seg av tolk*, gjør at en sikrer at viktig sikkerhetsinformasjon til arbeiderne blir mottatt og forstått og bidrar dermed til at arbeidsplassen blir tryggere.

6.3 Har kultur påvirkning på om arbeidet gjennomføres på en sikker eller farlig måte?

Det ble ikke gjort forsøk på å avdekke kulturforskjeller gjennom intervjuene. Dette da det ble for omfattende arbeid å avdekke det. Det ble spurt om det var vanskelig å svare nei til en leder. Samtlige av de 8 innleide svarte at det var vanskelig. De 4 utenlandske arbeiderne som var fast ansatt, svarte alle at det ikke var noen problem å svare nei til en leder. Det kan tyde på at det å ha fast stilling og jobbe over lengre tid i Norge gjør at en blir påvirket av den norske kulturen og tilpasser seg den. 7 av 12, ca. 60% av arbeiderne oppga at de ville utført en oppgave selv om de opplevde den som for risikofylt. Ingen av de 7 ville gitt beskjed til en leder at de oppfattet jobben som for risikofylt. Av de 5 som ikke ville gjort jobben og som ville gitt beskjed til en leder var 4 fast ansatte. Igjen så tyder dette på at utenlandske arbeidere som jobber over tid i Norge tilpasser seg den norske kulturen, særlig hvis de er fast ansatt og føler seg trygg på at de ikke mister jobben så lett. Årsaken til at de ville utføre en risikofylt jobb var basert på en blanding av redsel for å miste jobben og kultur. Noen svarte at når en leder har gitt beskjed om å utføre noe, så gjør man det Andre svarte at de var redd for å miste jobben om de nektet.

Bolay & Seymen (2010) mener at i nasjonale organisasjoner har den utbredte kulturen dominans over sikkerhetskulturen. Men i multinasjonale selskaper hvor organisasjoner samler ansatte og ledere fra ulike kulturer får forskjellige nasjonale kulturaspekter betydning. For å etablere en effektiv sikkerhetskultur må opplæring og kommunikasjonsaktiviteter tilpasses den enkeltes kulturelle bakgrunn. De fremhever lederens rolle som en av hovedfaktorene for å oppnå en god sikkerhetskultur. Lederne må tilpasse informasjon, trening, opplæring og

kommunikasjon til de ansattes kultur.

Mearns & Yule (2008) mener at ledelsens engasjement og forpliktelse er avgjørende for sikker atferd i organisasjoner. De mener det er en mer avgjørende faktor for sikker jobbutførsel enn nasjonal kultur. Forpliktelsen og engasjementet til lederne gjenspeiles i konkret tilpasning av god trening og utdanning, men også planlegging og styring. Deres forskning avdekket at når arbeiderne oppfattet høyt engasjement til sikkerhet hos lederne så avtok tilbøyeligheten til risiko og til å bryte regler blant arbeidstakerne. Yule & Flin fant at det også medførte lavere ulykkesfrekvens i 42 amerikanske industrianlegg. Det motsatte var også tilfelle, når ledelsens engasjement ble forringet så ble arbeidstakerne mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler. Både Boyle & Seymenn og Mearns & Yule fremhever ledernes engasjement som avgjørende for en god sikkerhetskultur. Svært mange forskere fremhever ledere som en avgjørende faktor for høy sikkerhetsopptreden innen bygg og anlegg. I oppgaven er det blitt vist til følgende: Yule & Flin (2007), Albrechtsen m.fl. (2009) og rapport fra Arbeidstilsynet (Gravseth m.fl. 2019) Mearns & Yule hevder det er ingen konsistent prediktor for risikotakende atferd og sikker jobbutførsel på tvers av kulturer.

Kultur kan ikke sees som en avgjørende årsak til at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere for å bli rammet av ulykker. Det fremstår som at ledernes engasjement og forpliktelse til sikkerhet er mer avgjørende.

For å redusere sannsynligheten for at ulykker oppstår blant utenlandske arbeidere, vil det allikevel være gunstig at lederne tar utgangspunkt i at arbeidere fra andre land kan ha en annen oppfatning av hva som oppleves som risikofylt og kan ha større utfordringer med å melde ifra om at de oppfatter arbeid som risikofylt. Derfor bør ledere fremme og oppmuntre til en åpen dialog rundt risikoer og farer på arbeidsplassen og tydeliggjøre at arbeidstakerne selv må si ifra og varsle, dersom de opplever at arbeidsoppgaver er risikofylt. Dette er en form for utøvelse av forpliktelse og engasjement til sikkerhet fra ledelsen, gjennom kommunikasjon og opplæring av arbeiderne. Men avgjørende for å redusere sannsynligheten for ulykker blant utenlandske arbeidere er ledelsens forpliktelse og engasjement til sikkerhet, som gjenspeiles i konkret tilpasning av god trening og utdanning, men også planlegging og styring. Tilpasningen må gjøres etter karlegging av den utdanning og opplæringen utenlandske arbeidere innehar. Dette vil medføre en lavere ulykkesfrekvens. (Yule & Flin,

2007)

6.4 Har utøvelse av lederansvaret innvirkning på ulykker blant utenlandske arbeidere?

6.4.1 Ledelse

Yule & Flin (2007) oppga at ledere kan redusere risikotakende atferd på jobben på to måter:

1. De kan investere kunnskap og opplæring av arbeiderne slik at de kan forstå risikoen som er forbundet med arbeidet de utfører. 2. Toppledelsen kan oppmuntre arbeidsledere til å være mer involvert i sikkerhetsaktiviteter.

Under drøftingen av om utenlandske arbeidere har mindre utdanning/ opplæring ble det vist til at det både i empiri og teori kom frem at utenlandske arbeidere har for lite opplæring innen sikkerhet og HMS.

Empirien viste at alle de innleide fikk svært lite opplæring innen HMS og sikkerhet. Ingen av de innleide ble informert om innholdet i SHA planen og innføring de fikk i HMS var begrenset til første dagen på byggeplassen. Arbeidstilsynets rapport (2015) viste at 90 av deres inspektører mente utenlandske arbeidere manglet opplæring. I rapporten Kompass fra Arbeidstilsynet (2012) fremkom det at 28% av de utenlandske skadde ikke hadde gjennomført sikkerhetsopplæring.

Empirien viste at arbeidsledere var lite involvert i sikkerhetsaktiviteter blant bedrifter med innleid personell. De var på noen områder direkte fraværende, ingen av arbeidslederne overfor de 8 innleide informantene, informerte arbeiderne om innholdet i SHA-planen og de ga heller ikke opplæring eller tilgang til avvikssystemet. HMS-opplæring var også i stor grad begrenset til å bli utført første dag på arbeidsplassen. Unntaket var de 4 utenlandske informantene som var fast ansatt, de hadde en god oppfølging vedrørende sikkerhetsaktiviteter. Arbeidstilsynets undersøkelse av 69 dødsulykker mellom 2011 og 2017 (Gravseth m.fl., 2019) viste at ansvaret for sikkerheten i stor grad var overlatt til arbeidstakere på operativt nivå. Dvs. utførende arbeidere tok ansvaret for sikkerheten og ikke arbeidsledere.

