



UiT Norges arktiske universitet

Fakultetet for naturvitenskap og teknologi

Kulturens effekt på sikkerhetsatferd

En kvalitativ studie av polske bygg- og anleggsarbeidere i Norge – forholdet mellom kultur, jobbkrav, ressurser og sikkerhetsatferd

Ida Strand Jonsmyr

Masteroppgave i Samfunnssikkerhet. SVF-3920. Juni, 2024

Antall ord: 23 938

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på min to-årige mastergrad i Samfunnssikkerhet ved Universitetet i Tromsø – Norges Arktiske Universitet. Prosessen med å gjennomføre denne studien har vært både utfordrende og lærerik.

Arbeidet med denne masteroppgaven har gitt meg verdifull innsikt i et svært spennende tema. Arbeidet har i perioder vært svært hektisk, noe som har gitt meg økt forståelse for, og praktisering av, effektiv strukturering. Samtidig har arbeidet gitt meg verdifull innsikt i betydningen av å ta velfortjente pauser, for deretter å komme sterkere tilbake med fornyet energi.

Først vil jeg takke min veileder, Masoud Naseri, som har bidratt med konstruktive tilbakemeldinger og innspill til utforming av oppgaven. Jeg vil også si takk til mine informanter for deres tillit, og verdifulle bidrag av deres skildringer og interessante historier. En stor takk til Charlotte og Karina for deres tilbakemeldinger, støtte og hjelp gjennom hele prosessen. Til slutt vil jeg også gjerne få takke samboeren min, familie og venner for deres forståelse, tålmodighet og støtte. Deres tro på mine evner har vært en konstant kilde til motivasjon.

Ida Strand Jonsmyr

Tromsø, Juni 2024

Sammendrag

Bygg- og anleggsbransjen utgjør en svært risikabel arbeidsplass, noe som gjenspeiler seg i omfanget av arbeidsulykker. Av berørte parter er utenlandske, og spesielt polske arbeidere, overrepresentert på skadestatistikken i forbindelse med de mest alvorlige arbeidsulykkene (Mostue et al., 2022). For å sikre en trygg arbeidsplass for alle aktører anses det som nødvendig å drive kontinuerlig kunnskapsutvikling angående HMS-relaterte problemstillinger. Denne masterhandlingen undersøker hvilken effekt kultur har på polske bygg- og anleggsarbeideres sikkerhetsatferd, ved å adressere kulturell påvirkning på jobbkrav og ressurser. For å besvare hovedproblemstillingen blir det lagt vekt på å undersøke ulikheter i arbeidsbelastning (jobbkrav) mellom polske og norske arbeidere, samt hvordan kulturelle elementer kan fungere som barrierer for sosial støtte fra ledelse og autonomi (jobbressurser).

Studien benytter en kvalitativ tilnærming, med vekt på å opparbeide et solid teoretisk fundament basert på tidligere forskning. Internasjonale studier belyser effekten og betydningen av både jobbkrav, ressurser og nasjonal kultur på arbeidssikkerhet.

Datainnsamlingen vedrørende polske bygg- og anleggsarbeidere er basert på informasjon fra to intervjuer og sytten norske dokumenter.

Resultater fra studien viser at polske arbeidere har en større fysisk arbeidsbelastning enn nordmenn, både i form av type arbeidsoppgaver, varighet på arbeid og arbeidstempo. Videre fremkommer det fra studien at kulturelle elementer, slik som språk, kommunikasjonsmetoder, holdninger, forventninger og arbeidspraksis, kan fungere som barrierer for sosial støtte fra ledelse og autonomi. Studien konkluderer med at kultur kan påvirke polske arbeideres sikkerhetsatferd negativt, både direkte samt indirekte gjennom jobbkrav og ressurser. Høye jobbkrav kan potensielt føre til stress og usikre handlinger, samtidig som fravær av ressurser reduserer muligheten til å kontrollere for disse jobbkravene.

Menneskelig- og kulturelt betinget atferd er svært individuelt, og preges av en rekke eksterne og interne forhold. Imidlertid tyder studien på at polske arbeidere innehar flere fellestrekk i forhold til arbeidspraksis, forventninger og verdier. Studien underbygger kulturens relevans for menneskelig atferd, og fremhever behovet for å inkludere kulturelle faktorer i fremtidig HMS-arbeid, spesielt i bygg- og anleggsbransjen.

Søkeord: sikkerhetsatferd, hms, nasjonal kultur, jobbkrav, jobbressurser, bygg- og anlegg, utenlandske arbeidere

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Tidligere forskning	2
1.1.1	Sikkerhet og kultur	2
1.1.2	Jobbkraft, ressurser og sikkerhetsatferd	4
1.2	Formål og problemstilling	7
1.3	Avgrensninger	9
1.4	Oppgavens struktur	9
2	Teoretisk rammeverk.....	10
2.1	Kultur	10
2.1.1	Nasjonal kultur og kulturelle verdier	11
2.2	Jobbkraft-ressursmodellen	15
2.2.1	Arbeidsbelastning	16
2.2.2	Sosial støtte fra ledelse	16
2.2.3	Kontrollmuligheter og autonomi	18
2.2.4	Tillitt i organisasjoner	18
2.3	Sikkerhetsatferd.....	19
2.3.1	Motivasjon.....	19
2.3.2	Menneskelige feil og overtredelser	20
2.3.3	Kognitiv svikt.....	21
3	Metode.....	23
3.1	Vitenskapelig perspektiv og forskningsdesign.....	23
3.2	Metode for datainnsamling.....	25
3.2.1	Intervju	26
3.2.2	Litteraturstudie	29
3.3	Analyse av data	33
3.4	Etiske vurderinger	35
3.5	Evalueringsstudens kvalitet	35
4	Empiri.....	38
4.1	Potensielle utfordringer i bygg- og anleggsbransjen.....	38
4.1.1	Karakteristikk ved arbeidet	38
4.1.2	Språk- og kommunikasjonsutfordringer.....	40
4.2	Potensielle konsekvenser av utfordringer	42

4.2.1	Helse.....	42
4.2.2	Arbeidsmiljø.....	43
4.2.3	Sikkerhet.....	44
4.3	Potensielle ressurser	47
4.3.1	Forholdet mellom arbeidere og ledere	47
4.3.2	Deltakelse, selvbestemmelse og personlig utvikling.....	48
5	Diskusjon.....	51
5.1	Arbeidsbelastning og jobbkrav.....	51
5.1.1	Systematiske forskjeller	51
5.1.2	Kulturforskjeller	52
5.1.3	Avsluttende diskusjon og oppsummering	56
5.2	Kultur og tilgjengelige ressurser	57
5.2.1	Støttende ledelse.....	57
5.2.2	Autonomi.....	61
5.2.3	Avsluttende diskusjon og oppsummering	64
5.3	Sikkerhetsatferd.....	65
5.3.1	Polske BA-arbeidere og stress.....	65
5.3.2	Sikkerhetsatferd i praksis	66
5.3.3	Avsluttende diskusjon og oppsummering	71
6	Konklusjon.....	72
	Referanseliste.....	75
	Vedlegg	88
	Vedlegg 1 Intervjuguide.....	88
	Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	90
	Vedlegg 3 Vurdering fra Sikt	93
	Vedlegg 4 Beskrivelse av dokumenter som omhandler polske arbeidere og/eller BA- bransjen.....	94

Tabelliste

Tabell 1: Kulturelle verdier i Norge og Polen.....	12
Tabell 2: Sammenligning av lav og høy usikkerhetsunngåelse	13
Tabell 3: Sammenligning av lav og høy maktavstand.....	13
Tabell 4: Sammenligning av individualisme og kollektivism.....	14
Tabell 5: Sammenligning av femininitet og maskulinitet	14
Tabell 6: Tilnæringer til dokumentforskning.....	29
Tabell 7: Søkeord	31
Tabell 8: Analytiske koder	34

Figurliste

Figur 1: Ulike nivåer av kultur	10
Figur 2: Jobbkrev- ressursmodellen	15
Figur 3: Modell for menneskelige feil.....	20
Figur 4: Kognitiv svikt-modell.....	22
Figur 5: Fallulykker perioden 2019-2021 - skadede med utenlandsk statsborgerskap fordelt på nasjonalitet	42
Figur 6: Krev, kontroll og støtte fordelt på polske og norske BA-arbeidere	48

Følgende forkortelser og begreper er brukt i studien:

BA	Bygg- og anlegg
HMS	Helse, miljø og sikkerhet
JK-R	Jobbkrev-ressurs
SJA	Sikker-jobb-analyse
Utenlandske arbeidere	Arbeidere som har opprinnelse fra et annet land enn landet de jobber i.

1 Innledning

I dagens moderne samfunn er teknologiske systemer blitt stadig mer komplekse og utgjør en stor del av arbeidslivet. Til tross for vitenskapelig kunnskap og pålitelige teknologiske systemer, er det som Guneriusen (2012, s.14) påpeker “umulig å eliminere all risiko”. Ulykker som oppstår i komplekse teknologiske systemer er sjeldne, men i tilfeller hvor uhellet først er ute, er ofte menneskelige bidrag tilstedeværende (Cacciabue & Cassani, 2012, s.230). Menneskelige feilhandlinger blir av denne grunn ansett som en av de viktigste årsakene til arbeidsulykker, både i norsk og internasjonal sammenheng (Leung et al., 2016, s.2; Mostue et al., 2022, s.34).

Bygg- og anleggsbransjen utgjør en slik kompleks arbeidsmiljøarena, preget av et mangfold av ulike risikofaktorer og potensielle farer. I Norge er bygg- og anleggsvirksomhet en av de næringene med flest arbeidsskader og arbeidsskadedødsfall (Mostue et al., 2022, s.5). Bygg- og anleggsbransjen benytter en stor mengde utenlandsk arbeidskraft, noe som spesielt ble fremtredende etter EU-utvidelsen i 2004. Utenlandske arbeiderne er overrepresentert på skadestatistikken i norsk BA-bransje, særlig i forbindelse med fatale arbeidsulykker, hvorav en betydelig andel av disse utenlandske arbeiderne er polske (Mostue et al., 2022, s.32),

På bakgrunn av ulikheter i ulykkeseksponering er det nødvendig å adressere de bakenforliggende årsakene til økt risiko og sårbarhet for polske bygg- og anleggsarbeidere. Den umiddelbare og tydeligste forskjellen på bruk av norsk og polsk arbeidskraft, er språkforskjeller. En mindre observerbar ulikhet mellom norske og polske arbeidere, er kulturelt betingende arbeidspraksiser, normer, verdier og grunnleggende antakelser. Kulturelle verdier, i form av nasjonal kultur, har stor påvirkningskraft på menneskelig atferd (Javidan et al., 2006 funnet i Yorio et al., 2019, s.402). Det er derfor svært relevant å benytte et teoretisk rammeverk basert på kultur for å undersøke hvorfor polske arbeidere har større risiko enn norske.

Arbeidsskader og, i verstefall, arbeidsskadedødsfall har alvorlige konsekvenser for individers liv, både for dem selv og for nærmeste pårørende. Samtidig vil arbeidsskader representere negative konsekvenser for organisasjonen og bygg- og anleggsbransjen generelt, grunnet redusert troverdighet og økonomiske kostnader. Det er derfor nødvendig, først og fremst av medmenneskelige hensyn, å undersøke alle potensielle faktorer som kan øke risiko for en spesielt sårbar gruppe mennesker.

1.1 Tidligere forskning

Dette kapittelet har som formål å presentere tidligere forskning som er relevant for denne studien. Først presenteres ulike måter kultur kan påvirke individuell sikkerhetsatferd samt barrierer som oppstår grunnet kulturelt betingede ulikheter. Her vil også begrepet nasjonal kultur inkluderes. Deretter vil eksisterende forskning som utforsker forholdet mellom jobbkrav, ressurser og sikkerhetsatferd redegjøres for.

1.1.1 Sikkerhet og kultur

I sin artikkel fra tidlig 2000-tallet, forteller Håvold (2005, s.442) om et radikalt skifte innen sikkerhetsstyring, hvor fokuset gradvis har skiftet fra tekniske/systemfeil til organisatoriske, ledelsesmessige, kulturelle og menneskelige faktorer. Det er en bred enighet om at menneskelig atferd og usikre handlinger er hovedårsaken til arbeidsulykker (Shin et al, 2013; Mostue et al., 2022; Leung et al., 2016). I Hong Kong er nærmere 80% av alle bygg- og anleggsulykker forårsaket av usikre handlinger, som blant annet fall fra høyder eller trafikkulykker (Hong Kong Special Administrative Region, Labour Department, 2012 funnet i Li et al., 2015, s.107). Xia et al (2020) har gjennomført en systematisk litteraturstudie på bakenforliggende årsaker til sikkerhetsatferd blant BA-arbeidere. Studien identifiserte 83 faktorer på individ-, gruppe-, organisasjon- og samfunnsnivå. Kvantiteten av resultatene illustrerer kompleksiteten i sammensetningen av årsaksfaktorer. Sikkerhetsatferd påvirkes av en rekke faktorer og blir derfor beskrevet som et symptom på et mer komplekst system (Hon et al., 2014 funnet i Ashraf et al., 2023, s.5033).

En omfattende mengde norsk forskning fokuserer i stor grad på språk- og kommunikasjonsferdigheter og utfordringer, både i forbindelse med BA-sikkerhet og generell overvåkning av utenlandske arbeidstakere sin kompetanse (eks. Andersen et al., 2009; Bråten et al., 2012; Andersen & Ødegård, 2017; Ødegård & Andersen, 2020; Ødegård & Andersen, 2021). Også internasjonale studier anerkjenner at språk- og kommunikasjon fører til utfordringer på bygg- og anleggsplasser. Misforståelser kan opptre som manglende evne til å forstå instruksjoner, stille spørsmål, diskutere arbeidsoppgaver, fylle ut skjemaer eller lese manualer (Paul, 2013, s.66). Blant annet kan språk- og kommunikasjonsbarrierer føre til manglende sikkerhetsopplæring (Arcury et al., 2012; Peirò et al., 2020 funnet i Guan et al., 2022, s.1092), og bruk av tolk for å oversette budskap er en risikofaktor for feilinformasjon og misforståelser (Afzal & Shafiq, 2021 funnet i Guan et al., 2022, s.1091).

Kun et mindre tall norske rapporter og avhandlinger implementerer teorier om nasjonal kultur for å undersøke årsaker til økt risiko blant utenlandske BA-arbeideres (eks. Wasilkiewicz, 2014; Kilskar et al., 2017; Cichocka-Liavad, 2012). Keiser (2017, s.1) argumenterer for at arbeidssikkerhetsforskning har tendens til å overse nasjonal kultur og at variabler mangler anerkjennelse av kulturell kontekst. Eksempelvis har Guan et al. (2022) gjennomført en systematisk litteraturstudie omhandlende: *helse og risiko for migrantarbeidere i bygg- og anleggsbransjen*, uten å inkludere begrepet nasjonal kultur.

Kim et al. (2020, s.1) argumenterer for at nasjonal kultur har stor påvirkning på sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen. Nasjonal kultur påvirker nesten alle aspekter ved menneskelig atferd (Javidan et al., 2006 funnet i Yorio et al., 2019, s.402), blant annet arbeidsmotivasjon og arbeidsetikk (Steers & Sansches-Runde, 2002 funnet i Hauff & Richter, 2015, s.71), og Friberg (2012, s.1925) anerkjenner at kulturelle ulikheter påvirker arbeidspraksis og arbeidstempo.

Begrepet nasjonal kultur knyttes til forskeren Geert Hofstede som på 1980-tallet etablerte et anerkjent rammeverk for internasjonale ulikheter i arbeidsrelaterte verdier (Yorio et al., 2019, s.404). De fire originale kulturelle verdiene er maktdistanse, usikkerhetsunngåelse, kollektivism/individualisme og maskulinitet/femininitet (Hofstede, 2011, s.6). Ifølge Reader (2020, s.27) er maskulinitet ofte forbundet med å ha en negativ effekt på sikkerhet, da prestasjon prioriteres over samarbeid og læring i organisasjonen (se. Mearns & Yule, 2009 funnet i Reader, 2020, s.27). Høy maktdistanse er assosiert med en unngående eller dominerende kommunikasjonsstil (Gunkel et al., 2016, s.580) og redusert samhandling mellom ledere og arbeidere (Dai et al., 2022, s.5), Casey et al. (2015, s.176) argumenterer for at maktdistanse fungerer som en barriere for effektiv kommunikasjon grunnet begrensede ærlige diskusjoner. Resultater fra Dai et al. (2022, s.9) viser at forholdet mellom høy maktdistanse og frykt for autoriteter er statistisk signifikant. Frykt for å spørre om hjelp kan være et resultat av at personer med høy maktdistanse forventer konkrete beskjeder, og kan få redusert oppfattelse av psykologisk sikkerhet dersom lederen ikke tilbyr dette (Chen et al., 2014, s.1115, 1125).

Studier av polske BA-arbeidere i Norge drøfter sammenhengen mellom deres atferd og nasjonal kultur. Wasilkiewicz (2014, s.66) drøfter hvordan maktdistanse og respekt for autoriteter reduserer tilbøyeligheten til å motsi ledere, og at de derfor ofte svarer 'ja' på instruksjoner. Forfatteren argumenterer videre for at dette påvirker fraværet av

avviksrapportering (s.70). Tilsvarende drøfter Kilskar et al. (2017, s.36) sammenhengen ved at polske arbeidere avstår fra å foreslå alternativer til ledelsens instruksjoner. Cichocka-Liavad (2012, s.69) poengterer at høy usikkerhetsunnngåelse kan forklare tendensen til at polske arbeidere ofte reparerer ting selv, for å redusere tidsbruk på den fullstendige arbeidsoppgaven.

Støttende ledelse er viktig for å opprettholde sikkerhetsprestasjon i organisasjoner (Kim & Gausdal, 2017, s.458), men studier viser at effekten av ledelsesstiler modereres av nasjonal kultur (Yorio et al., 2019, s.407). Kulturer med lav maktavstand vil ha en positiv effekt av transformasjonsledelse grunnet redusert hierarki og økt åpen kommunikasjon, mens kulturer med høy maktavstand og usikkerhetsunnngåelse vil ha mindre effekt av inkluderende og tillitssøkende ledelsesstiler (Yorio et al., 2019, s.407).

Forskning på nasjonal kultur har mottatt kritikk for å være forenklete versjoner av kulturens faktiske kompleksitet (Yorio et al., 2019, s.404) og det stilles spørsmål til om nasjonal kultur er målbart og mulig å distinktere (McSweeney, 2002 funnet i Reader, 2020, s.25-26).

Nasjonal kultur sin avgjørende påvirkning på sikkerhet, er også kritisert. Ronda-Perez et al. (2019, s.36) argumenterer for at arbeidsforhold og type arbeid er mer betydningsfullt for sikkerhet enn personlige eller gruppe-karakteristikker, slik som språk, kommunikasjon og kultur. Tilsvarende argumenter fremkommer i forbindelse med sikkerheten til utenlandske arbeidere i norsk byggebransje, hvor Kilskar et al. (2017, s.93) argumenterer for at ansettelsesforhold har større betydning for utfordringer enn nasjonalitet, og at språk og kultur påvirker arbeidspraksis og arbeidsmiljøet i større grad enn det påvirker sikkerhet. Det stilles likevel spørsmål til det faktum at ulykker fortsatt skjer når faktorer som jobbulykkelighet, sikkerhetskunnskap og kommunikasjon er kontrollert for (Casey et al., 2015, s.173), og det er fortsatt mange ubesvarte spørsmål om mekanismene som nasjonal kultur påvirker arbeidssikkerhet gjennom (s.174)

1.1.2 Jobbkraft, ressurser og sikkerhetsatferd

Studier som benytter jobbkraft-ressursmodellen forsøker å identifisere og forstå bakenforliggende faktorer som skaper/reduserer stress eller øker motivasjon (se. Bakker & Demerouti, 2007). BA-bransjen karakteriseres som en høy-risiko-industri, og utgjør et komplekst og dynamisk arbeidsmiljø (Deng et al., 2022, s.1) og er preget av desentralisering (Li et al., 2015, s.107). Desentralisering fremkommer blant annet ved at arbeidstakere ofte samhandler mer med den nærmeste arbeidsgruppen, enn med toppledere (Choi et al., 2017 funnet i Xia et al., 2020, s.10). Samtidig er bygg- og anleggsarbeidere utsatt for særlig fysisk

krevende arbeid (Xia et al., 2020, s.9). Flere studier har identifisert at stress er en gjennomgående utfordring for utøvere i denne næringen (se. Leung et al., 2016; Wang et al., 2017; Liang et al., 2021). Stress fører til mangel på energi, konsentrasjon og fokus (Leung et al., 2015, s.53), og påvirker derfor individers bevissthet og evne til å overholde sikkerhetsregler- og prosedyrer (s.152) og øker sannsynligheten for feilhandlinger og manglende kommunikasjon (s.53). Stress blant BA-arbeidere påvirker usikre handlinger direkte, samt indirekte ved å påvirke kognitive ferdigheter (Liang et al., 2021, s.12)

I en meta-analyse av 1218 studier, fremkommer det at utenlandske arbeidere i fysisk krevende yrker og med lange arbeidsdager er særlig utsatt for ulykker (Hargreaves et al., 2019, s.878). Tilsvarende viser Reid et al (2014, s.385) hvor utenlandske arbeidere med ugunstige arbeidsforhold hadde spesielt høy risiko. Studien viser også at utenlandske arbeidere sjeldnere rapporterer avvik, noe som kan påvirke resultater på ulykkesstatistikken (Reid et al., 2014, s.385). Ved høyt arbeidspress er det mindre sannsynlighet for at ansatte benytter tilgjengelig sikkerhetsutstyr eller rapporterer avvik (Bronkhorst, 2015, s.64), samtidig som det er større sannsynlighet for at arbeidere utfører rutine-brudd for å redusere den totale arbeidsbelastningen (Hansez & Chmiel, 2010, s.275, 269), men også individuelle holdninger¹ (Zhang et al., 2020, s.10) og observasjon av kollegaers sikkerhetsbrudd (Liang et al., 2018 funnet i Xia et al., 2020, s.10) er ansett som viktige faktorer for at utøvere begår regelbrudd. I tillegg til påvirkning på utøvere, viser Conchie et al. (2012, s.115-116) at arbeidspress også påvirker ledelse sin sikkerhetsatferd. Ytterligere studier viser at høye jobbkraav i BA-bransjen er korrelert med mindre deltakelse, grunnet begrenset kognitiv og fysisk energi som blir fokusert på de konkrete arbeidsoppgavene (Sampson et al., 2013, s.142). Samtidig er mangel på tillit og støttende ledelse en av de største kildene til arbeidspress og øker stressnivået hos enkeltindivider (Leung et al., 2015, s.94). Bronkhorst (2015, s.69) argumenterer for at arbeidspress er det jobbkraavet som har sterkest korrelasjon til sikkerhetsatferd.

I tillegg til jobbkraavet arbeidspress, argumenterer Bronkhorst (2015, s.69) for at jobbressurser har en sterk sammenheng med sikkerhetsatferd, hvorav sosial støtte og støttende ledelse er den viktigste ressursen for å påvirke ansattes fysiske sikkerhetsatferd. Sosial støtte har positiv effekt på arbeideres sikkerhetsengasjement (Nahrgang et al., 2011 funnet i Cochie et al., 2012,

¹ Holdning refererer til den grad personen har en gunstig eller ugunstig vurdering av egen atferd (Zhang et al., 2020, s.3)

s.110), reduserer jobbkraav i forbindelse med tidspress og bidrar til læring i organisasjoner (Rozkwitalska, 2019, s.316) og tilbakemeldinger fra kollegaer eller ledelse kan redusere stressnivå (Leung et al., 2015, s.99). Ønsket sikkerhetsatferd kan frembringes gjennom relasjonell identifisering² med ledelse (Ashraf et al., 2023, s.5042) og selv hverdagslig kommunikasjon mellom ledere og bygg- og anleggsarbeidere øker opplevelsen av støtte (Sampson et al., 2013, s.144). Høy grad av *autonomi*³ har også en positiv effekt på sikkerhetsatferd i organisasjoner. Autonomi har vist seg å ha en positiv effekt på etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer (Parker et al., 2001 funnet i Li et al., 2012, s.245; Chughtai, 2014, s.97), sikkerhetsdeltakelse (Chughtai, 2014, s.97), forbedrer sikkerhetsprestasjon ved å øke engasjement og redusere utbrenthet (Tong et al., 2023, s.957), samt at beslutningsfrihet påvirker sikkerhetsoverholdelse positivt (Li et al., 2012, s.248).

Ifølge jobbkraav-ressursmodellen vil et disproporsjonalt forhold mellom jobbkraav og ressurser resultere i en helsereduserende prosess og utbrenthet (se. Bakker & Demerouti, 2007). Li et al (2012) bidrar til forskningen på arbeidssikkerhet ved å finne statistiske sammenhenger mellom jobbkraav, ressurser og emosjonell utbrenthet. Forfatterne argumenterer for at ledere i høy-risiko-industrier, slik som bygg- og anlegg, bør gjøre oppmerksom på resultatene, da fysiske og mentale jobbkraav påvirker ulykker og nesten-ulykker gjennom emosjonell utbrenthet (Li et al., 2012, s.248-249). Samtidig viser Tong et al. (2023, s.954) en sterk korrelasjon mellom arbeidstress og utbrenthet blant bygg- og anleggsarbeidere. En casestudie av brannkonstabler, gjennomført av Smith et al. (2020) gir videre innsikt i sammenhengen mellom utbrenthet og sikkerhetsatferd. Resultatene fra studien viser at utbrenthet har negativ effekt på sikkerhetsoverholdelse, i form av bruk av personlig verneutstyr og etterlevelse av regelverk, samt negativ effekt på sikkerhetsdeltakelse (Smith et al., 2020, s.193).

Forskning viser at ulike faktorer kan moderere effekten av jobbkraav og ressurser, et eksempel på en slik faktor er nasjonal kultur (se. Panatik et al., 2011; Jang et al., 2017; Rattrie et al., 2019; Guo et al., 2023). Studien til Rattrie et al. (2019, s.201) har compilert flere interessante resultater, blant annet (1) kulturer med høy maktavstand og kollektivism har redusert beskyttelsesevne av ressurser på utbrenthet og (2) høye jobbkraav har stor negativ effekt på

² Relasjonell identifisering er en type sosial identifisering som omhandler underordnetes evaluering av selvrespekt i forholdet mellom leder og ansatt (Ashraf et al., 2023, s.5031)

³ Autonomi refererer til "et psykologisk behov vi har for å føle valgfrihet der vi selv har muligheten til å avgjøre, ta initiativ til og regulere vår egen atferd" (Nerstad & Kuvaas, 2021, s.93)

maskuline kulturer. Studier viser at den kulturelle verdien, maktavstand, påvirker effekten av autonomi på arbeidsplassen ved å være mindre effektivt⁴ (Guo et al., 2023, s.89), for eksempel ved manglende evne til å redusere angst og depresjon (Panatik et al., 2011, s.366). Samtidig som autonomi har vist seg å ha en negativ effekt på jobbtillfredsstillelse i slike kulturer (Robert et al., 2000 funnet i Yorio et al., 2019, s.407). Resultater fra Rattrie et al. (2019, s.202) viser at denne kulturtypen foretrekker en strengere ledelsesstil, og ønsker dermed ikke å delta i beslutningstaking. Derimot viser studien til Jang et al. (2017, s.519) at deltakende beslutningstaking er svært effektivt i kollektivistiske kulturer og fungerer som en beskyttelse mot jobbkrev. Samtidig som kulturer med lav maktavstand har stor positiv effekt av autonomi (Hauff & Richter, 2015, s.69). Kulturelle verdier har også vist seg å påvirke effekten av sosial støtte. Casey et al. (2015, s.181) argumenterer for at kulturer med høy maktavstand har større tilbøyelighet for å godta produksjonspress fra ledelse, uten at dette påvirker deres oppfattelse av støtte.

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med denne studien er å gi et bidrag til forskning på arbeidssikkerhet i flerkulturelle høy-risiko-bedrifter. Gjennom kapittelet om tidligere forskning fremkommer det at kultur er en undervurdert faktor for sikkerhet, og at faktorer som type arbeid og ansettelsesforhold har større påvirkning på sikkerhet (se. Kilskar et al., 2017, s.93; Ronda-Perez et al., 2019, s.36). Imidlertid har forskning vist at kulturelle verdier har påvirkning på sikkerhet i bygg- og anlegg (Kim et al., 2020, s.1) og påvirker menneskelig atferd (eks. Gunkel et al., 2016; Dai et al., 2022) som er hovedårsaken til arbeidsulykker (Shin et al., 2013; Leung et al., 2016; Mostue et al., 2022).

Ettersom det er motstridende meninger om kultur sin påvirkning på sikkerhet, er dette et interessant tema å undersøke. For å skape et solid fundament for fremtidig arbeidssikkerhetsforskning, samt organisasjoners risikovurderinger, er det nødvendig å synliggjøre alle potensielle faktorer som skaper risiko på arbeidsplassen.

⁴ Med 'mindre effektiv' refererer forskerne til i hvilken grad autonomi kan fungere som en ressurs for å kompensere for jobbkrev og redusere utbrenthet (Guo et al., 2023, s.89)

Fokuset i denne studien er spesielt rettet mot å undersøke hvordan kulturelle verdier og elementer påvirker sikkerhetsatferd til enkeltindivider, på en slik måte at deres personlige sikkerhet er usikker. På bakgrunn av deres overrepresentasjon på skadestatistikken, benytter studien polske arbeidere i bygg- og anlegg som caseobjekt.

