



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Integrering av polske arbeidere i norsk maritim verftsindustri på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiverperspektiv



Bacheloroppgave utført ved
Høgskolen Stord/Haugesund – Økonomisk-administrativ utdanning

Av:
Student Geir Sindre Ringdal

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i bachelorprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund og er godkjent som sådan. Godkjennelsen innebærer ikke at HSH inntår for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

*Integrering av polske arbeidere i norsk maritim verftsindustri på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiver perspektiv
student 1*

Geir Sindre Ringdal

(Sign)

Veileder:
Åge Gjørøster

og

Hanne Møller

Gradering: *Offentlig / ikke offentlig.*

(Tidsbegrensning på eventuell gradering:) Graderingen oppheves dato år

Forord

Denne oppgaven er den avsluttende bachelor oppgaven for studiet Økonomi og Administrasjon ved Høgskolen Stord/Haugesund. Jeg har valg profilering innenfor LOS (Ledelse, Organisasjon og Strategi) og det var derfor naturlig å velge en type oppgave som passet inn under denne studieretningen.

Bakgrunn for denne oppgaven er en oppgave som jeg skrev i faget Cross Cultural Communication i 2005 og de positive tilbakemeldinge på denne. Jeg føler derfor at det er riktig å rette første takk til Asbjørn Farbu som underviste i dette faget.

Ting tar tid og ressurser, det gjelder også for oppgaveskriving, jeg vil derfor rette en stor takk til familie og svigerfamilie som villig har stillt opp selv om de også har hatt en travel hverdag.

Jeg har vært alene om å skrive denne oppgaven noe som til tider har vært ganske tungt siden en ikke har hatt en samtalepartner å diskutere med, arbeidet med oppgaven har i tillegg skapt et behov for å tillegge seg kunnskaper som har gått ut over det som blir undervist ved HSH. Her vil jeg rette en stor takk til veilederne Åge Gjøsæter og Hanne Müller som jeg på kort varsel har kunnet kontakte når jeg har følt behov for det. De har villig stilt opp for meg og guidet meg, slik at jeg har kunnet fattet egne slutninger for veien videre.

Jeg vil også takke Sverre Meling fra Maritimt forum og bedriftene som har svart på undersøkelsen.

Haugesund 02.05.08

Geir Sindre Ringdal

Innholdsfortegnelse

1. Sammendrag.....	5
2. Innledning.....	6
3. Teori.....	8
3.1. Mulige samhandlingsformer.....	8
3.2. Motivasjonsteorier.....	11
3.2.1. Behovs-teori.....	11
3.2.2. Herzberg tofaktorteori.....	13
3.3. Synergi som strategi.....	14
3.3.1. Nyttegjøring av fordommer og stereotypier.....	17
3.4. Ledelse av endring i organisasjoner.....	18
4. Metode.....	21
4.1. Metodiske valgmuligheter.....	21
4.2. Metodisk valg.....	22
5. Resultat.....	24
5.1. Generelt om antall polakker i firmaene.....	24
5.2. Før ansettelse.....	25
5.3. Under ansettelse.....	27
5.4. Etter ansettelse.....	29
5.5. Evaluering.....	29
6. Drøfting.....	32
6.1. Integrering av ansatte og innleide.....	32
6.2. Lønns- og arbeidsvilkår.....	33
6.3. Språk.....	35
6.4. Informasjon.....	35
6.5. Synergi som del av integreringen.....	36
6.6. Bedriftenes evaluering.....	37
7. Konklusjon.....	38
Kilder.....	39
Vedleggsliste.....	41

1. Sammendrag

Bruken av polsk arbeidskraft i Norge har økt betraktelig i de senere år og vi får nesten daglig høre negativ omtale om polske arbeidere i form av sosial dumping etc. I oppgaven Integrering av Polske arbeidere i norsk maritim verftsindustri på Haugalandet ønsket jeg å finne ut hvordan integreringen faktisk foregår sett i fra et arbeidsgiverperspektiv. Gjennom en spørreundersøkelse til verftene fant jeg ut at integrering er noe som firmaene ser ut til å bruke betydelige ressurser på, samt at firmaene generelt er fornøyde med sine polske arbeidere.

2. Innledning

I 2004 fikk vi en utvidelse av EU og EØS med ti nye medlemsland, i den sammenheng skrev jeg oppgaven ”A guide for Norwegian companies on how to integrate and utilize Polish workers” i 2005 (Ringdal, 2005). Etter den tid har bruken av arbeidsinnvandrere bare økt og i 2006 var dette tallet på 110 000 individuelle arbeidstillatelser fra de nye EU landene. De fleste av disse kom fra Polen (Dølvik m. fl, 2006). I nevnte oppgave stilte jeg meg spørsmålet om hvordan man bør integrere polske arbeidere i et norsk selskap. Denne oppgaven gir en mulig teoretisk ramme, der en tar utgangspunkt i å identifisere de ulike kulturene og fordommene en har. Dernest bruker en disse til å skape såkalte synergieffekter ved at en er observant på egne stereotypier og fordommer samt kulturforskjeller og styrer de på en slik måte at synergier oppstår mellom nordmenn og polakker.

Det finnes i dag mange rapporter og artikler som omhandler utenlandsk arbeidskraft. Eksempel på dette er blant annet Friberg (2006) *Integrering av arbeidsinnvandrere* og Seip (2007) *Jakten på kompetanse*. Felles for de artikler og rapporter som jeg har sett er at de ser på integrering fra et makro nivå. En del av utfordringene i denne oppgave har således vært deduktiv, med det mener jeg at mye av arbeidet har vært å bruke generelle teorier om integrering for så å bruke disse på et meso organisasjonsnivå og svare på problemstillingen:

Hvordan foregår integrering av polakker i verftsindustrien på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiverperspektiv?

For å være i stand til å svare på denne problemstillingen ble det gjennomført en undersøkelse. For å finne ut hvem undersøkelsen kunne sendes ut til ble Sverre Meling fra Maritimt Forum kontaktet og han sendte over informasjon om alle verft som benytter polsk arbeidskraft på Haugalandet

Videre i oppgaven vil jeg først presentere teori som jeg har valgt ut med tanke på den aktuelle problemstilling. Deretter følger en metodepresentasjon, før resultatet blir presentert. Etter

resultat presentasjonen følger en drøfting av det jeg mener er de viktigste funn i undersøkelsen, før jeg avslutter med en oppsummering/konklusjon. Oppgaven som helhet følger IMRoD-strukturen (Rognsaa, 2003, s. 36), innledning, metode og materiale, resultater og diskusjon som er standard for bachelor-oppgaver.

3. Teori

Det finnes et uttall av teorier som omhandler integrering og hvordan en skal forholde seg til innvandrere. Mine teorier i denne oppgaven er et utvalg av tilgjengelig teori som jeg har valgt for å spisse dette inn mot arbeidsinnvandrere og min problemstilling: *Hvordan foregår integrering av polakker i verftsindustrien på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiverperspektiv?*

Teoriene jeg brukte er for det første valgt ut fordi de er blandt de mest kjente og aksepterte og dernest fordi de kan være hjelpelige med å svare på fremtidige utfordringer i samhandling mellom nordmenn og polakker. Utvalgt teori vil også, slik jeg ser det, bidra til å kunne forstå både mulige reaksjoner mellom nordmenn og polakker og hvilke grunnleggende byggestener som må være på plass før en i det hele tatt skal kunne tenke trivsel på arbeidsplass eller integrering.

