

-Utenlandsk arbeidskraft-



-personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?

Bachelor oppgave ØKB 3002

Studieretning: Bachelor i Økonomi og Administrasjon

Skrevet av:	Arne Fagerland	Kandidatnr. 16
	Roy A. Johanson	Kandidatnr. 18
	Solvor N. Seljelid	Kandidatnr. 23



Innholdsfortegnelse:

Forord	I
Sammendrag	II
Innholdsfortegnelse	IV
1. Innledning; "Norge går så det griner"	1
1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling.....	2
1.2 Oppgavens intensjon	3
1.3 Oppgavens omfang	4
1.4 "Manuskript"; Hvordan vi har valgt å konstruere oppgaven	4
2. Teoretisk ståsted	7
2.1 Noen innledende ord om teori	7
2.2 Begrepet fremmedkulturell; en uheldig benevnelse	8
2.3 Globalisering	9
2.4 Kommunikasjon og kultur	13
2.5 Grupper og kostnader ved feilansettelser	19
2.6 Noen avsluttende ord om teori	21
3. Metode	22
3.1 Hva er metode?	22
3.2 Datainnsamling	22
3.3 Reliabilitet	23
3.4 Dataenes validitet	23
3.5 Valg av metode – kvalitativ vs. Kvantitativ	24
3.6 Forskningsprosessen	24
3.7 Styrker og svakheter ved intervjumetoden	27
4. Empiri; Presentasjon av resultat	29



Utenlandsk arbeidskraft

4.1 Generelt	29
4.2 Ansettelsesforhold og opplæring	37
4.3 Kommunikasjon og kostnader	41
4.4 Holdninger og forslag	49
4.5 Tilrettelegging	52
4.6 Boforhold og sosiale aktiviteter	58
5. Konklusjon	62
5.1 Hvordan vurderer bedrifter på Haugalandet behovet for utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer?	62
5.2 Hva slags opplæring er nødvendig både med tanke på det utenlandske personalet samt det norske personalet?	63
5.3 Holdninger til utenlandsk arbeidskraft blant arbeidsgivere på Haugalandet?	64
5.4 Kostnader ved en feilansettelse; vil det være ulike kostnader forbundet med en feilansettelse av en norsk- kontra en utenlandsk arbeidstaker?	64
5.5 Finnes det på Haugalandet eksisterende ordninger som har siktemål om å bedre integreringen av utenlandske arbeidstakere?	65
5.6 Hvordan kan man bedre tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet?	65
5.7 Hva lurer i horisonten; utfordringer?	66
5.8 Utenlandsk arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?	68
6. Etterord	69
7. Referanser	70

Vedlegg:

Vedlegg 1: Intervjuskjema for bacheloroppgave

Vedlegg 2: Adecco intervjuskjema

Vedlegg 3: NAV intervjuskjema



Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet av Arne Fagerland, Roy A. Johanson og Solvor N. Seljelid i løpet av vårsemesteret 2008, og inngår som en obligatorisk del av bachelor studiet i økonomi- og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund.

Tema for oppgaven er gitt av Maritimt Forum for Haugalandet og Sunnhordland, som driver med næringspolitikk, utdannings- og rekrutteringsspmåål og nettverksbygging på vegne av 140 medlemsbedrifter.

Årsaken til at vi valgte å legge deres problemstilling til grunn for denne oppgaven, er at vi anser temaet med utenlandsk arbeidskraft for å være tett knyttet opp til globalisering, og dette var et område vi fattet interesse for under vårt studieopphold ved Griffith University i Australia.

Denne oppgaven hadde ikke vært mulig å skrive foruten de respondentene som sa seg villige til å stille opp som intervjuobjekter. Vi vil derfor rette en takknemlig hilsen til Adecco, Aibel, Karmsund Maritime, Knutsen OAS, Skude Verft, Skude Transport og NAV Karmøy for deres bidrag.

Sist men ikke minst vil vi takke vår veileder Hanne Müller for konstruktiv kritikk og gode innspill som bidro til å dra oss i riktig retning.

Haugesund, 14.05.2008

Arne Fagerland

Roy A. Johanson

Solvor N. Seljelid



Sammen drag

Vi har i denne oppgaven fokusert på bruken av utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet. Bakteppet for dette fokuset har vært den økende arbeidsinnvandringen som man har sett i kjølvannet av at vi i dagens Norge har et næringsliv som ”går så det griner”. Denne farten i økonomien har heller ikke gått upåaktet hen på Haugalandet, og i mangelen på tilstrekkelig norsk arbeidskraft har man også her i regionen måttet rette blikket utenfor Norges landegrenser.

Gjennom denne oppgaven har vi sett på hvordan bedrifter på Haugalandet håndterer problemstillinger knyttet til bruken av utenlandsk arbeidskraft. Da har emner som blant annet holdninger, kommunikasjon og tilrettelegging vært noe av det vi har hatt under lupen. De funn som vi har gjort har vi koblet opp mot teorier innenfor sosiologi og sosialantropologi for å sette dem inn i en teoretisk ramme. Selv om dette er teorier som vanligvis faller litt utenfor det en vil kalle økonomisk teori, så har vi gjennom våre analyser sett at de er høyst relevante i forhold til økonomiske begreper som markedskrefter og kostnader.

Måten vi har valgt å løse oppgaven på er at vi har benyttet oss av kvalitativ metode, hvor vi har intervjuet ulike bedrifter rundt på Haugalandet som benytter seg av utenlandsk arbeidskraft. For å få et mer nyansert bilde valgte vi også å intervju et lokalt NAV-kontor, da de fremstår som et nøytralt ledd mellom norske arbeidsgivere og utenlandske arbeidstakere.

Det oppgaven har kommet frem til er at mye av ansvaret for den utenlandske arbeidskraften på Haugalandet er overlatt til bemanningsselskaper. Dette gjelder i sær større selskaper som trenger utenlandske arbeidstakere i større skala og ofte på prosjektbasert basis. I mindre bedrifter vil en se en større helning mot at bedriftene selv



Utenlandsk arbeidskraft

tar et større ansvar for å rekruttere inn den utenlandske arbeidskraften. Utover dette har vi også sett at en av de utfordringene som kan ventes i fremtiden er en hardere kamp om den utenlandske arbeidskraften som følge av bedre kår og større etterspørsel i de respektive utenlandske arbeidstakernes hjemland. I fortsettelsen av dette vil det bli viktig å skape et inkluderende arbeidsliv som favner bredere enn hva som i dag er tilfellet på Haugalandet, slik at man i større grad får utnyttet de ledige ressursene som blant annet flyktninger som per i dag holdes utenfor arbeidsmarkedet er i besittelse av.



1. Innledning; ”Norge går så det griner”

Daglig hører vi personer fra næringslivet uttale at ”Norge går så det griner”. Dette gjenspeiles blant annet i tall fra Statistisk Sentralbyrå (heretter: SSB) hvor statistikk fra 4. kvartal 2007 viser at det i Norge er 2,1 % arbeidsledige (SSB 2007). Ser en på tall fra vår egen region så viser de et enda tydeligere bilde med kun 1,1 % arbeidsledige i Karmøy kommune og 1,6 % arbeidsledige i Haugesund kommune ved utgangen av 2007 (NAV 2007). Det er med andre ord tydelig at en av de største utfordringene for norsk næringsliv i årene som kommer er å finne tilstrekkelig med arbeidskraft for å dekke det økende behovet. I og med at det norske arbeidsmarkedet nærmest er støvsugd for personer med spesiell kompetanse, så har vi sett en stadig økende tendens til at norske bedrifter vender blikket mot utlandet i jakten på ledige hender. Tall fra SSB for 2006 viser blant annet at det kom 11 700 arbeidsinnvandrere til Norge. I følge SSB er det særlig de to siste årene det har vært en økning i antallet arbeidsinnvandrere, fra 4000 i 2004 til nevnte 11 700 i 2006. Største parten av denne arbeidsinnvandringen kommer fra de landene som ble EU-medlemmer i 2004, i særlig grad fra Polen (SSB 2007). Retter vi blikket mot vårt eget distrikt så viser tall fra Haugesunds Avis at det i 2006 var 2500 utenlandske arbeidstakere som var registrert i vår region (Haugesunds Avis 2006). Dette tallet er neppe blitt noe særlig mindre i løpet av fjoråret. Nyere tall fra NAV EURES bekrefter da også dette når det fremkommer at 37 prosent av bedriftene i Rogaland valgte å benytte seg av arbeidskraft fra EU i 2007. Dermed var Rogaland det fylket i landet hvor flest arbeidsgivere valgte å benytte seg av arbeidskraft fra EU (NAV EURES 2008).

Tallenes tale er altså nokså entydige, vi importerer stadig mer arbeidskraft fra utlandet. Dessverre er det nok ikke alle aktørene i markedet som er like ”flinke” importører. Avisoppslag om utenlandske arbeidere rundt omkring i Norge som bor under kummerlige og uverdige forhold i vitner om dette. Av den grunn syntes vi det ville være interessant å se nærmere på hvordan sentrale næringslivsaktører i vår region forholder seg til utenlandsk arbeidskraft.



1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling:

Vi er tre studenter som høsten 2007 studerte et semester ved Griffith University i Australia som et ledd i Høgskolen Stord/Haugesunds (heretter: HSH) intensjon om å tilby studenter muligheten for å tilbringe et semester ved en utenlandsk institusjon. I løpet av oppholdet i Australia ble vi undervist i et fag som bar tittelen ”Managing people in a global economy”. Et sentralt emne i dette faget var Human Resource Management eller forvaltning av menneskelige ressurser som det heter på norsk. Dette var et emne som vi hadde lite erfaring med fra HSH, men som vi etter hvert fattet stor interesse for. I tillegg fattet vi også stor interesse for et fag som het ”International Business Negotiation”. Dette faget dreide seg om hvordan man skal forestå forhandlinger i internasjonale forretningsavtaler. Som et ledd i denne undervisningen var kultur på tvers av landegrenser et sentralt moment, da kunnskap om dette vil være av største betydning i forhold til om man skal lykkes i internasjonale forhandlinger.

Vel hjemme fra endt studieopphold i Australia, var tiden kommet for å foreta et valg av problemstilling til bacheloroppgave. Med bakgrunn i utenlandsoppholdet og alle de erfaringene som dette gav oss var vi klare på at vi ville skrive en oppgave med et internasjonalt tilsnitt, da vi alle tre en gang i fremtiden håper å få muligheten til å jobbe i et internasjonalt miljø. I utgangspunktet så vi for oss at vi ville skrive en oppgave som tematiserte kulturelle forskjeller mellom Kina og Norge. Årsaken til dette var at under oppholdet vårt i Australia var handelsforholdet mellom Kina og Australia et høyaktuelt tema, og vi ser for oss at Kina også kan bli en viktig handelspartner for Norge. I fortsettelsen av dette ville vi lage en slags kulturell håndbok som norske bedrifter kunne lene seg på for å unngå kulturelle blemmer i forhandlinger med kinesiske bedrifter.

Tilbakemeldingen på denne ideen var imidlertid at den var for vid og ikke direkte knyttet opp til bedrifter her på Haugalandet. Dermed valgte vi i stedet å flytte fokus over til de problemstillingene som var gitt av bedrifter på Haugalandet som ønsket å være verter for



bacheloroppgaver. Det var da vi satt og bladde oss gjennom disse at vi kom over problemstillingen som var lagt ut av Maritimt Forum. Den lød opprinnelig:

”Fremmedkulturell arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?”.

Denne har vi, av ulike grunner som vi kommer tilbake til senere i oppgaven, valgt å omdøpe til: *”Utenlandsk arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?”.*

Så for å si det i korte ordelag så har vi valgt denne oppgaven fordi den hadde et internasjonalt preg over seg i tillegg til at den har klare elementer fra Human Resource vevd inn i seg. Dette er elementer som vi håper å bli enda mer fortrolige med i fremtiden når den akademiske karrieren vår når en foreløpig slutt med denne oppgaven og den yrkesmessige karrieren begynner.

1.2 Oppgavens intensjon:

Det som vi ønsker å oppnå med denne oppgaven, er å få et innblikk i hvordan bedrifter på Haugalandet forholder seg til utenlandsk arbeidskraft. Vi ønsker i forbindelse med dette å se på følgende forhold:

- Hvordan vurderer bedrifter på Haugalandet behovet for utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer?
- Hva slags opplæring er nødvendig både med tanke på det utenlandske personalet samt det eksisterende norske personalet?
- Holdninger til utenlandsk arbeidskraft blant arbeidsgivere på Haugalandet.
- Kostnader ved feilansettelser; vil det være ulike kostnader forbundet med en feilansettelse av norsk- kontra en utenlandsk arbeidstaker?



- Finnes det på Haugalandet eksisterende ordninger som har siktemål om å bedre integreringen av utenlandske arbeidstakere?
- Hvordan kan man bedre tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet?

Oppgavens ambisjon er dermed et forsøk på å kartlegge de omstendigheter som foreligger rundt bruken og behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet.

1.3 Oppgavens omfang:

Vi har i denne oppgaven valgt å se på hva arbeidsgivere på Haugalandet tenker rundt problemstillingen om utenlandske arbeidstakere. For å få et litt bredere perspektiv på tingenes tilstand valgte vi i tillegg å intervjuet et lokalt NAV- kontor. De opptrer som et nøytralt ledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og kan gi en uhildet vurdering av de holdninger som eksisterer i forhold til utenlandsk arbeidskraft blant arbeidsgivere på Haugalandet.

Andre begrensninger som er tatt er at vi i våre empiriske undersøkelser har valgt å holde oss til kvalitativ metode. Argumentet for å gjøre denne avgrensingen er at det ville vært veldig vanskelig å tallfeste flesteparten av de spørsmålene som knytter seg til problemstillingen vi har valgt.

1.4 ”Manuskript”; Hvordan vi har valgt å konstruere oppgaven:

For at denne oppgaven skal fremstå som mest mulig oversiktlig for den interesserte leser så har vi valgt å dele den inn i fem deler. Første del som nå går mot slutten består av en *innledning*, dernest fulgte *bakgrunn for valg av problemstilling*, *oppgavens intensjon*, *oppgavens omfang* og *manuskript*. Hensikten med denne første delen er å danne et bilde av



hva som ligger til grunn for oppgaven, samt gi en innsikt i hvorfor oppgaven er blitt som den er blitt.

Andre del av oppgaven vil være en teoridel hvor vi presenterer et grunnlagsmateriale som oppgaven skal bygge videre på. Her vil vi blant annet ta for oss teorier om globalisering, kultur og kommunikasjon, og koble disse opp mot tendenser som en kan se i det norske samfunnet. Da kommer vi til å ta for oss emner som *ekskluderende arbeidsliv* og *sosial dumping* med mer. Disse emnene og begrepene vil være verktøyet som vi senere skal benytte oss av i analysen av det materialet som vi innhenter fra våre respondenter. Som en avslutning på den teoretiske biten vil vi ta "et lite sidesprang" og se på de kostnadene som er forbundet med feilansettelser.

I den tredje delen av oppgaven vil vi ta for oss de metoder som vi har valgt å benytte oss av i gjennomførelsen av denne oppgaven. Aktuelle temaer i den forbindelse vil blant annet være *datainnsamling*, *reliabilitet*, *validitet* og *forskningsprosessen* med mer. Hovedpoenget med denne delen er å beskrive hva metode i seg selv går ut på, samt forklare hvorfor vi valgte å basere våre undersøkelser på kvalitativ metode fremfor kvantitativ metode.

I fjerde delen av oppgaven, som danner selve ryggraden, vil vi ta steget fra teori til empiri når vi legger frem de resultatene som intervjuene med de ulike næringslivsaktørene på Haugalandet har gitt oss. Deretter vil vi analysere de resultatene vi har fått i lys av den teorien vi har valgt. For å holde oss til målet om en leservennlig og oversiktlig oppgave vil vi dele det innsamlede datamaterialet inn i seks ulike kategorier: *generelt*, *ansettelsesforhold* og *opplæring*, *kommunikasjon* og *kostnader*, *tilrettelegging*, *holdninger* og *forslag*, og til slutt *boforhold* og *sosiale aktiviteter*. Under hver av disse overskriftene vil vi forsøke å danne et oppsummerende bilde av de data vi har samlet inn, og se om det er mulig å se noen tendenser og likhetstrekk mellom respondentene. I fortsettelsen av dette vil vi som påpekt analysere datamaterialet med utgangspunkt i teoribasen.



Femte og siste del av oppgaven vil utgjøre en oppsummering av funn og sammenhenger som vi har drøftet i tidligere faser av oppgaven. Dette blir altså endestasjonen for oppgaven, og når vi er kommet hit håper vi å ha funnet svaret på noen av de spørsmålene som vi hadde som mål å få svar på gjennom oppgaven. Som en avrunding vil vi komme med noen ideer i forhold til hvordan næringslivet på Haugalandet i større grad kan tilrettelegge for at bruken av utenlandsk arbeidskraft skal bli en suksesshistorie.



2. Teoretisk ståsted

I og med at problemstillingen som vi har valgt ikke direkte befinner seg innenfor økonomisk teori, så har vi måttet lete innenfor andre fagområder for å finne litteratur som vi kan støtte oss på. Vi har av den grunn valgt å basere vårt teoretiske fundament på etablerte storheter innenfor sosialantropologi og sosiologi. Blant annet er Ulrich Beck og Geert Hofstede noen av teoretikerne som vi mener det har vært naturlig å dra inn. Disse teoriene befinner seg imidlertid på et noe overordnet nivå, og av den grunn har det vært nødvendig å supplere med en noe mer jordnær litteratur blant annet i form av avisartikler og statistikker. Målet med denne blandede teoriforankringen er å gjøre i utgangspunktet vanskelig teoretisk stoff lettere ved å sette det i sammenheng med dagligdagse hendelser som gir konkrete ”knagger” å feste teorien på.

2.1 Noen innledende ord om teori:

I forhold til teori så vil det alltid være vanskelig i forbindelse med oppgaveskriving å skulle velge ut hva en skal ta med og hva en skal utelate. Før vi for alvor setter i gang med teoridelen vil vi derfor gi en redegjørelse for hvorfor følgende teorier er blitt valgt på bekostning av andre. Vi kan begynne med globalisering. En oppgave om utenlandsk arbeidskraft ville neppe vært mulig å skrive uten å drøfte globaliseringen og dens følger for oss mennesker.

Argumentet for det er at uten globalisering så ville trolig aldri problemstillingen med utenlandsk arbeidskraft eksistert.

Manøvrerer vi oss videre til kommunikasjon og kultur, så vil teorier i forhold til dette alltid være aktuelt når man drøfter møtet mellom mennesker fra ulike kulturer, og nettopp dette er noe av essensen i problemstillingen rundt utenlandske arbeidstakere.

Til slutt syntes vi også det var nødvendig å si noe om grupper, da dette kan medvirke til å

forklare ulike erfaringer bedrifter gjør seg med bruken av utenlandsk arbeidskraft.

Men uten å avsløre for mye av det som skal komme, så vil vi nedenfor begynne med å si noe om hvorfor vi valgte å endre formuleringen av problemstillingen.

2.2 Begrepet fremmedkulturell; en uheldig benevnelse:

Som vi var inne på under beskrivelsen av bakgrunn for valg av problemstilling, så lød den opprinnelige problemstillingen: ”*Fremmedkulturell arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?*”. Vi oppfattet imidlertid at benevnelsen fremmedkulturell er et begrep som en helst bør unngå i beskrivelsen av arbeidstakere fra andre kulturer enn vår egen. Vi valgte derfor å endre problemstillingen til: ”*Utenlandsk arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?*”.

