

FLERKULTURELLE ARBEIDSPLASSER I BYGGENÆRINGEN

Stine Skaufel Kilskar – SINTEF Teknologi og samfunn

Fafo Østforum seminar, mandag 12. februar 2018



Agenda

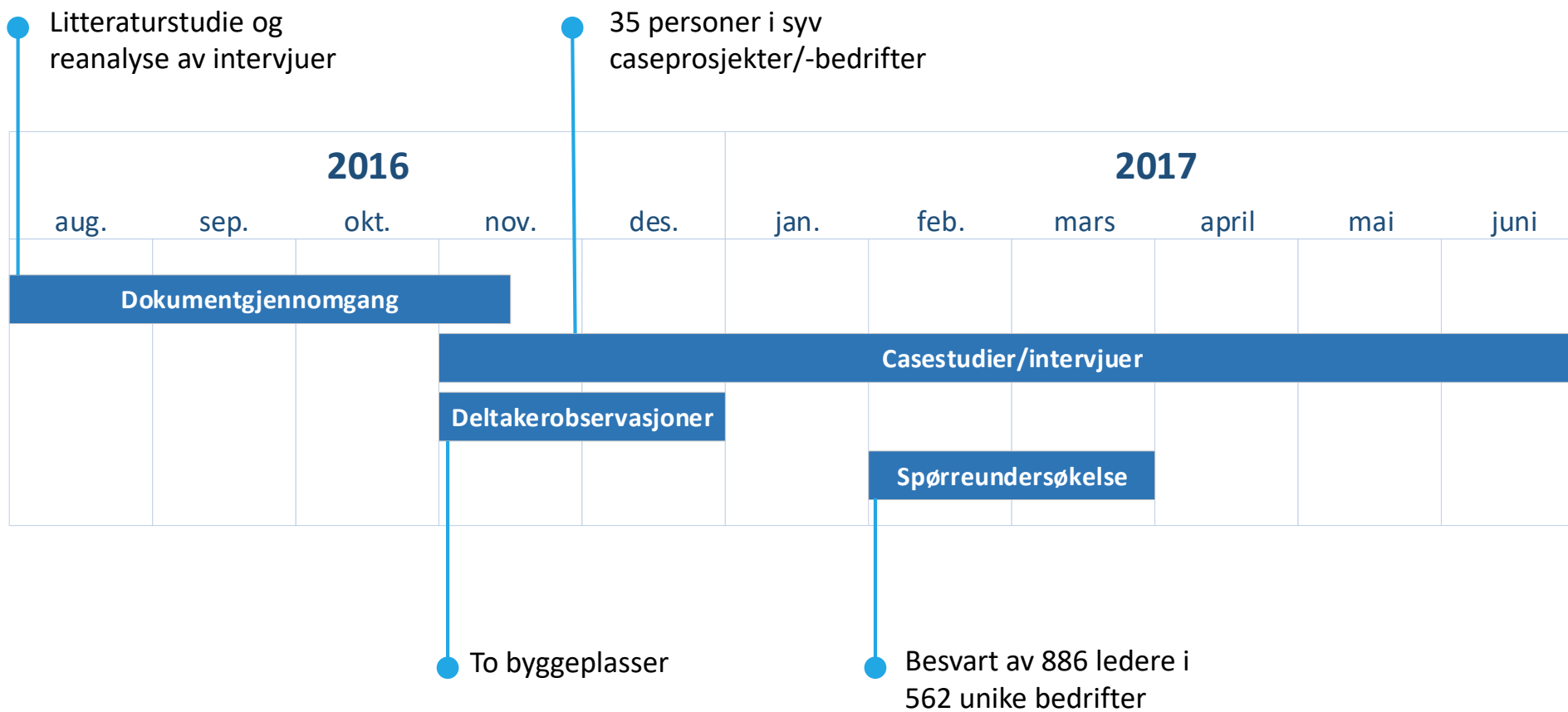
- Bakgrunn og målsetting
- Kort om metode
- Prosjektrapporten
- Ulike holdninger til sikkerhet
- Muligheter: læring
- Organisering av arbeidet
- utfordringer for ledelsen
- Hva kan ledelsen gjøre?