3.1. Mulige samhandlingsformer

I teorien finnes det tre mulige strategier for hvordan en kan tilrettelegge forholdene mellom flertallet og mindretallet i en bedrift. 1) *Segregering* er en fremgangsmåte der minoriteten blir fysisk adskilt fra majoriteten, dette skjer ofte fordi man mener at det er uheldig å blande ulike kulturer. I noen tilfeller er dette også selvalgt, eksempel på dette er når en gruppe velger å holde seg for seg selv med seg og sine. En annen strategi er 2) *assimilering* som betyr at minoriteten tar til seg majoritetens kultur. Den siste strategien 3) *integrering* er hovedstrategien til de norske politiske myndigheter (Hylland Eriksen, 1993). St. Meld. 17 (2000-2001) Asyl- og flyktningspolitikken i Norge definerer begrepet integrering som:

Inkludering av individ eller av grupper (som minoriteter) på like vilkår i samfunnet, i en organisasjon eller på ulike samfunnsområde (som utdanningssystemet, arbeidslivet eller bustadmarknaden). I omgrepet ligg det at det må vere ei gjensidig tilpassing mellom gruppene i samfunnet.

Denne definisjonen innebærer at innvandrere skal kunne delta i organisasjonen på like vilkår uten å måtte gi avkall på sin gruppeidentitet eller sine kulturelle særpreg. Det er i dette perspektivet at utfordringene både i samfunnet generelt og i den enkelte organisasjon spesielt ligger.

Friberg (2006) skriver om fem sentrale utfordringer for integrering . Disse er:

Regulering av lønn og arbeidsvilkår

Om dette punktet sier han ”Et rimelig lønnsnivå og en stabil tilknytning til arbeidslivet er en forutsetning for at arbeidsinnvandrere kan integreres i Norge.” (Friberg, 2006, s. 15) Mulige implikasjoner av dette kan være at dersom polakker og nordmenn ikke har like konkurransevilkår i arbeidsmarkedet, vil det ha uheldig virkning på integreringen og det vil også være vanskelig for polakker å føle tilhørighet til bedrift eller samfunn.

Språk

Uten et felles språk blir det også vanskelig å kommunisere både i jobbsammenheng og sosialt. Dette kan være årsaken til at så mange forskere legger stor vekt på dette. Grønhaug R (1975) skriver at det er viktig å bryte ned kommunikasjonsbarrierene for at man skal kunne nærme seg hverandre i det han definerer som majoritetsminoritetsforholdet. Videre skriver Mamman A. (1995, s. 10) om det som han oversatt til norsk kaller den lingvistiske faktor. Mamman (1995) understreker at for å bli interkulturellt effektiv er det viktig å beherske vertsspråket.

Manglende språkferdigheter har mange negative konsekvenser for den det gjelder. Mange har dårlig kjennskap til egne rettigheter ettersom arbeidskontrakter ofte er skrevet på norsk. Språkbarrierer fører også til segregering på arbeidsplassen. (Friberg, 2006, s. 16)

Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassene

Friberg (2006) sier at østeuropeiske arbeidere er mer risikovillige enn nordmenn fordi manglende kunnskap omkring reglene kombinert med økonomiske fordeler i forhold til å arbeide i hjemlandet gjør at de er redd for å miste jobben eller fortjenesten som jobben gir. Det stilles i dag en god del offentlige krav til helse, miljø sikkerhet på arbeidsplassen, det er derfor viktig at dette kommuniseres på en slik måte at en kan finne en felles forståelse for dette både ihht. bedriftens krav og den lovgiving som foreligger.

Stort informasjonsbehov

Arbeidsinnvandrere som kommer til Norge stiller ofte kunnskapsmessig på bar bakke. Med dette mener jeg at de har liten eller ingen kunnskap om de lover og regler som gjelder. Dette kan være kunnskap som omhandler skatt, barnetrygd eller barns skolegang. Informasjon og skjemaer som omhandler dette er som regel ikke tilgjengelig på arbeidsinnvandrernes eget språk (Op. cit.). Om dette sier Friberg (2006, s. 17) videre at:

Manglende språkkunnskaper gjør imidlertid at informasjon om rettigheter og muligheter i Norge blir vanskelig tilgjengelig, og de fleste må skaffe seg informasjon via uformelle nettverk og andre erfaringer.

Tilgang til helse- og velferdstjenester

Friberg (2006, s. 17-18) sier at mange Polakker oppgir at de vil reise hjem dersom de trenger medisinsk behandling og at språkproblemer og mangel på informasjon kan være en barriere for å oppsøke lege. Underforbruk av rettigheter kan representere utfordringer for integrering både i samfunn og på arbeidsplass. Om dette sier Friberg (2006, s. 17):

På grunn av manglende kjennskap til egne rettigheter er det i dag et betydelig underforbruk av støtteordninger som barnetrygd og kontantstøtte blant arbeidsinnvandrere.

Når man kommer til Norge vil det være behov for mange typer av informasjon slik vi har sett ovenfor.

3.2. Motivasjonsteorier

Motivasjonsteorier er teorier som prøver å forteller oss noe om hva som er grunnlaget for å kunne trives i en jobb og hvilke forutsetninger som må være på plass for at vi skal kunne utvikle oss. Dette gjelder uavhengig om vi er nordmenn eller polakker, men de blir desto viktigere dersom vi skal studere forutsetninger for integrering. Eksempel på dette er: Det vil være vanskelig å tenke seg en polakk som integrert i en bedrift eller samfunn dersom han ikke gjennom jobben får en lønn som gir samme muligheter som en nordmann til å dekke sine behov.

Det finnes ulike former for motivasjons teorier i denne oppgaven har jeg valgt to kjente teorier; Maslows behovsteori og Herzbergs tofaktor teori som.

3.2.1 Behovs-teori

Maslow mente at mennesker har visse behov som kan organiseres hierarkisk. Det betyr ifølge Maslow at noen behov er mer grunnleggende enn andre og at disse igjen bygger på hverandre. Nederst i pyramiden satte han fysiologiske behov, deretter følger behovene for sikkerhet, sosiale, aktelse og på toppen av pyramiden finner vi behovet for selvaktualisering. (Kaufmann og Kaufmann, 2003)



Fig.1 Maslows behovspyramide

Innenfor de fem behovene skiller man mellom to hovedtyper. Ifølge Kaufmann og Kaufmann (2003) er behovet for *underskuddsdekning* de tre første behovene og *behov for vekstmuligheter* de to siste behovene. Dette betyr at det er en systematisk rangordning og altså et behovshierarki. Kaufmann og Kaufmann (2003, s. 45) nevner som et eksempel at ” Det hjelper lite å snakke om *meningsfullt arbeid* til en person som ikke får tilfredsstilt sine grunnleggende, biologiske eksistensbehov gjennom det hun tjener på jobben.”

Den empiriske forskningen gir ikke et entydig bilde eller støtte til Maslows behovshierarki, men den synes å bekrefte skillet mellom underskuddsbehov og vekstbehov. Videre vises det til en klassisk studie av Porter, L.W. (1961) (Op. cit. s. 46). Denne studien identifiserte at de på et lavere nivå i organisasjonen stort sett bare var i stand til å få tilfredsstilt sine underskuddsbehov og at de som jobbet i høyere stillingskategorier i langt større grad hadde mulighet til å få tilfredsstilt sine vekstbehov (Op. cit.). Kaufmann og Kaufmann (2003, s.47) viser videre til en undersøkelse av Betz (1982). Denne studien viser at hjemmeværende har høyere underskuddsbehov enn gifte kvinner som arbeider utenfor hjemmet og sier at slike resultater støtter Maslows teori. Når det gjelder mer spesifikke antagelser om antall og typer behov er det ikke så mye støtte i empirien (Op. cit.).