Begrunnelsen for denne endringen er at uttrykket fremmedkulturell bidrar til å skape avstand mellom norske og utenlandske arbeidstakere når den utenlandske kulturen omtales som noe fremmed. Begrepet fremmedkulturell er da også havnet på svartelisten over ord som unngås brukt av NRK østlandssendingen. Dermed har de valgt å sidestille ”fremmedkulturell” med ord som ”neger” og ”mulatt”(Mikkelsen 2001). Satt på spissen så hadde nok ikke reaksjonene latt vente på seg dersom en norsk bedrift hadde gått ut i mediene og sagt at den ville ha et stort behov for ”negerarbeidskraft” i årene som kommer. Nå er for så vidt begrepet fremmedkulturell generelt et nokså akseptert begrep i det norske samfunnet men så var også tilfellet for ordet ”neger” før det ble problematisert av de gruppene som følte seg truffet av dette begrepet (Ayin). Når vi nøster opp i begrepet fremmedkulturell sin opprinnelse som viser seg å være i høyre ekstreme miljøer (NRK Østlandssendingen 2001), så er det kanskje bare et tidsspørsmål før ordet mister livets rett. Vi har i så henseende valgt å bidra med ”å slå en spiker i kisten”, når vi unnlater å bruke begrepet i problemstillingen, samt gjør oppmerksom på de negative assosiasjonene som følger med uttrykket.

2.3 Globalisering:

2.3.1 Globalisering; ”markedskrefter med underliggende maktdimensjoner”

Globalisering blir av Ulrich Beck definert som en ”*tendens eller prosess hvor suverene nasjonalstater gjennomskjæres og undermineres av overnasjonale aktører*” (Beck 2004:17). Ut fra denne definisjonen kan man se fremveksten av transnasjonale samarbeidsorganer som for eksempel EU som en konsekvens av globaliseringen og dens krefter. En slik observasjon kan ses i sammenheng med at EU blant annet har sørget for å innføre et overnasjonalt regelverk i mange europeiske nasjonalstater. Globalisering fremstår dermed som en oppskrift på hvordan man i best mulig grad kan tilrettelegge for samarbeid på tvers av landegrenser. Går man videre i Becks beskrivelse av globalisering innser man at det særlig er en form for krefter som er pådriver for dette samarbeidet når Beck uttaler følgende om globalisering: ”*det dreier seg ikke om en overgang fra nasjonalstat til verdensstat, men fra stat til marked*” (Beck 2004:18). Markedskreftene kan dermed sees på som en forklaring på hvorfor det er en stadig fremvekst av internasjonale handelsavtaler.

Ved først øyekast så kan logikken bak disse avtalene være at de sørger for stabile og konsekvente handelsforhold mellom de partene som er underlagt dem. Da har man nemlig et regelverk å vende seg til når stridigheter oppstår. Om man ”letter litt på sløret” vil man imidlertid kunne se at det er mer ved disse avtalene enn hva de gir seg ut for. Kari Rønneberg argumenterer i sin bok ”Sosiale virkeligheter” for at ”*Makt kan også være en konsekvens av motsetningsforhold som ligger innebygget i samfunnsstrukturene*” (Rønneberg 2000:169). Om man betrakter internasjonale handelsavtaler på bakgrunn av det Rønneberg sier, så ligger det nok vel så mye makt som velmente intensjoner om stabile og konsekvente handelsforhold til grunn for dem. For det er de nasjonene med store kapitalistiske krefter i ryggen som vil ha størst interesse av å inngå internasjonale avtaler som medvirker til å bygge ned handelsbarrierer. Argumentet for dette er at det da blir enklere for dem å trenge inn på markedene i de mindre kapitalsterke landene. Så vil det selvsagt også på papiret bli enklere

for de mindre kapitalsterke nasjonene å trenge inn på de store kapitalsterke markedene, men det er nettopp her motsetningsforholdet som ligger innbakt i makt slår inn. Man kan selv forestille seg hvor sannsynlig det er at en liten "fast-food" kjede i Peru skulle slå tilbake mot McDonald's sin nyåpnede filial i Lima ved å etablere seg som en konkurrent til McDonald's i New York. Sjelden har vel begrepet "rätt parti" vært mer treffende.

Med henvisning til det vi har drøftet ovenfor kan begrepet globalisering oppsummeres som markedskrefter med underliggende maktdimensjoner som ligger og drar i strengene.

2.3.2 "Et dypere skille mellom det nære og det fjerne"; en følge av globaliseringens krefter:

Den kjente sosiologen Zygmunt Bauman drøfter i boken "Globaliseringen og dens menneskelige konsekvenser", noen av følgene som oppstår i sporene av globalisering. I sammenheng med bevegelsesfrihet skriver han blant annet følgende om begrepene "nær og fjern": 'Å være "langt borte" er ensbetydende med å ha problemer, og derfor kreves det at man er smart, listig, sleip eller modig, at man tilegner seg fremmede regler man kan klare seg uten andre steder, og at man lærer å mestre dem gjennom risikable forsøk og ofte dyrkjøpte feil. Ideen om "det nære" derimot, står for det som er uproblematisk; smertefritt tillærte vaner er tilstrekkelig, og siden de er vaner, kjennes de vektløse, krever ingen anstrengelse og skaper ikke engstelig nøling' (Bauman 2006:36). Det som Bauman her sier kan ses i forhold til det vi tidligere har vært inne på når det gjelder kulturelle ulikheter og de implikasjoner dette får for kommunikasjon. Måten han beskriver det å være "langt borte" på kan sammenlignes med den usikkerheten som de fleste av oss opplever i møtet med en ny kultur. Bauman kan imidlertid oppleves noe overdramatisk i sine beskrivelser når han skriver at man lærer å mestre reglene i den nye kulturen "gjennom risikable forsøk og ofte dyrkjøpte feil" (Bauman 2006:36). Selv om det nok er tilfeller hvor kulturelle misforståelser har medført større skade, så vil det nok i de fleste tilfeller være akseptert at man feiler, man må da tross alt

”lære å krype før man kan gå”. Essensen i Baumans ideer er allikevel viktig å forstå, og det er at det krever mye mer av den enkelte å skulle tilpasse seg til en ny kultur enn hva tilfellet er om man bare trenger forholde seg til de kjente rammene av ens egen kultur. I tidligere tider var trolig ikke dette et problem i like stor grad som det har blitt i de siste tiårene hvor ikke lenger bare varer forflytter seg over landegrenser, men hvor det også er blitt like dagligdags at arbeidskraft vandrer over landegrensene. Globaliseringen (les: markedskreftene) har dermed bidratt til å gjøre skillet mellom det nære og det fjerne mye dypere enn det var i tidligere tider, da skillet i dag går på tvers av landegrenser, mens det i tidligere tider gikk mellom by og bygd.

2.3.3 Teori og realitet:

I det følgende vil vi nå ta for oss hvordan globaliseringens konsekvenser kan kobles opp mot den realiteten som blir fremstilt i norske medier når det gjelder problemstillingen med utenlandske arbeidstakere. Det første vi vil diskutere er emnet inkluderende arbeidsliv og hvorfor behovet for dette har meldt seg i stadig sterkere grad i norske arbeidsliv. Dernest vil vi ta for oss begrepet sosial dumping som er et fenomen som er blitt stadig mer aktuelt i mediene de siste årene, og som kan sees i sammenheng med behovet for økt arbeidsinnvandring til Norge.

2.3.4 ”Et inkluderende arbeidsliv eller var det. . . .? ”:

På vegne av regjeringen inngikk arbeids og inkluderingsministeren den 14. desember 2005 en ny intensjonsavtale med partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). Partenes forpliktelser i denne avtalen inkluderte blant annet formuleringene:

- *Å arbeide for et godt og målrettet arbeidsmiljøarbeid med vekt på toleranse og mangfold.*

- *Å arbeide for bevisstgjøring ved ansettelse for å forebygge diskriminering for eksempel begrunnet i kjønn, alder, etnisitet eller funksjonsevne.*

(Regjeringen v/Arbeids- og sosialdepartementet 2005)

Det er et gammelt ordtak som sier; ”ingen røyk uten ild” og dessverre så gjelder vel dette også i forhold til nevnte intensjonsavtale; ”ingen avtale uten behov”. Sagt på en annen måte så hadde man nok ikke hatt behov for avtaler om toleranse og forebygging av diskriminering dersom ikke intoleranse og diskriminering hadde vært et problem. En rapport fra arbeidstilsynet hvor 12 bedrifter i bygg- og anleggsbransjen i Vestfold ble undersøkt avslører da også at utlendinger blir utsatt for sosial ekskludering på jobben, i form av at de ikke får all den informasjonen de trenger og de har dårlig kjennskap til sine rettigheter og plikter (Tørressen 2005). Utfallet av dette blir at innvandrerne ikke oppnår de samme rettighetene og mulighetene som andre i arbeidslivet (Dahl 2005) og begrepet ”et ekskluderende arbeidsliv føles mer nærliggende enn det mer ettertraktede ”inkluderende arbeidsliv”.

2.3.5 Sosial dumping:

På Økokrims nettsider defineres sosial dumping som ”*at utenlandske arbeidstakere som utfører arbeid i Norge får vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere*” (Lunde 2004). Sosial dumping kan dermed sies å være et begrep som omfatter mye av det som avtalen om et inkluderende arbeidsliv prøver å forebygge. Det som også er interessant når det gjelder sosial dumping er at det kan sammenholdes med det Bauman sier om ”fremmede regler”. Som vi så under avsnittet om et ekskluderende arbeidsliv, var dårlig kjennskap til rettigheter og plikter noe av det som ble nevnt som eksempler på diskriminering. Denne dårlige kjennskapen til rettigheter vil for de utenlandske arbeidstakerne nettopp kunne oppleves som ”fremmede regler”. Det at noen arbeidsgivere velger å utnytte seg av dette asymmetriske kunnskapsnivået hvor markedskreftenes overskyggende mål om profitt tilsidesetter medmenneskelige hensyn kan av den grunn sies å være teori i praksis.

2.4 Kommunikasjon og kultur:

2.4.1 "Når et ja ikke alltid er et ja"; noen ord om kommunikasjon:

"Begrepet kommunikasjon referer til utvekslingen av et budskap og dannelsen av mening (med andre ord tilegning av mening til informasjon)" (Gudykunst 2004:9 oversatt til norsk). Denne definisjonen kan nok virke noe tung å få tak på, men vi har likevel valgt å benytte den fordi Gudykunst i fortsettelsen av denne definisjonen drar opp et viktig skille mellom kommunikasjon og mening. Han sier da at *"mening ikke kan bli overført fra en person til en annen. Kun budskap kan bli overført."* (Op. cit.). Det som ligger i dette er at den intenderte meningen i et budskap kan bli forstyrret av alt fra kanalen det sendes i til mottakers evne til å forstå. Et tenkt scenario kan kort illustrere dette. En foreleser som sender et budskap til en student om å foreta en SWOT-analyse av en bedrift, vil være prisgitt at studenten har satt seg inn i betydningen av dette begrepet hvis meningen i budskapet skal nå frem. Er studenten av de mindre beleste, vil hans/hennes evne til å forstå budskapet hindre at mening blir overført. Kort fortalt så er budskapet om å utføre en SWOT-analyse overført, mens meningen med budskapet ikke har nådd frem. En trenger ikke bruke særlig mye fantasi for å tenke seg situasjoner hvor dette kan få fatale konsekvenser. Et eksempel kan være i forbindelse med flytrafikk.

2.4.2 "Med tommelen opp risikerer man at forhandlingene sier stopp"; hvordan kultur gjør kommunikasjon enda mer kompleks:

Det som kan komplisere kommunikasjon ytterligere er når personer fra ulike kulturer skal kommunisere sammen. Kultur defineres av den norske antropologen Fredrik Barth som *"den ballast av ideer og normer som en person bærer med seg ut fra hva personen har lært og erfart: hans/hennes kunnskaper, konvensjoner, meninger, holdninger og verdier"* (Barth 1994:297 sitert i Dahl 2001:20). På bakgrunn av denne definisjonen forstår man at kultur er et ganske altomfattende og komplisert begrep, noe som gjør at rommet for misforståelser blir



tilsvarende omfangsrikt. En bil kan på mange måter fungere som en metafor for kultur da en bil på samme måten som en kultur er skrudd sammen av mange komponenter til en samlet enhet. Tar man det enda et steg lenger kan man også dra variabler mellom de to i forhold til at selv en liten glipp kan få store konsekvenser. En aksling som har en liten svakhet i seg kan sende en bil utenfor allfarvei med de følger det kan få, mens en holdning som blir uttrykt i feil forsamling kan føre til utstøtelse. I en verden hvor relasjoner på tvers av landegrenser i form av internasjonale handelsavtaler er i stadig økning (Nærings og Handelsdepartementet 2007) vil trolig kunnskap om ulike lands kulturer være et viktig instrument når en skal bygge varige relasjoner. Da nytter det ikke å overrekke en ferdigforhandlet kontrakt klar for signering med venstre hånd samtidig som man viser tommelen opp med høyre hånd i et arabisk land, da venstre hånd anses som skitten og tommelen opp gesten ses på som uanstendig (Gesteland 2006:201).

2.4.3 "Tid, en kime til splid"; litt mer om hvordan kultur kan gjøre kommunikasjon enda mer kompleks:

Forholdet til tid er også et moment som kan brukes til å beskrive hvordan kultur kan komplisere kommunikasjon. Grunnen til dette er at man kan skille mellom de som har et rigid forhold og et flytende forhold til tid. Det at man har et rigid forhold til tid betyr at punktlighet er veldig viktig, og dersom man ikke møter opp til avtalt tid innenfor kulturer med et rigid forhold kan man bli oppfattet som *"lat, udisiplinert og uhøflig"* (Gesteland 2006:19). I motsatt tilfelle med kulturer som har et flytende forhold til kultur, så er punktlighet byttet ut med fokus på relasjoner og menneskene rundt en, og en anser de som har et rigid forhold til tid for å være *"arrogante nikkedukker gjort til slaver av vilkårlige tidsfrister"* (Op. cit.). Det som her skaper komplikasjoner, er de assosiasjonene som tillegges det forholdet de representative kulturer har til tid. Man kan bare tenke seg hvilket bilde en norsk arbeidsgiver danner seg av en arbeidssøker som kommer fem minutter for sent til et intervju, og se dette i sammenheng med at så å si samtlige norske intervjuer guider påpeker til det kjedsommelig

hvor viktig det er å møte opp i god tid. For å si det litt tabloid, ”så kan tid være kimen til splid”.

2.4.4 Kulturelle misforståelser på en arbeidsplass; konsekvenser og løsninger:

Beskrivelsen i forrige avsnitt viste hvordan en kulturell glipp som de fleste av oss ville ansett som relativt bagatellmessig i ytterste konsekvens kunne fått ganske vidtrekkende følger. Dog ville nok de mange arabere i dag unnskyldt den uvitende nordmannens oppførsel ved løfte om bot og bedring i fremtidige forhandlinger. På en arbeidsplass derimot, er det ikke sikkert at man oppdager konsekvensene av en kulturell misforståelse før det er for sent. Da kan det gå ut over både effektivitet og sikkerhet. Noe så enkelt som et nikk med hodet etterfulgt av et ja, en gest som på en norsk arbeidsplass vil bli oppfattet som forståelse og enighet rundt det som nettopp har blitt sagt, kan illustrere denne problemstillingen. Om det var en japaner som utførte denne gesten har den ikke automatisk samme betydning som beskrevet foran. Det den nikkende japaneren mente å indikere var at han hørte hva som ble sagt, men han var ikke dermed den grunn enig i hva som ble sagt eller bekreftende i forhold til at noe var utført som beskrevet. Forklaringen på at en japaner ville uttrykt seg på denne noe diffuse måten ligger i at det innen japansk kultur er svært viktig å opprettholde harmoni, og da vil et direkte ”nei” være en frase man helst unngår (Hodgson, Sano og Graham 2000).

Når vi her beskriver årsaken til kulturelle kommunikasjonsproblemer, så ser man forhåpentligvis også at det er fullt mulig å forebygge slike hendelser. Litt generell kunnskap om de kulturelle trekk som finnes innenfor ens utenlandske kollegas kultur krydret med et oppklarende oppfølgingsspørsmål ville trolig kunne forebygget mange eventuelle konsekvenser av scenarioene vi har beskrevet. I fortsettelsen av dette vil vi nedenfor gi en liten presentasjon av et verktøy som kan være nyttig i forhold til å opplyse norske arbeidsgivere- og takere om hva en kan være observant på i møtet med utenlandske arbeidere fra ulike kulturer.

2.4.5 Kulturelle dimensjoner; ”en forklaring på hvorfor noen respekterer sjefen mer enn andre”:

Geert Hofstede har utarbeidet en modell hvor en kultur kan deles inn i fem ulike dimensjoner. Disse dimensjonene har han kalt: maktdistanse, individualisme, maskulinitet, usikkerhets unngåelse og tidsperspektiv (Hofstede & Hofstede 2005). Ut fra disse dimensjonene kan en danne seg en relativ forestilling om hvor langt ulike lands kulturer ligger fra hverandre. Tar en for eksempel og ser på maktdistanse så sier denne dimensjonen noe om hvor langt enkelte kulturer går i å akseptere at makt er ulikt fordelt. Ser man på en annen verdi som maskulinitet, så vurderer denne hvor klare distinksjoner man har mellom det feminine og det maskuline. Det disse dimensjonene kan brukes til, er å forklare hvorfor man i ulike kulturer reagerer ulikt på den samme handlingen. Sagt på en annen måte så kan Hofstedes dimensjoner bidra til å gi et tydeligere og mer forståelig bilde av det kulturelle mangfoldet som eksisterer på planeten Tellus. Samtidig kan de også bidra til å gi svar på noe så banalt som ”hvorfor noen respekterer sjefen mer enn andre”.

2.4.6 Betenkeligheter ved Hofstedes dimensjoner:

Når det gjelder Hofstedes dimensjoner er det viktig å merke seg at de ikke må oppfattes som absolutte sannheter. Begrunnelsen for dette kan sees i sammenheng med det vi har drøftet om globalisering, hvor vi har sett at vi befinner oss i en verden hvor landegrenser blir av stadig mindre betydning. I forlengelsen av dette vil det være naturlig å anta at de kulturelle dimensjoner som Hofstede bruker for å skille ulike nasjoner etter hvert vil ”vannes mer og mer ut”. Dimensjonene vil dermed få mindre betydning når mennesker fra ulike nasjoner utvider sitt kulturelle repertoar og fremstår mer som verdensborgere uten noen klare dimensjoner som skiller dem fra hverandre.

En annen betenkelighet når det gjelder Hofstedes dimensjoner knytter seg til risikoen med å bli så opphengt i dem at man ikke lenger er i stand til å se nyanser som taler dimensjonene



midt i mot. Det er derfor viktig å være seg bevisst at faren for å bli forutinntatt ligger og lurere i kulissene dersom man ikke er i stand til å se at disse dimensjonene kun er veiledende ideer som kan fungere som et hjelpemiddel til å forklare ulikheter mellom kulturer. Dette vil vi komme nærmere innpå når vi tar for oss stereotypisering.

2.4.7 Konsekvenser av kultur og kommunikasjon i forhold til utenlandsk arbeidskraft:

Tidligere har vi vært innom noen av de negative konsekvensene som globalisering medfører i form av sosial dumping og et ekskluderende arbeidsliv. Nedenfor vil vi kort drøfte to faktorer hvis utspring kan knyttes til det vi har drøftet rundt teorier om kultur og kommunikasjon. Vi ønsker å si noe om religion og stereotypisering, fordi vi er av den oppfatning at dette er temaer som kan vise seg å bli relevante i forholdet mellom utenlandske arbeidstakere og norske arbeidsgivere. I motsetning til ekskludering og sosial dumping som fremstår som ugjenkallelig negative begreper, vil vi vise at religion og stereotypier ikke er like deterministiske anliggender.