Både gjennom empiri og rapporter fremstår det som at ledere i liten grad investerer i kunnskap og opplæring av utenlandske arbeidere. Det er stort fravær av arbeidsledere som er

involvert i sikkerhetsaktiviteter med utenlandske arbeidere. Dette er det motsatte av de to handlingene som Yule & Flin mener ledere kan gjøre for å redusere risikotakende atferd blant arbeidere. Mange av de mangler opplæring og ved de dødsulykkene som var mellom 2011 og 2017 var ansvaret for sikkerheten i stor grad overlatt til arbeiderne.

En årsaksfaktor som kan være med å forklare at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere for å bli rammet av ulykker, er at det i stor grad er mangel på investering av kunnskap og opplæring av utenlandske arbeidere slik at de forstår risikoen med sitt arbeid og at arbeidsledere i liten grad er involvert i sikkerhetsaktiviteter. Ifølge Yule & Flin sin teori om lederatferd, ville lederne om de hadde gjort det motsatte, bidratt til å redusere risikotakende atferd blant utenlandske arbeidere og dermed redusert ulykker blant denne gruppen.

Mearns & Yule (2009) fant at ledelsens engasjement for sikkerhet var en signifikant prediktor for risikotakende atferd blant arbeidere. Arbeidere som oppfatter at ledelsen har stort engasjement og forpliktelse til sikkerhet, utfører mindre risikotakende atferd på jobben. Når engasjementet og forpliktelsen til ledelsen ble forringet, ser det ut til at arbeiderne blir mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler. Albrechtsen, Arnesen og Winge (2019) fant også i sin studie at prosjekter som hadde høy sikkerhetsopptreden, utrykte ledelsen klart at de var forpliktet til HMS og at sikkerheten var prioritert foran produksjon. Som vist tidligere, i empiri og rapporter, mangler mange utenlandske arbeidere opplæring. Ved undersøkelse av dødsulykkene mellom 2011 og 2017 var ansvaret for sikkerheten i stor grad overlatt til arbeiderne. I Arbeidstilsynets rapport Kompass (2015), fremkommer det at 64 % av inspektørene mener utenlandske arbeidere mangler nødvendig verneutstyr. Arbeidsgiver/leder er pålagt å sørge for at arbeidere har det nødvendige verneutstyret som kreves for sikker utførelse av en jobb og de er pålagt å gi informasjon/opplæring i bruk av utstyret. Dette etter § 15-3 og 15-15 i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (2011) Empirien viste at opplæringen i HMS og sikkerhet i stor grad var begrenset til første dag på arbeidsplassen for innleid arbeidskraft. De som var fast ansatt, opplevde nok i stor grad at engasjementet for sikkerhet var høyt blant deres ledere. Deres ledelse hadde jevnlig høyt fokus på sikkerhet: gjorde inspeksjoner av boforhold, gjennomgikk SHA-planen for de ansatte, utførte SJA, ga opplæring i norsk til utenlandske arbeidere, benyttet tolk for å sikre at sikkerhetsinformasjon ble forstått og innleide måtte bekrefte at de hadde fått innføring i SHA-planen.

Empiri og rapporter viser at hovedtrenden innen bygg og anlegg er at svært mange

utenlandske arbeidere ikke opplever at ledelsen har stort engasjement og forpliktelse til sikkerhet. De opplever i stor grad det motsatte, at det er fravær av engasjement og forpliktelse til sikkerhet blant sine ledere. Når arbeidere innen bygg og anlegg ikke blir tildelt verneutstyr, som er en kjensgjerning at skal brukes i bygg og anlegg av ansatte, så opplever arbeiderne stort fravær av engasjement og forpliktelse hos ledelse med tanke på sikkerhet. Empirien om de fast ansatte utenlandske arbeidere og deres ledere står i kontrast til det som fremstår som hovedtrenden.

Når det er fravær av engasjement og forpliktelse til sikkerhet så mener Mearns & Yule (2009) at arbeiderne blir mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler. Albrechtsen m.fl. (2019) mener at god sikkerhetsopptreden på en byggeplass er avhengig av høy forpliktelse og engasjement til sikkerhet blant ledelsen. I Arbeidstilsynets rapport (Gravseth m.fl., 2016) har de analysert 176 ulykker innen bygg og anlegg. I 90 % av ulykkene var arbeidere og team årsaksfaktoren. De gir følgende beskrivelse av denne kategorien: Individuelle handlinger, ferdigheter og kommunikasjonsproblemer. Disse faktorene kan ifølge dem blant annet være påvirket av ledelse.

En av årsaksfaktorene til at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av ulykker er at hovedtrenden innen bygg og anlegg er fravær av engasjement og forpliktelse til sikkerhet blant lederne overfor utenlandske arbeidere. Ifølge Mearns & Yule er de utenlandske arbeiderne derfor mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler. Albrechtsen m.fl. (2019) mener god sikkeropptreden er avhengig av ledelsens engasjement og forpliktelse.

For å redusere sannsynligheten for arbeidsulykker, må ledere vise større engasjement og forpliktelse til sikkerhet ovenfor denne gruppen, noe som gjenspeiles i konkret tilpasning av trening og opplæring av arbeiderne. Ifølge Yule & Flin (2007) vil det bidra til å redusere risikotakende atferd blant arbeiderne. For å sørge for at ledere utviser større engasjement og forpliktelse til sikkerhet kan følgende gjøres: Det må i høyere grad ansettes kompetente HMS-ledere og SHA rådgivere, Arbeidstilsynet må øke sine inspeksjoner av internkontrollsystemer og SHA-planer, det må sikres at SHA planen med risikoer og tiltak blir gjennomgått med utenlandske arbeidere, de må få tilgang og opplæring til avvikssystemet og bli oppfordret til å melde om avvik, de må inkluderes i SJA gjennomganger, det må sikres at de tildeles verneutstyr og får opplæring i bruk av det og det bør prioriteres operative ledere som ser til

at sikkerheten blir ivaretatt gjennom å veilede slik at arbeidet blir gjennomført på en sikker måte.

6.4.2 Operativ ledelse

Empiri viste at samtlige av de 8 innleide stort sett arbeidet alene på arbeidsplassen mellom klokken 16 og 18. Der var ingen operativ ledelse til stede som kontrollerte usikre forhold og handlinger eller så til at arbeidsoperasjoner ble gjennomført slik som de er avtalt i henhold til ledelsens prosedyrer.

Rapporten Kompass (Gravseth m.fl. 2019) fant gjennom sin studie at prosjekter med godt sikkerhetsresultat hadde god operativ risikostyring, og alle prosjektene med svakt sikkerhetsresultat hadde svak operativ risikostyring. Også Albrechtsen m.fl (2019) fant i sin studie at operativ risikoleidelse er nødvendig for høy sikkerhetsytelse. De mener en sentral forklaring er at mange risikoer ikke blir håndtert på et tidlig stadium i planleggingsfasen. Derfor blir mange restrisikoer overlatt til arbeiderne å håndtere. Å ha operative ledere som kan håndtere denne restrisikoen kan være avgjørende for å unngå ulykker.

At operativ ledelse er avgjørende for sikkerheten, kommer frem i arbeidstilsynets Kompass rapport (Gravseth m.fl., 2019). Den har analysert dødsfall i bygg og anlegg mellom 2011 og 2017 og viser at ansvaret for sikkerheten i stor grad var overlatt til arbeidstakerne selv på operativt nivå. Det var altså arbeiderne selv som måtte ivareta sikkerheten og ikke operative ledere som tok ansvaret.