I norsk kontekst er fenomenet nasjonal kultur lite utforsket, særlig dets potensielle indirekte påvirkning på atferd gjennom jobbkrav og ressurser. Li et al. (2012, s.248-249) argumenterer for at ledere i høy-risiko-yrker bør gjøres oppmerksomme på det faktum at høye jobbkrav påvirker ulykker og nesten-ulykker. For å utforske sammenhengen mellom kultur og sikkerhetsatferd er følgende problemstilling (PS) og forskningsspørsmål (FS) formulert:

PS: Hvordan kan kultur påvirke polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd gjennom jobbkrav og ressurser?

FS1: På hvilken måte har polske og norske BA-arbeidere ulikheter i arbeidsbelastning?

Grunnet en stor mengde litteratur angående jobbkrav, var det nødvendig å foreta en avgrensning. Forskningsspørsmålet er formulert på bakgrunn av Bronkhorst (2015, s.69) som argumenterer for at jobbkravet, arbeidspress, har sterkest korrelasjon med sikkerhetsatferd.

FS2: Hvordan kan kulturelle elementer fungere som barriere for sosial støtte fra ledelse og autonomi for polske BA-arbeidere?

Forskingsspørsmålet har til hensikt å belyse polske BA-arbeideres jobbressurser, av den grunn at ressurser har en direkte positiv effekt på sikkerhetsatferd gjennom motivasjon, samt en indirekte effekt ved å redusere jobbkrav. Valget om å avgrense forskningsspørsmålet til to spesifikke ressurser er tatt på bakgrunn av: (1) støttende ledelse er ansett som den viktigste ressursen for fysisk sikkerhetsatferd (Bronkhorst, 2015, s.69), og (2) autonomi har vist seg å ha en positiv effekt på både sikkerhetsoverholdelse- og deltakelse (eks. Chughtai, 2014; Tong et al., 2023; Li et al., 2012).

FS3: På hvilken måte påvirker stress og kulturforskjeller polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd?

Forskingsspørsmålet er formulert på bakgrunn av teori om JK-R, hvor stress er en reaksjon på høye jobbkrav (se. Bakker & Demerouti, 2007). Ved å kombinere resultater fra FS1 og FS2 kan årsaker til stress redegjøres for. Det er derfor interessant å undersøke konsekvensen av slikt stress. Direkte sammenhenger mellom kultur og sikkerhetsatferd vil også adresseres.

1.3 Avgrensninger

Sikkerhetsatferd påvirkes av en lang rekke faktorer (se. Xia et al., 2020) og det endelige utfallet blir forklart som et symptom på et komplekst system (Hon et al., 2014 funnet i Ashraf et al., 2023, s.5033).

Grunnet tids- og ressursbegrensninger, blir det nødvendig å foreta avgrensninger i forhold til hvilke faktorer som inkluderes i denne oppgaven. Dette sikrer at tilgjengelig data blir brukt effektivt for å produsere pålitelige og gunstige resultater innenfor et spesifikt område.

På bakgrunn av studiens problemstilling vil faktorer som omhandler kulturelt betinget atferd (herunder inkluderes språk og kommunikasjon), arbeidsbelastning/arbeidspres, sosial støtte og autonomi være hovedfokus. Imidlertid understrekes det at polske, og andre utenlandske arbeidere, kan oppleve andre sosio-økonomiske og organisatoriske forhold enn nordmenn⁵. For å bevare fokuset på kultur, vil ikke disse faktorene inkluderes i større grad, men de er viktige å være oppmerksomme på, dersom en helhetsvurdering av polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd skal undersøkes.

1.4 Oppgavens struktur

I *kapittel 2* presenteres studiens teoretiske rammeverk. Kapittelet inkluderer teorier om kultur og Hofstede (2011) sine kulturelle verdier, jobbkrav-ressursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007) og relevante faktorer, samt teorier angående sikkerhetsatferd. *Kapittel 3* utgjør studiens metodekapittel, hvor jeg vil redegjøre for forskningsprosessen og studiens reliabilitet og validitet. *Kapittel 4* presenterer funnene fra innsamlet datamateriale. Funnene kategoriseres etter utfordringer, konsekvenser og potensielle ressurser som har tilknytning til polske BA-arbeidere. I *kapittel 5* vil resultatene fra analysen diskuteres i lys av relevant teori og tidligere forskning, for å besvare studiens forskningsspørsmål. Det avsluttende kapittelet, *kapittel 6*, representerer studiens konklusjon. Her vil studiens overordnede problemstilling bli besvart.

⁵ Eksempler på slike ulikheter: sosial dumping og lønnsforskjeller (se. Bakke et al., 2021, s.13), boforhold (se. Bråten et al., 2012), fagorganisering (se. Ødegård & Andersen, 2021) og midlertidig ansettelse (se. Friberg, 2012; Kilskar et al., 2017).

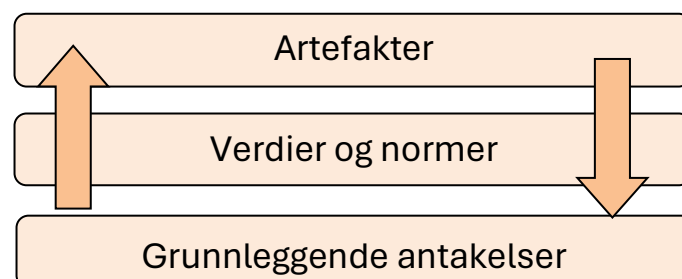
2 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil det teoretiske rammeverket for studien presenteres. Teorien består av hovedelementene kultur, jobbkrav/ressurser og sikkerhetsatferd. Rammeverket skal bistå i diskusjonen for å drøfte sammenhengen mellom polske arbeideres jobbkrav/ressurser og sikkerhetsatferd, samt hvordan elementene påvirkes og modereres av kulturelle verdier.

2.1 Kultur

Begrepet kultur fikk økt oppmerksomhet i organisasjonsforskning allerede på 1970-tallet (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.123), men er fremdeles et uklart begrep (Bang, 2013). Kultur nyanseres og beskrives på ulike måter avhengig av hva eller hvem som påvirker og påvirkes av kulturen, blant annet sikkerhetskultur, organisasjonskultur og nasjonal kultur.

Begrepene kulturinnhold og kulturuttrykk blir brukt for å få innblikk i hvordan kultur utspiller seg i praksis (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.125). Kulturinnhold kan anses som usynlige holdninger, antakelser og forventninger i en sosial gruppe. Dette inkluderer felles normer, verdier og grunnleggende antakelser (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.126). Grunnleggende antakelser utgjør kulturens 'kjerne', og refererer til ubevisste antakelser som oppfattes som sant (Kvålshaugen et al., 2019, s.183). Kulturuttrykk er de deler av kulturen som er synlig og kan observeres gjennom en fortolkning av materiale (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.130). Som Galunic (2020, s.153) beskriver er kulturuttrykk den faktiske atferden til individer. Kleskode er et eksempel på hvordan kultur kommer til uttrykk. På denne måten kan kultur komme til synet gjennom handlinger, symboler og ritualer (Bang, 2013). I Figur 1 vises de tre nivåene av kultur. Pilene i figuren tydeliggjør hvordan de ulike elementene av kulturinnhold og kulturuttrykk påvirker hverandre.



Figur 1: Ulike nivåer av kultur
(Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.126)

Organisasjoner utgjør et dynamisk miljø der kultur kontinuerlig formes av medlemmene som opererer innenfor deres rammer. Den første definisjonen av *organisasjonskultur*, som dukket opp i 1982, lyder som følger “it is the way we do things around here” (Bang, 2013, u.s.).

Dette sitatet fanget essensen av en felles forståelse av forventet atferd blant medlemmer i en gitt organisasjon. Det er viktig å erkjenne at organisasjonskultur ikke nødvendigvis er ensartet gjennom hele organisasjonen. Faktorer som størrelse, sammensetning og kompleksitet skaper et mangfold av kulturer innenfor organisasjonen, avhengig av faktorer som avdeling, hierarkisk posisjon, yrke osv. (Antonsen, 2016, s.5). I flerkulturelle organisasjoner vil individer med ulike bakgrunn, forventninger og holdninger møtes for å samarbeide om arbeidsoppgaver. Hvert enkelt individ bringer med seg sin egne kultur, som er formet av variabler som utdanning, politiske og økonomiske systemer, religion og media (Noort et al., 2016).

2.1.1 Nasjonal kultur og kulturelle verdier

Definisjonen av nasjonal kultur er ikke fastsatt innen forskningen. Fellestrekk ved de ulike definisjonene er essensen av kultur, altså delte verdier og normer som veileder til handling i sosiale settinger (Casey et al., 2015, s.175). En metode for å distinktere nasjonal kultur er ved å legge til aspektet av geografisk lokasjon. Strauch (2010 funnet i Casey et al., 2015, s.175) poengterer at nasjonal kultur er spesifikk for innbyggere i en geografisk region. Nasjonal kultur utvikles gjennom for eksempel utdanningssystemer, politiske og økonomiske systemer, religion og media (Noort et al., 2016, s.518). Disse delte kjerneverdiene har evnen til å både påvirke og normalisere menneskelig atferd og tankemønstre (Noort et al., 2016, s.518). Hofstede (2011, s.3) forklarer at kulturelle verdier som har opprinnelse fra tidlig barndom får et dypere fotfeste i den kollektive mentale programmeringen, enn senere tilegnet kultur gjennom ulike arbeidsplasser.

På 1980-tallet utviklet Hofstede sin teori om internasjonale ulikheter i arbeidsrelaterte verdier (Yorio et al., 2019, s.404). Empirisk data ble opprinnelig innsamlet fra førti land og utgjorde det teoretiske grunnlaget for å utvikle fire kategorier av nasjonal kultur (Hofstede, 2011, s.6). Disse kategoriene er maktdistanse, individualisme/kollektivism, maskulinitet/femininitet og usikkerhetsunngåelse.

Nasjonal kultur i Norge og Polen

Ved å benytte Hofstede sitt teoretiske rammeverk, har flere land blitt tildelt ulike kulturelle verdier. Skalaen rangeres fra 0-100, hvor 0 tilsvarer lav grad av gitt dimensjon, og 100 tilsvarer høy grad. Verdier som tilsvarer 50 viser at landet ikke er utpreget i noen av retningene. Tabell 1 viser en sammenligning av Norge og Polen sine kulturelle verdier, basert på informasjon fra Hofstede Insights Oy (2024). Tabellen viser at Polen har høyere grad av maktdistanse enn Norge. Videre skårer Norge høyt på individualisme, i forhold til Polen som ikke viser sterke korrelasjoner til verken individualisme eller kollektivism. Polen rangeres som et maskulint samfunn, og det bemerkes at Norge er det landet i verden, etter Sverige, som skårer høyest på femininitet (Hofstede Insights Oy, 2024). Til slutt har Polen en svært høy grad av usikkerhetsunngåelse, men Norge er nøytral. Videre i teksten vil de ulike dimensjonene presenteres med eksempler og karakteristikk.

Tabell 1: Kulturelle verdier i Norge og Polen
(Hofstede Insights Oy, 2024)

	Maktdistanse	Individualisme	Maskulinitet	Usikkerhetsunngåelse
Polen	68	47	64	93
Norge	31	81	8	50

Usikkerhetsunngåelse

Usikkerhetsunngåelse er ikke synonymt med risikounngåelse, men beskriver samfunnets toleranse for uklarheter (Hofstede, 2011, s.10). Dimensjonen viser til i hvilken grad medlemmer av gruppen håndterer og er komfortable med ustrukturerte situasjoner (Hofstede, 2011, s.10). Nasjonale kulturer med **lav usikkerhetsunngåelse** kjennetegnes ved å være mer fleksible, imøtekommende mot nye situasjoner, mindre formalisering av prosesser og ved å ha en mer åpen kommunikasjon (Yorio et al., 2019, s.406-407). Improvisasjon og evnen til å håndtere usikre situasjoner er sentralt for kulturtypen (Beugelsdijk & Welzel, 2018, s.1473). Nasjonale kulturer med **høy usikkerhetsunngåelse** forsøker å redusere sannsynligheten for usikre situasjoner, ved å anvende strenge atferdskoder, regler og ved å motsette seg motstridende meninger (Hofstede, 2011, s.10). Individuer med slike kulturelle verdier har forventninger og ønsker om forutsigbare og velorganiserte miljøer (Beugelsdijk & Welzel,

2018, s.1473). Hofstede (2011, s.11) forklarer at slike kulturer motiveres av en indre nervøsitet. Tabell 2 sammenligner ytterpunktene i dimensjonen usikkerhetsunngåelse.

Tabell 2: Sammenligning av lav og høy usikkerhetsunngåelse (Hofstede, 2011, s.11)

Lav usikkerhetsunngåelse	Høy usikkerhetsunngåelse
Lavere stress, selv-kontroll, lav angst	Høyere stress, angst, nevrotisme
Toleranse for avvikende personer og ideer, ulikheter er interessant	Liten toleranse for avvikende personer og ideer
Komfortabel med kaos	Behov for struktur
Lærere kan si: «jeg vet ikke»	Lærere forventet å ha alle svar
Liker ikke regler	Emosjonelt behov for regler

Maktdistanse

Maktdistanse refererer til i hvilken grad de med minst makt i en organisasjons eller institusjon aksepterer og forventer at makt distribueres ulikt (Hofstede, 2011, s.9). House et al. (2004 funnet i Yorio et al., 2019, s.407) forklarer det som den grad arbeidere forventer grenser mellom ledere og ansatte. Nasjonale kulturer med **lav maktdistanse** kjennetegnes ved at autonomi, desentralisering og samarbeid mellom ledelse og ansatte blir høyt verdsatt (Hofstede et al., 2010; Carl et al., 2004; Kirkman & Shapiro, 2001 funnet i Hauff & Richter, 2015, s.71). Kulturtypen verdsetter og motiveres av reduserte statusskiller (Yorio et al., 2019, s.407). Nasjonale kulturer **med høy maktdistanse** blir karakterisert som avhengig av veiledere og ledelse for beslutningstaking, forventninger om konkrete beskjeder og å unngå uenighet med ledelse (Hauff & Richter, 2015, s.71). Lederens avgjørelser blir høyt respektert og akseptert (Yorio et al., 2019, s.407), og det foreligger en antakelse om personer øverst i hierarkiet er der av rettferdige grunner, og slike ulikheter er bra for samfunnet (Luria et al., 2015, s.1046). Tabell 3 viser en sammenligning av ytterpunktene i dimensjonen maktdistanse.

Tabell 3: Sammenligning av lav og høy maktdistanse (Hofstede, 2011, s.9)

Lav maktdistanse	Høy maktdistanse
Bruk av makt bør legitimeres	Makt er fundamentet i et samfunn og legitimitet er irrelevant
Eldre er verken respektert eller fryktet	Eldre er både respektert og fryktet
Hierarki betyr ulikhet i roller og et etablert av praktiske årsaker	Hierarki betyr eksistensiell ulikhet
Underordnede forventer å bli konsulert	Underordnede forventer direkte ordre
Generelt lik inntekt i samfunnet	Store ulikhet i inntekt

Individualisme/kollektivism

Et kollektivistisk/individualistisk samfunn omhandler i hvilken grad personer i samfunnet er integrert i grupper (Hofstede, 2011, s.11), og hvilken grad samfunnet prioriterer gruppens behov eller individuelle behov samt om enkeltpersoner anser seg som en del av gruppen (Reader, 2020, s.27). I **individualistiske** kulturer forventes det at hvert individ tar vare på seg selv og nærmeste familie (Hofstede, 2011, s.11), samtidig er det en oppfatning om at autonomi og selvstendighet er viktige samfunnsverdier (Casey et al., 2015, s.176). I **kollektivistiske** kulturer blir personer integrert i større grupper, som fungerer som et støttenettverk i bytte mot sterk lojalitet (Hofstede, 2011, s.11). Tabell 4 viser en sammenligning av ytterpunktene i dimensjonen individualisme/kollektivism.

Tabell 4: Sammenligning av individualisme og kollektivism (Hofstede, 2011, s.11)

Individualisme	Kollektivism
Alle tar vare på seg selv og nærmeste familie	Mennesker er født inn i utvidede familier som beskytter dem i bytte mot lojalitet
Jeg-holdning	Vi-holdning
Det er sunt å si meningene sine	Harmoni skal alltid opprettholdes
«Andre» - refererer til individer	«Andre» - refererer til personer utenfor gruppen
Forventet å ha en personlig mening	Mening er forutbestemt av gruppen
Overtredelse av normer fører til skyldfølelse	Overtredelse av normer fører til skam

Maskulinitet

Femininitet og maskulinitet refererer i hvilken grad samfunnet prioriterer omsorg og samarbeid på den ene siden, eller fokuserer på materialisme, belønning og heltestatus på den andre siden (Reader, 2020, s.27). Hofstede (2011, s.12) forklarer også at dimensjonen viser til en fordeling av verdier mellom kjønn. Samfunn av **maskulin** karakter er i større grad bestemte og konkurransedrevne (Hofstede, 2011, s.12). Samfunn av **feminin** karakter kjennetegnes som mer beskjedne og omsorgsfulle (Hofstede, 2011, s.12). Tabell 5 viser en sammenligning av ytterpunktene femininitet og maskulinitet.

Tabell 5: Sammenligning av femininitet og maskulinitet (Hofstede, 2011, s.12)

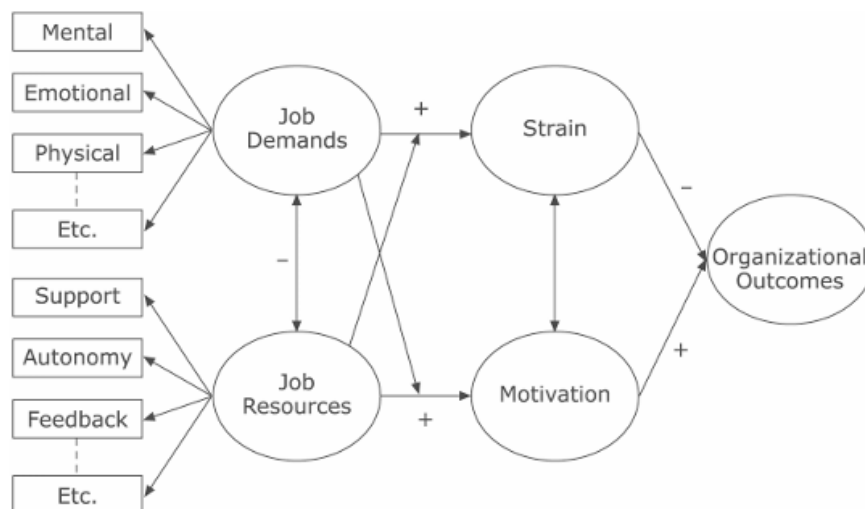
Femininitet	Maskulinitet
Menn og kvinner bør være beskjedne og omsorgsfulle	Menn burde, og kvinner kan, være bestemte og ambisiøse
Sympati for de svake	Beundring av de sterke
Både jenter og gutter gråter, men ingen skal slåss	Jenter gråter, men ikke gutter. Gutter bør slåss tilbake, jenter skal ikke.

2.2 Jobbkraft-ressursmodellen

Jobbkraft-ressursmodellen, heretter referert til som JK-R modellen, har blitt utviklet i over to tiår for å forklare hvordan ulike organisatoriske, sosiale og miljøfaktorer påvirker helsereduserende og motiverende prosesser i enkeltindivider (Xia et al., 2019, s.2). Teorien refererer til begrepene jobbkraft og jobbressurser for å forklare mekanismer som påvirker menneskelig atferd gjennom stress- og motivasjonsmomenter.

Jobbkraft er faktorer på arbeidsplassen som potensielt bidrar til stress (Torp, 2013, s.773) og defineres som “fysiske, sosiale og organisasjonsaspekter ved arbeidet som krever fysisk og/eller mental innsats, og er derfor assosiert med visse fysiske og psykologiske kostnader” (Bakker & Demerouti, 2007, s.312). De to kategoriene av jobbkraft er hindringer og utfordringer. Hindringer er jobbkraft som angår overdrevet eller uønskede begrensninger som forstyrrer en persons evne til å realisere mål (Xia et al., 2019, s.2). Slike krav har negativ effekt på jobbengasjement (Li et al., 2012, s.245). Ved høye jobbkraft kan arbeideres energi og oppmerksomhet reduseres (Leung et al., 2015, s.152). På den andre siden vil utfordringer kreve en innsats, men kan potensielt bidra til vekst og læring (Xia et al., 2019, s.2).

Jobbressurser er de “fysiske, psykologiske, sosiale og organisasjonsaspektene ved arbeidet som kan bidra til å oppnå arbeidsmål, redusere jobbkraft og/eller bidra til personlig vekst og utvikling” (Bakker & Demerouti, 2007, s.312). Jobbressurser spiller derfor en sentral rolle både i å kompensere for stress påført fra andre kilder og ved å skape motivasjon for ansatte.



Figur 2: Jobbkraft-ressursmodellen
(Bakker & Demerouti, 2007, s.313)

Jobbkraft og ressurser har sentrale karakteristikk hvor hver enkelt faktor påvirker stress og motivasjon individuelt. Bakker og Demerouti (2007, s.314) presiserer at interaksjonen mellom krav og ressurser er essensielt for å forstå utviklingen av stress og motivasjon. Modellen viser til to parallelle prosesser som oppstår hos enkeltindivider, som en reaksjon på eksterne arbeidsforhold (Bakker & Demerouti, 2007, s.313). Den helsereduserende prosessen oppstår som en reaksjon av for høye jobbkraft, og kan føre til utbrenthet. På den andre siden vil den motiverende prosessen oppstå når tilgjengelige ressurser blir benyttet for å håndtere disse kravene (Li et al., 2012, s.243-244). Prosessene er av en dynamisk karakter og vil derfor endre seg kontinuerlig i forhold til omgivelsene. Figur 2 illustrerer JK-R modellen i sin helhet og forespeiler hvordan faktorer i arbeidsmiljøet påvirker organisasjonsutfall gjennom de to parallelle prosessene. Videre vil ulike jobbkraft og ressurser presenteres i kombinasjon med relevante teorier.

2.2.1 Arbeidsbelastning

Arbeidsbelastning kan medføre stressreaksjoner hos individer, både på grunn av for høyt og for lavt nivå av arbeidsoppgaver (Skogstad & Harris, 2017, s.155). Det norske arbeidslivet er i stor grad preget av høyt arbeidspress og arbeidstempo (Bakke et al., 2021, s.70). Det gjøres et skille mellom kvalitative og kvantitative kilder til arbeidsbelastning, men dette kan også omhandle kompleksitet i arbeidsoppgaver. Både manglende variasjon/utfordringer og for stor kompleksitet kan medføre stress (Skogstad & Harris, 2017, s.156). Kvantitative krav omhandler arbeidsmengde, og kan både opptre som for mye og for lite i forhold til tidsperspektivet (Skogstad & Harris, 2017, s.156). Ugunstig arbeidsbelastning, både i forhold til kompleksitet og mengde, kan føre til stress (Leung et al., 2015, s.96).

2.2.2 Sosial støtte fra ledelse

Sosial støtte defineres som “sosiale interaksjoner eller forhold som beriker individer med assistanse eller gjennom en følelse av tilhørighet til en person eller gruppe som er oppfattet som aksepterende og omsorgsfulle” (Hobbfolll & Stokes, 1988 funnet i Liu et al., 2023, s.244). Familiemedlemmer, venner, kollegaer og ledere kan være opphavspersoner for denne støtten. Sosial støtte er avgjørende for helse og trivsel på arbeidsplassen (Skogstad & Harris, 2017, s.158). Emosjonell støtte oppnås ved å bli akseptert, samt motta tillit og omsorg fra kollegaer og ledelse (Skogstad & Harris, 2017, s.158).

Bakke et al. (2021, s.79) deler sosial støtte inn i to kategorier:

- **Instrumentell støtte** omhandler mottatt informasjon, tilbakemeldinger eller ressurser som anses som nødvendige for å løse en gitt arbeidsoppgave
- **Emosjonell støtte** omhandler støtte i form av empati, forståelse og opplevelsen av å bli verdsatt av andre

Det finnes flere ulike ledelsesstiler. **Transaksjonsledelse** refererer til en proaktiv ledelsesstil, hvor lederen overvåker ansattes atferd slik at feil korrigeres før problemer oppstår (Clarke, 2013, s.26). I slike tilfeller vil forholdet mellom leder og ansatt anses som en type sosial transaksjon, hvor ansatte mottar belønning eller straff i bytte mot sin arbeidskraft (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.429). Ledelsesstilen appellerer til ansattes fornuft og materielle interesser (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.429). Flin og Yule (2004, s.ii47) forklarer imidlertid at alle ledelsesstiler innebærer bruk av virkemidlene straff og belønning i varierende grad.

Transformasjonell ledelse er en type verdibasert ledelse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.429) og har i utgangspunktet formål om å skape tillit og utvikle forholdet mellom utøver og ledelse (Clarke, 2013, s.26). Ledelsesstilen oppmuntrer til personlig vekst hos ansatte ved å tilrettelegge for nye utfordringer, samt å skape tillit ved å beskytte organisasjonens verdier (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.429-430). Ifølge selvbestemmelsesteorien vil transaksjonsledelse ha en negativ effekt på autonom motivasjon ved å undergrave behovene til ansatte, mens transformasjonell ledelse har en positiv effekt på autonom motivasjon på grunn av behovstilfredsstillelse (Olafsen, 2018, s.58).

Arbeidsgiverens plikter er nedfelt i Arbeidsmiljøloven. I § 2-1 fremkommer det at “arbeidsgiver skal sørge for at bestemmelsene gitt i og i medhold av denne lov blir overhold”. Videre viser § 4-1 angående de generelle kravene til arbeidsmiljøet, at:

“Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakerens fysiske og psykiske helse og velferd. [...]”

2.2.3 Kontrollmuligheter og autonomi

Jobbautonomi beskrives som “individens frihet eller kontroll over deres egen atferd på jobb” (Jackson, 1989 funnet i Leung et al., 2015, s.99). Kontrollmuligheter og autonomi på arbeidsplassen er sentrale elementer for å skape motivasjon og redusere jobbkrav på arbeidsplassen (Matthisen, 2021, s.138). Grad av kontroll og autonomi forekommer gjennom (1) valgmuligheter i forbindelse med arbeidsoppgave, (2) kontroll over arbeidsprosessen, (3) kontroll over arbeidstider, (4) kontroll over sine fysiske omgivelser, (5) kontroll over det sosiale miljøet på arbeidsplassen og (6) kontroll over beslutningstaking (Skogstad & Harris, 2021, s.160). Mangel på autonomi kan medføre negative psykologiske effekter slik som emosjonelt stress, lavere moral og selvtillit (Leung et al., 2015, s.99).

2.2.4 Tillitt i organisasjoner

Tillitt er et viktig verktøy for å benytte seg av tilgjengelige ressurser, og er som Kvålshaugen et al. (2019, s.149) beskriver, en viktig del i alle sosiale relasjoner. Einarsen (2021, s.260) definerer tillitt som

“i hvilken grad vi er villige til å ta sjansen på eller har en positiv forventning om at en annen part vil oss vel, ikke vil utnytte en gitt situasjon ensidig til egen vinning selv om de har mulighet til det, og er til å stole på i de avtalene vi gjør, og i de forpliktelsene vi har ovenfor hverandre”.

Tillitt i organisasjoner er særlig viktig mellom ansatte og ledere for å fremme kvalitet i samarbeidet (Einarsen, 2021, s.260). En leder sin hovedoppgave er å koordinere både aktivitetene og arbeiderne i organisasjonen for å nå ulike målsetninger (Kvålshaugen et al., 2019, s.158), dette kan innebære alt fra produksjonsmål, sikkerhetsmål og mål om arbeidsmiljø. Arbeidsgiveren har samtidig hovedansvaret for å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø, herunder forebyggende og reaktive tiltak mot mobbing og trakassering (Arbeidstilsynet, 2024).

I Arbeidsmiljøloven § 2-3 fremkommer det at “arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid”. Lysberg et al. (2018, s.22) presiserer at trygghet og tillit er essensielt for å skape rom for arbeidstakeres innspill og delaktighet.

Kommunikasjon mellom parter er nødvendig for å kontrollere og gi tillitt (Kvålshaugen et al., 2019, s.192), samt er en forutsetning for godt samarbeid og beslutningstaking (Thorvaldsen et al., 2012, s.21). I kommunikasjonsprosesser finnes ulike faktorer som forhindrer avsenderens budskap til å bli mottatt på ønskelig måte, disse faktorene kalles for støy. Mangel på tillitt kan opptre som støy og forhindre effektiv kommunikasjon (Kvålshaugen et al., 2019, s.192).

2.3 Sikkerhetsatferd

Sikkerhetsatferd defineres som “aktiviteter som sikrer individer eller arbeidsplassen mot fysisk trussel eller skader” (Beus et al., 2015 funnet i Xia et al., 2019, s.2). Definisjonen vektlegger menneskelige handlinger som har et tydelig mål om å forhindre og forebygge arbeidsulykker. Individuell sikkerhetsatferd deles inn i to kategorier: sikkerhetsoverholdelse og sikkerhetsdeltakelse.

Sikkerhetsoverholdelse referer til “alle de aktiviteter som kreves av den ansatte for å opprettholde sikkerheten på arbeidsplassen” (Bronkhorst, 2015, s.64). En slik atferd har sammenheng med oppgaveprestasjon (Xia et al., 2019, s.2). Grad av sikkerhetsoverholdelse vises i praksis gjennom blant annet bruk av verneutstyr eller etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer og regler.

Sikkerhetsdeltakelse viser til atferd som har til hensikt å utvikle et sikkerhetsstøttende miljø, og vil ha en indirekte påvirkning på personlig sikkerhet gjennom målrettet arbeid for å forbedre arbeidsmiljø, omgivelser og gruppeatferd (Bronkhorst, 2015, s.64).