2.4.8 Religion; en kilde til konflikt:

Når vi har gått gjennom diverse artikler om hvordan arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse opplever møtet med det norske arbeidslivet, så kan man ane at religion er et tema som kan bli en kilde til konflikt i forholdet mellom utenlandske arbeidstakere og norske arbeidsgivere. Dette fikk to arbeidstakere i Drammen erfare når arbeidsgiveren deres ikke lenger tolererte at de måtte ta avbrekk i arbeidstiden for å utføre bønneritualer. Til å begynne med fikk de "bare" trekk i lønnen som følge av at de ba i arbeidstiden, men når bedriften som de jobbet for etter hvert fikk flere muslimske ansatte så valgte de å legge ned et forbud mot bønn i arbeidstiden. Arbeidsgiveren begrunnet forbudet med at avbrekkene som følge av bønn etter hvert ville bli så omfattende at det ville gå utover produksjonen deres. Saken endte til slutt med at de to sa opp jobben fordi den kom i veien for deres utøvelse av den islamske tro (Langved 2008).

Holder man denne historien opp mot det norske lovverket så finnes det per i dag ingen regler som hindrer arbeidsgivere i å nekte muslimer å be i på jobben. Likestillings- og diskrimineringsombudet oppfordrer imidlertid norske arbeidsgivere til å legge til rette for arbeidstakere som har behov for å be i arbeidstiden selv om det som nevnt ikke finnes noen lovfestet rett som pålegger dem dette (Langved 2008).

2.4.9 ”Problemstillingen religion opp i røyk”:

På den annen side trenger ikke religion å være en ”brobrenner” mellom utenlandsk arbeidskraft og norske arbeidsgivere. Store bedrifter som IKEA og Posten Norge, hvor muslimske ansatte har tilgang på bønnenrom i arbeidstiden, statuerer eksempler på dette. Her blir det ikke sett på som noen belastning at de ansatte tar seg et lite avbrekk fordi de har plikter å oppfølge i forhold til sin religion (Hanssen 2008). Som en kommentar til at de ansatte gis tillatelse til å be i løpet av arbeidsdagen svarer daglig leder ved Postens godssenter at: *”Alle andre som jobber her tar små pauser av og til”* (Op. cit.). Dermed ser man at utøvelse av religion i bunn og grunn ikke trenger å by på noen større utfordringer utover trivielle problemstillinger som tid brukt på toalettbesøk og røykepauser. I relasjon til dette, så har vel de fleste arbeidsgivere i dag sluttet å bruke stoppeklokke på disse avbrekkene, så om man vil la en fem minutters pause gå til røyking eller bønn, så bør det være opp til den enkelte arbeidstaker å vurdere dette. Problemstillingen med religion kan dermed bokstavelig talt ”gå opp i røyk”.

2.4.10 Stereotypisering; ”et tveegget sverd”:

”Navnet skjemmer ingen” heter det i et gammelt ordtak. For utenlandske arbeidstakere er det likevel navnet som kan skape en inngangsbarriere mot å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Om man gjør litt undersøkelser i forhold til dette emnet kan det virke som om det i hovedsak er utenlandske arbeidstakere av ikke-vestlig opprinnelse som har størst problemer med å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Problemer som disse typisk støter på er at norske arbeidsgivere foretrekker å ansette nordmenn med den begrunnelsen at ikke-vestlige arbeidssøkere er dårlige i norsk, har feil utdanning eller manglende utdanning samt

at de ikke har tilstrekkelig kjennskap til det norske arbeidslivet (Rogstad 2002). Denne argumentasjonen kan sees i sammenheng med begrepet stereotypisering, som av Kari Rønneberg defineres som ”ensidige, forenklete og vanligvis fordomsfulle oppfatninger av en gruppe mennesker, som ofte tar sikte på å rettferdiggjøre forskjellsbehandling” (Rønneberg 2000:200). Stereotypier i seg selv trenger ikke nødvendigvis å være noe negativt da de kan bidra til å forenkle en stadig mer kompleks virkelighet. Brukt på denne måten gir stereotypier oss ”knagger” som vi kan bruke når vi fortolker alle de inntrykkene vi møter. Problemet med stereotypier oppstår når de utvikler seg til å bli ”fordomsfulle oppfatninger”. Da skaper de nemlig ”skylapper” som gjør at man kun er i stand til å se de trekkene og handlingene som forsterker stereotypiene, mens trekk og handlinger som kan bidra til å utvide ”horisonten” og dermed skape et mer nyansert bilde blir oversett.

2.5 Grupper og kostnader ved feilansettelser:

2.5.1 Primær- og sekundærgrupper:

Charles H. Cooley introduserte begrepene primær- og sekundærgrupper for å skildre hvordan et slags samhold skiller seg fra en annen (Cooley 1909 sitert i Rønneberg 2000:115-116).

”Primærgruppene er små, preget av personlig og mye ansikt-til-ansikt kontakt og med en høy grad av solidaritet mellom medlemmene, som i familier, vennegrupper og mange former for arbeidsfelleskap” (Rønneberg 2000:115). *”Sekundærgruppene er derimot større og de enkelte medlemmene har ikke nødvendigvis direkte kontakt. Eksempler kan være større skoleklasser, organisasjoner, fagforeninger og større arbeidsplasser.”*(Rønneberg 2000:115-116).

Forklaringen bak hvorfor vi velger å dra inn disse begrepene i vårt teoretiske fundament er at skillet mellom primær- og sekundærgrupper kan bidra til å forklare hvorfor det finnes ulikheter i forhold til i hvor stor grad den enkelte bedrift er i stand til å integrere sine utenlandske ansatte. Det vil for eksempel være naturlig å anta at en bedrift av mindre størrelse



hvor flesteparten av de ansatte kjenner hverandre har lettere for å integrere sine utenlandske ansatte enn en stor bedrift hvor det eksisterer mer perifere relasjoner mellom de ansatte. På den andre siden vil det i en mindre bedrift trolig få større konsekvenser dersom en ansatt ikke blir fullt integrert i bedriften. Hypotesen som ligger til grunn for denne påstanden er at en mindre bedrift vil være mer sårbar for de konsekvenser som følger av at man ikke greier å fullt ut integrere sine utenlandske ansatte i bedriften. Vi tenker her på konsekvenser i form av mistriivsel og manglende motivasjon som kan resultere i at vedkommende ikke bidrar i tilstrekkelig grad.

2.5.2 Kostnader ved feilansettelser:

I en undersøkelse fra 2006 utført av bemanningsselskapet Proffice kommer det frem at ”*ni av ti norske bedrifter har feilansatt medarbeidere*” (Kristiansen 2006). Kostnadene som er forbundet med en feilansettelse finnes det ikke noen unison enighet om, men flertallet (fire av ti) angir intervallet 250 000 - 500 000 kroner som realistisk (Op. cit). Når det gjelder årsakene til kostnadene ved en feilansettelse nevnes: ”*rekruttering, lønn, pensjon, etterlønn, forvirring hos kunder, tapte inntekter og manglende fokus i bedriften*” som felter som blir skadelidende ved en feilansettelse. I tillegg til nevnte felter mener halvparten av de spurte at også det sosiale miljøet tar skader av en feilansettelse. Sjekk av oppgitte referanser, praktiske prøver og bruk av innleid arbeidskraft blir nevnt som eksempler på tiltak som kan iverksettes for å unngå feilaktige ansettelser (Proffice 2006).

Når det gjelder bruken av utenlandsk arbeidskraft tenker vi at det vil være enda viktigere å ha tilstrekkelige tiltak for å kvalitetssikre ansattelsesprosessen. Resonnementet bak denne antakelsen er at man vil ha mindre kjennskap til de referanser og papirer som fremlegges av en utenlandsk arbeidstaker, da disse trolig vil stamme fra utenlandske arbeidsforhold eller utdanningsinstitusjoner som en har liten mulighet til å vurdere kvaliteten på.

Som en motvekt til det vi har beskrevet ovenfor er det viktig også å få frem at mange



utenlandske arbeidstakere sliter med å få innpass i norske bedrifter til tross for at de er godt kvalifiserte (Qureshi 2007). Det at norske bedrifter ikke er i stand til å utnytte det potensialet som mange av de utenlandske arbeidssøkerne er i besittelse av er trolig en kostnad som det i for liten grad blir fokusert på.

2.6 Noen avsluttende ord om teori:

Den observante leser vil kanskje allerede ha ”bitt seg merke i” at vi i likhet med Baumans fremstilling av globalisering, kan fremstå som tidvis pessimistiske i våre teoretiske disposisjoner rundt problemstillingen utenlandsk arbeidskraft. Til vårt forsvar synes vi det derfor er viktig å påpeke at vi er av den oppfatning at utfordringer bygger på problemer som på et eller annet vis må overkommes. Av dette følger det at om man skal være beredt på å møte en utfordring, så må man ha kjennskap til de problemene man kan støte på samt mulige botemidler for å overkomme dem.

3. Metode

Vi vil i dette kapittelet først redegjøre for metodebegrepet, samt andre relevante begreper som henger sammen med metode. Dernest vil vi se på forskjellene mellom kvantitativ og kvalitativ metode, og si noe om hvorfor vi har foretrukket den ene metoden til fordel for den andre i vårt forsøk på å finne ut av problemstillingen. I etterfølgelsen av dette vil vi gjennom en beskrivelse av forskningsprosessen forklare hvordan vi har samlet inn data for denne oppgaven, hvilke metoder vi har valgt for å analysere dataene, og hvordan vi har tolket dem. Kapittelet avsluttes med at vi kort går gjennom styrker og svakheter ved intervju som metode.

3.1 Hva er metode?

Når en skal snakke om metode er det viktig å først definere hva metode er. Johannessen, Tufte og Kristoffersen har kommet med en ganske god definisjon: ”Metode, av det greske *methodos*, betyr å følge en bestemt vei mot et mål.” (Johannessen et al. 2006:32)

Samfunnsvitenskapelig metode forteller oss hvordan vi skal gå frem for å samle inn, analysere og tolke data. Dette står sentralt i empirisk forskning som kjennetegnes av systematikk, grundighet og åpenhet. Med andre ord så kan vi si at man på en systematisk måte undersøker virkeligheten. Metodelæren dreier seg altså om hvordan vi skal forholde oss for å i best mulig grad finne ut om antagelsene våre stemmer med virkeligheten, og det er her essensielt at vi tilfredsstiller vitenskapelige krav. (Johannessen et al. 2006)

3.2 Datainnsamling:

Data, som har sin opprinnelse i det latinske ordet *datum*, betyr ”noe som er gitt”, altså handlinger som noen andre allerede har utført for oss (Kalleberg 1996 sitert i Johannessen et al. 2006:42). Når man observerer virkeligheten, for deretter å registrere den, så har man laget



data ut av ”virkeligheten”. Dette innebærer at data representerer et utdrag av ”virkeligheten”.

Når det gjelder innsamling av data, så skiller man vanligvis mellom primære og sekundære datakilder. Primærdata er data som vi selv skaffer i forbindelse med egen undersøkelse, mens sekundærdata er data som allerede foreligger fordi andre har samlet de inn, og på en eller annen måte gjort dem tilgjengelige for oss (Johannessen et al. 2006). For å svare på problemstillingen vår, har vi innhentet sekundærdata fra blant annet SSB og Haugesunds Avis.

3.3 Reliabilitet:

I all forskning er dataens pålitelighet et grunnleggende spørsmål. I forskningssjargong betegnes dette som reliabilitet, som kommer av det engelske *reliability*, som betyr pålitelighet. Reliabilitet er knyttet til dataene i undersøkelsen, hvilke data som velges, hvordan de samles inn, og måten de bearbeides på. Hvis flere forskere får samme resultat, sannsynliggjør det høy reliabilitet. Dette tilfellet kalles ”*inter-rater-reliabilitet*” (Johannessen et al. 2006:46). I våre undersøkelser har vi som nevnt benyttet oss av sekundærdata fra SSB og Haugesunds Avis. Vi anser disse som allment akseptert, og vi mener derfor at dette underbygger våre data sin reliabilitet. Vi forutsetter derfor at de dataene vi har hentet derfra ikke inneholder vesentlige feil.

3.4 Dataenes validitet:

Som nevnt i forrige avsnitt er altså ikke data det samme som virkeligheten, det er kun representasjoner av den. Validitet kommer av det engelske ordet *validity* som betyr gyldighet, og dette henspeiler på hvor godt dataene vi bruker representerer virkeligheten (Johannessen et al. 2006). Når det gjelder validiteten av vår oppgave, så er det viktig å presisere at når man baserer seg på et begrenset datamateriale, så vil naturligvis gyldigheten innskrenkes noe av den grunn. For å motbygge dette har vi prøvd å foreta et utvalg av respondenter som vi mener

danner et representativt bilde av bedrifter på Haugalandet som benytter seg av utenlandsk arbeidskraft.

3.5 Valg av metode – kvalitativ vs. kvantitativ:

I samfunnsvitenskapelig metode skiller en mellom kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Dette skillet dreier seg om hvordan data registreres og analyseres. Kvalitativ metode dreier seg om data i form av tekst og en legger stor vekt på fortolkningen av dataene. Kvantitativ metode derimot dreier seg om data i form av kategoriserte fenomener og en legger stor vekt på opptelling og utbredelse av fenomenene. Det som bestemmer valget av metode er kanskje opplagt forskningsspørsmålet eller problemstillingen. Men det er også andre faktorer å ta hensyn til når valget skal tas. Tilgjengelige ressurser som for eksempel tid og penger er med å sette begrensninger. (Johannessen et al. 2006)

I vår oppgave har vi stort sett benyttet oss av kvalitativ metode, og begrunnelsen for dette er at vi anser kvalitativ metode for å stå best i stil med den problemstillingen vi har valgt. Denne begrunnelsen bygger på at det som nevnt innledningsvis ville vært svært vanskelig å skulle tallfeste de problemstillingene som vi ønsker å undersøke, og siden nettopp opptelling er noe av kjernen i den kvantitative metoden har vi valgt å ofre denne til fordel for kvalitativ metode.

3.6 Forskningsprosessen:

Johannessen et. al beskriver forskning som en prosess som går over fire faser:

1. Forberedelse
2. Datainnsamling
3. Dataanalyse
4. Rapportering



Nedenfor vil vi ta for oss hver av disse fire fasene i detalj, hvor vi først gir en generell beskrivelse av dem med henvisning til Johannessen et. al, for deretter å si noe om hvordan vi utførte dem i praksis.

1. Om forberedelse:

Forberedelse går blant annet ut på å tenke nøye gjennom hvordan forskningsspørsmålet skal lyde. Forskning starter alltid med nysgjerrighet og et ønske om å få mer kunnskap om en eller annen virkelighet. Forskningsspørsmålene er ofte annerledes enn spørsmål en vanligvis stiller fordi de er mer gjennomtenkte og spesifikke. Forberedelse går også ut på å sette seg inn i relevant litteratur. Kanskje har det blitt gjort lignende forskning tidligere som er viktig å sette seg inn i før en starter sin egen forskning. Det er også viktig å ha god kjennskap til temaet en skal forske innenfor. Under forberedelsene må en også ta stilling til undersøkelsens formål. Hva er det vi ønsker å finne og hvorfor vil vi gjennomføre denne undersøkelsen. Til slutt må en bestemme seg for hvordan en skal organisere og gjennomføre undersøkelsen, og hvilke forskningsdesign en skal bruke.

Hvordan vi forberedte oss:

Våre forberedelser begynte med at vi først valgte oss en problemstilling som fremsto som spennende og som i tillegg vekket vår nysgjerrighet. Når problemstillingen var avklart startet arbeidet med å utforme forskningsspørsmål som knytter seg til problemstillingen. Her hadde vi imidlertid et lite sidesprang i og med at vi som nevnt innledningsvis valgte å endre på den opprinnelige problemstillingen. Neste trinn i forberedelsesprosessen var å saumfare internett og bibliotekbasen for relevant informasjon.

2. Om datainnsamling:

Når en skal starte datainnsamlingen må en først bestemme om en skal bruke kvalitativ eller kvantitativ metode. Uansett hvilke metode en bestemmer seg for må en velge ut hvilke informanter som skal delta i undersøkelsen og en må ta stilling til størrelsen på utvalget.



Hvilke prinsipper som ligger til grunn for utvelgingsprosessen og hvordan en skal rekruttere informantene må det også tas beslutninger om. Til slutt må logisk nok selve datainnsamlingsprosessen foregå.

Hvordan vi utførte datainnsamlingen:

Som nevnt har vi valgt å benytte oss av kvalitativ metode, i og med at det faller seg mest naturlig i forhold til problemstillingen. I forbindelse med valg av informanter var det sentralt å identifisere aktører som hadde erfaringer med bruk av utenlandsk arbeidskraft. For å få noen innspill i forhold til dette kontaktet vi verten vår Sverre Meling i Maritimt Forum. Han rådet oss da til å kontakte blant annet Aibel, Knutsen OAS Shipping og Karmsund Maritime. I tillegg til disse valgte vi på eget initiativ å ta kontakt med Skude verft, Skude Transport, Adecco og NAV Karmøy. Bakgrunnen for at vi valgte å kontakte disse aktørene var blant annet at vi ønsket respondenter som kunne gi oss innblikk i problemstillingen ut fra ulike vinklinger. Når vi skulle kontakte informantene, så valgte vi først å ta kontakt per telefon for å presentere oppgaven vår og for å høre om det kunne være interessant fra deres side å bidra. Etter å ha fått klarsignal fra bedriftene avtalte vi enten personlig intervju eller i de tilfellene hvor dette ikke var mulig så sendte vi over intervju skjema per e-post. Grunnen til at vi gikk frem på denne måten er at responstiden er mye raskere over telefon enn hva tilfellet ville vært om vi hadde valgt å ta kontakt over e-post.

3. Dataanalyse:

I etterkant av innsamlingen, så må alle data reduseres, analyseres og tolkes. I denne delen av prosessen blir det i tillegg viktig å kvalitetssikre de data en er i besittelse av.

Fremgangsmåten vi valgte i forhold til dataanalyse:

For å i best mulig grad ivareta at det som kom frem i løpet av intervjuene skulle bli gjengitt på en korrekt måte, valgte vi fortløpende å notere ned all informasjonen som respondentene hadde gitt oss i løpet av intervjuene. Dette var vår måte å kvalitetssikre informasjonen på. I



denne fasen ble det også viktig for oss å sile ut viktig informasjon fra det som fremsto som mindre relevant. Vi valgte da å legge hovedfokus på materiale som sto problemstillingen vår nærmest.

4. Rapportering:

Til slutt i forskningsprosessen kommer rapportering, med andre ord presentasjonen av forskningsresultatene. Det er mest vanlig med skriftlig rapportering i form av en artikkel, rapport, bok eller i vårt tilfelle, en studentoppgave.

Hvordan vi forholder oss til rapportering:

Vår rapportering munner som nevnt ut i en studentrapport som skal gjengi de viktigste funnene i våre undersøkelser. Utover dette vil det i tillegg bli en muntlig presentasjon av rapporten, hvor vi vil ha anledning til å redigere eventuelle feil som vi har oppdaget i etterkant av innleveringen.

3.7 Styrker og svakheter ved intervjumetoden:

3.7.1 Svakheter:

I vår oppgave har vi valgt å bruke halvstrukturerte intervjuer med åpne svaralternativer (se vedlegg) for å innhente informasjon. Det er både styrker og svakheter forbundet med dette forskningsdesignet. Dersom en starter med svakheter vil for det første denne typen intervju være svært tidkrevende sett i forhold til antall informanter en benytter seg av. Både informantene og forskeren har begrenset tid til disposisjon og det gjør det også vanskelig for forskeren å rekke over et stort antall informanter. Forskeren må velge seg ut et utvalg av målgruppen og det er klart at de som blir valgt ut har mye å si for resultatet av forskningen.

Et annet problem med halvstrukturerte intervjuer er at de "ikke blir direkte sammenlignbare



med hverandre” (Bang 1995:152), fordi det ikke foreligger faste svaralternativer. Det som også kan være et problem under intervjuer er det som kalles sosial ønskverdighet. ”Sosial ønskverdighet innebærer en tendens til å svare i henhold til hva respondenten mener er sosialt akseptabel atferd, og til ikke å rapportere ufordelaktig informasjon om seg selv.” (Gravdal et al. 2004:729) Sagt på en annen måte at respondentene gir svar til forskeren som vil være aksepterte av samfunnet for å unngå negativ omtale.