Empirien viste at både ledere og ansatte synes *språk* er et problem når det kom til at arbeiderne skulle forstå arbeidsoppgaver. 5 av 6 ledere mente språk var et problem for at utenlandske arbeidere skulle forstå arbeidsoppgaver. Rapporter og empiri viser også at utenlandske arbeidere *mangler opplæring*. Handlinger og atferd av arbeidstakere på operativt nivå som kan ha direkte påvirkning på ulykker er for eksempel: feilhandlinger, farlige handlinger, snarveier eller brudd på prosedyrer. Albrechtsen m.fl. (2019) viser til at det er avgjørende å ha operative ledere til stede for å håndtere restrisikoer på byggeplasser. Å ha operativ ledelse til stede ovenfor utenlandske arbeidere som mangler opplæring (Arbeidstilsynet, 2015) og som ofte har problemer med å forstå arbeidsoppgaver og sikkerhetsinstruksjoner pga. språk, (Sargent & Tucker, 2009) kan være avgjørende for å unngå feilhandlinger, farlige handlinger, snarveier eller brudd på prosedyrer.

Mangel på operativ ledelse fremstår som en klar årsaksfaktor til at det er en forhøyet risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av ulykker.

Å sette inn ressurser på operativ ledelse for å redusere handlinger og atferd som skaper ulykker er en av flere faktorer som kan være avgjørende for å redusere ulykker blant utenlandske arbeidere. Dette da operativ ledelse handler om å kontrollere usikre forhold og handlinger og planlegge arbeidsoperasjoner for å redusere farer og risiko.

6.4.3 Byggeplassledelse

Albrechtsen m.fl. (2019) fant at byggeplassledelse er nødvendig for høy sikkerhetsopptreden på anleggsområder. Prosjekter som hadde tilstrekkelig ledelse av byggeplassen var godt organisert, hadde klart definerte faresoner, traséer, områder for lagring, god rengjøring og få farer. Det finnes som nevnt tidligere, ikke en oversikt over hvilke ulykkestyper som rammer utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg. Men forskning viser at fall og støt/ treff av gjenstander er de klart mest dominerende årsakene til ulykker blant alle arbeiderne. (Gravseth m.fl., 2019) Ved utenlandske arbeidere kan språk være et problem for å forstå beskjeder, instruksjoner og skilting. (Sargent & Tucker, 2009) Derfor må det gjøre tiltak innen byggeplassledelse for å unngå de to mest dominerende ulykkene for alle arbeiderne: fall og støt/ treff av gjenstand.

Mangel på god byggeplassledelse kan være en årsaksfaktor til at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av ulykker da språk gjør at det kan bli manglende forståelse av beskjeder, instruksjoner og skilting, som medfører at de beveger seg i faresoner uten å følge angitte instruksjoner/ beskjeder som kan føre til en ulykke.

For å redusere sannsynlighet for at de rammes av ulykker, må det legges opp til at utenlandske arbeidere ikke er avhengig av å forstå den muntlige kommunikasjonen fra leder, eller skilt med skrift for å unngå disse mest utbredte ulykkene. Derfor må byggeplassledelse sikre at arbeidsplassen er organisert med minst mulig farer i forhold til fall og støt/ treff av gjenstand. Det må sørges for at en unngår: ubeskyttende gangveier, feil rekkverk, glatte eller skrå flater og unngår rot på gulvet. Dette er selvsagt også et godt sikringstiltak for norske arbeidere.

6.4.4 Risikostyring

Empiri viser at ingen av lederne mente det var noen større risiko med utenlandske arbeidere. De hadde derfor ikke gjort noen risikovurderinger eller innført tiltak for å redusere risikoen for denne gruppen arbeidere. Samtlige ledere fortalte at det var utarbeidet en SHA-plan (sikkerhet-, helse- og arbeidsmiljøplan) for byggeplassen de arbeidet på. Ingen av lederne hadde deltatt i å utarbeide SHA-planen. Det var byggherre, som de arbeidet for, som hadde stått for denne utarbeidelsen. Siden lederne fortalte at de ikke hadde noen risikoreduerende tiltak rettet mot utenlandske arbeidere, så antas det at SHA-planen heller ikke hadde noen tiltak rettet mot denne gruppen. Det ble ikke gjort spørsmål til lederne angående deres internkontrollsystem i egen bedrift. Dette da intervjuene ble gjort ute på byggeplasser og lederne ikke hadde tilgang til eget internkontrollsystem. Det ville også blitt for omfattende å ha dekkende spørsmål for temaet og gjennomføre analyse av dem.

Det er *byggherren* som har ansvaret for at det lages en skriftlig SHA-plan. Utarbeidelse av SHA-plan og planen i seg selv innebærer risikostyring som omfatter hele bygge- eller anleggsprosjektet, dvs. planlegging, prosjektering og utførelsesfasen. SHA-planen beskriver hvordan risikoforholdene i prosjektet skal håndteres. Den skal bygge på risikovurderinger foretatt av byggherren under planleggingen av prosjektet og skal fange opp de forhold som kan medføre fare for liv eller helse som er særegent for det aktuelle prosjektet. Den skal inneholde spesifikke tiltak for arbeid som kan medføre fare for liv eller helse. Tiltakene skal beskrive hvordan arbeidstakerne kan unngå å utsette seg for disse risikoene.

(Byggherreforskriften, 2009) Når utenlandske arbeidstakere har høyere risiko for å bli involvert i en ulykke og omkomme, så må denne risikoen bli behandlet i SHA-planen og det må utarbeides tiltak for å redusere den til et akseptabelt nivå. Atkinson m.fl (2004) fant i studie av 100 ulykker innen bygg og anlegg at det var mangel på risikostyring i de fleste av dem. De mener de fleste av ulykkene kunne vært forutsett og forebygget. Funnene deres ledet dem til konklusjonen at det er gjennomgripende svikt i bygg og anlegg til å utføre effektiv risikostyring. Albrechtsen og Kjellén (2017) viser til at flere uavhengige studier har vist at utilstrekkelig risikostyring er en av de mest medvirkende årsaksfaktorene til ulykker innen bygg og anlegg. (Atkinson, m.fl., 2004; Winge m.fl, 2015)

Empirien viste at det ikke var gjort noen risikovurderinger opp mot utenlandske arbeidere. Ingen av lederne hadde en oppfatning om at utenlandske arbeidere har høyere risiko for ulykker enn norske arbeidere. Det kan tyde på manglende kunnskap om fakta, i henhold til de

rapportene som viser ulykkesstatistikken og dødsfall blant utenlandske arbeidere. Som tidligere nevnt har utenlandske arbeidere en forekomst av arbeidsskader som er om lag fire ganger så høy som blant norske arbeidstakere. (Gravseth m.fl., 2018) De har 50 % større risiko for å omkomme i ulykker. (STAMI, 2017) De som er rammet av ulykker har vært ansatt kort tid og er ofte innleid via bemanningsbyråer (Arbeidstilsynet, 2012), de behersker ikke språket (Gravseth m.fl., 2018) og 57% er under 30 år gammel. (STAMI, 2017)

Europeisk byrå for sikkerhet og helse på jobben (Buffet & Priha, 2009) mener forskning og rapporter viser at arbeidsinnvandrere og deres arbeidsforhold krever spesiell oppmerksomhet. De mener arbeidsgivere burde utføre følgende risikovurderinger: De risikoene og HMS problemene som følger med innvandrere, kulturforskjeller sin innvirkning på sikkerhet, kommunikasjonsproblemer og hvordan deres begrensede kunnskap om helse- og sikkerhetssystemer og juridiske rettigheter kan påvirke deres helse.