2.3.1 Motivasjon

Motivasjon og kunnskap er de primære pådriverne for individuell sikkerhetspraksis (Xia et al., 2019, s.3). Motivasjon defineres som “en indre psykologisk prosess som får oss til å handle, som gir retning til handling og som forsterker viljen til å handle” (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.229-230). Både utførte handlinger og valget om å frastå fra å handle, har bakgrunn fra individets motivasjon eller mangel på motivasjon (Li, 2023, s.65).

Ytre motivasjon viser til konseptet hvor faktorer utenfor arbeidsoppgaven motiverer til handling (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.234). Individer vil i slike tilfeller utføre handlinger i bytte mot belønning eller for å unngå straff (Olafsen, 2018, s.54). Det gjøres et skille mellom kontrollert ytre motivasjon og autonom ytre motivasjon. **Kontrollert ytre motivasjon** defineres som “atferd drevet av en følelse av press til å måtte utføre handlingen” (Olafsen, 2018, s.55). Denne typen motivasjon er forbundet med økt jobbstress og svakere

jobbresultater (Olafsen, 2018, s.56). **Autonom ytre motivasjon** defineres som “atferd som resultat av en følelse av egen vilje og opplevelse av valg” (Olafsen, 2018, s.55). Denne formen for motivasjon kan på positive virkninger, som blant annet økt forpliktelse til jobben, økt kunnskapsdeling med medarbeidere og færre fysiske symptomer (Olafsen, 2018, s.56).

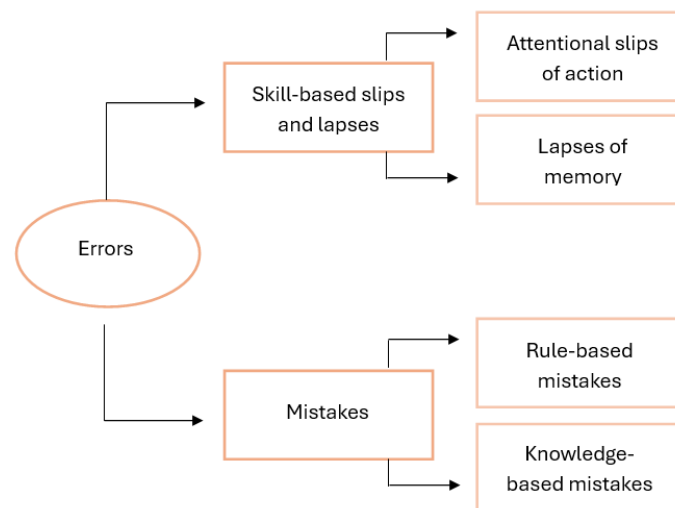
2.3.2 Menneskelige feil og overtredelser

Menneskelige feil

James Reason har utviklet en teori for å forklare menneskelige feil, samt overtredelser.

Menneskelige feil defineres som “feil i planlagte handlinger om å nå ønsket mål” (Reason, 2005, s.57). Figur 3 viser kategoriene av menneskelige utilsiktede feil, som inkluderer slips, lapses og mistakes⁶.

Slips omhandler observerbare handlinger, og omtales ofte som oppmerksomhetssvikt (Reason, 1997, s.71). *Lapses* er ikke nødvendigvis observerbare for andre enn individet selv (Reason, 1997, s.71) og omtales ofte som hukommelsessvikt (Whittingham, 2004, s.21). Regelbaserte *mistakes* beskrives som å utvise ukorrekt dømmekraft i forhold til valg av fremgangsmetode, eksempelvis ved å benytte en dårlig regel eller velge å ikke benytte en god regel (Reason, 1997, s.71). Kunnskapsbaserte *mistakes* oppstår derimot når planlagte løsninger ikke fungerer eller er tilstrekkelige, og utøveren må finne ut potensielle løsninger på stedet (Reason, 1997, s.71).



Figur 3: Modell for menneskelige feil (Reason, 1997, s.72)

⁶ Begrepene vil benyttes på engelsk da det norske språket ikke innehar tilstrekkelige oversettelser, og mangler evne til å skille begrepet «feil» på tre ulike måter

Overtredelser

Overtredelser, altså avvik fra sikkerhetsprosedyrer og regler, kan være både bevisst og ubevisst. Reason er i sin forskning mest interessert i regelbrudd som er gjennomført bevisst av utøveren (Reason, 1997, s.72). Rutine-regelbrudd er en underkategori av overtredelser, og begås ofte som et resultat av at personen ønsker å redusere kostnaden av handlingen og følger ‘minste motstands vei’ (Reason, 1997, s.73). Ved høy frekvens av slike handlinger kan det oppstå en felles forståelse om at slike brudd er akseptert og tar form som en ny regelbasert-atferd (Whittingham, 2004, s.36). Xia et al. (2020, s.10) forklarer også at observasjon av kollegaers rutinebrudd påvirker egne holdninger og derav sikkerhetsatferd.

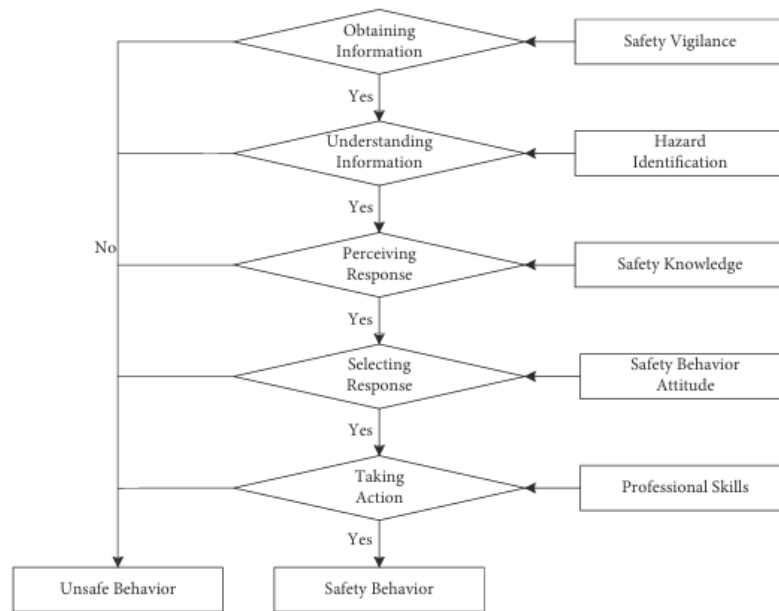
Kontroll over menneskelige feil behøver tilrettelagte tiltak som korrelerer med handlingens bakenforliggende årsak. Slips, lapses og mistakes er utilsiktede handlinger av natur, mens overtredelser har et visst nivå av intensjon til å motgå regelverk (Whittingham, 2004, s.35). Et viktig skille mellom kategoriene er at feil ofte skyldes informasjonsproblemer, mens overtredelser skyldes motivasjonsproblemer (Reason, 2005, s.58). For å redusere overtredelser er det nødvendig å identifisere faktorer som reduserer motivasjon til å overholde regelverk (Whittingham, 2004, s.43).

2.3.3 Kognitiv svikt

Kognitiv svikt-teori kan implementeres for å forstå bakgrunnen for usikre handlinger. Kognitive feil refererer til “enkle oppgaver som en person normalt ville hatt evnen til å gjennomføre uten feil” (Simpson et al., 2005, s.99 funnet i Xiang et al., 2022, s.2). Et eksempel på en slik kognitiv feil er at arbeidere har fokus på andre faktorer i arbeidsmiljøet, for eksempel den konkrete arbeidsoppgaven, og ikke legger merke til eksterne farer.

Deng et al. (2022) benytter en 5-prosess-modell for å forklare sammenhengen mellom kognitive feil og usikre handlinger (se Figur 4). Modellen består av fem kognitive sammenhenger: innhente informasjon, forstå informasjon, forstå mulige responser, selektere respons og handle. Innhenting av informasjon omhandler evnen til å være oppmerksom på omgivelsene. Videre omhandler neste kategori å forstå hva den observerte faren betyr og evaluere risiko. Deretter vurderes mulige responser for å redusere risiko. Deng et al. (2022, s.2) argumenterer for at individuell sikkerhetskunnskap er avgjørende for å ha kjennskap til korrekt respons. Videre vil aktøren selektere ut ønsket respons på observasjonen. Viljen til å selektere respons som korrelerer med sikker atferd påvirkes av individers holdninger, noe Deng et al. (2022, s.3) illustrerer ved å forklare at sikker atferd er tidkrevende og kan

forhindre effektivitet i arbeidsprosessen. Det avsluttende leddet i prosessen omhandler handling og gjennomføringsevne, noe som påvirkes av individets kompetanse. Teorien er basert på antakelsen om at feiloppfatninger eller vurderinger i ett eller flere av de fem kognitive kategoriene, vil føre til usikre handlinger.



Figur 4: Kognitiv svikt-modell (Deng et al., 2022, s.3)

3 Metode

I dette kapittelet presenteres den metodologiske tilnærmingen som er benyttet for å gjennomføre studien. Gjennom de påfølgende underkapitlene vil jeg redegjøre for valgene som er blitt gjort igjennom hele forskningsprosessen, beskrive fremgangsmetoden, vurdere etiske dilemmaer og argumentere for studiens reliabilitet og validitet.

3.1 Vitenskapelig perspektiv og forskningsdesign

Denne studien baserer seg på samfunnsvitenskapelig metode for å på best mulig vis besvare studiens problemstilling. Som Johannessen et al. (2021, s.21) beskriver har samfunnsvitenskapen til hensikt å bidra med kunnskap om hvordan virkeligheten ser ut. Ettersom at virkeligheten er mangefasettert, kompleks og subjektiv, anser jeg det som nødvendig å beskrive forskningsprosessen og metodiske valg på en grundig måte – slik at bakgrunnen for virkeligheten som fremstilles i denne oppgaven fremkommer tydelig. På bakgrunn av samfunnets- og virkelighetens intrikate natur kreves tilsvarende mangfold av metodiske- og analytiske tilnærminger og fremgangsmetoder for å belyse kompleksiteten (Johannessen et al., 2021, s.22). For å skape en nyansert fremstilling av virkeligheten vil problemstillingen belyses ved hjelp av både kvalitative og kvantitative resultater, samt fra ulike aktørers perspektiver⁷.

Studien benytter seg av en fenomenologisk tilnærming for å forstå caseobjektet: polske bygg- og anleggsarbeidere. Johannessen et al. (2021, s.166) forklarer at mennesker må studeres som et “handlende, følende, menende, opplevende og forstående individ”. Videre forklarer Khan (2014, s.299) at hvert enkelt individ forstår verden på en egen måte grunnet deres egne antakelser og oppfatninger. Fenomenologi omhandler studier av sosiale prosesser, hendelser, menneskelige reaksjoner og praksiser (Lindseth & Norberg, 2021, s.883), og har som formål å forstå meningene bak dette fenomenet (Lindseth & Norberg, 2021, s.884).

Forberedelser og bruk av tidligere forskning

Studiens forskningsdesign, altså planen for å få svar på bestemte spørsmål og problemstillinger (Blaikie & Priest, 2019, s.34), bygger på en grundig og omfattende litteraturgjennomgang. En litteraturgjennomgang fungerer som et sammendrag av tidligere

⁷ Perspektiver fra både polske/utenlandske arbeidere, norske arbeidere og ledelse, samt forskeres/forfatteres oppfatninger av denne virkeligheten.

forskning på et gitt tema. Som Blaikie og Priest (2019, s.20) forklarer, bør forskningsrapporter inneha en slik litteraturgjennomgang for å koble studien opp mot allerede eksisterende kunnskap, og for å fungere som kilde til ideer og teorier.

Startfasen av forskningsprosessen bar preg av induktive tilnærminger til datainnsamling. Induktive metoder beskrives som å starte datainnsamling uten teoretiske forankringer og ved å inneha et objektivt perspektiv i innsamling av data (Johannessen et al., 2021, s.30), for så å søke etter mønstre i datamaterialet (Graneheim et al., 2017, s.30). I starten av forskningsprosessen var det ønskelig å få et overblikk over hvilke faktorer som bidro til økt risiko og sårbarhet i BA-bransjen generelt og spesifikt for utenlandske arbeidstakere. Arbeidet gjorde meg oppmerksom på betydningen av menneskelige faktorer samt neglisjeringen av kulturelle verdier. Dette la grunnlaget for studiens tematikk.

Etter at tematikk ble avgjort, ble det benyttet deduktive tilnærminger til videre datainnsamling. Deduktive metoder er drevet av teori og konsepter fra tidligere litteratur (Johannessen et al., 2021, s.30) og forskere beveger seg fra et mer generelt nivå til det spesifikke (Graneheim et al., 2017, s.30). Denne tematiske analysen identifiserte sammenhenger mellom nasjonal kultur, jobbkrav/ressurser og sikkerhetsatferd. Dette gjenspeiles i formuleringen av problemstillingen og forskningsspørsmålene i denne studien.

Denne studien kan beskrives som deduktiv-dominant (se. Nyeng, 2012, s.59), på bakgrunn av at datainnsamling, spesielt data relatert til polske BA-arbeidere, er innsamlet og analysert på bakgrunn av etablerte teorier og tidligere forskning. Samtidig presiserer Ahuja (2011, s.22) at forskning og teori ikke er motstridende elementer, men påvirker hverandre i en kontinuerlig prosess. Dette er også tilfellet i denne studien, hvor funn relatert til polske BA-arbeidere har resultert i nye observasjoner som korrelerer med det teoretiske rammeverket, samt at ny informasjon har fremhevet andre teoretiske koblinger.

3.2 Metode for datainnsamling

I dette underkapittelet presenteres metodene som er benyttet for å innhente informasjon angående caseobjektet: polske BA-arbeidere i Norge.

Ved gjennomføring av samfunnsvitenskapelige undersøkelser skal forskeren samle inn, analysere og tolke data (Johannessen et al., 2021, s.51). I denne studien er det benyttet en kvalitativ forskningsmetode, noe som innebærer å beskrive, forstå eller fortolke kvaliteter i menneskelige erfaringer (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.11). Metoden ble valgt fordi den anses som den mest hensiktsmessige for å oppnå en dypere forståelse for polske BA-arbeidernes arbeidshverdag, atferd, motiver og holdninger. Som Brinkmann og Tanggaard (2012, s.12) forklarer, er kvalitativ metode utviklet og velegnet for å belyse menneskelige opplevelser, erfaringsprosesser og det sosiale livet. Kvantitative metoder handler, i motsetning til kvalitativ, om å undersøke mengde av et fenomen (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.11), hvor resultater ofte illustreres ved å vise til tall og statistikk (Gerring, 2017, s.18). En slik metode er hensiktsmessig, for eksempel for å operasjonalisere fenomenet nasjonal kultur (Reader, 2020, s.3), som har vært nødvendig for å benytte teorien i denne studien. Imidlertid vil kvalitativ forskning være bedre egnet for å gi innsikt i mer subtile aspekter ved kultur (Reader, 2020, s.3), noe som gjør metoden relevant for å forstå sammenhenger mellom kultur og sikkerhetsatferd, jobbkrav og ressurser.

Resultatene fra kvalitativ forskning kommer til uttrykk gjennom språk og tekst (Gerring, 2017, s.18). En av de mest brukte kvalitative metodene er intervju (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.17). Opprinnelig var det ønskelig å basere denne studien på intervjuer med polske BA-arbeidere samt ledere og/eller HMS-ansvarlige. Imidlertid viste det seg å være svært krevende å innhente informanter som var villige til å delta i studien. Dette ble derfor en utfordring i forskningsprosessen, men bidro samtidig til å øke min motivasjon for å undersøke et lite omtalt tema nærmere. Etter å ha rådført meg med min veileder ble det besluttet å benytte data fra de to intervjuene som ble gjennomført, i kombinasjon med data fra tilgjengelige dokumenter.

Datagrunnlaget består av to intervjuer av informanter med HMS-ansvar, samt analytisk utvalgte resultater fra 18 dokumenter. Intervjuene utgjør studiens primærdata, altså nye data som er generert spesifikt for denne respektive studien (Blaikie & Priest, 2019, s.166). På den andre siden utgjør dokumentene studiens sekundærdata. Sekundærdata er data som er

innsamlet av personer utenfor forskningsprosjektet, og den opprinnelige bruken av slik data kan være ulikt fra hva forskeren ønsker å studere (Blaikie & Priest, 2019, s.166).

3.2.1 Intervju

Intervju er kjent metode for å oppnå kunnskap om mennesker sin livssituasjon, meninger, holdninger og opplevelser (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.45). I denne delen av oppgaven vil jeg gjøre rede for intervjuprosessen.

Forberedelser

For å best mulig tilrettelegge for å innhente ønsket informasjon, samt muligheten til å utvide mitt eget perspektiv på problemstillingen, ble det besluttet å gjøre semi-strukturerte intervjuer. Semi-strukturerte intervjuer tar utgangspunkt i en allerede etablert intervjuguide (se Vedlegg 1), men spørsmål, temaer og rekkefølge kan variere (Johannessen et al., 2021, s.108). Denne type intervju kan minne om en vanlig samtale, men intervjuguiden fungerer som et hjelpemiddel for å styre samtalen over på relevante temaer og sørge for at ønskede tematikker blir besvart. Samtidig er det mulig å stille oppfølgingsspørsmål, noe som legger til rette for mer utdypende informasjon. Kvernmo (2010, s.68) beskriver både muligheten til å stille utdypende spørsmål og styre samtalen som fordeler ved å benytte seg av intervjuer. Det gjøres oppmerksom på at intervjuguiden tar utgangspunkt i østeuropeiske arbeidere, grunnet et initierende ønske om å samle inn informasjon om østeuropeiske arbeidere generelt. Imidlertid sentrerte samtalen seg rundt polske arbeidere. De overordnede temaene i intervjuguiden er språk- og kommunikasjon, forhold til ledelse og kollegaer, arbeidspraksis, organisering og sikkerhet.

Studier som ønsker å gjennomføre kvalitative intervjuer hvor personopplysninger blir håndtert, behøver godkjenning fra Sikt før intervjuprosessen kan iverksettes. For å få godkjent forskningsprosjektet var det nødvendig å fylle ut et nettskjema, oversende intervjuguide og skrive et informasjonsskriv med tilhørende samtykkeskjema. Informasjonsskriv- og samtykkeerklæring (se Vedlegg 2) er utarbeidet etter mal fra Sikt og inneholder all nødvendig informasjon angående prosjektets innhold og informantenes rettigheter. Godkjennelsen fra Sikt (se Vedlegg 3) gir meg som forsker rett til å behandle personopplysninger om informantene på en slik måte som er beskrevet i meldeskjemaet.

Utvalg og rekrutteringsprosessen

Metoden som ble benyttet i selekteringen av relevante informanter, var strategisk utvelgelse. Strategisk utvelgelse kan forklares som “systematiske vurderinger av hvilke enheter som ut fra teoretiske og analytiske formål er mest relevant og interessant” (Grønmo, 2004, s.88 funnet i Johannessen et al., 2021, s.58). For å få en grundig oversikt over studiens tematikk var det ønskelig å rekruttere polske bygg- og anleggsarbeidere, samt ledere/hms-ansvarlige i bedrifter som benyttet polsk arbeidskraft. Rekrutteringsprosessen startet med grundige internettsøk av BA-bedrifter lokalisert på Østlandet. Årsaken til den geografiske avgrensningen var for å tilrettelegge for fysiske intervjuer, og ble ikke ansett som en svakhet i forhold til utvelgelse. Etter å ha identifisert et stort antall BA-bedrifter tok jeg kontakt med tjuufem av disse, per e-post. E-postene ble sendt både til HR-avdelinger, bedriftens hovedadresse og bygningsledere. Utvalget av de tjuufem selskapene var hovedsakelig større bedrifter med over femti ansatte.

Flere selskaper var positive til engasjementet, men hadde av ulike hensyn ikke mulighet til å delta. To responderte med at de ikke hadde polsk arbeidskraft på nåværende tidspunkt. Flere responderte med å videresende mailen til andre relevante aktører og bekjente, men dette resulterte ikke i deltakelse av ulike årsaker. Det var kun en informant som ble valgt ut og intervjuet, ved hjelp av denne metoden.

Mangelen på informanter medførte at jeg publiserte en annonse på Facebook, hvor det ble etterlyst informanter. Johannessen et al. (2021, s.70) forklarer at dette er blitt en vanlig måte å rekruttere informanter på. Metoden medførte at ytterligere en informant ble rekruttert.

Informantene har begge sentrale arbeidsoppgaver knyttet til sikkerheten på arbeidsplassen, og har både tidligere og nåværende erfaring med polske BA-arbeidere. I studien vil informantene beskrives i lys av deres stillingstittel, henholdsvis:

- Informant 1: HVO – hovedverneombud
- Informant 2: HMS – HMS-koordinator

Gjennomføring av intervju

Før hvert enkelt intervju fikk informantene tilsendt informasjonsskriv og samtykkeskjema. Disse ble lest og signert før intervjuene startet. Oppstarten av et intervju er avgjørende for at informantene skal føle trygghet og vilje til å dele personlige følelser med en fremmed person (Kvale, 2007, s.55). I starten av hvert intervju introduserte jeg meg selv og

masteravhandlingens tematikk, slik at informantene fikk en innføring i intervjuets formål og vinkling. Videre ble informantene informert om deres rettigheter i form av anonymitet og muligheten til å selv velge hvilke spørsmål som skulle besvares. Etter denne innledende samtalen spurte jeg om tillatelse til å ta lydopptak av samtalen, en forespørsel som ble møtt med samtykke av begge informantene. Lydopptakene ble gjort ved hjelp av tjenesten Diktafon Nettskjema. Tjenesten er kryptert og er godkjent av Universitetet i Tromsø for innhenting og oppbevaring av personopplysninger.

Som Johannessen et al. (2021, s.116) forklarer, er det viktig å skape en avslappet atmosfære uten forstyrrelser eller overanstrengelser for å komme til oppmøtestedet. Av praktiske hensyn til informantene, og etter deres ønske, ble derfor begge intervjuene gjennomført som videokonferanse via tjenesten Teams. Den ene informanten gjennomførte intervjuet fra et isolert rom på arbeidsplassen, mens den andre var i sitt private hjem. Samtalene varte i omtrent 45 og 30 minutter. Kommunikasjon og språkbruk påvirker omstendighetene og er viktige tilskudd for å utvikle intervjuet i tilsiktet retning (Kvernmo, 2010, s.76). Intervjuene bar preg av god og åpen dialog, noe jeg som intervjuer bevisst forsøkte å oppnå. Brinkmann og Tanggaard (2012, s.22) presiserer at ferdighetene mottakelig, empatisk og lyttende kan bidra til å innhente informasjon om menneskers erfaringer. Intervjustilen var godt egnet til å innhente informasjon ved at informantene følte trygghet, men medførte også at jeg i større grad måtte styre samtalen tilbake på tematikken i tilfeller hvor samtalen ble for generell. Som Kvale (2007, s. 82) forklarer er også evnen til å styre og strukturere samtalen, viktige egenskaper for en forsker.

Etterarbeid

Lydopptakene fra intervjuene ble transkribert, slik at koding og analyse av datamaterialet blir mer presist (Gibbs, 2012, s.40). Transkriberingene ble gjort ved å følge Brinkmann og Tanggaard (2012, s.35) sin veiledningsguide. Lange avbrudd eller pauser ble angitt som (...), for å presisere stemningen i samtalen, slik som Brinkmann og Tanggaard (2012, s.35) foreslår. For å ivareta informantenes anonymitet har deler av uttalelsene blitt sensurert. Slike sensureringer er eksempelvis gjort på følgende måte: [firmaets navn].

Informantene ga verdifull informasjon, men grunnet størrelsen på utvalget ble det gjort en vurdering på å inkludere eksisterende forskning i studiens empiri.

3.2.2 Litteraturstudie

I tillegg til å samle inn egne data, kan det være aktuelt å analysere eksisterende dokumenter (Johannessen et al., 2021, s.235). Å benytte tilgjengelige data fra tidligere forskning er en metode for å få en større forståelse av den sosiale verden (Ahuja, 2011, s.22). I denne delen av oppgaven vil jeg redegjøre for valgene som er tatt i forbindelse med utvelgelse og bruk av informasjon fra tidligere studier.

Formål med litteraturstudien

Litteraturstudier viser til fenomenet hvor allerede eksisterende forskning fungerer som forskningsprosjektets informanter (Johannessen et al., 2021, s.249). Slik forskning vil ikke generere nytt datamateriale, men kan benytte eksisterende data i kombinasjon med nye teorier og innfallsvinkler for å begrunne alternative problemstillinger. Dokumenter kan brukes på ulike måter, avhengig av vinkling på problemstilling og tematikk. Prior (2011, s.95) illustrerer fire ulike forskningstilnæringer til å benytte dokumenter i studier (se Tabell 6). I denne studien er tilnærming 1 tatt i bruk. Denne tilnærmingen benytter innholdet i dokumenter som kilde til informasjon.

Tabell 6: Tilnæringer til dokumentforskning
(Prior, 2011, s.95)

Forskningstilnærming	Dokument som ressurs	Dokument som tema
Innhold	(1) Tilnæringer som fokuserer på hva som er «i» dokumentet	(2) «Arkeologisk» tilnærming som fokuserer på hvordan innholdet ble til
Bruk og funksjon	(3) Tilnærming som fokuserer på hvordan dokumentet er brukt av aktører for deres nytte	(4) Tilnærming som fokuserer på dokumenters funksjon og påvirkning på sosial interaksjon og organisasjon

Det er flere fordeler ved å bruke eksisterende forskning som kilde til informasjon, blant annet økt effektivitet og tilgjengelighet (Johannessen et al., 2021, s.242). Ved å inkludere data fra tidligere forskning, utvides tilgangen på informasjon betraktelig, og åpner muligheten for en mer omfattende forståelse av temaet. Data blir presentert fra ulike perspektiver, da erfaringer fra både polske og norske fagarbeidere, samt ledelse, blir tilgjengelig. Dette bidrar til å styrke det empiriske grunnlaget og fremme en helhetlig analyse av den aktuelle situasjonen.

Søkestrategi

For å innhente dokumenter som bidro til å belyse min problemstilling, benyttet jeg det Gibson og Brown (2011) omtaler som brainstorming-metoden. Prosessen begynner med å tydelig definere hvilke typer dokumenter som kan bidra til å besvare forskningsspørsmål (Gibson & Brown, 2011, s.68). På bakgrunn av studiens tematiske forankring i kultur og jobbkrav/ressurser, var det ønskelig å tilegne dokumenter som skildret slik informasjon fra flere perspektiver. Dokumenter kan være alt fra rapporter, rettslige tekster eller avisartikler (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.153), og kan også være visuelle fremstillinger som bilder og film (Johannessen et al., 2021, s.238). Det ble tidlig bestemt at det var ønskelig med skriftlige dokumenter med forskningsmessige formål, slik at innholdet vurderes troverdig. Av denne grunn ble eksempelvis avisartikler utelukket.

Når man skal undersøke et fagområde grundig, er det nyttig å søke etter litteratur i relevante fagdatabaser (UiT, u.å.). Innhenting av dokumenter foregikk hovedsakelig gjennom søkemotorene Oria og Google Scholar. Det ble også gjort søk på internettsider til norske profesjonelle organisasjoner og bedrifter, slik som Arbeidstilsynet, FAFO og SINTEF. Arbeidstilsynet har en egen utgivelsesserie som er spesifikt rettet mot problemstillinger i arbeidslivet, kalt Kompass. FAFO er en uavhengig samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse (FAFO, u.å.), og SINTEF er et av Europas største uavhengige forskningsinstitutter (Sintef, u.å.).

Det ble benyttet strategiske søkeord for å finne frem til relevante dokumenter. Se Tabell 7 for en oversikt over benyttede søkeord. Innhentingsprosessen bestod hovedsakelig av norske søkeord, da det var ønskelig å finne relevant data på den norske casen. Engelske søkeord viste seg å være nyttig for å identifisere tekster, blant annet Friberg (2012). Søkeordene ble benyttet i ulike kombinasjoner for å dekke et større område. Snøballmetoden, altså å forfølge referanser i tilegnede tekster (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.158), ble også benyttet for å utvide mengden dokumenter. Et interessant element som ble observert under denne prosessen, var at mange av dokumentene refererte til hverandre. Dette kan ha bakgrunn i at rapportene ble produsert for samme organisasjoner, men er interessant da det illustrerer at forskning på utenlandske arbeideres sikkerhet i Norge er sentrert rundt et relativt lite forskningssamfunn, noe som kan påvirke hvilke perspektiver som blir presentert.

Tabell 7: Søkeord

Kategori	Norsk	Engelsk
Hvem	<ul style="list-style-type: none"> • Utenlandske arbeidere • Migrant arbeidere • Polske arbeidere 	<ul style="list-style-type: none"> • Foreign workers • Migrant workers • Polish workers
Hva	<ul style="list-style-type: none"> • Sikkerhet • Sikkerhetsatferd • Risiko • Sårbarhet • Arbeidsulykker/ulykker • Skader • utfordringer/problemer • Språk • Kommunikasjon • Norsk/engelskkunnskaper • Kultur/nasjonal kultur • Arbeidspraksis/belastning • Holdninger • Tillit • Tilhørighet/tilpasning/integrering 	<ul style="list-style-type: none"> • Safety • Safety behavior • Risk • Vulnerability • Workplace accidents/accidents • Injuries • Challenges • Language • Communication • Culture/national culture • Workload • Attitudes • Trust
Hvor	<ul style="list-style-type: none"> • Norge • Bygg og anlegg • Arbeidsplassen • Flerkulturelle arbeidsplasser • Multikulturelle arbeidsplasser 	<ul style="list-style-type: none"> • Norway • Construction • Workplace • Multicultural workplace

Utvalg og kritisk vurdering av dokumenter

Det empiriske materialet vedrørende polske BA-arbeidere i Norge er bygget på informasjon fra 17 dokumenter. Dokumentene representerer ulike aspekter ved polske arbeideres atferd, både i og utenfor bygg- og anleggsbransjen. Som Brinkmann og Tanggaard (2012, s.165) presiserer, vil det være hensiktsmessig å presentere dokumentene i en form for oversikt når omfanget er betydelig. Vedlegg 4 illustrerer karakteristikker ved de ulike dokumentene i en tabell. I denne delen av oppgaven vil det imidlertid argumenteres for hvorfor dokumentene er inkludert, og hvilken verdi de gir til studien.