Bakgrunn og målsetting

- Prosjektinitiativ fra BNL
- Stor andel arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn i byggenæringen
- Behov for oppdatert kartlegging: kjennetegn og konsekvenser
 - Utfordringer og muligheter



Kort om metode



Prosjektrapporten

- **Forskjeller og likheter** mellom norske og utenlandske arbeidstakere
- **Muligheter** knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser
- **Utfordringer** knyttet til flerkulturelle arbeidsplasser
- **Konsekvenser** for sikkerhet, arbeidsmiljø og arbeidsutførelse
- **Tiltak** og organisering av arbeid



<https://www.bnl.no/globalassets/dokumenter/rapporter/flerkulturelle-arbeidsplasser-i-byggenaringen-2017.pdf>

Metodisk utfordring

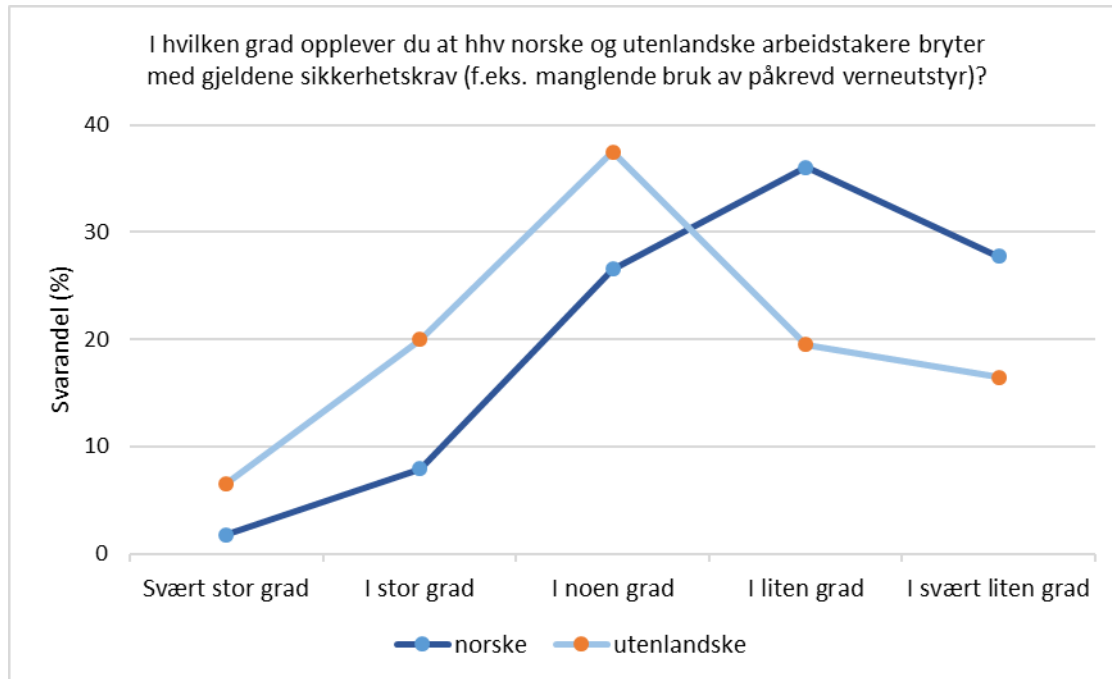
Inn-gruppe: nyansert,
husker deres bidrag

Ut-gruppe: homogene,
glemmer deres bidrag

"Spør og du risikerer å få
stereotyper"