I tillegg til punktene ovenfor er det vist at innleide arbeidstakere, mangel på opplæring, dårlige boforhold, ny i jobben, overtidarbeid, mangel på operativ ledelse og engasjement og forpliktelse hos ledelsen er risikofaktorer for ulykker blant utenlandske arbeidere. Samtlige av disse faktorene bør tas med i bedrifters risikostyring når de benytter seg av utenlandsk arbeidskraft. Dette for å sikre at de iverksetter effektive risikoreducerende tiltak, for å unngå ulykker som involverer utenlandske arbeidere.

Teori viser at utilstrekkelig risikostyring er en av de mest medvirkende årsaksfaktorene til ulykker innen bygg og anlegg. Empiri viste at ingen av lederne hadde gjort noen risikovurderinger opp mot utenlandske arbeidere, dette da de ikke anså at det var noen høyere risiko med deres utførelse av arbeid. Utilstrekkelig risikostyring av arbeid som skal gjennomføres av utenlandske arbeidere er helt klart en av hovedfaktorene til at utenlandske arbeidere har en forhøyet risiko for å bli rammet av ulykker.

Det ble ovenfor nevnt flere avgjørende årsaksfaktorer for at utenlandske arbeidere har en forhøyet risiko for ulykker. Å gjennomføre en helhetlig effektiv risikostyring av disse faktorene vil helt klart redusere ulykker blant utenlandske arbeidere. Dette fordi det innebærer å utarbeide risikoreducerende tiltak for disse faktorene. Både Atkinson m.fl (2004) og Kjellén & Albrechtsen (2017) viser til at effektiv risikostyring har en forebyggende effekt på ulykker.

7 Konklusjon

Som forklart i metodekapitlet, har målet vært å besvare forskningsspørsmålene og problemstillingen gjennom litteraturstudie, rapporter/statistikk og empiri fra gjennomførte intervju av utenlandske arbeidere og deres ledere. Forskningsspørsmålene er blitt besvart i drøftingskapitlet. Det ble i drøftingen vist til flere årsaksfaktorer som gjør at utenlandske arbeidere har en forhøyet risiko for å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg. Det er også vist gjennom ConAC-modellen at ulykker har mange årsaker, men det må være en spesiell kombinasjon av faktorer for at det skal skje en ulykke. Under hver enkelt av årsaksfaktorene er det en rekke påvirkninger som bestemmer i hvilken grad de undergraver sikkerheten. I en enkelt ulykke kan hver enkelt årsak være nødvendig for at en ulykke skjer, mens «alle» faktorene til sammen er tilstrekkelig for at ulykken skjer. (Albrechtsen m.fl., 2019) Drøftingen støtter dette og viser at for å forhindre ulykker blant utenlandske arbeidere i bygg og anlegg er det nødvendig å arbeide kontinuerlig i alle faser av et bygge- og anleggsprosjekt og på flere plan.

Allikevel viser drøftingen noen særskilte forhold som burde vies ekstra oppmerksomhet, som årsaksfaktorer som bidrar til å forklare at det er en forhøyet risiko for utenlandske arbeidere å bli rammet av arbeidsulykker innen bygg og anlegg:

Empirien viste at det ikke var gjort noen risikovurderinger opp mot utenlandske arbeidere som gruppe. Ingen av lederne hadde en oppfatning om at utenlandske arbeidere har en høyere risiko for ulykker enn norske arbeidere. Teori viser at utilstrekkelig risikostyring er en av de mest medvirkende årsaksfaktorene til ulykker innen bygg og anlegg. (Albrechtsen, m.fl., 2017; Atkinson, m.fl., 2004; Winge m.fl, 2015) Det er i oppgaven blitt nevnt mange risikofaktorer som er knyttet til utenlandske arbeidere. Manglende risikostyring opp mot de risikofaktorene som er knyttet til utenlandske arbeidere, anses å være en dominerende årsaksfaktor til at det er en forhøyet risiko for ulykker innen bygg og anlegg for denne gruppen. Risikofaktorene er blant annet kommunikasjonsproblemer, mangel på opplæring, overtidsarbeid og boforhold.

En av årsaksfaktorene til at det er høyere risiko for utenlandske arbeidere for å bli rammet av ulykker er at hovedtrenden innen bygg og anlegg er fravær av engasjement og forpliktelse til sikkerhet blant lederne overfor utenlandske arbeidere. Det vises til Arbeidstilsynets Kompass rapport 2012 og 2015, Gravseth m.fl. 2019 og empiri. Intervjuene viste at ingen av de 8

innleide arbeiderne var informert om innholdet i SHA-planen, opplæring i HMS var begrenset til første dag på arbeidsplassen og ingen var blitt gitt informasjon om avvikssystemet eller gitt tilgang til å melde avvik. Ifølge studiet til Mearns & Yule (2009) ser det ut til at arbeidstakere er mer tilbøyelig til å ta risiko og bryte regler når oppfatningen om ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhet blir forringet. Deres studie fant at ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhet var en viktigere prediktor for sikkerheten enn hva nasjonal kultur er. Albrechtsen m.fl. (2019) mener god sikkeropptreden er avhengig av ledelsens engasjement og forpliktelse til sikkerhet. De påpeker at deres resultat er konsistent med litteraturgjennomgang og viser til flere andre studier med samme resultat. (Mohammadi m.fl., 2018; Shannon, m.fl., 1997; Hallowell m.fl., 2013)

Mangel på opplæring er helt klart en årsaksfaktor til at utenlandske arbeidere er mer involvert i ulykker. (Arbeidstilsynets Kompass, 2015; Mostue m.fl., 2016) Empirien viste, som nevnt ovenfor, at de 8 innleide fikk svært lite opplæring i HMS og at opplæringen var direkte fraværende på to områder som er lovpålagt. Det vises da til at arbeiderne skal informeres om innholdet i SHA-planen og de skal ha muligheten til å melde avvik. Innleide arbeidstakere er oftere involvert i ulykker. (Picchio & Van Ours, 2016; STAMI, 2016) Ifølge SINTEF sin undersøkelse (2017) er ca. 75 % av dem utenlandske. Årsaken til at de er mer involvert i ulykker er manglende sikkerhetsopplæring. (Pouliakas & Theodossiou, 2013)

Mangel på operativ ledelse fremstår som en tydelig årsaksfaktor til at det er en forhøyet risiko for ulykker blant utenlandske arbeidere. (Gravseth m.fl., 2018; Albrechtsen m.fl., 2019) Å ha operativ ledelse til stede overfor utenlandske arbeidere som mangler opplæring (Arbeidstilsynet, 2015) og som ofte har problemer med å forstå arbeidsoppgaver og sikkerhetsinstrukser pga. språk, (Sargent & Tucker, 2009) kan være avgjørende for å unngå feilhandlinger, farlige handlinger, snarveier eller brudd på prosedyrer. Dette da operativ ledelse handler om å kontrollere usikre forhold og handlinger og planlegge arbeidsoperasjoner for å redusere farer og risiko. Empirien viste at svært mange av de utenlandske arbeiderne, 8 innleide, arbeidet alene uten operativ ledelse stort sett hver eneste dag imellom klokken 1600 og 1800. Albrechtsen m.fl. (2019) fant i sin studie at operativ risikoledelse er nødvendig for høy sikkerhetsytelse. De mener en sentral forklaring på det er at mange risikoer ikke blir håndtert på et tidlig stadium i planleggingsfasen. Derfor blir mange risikoer overlatt til arbeiderne å håndtere.