Det er benyttet ulike **typer dokumenter** i studien, henholdsvis rapporter, artikler og masteravhandlinger. Ridley (2012, s.45) omtaler denne type dokumenter som 'grå litteratur', og argumenterer for at slike informasjonskilder er nyttige i litteraturstudie. Dokumentene

består av totalt tolv rapporter – publisert av FAFO (syv), SINTEF (to), Arbeidstilsynet (to) og STAMI (en), tre artikler og tre masteravhandlinger. Innholdet i rapportene kan derfor argumenteres for å ha høy troverdighet, da de er utarbeidet og publisert av pålitelige forskningsinstitutter, både private og statlige. Det viktigste elementet å redegjøre for i denne sammenhengen, er bruk av masteravhandlinger. Grunnet et begrenset omfang av kvalitative studier på polske BA-arbeidere innen fagfelleleurdert forskning, ble det nødvendig å utvide søket til masteroppgaver. Etersom masteravhandlinger er relativt kortvarige prosjekter med begrensede ressurser, ble det foretatt særlig kritiske vurderinger av disse. Utvalget består av tre masteravhandlinger, som har benyttet kvalitative intervjuer av polske BA-arbeidere til datainnsamling. I vurderingen av avhandlingenes troverdighet ble deres anvendte metode nøye gjennomgått, da grundige beskrivelser av forskningsprosessen er essensielt for å vurdere påliteligheten til kvalitative dokumenter (Blaikie & Priest, 2019, s.226; Johannessen et al., 2021, s.256). Masteravhandlingen til Wasilkiewicz (2014), kan argumenteres for at har særlig høy troverdighet i forskningssamfunnet, da studien (og dets reviderte utgave fra 2016), er referert til i både norske og internasjonale studier (se. Ødegård & Andersen, 2021; Guan et al. 2022). Samtidig har forfatteren bidratt i arbeidet på Kilskar et al. (2017).

Dokumentene anvender ulike **typer metoder**, både innenfor kvalitative og kvantitative retninger. De kvalitative metodene inkluderer intervjuer, deltagende observasjoner og fokusgrupper. Disse resultatene er verdifulle for å få en innsikt i polske BA-arbeideres, og deres kollegaer, sine personlige opplevelser av virkeligheten. Samtidig inkluderes kvantitative data for å skape en større forståelse for utbredelse og ha mulighet til å se større sammenhenger.

Dokumentenes **innhold** varierer fra å illustrere data angående polske BA-arbeidere spesifikt, til polske som er bosatt i Norge. Etersom kultur, herunder inkluderes språk, anvendes som et nasjonalt fenomen i denne studien, kan kilder som bemerker slike forhold inkluderes i denne studien. Imidlertid presiserer Ahuja (2011, s.12) at tilgjengelig data kan være produsert for andre formål enn hva forskeren ønsker å belyse. Dette stemmer overens med dokumentene som er innsamlet til denne studien, hvorav dokumentene kun inneholder deler av studiens tematikk. Thagaard (2011, s.62) argumenterer for at slike ulikheter i datamaterialets tiltenkte bruk og praktiserte bruk, kan være en begrensning. Av hensyn til åpenhet og transparens i forskningsprosessen, er det kontinuerlig (både i empirien og diskusjonen) beskrevet ulike begrensninger og mangler ved resultatene, som ville vært ønskelig dersom de ble innsamlet som primærdata.

I tillegg til variasjon i dokumentenes innhold, metode og type, ble variasjon i **publiseringstidspunkt** benyttet. Av hensyn til studiens fokusområde, henholdsvis kultur sin påvirkning på sikkerhetsatferd, ble det vurdert at dokumenter fra tidligere årgang ble legitimert. Dette begrunnes med Hofstede (2011, s.22) sitt argument, om at kulturelle verdier endres svært langsomt.

3.3 Analyse av data

Å analysere handler om å dele datamaterialet opp i mindre deler. En vanlig metode for å analysere er ved å sammenfatte materialet inn i ulike kategorier, som vil gi forskeren et overblikk over innholdet og legge til rette for å identifisere sammenhenger som ikke var åpenbare i forkant (Brinkmann & Tanggaard, 2012, s.37).

Tabell 8 viser en oversikt over hoved- og underkategoriene av koder som ble benyttet i prosessen. I deduktive studier anbefaler Gibbs (2012, s.44) å etablere en liste med relevante temaer og stikkord, basert på tidligere forskning, teorier eller egne transkriberinger, som fungerer som et veiledningsverktøy i analyseprosessen. De analytiske kodene i denne studien er utarbeidet på bakgrunn av studiens problemstilling, og ved å benytte teorier om kultur, jobbkrav/ressurser og sikkerhetsatferd. Hovedkategoriene som jeg da endte opp med var: **Språk- og kommunikasjon, sikkerhetsatferd, arbeidsbelastning, sosiale relasjoner og kontrollmuligheter**. Samtidig har den omfattende litteraturgjennomgangen i starten av forskningsprosessen, lagt grunnlaget for å vurdere hvilke underkategorier som ble ansett som relevante i analysen av datamaterialet angående polske BA-arbeidere.

Analyseprosessen var hovedsakelig drevet av en deduktiv tilnærming, også kalt teoridrevet eller konseptdrevet analyse (Graneheim et al., 2017, s.30). Som Johannessen et al. (2018, s.38) beskriver, vil den eksisterende teorien som ligger til grunn for studien avgjøre hvilke data som er av interesse. Dette påvirker hvilke resultater denne studien frembringer. Imidlertid ble det produsert ytterligere koder, etter å ha gjennomgått dokumentene og intervjuene. Koder markert i *kursiv* er datadrevne koder, noe som innebærer at det ble observert mønstre i empiriske dokumenter og gjennom intervjuene, som var ønskelige å fokusere på. Slike induktive tilnærminger bidrar til å begrense forutinntatte meninger (Blaikie & Priest, 2019, s.100).

Tabell 8: Analytiske koder

Hovedkategori	Underkategori
Språk og kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Utfordringer <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Misforståelser</i> • Tiltak <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Alternative kommunikasjonsmåter</i>
Sikkerhetsatferd	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakelse • Overholdelse • Regelbrudd • Ulykker og risiko • Praktiske eksempler <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Arbeid i høyden</i> ○ <i>Bruk av verneutstyr</i> ○ <i>Rapportering av avvik</i>
Arbeidsbelastning	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsoppgaver • Arbeidspress • Arbeidsmengde • Ulikheter mellom polske og norske arbeidere <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Midlertidig ansettelse</i> ○ <i>Arbeidsmoral</i>
Sosiale relasjoner	<ul style="list-style-type: none"> • Forhold til ledelse <ul style="list-style-type: none"> ○ Frykt ○ Respekt ○ <i>Samarbeid/delegering</i> • Forhold til kollegaer <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Konflikt</i> • Sosial tilhørighet • Tillit
Kontrollmuligheter	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakende beslutningstaking • Utviklingsmuligheter • <i>Arbeidspraksis</i>

3.4 Ethiske vurderinger

“Ethics begins and ends with you, the researcher”
(Neuman, 2011, s. 143 funnet i Khan, 2014, s.306)

Innenfor forskningsetikk er det særlig tre hensyn som må vurderes (Nerdrum, 1998 funnet i Johannessen et al., 2021, s.45). Disse er:

1. Informantenes rett til selvbestemmelse og autonomi
2. Forskernes plikt til å respektere informantenes privatliv
3. Forskernes ansvar for å unngå skade

Informantene i dette forskningsprosjektet har full rett til selvbestemmelse i forbindelse med deres deltakelse. Informantene ble tildelt et skriv som beskrev prosjektets formål, samt deres rettigheter i forhold til anonymitet og mulighet til å trekke tilbake informasjon, eller deltakelsen i sin helhet. Alle informanter leste gjennom og signerte samtykkeerklæringen før datainnsamlingen startet. Avveiningene som er beskrevet over samsvarer også med etiske prinsipper om frivillig deltakelse, mulighet til å trekke seg fra prosjektet og informert samtykke, som er beskrevet i Blaikie og Priest (2019, s. 60).

Med “forskernes plikt til å respektere informantenes privatliv” mener Johannessen et al. (2021, s.46) at informanter har rett til å nekte å oppgi opplysninger om sitt privatliv, samt at deres identitet ikke blir utlevert på noe tidspunkt i forskningsprosessen. Dette punktet er også oppført som et av de viktigste etiske prinsippene i vitenskapelig forskning (Blaikie & Priest, 2019, s.60). Informantene i dette forskningsprosjektet har blitt opplyst om verken deres identitet eller selskapet der arbeider for, vil kunne identifiseres i materialet. Se avveininger gjort i forhold til sensurering i kapittel 3.1.1. Ved å sikre informantenes anonymitet, samt opprettholde integritet som forsker ved å overholde taushetsplikt, bevares også hensynet om å unngå skade på informantene.

3.5 Evaluering av studiens kvalitet

I denne delen av oppgaven redegjøres det for studiens reliabilitet og validitet, noe som er viktig for å argumentere for studiens kvalitet.

Reliabilitet

Begrepet reliabilitet kan forstås som dataens pålitelighet (Johannessen et al., 2021, s.21).

Reliabilitet er direkte knyttet til datamaterialet og omhandler forskers evne til å vurdere hvilke

data som brukes, hvordan de samles inn og hvordan de bearbeides (Johannessen et al., 2021, s.256). Karakteren av kvalitativ forskning gjør det nærmest umulig å gjenskape lignende resultater basert på samme materiale (Blaikie & Priest, 2019, s.226). På bakgrunn av manglende evne til å replisere kvalitative funn, blir profesjonalitet, transparens og gode beskrivelser av forskningsmetoden ansett som grunnlaget for å vurdere kvaliteten av kvalitative studier og øke reliabilitet (Blaikie & Priest, 2019, s.226; Johannessen et al., 2021, s.256). I dette kapittelet er det derfor lagt stor vekt på å sikre en omfattende beskrivelse av forskningsmetoden – inkludert valg av metode, utvelgelse av informanter og tidligere forskning, etiske hensyn, gjennomføringsmetode og analytisk tilnærming. Det var også ønskelig å belyse utfordringer i forskningsprosessen, herunder rekruttering av informanter, for å oppleves transparent og vise til alternative fremgangsmetoder som kunne blitt benyttet for å oppnå ønsket resultat. I forbindelse med intervjuene ønsket jeg å styrke reliabiliteten ved å skape rom for informantenes meninger, ved å være nysgjerrig og uten å være dømmende.

Validitet

Det stilles høye krav til studiers troverdighet (Høium, 2010, s.61), noe som omfatter studiens **indre validitet**. Indre validitet i kvalitative studier omhandler i hvilken grad forskerens fremgangsmetoder og funn reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen et al., 2021, s.256). Datainnsamlingsmetoden reflekterer problemstillingen fra ulike vinkler, noe som er forklart i kapittel 3.2. Samtidig er en masteravhandling en helhetlig studie – av den grunn gjenspeiler også tidligere forskning og det teoretiske rammeverket, studiens formål. For å styrke studiens troverdighet er teknikken, triangulering, benyttet. Triangulering øker sannsynligheten for at forskningen frembringer troverdige resultater (Lincoln & Cuba, 1985 funnet i Johannessen et al., 2021, s.256), gjennom å anvende bevis fra ulike kilder eller ulike datainnsamlingsmetoder (Robson, 1993 funnet i Askerøi & Barikmo (2010, s.21). *Metodetriangulering* kan innebære at forskeren samler inn både kvantitative og kvalitative data (Askerøi & Barikmo, 2010, s.23). De empiriske resultatene i studien inkluderer både kvantitative og kvalitative data, noe som gjør det mulig å sammenligne generelle og spesielle forhold. Samtidig blir problemstillingen analysert fra synspunktet til ulike aktører og grupper, dette kalles *datatriangulering*, og øker studiens troverdighet ved at resultater fremkommer og nyanseres gjennom ulike perspektiver.

Ytre validitet, blir i kvalitativ forskning omtalt som overførbarhet (Johannessen et al., 2021, s.258). En måte å styrke ytre validitet i kvalitative studier er ved å gi detaljerte beskrivelser, slik at utenforstående selv kan vurdere om studiens resultater lar seg overføre (Cuba &

Lincoln, 1994 funnet i Johannessen et al., 2021, s.258). Gjennom kapittel 4. presenteres en detaljert beskrivelse av polske BA-arbeideres arbeidsforhold og arbeidspraksis, fra ulike aktører sitt perspektiv. Som Høie (2010, s.162) forklarer, handler ytre validitet om studiens evne til å gi utenforstående innsikt i deres problemstillinger, eller som inspirasjon til egen praksis. I denne studien gis en beskrivelse av polske BA-arbeideres arbeidsforhold, samt ulike kulturelle barrierer for sikker atferd. Resultatene fra studien kan være bakgrunn for inspirasjon til videre forskning på arbeidssikkerhet og praktisk benyttelse, spesielt i flerkulturelle BA-bedrifter.

En annen måte å styrke ytre validitet, er ved at flere studier bekrefter hverandres resultater (Thagaard, 2011, s.204). Dette er også en metode for triangulering, eller kryss-sjekking (Gibson & Brown, 2011, s.70). Ved å identifisere gjentakende fenomener og sammenhenger i tidligere forskning på polske BA-arbeidere i Norge, samt gjennom intervjuene øker studiens troverdighet. Samtidig blir internasjonale studier på både nasjonal kultur og jobbkrav/ressurser hyppig brukt i diskusjonen for å bekrefte eller avkrefte argumenter.

4 Empiri

Resultatene av empirien vil legge grunnlaget for å besvare studiens problemstilling og forskningsspørsmål. Empirien legger grunnlaget for å identifisere relevante aspekter av arbeidsbelastning, samt jobbressursene sosial støtte fra ledelse og autonomi. I tillegg vil kulturelle elementer, og ulikheter mellom polsk og norsk arbeidspraksis, presenteres.

Empirien består av utvalgte resultater fra 17 dokumenter, samt resultater fra to kvalitative intervjuer. Informantene vil i teksten bli referert til som HVO (hovedverneombud) og HMS (HMS-koordinator). Dokumentene er en kombinasjon av kvalitative og kvantitative studier. Det sentrale studieobjektet er polske arbeidere i norsk BA-bransje. Imidlertid er også resultater knyttet til karakteristikk i arbeidsforhold og arbeidsmiljø i BA-bransjen inkludert.

4.1 Potensielle utfordringer i bygg- og anleggsbransjen

I dette kapittelet presenteres potensielle utfordringer i bygg- og anleggsbransjen, med særlig fokus på polske arbeidere/bruk av utenlandsk arbeidskraft. Kapittelet er delt inn i to kategorier basert på (1) organisatoriske aspekter og karakteristikk ved arbeidet, og (2) språk- og kommunikasjonsutfordringer.

4.1.1 Karakteristikk ved arbeidet

Arbeid i bygg- og anleggsbransjen inkluderer eksponering for diverse risikable arbeidsforhold og situasjoner. Næringen består av tungt fysisk arbeid, og er av mange oppfattet som en fysisk belastende bransje (Gravseth et al., 2018, s.9). Tidligere litteratur viser ulikheter i arbeidsforholdene til polske og norske BA-arbeidere. Kilskar et al. (2017, s.59) finner i sin studie at utenlandske arbeidere i BA-bransjen ofte får mer fysisk belastende arbeidsoppgaver enn nordmenn. I studien til Torvatn og Buvik (2011, s.35) fremkommer det at polske arbeidere rapporterer om mer fysisk krevende stillinger og gjentatte belastninger enn nordmenn. Bygg- og anleggsbransjen er også karakterisert ved korte tidsfrister og høyt arbeidspress (Bråten et al., 2012, s.7). Spørreundersøkelser viser at polske arbeidere opplever tidspress og tidsfrister som den største kilden til stress (Torvatn & Buvik, 2011, s.26). Ulikheter i polske- og norske arbeideres arbeidskapasitet fremkommer det empiriske materialet. Artikkelen «*Polakken kan*» *Narrativer om polske migranternes arbeid og tilhørighet i Norge* illustrerer hvordan ulike mediekanaler fremstiller polske arbeidere som «det hardtarbeidende subjekt» (Dyrlid, 2018, s.133). Dyrlid (2018, s.133) forklarer at beskrivelser av polske arbeidere er knyttet til arbeidskapasitet, arbeidsmoral og hardt fysisk arbeid. En

spørreundersøkelse i Andersen og Ødegård (2017, s.15) viser at omtrent halvparten av BA-lederne i utvalget følte østeuropeiske er mer arbeidsvillige enn nordmenn. Ulikheter i arbeidstempo illustreres også gjennom intervjuer i masteravhandlingene til Smith-Meyer (2008, s.78) og Cichocka-Liavad (2012, s.57), hvor ulikheter i arbeidstempo mellom polske og norske arbeidere var kilde til konflikt og irritasjon mellom arbeidsgruppene, da norske arbeidere følte at polske arbeidere skapte et økt forventningspress.

I BA-bransjen er skiftarbeid og lange arbeidsdager en normal praksis (Gravseth et al., 2018, s.9). Polske arbeidere er også mer villige til å gjennomføre overtidsarbeid, enn det nordmenn er (Kilskar et al., 2017, s.92). I spørreundersøkelsen til Torvatn og Buvik (2011, s.18) fremkommer det at 35% av polske menn gjennomførte overtidsarbeid 'nokså ofte/svært ofte' og 19% svarte at frivillig ulønnet overtidsarbeid er å anse som normalpraksis⁸. Bråten et al. (2012, s.82) identifiserer også at østeuropeiske arbeidere jobber mer overtid. Studier viser også at utenlandske BA-arbeidere får mindre pauser enn nordmenn (Gravseth et al., 2018, s.19). Intervjuer med polske BA-arbeidere viser at de opplever de norske arbeidsforholdene som preget av mindre stress enn deres tidligere erfaringer fra Polen (Smith-Meyer, 2008, s.86; Cichocka-Liavad, 2012, s.53) og nordmenn blir beskrevet av polske som mer avslappede til arbeidet (Kilskar et al., 2017, s.32).

De empiriske studiene beskriver hvordan ansettelsesforhold påvirker organiseringen på bygg- og anleggsplasser. Innleie fra bemanningsforetak eller bruk av underentreprenør er vanlig i BA-bransjen (Andersen & Ødegård, 2017, s.10). En studie fra 2010 viste at 19% av polske BA-arbeidere i Oslo-området hadde fast ansettelse (Friberg, 2012, s.1921). HVO forteller at majoriteten av de utenlandske arbeiderne i deres bedrift var fast ansatt. Informanten poengterte videre at antallet innleide i deres bedrift var sterkt redusert som følge av nye reguleringer⁹. Bedriften informanten arbeidet for fungerte i hovedsak som en underentreprenør for større prosjekter. Kilskar et al. (2017, s.59) argumenterer for at ansettelsesforhold og kompetansenivå er en avgjørende faktor for hvilke arbeidsoppgaver hver enkelt arbeider får tildelt. Midlertidig ansettelser kan føre til at arbeidere i større grad ser

⁸ Tallene er ikke kontrollert for bransjetilhørighet. I det totale utvalget utgjør 57% bygg- og anleggsbransjen (Torvatn & Buvik, 2011, s.15)

⁹ HVO henviser til en innskjerping i reglene i forhold til innleie gjennom bemanningsforetak. Det nye regelverket har til hensikt å styrke innleide sin rett på fast ansettelse, samt inkluderer et forbud mot å benytte innleid arbeidskraft på byggeplasser i Oslo, Viken og tidligere Vestfold (Regjeringen, 2023). Regelverket ble gjeldende 1. april 2023 (Arbeidstilsynet, 2023)

behovet for å vise konkurransedyktighet og arbeidsmoral, slik at arbeidskontrakter fornyes (Friberg, 2012, s.1928-1929). Friberg (2012, s.1923-1924) forklarer videre at fast ansatte ofte beskrives som «kjernen til kunnskap» og midlertidig ansatte, hvor polske ofte er representert, skal utføre det manuelle arbeidet eller spesifikke oppgaver. Bråten et al. (2012, s.82) beskriver at midlertidig ansatte eller innleide via bemanningsforetak, ofte jobber mer overtidssarbeid ettersom at deres leder ikke er til stede på anlegget for å kontrollere timer. I studien til Ødegård og Andersen (2021, s.35) vises det at 9% av polske BA-arbeidere har opplevd eller opplever ofte å bli bedt om å utføre farlige arbeidsoppgaver mot deres egen vilje.

4.1.2 Språk- og kommunikasjonsutfordringer

Språkferdigheter blant polske BA-arbeidere varierer i stor grad, hvor noen personer snakker flytende norsk og andre ikke gjøre seg forstått eller forstå i det hele tatt (Wasilkiewicz, 2014, s.43-44). Ødegård og Andersen (2021) gjennomførte en spørreundersøkelse angående leve- og arbeidsvilkår for polske og litauiske som var bosatt i Norge. Utvalget evaluerte egne norskferdigheter og resultatene viser at 62% av polske opplever egne norskferdigheter som gode eller ganske gode, 30% snakker lite norsk og 8% snakker ikke norsk (s.45). Den gruppen som i minst grad snakker norsk er menn i alderen trettien til førti år, og de som hadde første registrerte arbeidsopphold i Norge etter 2013 (s.45). Videre viser studien at lang botid ikke hadde en signifikant effekt på norskferdigheter for polske, men økte norskferdighetene til den litauiske gruppen (s.47). I studien til Wasilkiewicz (2014, s.62) fremkommer det at individuelle faktorer som alder og oppholdstid i Norge, hadde mindre sammenheng med språkferdigheter i forhold til forventet opphold. HVO forteller at eldre polske kollegaer har dårligere norskferdigheter enn de yngre.

“Veldig ofte, i hvertfall de eldste, de lærer seg ikke norsk. Og det er ikke sikkert de kan engelsk heller. Så der er det større problemer med å få kommunisert. Da må vi ofte ha tolk, holdt jeg på å si, eller vi setter dem sammen med noen som kan prate norsk og engelsk” – HVO

Studier fra 2009 viste at over halvparten av utvalgets BA-ledere mente at arbeidstakere fra nye EU-land var kilde til språkproblemer på arbeidsplassen (Bråten et al., 2012, s.78). En studie fra 2017 viser at syv av ti ledere enten var helt eller delvis enig i at østeuropeiske arbeidere utgjorde utfordringer når det kom til språk på arbeidsplassen (Andersen & Ødegård,

2017, s.17). Samtidig påpeker begge informantene at det er store utfordringer knyttet til språk- og kommunikasjonsbarrierer med østeuropeiske arbeidere.

Håndtering av språkbarrierer utføres på ulike måter. En metode for å håndtere språkbarrierer er ved å alltid inkludere en flerspråklig person på arbeidslaget, noe som fører til at polske ofte jobber sammen (Wasilkiewicz, 2014, s.44-45; HVO; HMS). Dersom det ikke er en flerspråklig person til stede benyttes ofte virkemidler som tegninger eller ved å formidle budskapet gjennom kroppsspråk (Wasilkiewicz, 2014, s.45).

Datamaterialet viser at språk- og kommunikasjonsbarrierer manifesteres på ulike måter. Ulikheter i kommunikasjonsmåte mellom polske og norske fremkommer i empiriske kilder (Smith-Meyer, 2008; Wasilkiewicz, 2014; Cichocka-Liavad, 2012; HVO). En polsk arbeider forklarer at kommunikasjonsmåten på polske og tyske arbeidsplasser inneholder store deler roping og banning (Smith-Meyer, 2008, s.86). Fenomenet er også observert av en norsk arbeider, sitert i studien til Wasilkiewicz (2014, s.54), som beskriver polske sin kommunikasjonsmåte som hard og «brølete». Polske arbeidere oppleves også som noe aggressive ved at de tydelig uttrykker når de er sinte, noe som kan oppleves skremmende for norske arbeidere (Cichocka-Liavad, 2012, s.57). HVO uttrykker seg ved å fortelle at “den eldre garden, for å si det på den måten, de er mer krasse. Og de er ikke villige til å endre væremåten sin på samme måte som yngre er” (HVO).

“Det største problemet er at de (les. østeuropeiske arbeidere) er opplært til å si ja” fremkommer det fra en HMS-leder i Bråten et al. (2012, s.78). Ettersom at polske arbeidere ofte svarer ja uten å ha forstått omfanget at arbeidsoppgaven, fører dette til mye vrakproduksjon (Cichocka-Liavad, 2012, s.51) og merarbeid (Wasilkiewicz, 2014, s.53; HVO). En norsk leder forteller i studien til Kilskar et al. (2017, s.37) at han heller ønsket tilbakemeldinger og samtale med de østeuropeiske arbeiderne, enn at de gjorde som han sa uten å stille spørsmål. Gjennom intervjuene forteller begge informantene om deres opplevelser med polske arbeideres manglende forståelse og tilbøyelighet til å stille kritiske spørsmål.

“Jeg har jo vært borti de som bare svarer «yes yes». Og da har jeg utfordret de litt tilbake, og spurt om de kan fortelle meg litt mer om seg selv. Som hvor de bor eller når de kom hit og sånt. Og når du får «yes yes» til svar da også, så skjønner du jo at de ikke har forstått det” - HMS

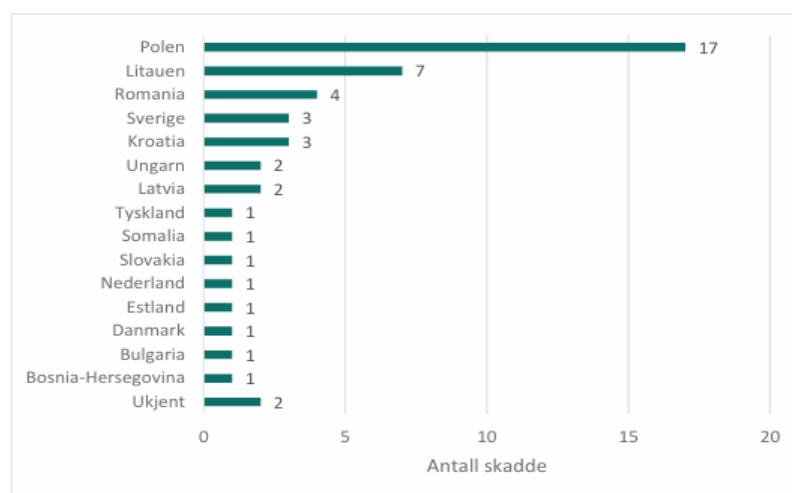
“Jeg kaller det døra-er-blå-prinsippet. Hvis du står med en polsk arbeider, eller en eldre kar da, spesielt. Og du ser på en dør og du sier at den døra er blå, mens den egentlig er hvit. Da vil de si at «ja, den er blå», istedenfor å si at den er hvit. For de vil ikke si imot deg siden du har en høyere stilling. Uansett om det du sier er feil. De setter aldri spørsmål til ting de blir fortalt, og det er ikke noe «hvordan skal vi gjøre det» eller «hvorfor skal vi gjøre det». Det er alltid «okei, det gjør vi»”. - HVO

4.2 Potensielle konsekvenser av utfordringer

Dette kapittelet vil presentere empiriske funn som omhandler potensielle konsekvenser av utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft i bygg- og anleggsbransjen, med særlig fokus på polske arbeidere. Kapittelet struktureres etter forkortelsen HMS – helse, (arbeids-) miljø og sikkerhet.

4.2.1 Helse

En av de mest risikofylte arbeidsoppgavene i BA, er arbeid i høyden (Mostue et al., 2022, s.5). I Mostue et al. (2022) sin rapport analyseres kjennetegn ved 111 fallulykker i BA-bransjen. Fall fra høyder og fall fra stillas var de hyppigste ulykkestypene (s.36), og de tre hyppigste utløsende hendelsene var at utøveren trakk på et utilstrekkelig underlag, mistet balansen uten sikring eller falt ned usikret utsparing (s.37). Av de 111 fallulykkene ble 48 utenlandske arbeidere skadet, og 17 av disse var polske (s.33). Figur 5 illustrerer antall skadede utenlandske arbeidere.



Figur 5: Fallulykker perioden 2019-2021 - skadede med utenlandsk statsborgerskap fordelt på nasjonalitet (Mostue et al., 2022, s.33)

I en spørreundersøkelse av polske og norske BA-arbeidere, viser at polske rapporterer om mer stress og helseplager enn nordmenn (Torvatn & Buvik, 2011, s.36). Stressnivået er observerbart i polske arbeideres atferd og håndtering av arbeidsoppgaver, noe som blir identifisert av polske arbeidere selv samt BA-ledere (Kilskar et al., 2017, s.39-40). Etter tidspress, er 'fare for å gjøre feil' og 'fare for permitteringer' de største stressfaktorene for polske arbeidstakere i Norge (Torvatn & Buvik, 2011, s.26). Polske arbeideres frykt for å miste jobben er identifisert i flere studier (se.Cichocka-Liavad, 2012, s.52; Smith-Meyer, 2008, s.88; Kilskar et al., 2017, s.56). Intervjuet med HMS viser at informanten er oppmerksom på tilsvarende situasjon, og forbinder frykten med en misforståelse om at selv mindre feil vil føre til oppsigelse.