Ulike holdninger til sikkerhet



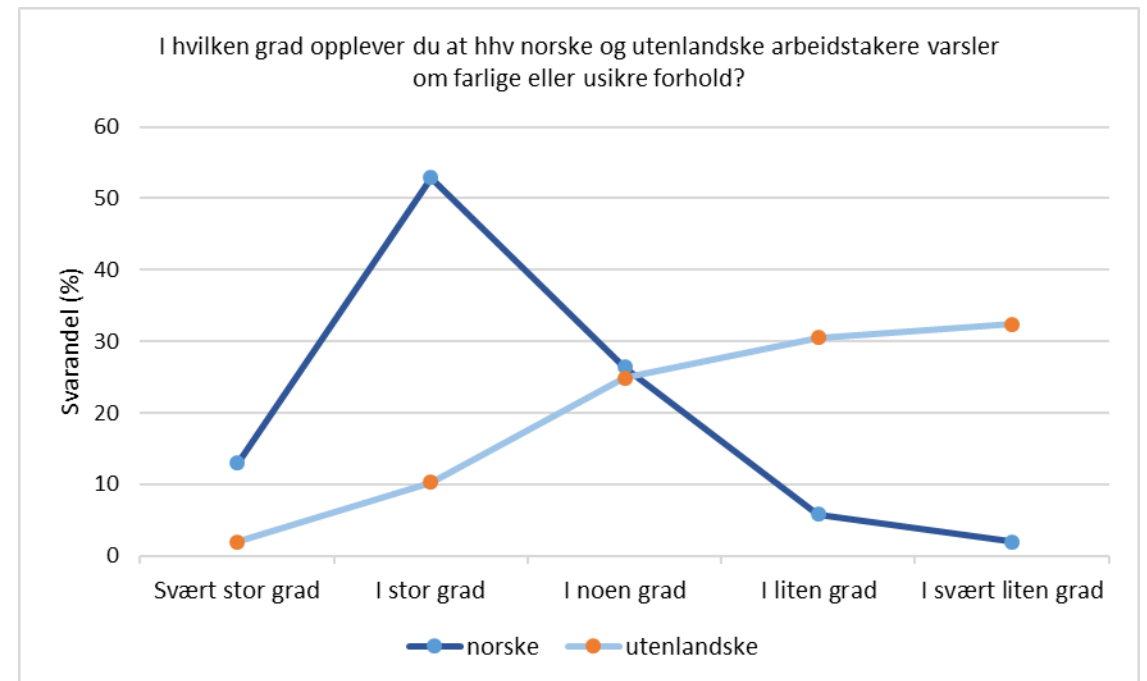
"Ten minutes in Poland makes three hours here, because I have to plan and do everything according to the rules."

(Polsk arbeider)