Til slutt har vi problemet med den såkalte ”Rosenthal-effekten” eller ”experimenter bias effect” (Bang 1995:153) som det også blir kalt. Dette oppstår når forskeren påvirker informanten til å svare i en eller annen retning under intervjuet.

3.7.2 Styrker:

Intervjumetoden har også sine styrker. Halvstrukturerte, åpne intervjuer åpner blant annet for at respondenten kan bruke sitt eget språk og sine egne uttrykk og definisjoner når han snakker med forskeren. Dermed unngår man at forskeren ”former” svaret til respondenten og at svarene må passe inn i bestemte båser. Dette blir av Henning Bang fremhevet som veldig viktig når man skal undersøke utviklingen av en organisasjons kultur.

En annen styrke ved intervjumetoden er at man kan være fleksible i forhold til oppfølgingsspørsmål dersom man ønsker å utdype noe eller oppklare uklarheter. Det er også lettere å komme i dybden på et tema dersom man ønsker det. Et tredje punkt er at man får mye informasjon ut av intervjuet som kan brukes til å skape nye hypoteser omkring kulturen i den aktuelle organisasjonen (Bang 1995).

4. Empiri; Presentasjon av resultat

Nedenfor vil vi som annonsert innledningsvis ta for oss de emnene som vi håper skal gi oss svar på problemstillingene som danner grunnlaget for denne oppgaven. Dette vil foregå i følgende rekkefølge: *generelt, ansettelsesforhold og opplæring, kommunikasjon og kostnader, holdninger og forslag, tilrettelegging*, og til slutt *boforhold og sosiale aktiviteter*. Denne rekkefølgen stammer fra oppsettet som vi brukte i våre intervjueskjemaer (se vedlegg).

4.1 Generelt:

4.1.1 Presentasjon:

I empiridelen har vi valgt å intervjuer fem bedrifter på Haugalandet som benytter seg av utenlandsk arbeidskraft. I tillegg til disse bedriftene har vi også valgt å intervjuer et NAV-kontor samt Adecco som er et bemanningsselskap. Nedenfor vil vi gi en kort presentasjon av de enkelte respondentene slik at leseren kan danne seg et bilde av hva de driver med.



Aibel er et verdensomspennende konsern med hovedkvarter i Norge og etablering innenfor olje- og gass industrien. Avdelingen i Haugesund som vi har vært i kontakt med har sin hovedvirksomhet innen bygging og reparasjon av oljeplattformer og moduler. Verkstedet huser over 1000 arbeidere hvorav nærmere 50 % av arbeidsstokken per i dag er fra utlandet. Polen er det landet som for tiden forsyner bedriften med majoriteten av den utenlandske arbeidskraften, men det kan i teorien komme arbeidere fra alle verdens kontinenter så sant de kan utføre den jobben de blir satt til.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Bachelor oppgave ØKB 3002
Utenlandsk arbeidskraft



Karmsund Maritime

Karmsund Maritime ligger ved Kopervik på Karmøy og er et av regionens eldste verft for skipsbygging og er tilbyder av et bredt spekter av maritime og offshore- relaterte produkter og tjenester. Per i dag sysselsetter bedriften ca. 250 personer hvorav ca. 20 % er fra utlandet. De utenlandske arbeiderne kommer hovedsakelig fra Polen, men også de Baltiske landene samt Bulgaria.



Knutsen OAS Shipping AS

Knutsen OAS Shipping er Rogalands største rederi under lokalt eierskap. Hovedkontoret ligger i Haugesund hvor ca. 65 landbasert ansatte, administrerer 1300 sjøfolk offshore fordelt på 39 skip. Av disse er ca. 430 nordmenn, 650 filippinere og resten fordeler seg hovedsakelig fra Norden, Storbritannia og Spania. Det vil si, nærmere 70 % av arbeiderne rederiet har i sin arbeidsstokk offshore er utenlandske hvorav majoriteten er fra Filippinene.



Skude Transport & Spedisjon ligger på Bygnes på Karmøy og som navnet tilsier har sin hovedvirksomhet i å transportere/spedere varer for kunder i Norden og store deler av Europa. Firmaet har ca. 60 ansatte hvor lønnstakerne hovedsakelig jobber som enten administratorer, sjåførere eller mekanikere. Per i dag har bedriften ansatt 13 utenlandske arbeidere hvorav 8 fra Polen, 3 fra Tyskland og 2 fra Tsjetsjenia.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Bachelor oppgave ØKB 3002
Utenlandsk arbeidskraft



Skude Verft AS er et verksted med ca.60 ansatte som utfører alle typer arbeid ombord i skip og for industri- og offshore sektoren. Firmaet har 2 anlegg på Karmøy, ett i Skudeneshavn og ett på Husøy. Per dags dato sysselsetter bedriften 6 utenlandske arbeidere hovedsakelig fra Polen, men også fra Romania.



better work, better life

Adecco Norge er Norges ledende bemanningsselskap med over 10.000 medarbeidere i jobb hver eneste dag for rundt 6.000 kunder. Vi tok turen til Adeccos lokale kontor i Haugesund hvor de har ansvar for ca. 300 utenlandske arbeidstakere hvorav rundt 90 % er fra Polen, Tsjekkia eller Ukraina. Flertallet er fra Polen og arbeider innen bygg og industri.



NAV eller arbeids- og velferdsforvaltningen arbeider for å få flest mulig ut i et aktivt arbeidsliv. Vi besøkte et lokalt kontor i Karmøy kommune for å særlig snakke om hvordan man prøver å få ressursvake flyktninger som kommer på humanitære grunnlag ut i arbeidslivet. Dette er viktig ”utenlandsk arbeidskraft” som med litt hjelp kan bidra til å fylle opp mange ledige stillinger i Norge.



4.1.2 Hvem er de utenlandske arbeidstakerne på Haugalandet?; Polakker og Filippinere dominerer, tilfeldig?

Av alle spurte bedrifter som har sin virksomhet på land, svarte samtlige at de hadde flest utenlandske arbeidere fra Polen. Landet mot øst med sine 38 millioner innbyggere har bidratt til å holde aktivitetsnivået i Norge på et høyt plan. Nærmere 2.500 registrerte utenlandske arbeidere er å finne i vår region for tiden (Haugesunds Avis 2006) og tallet på de som kommer på lykke og fromme for å tjene seg gode penger i Norge er nok ikke lite det heller. I Norge kan vi by på mangedoblede lønninger i forhold til hjemlandet og et godt utviklet system for utbetaling av sosiale stønader. Polske arbeidere tilbyr til gjengjeld effektivt og godt utført arbeid. Det at Adecco satser sterkt i Polen med sine to skoler for testing av ferdigheter samt opplæring i språk og samfunnsfag før de sendes til Norge viser også at det er en stor satsing rettet mot å få særlig polsk arbeidskraft sendt i vår retning.

Utenlandske arbeidere som jobber på Haugalandet som er fra andre land enn Polen, har nok kommet hit av samme grunn. Etter EØS-utvidelsen i 2004 hvor 10 nye medlemsland fikk fri adgang til å ta arbeid i Norge viser det seg at det er mange arbeidere fra nettopp disse nye medlemslandene som har kommet til Norge for å søke arbeid. Mange av landene har beliggenhet i nærheten av Polen og da holder man seg oppdatert på hvor det er enklest å skaffe seg en best mulig betalt jobb.

Hos Knutsen OAS Shipping som har administrasjonen på land og den klart betydeligste delen av arbeidsstokken til sjøs er det Filippinerne som dominerer. Filippinene, med sine 90 millioner innbyggere hvorav 500.000 er sjøfolk, har eksport av arbeidere som en av sine viktigste ressurser. Ettersom landet er satt sammen av 7.107 øyer og er uten landegrenser, har dette ført til at folket har blitt dyktige til å arbeide til sjøs. At landet har engelsk som offisielt språk bidrar også sterkt i positiv retning når et norsk rederi er på jakt etter utenlandsk arbeidskraft. Store bemanningsbyråer har kontorer særlig rundt hovedstaden Manila som arbeider året rundt med å finne de beste sjøfolkene som kan arbeide for blant annet norske rederier.



4.1.3 Analyse av den utenlandske arbeidsstokken på Hauglandet:

At store deler av den utenlandske arbeidsstokken på Haugalandet representeres av polakker kan forstås ut fra Becks tanker rundt globalisering. Hans påstand om at globalisering dreier seg om overgangen fra stat til marked kan tolkes som at markedskraftene i stor grad tar over styringen fra statsmakten. Dette vil blant annet kunne medføre at stater må bygge ned barrierer som tidligere hindret utenlandske arbeidstakere fra å ta seg arbeid innenfor deres landegrensler. I og med at Polen har mye lavere lønninger enn hva som er tilfellet i Norge, samtidig som det ble lettere for polske arbeidere å ta seg jobb i Norge etter at de i 2004 ble medlem i EU, så kan markedskreftene forklare hvorfor man i dag ser så mange polske arbeidere i den utenlandske arbeidsstokken på Haugalandet. Innledningen av denne oppgaven tok for seg at antallet arbeidsledige på Haugalandet nå er på et rekordlavt nivå, samtidig som etterspørselen etter arbeidskraft er økende (Haugesunds Avis 2007). Når det da finnes tilgjengelig arbeidskraft i Polen, som har muligheten til å tjene mye bedre ved å jobbe i Norge enn i Polen, så er markedskreftenes teoremer om tilbud og etterspørsel en plausibel forklaring på at mange bedrifter på Haugalandet velger å rekruttere polske arbeidere.

Tankerekken som vi har brukt ovenfor kan også benyttes i forhold til hvorfor Knutsen velger å rekruttere så mange filippinske sjømenn. Akkurat som i tilfellet med de polske arbeiderne, så er etterspørselen etter sjøfolk blant norske rederier større enn tilbudet. Da blir det naturlig at man vender blikket mot andre markeder, og internasjonale avtaler som også kan sees som en konsekvens av globaliseringen (les: markedskreftene) sørger for at det er mulig for norske rederier å rekruttere fra Filippinene hvor tilgangen på sjømenn er mye bedre enn i Norge.

4.1.4 Hvordan vil behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet utvikle seg i årene som kommer; ”er toppen nådd?”

Hovedhensikten med denne oppgaven er ikke å gå i noen detalj for å analysere behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet i årene som kommer da det alene kunne vært en egen



bacheloroppgave. Men vi stilte bedriftene vi har vært i samtale med et kjapt spørsmål om hvordan de tror behovet vil være i fremtiden. Felles for alle var at ingen trodde på tilbakegang i behovet for utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer. Våre respondenter konkurrerer alle både på et nasjonalt og internasjonalt marked i mer eller mindre grad og er helt avhengige av utenlandsk arbeidskraft for å kunne holde oppe konkurransen mot andre aktører.

Knutsen OAS Shipping har i sitt internmagasin Knut'n, en artikkel hvor det fremkommer at norske redere i nær fremtid vil trenge 15.000 nye sjøfolk til å bemanne alle skipene (Førde, T. 2007). Knutsen som er et stort og betydningsfullt rederi med 11 nye skip i bestilling er med i en kamp for å sikre seg de beste kvalifiserte sjøfolkene.

Skude Transport hadde et bredere perspektiv på behovet for utenlandsk arbeidskraft, ettersom hovedvirksomheten deres består i å flytte varer. Gode tider i "mor Norges" økonomi, med høy kjøpekraft blant forbrukerne gir høy handelsrate med stort behov for forflytting av varer. Dette prinsippet gjør seg gjeldende også på Haugalandet, hvor Haugesund for tiden er Norges 5. største handelskommune (Haugesunds Avis 2008). Dagens marginale renteendringer framfor tidligere års voldsomme byks fører til det Skude Transport tror på som en forholdsvis konstant opprettholdelse av kjøpekraften. Mens stadig flere nordmenn tar høyere utdanning og det bare blir vanskeligere å vanskeligere for bedriften å få tak i sjåførere til å transportere varer er blick mot utland eneste løsning.

Adeccos avdeling i Haugesund som til nå har forsøkt å forsyne Haugalandets umettelige etterspørsel etter arbeidskraft innenfor bygg- og industrivirksomhet innser nå at det i fremtiden vil være andre bransjer å bemanne. Det arbeides med å ta inn polsk helsepersonell som skal bidra til å fylle etterspørselen etter arbeidere innenfor helse- og omsorgssektoren gjennom praksis på et Oslo-basert sykehjem og et 3 måneders kurs. Om vi ser en økning i polske helse- og omsorgsarbeidere i fremtiden på Haugalandet vil tiden vise.



4.1.5 Særskilt om NAV:

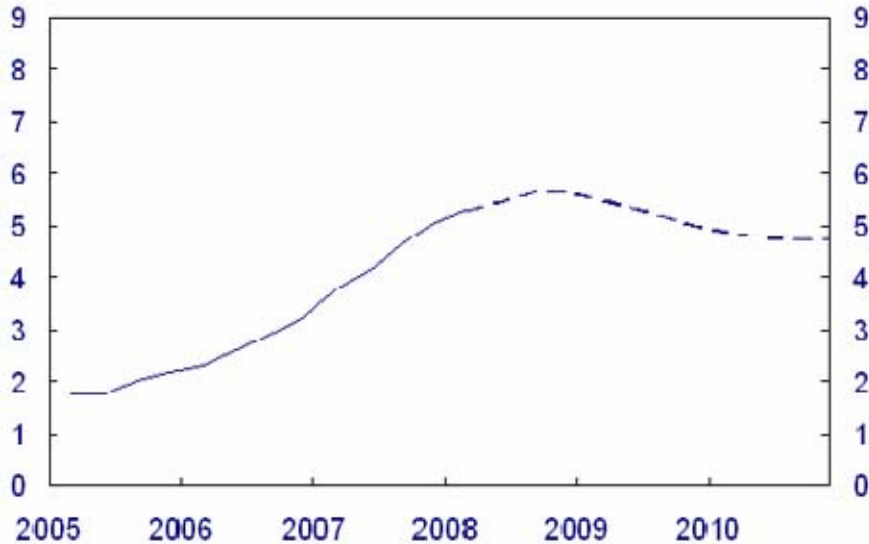
Kontaktpersonene våre på NAV var av den oppfatning at siden behovet for utenlandske arbeidstakere har vært økende i en årrekke vil det trolig snart nå en topp hvor behovet vil flate ut. Ettersom lønningene blir bedre i de respektive utenlandske arbeidstakernes hjemland, vil det ikke lenger være den samme trangen til å reise til Norge for å arbeide. Fremdeles sitter NAV igjen med en gruppe mennesker som kommer til Norge på et annet grunnlag enn arbeidsinnvandring. Flyktninger som er drevet fra eget land blir plassert i mottak rundt om i Norge. Dette er en uensartet gruppe hvor de med ressurser vil ha muligheter for å etablere seg på det norske arbeidsmarkedet. I den andre enden av skalaen finner vi de med liten eller ingen formell utdanning, som i verste fall verken kan lese eller skrive. De blir av den grunn mye vanskeligere å selge ut til arbeidsgivere rundt om i landet ettersom de ikke besitter de egenskaper som trengs for å være en aktiv arbeidstaker.

Så mens det stadig rekrutteres ressurssterke arbeidere fra hovedsakelig Polen, er det en gruppe potensielle arbeidere som blir mindre og mindre etterspurt som må forsørges av staten.

4.1.6 Analyse av behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet i årene som kommer:

Igjen synes vi det vil være relevant å koble inn Beck og hans tanker rundt globalisering når behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet skal analyseres. For oss fremstår det nemlig slik at behovet vil være styrt av hvordan den norske økonomien utvikler seg, og skal vi følge Becks tankegang så vil den norske økonomiens utvikling igjen være påvirket av konjunktorene i andre deler av verden. Både når Knutsen og Skude Transport med flere har behov for flere medarbeidere, så kan dette kobles opp mot at markedskreftene styrer etterspørsel, og etterspørsel påvirker behovet for at produkter av ymse art må fraktes fra A til B enten til lands eller til vanns. Skal en greie å etterfølge denne etterspørselen må man nødvendigvis ha tilstrekkelig arbeidskraft, og slik situasjonen er på Haugalandet i dag med stadig synkende arbeidsledighet (Thorsen 2008) og en styringsrente (se figur nedenfor) som

følger en jevn stigning, så er det lite som tyder på at behovet skal avta med det første.



Kilde: Norges Bank

Et annet moment som får frem hvordan markedskreftene er med å styre behovet etter utenlandsk arbeidskraft er Adeccos nå påbegynte rekruttering av polsk helsepersonell. Her har de tydeligvis fått med seg at det er et behov for helsepersonell i Norge (les: etterspørsel), og dermed har de i tråd med markedskreftenes premisser startet en prosess for å dekke dette behovet (les: etterspørselen).

Avslutningsvis kan det også påpekes at markedskreftene kan forklare hvorfor NAV sliter med å selge inn de ressursvake flyktingene til arbeidslivet på Haugalandet. Problemet for flyktingene er at de trolig ikke har den kompetansen som næringslivet på Haugalandet etterspør, og dermed vil markedskreften holde dem utenfor arbeidslivet.

4.2 Ansettelsesforhold og opplæring:

4.2.1 Fast ansettelse eller bruk av bemanningsbyrå?

Her ønsket vi å undersøke om det var fast ansettelse eller innleie fra bemanningsbyrå som utgjorde vanlig praksis blant bedrifter på Haugalandet når de skal benytte seg av utenlandsk arbeidskraft. Vi fant ut at alle utenlandske arbeidstakere som er registrert hos bemanningsselskapet Adecco er fast ansatt hos dem og følger norsk regelverk. Arbeiderne leies deretter ut til kunder etter behov, og bedriften krever i gjengjeld kompensasjon for arbeidskraften. Adeccos største kunde på Haugalandet som vi har vært i samtale med er Aibel. De leier inn majoriteten av sine utenlandske arbeidstakere av økonomiske årsaker hvor de stort sett jobber i rotasjonen fire uker på og to uker av. Siden verkstedet legger inn anbud på prosjekter og kjemper mot andre aktører som tilbyr lignede tjenester kan det til tider være vanskelig å forutse hvor mange arbeidere man vil ha bruk for. Det finnes selvsagt eksempler på utenlandske arbeidstakere som er fast ansatt hos Aibel i Haugesund også, som for eksempel arbeidere fra Chile og India som har vært ansatt først i avdelinger i sine respektive land før de har kommet til Norge for å jobbe. Disse arbeiderne har imidlertid vært ansatt så lenge at de ikke lenger ansees som ”utenlandske”.

Det som viser seg ut fra undersøkelsen vår er at det er vanlig for de største bedriftene på Haugalandet å leie inn mange utenlandske arbeidere om gangen for en periode av et prosjekts varighet. Denne fremgangsmåten begrunnes ut fra økonomiske hensyn. Dette betyr ikke at Adecco kun leier ut utenlandsk arbeidskraft til de største virksomhetene på Haugalandet. Store som små kan leie inn arbeidskraft fra Adecco etter behov.

Det som forekom hyppigere blant de ”mindre” virksomhetene vi har vært i kontakt med, (Skude Verft og Skude Transport), var at de utenlandske arbeiderne var fast ansatt på lik linje med nordmenn. Av ca. 60 ansatte hos Skude Verft utgjør ikke 6 utenlandske arbeidere den helt store andelen av arbeidsstokken. Som det ble sagt på Skude Transport så er det ”sist inn, først ut” om det skulle bli dårligere tider. Dette betyr overhodet ikke at de forsømmer eller



forskjellsbehandler de utenlandske arbeiderne da det legges ned et betydelig integrasjonsarbeid, det er bare den harde virkeligheten.