“[...] Så det var jo en fryktkultur virket det som. Og det er jo litt, det er ikke så veldig norsk i så måte. (...). For i norsk kultur er vi jo vant med det at vi alle gjør feil på et eller annet vis, men det skal være ganske grovt om du får en skriftlig advarsel eller risikere at du kan bli sendt bort i fra jobben i sin helhet” – HMS

4.2.2 Arbeidsmiljø

Arbeidsplassen er en sentral arena for integrering i et nytt samfunn (Ødegård & Andersen, 2021, s.56). Polske og norske BA-arbeidere blir ofte plassert i segregerte grupper, noe som skyldes språk-, kommunikasjons- og kulturelle utfordringer (Kilskar et al., 2017, s.75; Wasilkiewicz, 2014, s.44; HVO) og et ønske om å forholde seg til «sine egne» (Kilskar et al., 2017, s.75; Cichocka-Liavad, 2012, s.57; HVO). I masteravhandlingen til Cichocka-Liavad (2012, s.57) fremkommer følgende sitater:

“Jeg foretrekker å sitte med mine” - Polsk ansatt

“Polske har sine pauser og sin omkrets, og vi har vår” - Norsk ansatt

Gjennom intervjuet med HVO forteller informanten at arbeidere av ulike nasjonalitet ofte plasseres sammen i grupper, på bakgrunn av eget ønske.

“De (les: polske arbeidere) vil helst jobbe sammen med de som er like en selv. De vil helst være med hverandre. Polakker vil helst ikke jobbe sammen med Litauere for eksempel” - HVO

Sosiale nettverk er viktige i rekrutteringen av polske arbeidere og migrasjon til Norge i utgangspunktet (Napierala & Trevena, 2010, s.60; Smith-Meyer, 2008, s.66), og majoriteten

av polske arbeidere i Oslo kommer fra fire regioner i Polen¹⁰ (Napierala & Trevena, 2010, s.51). Gjennom intervjuet med HMS fremkommer det at polske arbeidstakere i deres bedrift, i stor grad hadde bakgrunn fra samme by i Polen. I studien til Dalen et al. (2022, s.59) fremkommer det at polske er mindre interessert i å assimilere seg med norske tradisjoner og kultur, men føler samtidig ikke et sterkt behov for å opprettholde tradisjoner fra eget hjemland.

I studien til Kilskar et al. (2017, s.67) argumenterer forfatterne for at språkbarrierer fører til redusert inkludering og samhold for enkelte utøvere. Språklige misforståelser skaper utfordringer i forhold til samarbeid og mangelfull informasjon på byggeplasser (Ødegård & Andersen, 2021, s.42), og oppfattes som et irritasjonsmoment mellom kollegaer (Kilskar et al., 2017, s.75). Det empiriske grunnlaget, både litteratur og intervjuer, viser at forholdet mellom polske og norske BA-arbeidere både er preget av gode og mindre gode relasjoner (Cichocka-Liavad, 2012, s.57; Kilskar et al., 2017, s.68; HMS). Noen polske BA-arbeidere opplever å bli diskriminert på arbeidsplassen (Kilskar et al., 2017, s.59). Studien til Dalen et al. (2022) viser at 1 av 4 polske arbeidstakere rapporterer om å ha blitt behandlet dårligere enn andre på arbeidsplassen de siste 12 månedene (s.97) og en langt større andel av polske, i forhold til kontrollutvalget av nordmenn, opplever å 'bli satt i bås' enn å bli behandlet som enkeltindivider (s.107).

4.2.3 Sikkerhet

Språk var en bakenforliggende faktor for 7 av 111 fallulykker (Mostue et al., 2022, s.46), og en av ti BA-ledere mener språkproblemer fører til arbeidsulykker (Andersen & Ødegård, 2017, s.18). HMS oppfatter at dersom informasjon blir delt igjennom flere ledd, mistes det opprinnelige budskapet av beskjednen. I forbindelse med denne uttalelsen refererer informanten til «hviske-leken»¹¹. HVO forteller videre om hvorfor språk kan anses som et sikkerhetsproblem:

¹⁰ Forfatterne beskriver dette som et sub-regionalisert fenomen (Napierala & Trevena, 2010, s.51).

¹¹ Med «hviske-leken» refererer informanten til fenomenet hvor informasjon blir overført gjennom flere ledd/aktører, og den opprinnelige fortellingen endres i takt med antall ledd/aktører

“Da føler du at du er inne på et risikonivå, med tanke på at du skal jobbe ute på et anlegg hvor det kommer beskjeder på et PA-system¹² eller kanskje en alarm. At du har full forståelse for det som skjer og den beskjeden som kommer. Også om det er kaffespørsmål – det er ikke det som er interessant, men det er det om de forstår når det kommer en alvorlig melding på PA-systemet” - HMS

Polske arbeidere blir beskrevet som «pliktoppfyllende» (Cichocka-Liavad, 2012, s.53), ved at de følger alle instruksjoner de får beskjed om (Cichocka-Liavad, 2012, s.55), men må få gjentatte beskjeder (Wasilkiewicz, 2014, s.54). I studien til Wasilkiewicz (2014, s.47) fremkommer det at de polske BA-arbeiderne hadde en formening om at egen sikkerhetsoverholdelse var god, men at deres arbeidskollegaer ikke alltid var like flinke til å følge regler. HMS-kulturen til østeuropeiske arbeidere blir, av en BA-leder, beskrevet som annerledes enn hva som er ansett som normal praksis i Norge, og at østeuropeere har en annen tilnærming til personlig sikkerhet som er preget av at de ikke nekter for å gjennomføre farlige arbeidsoppgaver (se. Bråten et al., 2012, s.79). En leder, sitert i Kilskar et al. (2017, s.39-40) uttaler at “østeuropeere arbeider noen ganger uten stillas, lener seg litt forover – de tar flere sjanser. De blir overivrige på å gjøre en god jobb”. En spørreundersøkelse av over fem hundre BA-leder viser at deres oppfatning bunner i at utenlandske arbeidere bryter sikkerhetsregler i større grad enn nordmenn (Kilskar et al., 2017, s.39). Resultater fra Wasilkiewicz (2014, s.47) viser at flere polske arbeidere var tilbøyelige til å ikke benytte personlig verneutstyr, eller velge å bruke stige over stillas, dersom det var liten tid å utføre oppgaven på. Slike tendenser ble også observert hos enkelte nordmenn (Wasilkiewicz, 2014, s.56). HVO har observert en trend hos sine polske kollegaer, hvor fokuset utelukkende syntes å omhandle fullføring av arbeidsoppgaven, men understreker at nordmenn også kan ha problemer med holdninger til sikkerhet.

“Veldig ofte vil de jo ikke bruke tid på andre ting enn akkurat det som gir resultater på produksjonen. De vil bare prøve å gjøre oppgaven du setter de til, uten å tenke. [...]. Veldig mange av dem kunne ikke brydd seg mindre om det var en fallfare eller en ja, hørselsfare for eksempel. Hvis det høye lyder rundt dem så gidder de ikke ta på seg

¹² PA-system (public address system) er et lydsystem som ofte benyttes på bygg- og anleggsområder for å overføre beskjeder til publikum/ansatte på hele området

hørselsvern, de bare ‘ja, da er det høy lyd en liten stund da [...]. Det er jo en del nordmenn også – det finnes ingen regel uten unntak” – HVO

HMS-regelverket i EU/EØS land er relativt likt, men Norge skiller seg fra denne gruppen ved å ha spesifikke forskrifter knyttet til både verneombud og arbeidsmiljøutvalg, samt strengere krav til gjennomføring av systematisk HMS-arbeid (Bråten et al., 2012, 78). Østeuropeiske BA-arbeidstakere rapporterer langt mindre avvik om farlige forhold og uønskede hendelser, enn hva nordmenn gjør (Kilskar et al., 2017, s.92). Underrapportering blant polske og utenlandske arbeidere er også identifisert i andre studier (se. Wasilkiewicz, 2014, s.55; Cichocka-Liavad, 2012, s.54). Kilskar et al. (2017, s.65) gjenforteller en hendelse hvor en polsk ansatt unnlot å rapportere avvik på en nesten-ulykke, og i senere tid skjedde hendelsen igjen med større konsekvenser på en enkeltpersons helse. Både HVO og HMS forteller at polske, og litauiske, arbeidere i deres bedrifter viser en lavere tilbøyelighet til å rapportere avvik.

“Jeg tror nesten aldri at jeg har hørt en polsk eller litauisk arbeider fortelle meg «hei, her er det et sikkerhetsproblem, kan det fikses?». De bare overser det. De vil bare gå unna og få unna jobben sin uten å bry seg om miljøet rundt seg” - HVO

“Jeg har også vært borti [arbeidssted] med polske arbeidere. Og der var det også en slags fryktkultur med å rapportere, og i hvert fall med navn. Der vet jeg at folk ble sendt av gårde” – HMS

Rapportering blir, av mange polske arbeidere, ansett som en form for uakseptabel handling, i form av sladring (se. Wasilkiewicz, 2014, s.48; Kilskar et al., 2017, s.25). HMS forteller at flere av de polske ansatte i bedriften kom fra samme by, og tolker relasjonen som en medvirkende faktor for å unnlate å rapportere.

“Det var i forbindelse med den [spesifikk arbeidsulykke]. Når jeg begynte å prate med dem, så kom det frem at de var fra samme by. Og da får du ikke noen til å åpne munnen og kritisere andre. Det så jeg veldig. At de var veldig redde for å si noe negativt om en kollega. [...]. Altså, vi behøver ikke hugge hodet av hverandre oss norske heller, men jeg følte nok at det var litt om å gjøre å dekke over for å ikke skade noen, og risikere å bli sendt hjem og miste jobben” – HMS

4.3 Potensielle ressurser

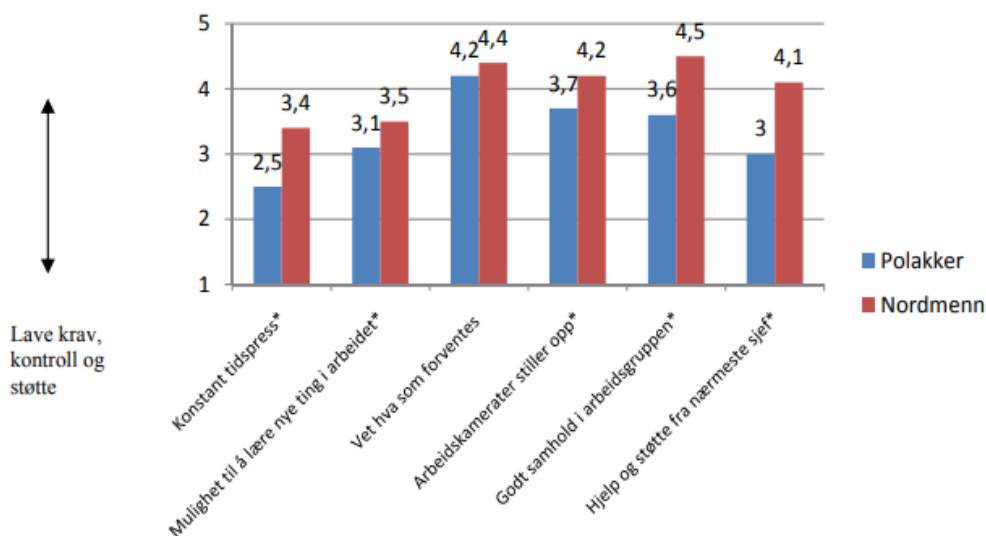
I dette kapitlet presenteres empiri som på ulike måter beskriver bygg- og anleggsarbeideres forhold til ledelse samt muligheter for beslutningstaking og autonomi. Aspekter som forhåndsbestemte forventninger, tillit, inkludering og engasjement vil belyses.

4.3.1 Forholdet mellom arbeidere og ledere

I norsk arbeidskultur er det normalpraksis at ledere og ansatte anses som likeverdige, at ansatte skal involveres i beslutningstaking og det forventes at arbeideren selv tar ansvar for sine arbeidsoppgaver og arbeidshverdag (Arbeidstilsynet, 2014 funnet i Ødegård & Andersen, 2020, s.15). Norske ledere har derfor en forventning til sine ansatte om at de skal gi beskjed dersom farlige situasjoner oppstår (Kilskar et al., 2017, s.37). Polske arbeidere blir oppfattet som tillitsverdige og verdifulle av ledelse, dersom de innehar og praktiserer en tilnærmet norsk arbeidskultur (Friberg, 2012, s.1926). HMS beskriver østeuropeisk arbeidssystem som preget av en fryktbasert ledelse og dialog, og at den største forskjellen på norsk og utenlandsk HMS-kultur er “hvordan man gjør jobber, hvordan man rapporterer jobber, og ikke minst – forholdet mellom ledelse og utøvere og tilliten den veien” (HMS). Undersøkelser viser at personer fra Polen har vesentlig høyere tillit til nordmenn, enn til mennesker med samme nasjonalitet som dem selv (Dalen et al., 2022, s.69).

I Norge er bygg- og anleggsbransjen den næringen som rapporterer om lavest støtte fra ledelse (Bakke et al., 2021, s.81). Undersøkelsen til Torvatn og Buvik (2011) viser at polske BA-arbeidere opplever mindre grad av hjelp og støtte fra nærmeste leder, i forhold til nordmenn (s.34) og polske arbeidstakere føler mindre grad av mottatt respekt fra ledelse enn de får fra sine kollegaer¹³ (s.28). Figur 6 illustrerer polske og norske BA-arbeideres rapporterte svar angående spørsmål som omhandler jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte.

¹³ Dataen er basert på et større utvalg av polske arbeidstakere i Norge, og er ikke kontrollert for bransjetilhørighet



Figur 6: Krav, kontroll og støtte fordelt på polske og norske BA-arbeidere (Torvatn & Buvik, 2011, s.34)

Ledere er ikke alltid oppmerksomme på å vise hensyn til utenlandske arbeidere i forbindelse med informasjonsdeling og møtevirksomhet (Wasilkiewicz, 2014, s.54). HVO registrerer at polske arbeidere er mer respektfulle og villige til å samarbeide med polske baser¹⁴, enn med norske. Gjennom intervjuet med HMS forteller informanten om kontraster mellom uttalelser og praktisering av åpenhetskulturen i bedriften:

“Det ble sagt at det var en veldig åpen kultur mellom folka og ledelsen. Og det kunne nok kanskje virke fint for noen i ledelsen når vi var ute å prate med de. Da prata vi om vær og vind og ingen problemer ble tatt opp. Det som kom frem i etterkant, fra noen av folka på gulvet, var at de var redde for at det skulle få konsekvenser med at de ble sendt hjem om de gjorde noe galt” – HVO

4.3.2 Deltakelse, selvbestemmelse og personlig utvikling

Tradisjonen for å diskutere HMS-relaterte utfordringer og muligheter med arbeidstakere, syntes også være mindre i Polen enn i Norge (Alsos, 2007, s.26). I Polen benyttes ofte forhåndsproduserte sjekklister, som kan resultere i at bedriftene i mindre grad utfører risikovurderinger og rutiner for avvik selv (Alsos, 2007, s.26).

¹⁴ En bas fungerer som den operative lederen for et arbeidslag

Utenlandske BA-arbeidere har færre muligheter til å anvende sine ferdigheter og påvirke avgjørelser i forbindelse med egne arbeidsoppgaver, samt utfører mer ensidig arbeid, sammenlignet med nordmenn (Gravseth et al., 2018, s.19). I undersøkelsen til Torvatn og Buvik (2011, s.34) vises en signifikant forskjell mellom polske og norske BA-arbeideres 'muligheter til å lære nye ting i arbeidet', hvorav nordmenn har en høyere verdi. Kurs, opplæring og kompetanseheving er som oftest tildelt fast ansatte (Kilskar et al., 2017, s.89). Tilbud om språkkurs til utenlandske arbeidere varierer fra bedrift til bedrift (Kilskar et al., 2017, s.78) og har varierende prestasjonsfremmende effekt (Kilskar et al., 2017, s.78; Cichocka-Liavad, 2012, s.59). Alle større byggeplasser krever egne HMS-kurs, disse blir utlevert på blant annet norsk, engelsk, polsk, litauisk, russisk, alt ettersom (HVO). I forbindelse med HMS-kurs har begge informantene observert at polske arbeidere tar snarveier for å få kursene godkjent:

“Veldig ofte så har andre gjort det for dem, så man bare får det unnagjort. Noen ganger må vi bare svare på noen spørsmål, så si at en av de har forstått det, så gir de andre bare telefonen og trykker på det” - HVO

“Jeg har jo sett på kursene jeg har holdt selv, at de har sitti to stykker ved siden av hverandre, hvor den ene oversetter til den andre imens jeg forteller. Og da føler du at du er inne på et risikonivå” - HMS

Polske arbeidere opplever et personlig ønske om å bidra med alternative løsninger i utførelsen av sine arbeidsoppgaver, men opplever begrensede muligheter til å fremme sine forslag (Friberg, 2012, s.1928). Norske arbeidsgivere er av den oppfatning at norske BA-arbeidere er mer selvstendige, mens utenlandske arbeidere ofte er mindre selvgående og avhengig av oppfølging (Kilskar et al., 2017, s.43). Polske arbeidere blir sett på som passive, ved at de avventer videre handling til de får beskjed av en overordnet hva som er neste steg (Friberg, 2012, s.1926; Wasilkiewicz, 2014, s.57). I kontrast til polske arbeidere, beskrives nordmenn som ansvarlige (Cichocka-Liavad, 2012, s.51), vant til å delta i beslutningsprosesser (Wasilkiewicz, 2014, s.57) og ved at de fullfører hele arbeidsoppgaven uten detaljerte instruksjoner fra ledelse (Friberg, 2012, s.1926).

På påstanden 'hvis vi møter på problemer klarer vi å løse dem på en effektiv måte', svarer 69% av polske at de er delvis eller helt enig, og er den mest utbredt aksepterte normen i studien (Torvatn & Buvik, 2011, s.24). Den polske gruppen er av den oppfatning at problemer

i stor grad kan løses på egenhånd (Torvatn & Buvik, 2011, s.24). I studien til Cichocka-Liavad (2012, s.69-71) fremkommer det at polske arbeidere ofte reparerer gjenstander som i henhold til gjeldende sikkerhetskrav skulle vært kastet, på bakgrunn av tidsbesparing og gjenbruk. Improvisasjon blir ofte benyttet av polske arbeidere, til fordel for å be om hjelp eller be om en utfyllende forklaring på hvordan oppgaven skal løses (Kilskar et al., 2017, s.35).

5 Diskusjon

I denne delen av studien drøftes empirien i lys av det teoretiske rammeverket og tidligere forskning vedrørende nasjonal kultur, jobbkrav- og ressurser, og sikkerhetsatferd.

Første delkapittel presenterer polske BA-arbeideres jobbkrav i form av arbeidsbelastning, samt drøfter ulikhet i arbeidsbelastning mellom polske og norske utøvere ved å vise til bakenforliggende årsaker. Videre vil *andre delkapittel* ta for seg polske BA-arbeideres tilgang og effekt av ressursene: støttende ledelse og autonomi. Det *avsluttende delkapittelet* vil diskutere sammenhengen mellom jobbkrav og ressurser på stress, for å videre drøfte hvilke konsekvenser stress og kulturelle faktorer har på sikkerhetsatferd.

5.1 Arbeidsbelastning og jobbkrav

Arbeidsbelastning kan omfavne karakteristikker som arbeidstempo, arbeidspress og fysisk eller emosjonelt krevende arbeid. Dersom arbeidsbelastning, enten i form av mengde eller kompleksitet, er for stor eller for liten, kan enkelte utøvere oppleve stress (Leung et al., 2015, s.69). Stress er en nøkkelfaktor for at situasjoner, objekter eller fenomener på arbeidsplassen klassifiseres som et jobbkrav (Torp, 2013, s.773).

Denne delen av diskusjonen vil ta for seg forskningsspørsmål 1: ***På hvilken måte har polske og norske BA-arbeidere ulikheter i arbeidsbelastning?*** Diskusjonen tar for seg ulike aspekter ved arbeidet, som kan reflektere grad av arbeidsbelastning hos utøvere, samt mulige årsakssammenhenger. Ved å belyse en variasjon av bakenforliggende årsaker, blir grunnlaget for å forstå omfanget av arbeidsbelastning tydeligere. Diskusjonen vil samtidig legge grunnlaget for å identifisere jobbkrav for polske BA-arbeidere, som senere i studien vil diskuteres i forhold til stress og sikkerhetsatferd.

5.1.1 Systematiske forskjeller

Polske arbeidere får oftere tildelt mer fysisk krevende arbeidsoppgaver enn nordmenn, samt opplever en høyere grad av gjentatte belastninger (Torvatn & Buvik, 2011, s.35; Kilskar et al., 2017, s.59). Dette representerer det mest konkrete funnet på ulikheter i arbeidsbelastning, da arbeiderne selv har rapportert om egne opplevelser.

Ujevnheterne i arbeidsbelastning kan, ifølge empiriske tekster, være forårsaket av organisatoriske faktorer, slik som midlertidig ansettelse (se. Kilskar et al., 2017, s.59; Friberg, 2012, s.1923-1924). For det første kan midlertidig ansettelse øke individer sitt behov for å

vise konkurransedyktighet, slik at stillingen ivaretas og kontrakter kan fornyes (se. Friberg, 2012, s.1928-1929; Bråten et al., 2012, s.83). Viljen og ønsket om å fremstilles som gode kandidater for videre ansettelse, kan også være en mulig årsak til at polske arbeidere selv ønsker å utføre fysisk belastende arbeidsoppgaver, og sjeldnere sier nei til å utføre arbeid (se. HVO; Bråten et al., 2012, s.78). For det andre kan kompetanse og bakgrunn for ansettelse påvirke oppgavefordeling. Som Friberg (2012, s.1923-1924) indikerer, utfører faste ansatte arbeidsoppgaver som i større grad omhandler systematisk tenking og planlegging som krever spesifisert kunnskap. Midlertid ansatte får derimot spesifikke arbeidsoppgaver som er knyttet direkte til fagarbeid. Ettersom polske arbeidere i større grad er midlertidig ansatt, vil systematiske arbeidsinndelinger og organisasjonens behov føre til at deres stillinger i større grad omhandler fysisk belastende arbeid.

Ettersom Norge, i 2023, har implementert en ny innleielov, blir det interessant å undersøke om andre faktorer enn midlertidig ansettelse bidrar til å øke arbeidsbelastningen til polske arbeidere, både parallelt og uavhengig av deres rammebetingelser. Ved å vise til teorier om kultur, kan det antas at kulturelle verdier har potensialet til å påvirke arbeidsforhold, også uavhengig av ansettelsesforhold. For det første er grunnleggende antakelser dypt forankrede kulturelle ideer som nedfeller seg som sannheter og er vanskelige å endre (Galunic, 2020, s.152; Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.126). For det andre vil nasjonal kultur, altså kulturelle verdier som er innhentet på bakgrunn av felles ideer i nasjonale samfunn, ha sterkere effekt på verdigrunnet enn senere tilegnet organisasjonskultur (Hofstede, 2011, s.3). Dersom kulturelle verdier påvirker holdninger og antakelser om arbeidspraksis, kan det derfor antas at arbeidsbelastning består, selv etter implementeringen og praktiseringen av den nye innleieloven.

5.1.2 Kulturforskjeller

Språk og kommunikasjon

Effektiv kommunikasjon er viktig for å formidle budskap på en korrekt måte. Empirien viser at det er store variasjoner i polske arbeideres språkkunnskaper, både når det gjelder norsk og engelsk (se. Wasilkiewicz, 2014, s.43-44; Ødegård & Andersen, 2021, s.45; HVO). Noen polske arbeidere snakker flytende norsk, mens andre har mindre gode, eller fraværende, språkferdigheter. Et felles språk fasiliterer for god kommunikasjon, og er muligens den mest effektive metoden for å oppnå forståelse, ettersom språket fungerer som et verktøy for å formidle buskap på en presis og detaljert måte. Mangelen på et felles språk kan være en årsak

til at det oppstår misforståelser i kommunikasjonsprosessen. Basert på enkelte polske utøvere sine utilstrekkelige språkferdigheter, er det nærliggende å anta at disse personene har en høyere risiko for å misforstå arbeidsinnstusker. Empirien viser at misforståelser mellom polske BA-arbeidere og deres kollegaer, har ført til feilproduksjon (se. Cichocka-Liavad, 2012, s.51). Feilproduksjon kan resultere i merarbeid (se. Wasilkiewicz, 2014, s.53; HVO) og gjentakelser av allerede utførte arbeidsprosedyrer, noe som skaper en større totalbelastning per aktivitet.

I tillegg til merarbeid grunnet feilproduksjon, kan manglende kommunikasjonsferdigheter og misforståelser være kilde til flere risiko- og sårbarhetsfaktorer for økt arbeidsbelastning. Empirien viser at polske arbeidere oftere utfører andre handlinger enn det som er angitt av kollegaer eller ledelse, eksempelvis ved å si 'ja' og deretter utføre oppgaven på en annen måte enn hva partene ble enige om (se. Bråten et al., 2012, s.78; HVO). Mangelfull gjennomføringsevne kan trolig skape en tvil angående kompetansenivået til disse arbeiderne, noe som potensielt bidrar til å undervurdere deres evner. Redusert tiltro til individers kompetanse kan være en medvirkende årsak til fordelingen av «enklere», og samtidig mer fysisk belastende arbeidsoppgaver.

En mangel ved det empiriske materialet er imidlertid at nordmenn sine ufullkommenheter og feilhandlinger er mindre representert. Ettersom feil og mangler er en naturlig del av det å være menneske, er det nærliggende å anta at både nordmenn og polske arbeidere opplever å misforstå eller å bli misforstått. På tross av dette utgjør eksisterende språk- og kommunikasjonsbarrierer en større risikofaktor for utenlandske arbeidere i Norge.

Kulturelle verdier og grunnleggende antakelser

Høye jobbkrav assosieres ofte med å ha et høyt arbeidstempo eller arbeidspress, noe som er utstrakt i det norske arbeidslivet generelt (Bakke et al., 2021, s.70). Imidlertid antyder empiriske resultater at flere polske BA-arbeidere praktiserer en høyere gjennomføringshastighet og utviser en annen arbeidskapasitet enn nordmenn (se. Smith-Meyer, 2008, s.78; Cichocka-Liavad, 2012, s.57). Friberg (2012, s.1925) fremhever at kulturelt betingende forskjeller hos enkeltpersoner og/eller grupper, kan påvirke hastighet på arbeidet. Det er imidlertid et mangfold av faktorer som påvirker slike arbeidspraksiser, blant annet kan det trekkes paralleller til tidligere diskusjon om midlertidig ansettelse. Samtidig er det interessant å legge vekt på menneskelige faktorer sin effekt på arbeidspraksis, da disse har potensialet til å forbli på tross av organisering.

Over 60% av det polske utvalget i studien til Dalen et al. (2022, s.107) rapporterer at deres nasjonalitet er objekt for generaliserende stereotypier. Studien viser ikke til resultater angående hvilken stereotype dette innebærer, men basert på Dyrliid (2018, s.133) hvor polske blir fremstilt som «det hardtarbeidende subjekt», er det nærliggende å anta at stereotypien omhandler arbeidsmoral og arbeidskapasitet. Disse observasjonene styrker antakelsen om at polske arbeidere utfører arbeidet på en raskere måte enn sine norske kollegaer. En slik generalisering av hel arbeidsgruppe kan føre til at arbeidsgivere har en ubevisst høyere forventning når det kommer til arbeidsinnsats og villighet til å påta seg krevende arbeidsoppgaver. Eksempelvis rapporterer flere ledere om at de føler østeuropeere er mer arbeidsvillige enn nordmenn (Andersen & Ødegård, 2017, s.15). I tillegg til eksterne forventninger fra arbeidsgivere, kan forestillinger om hardtarbeidende polske utøvere føre til et selvpålagt press om å bekrefte dette positive arbeidstrekket.

Polske arbeidere svarer ofte 'ja' uten å stille kritiske spørsmål til ledere (Kilskar et al., 2017, s.37; HVO; HMS). En mulig forklaring på dette er at språkbarrierer reduserer muligheten til å holde en lengre samtale omkring oppgavens innhold eller vurdering av oppgaven. Kulturelt betingede verdier kan også være en årsak til at polske arbeidere oftere sier seg enig med ledere. På den kulturelle verdien maktdistanse, skårer Polen høyt og Norge lavt (se. Tabell 1). På den ene siden innehar kulturer med høy maktdistansekulturer ofte verdier om at hierarkiske inndelinger både er akseptert og ønsket (Yorio et al., 2019, s.407), samt at maktens legitimitet er irrelevant (Hofstede, 2011, s.9). Dette kan forklare hvorfor polske arbeidere oftere svarer 'ja' til ledelsens avgjørelser, og på denne måten redusere valgmuligheter i forhold til arbeidsoppgaver og hvordan disse skal utføres. Holdninger knyttet til hierarki og maktfordeling kan videre antas å øke motivasjon til å arbeidere fortære, for å vise respekt for ledere og tydeliggjøre skille mellom partene. På den andre siden vil kulturer med lav maktdistanse føle behov for mindre skiller mellom ledelse og ansatt (Hofstede, 2011, s.9). Det kan derfor antas at norske arbeidere i større grad motsier arbeidsoppgaver som oppleves som uforholdsmessig krevende.

Empirien antyder videre at polske arbeidere utfører overtidsarbeid relativt ofte (se. Torvatn & Buvik, 2011, s.18). Disse resultatene er imidlertid ikke kontrollert for bransjetilhørighet, noe som ville vært ønskelig for denne studiens formål. På tross av dette viser Bråten et al. (2012, s.82) at overtidsarbeid er normalt i BA-bransjen og at utenlandske viser en større tendens til å takke ja til slikt arbeid. Det er derfor mulig å trekke paralleller mellom studiene, og styrke antakelsen om at polske BA-arbeidere oftere utfører overtidsarbeid enn nordmenn.