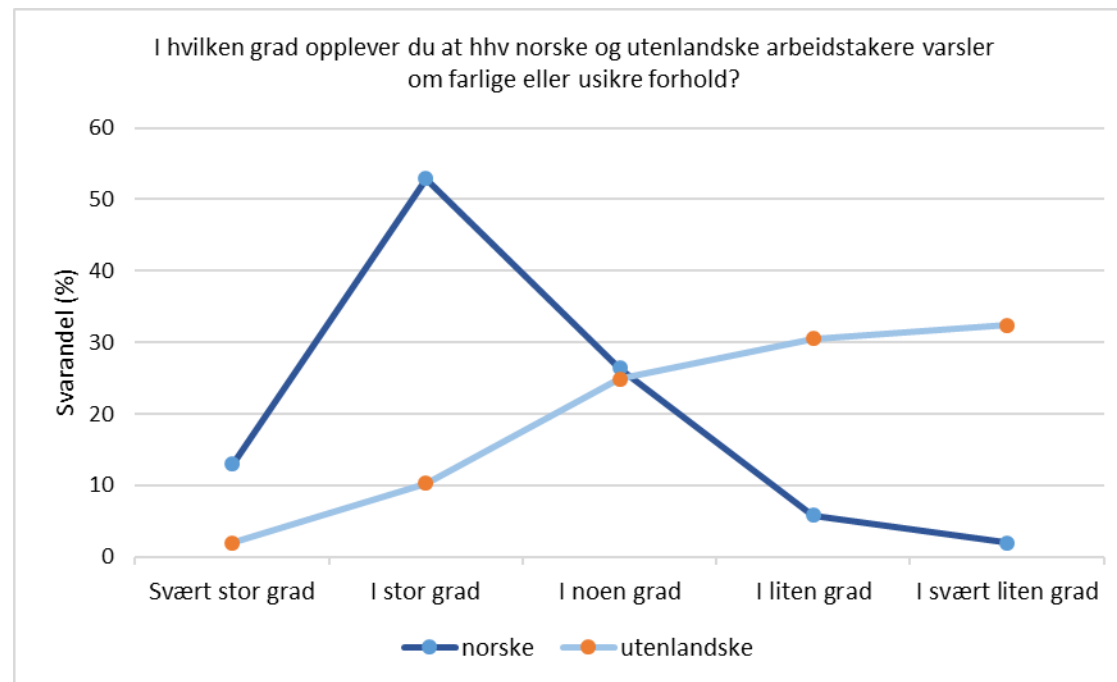
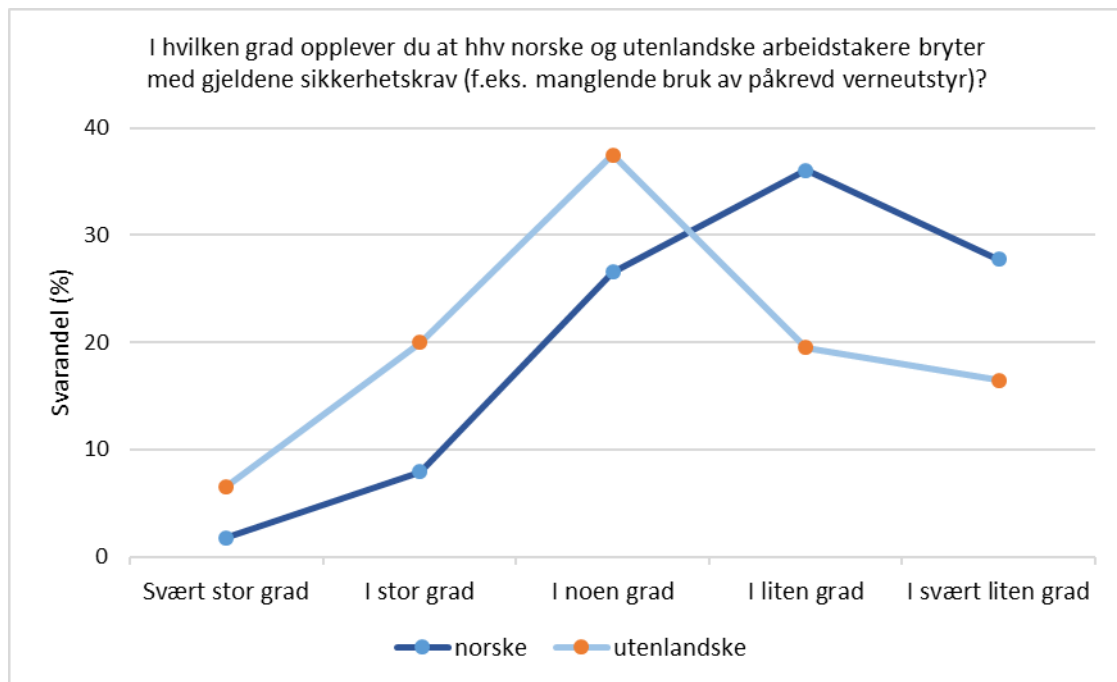
Ulike holdninger til sikkerhet

"Nordmenn gir beskjed dersom en tegning ikke er god, mens de østeuropeiske bare følger tegningen uansett. Det samme gjelder HMS, der de ikke sier fra om forhold."