4.2.2 Særlig om Knutsen OAS Shipping:

Av alle bedriftene vi har vært i kontakt med er det kun Knutsen OAS Shipping som har majoriteten av sine arbeidstakere på sjøen. Ansatte fra Norden rekrutteres og ansattes direkte gjennom kontorene i Haugesund og har like betingelser på lik linje med norske sjøfolk. Alle de andre sjøfolkene rekrutteres gjennom bruk av bemanningsbyråer. Knutsen OAS Shipping benytter seg per i dag av 3 forskjellige byråer. Clyde Marine som er et britisk byrå som tilbyr britiske kadetter og offiserer. OSM som er et norsk bemanningsselskap med hovedkontor på Filippinene i hovedstaden Manila. Herfra hentes det hovedsakelig arbeidskraft fra Filippinene, Polen og Latvia. Det siste byrået som benyttes er et filippinsk bemanningsbyrå, Netship. De har stått ansvarlig for ca. 500 av Knutsen OAS Shippings totalt 650 filippinere. Det innleide mannskapet rekrutteres på to ulike måter, enten gjennom crew management eller crew agent. Forskjellen på disse er at crew management betyr at sjøfolkene er ansatt gjennom byrået og deretter innleid til rederiet, mens crew agent betyr at sjøfolkene blir formidlet av byrået og ansatt i rederiet.

4.2.3 Analyse av ansettelsesforhold:

Når store bedrifter som Aibel velger å rekruttere sine utenlandske ansatte gjennom et bemanningsselskap kan man tolke dette som et tegn på at de befinner seg i en bransje hvor man hele tiden er avhengig av den neste kontrakten for å holde hjulene i gang. I tider hvor det er mindre aktivitet ville det da blitt for dyrt å ha en hærs-kare med fast ansatte utenlandske arbeider ”gående på beite”. Indirekte så kan dette knyttes opp mot teorien som vi leste ut av Becks refleksjoner om at markedskreftene er pådriveren for globalisering. Hadde dette vært stabile krefter som ikke varierte fra bransje til bransje så ville sannsynligheten vært større for at en bedrift som Aibel kunne ansatt sine utenlandske medarbeidere på fast basis. Det at bedrifter som Knutsen og Skude Transport i større grad velger å ansette sine utenlandske



medarbeidere på permanent basis kan være et uttrykk for at de befinner seg i en bransje med en jevnere tilgang på oppdrag som dermed ikke er så sensitiv for svingninger. Et moment som kan forsterke denne tankegangen er det faktum at f. eks Knutsen opererer med lange kontrakter på opptil tretti år på noen av sine skip, noe som skaper større stabilitet i etterspørselen etter arbeidskraft.

At mindre bedrifter i større grad velger å benytte seg av faste ansettelse av de utenlandske medarbeiderne kan gjenspeile ideene fra skillet mellom primær- og sekundærgrupper hvor det kan oppstå nære relasjoner i visse typer arbeidsfellesskap. I kjølvannet av disse nære relasjonene vil det nok da falle seg mer naturlig at man tilbyr et fast ansettelsesforhold til den utenlandske ansatte slik at vedkommende blir ”innlemmet som en del av familien”.

4.2.4 Språk- og kulturopplæring:

På dette området er bedriftene i stor grad selv ansvarlige for at de utenlandske ansatte gis tilstrekkelig opplæring. Akkurat dette kan kanskje bidra til å forklare hvorfor mange av bedriftene velger å benytte seg av bemanningsbyråer når de skal ansette utenlandske medarbeidere. Måten bemanningsbyråene utfører språk- og kulturopplæringen på er at aktuelle kandidater får opplæring ved en skole i utlandet før de kommer hit til Norge. Det kan imidlertid virke som om noen av bedriftene opplever den opplæringen som blir gitt som utilstrekkelig. Det har derfor blitt iverksatt ytterligere norsk opplæring når de har kommet til Norge.

En bedrift som ikke har benyttet seg av bemanningsbyrå når de har rekruttert sine utenlandske ansatte, er Skude Transport. Dermed har de selv måttet ta ansvaret for norskopplæringen av sine utenlandske ansatte. Tilbakemeldingene som de fikk fra kursholderen som de leide inn, var at det gikk langt mellom hver gang en hadde slike lærevillige kursdeltakere. Når vedkommende hadde vært rundt og holdt språkkurs for andre større bedrifter hadde det vært mye useriøse deltakere, noe som selvsagt også gikk utover læringseffekten.

4.2.5 Analyse av språk- og kulturoplæring:

I forhold til hvordan bedriftene på Haugalandet forholder seg til språk- og kulturoplæring så kan dette sammenholdes med det vi i teoridelen har sagt om både konsekvensene av globalisering, kommunikasjon og primær- og sekundærgrupper. For å ta en ting om gangen kan vi begynne med konsekvensene av globalisering, og Baumans begreper ”nær” og ”fjern”. Ved å gi de utenlandske arbeiderne god nok språk- og kulturoplæring vil man kunne dempe opplevelsen av det ”fjerne” ved at man får en bedre og dypere forståelse om det som skjer rundt en. Hensikten med språkoppfølgingen til bedriftene på Haugalandet er at de utenlandske ansatte skal kunne forstå og oppfatte de beskjeder som blir gitt på arbeidsplassen. Dermed blir forståelse et nøkkelbegrep. Som vi påpekte i vår drøfting av kommunikasjon kan alle formidle et budskap, men det å formidle mening (les: forståelse) er av en helt annen vanskelighetsgrad. Dette ble også gjenspeilet når vi analyserte kommunikasjonsproblemer. Skal man øke evnen til forståelse tror vi at man i tillegg til bedre språkoppfølging også må fokusere mer på kulturell opplæring, for her ligger mye av nøkkelen til forståelse.

I en bedrift som Skude Transport så vi at de utenlandske ansatte var særdeles ivrige etter å tilegne seg norske språkkunnskaper. Årsaken til dette tror vi kan ha sitt opphav i teorien om primær- og sekundærgrupper. Det har seg nemlig slik at de utenlandske arbeiderne i Skude Transport er så takknemlige for den innsatsen som bedriften legger ned i at de skal trives, at de ikke vet hva godt de kan gjøre for bedriften. Dette kan settes opp mot det som i definisjonen av primærgrupper sies om ”en høy grad av solidaritet mellom medlemmene”. Når det oppstår en slik solidaritet vil nok terskelen for å skuffe arbeidsgiver bli mye større enn hva tilfellet er i en sekundærgruppe.

4.2.6 Noen avsluttende ord om språk- og kulturoplæring; ”man får hva man betaler for”:

Frasen om at ”man får hva man betaler for” oppleves kanskje som flåsete i sammenheng med disse emnene, men ikke desto mindre treffende av den grunn. Vi sitter nemlig igjen med opplevelsen av at de bedriftene som har valgt å legge ned størst innsats rundt språk- og kulturoplæring, også er de som i størst grad greier å integrere sine utenlandske ansatte. En solid innsats på dette området vil også kunne forebygge eventuelle kostnader som følge av kommunikasjonsfeil eller mistriivsel

4.3 Kommunikasjon og kostnader:

4.3.1 Avsluttede arbeidsforhold:

Undersøkelsen vår viser at blant de bedriftene vi har snakket med, har det dessverre vært eksempler på at de har måttet avslutte arbeidsforholdet til noen av sine utenlandske arbeidere. Hos Aibel dreide eksemplene seg om for mye fyll og bråk som gikk ut over de forpliktelsene de hadde på arbeidsplassen. De opererer med nulltoleranse i forhold til bruk av alkohol i arbeidstiden og oppdages det slik bruk blir de sendt hjem umiddelbart. Dette har det også vært en del medieoppslag om.

Hos Skude Transport har de bare hatt et tilfelle og der var problemet at vedkommende ikke klarte å lære seg norsk. Vedkommende ble imidlertid ikke sendt hjem til sitt opprinnelsesland, men gikk over i en annen jobb som Skude Transport klarte å skaffe vedkommende gjennom sitt nettverk og bekjentskaper på Haugalandet.

Knutsen melder om at det var flere tilfeller der arbeidsforholdet ble avsluttet før enn nå blant annet fordi de i dag har et system der de ansatte roterer mellom to båter noe som har gjort arbeidshverdagen mer stabil og forutsigbar. Samtidig skaper det større sikkerhet fordi båtene



de roterer mellom er av samme typen og mannskapet forholder seg da hele tiden til kjente systemer. Adecco mener de har vært heldige med sine ansatte og av ca. 250 personer har kun 4-5 blitt sendt hjem/avsluttet arbeidsforholdet. Adecco opererer også med nulltoleranse i forhold til alkohol og oppdages det slik bruk blir arbeidsforholdet avsluttet. Karmsund Maritim har hatt tilfeller med noen av de innleide arbeidstakerne sine av uvisse grunner, mens Skude Verft ikke har hatt noen tilfeller. Hos NAV sier de at de fleste tilfeller av avsluttede arbeidsforhold skyldes manglende evne til å møte opp til avtalt tid.

4.3.2 Analyse av avsluttede arbeidsforhold:

Går vi tilbake til teoridelen og ser på hva Bauman sa om det ”å være langt borte” og de utfordringer som følger av dette, så kan det sees i sammenheng med de tilfellene hvor utenlandske arbeidstakere på Haugalandet har blitt hjemsendt som følge av problemer med fyll og bråk. Det å oppnå en rus kan tolkes som en måte å flykte fra det faktum at en befinner seg ”langt borte” på et sted hvor spillereglene er annerledes enn det man er vant med fra ”det nære”. Det å sette en nulltoleranse for bruken av alkohol blir dermed mer en form for reaktiv handling hvor man hele tiden må drive ”slukking av småbranner” uten at man greier å kvele selve kilden for brannen, som ville vært en proaktiv handling. Oversatt til et mer forståelig språk prøver vi egentlig å si at dersom man hadde grepet tak i hva som fører til at de utenlandske arbeiderne får problemer med alkoholbruk i stedet for å bare nedsette regler om nulltoleranse, så ville man kunne forebygget denne typen hendelser i større grad. Så kan man selvsagt skyve noe av ansvaret over på de polske arbeiderne og si at de kommer fra et land hvor det finnes en annen drikkekultur enn den norske. Dette mener vi (uten å beskyldte Aibel for å gjøre det) derimot blir et skudd i blinde, som legger seg farlig nær opp til det vi i teoridelen drøftet rundt stereotypier som utvikler seg til ”fordomsfulle” oppfatninger. Skyver vi lupen over på Knutsen som nevnte at de i dag har et system der de ansatte roterer mellom to båter, noe som har resultert i at arbeidshverdagen blir mer stabil og forutsigbar, så kan også dette kobles opp i mot Bauman og det han sier om ”det fjerne” og ”det nære”. Ved å ha faste rotasjoner mellom to skip, tror vi de oppnår en effekt hvor ”det fjerne” etter hvert vil



kryse over i ”det nære”. Argumentet for dette er at når man over en lengre periode med faste intervaller befinner seg innenfor ”det fjerne”, så vil man etter hvert bli så kjent med spillereglene at det ikke lenger vil fremstå som ”fjernt”, men i stedet føler man at man er ”hjemme selv om man er borte”. Da vil skillet mellom ”det nære” og ”det fjerne” ha blitt brutt ned.

NAV påpekte at det å ikke møte opp til avtalt tid var den vanligste årsaken til at arbeidsgivere valgte å avslutte arbeidsforholdet. Dette var et fenomen som ingen av de andre respondentene påpekte i noen nevneverdig grad. Det som kan være en plausibel forklaring på dette er at de utenlandske arbeidstakerne som formidles gjennom deres system har andre opprinnelsesland enn den typiske utenlandske arbeidstaker på Haugalandet. De kommer for eksempel fra krigsherjede områder i land som Somalia og Tsjetsjenia. I disse landene har man i følge Gestelands observasjoner om forholdet til tid, en flytende holdning til begrepet, som er den rake motsetning av Norge hvor vi har et rigid forhold til tid (Gesteland, R. R. 2006:59). Igjen må vi imidlertid være forsiktige med å la oss forføre blindt av teorier om kulturelle ulikheter, for som det ble påpekt av våre intervjuobjekter hos NAV, så begynte forsentskomming typisk å inntre i forbindelse med familiegjenforening. Dermed kan det nok like mye være noe så generelt som det ekstra ansvaret som oppstår i forbindelse med at man får en hel familie å ta seg av som kulturelle forskjeller som ligger til grunn for sentkommingen.

4.3.3 Kostnader ved feilansettelser:

De fleste bedriftene melder om at kostnadene ved en feilansettelse stort sett er like eller litt høyere for en utenlandsk arbeidstaker enn en norsk. Grunnen til at de kan være høyere er fordi det er litt høyere administrasjonskostnader forbundet med en utenlandsk arbeidstaker. Hos de bedriftene som bruker bemanningsselskap, er det bemanningsselskapet som dekker de ekstra utgiftene de eventuelt måtte ha til norskopplæring, slik at det ikke er noen ekstra utgifter forbundet med en feilansettelse av en utenlandsk arbeider i forhold til en norsk. Det som



eventuelt kan være en merkostnad dersom bedriftene må betale for hjemreisen til den utenlandske arbeideren. Adecco mener at det egentlig er dyrere med en utenlandsk arbeider fordi de må betale norskopplæring og det er høyere administrasjonskostnader forbundet med utenlandske arbeidstakere. Hos Knutsen er situasjonen en helt annen. Nordmenn ansatt i Knutsen har dobbelt så lang prøvetid som en utenlandsk arbeider, henholdsvis seks måneder og tre måneder. Så dersom de har feilansatt en nordmann må de ha vedkommende i arbeid i seks måneder før de kan si opp vedkommende. Unntaket er selvfølgelig dersom det foreligger særskilte grunner til å avslutte arbeidsforholdet.

I vårt intervju med NAV ble vi gjort oppmerksomme på at Haugalandet muligens har Norges mest overkvalifisert taxisjåfør. De refererte her til en person som hadde en tiårig høyere utdanning fra sitt hjemland, men som ikke fikk utnyttet denne kompetansen i Norge. Vi har valgt å nevne dette i forbindelse med feilansettelser fordi vi oppfatter det som en klar feilansettelse når en person med en tiårig universitetsutdanning bli satt til å kjøre taxi.

4.3.4 Analyse av kostnader ved feilansettelser:

Kostnader ved feilansettelser virker å være et område hvor våre respondenter har relativt små problemer. Dette kan nok i stor grad tilskrives at de fleste bedrifter på Haugalandet velger å rekruttere gjennom et bemanningsselskap. Dermed blir ansvaret for en eventuell feilansettelse i store deler skjøvet over på det aktuelle bemanningsselskapet som de velger å benytte. En av våre respondenter har valgt å rekruttere sine utenlandske ansatte på egenhånd. Allikevel følger de mange av de samme prinsippene som et bemanningsselskap. De kjører egne norskkurs for sine nyankomne og de bruker de utenlandske arbeidernes nettverk til å rekruttere flere ansatte fra de respektive arbeidernes hjemland.

Det kan dermed virke som om våre respondenter har vært flinke til å følge de kriteriene som Proffice hadde kommet frem til for å unngå problemet med feilansettelser.

Vi tenker da i sær på kriteriet om å benytte seg av bemanningsbyråer som tar i bruk grundige tester for å sile ut de beste arbeidstakerne.



For de som benytter seg av innleid arbeidskraft som bare er her noen måneder om gangen er det også lettere å unngå problemet med feilansettelser siden en kan velge å ikke la de aktuelle arbeiderne komme tilbake igjen.

At man på Haugalandet muligens er i besittelse av Norges mest overkvalifiserte taxisjåfør reflekterer det vi det vi var innom i teoridelen om at norske bedrifter ikke er i stand til å utnytte det potensialet hos arbeidere av utenlandsk opprinnelse. Om dette er et stort problem på Haugalandet har vi for lite data til å uttale oss om, men vi synes det er viktig å poengtere at det er en kostnad både for den enkelte og for samfunnet når en ikke får benyttet de kvalifikasjoner en er i besittelse av.

4.3.5 Noen avsluttende ord om avsluttede arbeidsforhold og kostnader ved feilansettelser:

Når en ser på antall hjemsendelser i forhold til andelen utenlandske arbeidstakere som befinner seg på Haugalandet så er det en veldig liten andel som blir sendt hjem. Av Adecco sine 250 utenlandske arbeidere har bare 4-5 personer blitt sendt hjem. Noen bedrifter går lenger enn andre i å forsøke å hjelpe de utenlandske med problemene, og det som kan virke å være avgjørende i forhold til hvor tålmodig man er synes å være typen ansettelsesforhold det er snakk om, hvor en fast ansettelse peker i retning av større tålmodighet.

I forhold til eventuelle merkostnader ved feilansettelser av utenlandsk arbeidskraft kontra norsk arbeidskraft, fremstår det som om dette i hovedsak blir dekket av bemanningsselskapene.

4.3.6 Kommunikasjonsproblemer:

Bedriftene i vår undersøkelse forteller om unntaksvis eksempler på at kommunikasjonsproblemer har ført til ekstra forsinkelser. Det dreier seg som oftest om misforståelser fordi de utenlandske arbeiderne ikke forstår den informasjon som blir gitt. Det



som også er et problem er at de utenlandske og kanskje spesielt de polske arbeiderne ikke sier fra når de ikke har forstått informasjonen. Ofte sier de ”ja” når de egentlig mener ”nei” for ikke å være uhøflige. I tillegg er det et problem at de utenlandske arbeiderne ikke forstår jobb- eller stillingsbeskrivelser og det fører naturlig nok til en del misforståelser og situasjoner som kunne vært unngått.

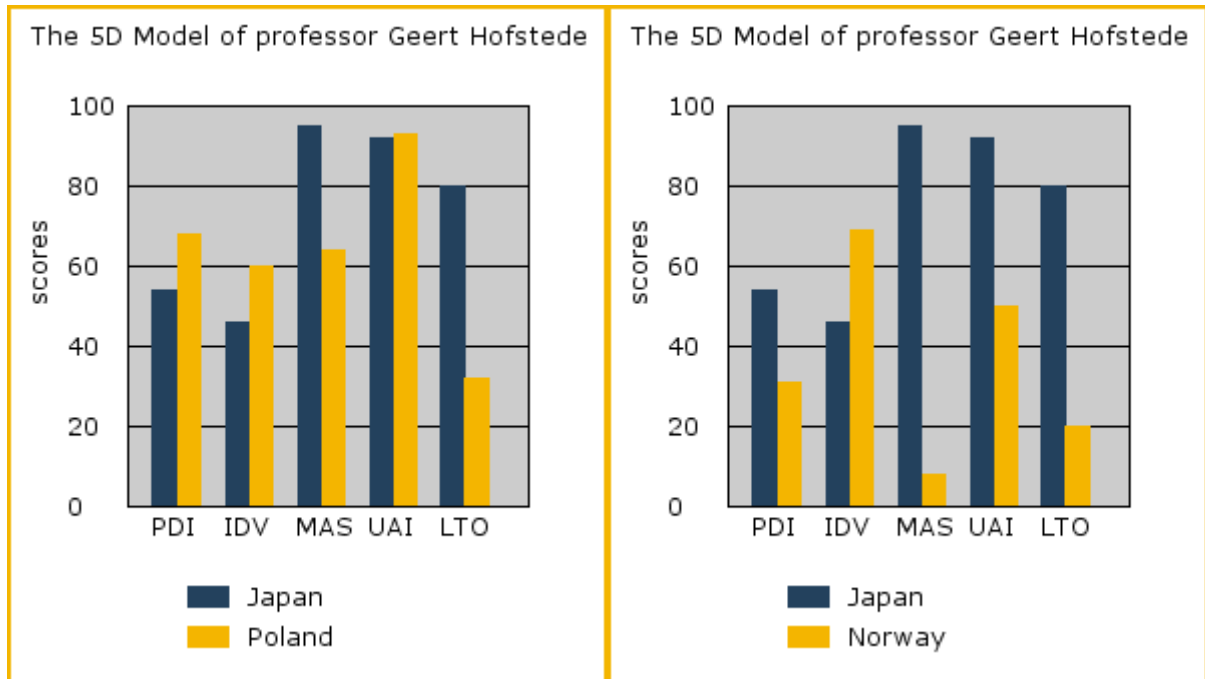
Knutsen forteller at de har hatt problemer med britiske inspektører som kommer på inspeksjon på skipene. Disse oppfattes som veldig arrogante av filippinerne og det gjør filippinerne usikre og redde og man risikerer at de svarer feil på spørsmål eller gjør andre feil de vanligvis ikke ville gjort. Heldigvis er dette snakk om unntaksvis tilfeller.