3.2.2 Herzberg tofaktorteori

Herzbergs tofaktorteori er en motivasjonsteori for jobbtilfredshet som han deler inn i motiveringsfaktorer og hygienfaktorer. Herzberg hevder gjennom sin forskning at mistriivsel ikke er det motsatte av trivsel, men at de er to uavhengige dimensjoner (Kaufmann og Kaufmann, 2003, s. 58). Eksempel på motiveringsfaktorer er ansvar, vekst, anerkjennelse, utviklingsmuligheter og prestasjoner. Motiveringsfaktorer er forhold som ligger høyt i behovshierarkiet fra Maslows behovs pyramide (Op. cit. s. 59). Hygienfaktorene henviser mer til de lavere deler av Maslows behovshierarki og innbefatter blant annet fysiske og sosiale forhold som status, jobbtrygghet, arbeidsforhold og lønnsforhold (Op. cit. s. 58)

I mellom de to grunnleggende dimensjonene motiveringsfaktorer og hygienfaktorer er man i følge Herzberg verken tilfreds eller utilfreds. Med det mener han at f.eks. hygienfaktorer kan skape mistriivsel om de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er det. Videre vil tilstedeværelse av motivasjonsfaktorene skape trivsel, men ikke mistriivsel om de ikke er det (Op. cit. s.58).

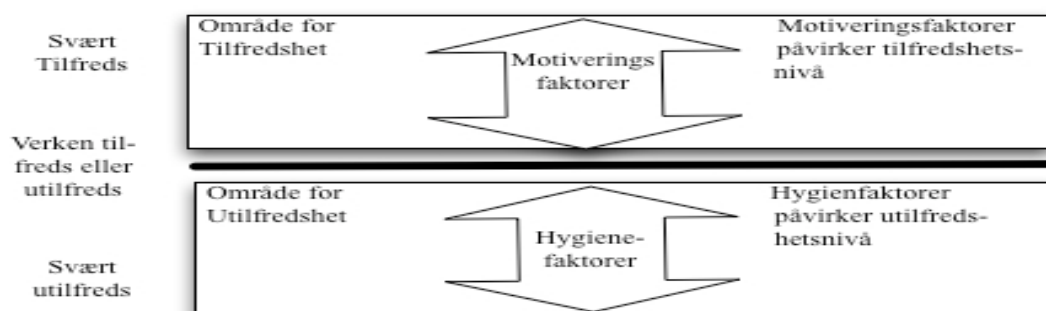


Fig. 2 Herzberg tofaktorteori

Kritikken mot Herzberg synes hovedsaklig å gå på at den er bunden til metode og at resultatene således vil variere med valget av metode som er brukt for å teste teorien. Videre blir det kritisert at Herzberg sin metode var å be subjektene om å beskrive situasjoner som var eksepsjonelt bra eller dårlige fra jobben. Dette fører ifølge kritikerene til at teorien kanskje ikke er gyldig for hele spekteret av tilfredshet og utilfredshet, men er mulig for bare de mest ekstreme tilfellene og at det med bakgrunn i dette, kanskje vil være best å kombinere Herzberg

sin tofaktor teori med mer tradisjonell motivasjonsteori siden disse vil kunne bidra til å kunne styrke midtskiktet av kontinuet mellom tilfreds og svært utilfreds (Hazer, 1976).

3.3. Synergi som strategi

Kaufmann og Kaufmann (2003, s. 250) definerer synergieffekt som ”samspill som gir effekter som er mer enn summen av individenes virke hver for seg”

Kaufmann og Kaufmann (2003) knytter synergieffekter sterkt opp mot det å jobbe i team. Årsaken til dette er ifølge dem at man ved å jobbe i et team i motsetning til det å jobbe i en gruppe vil møtene være mer åpne og problemløsningsorienterte i både form og formål.

Dersom målet er å oppnå synergieffekt er det viktig at man setter sammen personer i teamet på flere kriterier enn bare kompetansebakgrunn, Det er også viktig at de vil være gjensidig stimulerende for hverandre. Det er på denne måten at de vil kunne skape et bedre produkt enn en gruppe (Op. cit)

Nancy J. Adler hevder at et kulturelt mangfold har potensiale for å skape fordeler i en prosess der synergieffekt er målet:

If diversity is well managed, organizations can benefit from both synergistic and culture-specific advantages, including enhanced creativity, flexibility, and problem-solving skills, especially on complex problems involving many qualitative factors, improved effectiveness in working with culturally distinct colleagues, and an improved understanding of the dynamics and communicating patterns within the organization (Adler, 2002, s. 110).

Det finnes flere ulike former av strategier for å håndtere ledelse av et kulturelt mangfold. Det er ledelsens evne til å vedkjenne det kulturelle mangfolds fordeler eller ulemper som avgjør valget av strategi (Adler, 2002).

Adler (2002) skriver videre om tre typer organisasjoner og deres tilnærming til dette. Den første type organisasjon er den 1) parochiale¹ (*vår vei er den eneste veien*). Denne type organisasjon velger å ikke anerkjenne det kulturelle mangfoldet eller påvirkningen som dette har på organisasjonen. Denne er ifølge Adler den mest vanlige strategien. Problemer som oppstår, vil i den parochiale organisasjon ikke ha grunnlag i det kulturelle mangfold. Den nest mest vanlige strategien finner vi i det som blir benevnt som den 2) etnosentriske organisasjonen (*vår vei er den beste*). Denne type organisasjon ser på kulturelt mangfold som årsaken til problemene i bedriften og vil prøve å løse dette ved å ha en kulturelt homogen arbeidsstokk eller ved å sosialisere de ansatte slik at de underordner seg den dominante kulturen i bedriften. Ved å gjøre dette søker altså etnosentriske organisasjoner å minimere problemene ved å redusere mangfoldet, selv om dette også innebærer å redusere eventuelle fordeler. Den siste og minst vanlige strategien er ifølge Adler (2002) den 3) synergistiske organisasjon (*en balanse mellom vår og deres vei er den beste*).

Den synergistiske organisasjon anerkjenner at kulturelt mangfold kan føre til både problemer og fordeler for organisasjonen og vil trene lederne til å bruke de kulturelle forskjellene for å skape fordeler i bedriften. Den synergistiske organisasjonen vil se noen problemer som for-satt må jobbes med, men mange fordeler som de kan dra nytte av. Det vil med andre ord være måten organisasjonen håndterer det kulturelle mangfold som vil avgjøre hva utfallet vil bli (Adler, 2002).

Hva er så kulturelle synergier og hvordan kan vi oppnå disse? Adler (2002, s. 115-116) siterer Buckminster Fuller ved å si at synergi involverer ”a new way of thinking (...) which helps to free one from outdated patterns and can break the shell of permitting ignorance” og videre at synergi er ”the behavior of whole systems that cannot be predicted by the behavior of any parts taken separately(...) In order to really understand what is going on, we have to abandon starting with parts, and we must work instead from whole to particular”.

1. Direkte oversatt provinsiell eller trangsynt.

For den synergiske organisasjon er heterogenitet og ikke homogenitet et mål på den måten at man verdsetter forskjellene fordi de reflekterer de beste fra de involverte kulturer uten å bryte med normen til en enkelt kultur (Adler, 2002).

Adler (2002, s. 118-122) foreslår en tre stegs strategi for å skape kulturell synergi. Det første steget er å beskrive situasjonen. Hva slags kulturelle utfordringer står man ovenfor? Her må man prøve å analysere utfordringen ut i fra eget kulturelt perspektiv og fra den andres kulturelle perspektiv. Problemer oppstår gjerne når man ser situasjonen ut i fra en parts perspektiv.

Det andre punktet er kulturell tolkning av situasjonen. Hvorfor tenker, føler og handler andre kulturer som de gjør. I denne fasen er det viktig at de involverte parter forsøker å forstå de underliggende antagelsene for hvorfor folk gjør som de gjør i ulike situasjoner. Dersom vi legger generaliserte kulturforskjeller mellom nordmenn og polakker til grunn kan vi her bruke som eksempel at polakker liker å bruke humor i uformelle situasjoner, mens nordmenn ofte bruker humor til å løse opp i situasjoner som de er ukomfortable med (Ringdal, 2005). Begge kulturer både den polske og norske liker humor, det er bare settingen som er forskjellig og som dermed kan ha underliggende potensiale for å skape konflikt.