Årsaken til trenden kan sees i lys av den kulturelle verdien maskulinitet. Tabell 1 viser at Polen skårer høyt på maskulinitet i forhold til Norge som har svært høy grad av femininitet. Personer fra maskuline kulturer er ofte drevet av konkurranse og beundrer kvaliteter som styrke og prestasjoner (Hofstede, 2011, s.12). Overtidsarbeid kan da representere en observerbar styrke hos den enkelte utøver sin arbeidskapasitet, og på denne måten bidrar kulturelle verdier til å øke arbeidsbelastning grunnet prestasjonsønske. I feminine kulturer, hvor Norge er en sterk representant, er beskjedenhet en viktig egenskap (Hofstede, 2011, s.12). Det kan derfor antydes et generelt mindre behov for å bevise sine ferdigheter ovenfor andre, og utførelse av arbeidsoppgaver eller arbeidsmengde vil derfor ha mindre betydning for personlig verdi. Argumentene vedrørende sammenheng mellom kulturelle verdier og arbeidsmoral, styrkes ved å vise til tidligere forskning som argumenterer for at nasjonal kultur påvirker ulike kilder til arbeidsmotivasjon, herunder arbeidsetikk (se. Steers & Sansch-Runde, 2002 funnet i Hauff & Richter, 2015, s.71).

Karakteristikk ved polske BA-arbeideres arbeidssituasjoner innebærer, som beskrevet ovenfor, høy arbeidskapasitet og fysisk belastende arbeid. Karakteristikkene samsvarer med det Skogstad og Harris (2017, s.156) omtaler som kvantitative jobbkra, altså jobbkra i forhold til høy arbeidsmengde. Empirien viser at tidspress og tidsfrister er den største kilden til stress for polske arbeidere (Torvatn & Buvik, 2011, s.26). Dette samsvarer med tidligere empiri og JK-R teorien, da høy arbeidsmengde i form av jobbkra kan føre til stress. Et interessant funn er at norske BA-arbeidere opplever konstant tidspress som et større jobbkra enn polske (se. Torvatn & Buvik, 2011, s.34), selv om den øvrige empirien tyder på at polske arbeidere jobber mer. Enkeltpersoner sin toleranse for tidspress kan forklare dette paradokset. På den ene siden kan norske arbeidstakere, ha en annen forventning til sin arbeidshverdag, noe som fører til sterkere reaksjoner på tidspress. Dette illustreres i empirien ved at nordmenn tar flere pauser enn utenlandske (se.Gravseth et al., 2018, s.19). På den andre siden oppleves norske arbeidsforhold, av polske arbeidstakere, som mindre stressende enn tidligere erfaringer fra Polen (se. Smith-Meyer, 2008, s.86; Cichocka-Liavad, 2012, s.53). Tidligere arbeidserfaringer kan synes å ha skapt en robusthet i polske BA-arbeidere, som fører til en økt toleranse for tidspress.

Avslutningsvis må det presiseres at kulturelle elementer ikke er den eneste årsaken til at polske arbeidere viser større arbeidskapasitet. Slike tilfeller preges også av sosio-økonomiske faktorer for eksempel bosituasjon, lønn osv., men som beskrevet i avgrensningene er det av plassbegrensning ikke inkludert i studien. Det er imidlertid nødvendig å presisere at årsakene

til menneskelig atferd er komplekse og sammensatte, men kulturelle verdier syntes å ha en teoretisk forankring. Med tanke på at nasjonal kultur er ulik i Norge og Polen (se. tabell 1), kan kulturelt betingede utfall derfor eksemplifisere ulikheter i arbeidsbelastning mellom norske og polske BA-arbeidere.

5.1.3 Avsluttende diskusjon og oppsummering

BA-arbeidere jobber innenfor en svært fysisk krevende sektor (Xia et al., 2020, s.9). Arbeidsoppgavene er fysisk krevende, og industrien er preget av lange arbeidsdager og strenge tidsfrister (Bråten et al., 2012, s.7). En slik arbeidsbelastning i bransjen foreligger uavhengig av utøveres nasjonale bakgrunn. Imidlertid tyder empirien på at polske BA-arbeidere opplever en større totalbelastning enn sine norske kollegaer, i form av arbeidsmengde og fysisk krevende oppgaver. Både organisatoriske faktorer (ansettelsesforhold) og menneskelige faktorer (kommunikasjon og kultur) kan medvirke til høyere arbeidsbelastning gjennom parallelle prosesser av gjensidig påvirkning. Høy arbeidsbelastning kan føre til stress, samtidig som tidligere forskning viser sammenhenger mellom høy arbeidsbelastning og negativ sikkerhetsatferd (se. Bronkhorst, 2015, s.64; Conchie et al., 2012, s.115-116). Av sikkerhetsmessige årsaker er det derfor høyst relevant å understreke ulikheter i arbeidsbelastning og risiko mellom ulike arbeidsgrupper.

5.2 Kultur og tilgjengelige ressurser

Dette delkapittelet tar for seg forskningsspørsmål 2:

Hvordan kan kulturelle elementer fungere som barriere for sosial støtte fra ledelse og autonomi for polske BA-arbeidere?

5.2.1 Støttende ledelse

I denne delen av studien besvares første halvdel av forskningsspørsmål 2, som omfavner hvordan kulturelle elementer fungerer som en barriere for sosial støtte fra ledelse.

BA-bransjen er den næringen i Norge som rapporterer om lavest støtte fra ledelse (Bakke et al., 2021, s.81). Li et al. (2015, s.107) forklarer at BA-bransjen ofte kjennetegnes ved høy desentralisering. Dette kan være en av årsakene til at BA-arbeidere opplever lavere støtte fra ledelse, enn arbeidstakere i andre typer virksomheter. Ettersom arbeidet er spredt over geografiske områder, både internt på anlegg og eksternt hos kunder, vil det være utfordrende for ledelse å være tilstedeværende under hele arbeidsperioden for alle ansatte.

I en bransje som allerede er konstatert å oppleve lav støtte fra ledelse, viser empirien at polske BA-arbeidere opplever lavere støtte, enn hva norske arbeidere gjør (Torvatn & Buvik, 2011, s.34). Dette funnet er særlig viktig å bemerke seg, da det viser en skjevfordeling av det Bronkhorst (2015, s.69) argumenterer for er den viktigste ressursen for å påvirke arbeideres sikkerhetsatferd.

Sosial støtte er et fundamentalt virkemiddel for å redusere stress påført fra jobbkrav. Sosial støtte oppnås blant annet ved å motta tillit og å føle seg akseptert i gruppen (Skogstad & Harris, 2017, s.158). I denne diskusjonen er formålet å undersøke hvordan kultur kan opptre som en barriere i forholdet mellom polske arbeidere og ledelse, og dermed redusere tilgangen på denne ressursen.

5.2.1.1 Barrierer for tillit og støtte

Språk og kommunikasjon

Kommunikasjonsmuligheter er et viktig verktøy for å opparbeide tillitt mellom to aktører. Effektiv kommunikasjon er særlig viktig i forholdet mellom ledelse og arbeidstakere, da ledelsen har både mulighet og også ansvar for å styre organisasjonen og dets ansatte (Kvålshaugen et al., 2019, s.158). Som Kvålshaugen et al. (2019, s.192) påpeker, er det umulig å effektivt kontrollere ansatte eller å etablere et tillitsforhold uten tilstrekkelig kommunikasjon.

Som beskrevet tidligere, viser empirien at språk- og kommunikasjonsbarrierer er ansett som en stor utfordring ved bruk av utenlandske generelt, og polske arbeidere spesifikt, i bygg- og anleggsbransjen. HMS-informanten kommenterer at språkbarrierer forhindrer uformelle samtaler, som refereres til som 'kaffespørsmål'. Samtidig har informanten en formening om at fraværet av slike uformelle samtaler ikke er like betydningsfulle for sikkerheten på arbeidsplassen, som manglene på å forstå sikkerhetsregler- og prosedyrer (HMS). Informanten har et gyldig poeng ved at god forståelse for gjeldende krav og akutte situasjoner er nødvendig for å opprettholde en sikker atferd, og for at aktører skal vite hva sikker atferd innebærer. Imidlertid er også følelsen av støtte fra ledelse en viktig ressurs for å opprettholde god sikkerhetsatferd (Bronkhorst, 2015, s.69). Gjennom tidligere forskning og i det teoretiske rammeverket fremkommer det at selv hverdagslig kommunikasjon bidrar betydelig til å skape tillit og bedre relasjoner mellom aktører (se. Sampson et al., 2013, s.144) og tillit er essensielt for å oppnå emosjonell støtte (Skogstad & Harris, 2017, s.158). Manglende språkferdigheter kan derfor redusere muligheten til å bygge sterke relasjoner gjennom hverdagslige samtaler, noe som kan forklare hvorfor polske BA-arbeidere opplever mindre støtte fra ledelse.

Opplevelse av arbeidsmiljø

Språklige- og kulturelle ulikheter mellom polske og norske BA-arbeidere har vist seg å redusere kvaliteten på samarbeid og informasjonsdeling på arbeidsplassen (Ødegård & Andersen, 2021, s.43). Samtidig som både ulikheter i arbeidstempo og misforståelser av budskap er kilde til irritasjon mellom gruppene (Smith-Meyer, 2008, s.78; Cichocka-Liavad, 2012, s.57; Kilskar et al., 2017, s. 73). Slike forhold kan påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt ved å skape interne splittelser og manglende tillit. Dette argumentet blir tydeligere ved å vise til Torvatn og Buvik (2011, s.34) (se. Figur 6), hvor polske arbeidere opplever mindre samhold i gruppen enn hva nordmenn gjør. Samtidig opplever 1 av 4 polske innvandrere, uavhengig av bransje, at de blir behandlet dårligere på arbeidsplassen (Dalen et al., 2022, s.97). Dette funnet stemmer overens med resultater fra studier i BA-bransjen, da noen polske BA-arbeidere opplever diskriminering på jobb (Kilskar et al., 2017, s.59).

For det første kan slike spenninger begrense sosial støtte fra kollegaer. Denne typen sosial støtte er strengt tatt ikke inkludert i forskningsspørsmålet, men kan bemerkes da også tilbakemeldinger og støtte fra kollegaer kan redusere stressnivå og fungere som jobbressurser (se. Leung et al., 2015, s.99). For det andre kan intriger og konflikter mellom kollegaer skape redusert opplevelse av støtte fra ledelse. Ledere har et overordnet ansvar for å sørge for et støttende og forsvarlig arbeidsmiljø, noe som inkluderer håndtering av utestenging,

diskriminering og/eller mobbing på arbeidsplassen (Arbeidstilsynet, 2024). På bakgrunn av at tillit blant annet baseres på overholdelse av gjensidige forpliktelser (Einarsen, 2021, s.260), kan lederes manglende evne til å håndtere uoverensstemmelser og forskjellsbehandling av polske arbeidere resultere i at polske arbeidere mister tillit til deres gjennomføringsevne.

Fryktrelasjon

Forholdet mellom polske BA-arbeidere og ledelse blir i empirien beskrevet som å være basert på en frykt for ledelsens direktiver. Dette fremkommer ved at mange polske arbeidere har en stor frykt for å miste jobben (se. Torvatn & Buvik, 2011, s.26; Cichocka-Laivad, 2012, s.52; Smith-Meyer, 2008, s.88; Kilskar et al., 2017, s.56; HMS). I Norge er det imidlertid sterke støtteapparater som verner om arbeideres rettigheter, og sannsynligheten for å få sparken er svært lav (HMS). Med bakgrunn i de strenge kravene omkring arbeidstakeres rettigheter i Norge, er det derfor nærliggende å anta at denne frykten stammer fra tidligere arbeidserfaringer.

Frykt for ledelse kan også sees i lys av kulturelle verdier. I masteravhandlingene til Cichocka-Liavad (2012, s.68) og Wasilkiewicz (2014, s.67) blir det poengtert at ulikheter i maktdistanse mellom Norge og Polen kan være en årsak til frykt, da denne kulturtypen er dypt forankret i hierarkiske strukturer og tydelige skiller mellom utøver og ledelse. I kulturer med høy maktdistanse blir eldre personer både respektert og fryktet (Hofstede, 2011, s.9). De 'eldre' kan i denne sammenhengen betraktes som ledelsen. Fryktmomentet er ikke eksklusivt for polske arbeidere i Norge, da internasjonale studier viser at arbeidere med høy maktdistanse opplever en betraktelig frykt for ledelse (Dai et al., 2022, s.9). Kombinasjonen av nasjonale og internasjonale studier underbygger påstanden om at kulturelle verdier har en funksjon i utviklingen av frykt for ledelse.

I kommunikasjonsteorien til Kvålshaugen et al. (2019, s.192) presiseres det at ulike elementer av støy forhindrer at det faktiske budskapet fremkommer på den måten avsender hadde planlagt. Ved å utvide dette perspektivet, kan frykt anses som støy for å skape tillit. Dette kan også beskrives som en barriere for tillit. Sosial støtte er basert på et grunnleggende fundament av aksept og omsorg (Hobboll & Stokes, 1988 funnet i Liu et al., 2023, s.244). Kulturelt betinget frykt står i kontrast til positive relasjonelle verdier mellom mennesker, og kan derfor få negative konsekvenser på forholdet mellom ledelse og utøver.

Motivasjonsteorier kan videre gi grunnlag for å forstå hvordan kulturelle verdier representerer barrierer for støttende ledelse. På bakgrunn av at mange polske arbeidere føler en frykt for negative direktiver fra ledelse, blant annet oppsigelse eller fravær av videre jobbtillbud, kan deres motivasjon syntes å klassifiseres som kontrollert ytre motivasjon. Kontrollert ytre motivasjon omhandler at personer utfører handlinger på bakgrunn av en følelse av press (Olafsen, 2018, s.55), og er ofte forbundet med stress (Olafsen, 2018, s.56). Kulturelt betinget frykt for ledelse kan derfor både argumenteres for at reduserer opplevelse av støtte, og samtidig representere en kilde til stress. På bakgrunn av dette argumentet blir da forholdet til ledelse i større grad et jobbkraav, enn en ressurs.

Forventninger om ledelsesstil

Transformasjonsledelse er en ledelsesstil som fokuserer på å skape tillit til arbeidstakere (Clarke, 2013, s.26). Samtidig forklarer Jacobsen og Thorsvik (2019, s.429-430) at transformasjonsledelse er optimal for å forbedre relasjoner mellom ledelse og ansatte, ved å skape tillit og bidra til personlig vekst.

Umiddelbart er det rimelig å anta at en slik ledelsesstil vil ha positive effekter på forholdet mellom ledere og arbeidstakere, og potensielt øke opplevelsen av sosial støtte. Imidlertid kan kulturelle verdier moderere de positive effektene av slike virkemidler. På den ene siden viser tidligere forskning at personer fra kulturer med lav maktavstand, slik som Norge, vil ha en positiv effekt av transformasjonsledelse på grunn av reduserte statusskillinger og muligheten for åpen kommunikasjon (Yorio et al., 2019, s.407). Empirien viser samtidig at norsk arbeidskultur er preget av verdier som likeverd og mindre tydelige skillinger mellom ledere og ansatte (Arbeidstilsynet, 2014 funnet i Ødegård & Andersen, 2020, s.15). Basert på empirien og antakelsen om at transformasjonsledelse er gunstig for individer med kulturelle verdier tilsvarende som i Norge, er det sannsynlig at norske BA-ledere inkluderer relasjons- og tillitsbyggende elementer i sin ledelsesstil for å fremme motivasjon hos sine ansatte. På den andre siden viser Yorio et al. (2019, s.407) at kulturer med høy maktavstand og høy usikkerhetsavstand vil ha mindre motiverende effekt av ledelsesstiler som karakteriseres av støtte og åpen kommunikasjon. Polen skårer, som forklart tidligere, høyt på maktavstand. Samtidig som de skårer svært høyt på usikkerhetsavstand (se Tabell 1). Forventningen til ledelsestilnærming manifesteres i empirien ved at polske arbeidere sjeldent sier imot ledelsen, selv når det ledelsen forteller er feil (HVO). Slike forhold kan synes å illustrere polske arbeideres forventninger til rollefordeling, samarbeid og et fravær av toveis-kommunikasjon.

På bakgrunn av følgende argumenter kan det antas at polske arbeidere, som gjenkjenner seg med disse kulturelt betingede forventningene, vil oppleve usikkerhet i møte med ledelsens 'myke' tilnærming. Argumentet underbygges av tidligere studier som viser at personer fra høy maktdistansekulturer kan få redusert oppfattelse av psykologisk sikkerhet, dersom lederen ikke gir konkrete beskjeder (Chen et al., 2014, s.1115, 1125). Paradoksalt nok vil da transformasjonsledelse, som har som formål å skape tillit og samarbeid, fungere mot sin hensikt på personer med slike kulturelle verdier, og manifesteres som et jobbkrav som øker stress.

5.2.2 Autonomi

Denne delen av oppgaven søker å besvare andre halvdel av forskningsspørsmål 2, som omhandler hvordan kulturelle elementer kan fungere som en barriere for autonomi.

Autonomi, altså behovet og muligheten for å føle valgfrihet (Nerstad & Kuvaas, 2021, s.93), utgjør en betydningsfull ressurs for å redusere effekten av jobbkrav og å skape motivasjon hos ansatte (Matthisen, 2021, s.138). Fenomenet har også vist seg å ha en positiv innvirkning på sikkerhetsatferd (se. Chughtai, 2014, s.97; Tong et al., 2023, s.957; Li et al., 2012, s.248).

I det teoretiske rammeverket presenteres ulike dimensjoner av autonomi på arbeidsplassen, inkludert kontroll over beslutningstaking og valgmuligheter i arbeidsoppgavene (Skogstad & Harris, 2021, s.160). Imidlertid fremkommer det av empirien at utenlandske arbeidere i Norge har mindre mulighet til å påvirke avgjørelser vedrørende egne arbeidsoppgaver (Gravseth et al., 2018, s.19) og polske arbeidere spesifikt, rapporterer om mindre muligheter til å lære nye ting enn hva nordmenn gjør (Torvatn & Buvik, 2011, s.34). Funnene representerer en asymmetri i opplevelsen av autonomi og kontrollmuligheter blant utenlandske og norske BA-arbeidere.

5.2.2.1 Barrierer for selvbestemmelse og kontroll

Selvstendige arbeidstakere?

Norge er forbundet med en egalitær arbeidsstruktur, hvor ansatte i stor grad involveres, oppfordres og forventes å delta i beslutningstaking og ta personlig ansvar for sitt eget arbeid (se. Arbeidstilsynet, 2014 funnet i Ødegård & Andersen, 2020, s.15). Norge er et svært individualistisk samfunn (se Tabell 1). Personer fra individualistiske samfunn anser det ofte som sunt å uttrykke egne meninger (Hofstede, 2011, s.11), samtidig som autonomi og selvstendighet er sentrale samfunnsverdier (Casey et al., 2015, s.176). Teorier om nasjonal

kultur stemmer derfor godt overens med beskrivelser av norsk arbeidspraksis. I Polen er det derimot uvanlig for ledere å involvere ansatte i HMS-relaterte problemstillinger (Alsos, 2007, s.26), noe som gjenspeiler Polen sine verdier angående maktdistanse og hierarkisk arbeidsstruktur, som er forklart i tidligere kapittel. Slike kulturelle ulikheter kan antas å påvirke handlinger og holdninger til arbeidspraksis, inkludering og medbestemmelse.

Som en kontrast til polske, eller andre utenlandske arbeidere, blir nordmenn ofte beskrevet som selvstendige individer med stor grad av gjennomføringsevne og ansvarlighet (se. Kilskar et al., 2017, s.43; Cichocka-Liavad, 2012, s.51; Wasilkiewicz, 2014, s.57; Friberg, 2012, s.1926). Hauff og Richter (2015, s.71) forklarer at kulturer med høy maktdistanse, slik som Polen, er mer avhengig av ledere for beslutningstaking. Slike grunnleggende antakelser kan påvirke polske arbeidere til å forbli tilbakeholdende og avventende. På denne måten reduseres tilgangen på autonome arbeidskarakteristikker, slik som kontroll over beslutningstaking og valgmuligheter. Imidlertid blir egenskaper som selvstendighet og problemløsningsevne høyt verdsatt og fremhevet av polske arbeidere selv (Torvatn & Buvik, 2011, s.24). Dette bekreftes også av empiriske funn, hvor polske BA-arbeidere ofte tar initiativ til å reparere skader og improviserer før de spør om hjelp (Cichocka-Liavad, 2012, s.69-71; Kilskar et al., 2017, s.35). Oppfatningen av egen selvstendighet og medbestemmelse i arbeidet kan ha bakgrunn i en større frihetsfølelse i Norge, enn tidligere arbeidserfaringer fra Polen. Likevel kan utøvelsen av selvstendig arbeid betraktes annerledes av nordmenn, som på grunn av sine erfaringer har en bredere forståelse og forventning til selvstendighet og autonomi.

Språkferdigheter

Av hensyn til organisasjonenes sikkerhet og produktivitet blir det implementert tiltak for å håndtere eksisterende språkbarrierer på flerkulturelle arbeidsplasser. Empirien illustrerer tiltak ved at polske arbeidere blir plassert i grupper med en flerspråklig kollega (Wasilkiewicz, 2014, s.44) og at alternative løsninger som tolk, miming og peking blir benyttet (Wasilkiewicz, 2014, s.45; HVO; HMS). På den ene siden er dette positivt for arbeidstakeres sikkerhet, da manglende evne til å forstå norsk eller engelsk kan skape potensielt farlige situasjoner på en byggeplass, blant annet for å sikre at nødmeldinger på PA-anlegget og HMS-reglement blir overlevert og forstått. Samtidig får polske arbeidere med dårligere språkforutsetninger mulighet til å uttrykke sine behov og ideer. På den andre siden skaper alternative kommunikasjonsmåter begrensninger for overføring av ideer, blant annet ved at tolketjenester har vist seg å føre til feilinformasjon (Afzal and Shafiq, 2021 funnet i Guan et al., 2022, s.1091). Ved å henvise til HMS sitt begrep, «hviskeleken», kan tolk representere

flere ledd i kommunikasjonskjeden. Flere kommunikasjonsledd øker sannsynligheten for at budskapet blir redusert eller endret. På bakgrunn av dette kan det argumenteres for at polske arbeidere som kommuniserer på denne måten kan oppleve redusert autonomi, grunnet begrenset evne til å innhente, forstå og uttrykke sine behov.

Kommunikasjonsmetode

Empirien viser at polske arbeidere har en tendens til å benytte en «hard» og streng kommunikasjonsmåte (se. Smith-Meyer, 2008, s.86; Wasilkiewicz, 2014, s.54; Cichocka-Liavad, 2012, s.57; HVO). Kommunikasjonsstilen kan sees i sammenheng med høy maktdistanse og maskulinitet, da slike verdier er sentrert rundt en streng ledelsesstilnærming og ideen om at menn skal fremstå som sterke. Tilsvarende funn er identifisert i tidligere studier, hvor høy maktdistanse er korrelert med en dominerende kommunikasjonsstil (Gunkel et al., 2016, s.580). I en homogen maktdistansekultur, hvor både ledere og ansatte innehar et sett med tilsvarende verdier, kan en slik kommunikasjonsmåte fungere grunnet like forventninger. Imidlertid kan denne type kommunikasjon få negative utslag i norsk sammenheng, da kulturelle verdier som er forenlig med Norge, i større grad verdsetter verdier som sympati og beskjedenhet (Hofstede, 2011, s.12). Forsøk på å formidle ønsker og behov ved å benytte en streng tilnærming, kan derfor antas å ha motstridende effekt og forhindre muligheten til deltakelse, samarbeid og autonomi.

Ønske om autonomi

Polske BA-arbeidere har, som forklart, mindre grad av autonomi enn nordmenn (se. Gravseth et al., 2018, s.19; Torvatn & Buvik, 2011, s.34). En begrensning ved disse studiene er at resultatene kun illustrerer opplevelser av arbeidssituasjon, ikke individuelle preferanser. Et funn gjort av Rattrie et al. (2019, s.202) viser at personer fra kulturer med høy maktdistanse ikke ønsker å delta i beslutningstaking. Ettersom at det i denne studien er identifisert mange likhetstrekk ved polske arbeideres atferd og maktdistanse, kan det antas at mangel på autonomi ikke er en begrensende faktor i forhold til arbeidsmotivasjon, helse og trivsel. Dette underbygges av tidligere studier som argumenterer for at høy maktdistansekulturer ikke har effekt av autonomi for å redusere jobbkrav (Guo et al., 2023, s.89; Panatik et al., 2011, s.366). Imidlertid viser empirien at polske arbeidere ønsker medbestemmelse og deltakelse, men har begrensede muligheter (se. Wasilkiewicz, 2014, s.81; Friberg, 2012, s.1928), noe som tyder på at autonomi ville vært en effektiv ressurs for aktørene. Kombinasjonen av tidligere forskning og empiri belyser at effekten av autonomi er sterkt personavhengig, og må derfor ikke undervurderes på bakgrunn av nasjonalitet.

5.2.3 Avsluttende diskusjon og oppsummering

Polske BA-arbeidere opplever lavere støtte fra ledelse (se. Torvatn & Buvik, 2011, s.34) og lavere grad av autonomi (Torvatn & Buvik, 2011, s.23; Gravseth et al., 2018, s.19) enn nordmenn. Kulturelle elementer kan imidlertid representere barrierer for både sosial støtte og autonomi, på bakgrunn av frykt for ledelsen, manglende evne til å opparbeide gjensidig tillit og uttrykke personlige behov gjennom språk og forventninger til hierarkiske inndelinger og ansvarsområder. Samtidig kan opplevelsen av støtte fra ledelsen reduseres dersom ledere ikke kontrollerer kulturelt betingede konflikter og diskriminering. På bakgrunn av at tilstedeværelsen av disse ressursene har sterk korrelasjon med korrekt sikkerhetsatferd (se. Bronkhorst, 2015, s.69; Chughtai, 2014, s.97; Tong et al., 2023, s.957; Li et al., 2012, s.248), er deres fravær høyst relevant å bemerke seg i forhold til polske BA-arbeideres risiko.

5.3 Sikkerhetsatferd

Stress kan ha en negativ påvirkning på kognitive og motoriske ferdigheter (Leung et al., 2015, s.53; Liang et al., 2021, s.12), og på denne måten øke risiko for negativ sikkerhetsatferd. En metode for å forklare utviklingen av stress og/eller motivasjon, er ved å vise til JK-R modellen (se. Bakker & Demerouti, 2007). I de foregående underkapitlene er både jobbkrav og jobbresurser hos polske BA-arbeidere presentert og diskutert. Dette kapittelet har som formål å besvare forskningsspørsmål 3: *På hvilken måte påvirker stress og kulturforskjeller polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd?* Først vil forholdet mellom krav, ressurser og stress blant polske BA-arbeidere diskuteres, i lys av resultatene fra kapittel 5.1 og 5.2. Deretter vil praktiske eksempler på sikkerhetsatferd diskuteres i lys av teorier om menneskelig feil, kognitiv svikt og motivasjon.

5.3.1 Polske BA-arbeidere og stress

Polske arbeidere har, som diskutert i kapittel 5.1, høye kvantitative jobbkrav i form av fysisk krevende arbeidsoppgaver og arbeidspress. Slike jobbkrav fører potensielt til stress (Torp, 2013, s.773). For å kontrollere og redusere negative effekter av jobbkrav, kan arbeidstakere benytte seg av ressurser som sosial støtte og autonomi. Tidligere forskning viser at disse ressursene har positive effekter på sikkerhetsatferd, motivasjon, læring i organisasjoner og reduksjon av stress (eks. Chughtai, 2014, s.97; Tong et al., 2023, s.957; Rozkwitalska, 2019, s.316; Bronkhorst, 2015, s.69). Imidlertid har polske BA-arbeidere lavere nivå enn nordmenn av ressursene sosial støtte fra ledelse og autonomi, som diskutert i kapittel 5.2. Ved å vise til JK-R modellen vil en slik skjevfordeling av jobbkrav og ressurser føre til stress (se. Bakker & Demerouti, 2007, s.314). Dette argumentet styrkes av empiriske resultater som viser at polske BA-arbeidere rapporterer om et høyere stressnivå enn nordmenn, beskriver egen arbeidsutførelse som stresspreget og norske ledere oppfatter polske som mer stresset enn nordmenn (Torvatn & Buvik, 2011, s.36; Kilskar et al., 2017, s.32, 39-40). Internasjonale studier viser at stress er et utbredt fenomen blant BA-arbeidere generelt (se. Wang et al., 2017; Leung et al., 2016; Liang et al., 2021). En sammenstilling av empiriske funn indikerer at arbeidstakere i bransjen er spesielt sårbare, samtidig som at spesifikke grupper, som polske arbeidere, viser en økt grad av sårbarhet for stress sammenlignet med resten av arbeidsstyrken.

Studien til Liang et al. (2021, s.12) viser at stress påvirker usikre handlinger direkte og indirekte. I lys av Reason (1997) sin teori om menneskelige feil, kan usikre handlinger referere til slips, lapses og mistakes. Slike feilhandlinger er en naturlig del av det å være menneske, og kan oppstå som et resultat av et mangfold av faktorer, inkludert stress. Overtredelser har derimot, som Whittingham (2004, s.35) forklarer, et visst nivå av intensjon. Intensjonen er med høyst sannsynlighet ikke at en uønsket hendelse skal oppstå, men å bevisst unngå regelverket, for eksempel for å spare energi som et resultat av stress. Reason (2005, s.58) argumenterer for at overtredelser skyldes motivasjonsproblemer. På bakgrunn av denne diskusjonen kan det imidlertid anslås at overtredelser skyldes en kombinasjon av stress og mangel på motivasjon. Etersom polske arbeidere har redusert tilgang på ressurser, i form av sosial støtte og autonomi, kan det tenkes at risiko og sårbarhet for både menneskelige feil og overtredelser øker.