Flere bedrifter har ulike tiltak for å unngå misforståelser. De fleste bedrifter oppfordrer sine ansatte til å si fra dersom det er noe de ikke forstår. Hos Skude Transport kvalitetssikrer de i tillegg informasjonen på engelsk for å unngå misforståelser, og hos Aibel er skilting og annen informasjon både på norsk, engelsk og polsk.

4.3.7 Analyse av kommunikasjonsproblemer:

Ekstra kostnader som følge av kommunikasjonsproblemer har elementer i seg som i stor grad kan assosieres med det vi i teoridelen drøftet når det gjaldt kommunikasjon og hvordan kultur bidrar til å gjøre kommunikasjon enda mer kompleks. Det at polske arbeidere ikke sier fra når de ikke har forstått informasjon kan være et eksempel på det vi diskuterte i teoridelen om kommunikasjon der budskap blir overført, mens meningen med budskapet ikke blir oppfattet.

Går vi videre og ser på det som ble sagt om at polske arbeidere kan ha en tendens til å si ”ja” når det egentlig mener ”nei”, så kan dette sammenlignes med det vi i teoridelen sa om japansk kultur og hvor viktig det var å opprettholde harmoni. Bruker man i forlengelsen av dette Hofstedes kulturelle dimensjoner, så viser det seg at både Japan og Polen scorer ganske likt når det gjelder ”usikkerhets unngåelse” (UAI - Uncertainty Avoidance Index), mens Norge scorer mye lavere på dette området:



(<http://www.geert-hofstede.com>)

Usikkerhets unngåelse kan tolkes som en måte å ivareta harmoni på. Dermed vil land som scorer høyt på denne dimensjonen nok kunne ha vanskeligere for å uttrykke usikkerhet enn land som befinner seg i motsatt ende av skalaen. I dette tilfellet kan dermed Hofstedes kulturelle dimensjoner bidra med å forklare hvorfor de polske arbeiderne opptrer som de gjør.

En bør imidlertid ikke la seg blinde av Hofstedes ideer, for da kan man som poengtert tidligere fort havne i den fellen at fordommer av typen ”polakker er ikke til å stole på, det hevder til og med kjente samfunnsvitere” gjør seg gjeldende. En bør derfor undersøke om det er andre faktorer som kan bidra med å tydeliggjøre bildet. Vi kommer derfor tilbake til det vi sa innledningsvis i dette avsnittet, om kommunikasjonsfeil i form av at meningen ikke følger budskapet. Dette er ikke noe kulturelt betinget fenomen, og det kan like godt inntreffe i samtaler mellom to nordmenn som mellom en nordmann og en polakk.



En siste men ikke desto mindre viktig observasjon knyttet til kulturelle dimensjoner som årsak til kommunikasjonsproblemer, er at deres betydning virker å avta utover i arbeidsforholdet. Til grunn for denne påstanden ligger at kommunikasjonsproblemer virker å være mest fremtredende i de arbeidsforhold hvor den utenlandske arbeidskraften er innleid på prosjektbasis enn hva tilfellet er hvor de utenlandske medarbeiderne er ansatt på permanent basis. Dette gjenspeiler det vi var borti når det gjaldt betenkeligheter ved Hofstede om at kulturelle ulikheter etter hvert vil ”vannes mer og mer ut” og at en mer vil fremstå som verdensborgere uten noen klare dimensjoner som skiller en fra hverandre.

For å unngå at kommunikasjonsfeil skal inntreffe tror vi derfor at en resept som beskrevet tidligere i form av generell kunnskap om de kulturelle trekk som finnes innenfor ens utenlandske kollegas kultur på et tidlig stadie i arbeidsforholdet, blandet med oppklarende oppfølgingsspørsmål for å kvalitetssikre meningen i budskapet en søker å formidle vil kunne forebygge mange at misforståelser oppstår.

4.3.8 Noen avsluttende ord om kommunikasjonsproblemer; tettere oppfølging og varighet:

Kommunikasjonsproblemer later til å være et problem som kan overvinnes. Det som blir sentralt er at man i begynnelsen av et arbeidsforhold er observant på eventuelle kulturelle ulikheter som kan gi seg utslag i kommunikasjonsproblemer. En måte å gjøre dette på er å ha en tettere oppfølging i de situasjoner hvor man er usikker på om meningen med budskapet man har forsøkt å formidle har nådd frem. Utover dette kan man i tillegg hevde at eventuelle problemer vil avta med varigheten av arbeidsforholdet.



4.4 Holdninger og forslag:

4.4.1 Holdninger:

Samtlige av respondentene i undersøkelsen vår sier at de har gode holdninger til utenlandsk arbeidskraft. Flere av bedriftene medgir imidlertid at holdningene deres ikke var så gode når de først begynte å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft. Mange var skeptiske og det var flere arbeidstakere som mente at de utenlandske arbeiderne kom og ”tok” jobbene fra andre nordmenn. Men etter hvert har folk forstått nødvendigheten av utenlandsk arbeidskraft og holdningene har bedret seg. Den siste tiden har det vært stor vekst i næringslivet, noe som har ført til at arbeidsledigheten i Norge er rekordlav for tiden. Dette fører til at mange bedrifter har vanskelig for å få tak i nok – og kvalifisert arbeidskraft. Da har de ikke annet valg enn å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft for å unngå nedleggelse. Dette kom også frem i undersøkelsen og mange av bedriftene hadde en så prekær rekrutteringssituasjon at de anså det som helt nødvendig å bruke utenlandsk arbeidskraft for å unngå nedleggelse. En annen grunn til at holdningene hos bedriftene er såpass gode, er fordi mange av bedriftene kjører en prosess med alle sine ansatte før de får utenlandske arbeidstakere inn i bedriften for å forsikre seg om at alle er med på laget og er positivt innstilt på at de nå skal få utenlandske kolleger. Flere av bedriftslederne vi snakket med mente at det å ”ha alle de ansatte med på laget” var helt avgjørende for at ansettelsesforholdet til de utenlandske arbeidstakerne ble vellykket.

Når vi snakket med NAV derimot fikk vi et litt annet inntrykk av holdningene her på Haugalandet. Selv om NAV hadde mye positivt å si om bedrifter på Haugalandet kunne de også fortelle om flere tilfeller der bedriftene åpenbart hadde store holdningsproblemer. Det fleste tilfellene de kunne fortelle om dreide seg om utenlandske arbeidssøkere som ikke fikk seg jobb på grunn av sitt utenlandske navn. Når bedrifter lyste ut ledige stillinger og de utenlandske arbeidssøkerne ringte og presenterte seg og ba om å få snakke med kontaktpersonen som sto oppført fikk de til svar at stillingen allerede var besatt selv om de ringte samme dag som stillingen ble utlyst. De kunne også få til svar at stillingen ikke var ledig i det hele tatt og at det måtte ha oppstått en feil eller at kontaktpersonen ikke jobbet der

lenger og at de måtte ha sett feil. Alle tenkelige og utenkelige unnskyldninger ble brukt. Men når noen fra NAV ringte på stillingen bare ti minutter senere fikk de prate med kontaktpersonen og fikk beskjed om at stillingen selvfølgelig var ledig. I fortsettelsen av dette kan det også nevnes at på spørsmålet om arbeidsgivere på Haugalandet ville benyttet seg av utenlandsk arbeidskraft dersom det var tilstrekkelig tilgang på norsk arbeidskraft, så vurderte NAV svaret på dette som klart ”nei.”

Et annet eksempel på at det ikke bare er gode holdninger å spore blant bedrifter på Haugalandet når det gjelder utenlandske arbeidstakere, finner man i bedriften Multi Vedlikehold A/S som det var mange medieoppslag rundt i 2005. Det fremkom blant annet at de ikke betalte ut feriepenger til sine utenlandske ansatte og at de heller ikke fikk lønn mens de ventet på oppdrag (Haugesunds Avis 2005).

4.4.2 Analyse av holdninger:

Det som kan være et problem når en spør bedrifter om holdningene deres er det som kalles sosial ønskverdighet. *”Sosial ønskverdighet innebærer en tendens til å svare i henhold til hva respondenten mener er sosialt akseptabel atferd, og til ikke å rapportere ufordelaktig informasjon om seg selv.”* (Gravdal 2004) Problemet i vårt tilfelle kan være at bedriftene sier at de har gode holdninger for å stå frem positivt og stille seg selv i et godt lys, mens realiteten er at de kanskje ikke har så gode holdninger. I våre samtaler med NAV, som kan utvise mer objektive synspunkter om emnet, så får vi da også høre historier hvor utenlandske arbeidstakere har blitt avvist bare på grunn av at de har feil navn. Da er man midt oppi det vi i teoridelen beskrev når det gjaldt fordommer som en negativ konsekvens av stereotypisering. Utover dette underminerer man hensikten med å kunne benytte seg av verktøy som Hofstedes kulturelle dimensjoner, da disse er ment å skape forståelse og ikke avstand som blir følgene av fordommer.

Går vi videre til Multi Vedlikehold og måten de behandlet sine utenlandske ansatte på, hvor



de ikke fikk utbetalt verken feriepenger eller ventelønn mellom arbeidsoppdragene eller ble informert om rettighetene til dette, er betegnelsen ”ekskluderende arbeidsliv” nærliggende å bruke. Denne betegnelsen kan forsvares ved at de ikke har fått all den informasjonen som de har krav på i forhold til sine rettigheter. Sosial dumping kan også brukes om måten som Multi Vedlikehold opererte på, i hvert fall om man legger til grunn Økokrims definisjon om ”vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere”.

Så selv om våre respondenter uttrykker positiv holdninger til utenlandsk arbeidskraft, er det ikke tvil om at det også finnes mindre gode holdninger å spore selv om ikke vi har klart å komme direkte i kontakt med dem.

4.4.3 Noen avsluttende ord om holdninger; behovet avgjør:

Begrepet klasseskille kommer til tankene våre når vi skal oppsummere holdningene blant arbeidsgivere på Haugalandet. På den ene siden av dette skillet har vi de utenlandske arbeiderne som blir rekruttert til bedrifter på Haugalandet fordi det er etterspørsel etter dem, mens man på den andre siden finner de utenlandske arbeiderne som kommer hit ”på lykke og fromme” og må finne seg en jobb på egenhånd. Holdningene som bedriftene har til de utenlandske arbeidere som rekrutteres på bakgrunn av etterspørsel fremstår som bra, fordi man er avhengige av dem. Mens bedriftenes holdninger knyttet til de utenlandske arbeiderne som kommer hit uten at de har en jobb som står og venter på dem virker å være mindre bra. Vi vil dermed antyde at det er behovet for den utenlandske arbeidskraften som legger premissene for om det finnes gode holdninger eller ei.

4.4.4 Forslag:

Det var ikke mange av respondentene som hadde forslag til hvordan man kan bedre tilrettelegge for utenlandske arbeidstakere på Haugalandet. De fleste mente egentlig at ting fungerte helt greit slik de var nå, men en av bedriftene ønsket seg bedre norskopplæring.



Adecco hadde imidlertid et forslag til bedre tilrettelegging og det var flytilbudet her på Haugalandet. Det har en del forbedringspotensial, og Adecco ønsker seg både større rutenett, flere avganger og billigere flybilletter. Spesielt ønsker de avganger til Polen.

4.4.5 Analyse av forslag:

Det at nesten ingen av respondentene hadde forslag til hvordan man kan bedre tilrettelegge for utenlandske arbeidstakere, kan tolkes på flere måter. Kan det rett å slett tenkes at alt er bra og at det ikke er noen problemer knyttet til det å benytte seg av utenlandsk arbeidskraft? Men hva med alle de negative oppslagene i media? Eller kan det være at bedriftene føler at det å bruke utenlandsk arbeidskraft bare er en fase som globaliseringen i form av Becks omtalte markedskrefter tvinger dem over i, og at når denne fasen er over vil de bare bruke norsk arbeidskraft og dermed bryr de seg ikke så mye om å tilrettelegge for de utenlandske?

4.5 Tilrettelegging:

4.5.1 Tilrettelegging fra bedriftens side; særskilte tilpasninger:

I de bedriftene som vi har vært i kontakt med på Haugalandet fremstår det på generelt grunnlag som om det i liten grad har vært behov for å foreta *særskilte tilpasninger* i forhold til de utenlandske arbeidstakerne. Det vi da legger i begrepet særskilte tilpasninger er for eksempel opprettelse av bønnerom eller åpning for ferie i perioder som faller utenfor de vanlige feriedagene som følge av høytider som vi ikke feirer her i Norge. Det nærmeste vi har kommet å finne episoder som kan minne om særskilte tilpasninger var ved Aibel hvor de til å begynne med hadde en egen polsk kokk som tilberedte polsk mat for de første polske arbeiderne. Dette er imidlertid ikke tilfelle lenger da de polske arbeiderne i dag trolig har blitt vandt med norsk mat. Av mindre tilpasninger kan det også nevnes at Skude Transport som har to tsjetsjenere i sine rekker har innvilget disse fri i forbindelse med gjennomføringen av Ramadan.



En liten bemerkning når det gjelder særskilte tilpassninger er at NAV Karmøy nevnte at det hadde vært ytre ønske om en form for bønnerom fra noen av deltakerne på introduksjonsordningen som de kjører for flyktninger. Med tanke på at de som deltar her er potensielle arbeidstakere for bedrifter på Haugalandet synes vi det er greit å få frem at selv om det i skrivende stund ikke oppleves som noe behov for å tilrettelegge for religionsutøvelse i bedrifter på Haugalandet, så er dette kanskje et behov som kan bli mer aktuelt i fremtiden.

4.5.2 Tilrettelegging fra bedriftens side; mindre tilpasninger:

På tross av at vi ikke har funnet nevneverdige tilfeller av særskilte tilpasninger, har vi likevel funnet eksempler på at bedrifter har måttet foreta mindre tilpasninger som følge av at store deler av arbeidsstokken utgjøres av utenlandsk arbeidskraft. Et konkret eksempel på dette finner man blant annet hos Aibel, som har valgt å ha informasjonsskilter både på norsk og polsk som en konsekvens av at de har så mange polske ansatte. I tillegg har de i regi av Adecco fått utarbeidet et eget informasjonshefte om polske arbeidere som er myntet på de norske arbeidstakerne (Jarosz et al.). I dette heftet informeres norske medarbeidere om ulike sider ved polsk kultur og arbeidsliv. Tanken bak dette heftet er trolig å skape større forståelse mellom norske og polske arbeidstakere.

En annen form for tilpasning er at arbeidsturnus blir lagt opp slik at utenlandske arbeidere selv velger om de vil etablere seg i Norge eller om de i stedet vil fortsette å bo i hjemlandet. Hos Skude Transport hadde de et tilfelle av dette, hvor en av deres polske sjåfører ikke ville flytte til Norge på grunn av at hans kone var selvstendig næringsdrivende i Polen. Denne polske arbeideren mente at det ville være vanskelig for ektefellen å få en tilsvarende jobb i Norge, og av den grunn tilpasset de arbeidsturnusene til denne arbeideren på en slik måte at det var mulig å jobbe i Norge og samtidig ha et normalt familieliv i Polen. I forhold til bolig situasjon kan det også nevnes at Skude Transport har foretatt tilpasninger i forhold til den utenlandske arbeidskraften som de ikke i samme grad har måttet foreta i forhold til sine norske ansatte. De har for eksempel bistått sine utenlandske arbeidstakere med det



papirarbeidet som oppstår enten en skal eie eller leie bolig. Grunnen til at de har valgt å hjelpe sine utenlandske arbeidstakere med dette er at de vil forhindre at de skal risikere å bli utnyttet på boligmarkedet.

4.5.3 Analyse av arbeidsgivernes tilrettelegging:

Om vi her starter med å se på hvordan våre utvalgte respondenter legger til rette for å gjøre arbeidshverdagen enklest mulig for sine utenlandske ansatte kan Aibels informasjonsskilter som både er utformet på norsk og polsk, så kan det sees i tilknytning til det vi i teoridelen var innom når det gjaldt kommunikasjon. Det å ha informasjonsskilter på polsk i tillegg til norsk kan være forebyggende i forhold til å unngå at det oppstår farlige situasjoner som følge av at den polske arbeideren ikke er informert med faren i det arbeidet han utfører.

Et annet moment som kan trekkes frem når det gjaldt tilrettelegging fra Aibels side er informasjonsheftet om polsk kultur og arbeidsliv som er utformet i regi av Adecco. Dette kan holdes opp mot det vi drøftet i teoridelen som dreide seg om hvordan man kan bruke informasjon om kulturelle trekk for å forebygge eventuelle misforståelser. I heftet blir man blant annet informert om hvordan polske arbeidere forholder seg til sine overordnede, og det blir da nevnt at i motsetning til i Norge hvor skillet mellom underordnet og overordnet er nokså glidende, så er det mye tydeligere i Polen. Disse observasjonene sammenfaller nokså tydelig med Hofstedes dimensjon om ulikt mønster i forhold til maktavstand mellom ulike kulturer.

Ved å informere de norske arbeiderne om polsk kultur og arbeidsliv, minsker man risikoen for at det skal oppstå konflikter som følge av kulturelle misforståelser. Det eneste problemet med dette initiativet er at det ikke finnes et tilsvarende hefte for polakker som tar for seg norsk kultur og arbeidsliv. Dermed er man bare halvveis ved målet, for selv om nordmennene forstår polakkenes handlemåter, så er det av liten nytte for polakken som ikke forstår sin norske kollegas fremferd.



Eksempelet fra Skude Transport hvor deres tsjetsjenske sjåfører ønsket seg fri for å kunne delta i feiringen av Ramadan, viser at religion kan være et tema som bedrifter på Haugalandet må ta stilling til når de benytter seg av utenlandsk arbeidskraft. I Skude Transports tilfelle, så valgte de å ta hensyn til dette behovet, da det ikke bød på noen større problemer å ordne dette. Dermed ser vi at problemstillinger knyttet til religion finnes også på Haugalandet om enn i et mindre omfang enn hva som er tilfellet på Østlandet. Allikevel kan det være at temaet blir mer aktuelt med tiden, når for eksempel flyktninger fra land med islam som religion skal ut på arbeidsmarkedet her på Haugalandet.

4.5.4 Tilrettelegging fra myndighetenes side:

Det som er mest fremtredende når det gjelder denne problemstillingen er at respondentene kommenterer at det tidligere virket som om myndighetene ikke var helt forberedt på den enorme arbeidsinnvandringen som en har sett de siste årene. Dette kom blant annet til syne gjennom en tungvint behandlingsprosess for å få arbeidstillatelse. På det verste kunne dette medføre at en måtte vente 2-3 uker før en fikk innvilget en arbeidstillatelse. Det sier seg selv at dette kan bidra til store komplikasjoner når en har oppdrag som ikke lar vente på seg. Dagens situasjon oppleves imidlertid å være bedre tilrettelagt, og man kan nærmest få arbeidstillatelse på dagen så sant man har alle papirene i orden. Så det samlede bildet blant bedriftene kan nok sies å være at selv om systemet ved første øyekast kan fremstå som komplisert, egentlig er relativt greit å forholde seg til når en først får satt seg inn i det. Likevel er det nok fortsatt rom for forbedringer og presiseringer.