Tredje steget er å øke den kulturelle kreativiteten. Her må organisasjonen finne synergiske løsningsalternativer som er kulturelt akseptable for alle parter. Viktige spørsmål her vil være "Hva kan vi lære av hverandres kultur for å bedre effektiviteten og produktiviteten, med fokus på læringsoverføring?" (Adler 2002, s.121). Det andre spørsmålet vil være "hvordan kan vi utjevne og kombinere våre ulike kulturers måte å jobbe på med fokus på synergi?" (fritt oversatt) (Op. cit.).

Avslutningsvis i fase tre ligger implementering av de synergiske løsningene. Det er her viktig å observere de ulike kulturers reaksjoner, samt at man kan evaluere og justere strategien basert på tilbakemeldinger.

3.3.1 Nyttegjøring av fordommer og stereotypier

Fordommer og stereotypier er noe som vi alle på en eller annen måte bærer med oss. Det er hvordan vi forholder oss til disse og handler i henhold til dem som vil kunne være utslagsgivende for å skape synergieffekter mellom nordmenn og polakker.

Ordnnett.no gir følgende definisjon på begrepet fordom:

fordom -mmen, -mmer forutfattet mening; inngrodd vaneforestilling: være full av fordommer / ha, nære religiøse, sosiale fordommer mot noe / frigjøre seg fra gamle fordommer

Etym.: e. ty. Vorurteil som er dannet e. lat. praejudicium

Fordommer er noe vi alle bærer med oss på en eller annen måte og disse fordommene vil også ha effekt på de stereotypiene vi danner oss være seg grupper eller enkeltmennesker.

Ordnnett.no gir følgende definisjon på begrepet stereotypi:

stereotypi -en, -er

(psykol.) det (forenklede, klisjéaktige) bilde man danner seg av en gruppe mennesker; fordom

Etym.: avl. av stereotypi

Fordommer som verserer i dagligtale er blant annet at polske arbeidere utnytter skattesystemet, bedriver svart arbeid, tar jobbene fra norske arbeidere, ikke er i stand til å gjøre jobben som de er satt til, eller utføre selvstendig arbeid (Ringdal, 2005). Om dette sier Adler (2002, s. 23): "Perhaps because people fear the unknown, they frequently tend to assume that evil intentions motivate foreigners' behavior."

Adler (2002, s.82) sier videre "Because we believe stereotypes reflect reality, subconsciously held stereotypes are difficult to modify or discard even after we acquire real information about a person".

Ifølge Adler (2002) innebærer dannelsen av stereotypier en form for kategorisering av våre

erfaringer med en bestemt gruppe. Disse stereotypiene er aldri nøyaktige på individ nivå, men de kan være en rettesnor i forhold til adferden til utvalgte i en bestemt gruppe.

Stereotyper kan være hjelpsomme eller skadelige alt etter hvordan vi velger å bruke dem. Ved bevisst bruk av stereotyper som verktøy kan de være til stor hjelp. Ved at man er observant på at man beskriver en gruppe og ikke individ. Videre er det viktig å være beskrivende fremfor evaluerende ved at man sier noe om hvordan en antar at en gruppe vil være og ikke beskriver gruppen som god eller dårlig. Det vil videre være nyttig å danne seg et positivt inntrykk før en starter innhenting av informasjon om involverte personer. Stereotyper vil også kunne være nyttige dersom man er istand til å kunne modifisere sine antagelser på bakgrunn av den informasjon som man innhenter (Adler, 2002, s.81).

Synergi som strategi krever en stor grad av krysskulturell forståelse og med det menes: ”evnen til å gjenkjenne, tolke og handle korrekt i forhold til mennesker, hendelser eller situasjoner som er åpne for misforståelse grunnet kulturelle forskjeller” (fritt oversatt) (Kwintessential Cross Cultural Solutions, u.å.).

Kritikk mot denne måten å jobbe med integrering kan blant annet være at det å lage generaliseringer av mennesker og kulturer vil kunne stille en ovenfor etiske problemstillinger som er vanskelig å forsvare, fordi alle individer er ulike og vil kunne reagere ulikt i forskjellige situasjoner. Synergi som strategi vil derimot kunne være et godt verktøy i utarbeidelse av overordnede strategier for integrering på arbeidsplassen.

3.4. Ledelse av endring i organisasjoner

”Endringsledelse handler om å implementere en ny hverdagsvirkelighet”(Hennestad og Revang, 2006, s. 128). Hennestad og Revang (2006) sier videre på side 130 at ”Implementering er planlegging, forberedelser, beslutninger - det er «action»”. De bruker begrepet om endringsrommet som arenaen der endringsledelse foregår, også omtalt som det store spranget mellom en nåsituasjon og en ønsket fremtidig situasjon.

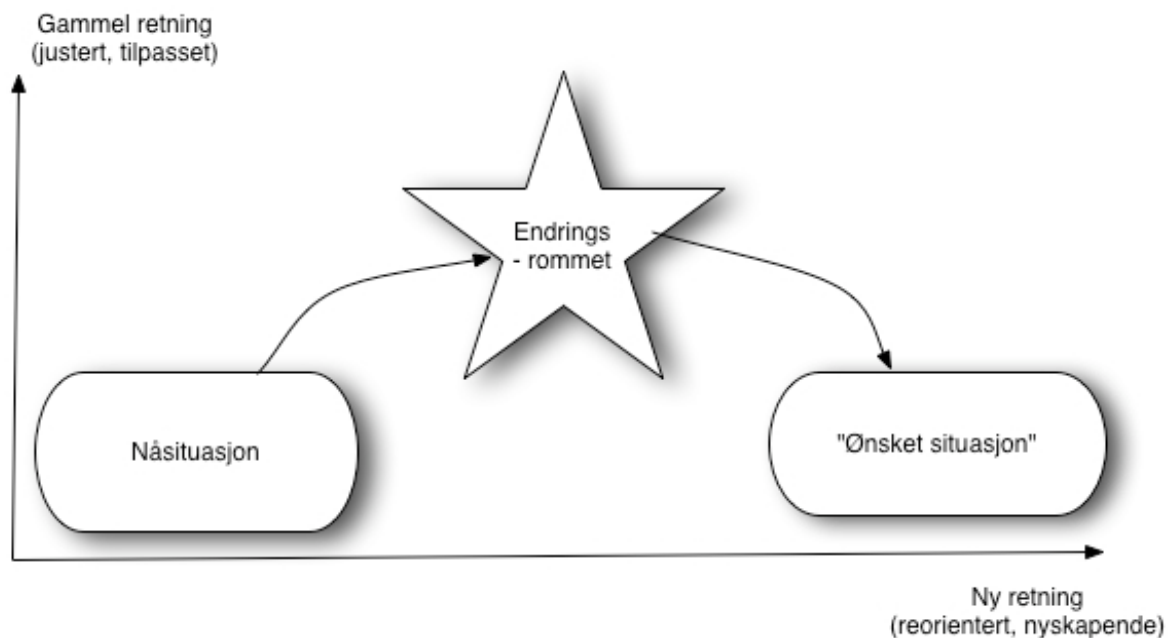


Fig. 3 Det store spranget (Hennestad og Revang, 2006, s. 134)

En viktig forutsetning for endringsledelse er at det er en bevisst styrt endringsprosess fra nåsituasjon til fremtidig ønsket situasjon.

Bullock og Batten (siteret i Hennestad og Revang, 2006, s. 137) har beskrevet fire faser for veien gjennom endringsrommet.



Fig. 4 Bullock og Battons veien gjennom endringsrommet

Endring handler om å gå gjennom ulike faser i fra det som vi har nå og til det som vi ønsker skal være den fremtidige situasjonen. Ved å identifisere, planlegge og kommunisere de ulike fasene, vil dette bidra til å kunne forankre endringen som er planlagt i organisasjonen samt forsterke de planlagte endringene. Beskrivelsene av veien gjennom endringsrommet er ofte normative og forteller oss at disse fasene bør designes. Mye av den litteraturen som omhandler dette i tillegg til den empirisk beskrivende, tar utgangspunkt i en vellykket tur

gjennom endringsrommet. Andre igjen som for eksempel Rosabeth Moss Kanter ser på veien gjennom endringsrommet som interaksjoner i form av bølger istedenfor faser (Op. cit. s. 137 og 138).