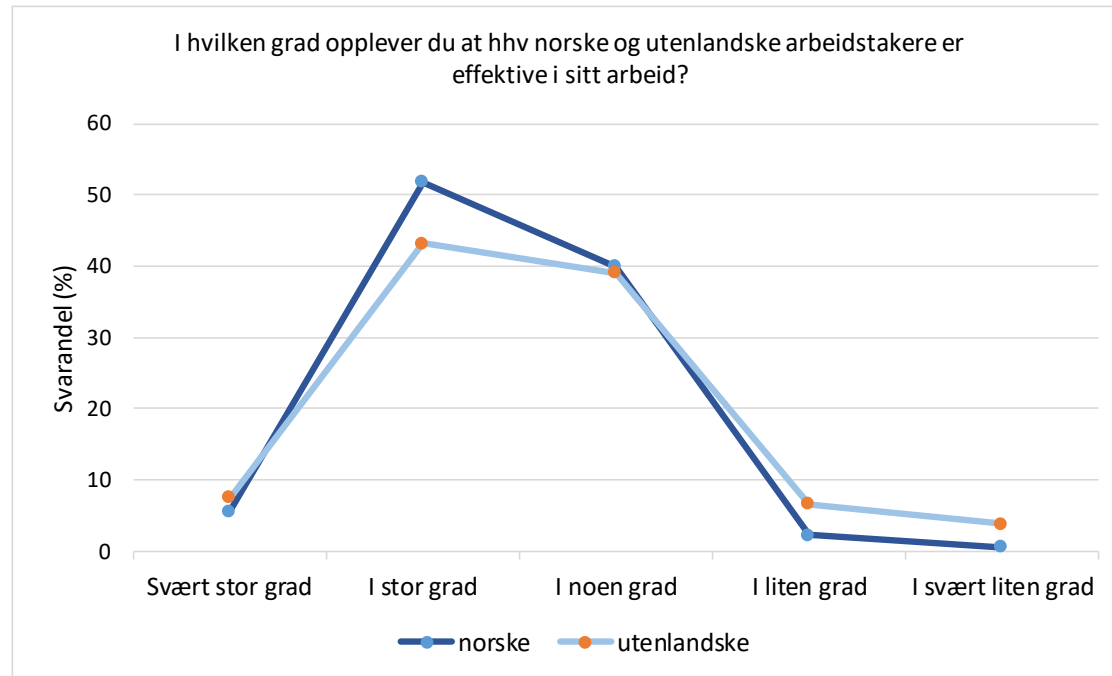
(Norsk prosjektleder)



Ulike holdninger til sikkerhet



Flere områder uten store forskjeller



Muligheter ved mangfold: læring

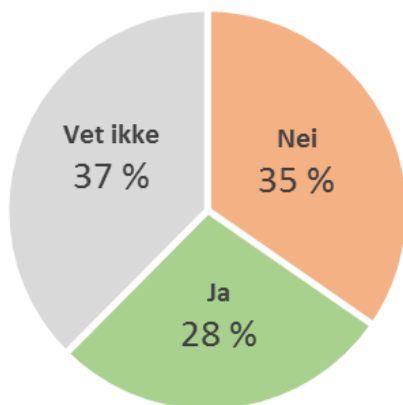
"Utenlandske medarbeider og nordmenn har diskutert produktalternativer fra utlandet (..) med den konsekvensen at man importerer produkter eller alternativprodukter fra utlandet nå. (...) Dette medførte økonomiske fordeler i bedriften på grunn av raskere og mer effektiv produksjon, bedre priskalkyle og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

(Respondent, spørreundersøkelsen)

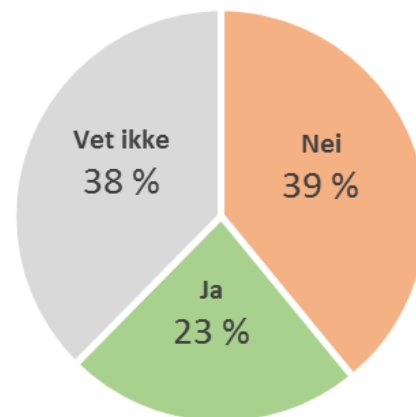
Muligheter ved mangfold: læring

Har du i løpet av de siste 3 årene selv opplevd eller observert at ...