8 Referanseliste

- Albrechtsen, E. & Kjellèn, U. (2017) *Prevention of accidents and unwanted occurrences*. London: CRC Press
- Albrechtsen, E., Arnesen, J. og Winge, S. (2019) *A comparative analysis of safety management and safety performance in twelve construction projects*. Trondheim: NTNU
- Arbeidsmiljøloven (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62) Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidsplassforskriften (2011) *Forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler*. (FOR-2011-12-06-1356) Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1356>
- Arbeidstilsynet (2018, 29 januar) **27 arbeidsskadedødsfall i 2017**. Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/27-arbeidsskadedødsfall-i-2017/>
- Arbeidstilsynet. (2012) *Kompass Tema: Arbeidsskader blant utenlandske arbeidstakere*. Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet
- Arbeidstilsynet. (2014) *Forstår du hva jeg sier? Krav til kommunikasjon og språk på bygge- og anleggsplassen*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Arbeidstilsynet. (2015) *Erfaringer fra Arbeidstilsynets tilsyn mot sosial dumping*. Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet
- Arbeidstilsynet. (2018) *KOMPASS Tema Nr. 1: Risiko for arbeidsskadedødsfall i det landbaserte arbeidslivet, en sammenligning av norske og utenlandske arbeidstakere*. Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet
- Arbeidstilsynet. (U.å) *Innkvartering av arbeidstakere*. (U.å) Hentet fra: <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/innkvartering-av-arbeidstakere/>
- Arntzen, E., og Tolsby, J. (2010) *Forskningsmetodiske tilnærminger for studenter i profesjonsfag*. Lillestrøm: Høgskolen i Akershus
- Atkinson, S., Duff, R., Gibb, A., Gyi, D., Haslam, R., Hide, S., Pavitt, T. & Suraji, A. (2003) *Causal factors in construction accidents*. Norwich: HSE Books
- Aubert, W. (1985) *Det skjulte samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bang, H. (2013, 5. april) *Organisasjonskultur: En begrepsavklaring*. Psykologtidsskriftet. Henter fra: <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2013/04/organisasjonskultur-en-begrepsavklaring>

Banks, S., Delbos, R., Dembe, A. & Erickson, J. (2005) *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*. Shrewsbury: University of Massachusetts Medical

Behm, M. and Schneller, A. (2013) *Application of the Loughborough Construction Accident Causation model: a framework for organizational learning*. London: Routledge

Belin, A., Zamparutti, T. og Tull, K., Hernandez, G. (2011) *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. Brussels: European Parliament

Blakie, N. (2010) *Preparing Research Design*. Cambridge: Polity Press

Bolat, OI. & Seymen, OA. (2010) *The role of national culture in establishing an efficient safety culture in organizations*. Tyrkia: Balikesir Universitet

Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. Bristol: The University of the West of England

Brekhus, A. (2019, 26. september) *Flere lokale håndverkere*. Byggeindustrien. Hentet fra: <http://www.bygg.no/article/1408745>

Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative metoder: En grundbog*. København: Reitzel.

Brunovskis, A. & Ødegård, A. (2019) *Menneskehandel i arbeidslivet*. Oslo: Fafo

Buffet, M.A. & Priha, F.E. (2009) *Workforce diversity and risk assessment – Ensuring everyone is covered*. Belgia: European Agency for Safety and Health at Work

Bygballe, L. E., Grimsby, G., Engebretsen, B. E, og Reve, T. (2019). *En verdiskapende bygg-, anlegg- og eiendomsnæring*. Oslo: Handelshøyskolen BI

Byggenæringens landsforening (2019) *Hvem jobber i byggenæringen?* Hentet fra: https://www.bnl.no/siteassets/bilder/bilder-til-spesielle-saker/rapport_bnl_hmskort_2019.pdf

Byggherreforskriften (2009) *Forskrift om sikkerhet, helse og arbeidsmiljø på bygge- eller anleggsplasser*. (FOR-2009-08-03-1028) Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2009-08-03-1028>

Colbjørnsen, T. (2004). *Ledere og lederskap*. Bergen: Fagbokforlaget

Cooke, T. and Lingard, H. (2011) *A retrospective analysis of work-related deaths in the Australian construction industry*. Bristol: Association of Researchers in Construction Management

Dahl, Ø., Hem, K.G, Rohde, T. og Øren, A. (2016) *Kostnader ved arbeidsrelaterte sykdommer og skader*. Oslo: SINTEF Teknologi og samfunn

Dainty, A., Gibb, A., Pink, S. & Tutt, D. (2011) *Migrant Construction Workers and Health & Safety Communication*. Bircham Newton: CITB-ConstructionSkills

Dalen, M. (2011) *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalland, O. (2012) *Metode og oppgaveskriving*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Danemark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., & Karlsson, J. C. (1997). *Generalisering, vetenskapliga slutningar och modeller för förklarande samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Debrah, Y. A. & Ofori, G. (2001) *Subcontracting, Foreign Workers and Job Safety in the singapore Construction Industry*. London: Frank Cass Publishers

E. Reinslett og R. Grov. (2010) *Forslag til strategiplan for utvikling av bygg, energi og miljøutdanningen ved Høgskolen i Narvik*. Narvik: Høgskolen i Narvik

Flin, R & Yule, S. (2007) *The role of management and safety climate in preventing risk-taking at work*. Aberdeen: School of Psychology, University of Aberdeen

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. (2011) *Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning*. (LOV-2011-12-06-1355) Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-12-06-1355/KAPITTEL_15#%C2%A715-5

Goldberg, A., Oigenblick, L. & Kirschenbaum, A. (2000) *Well being, work enviroment and work accidents*. Haifa: Technion-Israel Institute of Technology

Gravseth, H. M., Mostue, B.A., C. Å., Nyrønning, Winge, S. (2019) *Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg: Ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2019*. Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet

Gravseth, H. M., Mostue, B.A., Winge, S. (2016) *KOMPASS Tema nr. 8 2016 Ulykker i bygg og anlegg i 2015*. Trondheim: Direktoratet for Arbeidstilsynet

Gravseth, Sterud, Mostue, Nyrønning & Winge. (2018) *Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg*. Trondheim: Arbeidstilsynet

Hallowell, M. R., Hinze, J. W., Baud, K. C., & Wehle, A. (2013) *Proactive construction safety control: Measuring, monitoring, and responding to safety leading indicators*. Baltimore: Journal of Construction Engineering and Management

Haslam, R., Hide, S.A., Gibb, A.G.F., Gyi, D.E., Pavitt, T., Atkinson, S., Duff, A.R. (2004) *Contributing factors in construction accidents*. Leicestershire: Department of Human Sciences, Health and Safety Ergonomics Unit, Loughborough University