4. Metode

Det finnes ulike fremgangsmåter som man kan velge for å skrive en bachelor oppgave, dette kapittelet omhandler de valg som jeg har fattet og mine vurderinger av disse. Som beskrevet i innledningen finnes det lite eller ingen tilgjengelig informasjon om hvordan integrering foregår på et meso nivå og det har i tillegg vært vanskelig å finne ut hvor mange polakker som faktisk jobber i denne regionen, verken SSB, UDI eller de ulike arbeidsgiver arbeidstaker organisasjonene kunne gi et svar på dette. Det var derfor nødvendig å gå inn i bedriftene for å undersøke både antall polakker og hvordan integreringen foregår.

4.1. Metodiske valgmuligheter

Av alternativer var det hovedsaklig tre ulike former for metoder jeg kunne bruke det var observasjon, intervju eller ulike former for spørreskjema. Observasjon innebærer at en er tilstede i bedriften for å observere samhandlingen og situasjoner i bedriften og så loggføre denne. Fordelen med denne type metode er at en får detaljert førstehåndskunnskap om det som skjer i bedriften og dette vil kunne bidra til å gi resultatene større dybde og bredde. Ulempen er at observasjon som metode er meget tids og ressurskrevende (Johannesen, Kristoffersen & Tufte, 2004).

Intervju som metode betyr at intervjueren stiller spørsmål til den man ønsker svar fra, for så å registrere disse. En av de klare fordelene med intervju som metode er at den gir mulighet for øyeblikkelig avklaring og dermed kan en stille oppklarende spørsmål. Dette kan også være en svakhet da en lett kan bli distraheret og vandre bort fra det som er forskningsspørsmålet. Når en bruker intervju som metode er det en fordel med erfaring. Intervju i likhet med observasjon kan være meget tids- og ressurskrevende (Op. cit.).

Siste form for metode som ble vurdert, var spørreskjema. Denne kan deles inn i tre typer, det prestrukturerte der alternative svar er oppgitt på forhånd, det åpne som betyr at den som svarer står fritt til å skrive det svaret som en ønsker eller det semistrukturerte som innebærer en

kombinasjon av både åpne og prestrukturerte svaralternativer. Fordelen med å bruke et spørreskjema er at det vil kunne være mindre tids og ressurskrevende enn f. eks. observasjon og intervju, både med tanke på gjennomføring og ikke minst registrering. Analyse av empirien vil også kunne blir noe lettere. Ulempen er blant annet at man har mindre mulighet til i etterkant hente inn tilleggsinformasjon, f. eks. gjennom oppfølgende spørsmål. Dette fører til at det stilles store krav til hvordan spørsmålene i en slik undersøkelse er utformet (Johannesen, Kristoffersen & Tufte, 2004).

4.2. Metodisk valg

I denne oppgaven hadde jeg behov for å få både kvalitative og kvantitative svar. Jeg valgte derfor å benytte et semistrukturert spørreskjema (vedlegg 1) for å gjøre mine undersøkelser. Dette valget ble gjort både på bakgrunn av at jeg i forkant mente at det ville gi de nødvendige svar, men også med tanke på den tid og ressurser som var tilgjengelig for denne oppgaven.

Undersøkelsen ble sendt ut til 7 verft som ble plukket ut i samarbeid med Sverre Meling fra Maritimt Forum i Haugesund. Disse ble plukket ut med bakgrunn til kjennskap om bruk av utenlandsk arbeidskraft og tilknytning til Haugalandet som område. Av disse fikk jeg svar fra tre stykker i tillegg til en som meldte at han ikke hadde polske arbeidere og dermed falt bort. Justert for dette ene bortfallet bli svarprosenten på 50% noe som må vurderes som godkjent jmf..”(...) 50-60 prosent er en akseptabel svarprosent.” (Johannesen, Kristoffersen og Tufte, 2004, s.238).

Spørreskjemaet ble delt inn i tre hoveddeler, før ansettelse, under ansettelse og etter ansettelse. I tillegg er det en fjerde og femte del som er spørsmål og avslutning. Den første delen er en ren datainnsamling om antall ansatte, menst den femte delen er å betrakte som en egen evaluering. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i januar og februar 2008.

Det har i de senere år vært en sterk økning i antall utleiefirma som formidler polsk arbeidskraft (Engstrøm og Moe 2007) og Arbeidsmiljøloven §2-2 ”Arbeidsgiver plikter

ovenfor andre enn egne arbeidstakere” innebærer at arbeidsgiver har visse plikter også ovenfor innleigd arbeidskraft. Jeg vil derfor videre i denne oppgaven vurdere innleigd arbeidskraft på lik linje som fast ansatte.

5. Resultat

Som beskrevet i kapitlet om metode, er spørreskjemat inndelt i fem deler jeg vil i dette kapitlet presentere de fem deler som: Generelt om antall polakker i firmaene, før ansettelse, under ansettelse og etter ansettelse og til slutt firmaenes evaluering. Firmaene i som deltok i undersøkelsen vil bli anonymisert som firma 1, firma 2 og firma 3. Navnene er tilfeldig valgt på grunnlag av rekkefølgen som jeg summerte resultatene i.

5.1. Generelt om antall polakker i firmaene

I firma 1 er det 62 ansatte totalt, av disse er det 7 polakker. Polakkene utgjør med andre ord 11,3% av den totale arbeidsstokken. Firma 1 er dog det eneste firma som planlegger å utvide med uttterligere polske ansatte. De ønsker å utvide med 3-5 stykker, noe som innebærer at dersom de bare ansetter polske arbeidere vil de totalt utgjøre 17,9% av de ansatte.

Firma 2 er det klart største av firmaene. Det totale tallet på arbeidere er 2863 av disse er 1153 fast ansatt og 1710 innleid. Av de innleide er det hele 700 polakker dvs. 41%. De har videre 2 fast ansatte polakker på ingeniør-nivå noe som innebærer 0,2% av de fast ansatte. Totalen når vi ser på alle som arbeider i firmaet utgjør de polske arbeiderne 24,5%. Firma 2 opplyser at de har ingen konkrete planer om å ansette flere polske arbeidere, men at dersom det kommer søkere vil disse bli behandlet på lik linje med andre søkere.

Firma 3 er det mellomste av firmaene med totalt 280 ansatte av disse er 80 polske, dette gir et forhold på 28,6% polakker i arbeidsstokken. Firma 3 har ingen konkrete planer om å ansette flere polakker i fremtiden.

Når vi ser på totalen av disse tre firmaene har de totalt ansvar for 3205 arbeidere. Av disse er det 789 polakker noe som gir en prosentandel på 24,6%. Polske arbeidere utgjør med andre ord en betydelig andel for firmaene.

5.2. Før ansettelse

Den første hoveddelen i undersøkelsen *før ansettelse* består av fire spørsmål og omhandler prosessen i forkant av en eventuell ansettelse av polsk arbeidskraft, samt en egen vurdering av denne.

Av besvarelsene kan vi lese at to av tre oppgir at de driver konkret planlegging i forkant av ansettelse. Firma 3 velger i spørsmål 2 å oppgi tiltak på planlegging på tross av å ha svart nei i spørsmål 1. Dette betyr at alle firma har en strategi som de følger i forkant av en ansettelse av polske arbeidere, selv om de ikke definerer dette som *konkret planlegging*.

Firma 1 skriver at de i første rekke ansetter personer som de har kjennskap til, enten fra tidligere ansettelse eller fra bedrifter i nærområdet. De oppgir videre at de ikke vil øke antallet polakker raskere enn de kan tilpasse resterende arbeidsstokk for å unngå evt. subkulturer og til slutt at de jobber med ordning for å tilby grunnkurs i norskopplæring.