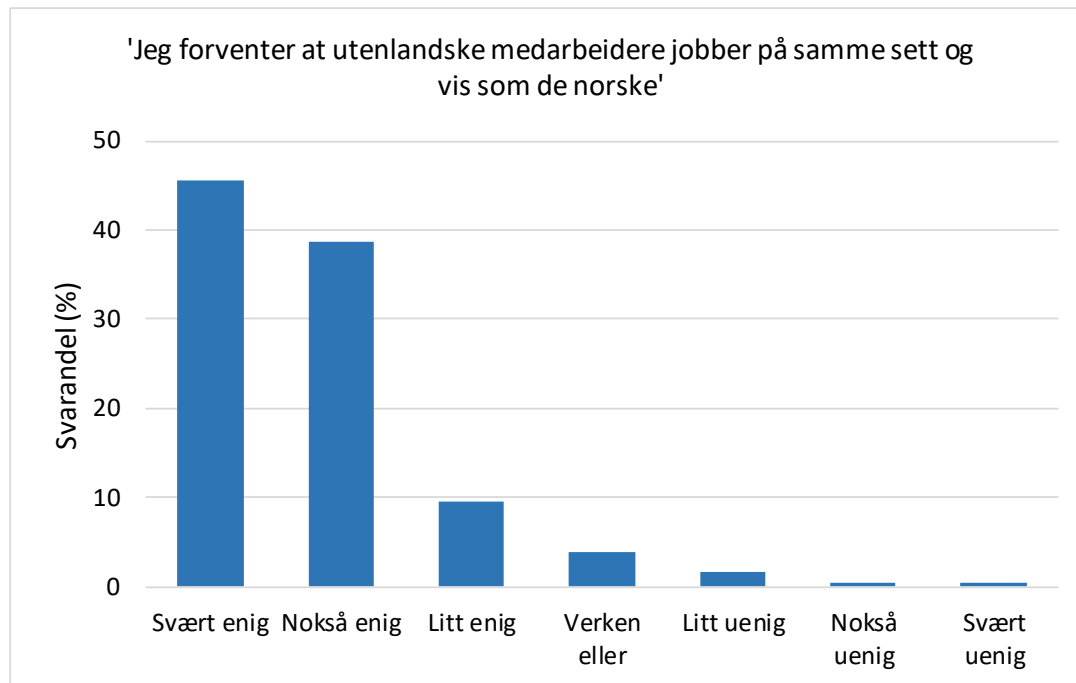
... medarbeidere fra ulike land har inspirert hverandre med ulike måter å jobbe på?



... bedriften har forsøkt å spre en arbeidsmetode e.l. som utenlandske medarbeidere eller ledere har introdusert?