5.3.2 Sikkerhetsatferd i praksis

Avviksrapportering

Polske arbeidere rapporterer avvik sjeldnere enn nordmenn (se. Kilskar et al., 2017, s.95; Wasilkiewicz, 2014, s.55; Cichocka-Liavad, 2012, s.54; HVO; HMS). Tilsvarende funn av manglende avviksrapportering blant utenlandske arbeidere, er også funnet i Reid et al (2014, s.385). Fenomenet representerer nedsatt sikkerhetsdeltakelse, i den forstand at avviksrapportering har potensialet til å utvikle et sikkerhetsstøttende arbeidsmiljø og derav ha en indirekte påvirkning på utøveres sikkerhet.

Empirien tyder på flere potensielle årsaker til at polske arbeidere rapporterer avvik sjeldnere. For det første kan et økt fokus, tidsbruk og prioritering av produksjon og effektivitet føre til redusert vilje til å bruke tid på å skrive avvik. Dette støttes av funn i Bronkhorst (2015, s.64) hvor høyt arbeidspress korrelerer med mindre avviksrapportering. For det andre kan manglende språkkunnskaper eller kjennskaper til det norske arbeidssystemet gjøre rapporteringsprosessen mer komplisert.

Kulturelt betingede ulikheter kan også være en årsak til polske arbeidere rapporterer avvik i mindre grad. Wasilkiewicz (2014, s.70) diskuterer hvordan polske BA-arbeideres holdninger til rapportering kan ha bakgrunn i deres negative persepsjon av å si ifra til ledelse. Denne observasjonen er i stor grad knyttet til maktavstand. Imidlertid viser empiriske resultater at rapportering av kollegaer ofte blir ansett som sladring (Wasilkiewicz, 2014, s.48; Kilskar et al., 2017, s.25; HMS). Denne antakelsen, kan i kombinasjon med kulturelle verdier redusere

viljen til å skrive avvik på handlinger utført av andre. Empirien viser flere tilfeller hvor polske arbeidere har en felles opprinnelse fra samme by eller region i Polen (Napierala & Trevena, 2010, s.60; HMS), og at polske arbeidere ønsker å sosialisere seg med «sine egne» (Cichocka-Liavad, 2012, s.57; HVO). Dette funnet samsvarer med Hofstede (2011, s.11) sin beskrivelse av kollektivistiske kulturer, som innehar en «vi-holdning», og «andre» referer til personer utenfor gruppen. Polen er imidlertid rangert midt på skalaen mellom kollektivism og individualisme (se Tabell 1), noe som tilsier at deres nasjonale kultur ikke har sterke preferanser i denne kategorien. Empirien blir av denne grunn ikke støttet av teorier og rangering av nasjonal kultur, likevel er det trolig at en felles bakgrunn kan bidra til å skape en sterkere tilhørighet og gruppentallitet i forbindelse med normer angående lojalitet og ivaretagelse. Noe som resulterer i et ønske om å beskytte «sine egne» for potensiell risiko, blant annet frykten for å miste jobben.

Manglende bruk av verneutstyr

I tillegg til redusert tilbøyelighet for å rapportere avvik, kan høyt arbeidspress redusere sannsynligheten for å benytte seg av sikkerhetsutstyr (Bronkhorst, 2015, s.64). Et av studiens hovedfunn i forhold til polske arbeideres sikkerhetsoverholdelse, er tilbøyeligheten til å bryte gjeldende HMS-forskrifter i større grad enn nordmenn (se. Kilskar et al., 2017, s.39) og nedprioritere personlig sikkerhet over produktivitet (se. Bråten et al., 2012, s.79). Slike gjentatte overtredelser opptrer blant annet som manglende bruk av verneutstyr (se. Wasilkiewicz, 2014, s.47; HVO). Det er imidlertid essensielt å understreke at slike overtredelser ikke utelukkende omhandler polske arbeidere, men som HVO påpeker, er det oppfattet som et mer fremtredende problem i denne gruppen.

Ifølge Reason (1997, s.73) vil rutine-regelbrudd ofte ha bakgrunn i utøverens motiver og ønsker om å redusere kostnaden av handlingen. Sikker atferd er tidkrevende og kan derfor gå på bekostning av produktivitet (Deng et al., 2022, s.3). Eksempelvis kan polske arbeidere unnlate å bruke verneutstyr for å redusere den totale arbeidsbelastningen, både i form av tidsbesparelse og ved å unngå den ekstra fysiske belastningen som kreves for å sette opp og bære verneutstyr under arbeidet. Argumentet underbygges av tidligere studier som viser at høyt arbeidspress er korrelert med rutine-regelbrudd (Hansez & Chmiel, 2010, s.275). Samtidig viser studien til Smith et al. (2020, s.193) at utbrenthet kan medføre mindre bruk av personlig verneutstyr og etterlevelse av regler. Utbrenthet er resultatet av den helsereduserende prosessen som oppstår når jobbkrav er større enn ressurser (se. Bakker & Demerouti, 2007). På bakgrunn av tidligere diskusjon vedrørende sammenhengen mellom JK-

R for polske BA-arbeidere, er det rimelig å anta at en andel av polske arbeidere opplever utbrenthet, og at slike reaksjoner på stress medfører manglende bruk av verneutstyr. Imidlertid fremkommer det i empirien at polske arbeidere er pliktoppfyllende (Cichocka-Liavad, 2012, s.53), noe som indikerer at manglende bruk av verneutstyr potensielt kan anses som en menneskelig feil, i form av hukommelsessvikt. Stress fører til mangel på konsentrasjon og fokus (Leung et al., 2015, s.53), noe som øker risiko for feilhandlinger og å glemme nødvendig beskyttelsesutstyr. På bakgrunn av denne diskusjonen kan det argumenteres for at polske BA-arbeidere kan utøve negativ sikkerhetsatferd, både med og uten intensjon, på bakgrunn av stress.

Arbeid i høyden

I forlengelsen av manglende bruk av verneutstyr, er fallsikring og farlig arbeid i høyden et relevant tema. Fall fra høyder er en hyppig årsak til arbeidsskader i norsk BA-bransje (Mostue et al., 2022, s.5). Tilsvarende resultater er funnet i BA-bransjen i Hong Kong (Hong Kong Special Administrative Region, Labour Department, 2012 funnet i Li et al., 2015, s.107). Arbeid i høyden vises derfor å utgjøre en spesielt risikabel komponent av det fysiske arbeidsmiljøet til BA-arbeidere. Dersom implementering av nødvendige forebyggende tiltak, som blant annet bruk av fallsikring eller godkjenning av stillas, ikke overholdes, er risikoen for alvorlige skader høy dersom usikre handlinger først skjer.

Polske BA-arbeidere er høyt representert på skadestatistikken i forbindelse med fallulykker, både i forhold til alvorlige ikke-dødelige og fatale skadeomfang (se. Mostue et al., 2022, s.32, 33). En av årsakene til denne forekomsten kan knyttes til stress og menneskelige feil. To av de hyppigste årsakene til fallulykker er at utøveren mistet balansen uten sikring eller at utøveren tråkket på ugunstig underlag (Mostue et al., 2022, s.37). Ved å kun adressere observasjonene av menneskelige feil, ergo ved å utelate overtredelser som manglende bruk av fallsikring, ender vi opp med variablene 'mistet balansen' og 'tråkket feil'. Disse faktorene kan beskrives som resultater av oppmerksomhetssvikt (se. Reason, 1997, s.71) og reduserte kognitive ferdigheter til å innhente informasjon og være oppmerksom på sine omgivelser (Deng et al., 2022, s.2). På bakgrunn av at stress øker sannsynligheten for feilhandlinger (Leung et al., 2015, s.53), kan det trekkes paralleller mellom de utløsende årsakene til fallulykker og høyere stressnivå hos polske BA-arbeidere.

Risikotakende atferd og holdninger

Videre fremkommer det av det empiriske materiale at polske BA-arbeidere tar større risiko enn nordmenn ved arbeid i høyden, blant annet ved å ikke benytte nødvendig og påbudt fallsikring (se. Kilskar et al., 2017, s.39-40; Wasilkiewicz, 2014, s.47; HVO). I begrepet risikotakende atferd foreligger en forutsetning om at atferden er begått med hensikt, med viten om hvilke potensielle konsekvenser som kan oppstå av handlingen. I den forbindelse blir elementene holdninger og prioriteringer viktig for å forstå bakgrunnen for risikotakende atferd. Som Zhang et al. (2020, s.10) forklarer, er holdninger en av hovedårsakene til at personer begår regelbrudd. Påfølgende avsnitt vil diskutere hvordan kultur og stress påvirker holdninger og sikkerhetsatferd.

Flere polske BA-arbeidere opplever å måtte utføre farlig arbeid mot egen vilje (Ødegård & Andersen, 2021, s.35), samtidig som det foreligger antakelser og observasjoner fra ledelse om at østeuropeiske arbeidere sjeldnere nekter for å gjøre slike farlige arbeidsoppgaver (Bråten et al., 2012, s.79). På bakgrunn av høy forekomst samt konsekvens av fallulykker, vil farlig arbeid relateres til arbeid i høyden. Årsaken til økt risikotakende atferd kan være direkte koblet til maktdistanse- og fryktfenomenet, som er diskutert i kapittel 5.2.1. Med tanke på at flere polske arbeidere innehar en kulturelt betinget frykt for ledelse, kan det antas dette skaper en opplevelse av press for å utføre handlinger på en slik måte som gagnar ledelsen og organisasjonen. Høy produktivitet, som i noen tilfeller kan omhandle å måtte utføre farlige arbeidsoppgaver, kan derfor oppfattes som mer betydningsfullt enn personlig sikkerhet. Argumentet styrkes ved å se situasjonen i sammenheng med at Polen skårer høyt på usikkerhetsunngåelse (se Tabell 1). Ifølge Hofstede (2011, s.10) ønsker personer fra slike kulturer å redusere sannsynligheten for usikre situasjoner ved å implementere og etterfølge strenge atferdskoder. Ved å følge strenge kulturelle koder knyttet til respekt for ledelsens avgjørelser, kan polske utøvere oppleve å redusere usikre situasjoner som for eksempel økonomisk utrygghet grunnet potensiell oppsigelse.

Et utvalg polske BA-arbeidere opplyser om at deres egen overholdelse av sikkerhetsregler var god, men at de hadde observert at kollegaer var mindre tilbøyelige til å etterleve pålagte regler (Wasilkiewicz, 2014, s.47). Dersom personer observerer at kollegaer utfører handlinger som på ulike måter bryter med regelverket, men samtidig viser alternative metoder for å utføre arbeidsoppgaver mer effektivt, kan det tenkes at polske utøvere med høy arbeidsbelastning og stress føler behovet for å etterligne denne atferden. Dette argumentet underbygges av tidligere

studier som viser at sikkerhetsovertredelser blant kollegaer øker sikkerhetsovertredelser hos andre i gruppen (Liang et al., 2018 funnet i Xia et al., 2020, s.10).

På bakgrunn av at organisasjonskultur omhandler “måten vi gjør ting på her hos oss” (Bang, 2013, u.s.), kan det antas at holdninger korrelerer med organisasjonskultur. Det oppstår imidlertid ulike utfordringer knyttet til overføring av holdninger og HMS-praksis. På den ene siden viser Kilskar et al. (2017, s.89) at utenlandske BA-arbeidere, spesielt de som er innleid, får mindre HMS-opplæring enn nordmenn. Samtidig blir utenlandske arbeidstakere mindre inkludert i møter (Wasilkiewicz, 2014, s.54). Ettersom at HMS-aktiviteter i Polen er forbeholdt ledelse (Alsos, 2007, s.26) kan dette føre til at polske arbeidstakere har hatt redusert mulighet til å opparbeide seg en forståelse for kompleksiteten i HMS-arbeidet. I kombinasjon med manglende inkludering kan dette betraktes som en utfordring for å overføre nødvendig kunnskap og normer angående korrekt HMS-praktisering, og hvilken atferd som er betraktet som ‘vanlig’ eller ‘akseptert’ i bedriften. På den andre siden forklarer HVO at de største norske byggeplassene har obligatoriske HMS-kurs som utleveres på flere forskjellige språk, slik at alle arbeidstakere skal ha mulighet for opplæring. Imidlertid fremkommer det at polske, og andre østeuropeiske arbeidere, viser manglende engasjement og deltakelse på slike HMS-kurs (HVO; HMS). Empirien viser også at polske har mindre engasjement i forbindelse med tilpasning til norsk kultur (Dalen et al., 2022, s.59). Studien til Dalen et al. (2022) er ikke kontrollert for bransjetilhørighet, men kombinert med resterende empiri indikerer dette en trend av lavere deltakelse og integrering.

Som beskrevet tidligere krever sikker og korrekt atferd tilstrekkelig med tid (Deng et al., 2022, s.3). Grunnet høye arbeidskrav og påfølgende stress samt tidligere ekskludering fra HMS-arbeid kan det tenkes at polske utøvere opplever HMS-kurs og integrering som mindre betydningsfullt enn deres faglige arbeidsoppgaver og dermed forsøke å spare energien til de aktiviteter som anses som absolutt nødvendig. Polen innehar samtidig maskuline kulturelle trekk (se Tabell 1), noe Mearns og Yule (2009 funnet i Reader, 2020, s.27) forbinder med lavere engasjement til samarbeid og læring, samt høyere prioritering av prestasjonsfremmende arbeid. På bakgrunn av denne informasjonen kan det argumenteres for at både kulturelle verdier og høyt arbeidspress har en potensiell effekt på polske BA-arbeideres sikkerhetsdeltakelse.

Sosial støtte har positiv effekt på sikkerhetsengasjement (Nahrgang et al., 2011 funnet i Conchie et al., 2012, s.110) slik som deltakelse. Imidlertid viser diskusjonen i kapittel 5.2.1 at

polske arbeidere opplever mindre grad av støtte, noe som reduserer potensielle motiverende faktorer for sikkerhetsengasjement. Ettersom at sikkerhetsatferd også inkluderer sikkerhetsdeltakelse, altså aktiviteter som forbedrer og produserer et sikkerhetsstøttende arbeidsmiljø (Bronkhorst, 2015, s.64), vil fravær av deltakelse i sosiale eller faglige situasjoner være et eksempel på fravær av ønsket sikkerhetsatferd.

5.3.3 Avsluttende diskusjon og oppsummering

Arbeidere innen BA-sektoren opplever ofte stress i forbindelse med sitt arbeid (eks. Wang et al., 2017). I norsk kontekst viser empiriske resultater imidlertid at polske arbeidere opplever mer stress på arbeidsplassen enn nordmenn (se. Torvatn & Buvik, 2011, s.36; Kilskar et al., 2017, s.32, 39-40). Stress og kulturforskjeller kan potensielt påvirke til negativ sikkerhetsatferd som redusert vilje til å melde fra om avvik, manglende bruk av verneutstyr og økt risikotaking. I denne studien diskuteres årsaker som omhandler manglende språk- og HMS-kunnskaper, arbeidspress, holdninger og reduserte kognitive ferdigheter.

Tidligere studier har argumentert for at språk og kultur er mindre betydningsfullt for arbeidssikkerhet enn organisatoriske faktorer som arbeids- og ansettelsesforhold (se. Ronda-Perez et al., 2019, s.36; Kilskar et al., 2017, s.93). På bakgrunn av denne diskusjonen synes det imidlertid at kulturelle elementer har betydning for sikkerhet, i den forstand at det påvirker sikkerhetsatferd både direkte, og indirekte gjennom økt stress.

6 Konklusjon

Denne studien har hatt som formål å avdekke kulturelt betingede årsaker til at polske BA-arbeidere har økt risiko for arbeidsulykker, ved å adressere kulturell påvirkning på sikkerhetsatferd. Først besvares studiens forskningsspørsmål, for så å konkludere med studiens problemstilling.

FS 1: *På hvilken måte har polske og norske BA-arbeidere ulikheter i arbeidsbelastning?*

Arbeidstakere i BA-sektoren opplever ofte stor arbeidsbelastning, sett i kontrast til andre yrker. Imidlertid viser denne studien at polske BA-arbeidere har en større totalbelastning enn nordmenn. Dette fremkommer ved at (1) polske utøvere ofte har mer fysiske arbeidsoppgaver, og nordmenn har i større grad ansvar for administrativt arbeid og planlegging av prosjektene, (2) polske utøvere har et generelt høyere arbeidstempo og utviser ofte en større arbeidskapasitet og (3) polske utøvere jobber mer overtid og får mindre pauser enn nordmenn. Ulikheten i arbeidsbelastning har bakgrunn i rekke faktorer, inkludert ansettelsesform, kulturelle verdier, språk- og kommunikasjon og generaliserende stereotyper.

FS 2: *Hvordan kan kulturelle elementer fungere som barriere for sosial støtte fra ledelse og autonomi for polske BA-arbeidere?*

Polske BA-arbeidere opplever ofte lavere støtte fra ledelse og lavere grad av autonomi enn nordmenn. Kulturelle elementer fungerer som barrierer for disse ressursene ved å svekke tillits- og relasjonsbygging mellom ledere og utøvere samt hindre selvbestemmelse og personlig kontroll på arbeidsplassen. Disse hindringene observeres som språk- og kommunikasjonsbarrierer, frykt og respekt for ledere samt ulike forventninger til ansvar og rollefordeling. Kulturelle elementer kan imidlertid ikke argumenteres for å være den eneste kilden til hindringene, da hver enkelt arbeidsplass og person er unik. Imidlertid synes det at kultur har potensialet til å hindre tilgang på essensielle ressurser.

FS 3: *På hvilken måte påvirker stress og kulturforskjeller polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd?*

Stress er et psykologisk fenomen som mange BA-arbeidere relaterer seg til. Studiens resultater tyder imidlertid på at polske arbeidere er spesielt sårbare for stress. Stress og kulturforskjeller kan være medvirkende faktorer til negativ sikkerhetsatferd, slik som manglende bruk av verneutstyr, nedsatt vilje til å rapportere avvik, uoppmerksomhet, risikotakende atferd og redusert engasjement i aktiviteter med formål å styrke HMS-kunnskap

og etterlevelse. Elementene viser til negative trekk ved både sikkerhetsoverholdelse og sikkerhetsdeltakelse, som begge inkluderes i begrepet sikkerhetsatferd.

Problemstilling: *Hvordan kan kultur påvirke polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd gjennom jobbkrav og ressurser?*

Arbeidsulykker blant utenlandske arbeidere i norsk BA-bransje er et stort samfunnsproblem. Norge har i stor grad benyttet polsk arbeidskraft i over to tiår, noe som tilsier det norske arbeidsmarkedet har god kjennskap til arbeidsgruppen. Likevel er polske arbeidere spesielt overrepresentert blant de mest alvorlige arbeidsulykkene.

Det er mange faktorer som medvirker til en arbeidsulykke, men menneskelig atferd er ofte ansett som hovedårsak. Stress er en medvirkende faktor til negativ sikkerhetsatferd, både i form av utilsiktede feilhandlinger, tilsiktede overtredelser og manglende energi til å delta i sikkerhetsstøttende aktiviteter. Polske BA-arbeidere opplever høyere stress enn deres norske kollegaer. Av sikkerhetsmessige hensyn bør årsakene til ujevnheten motta oppmerksomhet.

Kulturelle elementer kan påvirke sikkerhetsatferd indirekte ved å forårsake stress grunnet effekt på jobbkrav og ressurser. Kulturelle verdier og språk/kommunikasjonsbarrierer kan medføre ulikheter i arbeidsbelastning, noe som øker både fysisk og emosjonelt stress.

Tilgangen på effektive jobberesurser er dermed avgjørende for å kontrollere negative effekter av slike arbeidskrav. Kulturelle elementer forhindrer imidlertid polske BA-arbeideres tilgang og effekt av sosial støtte fra ledere og autonomi, noe som senker muligheten for å kontrollere eksisterende krav. Paradoksalt nok, kan kulturelle ulikheter og misforståelser også medføre at det som oppfattes som positive arbeidsmiljøfaktorer, slik som deltakende beslutningstaking og samarbeid, oppfattes som stressende elementer for noen polske utøvere. Norsk og polsk arbeidspraksis er ulik på flere måter, eksempelvis er forholdet mellom arbeidstakere og ledere, og forventninger til lederes ansvarsområder og makt, sterke kontraster. Kultur kan også påvirke polske BA-arbeideres sikkerhetsatferd direkte. Språk/kommunikasjonsbarrierer og kulturelle verdier kan resultere i utøveres feilaktige respons på hendelser, redusere tilbøyeligheten til å melde fra om avvik samt forsterke risikotakende atferd.

Avslutningsvis presiseres det at negativ sikkerhetsatferd verken er forbeholdt polske arbeidere, eller er den mest fremtredende trenden blant utøverne. Mange polske BA-arbeidere er gode til å overholde regelverk og til å delta i et sikkerhetsstøttende arbeidsmiljø. Av hensyn til problemstillingen, videre forskning og økt forståelse for risiko- og sårbarhetsfaktorer blant

polske arbeidere, har denne studien fokusert på faktorer som potensielt kan føre til utfordringer og derfor krever oppmerksomhet.

Studiens bidrag

Sikkerhetsatferd er et komplekst fenomen, bestående av mange faktorer og parallelle prosesser. Alt fra stress, kultur og reaksjonsmønstre er svært personavhengig. Sosio-økonomiske, organisatoriske, kulturelle og dagsaktuelle samfunnstrender vil potensielt påvirke hvordan hvert enkelt individ handler. En fullstendig konklusjon og generalisering av polske BA-arbeideres faktiske sikkerhetsatferd er derfor ikke mulig å foreta seg.

Denne studien har bidratt med å illustrere sammenhengen mellom kulturelle verdier og sikkerhetsatferd, ved å vise til implikasjoner på jobbkrav- og ressurser. Tilnærmingen er, etter mine observasjoner, ikke tidligere benyttet i norsk forskning på polske BA-arbeidere sin sikkerhet. Ved å sette fokus på hvilke konsekvenser stress har på sikkerhet, samt de bakenforliggende årsakene til stress hos polske BA-arbeidere, utgjør studien relevant kunnskap for fremtidig arbeidssikkerhetsforskning. Videre illustrerer studien at kultur kan ha en potensiell effekt på sikkerhet, på lik linje med organisatoriske faktorer som arbeids- og ansettelsesforhold. Resultater fra studien kan i praksis benyttes som inspirasjon for å etablere tiltak og tilpasninger på flerkulturelle arbeidsplasser, og belyser viktigheten av å gjennomføre spesifikke undersøkelser på ulike grupper i arbeidslivet.

Videre forskning

En begrensning ved å gjennomføre forskning på kultur, er at kulturelle verdier både utspiller seg og internaliseres på ulike måter i hvert individ. En kvalitativ studie, som denne, har gode forutsetninger for å identifisere et mangfold av årsakssammenhenger. Imidlertid ville det vært interessant å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse hvor kulturelle verdier blir benyttet som en modererende effekt på støttende ledelse og autonomi i norsk sammenheng.

For å skape flere positive assosiasjoner og redusere generaliserende stereotyper og diskriminering, ville det også vært hensiktsmessig å undersøke hvordan kultur kan gi positive effekter på jobbkrav og ressurser, og derav øke både motivasjon og sikker atferd.

Referanseliste

- Ahuja, R. (2011). Scientific Research: Characteristics, types and methods. *Research methods*. Rawat Publications. S. 15-24.
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeidstilsynet. (2023). *Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak*. Hentet 13. mai 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>
- Arbeidstilsynet. (2024). *Mobbing*. Hentet 23. april 2024 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/trakassering/mobbing>
- Alsos, K. (2007). HMS-regler i Norge og Polen: En sammenligning. *FAFO-notat 2007:13*. Fafo.
- Andersen, R.K., Bråten, M., Eldring, L., Friberg, J.H. & Ødegård, A.M. (2009). Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft. *Fafo-rapport 2009:46*. Fafo.
- Andersen, R.K. & Ødegård, A.M. (2017). Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft. *Fafo-notat 2017:10*. Fafo.
- Antonsen, S. (2016). *Safety Culture: Theory, Method and Improvement: Theory, Method and Improvement*. Taylor & Francis Group.
- Ashraf, H., Ali, A., Sunindijo, R.Y., Maqsoom, A., Memon, S.A. & Hassan, M.U. (2023). Workers' relational identification with supervisors influences safety behaviour in construction projects. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(10). Emerald Publishing Limited. S.5030-5051.
DOI 10.1108/ECAM-02-2022-0122
- Askeræi, E. & Barikmo, I. (2010). Triangulering. I Arntzen, E. & Tolsby, J. (Red.). *Studenten som forsker i utdanning og yrke: Vitenskapelig tenkning og metodebruk* (s.21-27). Høgskolen i Akershus. ISBN-978-82-488-0035-4

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3). Emerald group publishing. S.309–328. DOI 10.1108/02683940710733115
- Bakke, B., Degerud, E., Gravseth, H.M., Hanvold, T.N., Løvseth, E.K., Mjaaland, B.B., Sterud, T. & Øygardslia, H. (2021). Faktabok om arbeidsmiljø og helse. *STAMI-rapport*, 22(4). Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. <https://hdl.handle.net/11250/2757495>
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur: En begrepsavklaring. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 50(4). Norsk psykologforening.
- Beugelsdijk, S. & Welzel, C. (2018) Dimensions and Dynamics of National Culture: Synthesizing Hofstede With Inglehart. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 2018, Vol. 49(10). Sage Publicasion. S. 1469–1505. DOI: 10.1177/0022022118798505
- Blaikie, N. & Priest, J. (2019). *Designing social research*. Utg. 3. Polity Press.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). (2012). *Kvalitative metoder: Empiri og teoriutvikling*. Gyldendal.
- Bronkhorst, B. (2015). Behaving safely under pressure: The effects of job demands, resources, and safety climate on employee physical and psychosocial safety behavior. *Journal of Safety Research*, 55. National Safety Council og Elsevier Ltd. S.63-72. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsr.2015.09.002>
- Bråten, M., Ødegård, A-M. & Andersen, R.K. (2012). Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen. *FAFO-rapport 2012:52*. Fafo.
- Cacciabue, P.C. & Cassani, M. (2011). Modelling motivations, tasks and human errors in a risk-based perspective. *Cogn Tech Work*, 14(3). Springer Verlag, London. S. 229-241. DOI: 10.1007/s10111-011-0205-4
- Casey, T.W., Riseborough, K.M. & Krauss, A.D. (2015). Do you see what I see? Effects of national culture on employees' safety-related perceptions and behavior. *Accident Analysis and Prevention*, 78. Elsevier Ltd. S.173–184. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2015.03.010>

- Chen, C., Liao, J. & Wen, P. (2014). Why does formal mentoring matter? The mediating role of psychological safety and the moderating role of power distance orientation in the Chinese context. *The international journal of Human Resource Management*, 25(8). Routledge. S.1112-1130. DOI:10.1080/09585192.2013.816861
- Chicocka-Liavad, M.A. (2012). *Forstår de hverandre? En studie om møte mellom polske og norske arbeidere ved Kverneland*. [Masteravhandling, Universitetet i Stavanger]. UNIT. <http://hdl.handle.net/11250/184696>
- Chughtai, A.A. (2014). Creating safer workplaces: The role of ethical leadership. *Journal of Safety Science*, 73. Elsevier Ltd. S. 92-98. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.016>
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86. The British psychological society. S. 22-49. DOI:10.1111/j.2044-8325.2012.02064.x
- Conchie, S.M., Moon, S. & Duncan, M. (2012). Supervisors' engagement in safety leadership: Factors that help and hinder. *Safety Science*, 51. Elsevier LTD. S.109-117. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.020>
- Dai, Y., Li, H., Xie, W. & Deng, T. (2022). Power Distance Belief and Workplace Communication: The Mediating Role of Fear of Authority. *Environmental Research and Public Health*, 19. MDPI. S. 2-14. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19052932>
- Dalen, K., Flatø, H. & Friberg, J.H. (2022). Hverdagsintegring: En pilotundersøkelse om tillit, tilhørighet, deltakelse og diskriminering i innvandrerbefolkningen. *FAFO-rapport 2022:15*. Fafo.
- Deng, S., Peng, R. & Pan, Y. (2022). A Cognitive Failure Model of Construction Workers' Unsafe Behavior. *Advances in Civil Engineering*, Article ID 2576600. Hindawi. DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/2576600>
- Dyrlid, L.M. (2018). «Polakken kan» - Narrativer om polske migranternes arbeid og tilhørighet i Norge. *Norsk Antropologisk Tidsskrift*, 29(3-4). Universitetsforlaget. S. 124-145. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2898-2018-03-04-03>

- Einarsen, S.V. (2021). Mellommenneskelig atferd og samspill på arbeidsplassen. I Einarsen, S.V., Martinsen, Ø.L. & Skogstad, A. (Red.). *Organisasjon og ledelse* (s. 255-284). Gyldendal Norsk forlag.
- FAFO. (u.å.). *FAFO og vår historie*. Hentet 23. mai 2024 fra <https://www.faf.no/om-fafo/fafo>
- Flin, R. & Yule, S. (2004). Leadership for safety: industrial experience. *Quality and Safety in Health care*, 13(2). S. ii45-ii51. DOI: 10.1136/qshc.2003.009555
- Friberg, J.H. (2012). Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35(11). Routledge. S. 1914-1933, DOI: 10.1080/01419870.2011.605456
- Galunic, C. (2020). Harnessing the Silent Power of Culture and Norms. *Backstage Leadership: the Invisible Work of Highly Effective Leaders*. Palgrave Macmillan, Cham. S. 147-185. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-36171-6_5
- Gerring, J. (2017). Qualitative methods. *Annual review of Political Science*, 20. Annual Reviews. S. 15-36. DOI: https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-092415_024158
- Gibbs, G.R. (2008). Thematic coding and categorization. *Analysing Qualitative Data*. SAGE Publications. S. 38-55.
- Gibson, W.J. & Brown, A. (2011). Using documents in Research. *Working with qualitative data*. Sage Publications. S.65-83. DOI: 10.4135/9780857029041
- Guan, Z., Yiu, T.W., Samarasinghe, D.A.S. & Reddy, R. (2022). Health and safety risk of migrant construction workers—a systematic literature review. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(3). Emerald Publishing. S. 1081-1099. DOI: 10.1108/ECAM-02-2022-0129
- Guneriussen, W. (2012). Risk and the paradoxes of control: Vulnerability and risk obsession in late modern society. University of Tromsø.
- Gunkel, M., Schlaegel, C. & Taras, V. (2016). Cultural values, emotional intelligence, and conflict handling styles: A global study. *Journal of World Business*, 51. Elsevier. S.568-585. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2016.02.001>