Firma 2 skriver at de bruker tre polske firma og tre norske som leier ut polsk arbeidskraft, og at det er firmaene som har all kommunikasjon ut mot operatører. Firma 2 oppgir som første tiltak at de i tillegg til dette har egne mottaksprosedyrer for alt eksternt personell og skriver at dette innebærer tiltak som f. eks. sikkerhetskurs, arbeidsklær, arbeidsreglement, introkurs, innkvartering og sitetesting. Disse prosedyrene er oversatt til polsk. Som andre tiltak oppgir de at de har valgt firma som kan levere et stort antall av kvalifisert arbeidskraft som blir testet ut i forkant ved sitetesting, som er en fagprøve som må bestås før oppstart. Denne testingen blir gjennomført av samarbeidspartnere i Polen. Det tredje tiltaket som oppgis er ansettelse av tolker som snakker/forstår polsk. Disse tolkene arbeider i mottak, HMS, produksjon osv., og skal være tilgjengelig for operatørene. Som siste og fjerde tiltak sier de at alle polske arbeidsledere skal snakke, skrive og forstå engelsk.

Firma 3 som oppga at de ikke hadde noen konkret planlegging i forkant av ansettelse oppgir allikevel at de rekrutterer gjennom ”vennskap og kjennskap” og at dette fungerer best for dem. Som eksempel på hvordan dette foregår skriver de:

1. gang vi ansatte, tok vi en polsk som vi kjente fra før, ansatte han som kontaktmann (han snakker ok norsk). Han gjennomførte intervju i Polen før de kom hit. Etterpå er det alltid noen som har en kamerat de går god for.

Spørsmål tre i undersøkelsen er en egenvurdering på en skala fra 1 til 5 der 1 er meget dårlig og 5 er meget bra for hvor fornøyd de er med prosessen i forkant av ansettelse sett i forhold til sitt eget nevnte tiltak.

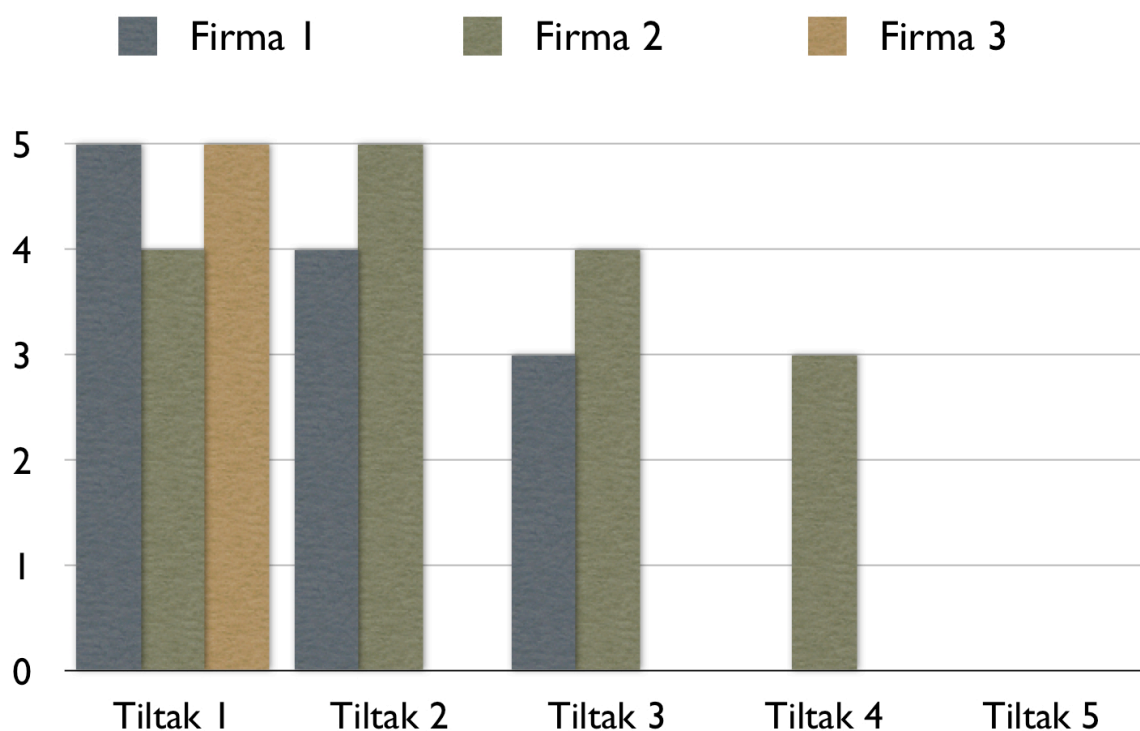


Fig. 5 Resultat egenvurdering av tiltak før ansettelse

Det er vert å merke seg at ingen av firmaene har prioritert ned til fem tiltak. De har heller ikke et femte tiltak, det varierer fra en til fire. Om dette skyldes at de ikke har flere tiltak eller

om det har vært en dårlig spørsmålsformulering, vites ikke. I tillegg kan vi lese at de tiltak som er oppgitt får en meget høy karakter. Årsaken til dette sier undersøkelsen ingenting om.

I siste og fjerde spørsmål i bolken før ansettelse stilles det spørsmål om en kort beskrivelse av ting som kunne blitt gjort bedre eller annerledes. Firma 1 skriver her at de vil legge mer vekt på obligatorisk norskopplæring og at det bør bli et ufravikelig krav at arbeiderne behersker engelsk konversasjon. Firma 2 derimot sier at de alltid havner i tidsnød og at ting som burde blitt gjort i forkant, blir gjort i siste liten. De sier videre at resultatet hadde blitt bedre dersom en hadde hatt tid til en gjennomprøving osv.. Firma 3 har ingenting som de ser kunne vært gjort annerledes eller bedre i denne fase.

5.3. Under ansettelse

Dette er den andre hoveddelen i spørreundersøkelsen og omhandler fasen der polakkene er i arbeid på bedriften, derav tittelen *under ansettelse*.

Første spørsmål i denne bolken omhandlet om firmaene har noen spesielle tiltak i forhold til integrering på arbeidsplassen, firma 1 og 2 skriver her at de har slike tiltak. Firma 3 sier ingenting om dette, men velger allikevel i neste spørsmål som er en beskrivelse av disse tiltak å føre opp hele 6 slike.

Firma 1 skriver i spørsmål to at de har fire tiltak for integrering på arbeidsplassen: (1) arbeide i grupper med minst 1 norsk, (2) de eldre polske er aktive i integrasjonsprosessen, (3) internkontroll og HMS perm blir utlevert, (4) de får en innføring fra klubbledelsen vedrørende fagforening. Firma 2 har skrevet opp tre konkrete tiltak for integrering på arbeidsplassen. (1) Det blir arrangert velferdsturer i regi av vår verkstedsklubb og leverandørfirmaene, (2) all informasjon angående prosjektet blir oversatt til polsk, (3) informasjonsbrosjyre om kommune blir oversatt til polsk og delt ut til alle. Firma 3 som i spørsmål en ikke svarte at de hadde spesielle tiltak har listet 6 tiltak i dette punktet som etterspurte de 3-5 viktigste, det vites derfor ikke om dette er alle tiltak eller et utvalg. Uavhengig av dette oppgir firma 3 følgende tiltak.

(1) Norsk kurs betales av arbeidsgiver, (2) deltar på bedriftens sosiale arrangementer på lik linje som de norske, (3) de som snakker *godt nok* norsk eller engelsk får en høyere lønn med seks kroner i timen, (4) deltar på bedriftsidrett, (volleyball, fotball) i tillegg til at bedriften arrangerer *landskamper*, (5) egen kontaktperson som også hjelper med *private* saker som f. eks. sjølvmelding, søknad om barnetrygd, etc., (6) eget arrangement (tur) for de polske arbeiderene.