Forventning om å jobbe likt

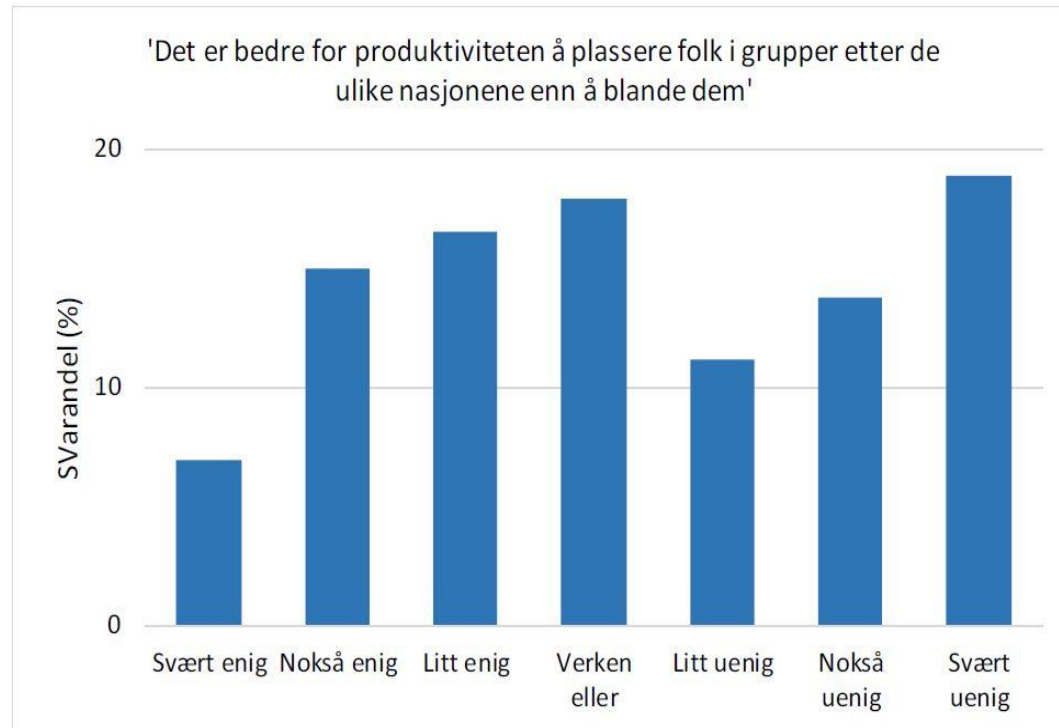


En del skyldes standarder og regler som medfører at man arbeider likt, men ...

"Noen ganger har nordmenn verdensmester-holdning; de har nesen i været"

(Østeuropeisk medarbeider)

Organisering av arbeidet



Få konflikter – men også begrenset samarbeid:

"Sometimes it is a problem, if we make some things together. They want to make it slow and safe. For us they are idiots because they stand and plan for a long time, and for them we are idiots 'cause we don't plan."

(Polsk arbeidstaker)

Utfordringer for ledelsen

- **Språkproblemer og kulturelle ulikheter** utgjør de mest vanlige utfordringene – henger også sammen
- **Behovet for arbeidskraft** gjør at man ikke kan stille absolutte krav til skandinavisk språk

"I sometimes make mistakes when I don't understand. I don't know why I don't ask again. I don't know people working here, and I think I should understand."

(Polsk arbeidstaker)

Utfordringer for ledelsen, forst.