En bedrift som i større grad enn de andre vi har intervjuet vil være avhengig av et mest mulig velsmurt regelverk er Adecco. Grunnen til det er at de som et bemanningsbyrå veldig ofte fungerer som et bindeledd mellom de utenlandske arbeidstakerne og bedrifter på Haugalandet. Derfor har de da også i mange tilfeller oppnådd dispensasjoner fra regelverket på visse områder. Til tross for dette ser de en del usikkerhetsmomenter i horisonten. Et av disse momentene er blant annet innføringen av adgangskort til alle norske byggeplasser fra og med



1.juli 2008. Dette adgangskortet er personlig og det skal være påført med navn, arbeidsplass og personnummer. Dette vil kunne by på store komplikasjoner fordi en utenlandsk arbeidstaker kun kan få personnummer i det han kommer til Norge og ventetiden på å få dette ligger på 6 uker. Selv om tanken bak dette kortet er god opplever Adecco at forslaget er lite gjennomtenkt og at myndighetene nærmest "lager veien mens de går". For Adecco sitt vedkommende vil denne regelen slik den fremstår i dag få store ringvirkninger, da de økonomiske kostnadene ved å ha "folk gående på beite" i påvente av personnummer vil kunne medføre merkostnader av en slik dimensjon at det trolig ikke vil være mulig for dem å drive som de gjør i dag.

En annen problemstilling i forhold til dette med behandlingstiden for å få et personnummer er når en utenlandsk arbeidstaker skal opprette en bankforbindelse eller få skattekort, da dette ikke lar seg gjøre uten at man har et norsk personnummer. Konsekvensen av dette blir at de utenlandske arbeidstakerne automatisk blir trukket 50 prosent i skatt av lønnen sin. Her har imidlertid myndighetene vært forståelsesfulle, og Adecco har oppnådd en av sine nevnte dispensasjoner fra regelverket ved at de utenlandske ansatte betaler 36 prosent skatt i stedet for 50 prosent frem til de får skattekort.

Videre nevnte Adecco at mer fleksible løsninger når en arbeidstaker skal bytte arbeidssted hadde vært ønskelig i stedet for det "skjemaveldet" som de i dag må forholde seg til. Med tanke på hvor dagligdags det er å bytte arbeidssted i mange av de bransjene som Adecco opererer innenfor, ville en moderering av gjeldende regelverk blitt møtt med stor takknemlighet.

4.5.5 Analyse av myndighetenes tilrettelegging:

Hva så med myndighetene, har deres utforming av regelverket i forbindelse med bruken av utenlandsk arbeidskraft noen forbindelse til de teorier vi har sett på tidligere? Husker vi tilbake til det Beck var inne på om en overgang "fra stat til marked", så kan myndighetenes



tilpasninger når det gjelder arbeidstillatelse gjenspeile at de har innsett at de må bøye seg for de krav som markedet stiller.

Det området som våre respondenter har påpekt at myndighetene er mindre flinke på, er tilbudet på norsk opplæring. Noen av våre respondenter ytrer et ønske om at det burde tilbys språkkurs i regi av det offentlige. Dette kan virke noe betenkelig i forhold til det vi i teoridelen diskuterte i forbindelse med et ekskluderende arbeidsliv. Et av de viktigste holdepunktene for å skulle bli inkludert vil jo nettopp være at man behersker det språket som blir brukt på ens arbeidsplass. Så om myndighetene har som mål å skape et inkluderende arbeidsliv som også skal inkludere utenlandske arbeidstakere, bør man kanskje vurdere sammenhengen mellom språkkunnskaper og inkludering for deretter å se på hvilke forbedringer som kan iverksettes.

4.5.6 Noen avsluttende betraktninger om tilrettelegging; *bransje avgjør:*

En utslagsgivende faktor i forbindelse med behov for tilrettelegging, både fra bedrift og myndigheter, synes å være bransjen næringen befinner seg i. Det forekommer som tydelig at behovet for tilrettelegging vil være forskjellig fra industri- til rederinæring. Dette underbygges av at man i rederinæring i større grad er underlagt et internasjonalt regelverk når det gjelder bruken av utenlandsk arbeidskraft, mens man innenfor industri i større grad må forholde seg til et nasjonalt regelverk

Når det gjelder annen type tilrettelegging, for eksempel flerspråklig skilting, så vil det igjen på grunnlag av at arbeidsspråket på sjøen er engelsk, være et mindre behov for særskilt tilrettelegging innenfor rederinæringen enn hva tilfellet er innenfor industri.

4.6 Boforhold og sosiale aktiviteter:

4.6.1 Boforhold:

I materialet som vi har innhentet fra bedrifter på Haugalandet, så synes vi å kunne ane et mønster hvor valg av innkvartering ser ut til å avhenge av både næringen en befinner seg innenfor samt hva slags type ansettelsesforhold en snakker om. Uten å foregripe begivenhetenes gang kan vi begynne med å si litt om de ulike måtene de bedriftene vi har vært i kontakt med har valgt å innlosjere sine utenlandske arbeidere på. Det som synes å være malen er at bedriftene enten velger å leie leiligheter rundt i distriktet eller at de benytter seg av brakkerigger. Det som synes å være avgjørende for om bedriftene velger å leie leiligheter eller ta i bruk brakkerigger er om det utenlandske personalet bare er leid inn for en kortere periode eller om de er ansatt på fast basis. Så og si samtlige av våre respondenter velger å gå ut på leiemarkedet når de utenlandske arbeiderne er ansatt over en lengre periode, mens brakkerigger er det fremtredende alternativet når ansettelse forholdet er av kortere varighet.

Ulikheter i valg av innlosjering kan også som nevnt sees i forhold til hva slags bransje en befinner seg innenfor. Selv om vi har et noe begrenset empirisk materiale å ta utgangspunkt i, vil vi våge å påstå at industri- og anleggsbransjen typisk benytter seg av brakkerigger mens det blant annet i håndverkerbransjen er mer vanlig å benytte seg av leiligheter når utenlandske medarbeidere skal gis husvære. I enkelte bransjer som for eksempel den maritime er man så heldig, om man kan bruke det uttrykket, at en slipper å ta stilling til hvordan en skal ordne med boforhold for sine ansatte. Årsaken til dette er at de ansatte har base i sine respektive hjemland når de ikke er ute og seiler. I vårt materiale fra Haugalandet har vi også eksempler på bedrifter som tenker lenger enn kun å dekke det primære behovet for et tak over hodet når de skal gi sine utenlandske ansatte husly. Som vi var innom tidligere var Skude Transport behjelpelig med å assistere sine utenlandske ansatte i forhold til nødvendig for- og etterarbeid som medfølger enten man ønsker å eie eller leie bolig. Dette i seg selv er ikke noe utenom det vanlige, men det som derimot er nokså unikt i forhold til de andre intervjuobjektene er at de også har vært bevisste i forhold til hvor i regionen de utenlandske ansatte skulle bosette seg.



De valgte da å føre en retningslinje hvor ingen utenlandske ansatte skulle slå seg ned innenfor det samme området. Tanken bak denne restriksjonen var at man ikke ville konsentrere all bosettingen av utenlandske medarbeider innenfor et gitt område, da dette ville kunne resultere i at de ansatte bare hadde hatt sosial omgang med egne landsmenn og ikke hadde sett behovet for å ha kontakt med sine norske sambygdingene. I tillegg skal man nok heller ikke undervurdere faren for "folkesnakk" eller sladder som en sier på godt norsk dersom Skude Transport hadde dannet en "polsk bydel" i en mindre boligfelt et eller annet sted i Haugalandets regionen.

4.6.2 Analyse av boforhold:

Om vi starter med å sette lupen på boforholdene våre utvalgte arbeidsgivere på Haugalandet stiller opp med for sine utenlandske arbeidstakere kan vi se dette i sammenheng med det vi var innom i teoridelen som gikk på følgene av globaliseringens krefter. Når bedriftene som vi har intervjuet hjelper sine utenlandske ansatte med å ordne alt det formelle i forbindelse med anskaffelse av bolig, bidrar de til å ufarliggjøre "fremmede regler" som Bauman snakker om. De utenlandske arbeiderne vernes dermed mot risikoen for å oppleve det som Baumann beskriver som dyrkjøpte feil. Når det gjelder forklaringen på hvorfor våre respondenter er så kan man nok også dra inn Beck og hans tanker om overgangen fra nasjonalstat til marked. Forbindelsen her er at om man vil at de utenlandske arbeiderne skal velge Norge fremfor andre land, så må man tilby dem vilkår som gjør at de vil bli værende. Gjør man ikke det vil markedskreftene i form av etterspørsel sørge for at de velger andre og bedre alternativer.

4.6.3 Sosiale aktiviteter:

I tilknytning til boforhold syntes vi det også var naturlig å undersøke om bedrifter på Haugalandet arrangerer sosiale aktiviteter for sine utenlandske ansatte. Motivet for å gjøre dette er at vi anser både bolig og sosiale aktiviteter for å være sentrale byggeklosser i forhold til å integrere. I motsetning til problemstillingen rundt boforhold hvor det var litt forskjellig

praksis å spore, så er det nokså samkjørt praksis fra samtlige respondenter når det gjelder arrangering av sosiale aktiviteter. Det som går igjen hos samtlige respondenter er at de utenlandske ansatte deltar på de samme aktivitetene som de andre ansatte. Eneste eksempelet på særegne aktiviteter var hos Aibel som arrangerte fotballturneringer og tilbød de ansatte å benytte seg av sykler og fiskeutstyr på fritiden.

4.6.4 Analyse av sosiale aktiviteter:

Tar vi steget fra boligforhold over til sosiale aktiviteter, så kan de funnene som har fremkommet i forhold til dette temaet sees forhold til den drøftingen i teoridelen som dreide seg om primær- og sekundærgrupper. Som vi har vært innom tidligere, så arrangeres det ikke særskilte aktiviteter for de utenlandske ansatte, men de utenlandske arbeiderne deltar på lik linje med de norske på felles arrangementer i regi av bedriftene. Eneste bedrift som hadde særskilte aktiviteter var som påpekt Aibel. Forklaringen til hvordan dette kan kobles opp mot teorien om primær- og sekundærgrupper ligger i det faktum at de utenlandske arbeiderne er så vel integrerte i bedriftene at det ikke finnes noe særskilt behov for å stille i stand egne aktiviteter på deres vegne. I motsatt ende av skalaen finner man Aibel som har en så stor andel utenlandske arbeidstakere at de faller utenfor kategorien primærgruppe. Dermed har nok også behovet vært større i deres tilfelle for å måtte iverksette egne sosiale aktiviteter myntet på de utenlandske arbeiderne.

4.6.5 Noen avsluttende betraktninger om boforhold og sosiale aktiviteter;

”Størrelse og varighet teller”

Vi så i det foregående at det typisk i anleggsbransjen, hvor man ofte leier inn flere hundre mann i forbindelse med et prosjekt, ble benyttet brakkerigger for å innkvartere de utenlandske ansatte. I andre bransjer som ikke hyrer inn utenlandske arbeidstakere i like stort omfang, og som i tillegg kanskje satser på mer varige ansettelse går trenden mer i retning av å finne



egnede boliger på leie- eller kjøpemarkedet. Det som ser ut til å være utslagsgivende for disse forskjellene er den variabelen som dreier seg om størrelse på bedriften. Dersom en stor bedrift som Aibel skulle innløsje alle sine utenlandske arbeidstakere i leiligheter rundt omkring i regionen ville nok utleiemarkedet vært nokså ”støvsugd”.

En annen faktor som vipper vektskålen i retning av å benytte seg av brakkerigger i Aibels tilfelle er at mange av de utenlandske arbeidstakerne er ansatt på prosjektbasis og dermed er de stort sett kun interessert i å jobbe så mye som mulig og da vil nok den nærheten til arbeidsstedet som man får når man bor på en brakkerigg ansees å være en fordel. I motsatt tilfelle, når det er mindre bedrifter som ønsker at de utenlandske arbeidstakerne skal være fast ansatte, så vil integreringsbehovet i det norske samfunnet trolig være tungen på vektskålen i forhold til at en velger mer permanente løsninger på boforholdene. Dermed blir det nødvendigvis slik at størrelsen på arbeidsstokken samt varigheten av arbeidsforholdet er de variablene som i størst grad avgjør hvordan en velger å innkvartere de utenlandske arbeidstakerne.

5. Konklusjon

Da var vi omsider fremme ved konklusjonen, og tiden er kommet for å vurdere resultatene i betraktning av hva som var målet for oppgaven. For å gjøre dette på en så strukturert måte som mulig, har vi valgt å dele konklusjonen inn i forhold til de spørsmålene som vi hadde til intensjon å søke svar på gjennom oppgaven. Under hvert av disse spørsmålene vil vi oppsummere det vi mener fremstår som dominerende tendenser rundt det gitte spørsmål.

Før teppefall vil vi avslutningsvis si noen ord om hva vi tror vil bli de største utfordringen rundt problemstillingen med utenlandsk arbeidskraft i årene som skal komme, samt komme med noen avsluttende tanker rundt spørsmålet som dannet grunnlaget for denne oppgaven: *”Utenlandsk arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?”*.

5.1 Hvordan vurderer bedrifter på Haugalandet behovet for utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer?

Det som har vist seg gjennom informasjonen som vi har samlet inn, er at bedriftene på Haugalandet stort sett mener at behovet vil være uforandret i årene som kommer. Noen mener også at toppen er nådd, og at vi kanskje vil oppleve en tilbakegang i årene som kommer. Det noen av bedriftene peker på som vil være avgjørende for utviklingen av behovet, er hvordan økonomien generelt utvikler seg. Det kan dermed virke som om globaliseringen i form av markedskreftene er det som vil være med å styre nødvendigheten av utenlandsk arbeidskraft i årene som kommer.

Et annet moment når det gjelder behovet, er at det muligens vil endre karakter. I dette ligger det at i dagens hete økonomi har det typisk vært innenfor bygg- og anlegg at behovet for utenlandsk arbeidskraft har vært størst. I tiden som kommer vil det være godt mulig at dette bildet endrer seg, og helse- og omsorgssektoren vil kunne bli en ny stor importør av



utenlandske arbeidskraft. Helningen mot dette kan allerede spores i det faktum at Adecco har begynt å rekruttere polske helse- og omsorgspersonell til sine skoler i Polen.

5.2 Hva slags opplæring er nødvendig både med tanke på det utenlandske personalet samt det norske personalet?

Norsk språkopplæring er det som fremstår som mest prekært når det gjelder opplæring av det utenlandske personalet. Dette er i skrivende stund noe bedriftene selv må ta ansvar for, og praksisen er at de som ansetter utenlandsk arbeidskraft direkte gjennom egen bedrift selv arrangerer språkkurs, mens ved innleie gjennom bemanningsselskap, er det bemanningsselskapet som står ansvarlig for norskopplæring.

Generell samfunnsfaglig opplæring er et emne som kun Adecco har tatt stilling til. På deres skoler i Polen gir de arbeiderne som skal til Norge et norskkurs som også inkluderer noe generell samfunnsfaglig opplæring om det norske samfunnet. Adecco har i tillegg som vi så i empiridelen laget et hefte hvor norske arbeidere kan sette seg inn i særtrekk ved polsk arbeidsliv og kultur.

Av mer standard karakter kan det nevnes at utenlandske arbeidere ved Aibel på lik linje med sine norske kollegaer må gjennomgå et sikkerhetskurs før de gis tillatelse til å jobbe der.

Det som for oss fremtrer som et forsømt område når det gjelder opplæring er fellesopplæring av norsk- og utenlandsk personell i hverandres kultur. Adecco med sitt hefte om polske arbeidere er ett skritt på veien, men som vi påpekte tidligere vil det være like viktig at det finnes et tilsvarende hefte på polsk om norske arbeidere.

5.3 Holdninger til utenlandsk arbeidskraft blant arbeidsgivere på Haugalandet?

Alle de bedriftene som vi har vært i kontakt med på Haugalandet sier at det i deres bedrifter er gode holdninger til utenlandsk arbeidskraft. Hos noen av respondentene har det tidligere vært antydning til mindre gode holdninger, men disse er blitt ryddet av veien ettersom ansatte har forstått nødvendigheten av den utenlandske arbeidskraften.

Etter å ha vært i kontakt med NAV Karmøy fikk vi imidlertid høre om tilfeller som viser at det ikke er alle bedrifter på Haugalandet som er like vennligsinnet innstilt overfor utenlandsk arbeidskraft. Vi tenker da på det tilfellet som vi var innom i empiridelen, hvor en utenlandsk arbeidstaker hadde blitt avvist bare på grunnlag av å ha et utenlandsk klingende navn. Dette viser at det her på Haugalandet eksisterer et behov for å ”røyke ut” noen usunne holdninger som kan minne sterkt om fordommer som vi var innom i vår diskusjon av stereotypisering.

5.4 Kostnader ved en feilansettelse; vil det være ulike kostnader forbundet med en feilansettelse av en norsk- kontra en utenlandsk arbeidstaker?

Det som virker å utgjøre ulikheten i kostnader når det gjelder en feilansettelse av en norsk arbeider til forskjell for en utenlandsk arbeider er tid og penger som eventuelt er brukt på språkopplæring samt dekning av hjemreise. De bedriftene som velger å leie inn arbeidskraft gjennom et bemanningsselskap vil til en viss grad være skånet for eventuelle merkostnader, da det er bemanningsselskap som har besørger både språkopplæring og hjemreise.

Et lite poeng i forhold til denne problemstillingen er at det i rederinæringen faktisk vil være mer kostbart å ansette en norsk- enn en utenlandsk arbeidstaker. Årsaken til dette er at en nordmann har lengre prøvetid enn for eksempel en filippiner, og dermed blir han gjerne stående lenger i jobben før oppsigelse enn hva tilfellet ville vært for en utlending.



5.5 Finnes det på Haugalandet eksisterende ordninger som har siktemål om å bedre integreringen av utenlandske arbeidstakere?

Ut fra det empiriske materialet som vi har innhentet, så fremstår dette som et område det kan gjøres en del forbedringer i forhold til. NAV har sin introduksjonsordning for flyktninger for å gjøre overgangen til det norske arbeidslivet enklere. Gjennom NAV har flyktninger muligheten for å få praksisplasser i forskjellige bedrifter rundt omkring på Haugalandet. For de utenlandske arbeidstakerne som kommer hit av egen vilje er situasjonen derimot annerledes. Slik det forholder seg i dag, så er de avhengige av at arbeidsgiver har tilstrekkelig kapasitet til å integrere dem i det norske samfunnet. En anmerkning til dette kan være at behovet for integrering vil variere i forhold til varigheten av arbeidsforholdet. Det vil i størst grad være de utenlandske som kommer hit på mer eller mindre permanent basis som vil kunne oppleve det største behovet for en god integreringsordning.

5.6 Hvordan kan man bedre tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet?

Bedre språkopplæring er et tiltak som etterlyses fra noen av våre respondenter. I forlengelsen av dette kunne det også vært en tanke å innføre noe generell opplæring i samfunnskunnskap. Et utvidet samarbeid mellom offentlige kontorer og bedrifter på Haugalandet, hvor for eksempel NAV sin opplæringserfaring fra introduksjonsordningen også kunne komme arbeidsinnvandrere til gode, mot at bedriftene satte inn flere ressurser på å hjelpe flyktninger med praksisplasser ville muligens være en samarbeidsform begge parter kunne være tjent med.

Introduksjon av et flerkulturelt fag på yrkesfaglige videregående skoler, hvor elevene får et innblikk i både norsk og forskjellige utenlandske kulturer, kan også være et aktuelt tiltak. Hensikten med dette ville vært at dette er fremtidens norske arbeidstakere, og de vil trolig i større grad måtte forholde seg til et flerkulturelt arbeidsmarked, og da vil kultur- og



kommunikasjonsegenskaper kunne være essensielt. Her ville det også vært viktig å få frem nødvendigheten av at bedrifter på Haugalandet ikke ville greidd seg uten den utenlandske arbeidskraften. Med det ville man oppnådd å skape større forståelse, og forhåpentligvis i fortsettelsen av det gode holdninger.

Arrangering av temakvelder hvor både norske- og utenlandske ansatte deltar, og hvor de ulike kulturene presenteres på en måte som er ment å skape større forståelse og utvidet kunnskap om hverandre, tror vi også vil kunne være hensiktsmessig i forhold til bedre integrering.