Hvordan firmaene vurderte oppgitte tiltak er omhandlet i spørsmål tre og er gjengitt i tabellen nedenfor, der 1 er meget dårlig og 5 er meget bra.

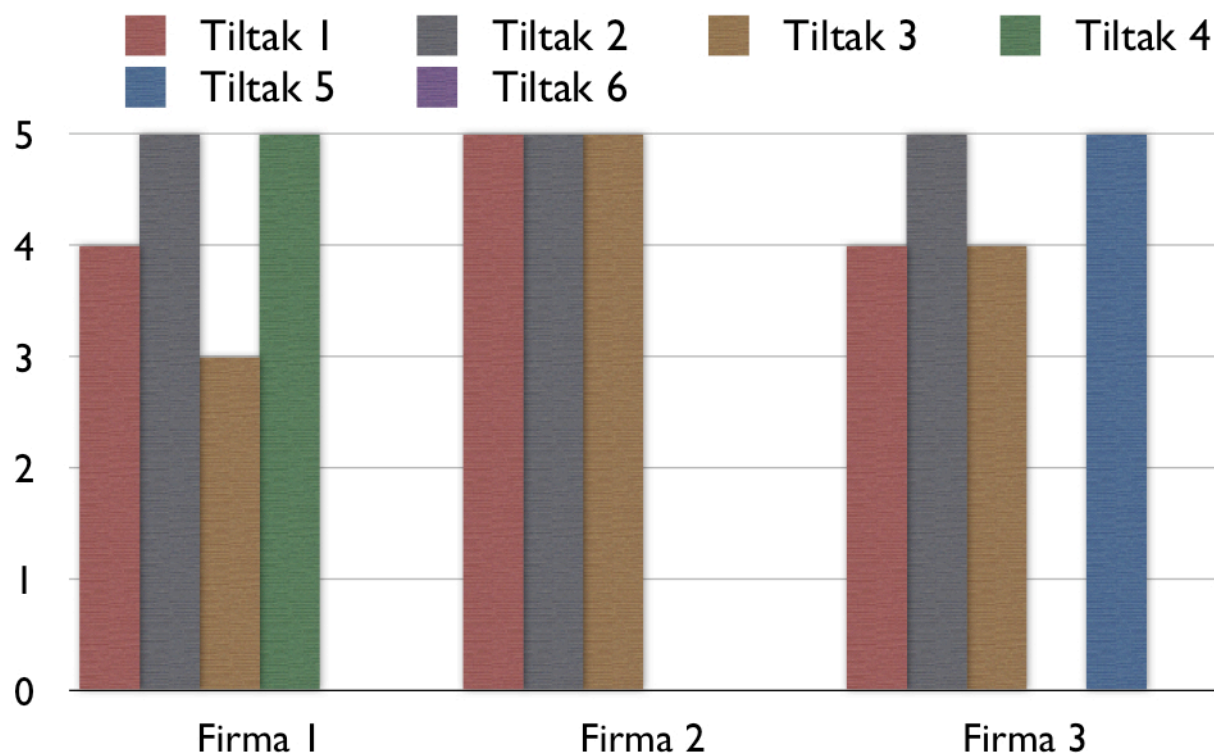


Fig. 6 Resultat egenvurdering av tiltak i integrering på arbeidsplass eller fridid.

Det er her viktig å merke seg at Firma 3 gir et forbehold i tiltak 3 og begrunner dette med at de er usikre siden de har nettopp iverksatt tiltaket. Videre ser det ut til at firmaene er godt fornøyd med de tiltak som er satt iverk, alle tiltak som firmaene har valgt å evaluere skårer

over middels på en skal fra 1 til 5, der 1 er meget dårlig og 5 er meget bra. Alle firmaene med unntak av firma 3 velger å evaluere oppgitte tiltak, firma 3 velger å ikke evaluere tiltak nummer 4 og 6. Hvorfor de velger dette vites ikke.

I spørsmål fire blir firmaene oppfordret til å gi en kort beskrivelse av ting som kunne blitt gjort bedre eller annerledes. Her velger firma 1 å ikke skrive noe som helst, firma 2 skriver at de tar inn for mange på en gang og det ideelle ville være å trappe opp over flere uker. De sier videre at de jobber med dette, men at det alt for ofte skjer uforutsatte ting som fører til opptrapping over kort tid. Firma 3 sier at de har et ønske om å tilby norsk kurs med *fag uttrykk* som er mer relatert mot arbeidsoppgavene.

5.4. Etter ansettelse

Første spørsmål under dette punktet er ”Vil du si at det er stor turnover i din bedrift med tanke på polske ansatte?” Alle bedriftene svarte nei på dette spørsmålet og dermed faller også grunnlaget for de videre spørsmålene under dette punktet bort, som om bedriften anser dette som et problem og om de ser ting som kunne blitt gjort annerledes.

Det kan her være grunnlag for å se på om spørsmålet er godt nok formulert, dersom ikke så er det et veldig interessant resultat.

5.5. Evaluering

Siste del er å betrakte som en evaluering av det å ha polske ansatte. I spørsmål 1 får bedriftene spørsmål om hvor fornøyd de er med de polske ansatte på en sakala fra 1 til 5 der 1 er meget dårlig og 5 er meget bra. Det viser seg at de polske ansatte får en god karakter, firma 1 gir polakkene en 5'er og firma 2 og 3 gir polakkene en 4'er.

I de neste spørsmålet får firmaene spørsmål om å gi en karakter på hvor godt fornøyd de tror polakkene er med å jobbe i deres firma med samme skala 1 til 5 som tidligere. I dette spørsmålet setter firma 1 og 3 karakteren 4 og Firma 2 gir karakteren 5.

Det interessante her er at firma 1 sier at de er mer fornøyd med polakkene enn de tror polakkene er med dem, firma 2 tror at polakkene er mer fornøyd med dem enn de er med polakkene og til slutt sier firma 3 at det er et likt forhold.

I tredje spørsmål får bedriftene anledning til å komme med egne kommentarer eller opplysninger som de føler er viktig å få med. Dette punktet gir noen av de mest overraskende svarene samtidig som det sier noe om hvordan bedriftene tenker.

Firma 1 svarer her at de tror det er viktig for integrasjonsprosessen at oppholdet i Norge består av mer enn å arbeide og sove. Selv om lønn er viktig, må det være rom for fritid og sosialisering i nærmiljøet.

Firma 2 sier at bedriften leier inn polsk arbeidskraft og at de har arbeidslag på inntil 15 personer i tillegg til arbeidsleder. Oppbyggingen av disse arbeidslagene blir bestemt før oppstart og hvert lag består utelukkende av polakker og fra samme firma. De arbeider for firma 2 i fire uker og reiser så hjem for to uker fri. De sier videre at i de fire ukene som polakkene jobber hos bedriften, bor de sammen, spiser sammen, reiser sammen og arbeider sammen og at det dermed blir lite integrering med de som jobber fast på bedriften. Firma 2 avslutter med å si at de polske arbeiderene ikke er så selvstendige som de skandinaviske, men at de jobber svært bra selv om de kanskje må være tre personer på en jobb der andre kun ville vært to.

Firma 3 har som avsluttende kommentarer at de mener det er viktig å ikke ha for mange nye om gangen fordi det tar litt tid før de blir vandt med norsk måte å arbeide på. De norske må være tydelige på hvordan de ønsker å ha det f. eks. sikkerhet, ryddighet, ta vare på utstyr,

jobbe effektivt etc. Videre føyer de til at mange polske er gode eksempler for norske også og at alle er forskjellige også polske.