Helle, I. (2018) *Hvor ble det av arbeidervernet?* Risløkka: DE FACTO Kunnskapssenter for fagorganiserte

Internkontrollforskriften. (1996) *Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter* (FOR-1996-12-06-1127). Hentet fra:
<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1996-12-06-1127>

Karlsen, T. (2005) *Kommunikasjon – målstyrt samarbeid og informasjon*. Oslo: Gyldendal norsk forlag AS

Kaspersen, L. (2006, 23. juni) *Svindyre arbeidsulykker*. Dagens Næringsliv. Hentet fra:
<https://www.dn.no/svindyre-arbeidsulykker/1-1-772694>

Kilskar, S., Nygaard, B., Wasilkiewicz, K. & Øren, K. (2017) *Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen*. Trondheim: SINTEF

Kilskar, S., Thandling, B., Wasilkiewicz, K. & Øren, A. (2017) *Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen*. Trondheim: SINTEF

Larsen, A. K. (2017) *En enklere metode*. Bergen: Fagbokforlaget

Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2018) *Hvordan lese kvalitativ forskning*. Oslo: Norsk Antropologisk Tidsskrift

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (2005) § 4-4. *Krav til det fysiske arbeidsmiljøet*. Hentet fra: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_5

Malt, U. (2015) *strukturert intervju*. Hentet fra: https://snl.no/strukturert_intervju

Mearns, K. & Yule, S. (2008) *The role of national culture in determining safety performance: Challenges for the global oil and gas industry*. Aberdeen UK: Industrial psychology research center, School of Psychology

Mitchell, J. C. (2006) *Case and Situation Analysis*. I T. M. Evens, & D. Handelman, *The Manchester School: Practice and Ethnographic Praxis in Anthropology*. New York: Berghahn Books.

Mohammadi, A., Tavakolan, M. & Khosravi, Y. (2018) *Factors influencing safety performance on construction projects: A review*. Safety Science

Moyce, S. & Schenker, M. (2018) *Migrant workers and their occupational health and safety*. California: University of California

Myrvang, R. (19. mai, 2016) *Hva vil du med din lederrolle?* Hentet fra:
<https://www.ledernytt.no/index.php?id=5858230&cat=112537>

Nergaard, K. (2017) *Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende*. Oslo: Fafo

Olsen, H. (2003). *Veje til kvalitativ kvalitet. Om kvalitetssikring av kvalitativ interviewforskning*. Oslo: Nordisk Pedagogikk

- Pereze, E. R., Benavides, F. G., Levecque, K., Love, J. G., Felt, E. & Rossem, R. V. (2013) *Differences in working conditions and employment arrangements among migrant and non-migrant workers in Europe*. Abingdon: Taylor & Francis
- Perrow, C. (1999) *Normal accidents: living with high-risk technologies*. Princeton, N.J.: Princeton University Press
- Picchio, M. & Van Ours, J. C. (2016) *Temporary jobs and the severity of workplace accidents*. London: Elsevier Ltd.
- Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2013) *The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy*. Aberdeen: Journal of Economic Surveys
- Psykologforeningen. (7. januar, 2016) *Hva er ledelse og hvorfor er ledelse viktig?* Hentet fra: <https://www.psykologforeningen.no/publikum/anbefalinger-for-lederutvikling/hva-er-ledelse-og-hvorfor-er-ledelse-viktig>
- Raussand, S. & Utne, I.B. (2014) *Risikoanalyse-teori og metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- Sander, K. (2019) *Reliabilitet og Validitet*. E studie. Hentet fra: <https://estudie.no/reliabilitet/validitet>
- Reason, J. (1997) *Managing the risks of organizational accidents*. Aldershot: Ashgate
- Sargeant, M. & Tucker, E. (2009) *Layers of vulnerability in occupational health and safety for migrant workers*. York: York University, Osgoode Digital Commons.
- Shannon, H. S., Mayr, J. & Haines, T. (1997) *Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates*. Safety Science
- Smith, M., Cohen, H., Cohen, A. and Cleveland, R. (1978) *Characteristics of successful safety programs*. Vol. 10, No. 1, pp.5–15, London: Journal of Safety Research
- STAMI. (2017, 13 januar). *Fakta fra STAMI: Arbeidsskadedødsfall*. Hentet fra: <https://stami.no/fakta-fra-stami-arbeidsskadedodsfall/>
- STAMI. (2017, 9 november). *Utenlandske arbeidstakere mest utsatt for ulykker*. Hentet fra: <https://stami.no/utenlandske-arbeidstakere-mest-utsatt-for-ulykker/>
- Sæther, W. (2012, 20. august). *Kultur og kultur*. Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid. Hentet fra: <https://www.napha.no/content/14397/Kultur-og-kultur>
- Thagaard, T., (2018) *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder*. Bergen: Fagbokforlaget
- Thisted, J. (2010) *Forskningsmetode i praksis: projektorienteret videnskapsteori og forskningsmetodik*. København: Munksgaard
- Thomassen, M. (2016) *Vitenskap, kunnskap og praksis. Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag* Oslo: Gyldendal Akademisk

Tjora, A. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk senter for forskningsdata

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masteroppgave i samfunnssikkerhet

Referansenummer

374758

Registrert

16.02.2020 av Christer Winther Smedvik - csm006@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for naturvitenskap og teknologi / Institutt for ingeniørvitenskap og sikkerhet

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Are Kristoffer Sydnes, are.sydnes@uit.no, tlf: 97532974

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Christer Winther Smedvik, christersmedvik@gmail.com, tlf: 41211854

Prosjektperiode

16.02.2020 - 01.06.2020

Status

21.02.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

21.02.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 21.02.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte. MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.06.2020. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a. PERSONVERNPRINSIPPER NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: - lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen - formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål - dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet - lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20). NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet

og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. OPPFØLGING AV PROSJEKTET NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet! Kontaktperson hos NSD: Tore Andre Kjetland Fjeldsbø Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING

Ansvarlig

Mitt navn er Christer Winther Smedvik og jeg studerer siste året på master i samfunnssikkerhet ved *UIT, Norges Arktiske Universitet*. Jeg jobber nå med min avsluttende masteroppgave som skal leveres 1. juni 2020

Formål

I forbindelse med masteroppgaven min ønsker jeg å foreta en kvalitativ undersøkelse i form av intervjuer for å kunne skaffe informasjon til oppgaven min.

Masteroppgaven min handler om sikkerheten til utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg i Norge.

Intervju gjennomføres for å få informasjon om språk, kultur og kommunikasjon i arbeidshverdagen.

Kommunikasjonen mellom arbeiderene, kommunikasjon mellom ledere og arbeidere og kommunikasjon mellom utleier, innleier og arbeiderne vil bli vurdert.

Det er ønskelig med informanter fra ulike stillinger som: HMS ledere, SHA rådgiver, verneombud, arbeidsledere/baser, prosjektledere og arbeidstakere i felten.

Hva innebærer det for deg å delta

Under intervjuet vil det bli brukt opptaker samt notater for å sikre all data og korrekt gjengivelse. Intervjuet vil ta ca. 1- 1,5 time.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg har trukket en tilfeldig arbeidsplass innen bygg og anlegg i Tromsø. Jeg har spurt ledelsen om jeg kan gjennomføre intervjuer og gitt informasjon om min studie. Jeg fått en oversikt over hvem som jobber og de fleste ble trukket tilfeldige ut for intervju. Unntaket var HMS- leder, leder, bas, verneombud, SHA rådgiver som ble valgt ut fra sin stilling.

Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger

All informasjon jeg får vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som vil ha tilgang til informasjonen. Informasjonen vil bli anonymisert, dette gjelder både personer, byggeplass og

organisasjoner, slik at ingen opplysninger kan spores tilbake til enkelt personer, prosjekter eller organisasjoner. Min masteroppgave skal leveres 01.06.2020, og når oppgaven er levert og sensuren har falt så blir informasjonen, deriblant lydfiler og opplysningene du har gitt slettet.

Lydfilene av intervjuet og intervjumaterialet oppbevares på UIT sine systemer bak brannmuren. Med andre ord de vil ikke overføres til privat PC eller skylagring som Dropbox, Onedrive o.l.

Det er frivillig å delta i studien, og om du ønsker kan du trekke ditt samtykke når du måtte ønske, uten å måtte oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil all informasjon du har gitt bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Ditt samtykke kan trekkes muntlig eller skriftlig ved å kontakte Christer W. Smedvik eller min veileder Are Kristoffer Sydnes. Kontakt informasjon er oppgitt lenger ned.

Jeg håper selvsagt at du ønsker å delta, da det vil være en umulighet å gjennomføre denne masteroppgaven uten deg som informant. Dersom du ønsker å delta, så gir du meg en tilbakemelding på det ved at du signerer en underskrift på dette samtykkeskjemaet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Prosjektet er meldt til NSD, norsk senter for forskningsdata. På oppdrag fra Norges Arktiske Universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dersom du har spørsmål knyttet til oppgaven, intervjuet eller dine personvernrettigheter vennligst ta kontakt på e-post eller på telefon med:

Ansvarlig for oppgaven

Christer Winther Smedvik

e-post: christersmedvik@gmail.com

Telefon: 41211854

Professor og veileder:

Are Kristoffer Sydnes

are.sydnes@uit.no

77660328/ 97532974

Personvernombudet ved Norges Arktiske Universitet:

Joakim Bakkevold

personvernombud@uit.no

Telefon: 77646322/ 97691578

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS

e-post: personverntjenester@nsd.no

Telefon: 55582117

Med vennlig hilsen

Christer Winther Smedvik

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studiet og er villig til å delta på et intervju. Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 1. juni

Signatur og dato:.....

Vedlegg 3: Intervjuguide utenlandske arbeidere

INTERVJUGUIDE UTENLANDSKE ARBEIDERE

Løs prat

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

Forteller litt om meg selv.

Informasjon

Dette intervjuet er en del av min masteroppgave ved UIT, Norges Arktiske Universitet. Masteroppgaven min handler om sikkerheten til utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg i Norge. Intervjuet gjennomføres for å få informasjon om språk, kultur og kommunikasjon i arbeidshverdagen og se om slike forhold har noen påvirkning på sikkerheten. Det som blir vurdert er kommunikasjonen mellom arbeiderene, kommunikasjon mellom ledere og arbeidere og kommunikasjon mellom utleier, innleier og arbeiderne.

All informasjonen blir behandlet konfidensielt. Jeg har taushetsplikt og alle svar vil bli anonymisert slik at svar ikke kan spores tilbake til hverken enkeltpersoner eller arbeidsplass/prosjekt.

Jeg vil gjerne ta opp samtalen med en opptaker slik at data gjengis mest mulig korrekt. Opptaket vil bli slettet når oppgaven blir lever. Er det OK?

Spørsmål til arbeidere

Intervju person nummer:

Byggeplass adresse:

Dato for intervju:

Nasjonalitet:

Alder:

ERFARING/ KOMPETANSE

Antall år du har jobbet i Norge?

Hvilket yrke har du i ditt hjemland?

Hvilken kvalifikasjon/ utdanning har du fra hjemlandet ditt?

Hvilket yrke har du i Norge?

Hvilken erfaring hadde du før du kom til Norge og begynte å jobbe?

ANSETTELSE

Er du fast ansatt eller innleid via et bemanningsbyrå?

Hvordan føler du at du blir behandlet av norske bygningsfirmaer?

Hvordan blir du behandlet av medarbeidere i Norge?

Gjør du sosiale aktiviteter med de norske arbeiderene på fritiden?

OPPLÆRING

Gir firmaet du jobber for eller de som leier deg inn informasjon om risikoer og klare HMS instruksjoner for byggeplassen på ditt morsmål eller engelsk?

Opplever dere at språk gjør at sikkerhetsinstrukser og risikoer blir manglende gjennomgått og at dere føler dere usikker på hvordan dere selv skal ivareta sikkerheten?

Kan språk være et problem for å forstå de arbeidsoppgavene du blir gitt og hvordan de skal utføres?

Er engelsk dekkende språk for at du skal forstå sikkerhetsinstrukser og oppgaver?

Er du gjort kjent med innholdet i SHA planen for prosjektet? Har du tilgang til planen i et språk du forstår?

Hvem gjennomfører opplæring i risiko og sikkerhetsinstrukser for arbeidet? Hvor ofte blir det gjort?

Blir sikkerhetstiltak gjennomgått felles med de norske arbeidstakerne eller blir de gjennomgått særskilt for utenlandske arbeidere?

Er dere involvert i gjennomføringen av SJA(sikker jobbanalyse)? Blir de gjennomført på engelsk? Blir resultatet av SJA kommunisert på deres morsmål eller engelsk? Forstår dere det resultatet som presenteres etter SJA?

Opplever dere å få like god informasjon om risikoer og opplæring i sikkerhet som norsk språklige?

ARBEIDSPASS OG OPPGAVER

Jobber du sammen med de norske arbeiderne eller jobber du mest bare med de som er fra samme land som deg selv? Hvis dere jobber for dere selv, er det fordi dere vil det selv eller for en leder har gitt beskjed om det?

Får dere de samme arbeidsoppgaver som de norske arbeiderene?

Opplever dere at dere har mere risikofylte oppgaver enn norske statsborgere? Hvis ja, er det for at dere selv ber om det/ uttrykker at dere kan påta dere arbeidet eller er det for at dere får beskjed om det fra lederen?

Opplever du at dere får tyngre oppgaver enn de norske arbeiderene?

Tar dere like mye pauser som de norske arbeiderene? Hvis nei, hvorfor ikke?

Hvis du opplever at en oppgave er for risikofylt til å utføre, gir du å gi beskjed om det, eller utfører du den selv om du synes den er for risikabel? Hvis nei, hvorfor gir du ikke beskjed?

Når du får beskjed om å utføre en oppgave på en bestemt måte, men du mener selv at den kan utføres på en mer hensiktsmessig/ sikrere/ lettere måte, gir du beskjed om det eller følger du sjefens ordre?

Synes du det er vanskelig å si nei til en leder?

UØNSKEDE HENDELSER

Er du kjent med avvikssystemet på byggeplassen?

Hvor skal uønskede hendelser leveres?

Hvilken informasjon har du fått om systemet? Blir du oppfordret til å melde ifra om uønskede hendelser?

Hvor ofte melder du i fra om uønskede hendelser? Hvis du melder lite, hvorfor?

KOMMUNIKASJON

Hvor godt behersker du norsk eller engelsk?