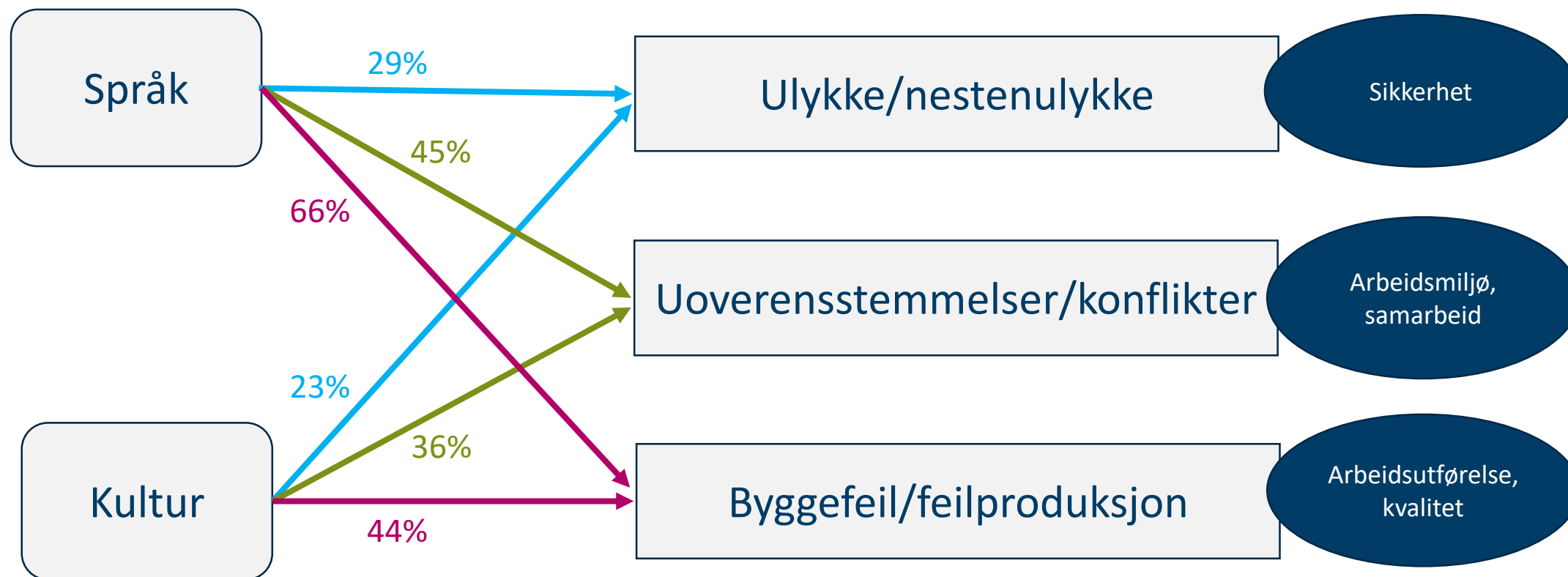
- Ulikheter knyttet til opplevd **maktdistanse og hierarki gir** føringer for hvordan man leder
- **Ansettelsesforhold og varighet i relasjoner** gjør det vanskelig å håndtere språkutfordringer og kulturelt betingede forskjeller

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

(Norsk prosjektleder)

Opplevde konsekvenser

Antall ledere som svarte "ja" på spørsmål om de i løpet av de **siste tre årene** har opplevd eller observert at språk/kultur har vært årsak til ulike hendelser



Tiltak og ordninger

Andel som har svart *svært enig* eller *nokså enig* på følgende påstander

88%

Vi avholder julebord, sommerfest eller andre litt større arrangementer for våre ansatte hvert eneste år.

44%

Nyansatte utenlandske medarbeidere blir alltid tilbudt norskkurs.

60%

Viktig sikkerhetsrelatert materiale (som f.eks. HMS-håndbøker og opplæringsvideoer) foreligger på språk arbeidstakerne behersker.

60%

Vi stiller krav til at basene har felles språk med arbeidslaget av hensyn til HMS og kvalitet.

53%

Vi har et system for anonym varsling av uønskede hendelser (postkasse e.l.)

28%

Vi bruker jevnlig tolk i viktige møter (som HMS-møter, SJA-møter osv.)

65%

Samtlige arbeidstakere (også innleide) må gjennom et form for introduksjonskurs for eksempel i HMS og etikk.

45%

Vi legger vekt på sosiale arrangementer for våre ansatte som skjer med litt hyppigere frekvens (f.eks. lønningsspil, middag, bedriftsidrett, bowling, e.l.)

Refleksjoner: Hva kan ledelsen gjøre?

- Øke bevissthet rundt kulturforskjeller
- Jobbe med holdninger
- Skape gode rutiner for rekruttering
- Skape rutiner for læring
- Øke bevissthet rundt organisering av arbeidet





Fremtidens byggenæring er flerkulturell

"Det er ganske mange veier til Rom, og det å inkludere handler om at man behandler folk likt. Det er viktig å behandle folk likt uansett nasjonalitet, og å sette folk til oppgaver etter kunnskap."

(Norsk HR-leder)



Teknologi for et bedre samfunn

stine.s.kilskar@sintef.no