Summen av disse tiltakene tror vi vil kunne luke bort mye av det som måtte sitte igjen av dårlige holdninger samt virke forebyggende for fremtidige dårlige holdninger.

Enda viktigere, fra et økonomisk perspektiv, så vil man kunne få redusert de kostnader som følger av kommunikasjonssvikt med opphav i kulturelle misforståelser.

Sist men ikke minst tror vi det vil kunne bedre integreringen både av utenlandske arbeidstakere samtidig som en til tider glemt arbeidsreserve i skikkelse av flyktninger vil få bedre mulighet til å tre inn i arbeidsstokken på Haugalandet.

5.7 Hva lurert i horisonten; utfordringer?

I 2012 skal det etter sigende arrangeres EM i fotball i Polen. Det er dermed naturlig å anta at det vil bli et økende behov for arbeidskraft i Polen som en følge av dette.

I en undersøkelse utført av Manpower nå nylig kommer det frem *"at 40 prosent av norske arbeidsgivere har problemer med å få tak i nok og riktig arbeidskraft"* (Reinholdtsen 2008). I 2006 var det tilsvarende tallet 26 prosent.

Det kan altså virke som om kampen om arbeidskraft stadig hardner mer til. Skal man unngå å havne i situasjoner hvor store prosjekter må utsettes eller i verste fall kanselleres som følge av



at det ikke finnes tilgjengelig arbeidskraft, tror vi det vil være viktig at myndigheter og næringsliv drar i samme retning. Da kan tiltak av typen vi var inne på i forrige avsnitt være et viktig bidrag i så måte, for at Haugalandet skal fremstå som et attraktivt arbeidssted for utenlandske arbeidstakere.

I tider hvor det går godt er det fort gjort å glemme at selv de høyeste fjell har en topp, og når man når denne så vil det nødvendigvis gå nedover en stund før man møter på en ny stigning. Det vi prøver å si her er at man må være observant på at de gode tidene som man er vitne til nå ikke kommer til å vare evig. Av den grunn vil det også være viktig at ofrer en tanke på hvordan man skal forholde seg til den utenlandske arbeidskraften når behovet avtar. En problemstilling som NAV påpekte, og som de i mindre grad hadde sett tendenser til allerede, er at polske arbeidere opparbeider seg dagpengerettigheter for så og returnere til Polen med liten mulighet for det offentlige til å følge med på om de jobber mens de mottar dagpenger. Om dette skulle eskalere vil det kunne undergrave hele hensikten med denne ordningen. I neste instans vil det også kunne skape fordommer som ubetinget vil ramme utenlandske arbeidstakere rundt omkring på norske arbeidsplasser.

En gjennomføring av ideene om å skape et inkluderende arbeidsliv som ikke bare inkluderer de ressurssterke utenlandske arbeidstakerne, men som også favner om de som stiller med et litt dårligere utgangspunkt. Vi tenker her spesielt på flyktninger, som ofte har mange opplevelser av typen som vi knapt kan forestille oss som de må bearbeide. Det å vise romslighet overfor disse i en innledende fase er kanskje det eneste som skal til for at også de skal greie å etablere seg i arbeidslivet på Haugalandet i større grad. Med henvisning til empirien vår så kan det da også se ut som om begrensninger med opphav i kulturelle distinksjoner etter hvert vil "vannes ut" når integreringsprosessen får gode kår å spire under.



5.8 Utenlandsk arbeidskraft – personalpolitisk utfordring eller overlatt tilfeldighetene?:

I våre øyne fremstår det som om problemstillingen med utenlandsk arbeidskraft ikke er overlatt til tilfeldighetene, men i større grad er overlatt til bemanningsbyråer. Boforhold er imidlertid en side ved problemstillingen som bedriftene selv velger å ta en del ansvar for.

Til tross for at bemanningsbyråene gjør en god jobb, finnes det allikevel som vi har påpekt, utfordringer å gripe fatt i. Vi vil derfor avslutte med å si at om man skal unngå at problemstillingen med utenlandske arbeidstakere for fremtiden skal bli overlatt til tilfeldighetene, så må man være våken for de utfordringene som kan oppstå.



6. Etterord

Gjennom denne oppgaven har vi fått oppleve hvor lett det er å bli blindet av sine egne forestillinger. Det vi her refererer til er at vi var nokså overbevist om at Hofstedes kulturelle dimensjoner ville være oraklet som skulle gi oss svaret på de problemstillinger som knytter seg til bruken av utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet. Etter hvert viste det seg imidlertid at det var andre faktorer som fremsto vel så tydelig som Hofstedes nevnte dimensjoner. Når man møter på slike irregulariteter som ikke stemmer overrens med ens overbevisning er det lett å falle for fristelsen til å overse dem i stedet for å gå tilbake og revidere ens opprinnelige ideer. Selv om det i vårt tilfelle medførte betraktelig flere arbeidstimer enn beregnet når vi ”møtte oss selv i døren”, så er det i retrospekt verdt det når belønningen er en dypere innsikt og større forståelse.

I forlengelsen av det vi nå har beskrevet vil vi fremme et forslag til videre forskning hvor det kunne vært interessant å se på om det finnes andre teorier utover primær- og sekundærgrupper som kan være med på å forklare hvorfor Hofstedes dimensjoner ikke er tilstrekkelige til å forklare forholdet mellom norske arbeidsgivere og utenlandske arbeidstakere.



7. Referanser

7.1 Bøker:

- Bang, Henning (1995) *Organisasjonskultur*. 3. utgave. Oslo, Tano Aschehoug
- Bauman, Z. (2006) ”*Globaliseringen og dens menneskelige konsekvenser*”, 2. utgave. Oslo, Vidarforlaget A/S
- Beck, U. (2004) *Globalisering og individualisering - Modernisering og globalisering*, Abstrakt Forlag AS
- Cooley C. H. (1909) *Social Organization: a Study of the Larger Mind*, Sitert i Rønneberg, K. (2000) *Sosiale virkeligheter – sosiologi for profesjonsstudiene*, 1. utg., Vett & Viten AS
- Dahl, Ø (2001) *Møter mellom mennesker – Interkulturell kommunikasjon* 1. utgave Gyldendal Norsk Forlag AS
- Gesteland R. R. (2006) *Cross Cultural Business Behavior*, 4th ed., Universitetsforlaget
- Gudykunst, W. B. (2004) *Bridging Differences – Effective Intergroup Communication*, 4th ed., Sage Publications, Inc
- Hodgson, J. D., Sano, Y. and Graham J. L (2000) *The Japanese negotiation style. Doing Business with the New Japan* (pp. 33-47). Lanham, MD: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Hofstede G. & Hofstede G. J. (2005) *Cultures and Organizations – Software of the Mind*, 2nd ed. New York, McGraw-Hill



- Jarosz, A, Szymanska, O., Czajko I., Owsnicki M., Skwarzec T. *Kovalsky på vei til Norge*, I regi av Adecco Campus
- Johannessen, A., Tufte, P. A. og Kristoffersen, L. (2006) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave. Oslo: Abstrakt forlag.
- Kalleberg, Ragnvald. (1996). Kvalitative metoder i sosiologisk forskning. I *Kvalitative metoder i samfunnsforskningen*. Sitert i Johannessen, A., Tufte, P. A. og Kristoffersen, L. 2006 *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utgave. Oslo: Abstrakt forlag.
- Rønneberg, K. (2000) *Sosiale virkeligheter – sosiologi for profesjonsstudiene*, 1.utg., Vett & Viten AS

7.2 Artikler:

- Dahl, R. E (2005)
http://www.absentia.no/artikkel.asp?action=display_artikkel&kategori_id=3&subkategori_id=14&id=816, lest 09.03.08
- Førde, T. (2007) *650 filippinarar hos Knutsen OAS Shipping*, KNUT'N Company Magazine for Knutsen OAS Shipping, no.2 2007 11th Volume
- Gravdal, L. og Sandal, G. M. (2004) ”Sosial ønskverdighet: Marlowe-Crowne Social Desirability Scale i norsk forkortet utgave” *Tidsskrift for norsk psykologforening*, lest 14.03.08 på
<http://www.nasjonaltskalaregister.no/files/Sosial%20onskverdighet.pdf>
- Hanssen, S. S. (2008) <http://www.dagsavisen.no/innenriks/article333751.ece>, lest 04.04.08



- Haugesunds Avis (2005), ”- Hva? Når kan jeg begynne” <http://www.h-avis.no/article/20050629/NYHET/263349802>, lest 04.04.08
- Haugesunds Avis (2006), ”Vi trenger polakkene” <http://www.h-avis.no/article/20060717/VARMENING/107170015>, lest 09.03.08
- Haugesunds Avis (2007), ”Landets laveste langtidsledighet” <http://www.h-avis.no/article/20070508/NYHET/105080020>, lest 02.05.08
- Haugesunds Avis (2008), ”Handelsby nr. 1” <http://www.h-avis.no/article/20080429/OKONOMI/235833500>, lest 06.05.08
- Kristiansen, W. (2006) http://www.ukeavisenledelse.no/ledelse/feilansettelser_ekstreme_tap, lest 07.04.08
- Langved, Å. (2008) <http://www.dagsavisen.no/innenriks/article333639.ece>, lest 31.03.08
- Lunde, A. K (2004) http://www.okokrim.no/aktuelt_arkiv/miljokrim/magasinet/2004-2-3/page11.html, lest 09.03.08
- Mikkelsen, M. (2001) <http://www.nrk.no/distrikt/ostlandssendingen/801006.html>, lest 23.02.08
- Proffice (2006) http://pis.proffice.com/aaa/filetree/Intra_Proffice_NO/Verktoy_og_tjenester/Markeds_materiell/PAMA/proffice_arbeidsmarkedsanalyse_endelig.pdf, lest 07.04.08
- Qureshi, I (2007). <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article1686382.ece>, lest 10.05.08
- Reinholdtsen, L. (2008), <http://nrk.no/nyheter/okonomi/1.5572452>, lest 05.05.08



- Rogstad, J. (2002) <http://www.dagbladet.no/kultur/2002/04/18/325592.html>, lest 09.03.08
- Thorsen, T. M. (2008), <http://www.h-avis.no/article/20080506/NYHET/843753354>, lest 06.05.08
- Tørressen, A. (2005)
<http://tb.no/apps/pbcs.dll/article?AID=/20050319/NYHETER/103190236/1158>, lest 09.03.08

7.3 Nettsteder:

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet,
http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/andre/Inkluderende_arbeidsliv.html?id=947, lest 09.03.08
http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/andre/Inkluderende_arbeidsliv/Intensjonsavtale_om_et_mer_inkluderende_.html?id=85829, lest 09.03.08
- Ayin, <http://www.ayin.no/index.php?id=370468>, lest 23.02.08
- Hofstede, G. http://www.geert-hofstede.com/geert_hofstede_resources.shtml
- NAV (2007) <http://nav.no/805317348.cms>, lest 09.03.08
- NAV EURES (2008) <http://nav.no/805377681.cms>, lest 09.03.08
- Norge Bank (2008) http://www.norges-bank.no/Pages/Article_48208.aspx, lest 06.05.08



- Nærings og Handelsdepartementet (2007),
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/nhd/tema/handelsavtaler/partner-land.html?id=438843>, lest 18.04.08

- SSB (2007) <http://www.ssb.no/arbeid/>, lest 08.02.08
<http://www.ssb.no/emner/02/01/10/innvgrunn/>, lest 08.02.08

Intervjuskjema for bacheloroppgave:

Generelt:

- Hvor mange utenlandske arbeidstakere jobber i dag for deres bedrift?
- Hvilke land kommer de utenlandske arbeidstakerne fra?
- Hvilken nasjonalitet utgjør majoriteten av den utenlandske arbeidsstokken deres?
- Hvordan ser du på behovet for utenlandsk arbeidskraft i deres bedrift i årene som kommer?

Ansettelsesforhold og opplæring:

- Er de utenlandske arbeidstakerne ansatt direkte hos dere eller er de innleid gjennom bemanningsbyråer eller underleverandører?
- Ansees det i deres bedrift som nødvendig at utenlandske arbeidstakere gjennomgår noen form for treningsprogram/kurs for bedre å tilpasse seg norsk kultur – og arbeidsliv?
- Finnes det hos dere et eget opplegg for utenlandske arbeidstakere for å gjøre overgangen til det norske arbeidslivet enklere?

Kommunikasjon og kostnader:

- Har det hendt at dere har måttet sende hjem/si opp utenlandsk arbeidskraft på grunn av at de ikke har greidd å tilpasse seg norsk kultur og arbeidsliv?
- Hvordan vurderer du kostnaden ved en eventuell feilansettelse (les: *”arbeidstaker som ikke finner seg til rette i bedriften og som av den grunn velger å avslutte arbeidsforholdet”*) av en utenlandsk arbeidstaker vs. en norsk arbeidstaker?
- Har dere hatt situasjoner hvor kommunikasjonsproblemer mellom utenlandske – og norske arbeidstakere har ført til ekstra forsinkelser av prosjekter?

Tilrettelegging:

- Har dere måttet foreta spesielle tilpassninger på arbeidsplassen som følge av at dere har ansatt utenlandsk arbeidskraft (for eksempel bønnerom, krav om fri på grunn av høytider og lignende)?
- Hvordan opplever dere at myndighetene tilrettelegger for bruken av utenlandsk arbeidskraft i deres bedrift, er det eventuelt ting som dere mener kunne vært gjort annerledes f. eks i forbindelse med regelverket?

Holdninger og forslag:

- Hvordan er holdningene til utenlandsk arbeidskraft i deres bedrift?
- Har du noen forslag til hvordan man kan bedre tilrettelegge for utenlandske/fremmedkulturelle arbeidstakere på Haugalandet?

Boforhold og sosiale aktiviteter:

- Hvordan har dere valgt å innkvartere de utenlandske arbeidstakerne?
- Hva er begrunnelsen for typen innkvartering dere har valgt?
- Arrangerer dere noen sosiale aktiviteter for de utenlandske arbeidstakerne utenom arbeidstiden?

Intervjuskjema for bacheloroppgave om holdninger og utfordringer rundt bruken av utenlandsk arbeidskraft:

Generelt:

- Hvor mange utenlandske arbeidstakere er i dag ansatt gjennom Adecco på Haugalandet?
- Hvilke land kommer de utenlandske arbeidstakerne fra?
- Hvilken nasjonalitet utgjør majoriteten av utenlandske arbeidstakere?
- Hvordan ser dere på behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet i årene som kommer?

Ansettelsesforhold og opplæring:

- Anser dere det som nødvendig at utenlandske arbeidstakere gjennomgår noen form for treningsprogram/kurs for bedre å tilpasse seg norsk kultur – og arbeidsliv?
- Finnes det hos dere et eget opplegg for utenlandske arbeidstakere for å gjøre overgangen til det norske arbeidslivet enklere?

Holdninger:

- Hvilke holdninger opplever dere at bedrifter på Haugalandet har til utenlandske arbeidstakere?
- Har dere noen forslag til hvordan man kan bedre tilrettelegge for utenlandske arbeidstakere på Haugalandet?

Kommunikasjon og kostnader:

- Har det hendt at dere har måttet sende hjem/si opp utenlandsk arbeidskraft på grunn av at de ikke har greidd å tilpasse seg norsk kultur og arbeidsliv?
- Hvordan vurderer dere kostnaden ved en eventuell feilansettelse (les: ”*arbeidstaker som ikke finner seg til rette i bedriften og som av den grunn velger å avslutte arbeidsforholdet*”) av en utenlandsk arbeidstaker vs. en norsk arbeidstaker?

Tilrettelegging:

- Har dere kjennskap til at bedrifter på Haugalandet har måttet foreta spesielle tilpasninger på arbeidsplassen som følge av at de har ansatt utenlandsk arbeidskraft (for eksempel bønnerom, krav om fri på grunn av høytider og lignende)?
- Hvordan opplever dere at myndighetene tilrettelegger for bruken av utenlandsk arbeidskraft, er det eventuelt ting som dere mener kunne vært gjort annerledes for eksempel i forbindelse med regelverket?

Boforhold og sosiale aktiviteter:

- Har dere ansvaret for innkvartering av de utenlandske arbeidstakerne som bedrifter på Haugalandet har leid inn/ansatt gjennom dere?
- Hvis ja, hvordan velger dere å innkvartere dem?
- Kjenner dere til at bedrifter på Haugalandet arrangerer sosiale aktiviteter for sine utenlandske arbeidstakere utenom arbeidstiden?
- Har dere kjennskap til eksempler hvor type innkvartering har hatt konsekvenser for det sosiale livet på arbeidsplassen (f.eks at det har oppstått ulike fragmenteringer basert på nasjonaliteter som bor sammen)?

Intervjuskjema for bacheloroppgave om bruken av utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet:

Generelt:

- Hvor stor del av arbeidsstokken på Haugalandet utgjør utenlandske arbeidstakere?
- Hvilke land opplever dere at det kommer flest utenlandske arbeidstakere fra?
- Av de utenlandske arbeidstakerne som formidles gjennom deres system, er det oppdragsbaserte ansettelser eller faste stillinger som utgjør majoriteten?
- Hvordan tror dere behovet for utenlandsk arbeidskraft på Haugalandet vil være i årene som kommer?

Ansettelsesforhold og opplæring:

- Opplever dere at bedrifter på Haugalandet anser det som nødvendig at utenlandske arbeidstakere gjennomgår noen form for treningsprogram/kurs for bedre å tilpasse seg norsk kultur – og arbeidsliv?
- Arrangeres det egne opplegg i deres regi for å gjøre overgangen til det norske arbeidslivet enklere for utenlandske arbeidstakere?

Holdninger:

- Hvilke holdninger opplever dere at bedrifter på Haugalandet har til utenlandske arbeidstakere?
- Hvis det hadde vært tilstrekkelig tilgang på norsk arbeidskraft, tror dere fortsatt at bedrifter på Haugalandet ville rekruttert utenlandske arbeidstakere?
- Har dere noen formening om hvordan norske arbeidssøkere/arbeidstakere her på Haugalandet forholder seg til utenlandske arbeidssøkere/arbeidstakere?

Kommunikasjon og kostnader:

- Har dere kjennskap til at arbeidsgivere har måttet sende hjem/si opp utenlandsk arbeidskraft på grunn av at de ikke har greidd å tilpasse seg kultur og arbeidsliv her i Norge?

- Tror dere bedre språk- og kulturopplæring for utenlandske arbeidere kunne bidratt til å minske kostnader som oppstår ved eventuell feil kommunikasjon mellom utenlandske og norske arbeidstakere, eller opplever dere at de utenlandske arbeidstakerene som kommer hit har tilfredstillende kunnskaper?

Tilrettelegging:

- Har dere kjennskap til at bedrifter på Haugalandet har måttet foreta spesielle tilpasninger på arbeidsplassen som følge av at de har ansatt utenlandsk arbeidskraft (for eksempel bønnerom, krav om fri på grunn av høytider og lignende)?
- Hvilke tilbakemeldinger får dere fra arbeidsgivere i forhold til hvordan dere som myndighet har tilrettelagt for bruken av utenlandsk arbeidskraft, er det eventuelt ting som det blir påpekt kunne vært gjort annerledes for eksempel i forbindelse med regelverket?

Boforhold og sosiale aktiviteter:

- Bidrar dere med hjelp i forhold til innkvartering av utenlandske arbeidstakere på Haugalandet, eller er dette hovedsakelig arbeidsgivers ansvar?
- Hvis nei, tror dere en eventuell innvolvering fra deres side kunne bidratt til å kvalitetssikre de forholdene som utenlandske arbeidstakere lever under mens de er i Norge?
- Kjenner dere til at bedrifter på Haugalandet arrangerer sosiale aktiviteter for sine utenlandske arbeidstakere utenom arbeidstiden?
- Har dere kjennskap til eksempler hvor type innkvartering har hatt konsekvenser for det sosiale livet på arbeidsplassen(f.eks at det har oppstått konflikter når personer med ulik nasjonalitet bor sammen)?