Har du god kommunikasjon med de norske arbeidstakerne?

Har du lett for å kontakte og kommunisere med lederne?

Vet du hvem som er verneombud?

Har verneombudet gitt deg informasjon angående HMS eller risiko på arbeidsplassen?

Er det språklige problemer med å kommunisere med lederne, verneombudet eller norske arbeidere?

Har det oppstått uhell eller nesten ulykker pga. språkproblemer/ manglende forståelse av en gitt beskjed?

ARBEIDSTID

Jobber du mye overtid? Hvor mange timer jobber du i gjennomsnitt i uken?

Hvis du jobber mye overtid, opplever du at du er trøtt og sliten på arbeid?

Er det vanlig, eller skjer det at du jobber på kveldstid når de norske arbeiderene har gått hjem?

BOFORHOLD

Hvordan er du bosatt?

Er det arbeidsgiver som står for innkvartering? Har du eget soverom? Har du kjøkken og dusj? Er boforholdene gode eller er det noen problemer?

AVSLUTTNING

Jeg har ikke flere spørsmål nå.

Hvis det er noe du ønsker å legge til, så kan du gjøre det nå.

Takk for intervjuet!

Med vennlig hilsen

Christer Winther Smedvik

Vedlegg 4: Intervjuguide ledere

INTERVJUGUIDE LEDERE

Løs prat

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

Forteller litt om meg selv.

Informasjon

Dette intervjuet er en del av min masteroppgave ved UIT, Norges Arktiske Universitet.

Masteroppgaven min handler om sikkerheten til utenlandske arbeidere innen bygg og anlegg i Norge. Intervjuet gjennomføres for å få informasjon om språk, kultur og kommunikasjon i arbeidshverdagen og se om slike forhold har noen påvirkning på sikkerheten. Det som blir vurdert er kommunikasjonen mellom arbeiderene, kommunikasjon mellom ledere og arbeidere og kommunikasjon mellom utleier, innleier og arbeiderne.

All informasjonen blir behandlet konfidensielt. Jeg har taushetsplikt og alle svar vil bli anonymisert slik at svar ikke kan spores tilbake til hverken enkeltpersoner eller arbeidsplass/prosjekt.

Jeg vil gjerne ta opp samtalen med en opptaker slik at data gjengis mest mulig korrekt. Opptaket vil bli slettet når oppgaven blir lever. Er det OK?

INTERVJU AV LEDERE

Intervju person nummer:

Byggeplass adresse:

Dato for intervju:

Nasjonalitet:

Alder:

ERFARING/ KOMPETANSE

Hva er din stilling/ jobb /rolle?

ANSETTELSE

Hvor mange utenlandske arbeidere har dere ansatt/ innleid?

Hvilke nasjonaliteter kommer de fra?

Hvordan kontrollerer dere at de har den nødvendige utdanningen/ kompetansen?

Hvordan synes du de forholder seg og tilpasser seg til ledelsen og norske arbeidere?

Gjør dere noen sosiale aktiviteter med de etter arbeidstid for at de skal føle seg mer inkludert i miljøet?

Hvilken erfaring har du med utenlandske arbeidere?

Hvilke krav stiller dere til utenlandske arbeidere?

Hvilke fordeler opplever du med dem?

Hvilke ulemper opplever du med dem?

OPPLÆRING

Hvilken opplæring er det vanlig at utenlandske arbeidere får hos dere?

Hvilke rutiner har dere for gjennomgang og læring av risiko og sikkerhetsinstrukser for utenlandske arbeidere.

Blir kjente risikoer i prosjektet og sikker jobb utførelse for risikofylte oppgaver gjennomført på morsmål eller engelsk? Gjøres det noen tiltak for å sikre at de har forstått gjennomgangen?

Er utenlandske arbeidstakere involvert i sikker jobbanalyse (SJA) når de gjennomføres?

Hvilke språk gjøres de på? Blir resultatet av SJA kommunisert på et forståelig språk og sikret at det er forstått av dem?

Hvordan gjennomgås SHA planen med utenlandske arbeidere? Finnes SHA planen angitt på deres morsmål eller engelsk?

Opplever du at språk er et problem for at de skal forstå en arbeidsoppgave og hvordan den skal utføres?

Opplever du at det er tilstrekkelig med tid som blir brukt for å sikre at de har forstått hvordan en oppgave skal utføres når det gjelder utenlandske arbeidere?

Opplever du at opplæringen av HMS og sikkerhet er tilstrekkelig for utenlandske arbeidere?

ARBEIDSPASS OG OPPGAVER

Jobber de utenlandske arbeiderne i egne arbeidslag eller sammen med de norske? Hvis de jobber i egne arbeidslag, hvorfor gjør de det?

Får de utenlandske arbeiderne de samme oppgavene som de norske?

Får de utenlandske arbeiderne mer risikofylte oppgaver?

Hvis ja, på hvilken måte og hvorfor?

Har de utenlandske arbeiderne lettere for å takke ja til risikofylte oppgaver?

Hvordan forholder utenlandske arbeidere seg til instruksjoner og HMS? Er det forskjell på dem og norske arbeidstakere?

SIKKERHET

Mener dere det er noen større risiko med utenlandske arbeidere på byggeplassen?

Hvis ja, hvorfor er det større risiko med dem?

Hva gjøres eventuelt for å redusere risikoen? Hvilken konkrete tiltak har dere gjennomført?

UØNSKEDE HENDELSER

Har dere avvikssystem for uønskede hendelser?

Er utenlandske arbeidere gjort kjent med systemet for å rapportere uønskede hendelser?

Er de flink å rapportere hendelser sammenlignet med norske arbeidere? Hvis nei, gjør dere noe for at de skal bli flinkere?

Er det registrert flere uønskede hendelser med utenlandske arbeiderene enn norske arbeidstakere?

Registrere dere særskilt ulykker blant utenlandske arbeidere og fører statistikk over hendelsene?

Hvordan er fordelingen med ulykker for utenlandske arbeidere og norske arbeidstakere?

Hvis forskjell, hva tror du det skyldes?

KOMMUNIKASJON

Hvordan oppfatter du kommunikasjonen fungerer med de utenlandske arbeiderene?

Hvordan fungerer kommunikasjonen mellom norske arbeidere og utenlandske arbeidere?

Har det oppstått uhell eller nesten ulykker pga. språkproblemer/ manglende forståelse av en gitt beskjed?

Hvilket språk benytter dere ovenfor utenlandske arbeidere?

ARBEIDSTID

Jobber utenlandske arbeidere mer overtid enn de norske arbeiderene?

Hva er gjennomsnittlig arbeidsuke til utenlandske arbeidere? Jobber utenlandske arbeidere i snitt mer enn de norske arbeiderene?

Er det vanlig eller skjer det at utenlandske arbeidere jobber etter de norske arbeiderene har gått hjem for dagen?

BOFORHOLD

Vet du hvordan de utenlandske arbeiderene er bosatt?

(Hvis arbeidsgiver står for innkvartering) Har de eget soverom? Har de kjøkken og dusj?

AVSLUTTNING

Jeg har ikke flere spørsmål nå.

Hvis det er noe du ønsker å legge til, så kan du gjøre det nå.

Takk for intervjuet!

Med vennlig hilsen

Christer Winther Smedvik