- Guo, W., Hancock, J., Cooper, D. & Caldas, M. (2023). Job autonomy and employee burnout: the moderating role of power distance orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1). Routledge. S. 79-94.
DOI: 10.1080/1359432X.2022.2101451
- Graneheim, U.H., Lindgren, B-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56. Elsevier Ltd. S. 29-34. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Gravseth, H.M., Sterud, T., Mostue, B.A., Nyrønningen, C.Å. & Winge, S. (2018). Helseproblemer og ulykker i bygg og anlegg – Rapport 2018. *Arbeidstilsynet KOMPASS-Tema nr. 2 – 2018*. Arbeidstilsynet. ISBN: 978-82-90112-75-7
- Hansez, I., & Chmiel, N. (2010). Safety behavior: Job demands, job resources, and perceived management commitment to safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3). American psychological association. S. 267-278.
<https://doi.org/10.1037/a0019528>
- Hargreaves, S., Rustage, K., Nellums, L.B., McAlpine, A., Pocock, N., Devakumar, D., Aldridge, R.W., Abubakar, I., Kristensen, K.L., Himmels, J.W., Friedland, J.S. & Zimmerman, C. (2019). Occupational health outcomes among international migrant workers: a systematic review and meta-analysis. *The Lancet Global Health*, 7(7). Lancet Glob Health. S.872-882. [https://doi.org/10.1016/S2214-109X\(19\)30204-9](https://doi.org/10.1016/S2214-109X(19)30204-9)
- Hauff, S. & Richter, N. (2015). Power distance and its moderating role in the relationship between situational job characteristics and job satisfaction An empirical analysis using different cultural measure. *Cross cultural management*, 22(1). Emerald Group Publishing. S. 68-89. DOI 10.1108/CCM-11-2013-0164
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Psychology and Culture*, 2(1). International Association of Cross-Cultural Psychology.
DOI: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Hofstede Insights Oy. (2024). *Country comparison tool*. Hentet 10. Mars 2024 fra <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=norway%2Cpoland>

- Høie, M. (2010). Aksjonsforskning. I Arntzen, E. & Tolsby, J. (Red.). *Studenten som forsker i utdanning og yrke: Vitenskapelig tenkning og metodebruk* (s.154-168). Høgskolen i Akershus. ISBN-978-82-488-0035-4
- Høium, K. (2010). Relasjoner mellom forsker – utforsket. I Arntzen, E. & Tolsby, J. (Red.). *Studenten som forsker i utdanning og yrke: Vitenskapelig tenkning og metodebruk* (s.50-65). Høgskolen i Akershus. ISBN-978-82-488-0035-4
- Håvold, J.I. (2005). Safety-culture in a Norwegian shipping company. *Journal of Safety Research*, 36. National Safety Council og Elsevier Ltd. S. 441-458.
DOI: 10.1016/j.jsr.2005.08.005
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (Utg. 5). Fagbokforlaget.
- Jang, S., Shen, W., Allen, T.D. & Zhang, H. (2017). Societal individualism–collectivism and uncertainty avoidance as cultural moderators of relationships between job resources and strain. *Journal of Organizational Behavior*, 39. Wiley. S. 507-524.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2253>
- Johannessen, L.E.F., Rafoss, T.W. & Rasmussen, E.B. (2018). Teori og analyse – kapittel 2. *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Universitetsforlaget. S.20-48
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (Utg. 6). Abstrakt forlag.
- Keiser, N.L. (2017). *National Culture and Safety: A Meta-Analysis of the Relationships Between Hofstede's Cultural Value Dimensions and Workplace Safety Constructs*. [Doktoravhandling, Texas A&M University, USA]. ProQuest LLC.
<https://www.proquest.com/dissertations-theses/national-culture-safety-meta-analysis/docview/2023577075/se-2?accountid=17260>
- Kim, T. & Gausdal, A.H. (2017). Leading for safety: A weighted safety leadership model in shipping. *Reliability engineering and system safety*, 165. Elsevier Ltd. S. 458-466.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ress.2017.05.002>

- Khan, S.N. (2014). Qualitative Research Method – Phenomenology. *Asian Social Science*, 10(21). Canadian Center of Science and Education. S. 298-310.
URL: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n21p298>
- Kilskar, S.S., Wasilkiewicz, K., Nygaard, B. & Øren, A. (2017). *Flerkulturelle arbeidsplasser i byggenæringen: Kartlegging av muligheter og utfordringer* (SINTEF rapport 2017:00352). SINTEF. <http://hdl.handle.net/11250/2586389>
- Kim, J-M., Son, K., Yum, S-G & Ahn, S. (2020). Analyzing the Risk of Safety Accidents: The Relative Risks of Migrant Workers in Construction Industry. *Sustainability*, 12, (5430). MDPI. S.1-11. DOI:10.3390/su12135430
- Kvale, S. (2007). *Doing interviews*. SAGE Publications, Ltd. DOI: 10.4135/9781849208963
- Kvernmo, G. (2010). Intervju som metode – barn/unge som informanter. I Arntzen, E. & Tolsby, J. (Red.). *Studenten som forsker i utdanning og yrke: Vitenskapelig tenkning og metodebruk* (s.66-80). Høgskolen i Akershus. ISBN-978-82-488-0035-4
- Kvålshaugen, R., Wennes, G. & Nesse, J.G. (2019). *Organisere og lede: Dilemmaer i praksis* (utg. 2). Fagbokforlaget.
- Leung, M-Y., Chan, I.Y.S. & Copper, C. (2015). *Stress Management in the Construction Industry*. John Wiley & sons.
- Leung, M-Y., Liang, Q. & Olomolaiye, P. (2016). Impact of Job Stressors and Stress on the Safety Behavior and Accidents of Construction Workers. *Journal of Management and Engineering*, 32(1). American society of Civil Engineering. S.1-10.
DOI: 10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000373
- Li, F., Jiang, L., Yao, X. & Li, Y-J. (2012). Job demands, Job resources and Safety Outcomes: The roles of Emotional Exhaustion and Safety Compliance. *Accident Analysis and Prevention*, 51. Elsevier. S. 243–251.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2012.11.029>
- Li, H., Lu, M., Hsu, S.C., Gray, M. & Huang, T. (2015). Proactive behavior-based safety management for construction safety improvement. *Safety Science*, 75. Elsevier. S. 107-117. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.01.013>

- Li, R.N. (2023). The role of motivation in human performance and in minimizing the impact of human error. *Process Safety Progress*, 43(1). American Institute of Chemical Engineers. S. 63-69. DOI: 10.1002/prs.12536
- Liang, Q., Zhou, Z., Ye, G. & Shen, L. (2021). Unveiling the mechanism of construction workers' unsafe behaviors from an occupational stress perspective: A qualitative and quantitative examination of a stress–cognition–safety model. *Safety Science*, 145(105486). Elsevier LTD. S. 1-14. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105486>
- Lindseth, A. & Norberg, A. (2021). Elucidating the meaning of life world phenomena. A phenomenological hermeneutical method for researching lived experience. *Scandinavian Journal of Caring Studies*, 36. John Wiley and Sons Ltd. S.883-890. DOI: DOI: 10.1111/scs.13039
- Liu, B., Xu, Q., Xin, X., Cui, X., Ji, M. & You, X. (2023). How can proactive personality affect cabin attendants' safety behaviors? The moderating roles of social support and safety climate. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 29(1). Taylor & Francis group. S. 243-253, DOI: 10.1080/10803548.2022.2035987
- Luria, G., Cnaan, R.A. & Boehm, A. (2015). National Culture and Prosocial Behaviors: Results From 66 Countries. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 2015, 44(5). SAGE Publications. S. 1041 –1065. DOI: 10.1177/0899764014554456
- Lysberg, K., Søvik, S.R., Braathen, L. & Goplen, H.S. (2018). Et inkluderende arbeidsmiljø – et inkluderende arbeidsliv. *Arbeidstilsynet KOMPASS-Tema nr. 3 – 2018*. Arbeidstilsynet. ISBN: 978-82-90112-77-1
- Mostue, B.A., Glas, S., Nyrønning, C.Å. & Gravseth, H.M. (2022). Ulykker i bygg og anlegg – rapport 2022 Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg. *Arbeidstilsynet KOMPASS – TEMA NR. 1 2022 (revidert)*. Arbeidstilsynet. ISBN 978-82-90112-90-0
- Matthisen, S.B. (2021) Jobbtilfredshet og jobbengasjement – Kjennetegn ved den gode jobben. I Einarsen, S.V., Martinsen, Ø.L. & Skogstad, A. (Red.). *Organisasjon og ledelse* (S.119-146).. Gyldendal Norsk forlag.
- Napierala, J. & Trevena, P. (2010). Patterns and determinants of sub-regional migration: A case study of Polish construction workers in Norway. I Richard Black, R.,

- Engbersen, G., Okólski, M. & Panfíru, C. (Red.) *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe* (s.51-72). Amsterdam University. DOI: 10.1515/9789048510979-003
- Nerstad, C.G.L. & Kuvaas, B. (2021) Motivasjon og prestasjon. I Einarsen, S.V., Martinsen, Ø.L. & Skogstad, A. (Red.). *Organisasjon og ledelse* (s.87-118). Gyldendal Norsk forlag.
- Noort, M.C., Reader, T.W., Shorrock, S. & Kirwan, B. (2016). The relationship between national culture and safety culture: Implications for international safety culture assessments. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89. Wiley & sons Ltd. S. 515–538. <https://doi.org/10.1111/joop.12139>
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget.
- Olafsen, A. H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. *Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 21(2). Magma. S. 54-61
- Panatik, S.A., O'Driscoll, M.P. & Anderson, M.C. (2011) Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: The moderating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 25(4). Routledge Taylor & Francis Group. s. 355-370, DOI: 10.1080/02678373.2011.634282
- Paul, J. (2013). Improving communication with foreign speakers on the shop floor. *Safety Science*, 52. Elsevier. S. 65–72. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2012.02.007>
- Prior, L. (2011). Using documents in Social Research. Silverman, D. (Red.), *Qualitative Research* (s.93-111). SAGE Publications.
- Rattrie, L.T.B., Kittler, M.G. & Paul, K.I. (2019). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta- Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology: An international review*, 69 (1). IAAP: The International Association of Applied Psychology. S.176–220. DOI: 10.1111/apps.12209
- Reader, T. W. (2020). The interaction between Safety Culture and National Culture. Le Coze, J-C. (Red.). *Safety science research: Evolution, Challenges and New Directions* (s.21-37). CRC Press.

- Reason, J. (1997). The Human Contribution. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing, Routledge. S.61-83.
DOI: 10.4324/9781315543543
- Reason, J. (2005). Safety in the operating theatre – Part 2: Human error and organizational failure. *Quality and Safety in Health Care*, 14(1). s.56-61.
- Reid, A., Lenguerrand, E., Santos, I., Read, U., LaMontagne, A.D., Fritschi, L. & Harding, S. (2014). Taking risks and survival jobs: Foreign-born workers and work-related injuries in Australia. *Journal of safety Science*, 70. Elsevier ltd. S. 378-386.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.07.002>
- Regjeringen. (2023). *Nå blir det nye regler for innleie av arbeidskraft*.
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/na-blir-det-nye-regler-for-innleie-av-arbeidskraft/id2970261/>
- Ridley, D. (2012). *The Literature Review: A Step-by-Step Guide for Students* (Utg. 2). SAGE Publications.
- Ronda-Perez, E., Gosslin, A., Martínez, J.M. & Reid, A. (2019). Injury vulnerability in Spain. Examination of risk among migrant and native workers. *Journal of Safety Science*, 115. Elsevier Ltd. S.36-41. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.01.026>
- Rozkwitalska, M. (2019). Learning experiences in mono-and intercultural workplace interactions – the job-demands-resources approach. *Journal of Workplace Learning*, 31(5). Emerald Publishing limited. S.1366-5626. DOI 10.1108/JWL-11-2018-0140
- Sampson, J.M., DeArmond, S. & Chen, P.Y. (2013). Role of safety stressors and social support on safety performance. *Journal of Safety Science*, 64. Elsevier. S. 137-145.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2013.11.025>
- Shin, M., Lee, H.S., Park, M., Moon, M. & Han, S. (2013). A system dynamics approach for modeling construction workers' safety attitudes and behaviors. *Accident Analysis & Prevention*, 68. Elsevier. S.95-105.
Funnet på: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.09.019>
- Sintef. (u.å.). *Teknologi for et bedre samfunn*. Hentet 23. mai 2024 fra <https://www.sintef.no/>

- Skogstad, A. & Harris, A. (2021). Stress, mestring og helse i arbeidslivet. I Einarsen, S.V., Martinsen, Ø.L. & Skogstad, A. (Red.). *Organisasjon og ledelse* (s.147-178). Gyldendal Norsk forlag.
- Smith-Meyer, I. (2008). *DE SOM BYGGER OSLO - polske kontraktarbeidere i byggebransjen i Oslo-området*. [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. Duo UiO. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-18937>
- Smith, T.D., Mullins-Jaime, C., Dyal, M-A. & DeJoy, D.M. (2020). Stress, burnout and diminished safety behaviors: An argument for Total Worker Health approaches in the fire service. *Journal of Safety Research*, 75. National Safety Council og Elsevier. S. 189-195. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.09.010>
- Thagaard, T. (2011). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitative metoder* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Thorvaldsen, T., Sønvisen, S. & Holmen, I.M. (2012). Sikker kommunikasjon om bord - En studie av omfang, rekruttering, språk, kommunikasjon og sikkerhet med fokus på utenlandsk arbeidskraft i norsk fiskeflåte. *SINTEF rapport A23270*. SINTEF. ISBN: 978-82-14-05447-7
- Tong, R., Wang, L., Cao, L., Zhang, B. & Yang, X. (2023). Psychosocial factors for safety performance of construction workers: taking stock and looking forward. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(2). Emerald Publishing Limited. S. 944-962. DOI: 10.1108/ECAM-09-2021-0786
- Torp, S. (2013). Hva er helsefremmende arbeidsplasser – og hvordan skapes det?. *Socialmedicinsk Tidsskrift*, 90(6). S.768-779
- Torvatn, H. & Buvik, M.P. (2011). *PolTrond Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø blant polske arbeidere i Trondheimsregionen*. (SINTEF rapport A19655). SINTEF. ISBN: 9788214050950
- UiT. (u.å.). *Fagdatabaser*. Hentet 23. mai 2024 fra <https://uit.no/ub/sokehjelp/databaser>

- Wang, D., Wang, X. & Xia, N. (2017). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Journal of Safety Science, 103*. Elsevier. S.247-259. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.11.020>
- Wasilkiewicz, K. (2014). *Sikkerhetsutfordringer ved bruk av utenlandske arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen*. [Masteroppgave, NTNU]. NTNU Open. https://ntnuopen.ntnu.no/ntnuxmlui/bitstream/handle/11250/266996/752184_FULLTEXT01.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Whittingham, R.B. (2004). *The Blame Machine: Why Human Error causes Accidents*. CRC Press LLC. ISBN: 0750655100
- Xia, N., Xieb, Q., Huc, X., Wang, X. & Meng, H. (2019). A dual perspective on risk perception and its effect on safety behavior: A moderated mediation model of safety motivation, and supervisor's and coworkers' safety climate. *Accident Analysis and Prevention, 134*. Elsevier LTD. S. 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2019.105350>
- Xia, N., Xie, Q., Griffin, M.A., Ye, G. & Yuan, J. (2020). Antecedents of safety behavior in construction: A literature review and an integrated conceptual framework. *Accident Analysis and Prevention, 148*. Elsevier LTD. S. 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2020.105834>
- Xiang, Q., Ye, G., Liu, Y., Goh, Y.M., Wang, D. & He, T. (2022). Cognitive mechanism of construction workers' unsafe behavior: A systematic review. *Safety Science, 159* (106037). Elsevier LTD. S.1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106037>
- Yorio, P.L., Edwards, J. & Hoeneveld, D. (2019). Safety culture across cultures. *Safety Science, 120*. Elsevier Ltd. S. 402–410. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.07.021>
- Zhang, T., Liu, Z., Zheng, S., Qu, X. & Tao, D. (2020). Predicting Errors, Violations, and Safety Participation Behavior at Nuclear Power Plants. *International journal of Environmental Research and Public Health, 17*(5613). MDPI, Switzerland. S. 1-14. DOI:10.3390/ijerph17155613
- Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2020). Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet. *Fafo-rapport 2020:27*. Fafo.

Ødegård, A.M. & Andersen, R.K. (2021) Arbeids- og levekår for bosatte arbeidsinnvandrere fra Polen og Litauen. *Fafo-rapport 2021:14*. Fafo.

Vedlegg

Vedlegg 1 Intervjuguide

Introduksjon

Fortell kort om meg selv og prosjektet. Fortell om rammene for intervjuet: bygg- og anleggsbransjen og øst-europeiske arbeidere. Etterspør om informantene har noen spørsmål før vi starter og få bekreftelse på at lydopptak er godkjent.

Arbeid

1. Hvor lenge har du jobbet i bedriften?
2. Hvor lenge har du jobbet i bransjen?
3. Kan du fortelle litt om din rolle som x, og dine erfaringer med håndtering av arbeidsulykker og risiko på arbeidsplassen?
4. Kan du fortelle litt om dine erfaringer med øst-europeisk arbeidskraft?
 - a. I hvilken grad er øst-europeiske arbeidere representert i din bedrift?
 - b. Er det ulikheter i arbeidsoppgaver eller arbeidsorganisering?

Språk og kommunikasjon

5. Hvordan opplever du kommunikasjonen med øst-europeiske arbeidere?
 - a. Språkbarrierer?
 - b. Misforståelser?
 - c. Kommunikasjonsfeil?
6. Hvilke tiltak implementerer dere for å redusere eventuelle kommunikasjonsbarrierer?

Sikkerhet

7. Hva er de vanligste årsakene til arbeidsulykker, basert på dine erfaringer?
 - a. Ser du ulikheter i arbeidsulykker blant øst-europeiske arbeidere og nordmenn?
8. Hvordan vil du beskrive øst-europeiske og norske arbeideres generelle holdning til sikkerhet på arbeidsplassen?
 - a. Likheter/forskjeller?
9. Hvordan opplever du øst-europeiske arbeideres sikkerhetskunnskap?
10. I hvilken grad opplever du at øst-europeiske arbeidere etterfølger sikkerhetsprosedyrer og beskjeder fra ledelse?
11. Kan du beskrive dine tanker rundt organisasjonens rapporteringskultur, i lys av tematikken?
12. Hvilke tiltak implementeres for å motivere ansatte til å bedrive sikker atferd?
13. I hvilken grad involveres øst-europeiske og norske arbeidere i sikkerhetsstyring?

Forhold til ledelse

14. Hvordan vil du beskrive forholdet mellom arbeidere og ledelse, uavhengig av nasjonalitet?
 - a. Direkte kontakt med øverste leder, eller mellomledd?
15. Hvordan vil du beskrive forholdet mellom øst-europeiske arbeidere og ledelse?
 - a. Ønsker/forventninger til ledelsen?
 - b. utfordringer?

Fremtiden

16. Hva tenker du er viktig for å redusere antall arbeidsulykker blant utenlandske arbeidere?
17. Ser du noen potensielle utfordringer eller muligheter knyttet til dette arbeidet?

Avslutning

Gjør en kort oppsummering av de viktigste punktene i samtalen.

Etterspør om informanten ønsker å legge til noen kommentarer, har andre relevante opplysninger angående temaet eller har spørsmål til forskningsprosessen.

Avslutt intervjuet og takk for deltakelsen.

Vedlegg 2 Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet?

Arbeidsulykker blant utenlandske bygg- og anleggsarbeidere

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke bakenforliggende årsaker til forhøyet risiko blant utenlandske bygg- og anleggsarbeidere. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I forbindelse med min masteroppgave i Samfunnssikkerhet skal jeg gjennomføre intervjuer om sikkerhetsatferd, sikkerhetspersepsjon og sikkerhetsmotivasjon blant utenlandske arbeidere i bygg- og anleggsbransjen. Årsaken til valgt tematikk er at utenlandske arbeidere har relativt høyere risiko for alvorlige ulykker på arbeidsplassen. Jeg ønsker å undersøke arbeideres/ledelsens egne erfaringer, holdninger og tanker i forhold til sikkerhet i lys av kulturelle ulikheter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Tromsø er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Det er valgt i overkant av 10 bygg- og anleggsbedrifter i Telemark/Vestfold regionen til å delta i dette prosjektet. Utvalget er tatt på bakgrunn av ansettelse av arbeidskraft fra utenlandske aktører.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å stille til et intervju vil du få ulike spørsmål til temaet på masteroppgaven. Forventet lengde på intervjuene vil være ca. 30 minutter. Dersom det er ønskelig, kan intervjudeltakere få innsyn i intervjuguide på forhånd.

All informasjon om informantene som velger å stille til intervju vil være anonymisert. Det vil ikke opplyses om verken navn på enkeltperson eller bedrift.

Intervjuene vil bli gjennomført med lydopptak. Dette for å sikre riktig informasjon og eventuelle siteringer. Lydopptakene vil kun bli benyttet i relasjon til studien og vil slettes umiddelbart etter innlevering av oppgaven.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil kun være meg (Ida S. Jonsmyr) og veileder Masoud Naseri som har tilgang til datamaterialet.

Intervjuene vil bli transkribert og kryptert. Dette vil si at hvert enkelt intervjuobjekt vil bli referert til som (L1, L2, L3, osv.). På denne måten holdes informasjon separat fra individ.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 03.06.2024 og eventuelle personopplysninger vil slettes i etterkant.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Det teknisk naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Tromsø har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Student: Ida Strand Jonsmyr, e-post: ijo114@uit.no
- Veileder: Masoud Naseri, e-post: masoud.naseri@uit.no
- Vårt personvernombud: Personvernombud@uit.no

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen
Ida Strand Jonsmyr

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*Arbeidsulykker blant utenlandske bygg- og anleggsarbeidere*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at opplysningene som er oppgitt under intervju kan benyttet i masteroppgaven

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 03.06.2024

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 Vurdering fra Sikt



Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
598688

Vurderingstype
Standard

Dato
29.02.2024

Tittel

Nasjonal kultur og påvirkning på sikkerhetsatferd, sikkerhetsmotivasjon og sikkerhetsperspepsjon. En studie av utenlandske bygg- og anleggsarbeidere.

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi / Ingeniørvitenskap og sikkerhet

Prosjektansvarlig

Masoud Naseri

Student

Ida Strand Jonsmyr

Prosjektperiode

08.01.2024 - 30.06.2024

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2024.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om etnisitet og helse.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

Personverntjenester 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).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. I langvarige prosjekter vil vi ta kontakt hvert annet år for å minne om at eventuelle endringer må meldes.

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 4 Beskrivelse av dokumenter som omhandler polske arbeidere og/eller BA-bransjen

Forfatter og publisering	Anvendt metode	Caseobjekter	Tematikk
SINTEF-rapporter			
<i>Torvatn & Buvik (2011)</i>	Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse av 125 polske migranter bosatt i Trondheimsområdet 	Polske arbeidsmigranter generelt. Eget kapittel som omhandler polske BA-arbeidere	Undersøker arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Inkluderer målinger av jobbkrav, jobbkontroll og støtte i arbeidslivet.
<i>Kilskar et al. (2017)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Dybdeintervjuer med 35 personer, både norske og utenlandske fagarbeidere og ledelse. 10 av 18 utenlandske arbeidere var fra Polen Deltakende observasjon Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse av 886 BA-ledere 	Utenlandske arbeidere i norsk BA-bransje. Hovedvekten av rapporten er sentrert rundt polske arbeidere.	Undersøker ulikheter mellom utenlandske og norske BA-arbeidere. Benytter teori om nasjonal kultur for å forstå kulturforskjeller. Muligheter, utfordringer og konsekvenser av et flerkulturelt arbeidsmiljø. Særlig fokus på ledelse, kommunikasjon, handlinger og organisering. Hyppig bruk av midlertidig ansettelse som en bidragsgivende faktor for økt sårbarhet.
STAMI-rapport			
<i>Bakke et al. (2021)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Tidligere studier 	Arbeidstakere i Norge	Oversikt over arbeidsmiljø og helse blant norske arbeidstakere. Spesielt relevant i forhold til undersøkelser av det psykososiale arbeidsmiljøet i ulike bedrifter.

FAFO-rapporter			
<i>Alsos (2007)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Gjennomgang av offentlige dokumenter og regelverk 	BA-bransjen	Undersøker likheter og forskjeller mellom norsk og polsk HMS-praksis, samt regelverk
<i>Bråten et al. (2012)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Fokusgrupper med verneombud innen bygg og anlegg Dybdeintervjuer med HMS-ansvarlige Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse av 1842 BA-ledere 	BA-bransjen. Eget kapittel som omhandler øst-europeiske arbeidere	Undersøker HMS-utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft og implementerte tiltak. Fokus på språk-kommunikasjon og kulturforskjeller.
<i>Andersen & Ødegård (2017)</i>	Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse 	Øst-europeiske arbeidere i Norge. Tre næringer: bygg- og anlegg, industri og hotell/restaurant	Undersøker forekomst og årsaker til bruk av østeuropeisk arbeidskraft, samt påfølgende HMS-utfordringer.
<i>Ødegård & Andersen (2020)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Gjennomgang av tidligere forskning Dybdeintervjuer (spesifikt for BA-casen er fire personer intervjuet) 	Norske arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse. Eget kapittel som omhandler BA-bransjen	Undersøker språk og kommunikasjonsevner, samt utfordringer for HMS og organisasjonens produktivitet
<i>Ødegård & Andersen (2021)</i>	Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse av 500 polske og 500 litauiske innvandrere 	Polske og litauiske arbeidsmigranter	Undersøker målgruppens opplevelse av arbeids- og levevilkår i Norge. Relevante fokusområder som språkferdigheter og arbeidsforhold
<i>Dalen et al. (2022)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Fokusgrupper med 24 personer Kvantitativ metode <ul style="list-style-type: none"> Spørreundersøkelse av totalt 2561 innvandrere. Hvorav 898 var polske. Inkluderte kontrollutvalg av etnisk norske 	Innvandrere fra Polen, Eritrea/Etiopia, Pakistan og Somalia	Integrering av innvandrere i Norge. Undersøkelse av tillit, deltakelse i samfunnet og diskriminering på og utenfor arbeidsplassen.

Arbeidstilsynet-rapporter			
<i>Gravseth et al. (2018)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Benytter tilgjengelige kvantitative undersøkelser og statistikk som datagrunnlag, herunder pasientutredninger og levekårsundersøkelsen blant personer med innvandrerbakgrunn 	BA-arbeidere i Norge	Helseproblemer og arbeidsulykker i BA-bransjen. Inkluderer faktorer som fysisk og psykososialt-arbeidsmiljø og bakenforliggende årsaker til arbeidsulykker.
<i>Mostue et al. (2022)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Benytter tilgjengelige kvantitative data fra Arbeidstilsynet og NAV angående rapporterte fallulykker 	BA-arbeidere i Norge	Analysere fallulykker i BA-bransjen. Fokus på karakteristikken ved hendelsen og årsaker til ulykken
Masteravhandlinger			
<i>Smith-Meyer (2008)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Dybdeintervjuer med polske arbeidere samt ledelse i BA • Fokusgrupper med polske arbeidere 	Polske BA-arbeidere i Norge	Arbeidsregimer og utfordringer ved bruk av bemanningsselskaper. Fokus på organisering, arbeidsoppgaver og psykososiale elementer
<i>Cichocka-Liavad (2012)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Dybdeintervjuer med polske og norske fagarbeidere, samt ledelse i BA 	Polske BA-arbeidere i Norge	Kommunikasjonsutfordringer- og barrierer. Fokus på språk, kommunikasjon og (nasjonal-) kultur. Tiltak for å forbedre kommunikasjon
<i>Wasilkiewicz (2014)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Dybdeintervjuer med polske og norske fagarbeidere, samt ledelse i BA 	Polske BA-arbeidere i Norge	HMS-utfordringer ved bruk av utenlandsk arbeidskraft. Fokus på språk, kommunikasjon, (nasjonal-) kultur og organisering
Artikler			
<i>Napierala & Trevena (2010)</i>	Kvalitativ metode <ul style="list-style-type: none"> • Benytter tilgjengelig datamateriale som kilde 	Polske BA-arbeidere i Norge	Migrasjonstrender og mønstre. Årsaker til at polske BA-arbeidere migrerer til Norge og fra Polen

<i>Friberg (2012)</i>	<p>Kvalitativ metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dybdeintervjuer med polske BA-arbeidere og norske ledere 	Polske BA-arbeidere i Norge	Kulturelle ulikheter og etnisk fordeling av arbeidsoppgaver og makt. Fokus på polsk «arbeidsmoral» og midlertidig ansettelse som en sårbarhetsfaktor.
<i>Dylid (2018)</i>	<p>Kvalitativ metode</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dybdeintervju med polske arbeidsmigranter • Analyse av medieutsagn 	Polske arbeidere i Norge	Undersøker fremstillingen av polske arbeidere i mediebildet, fokus på ulikhet, arbeidsmoral og rettigheter.