Siste spørsmål i undersøkelsen er kommentarer til undersøkelsen og her sier firma 1 at de mener at emnet er interessant og det skal bli spennende å se resultatet. Firma 2 vil presisere at de har basert sine svar på innleid personell som avtalt og ønsker lykke til. Firma 3 ønsker også lykke til

6. Drøfting

Problemstillingen i denne oppgaven er: *Hvordan foregår integrering av polakker i verftsindustrien på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiverperspektiv?* I denne drøftingsdelen vil jeg med bakgrunn i de innsamlede resultater og den presenterte teori hovedsaklig vurdere integreringen opp i mot Jon Horgen Friberg (2006, s.15) sine sentrale utfordringer for integrering av arbeidsinnvandrere: 1) regulering av lønn og arbeidsvilkår, 2) språk, 3) helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, 4) stort informasjonsbehov og 5) tilgang til helse- og velferdstjenester.

6.1. Integrering av ansatte og innleide

For å effektivt oppnå integrering kan en mulig fremgangsmåte være å se på integrering som en endringsprosess der partene, polakker på den ene siden og nordmenn på den andre, lager systemer for å gjensidig tilpasse seg hverandre slik at partene i størst mulig grad blir likestilte. Teori om endringsledelse vil kunne bidra til planlegging av endringsprosessen og teori om integrering vil kunne bidra til å fylle endringsrommet med innhold. Spesielt gjelder dette firmaer som har fast ansatte polakker, men også firma som driver med innleie kan dette være viktig for å unngå at polakker blir sett på som annenrangs arbeidere. Noe som ikke bare vil hemme integreringen, men også bidra til å skape ineffektivitet og mulige konfliktsituasjoner.

Mye av utfordringene i samhandling mellom mennesker kan løses ved måten man rekrutterer på. Firma 1 sier som eksempel på dette at de ikke vil øke antallet av polske arbeidere hurtigere enn at de kan tilpasse den resterende arbeidsstokken, fordi at de vil unngå at det dannes subkulturer. Adler (2002) skriver om de tre typer organisasjoner den parochiale, den etnosentriske og den synergiske. Avhengig av hvilke type organisasjon man er, vil også valgene og tiltakene i ansettelsesprosessen være påvirket av dette.

Av kriterier som firmene selv nevner ser de ut som om fagkompetanse er en fellesnevner selv om dette ikke eksplisitt nevnt. Dette begrunner jeg utifra at firma 2 driver site-testing. Firma 1 og 3 derimot ser ut til å basere dette på at de har kjennskap til arbeideren. Jeg forutsetter videre at kjennskap innebærer at firmaene har kjennskap om at arbeideren også oppfyller visse faglige kompetansekrav, selv om undersøkelsen ikke sier noe eksplisitt om dette. Seip (2007) skriver i sin undersøkelse at Polen er et av de største landene for norske firmaer i rekruttering av både faglært og ufaglært arbeidskraft. Riktig fagkompetanse kan bl. a. innebære større jobbtrygghet, bedre lønnsforhold, anerkjennelse og utviklingsmuligheter. Disse faktorene er viktige punkter for motivasjon ihht. Herzbergs tofaktor teori. Dersom polakkene har fagkompetanse på nivå med nordmennene innebærer det at de har en felles plattform for å både samhandle faglig og kommunisere selv om det fortsatt kan være både språkbarrierer og evt. kulturubARRIERER mellom dem. Denne felles faglige plattformen kan også bidra til at barrierene vil kunne brytes ned hurtigere og at en får større gjensidig aksept for hverandre, kontra det å ikke ha fagkompetanse, slik at integrering og gjensidig tilpasning blir lettere.

6.2. Lønns- og arbeidsvilkår

Vi får ofte høre gjennom media om sosial dumping og uverdige arbeidsforhold for polske arbeidere. Denne undersøkelsen kan verken bekrefte eller avkrefte at det er sosial dumping eller uverdige arbeidsforhold for polakker i verftsindustrien på Haugalandet. Det finnes ingen informasjon i denne undersøkelsen som indikerer at det foregår sosial dumping blant firmene som har deltatt. Svarene fra undersøkelsen kan tyde på at nettopp sosial dumping er noe som firmaene tar seriøst, eksempel på dette er:

Firma 1:

Vi tror det er viktig for integrasjonsprosessen at oppholdet i Norge består av mer enn å arbeide og sove. Selv om lønn er viktig, må det være rom for fritid og sosialisering i nærmiljøet.

Firma 2 sier på sin side at i mottaks rutinene deres får polakkene informasjon om bl. a. sikkerhets-kurs, arbeidsklær, introduksjonskurs og innkvartering.

Firma 3 oppgir at polakkene som er ansatt av dem deltar på bedriftens sosiale arrangementer på lik linje med de norske. Her vil det kunne være naturlig å tenke seg at under slike holdninger og tiltak som firmaene beskriver, vil det ikke være rom for sosial dumping og dårlige arbeidsvilkår. Jeg vil nå gå nærmere inn på lønns forholdene.

Ingen av bedriftene i denne undersøkelsen oppgir reduserte lønnskostnader som en av årsakene til at de har ansatt eller leigd inn polsk arbeidskraft. Av andre og større undersøkelser som har sett mer spesifikt på dette, slik som Seip (2007, s. 14), viser resultater at bare ca. 15% av bedriftene har reduserte lønnskostnader som et av sine motiv for bruken av utenlandsk arbeidskraft. Han sier videre at de som oftest oppgir lønn som motiv er bedrifter som leier inn arbeidskraft, og at størrelse på bedrift ikke ser ut til å ha betydning. Av firmaene i denne undersøkelsen er det bare firma 2 som oppgir at de leier inn polsk arbeidskraft, men de gir ingen informasjon om at bruken av polske arbeidere har lønnsmotiv, det er mer sannsynlig at dette har sammenheng med vansker med å få tak i kompetanse i Norge. Om dette sier Seip (2007, s. 14) ”(...) den begrunnelsen flest virksomheter oppgir, er vanskeligheter med å få tak i samme type kompetanse i Norge (58 prosent).” og videre at ”det er en større andel av store bedrifter (mer enn 100 ansatte) som oppgir vanskeligheter med å få tak i kompetanse(...)” (Seip, 2007, s.14).

Firma 3 sier at de har en lønnsbonus på 6 kroner timen til polske arbeidere som snakker ”godt nok” norsk eller engelsk. Dette kan tyde på at polakkene har lavere lønn enn de norske i dette firmaet. Dersom polakkene får bonus selv om grunnlønnen er lik med de norske, kan dette innebære problem med integrering siden det kan oppstå et avikende forhold og grobunn for misunnelse mellom norske og polske arbeidere. Det er viktig å påpeke at avvik i lønn mellom polske og norske arbeidere ikke innebærer at det foregår sosial dumping, men at større avvik kan være med å hemme selve integreringen som har en målsetting om like vilkår, jamfør definisjon integrering.

6.3. Språk

Språk er en vesentlig del av integrering og en viktig del av det å kunne kommunisere. Dette ser vi også av undersøkelsen der språk som del av integrering er noe av det firmaene trekker mest frem. Vi må skille mellom arbeidsspråket og det å bli inkludert i bedriften og vertsspråket for å bli inkludert i samfunnet. Det første vil kanskje være det viktigste for et firma som baserer seg på innleige av arbeidskraft, mens både arbeidsspråk og vertsspråk vil være av større betydning for de som ansetter fast. Alternativet til ikke å kunne kommunisere mellom nordmenn og polakker er at man jobber i adskilte grupper uten særlig kontakt mellom seg slik som firma 2 beskriver gjennom å organisere i arbeidslag av 15 personer i tillegg til en arbeidsleder som utelukkende er polsk.

Hvem betaler så for språkopplæring slik at kommunikasjon kan foregå? Polakkene har ifølge Friberg (2006, s 16) ingen rett til språk opplæring. I undersøkelsen får vi noen svar på dette. Firma 3 skriver at de betaler for språkopplæring i tillegg til at de har et ønske om å tilby norskkurs i faguttrykk. Firma 1 vil forsøke å arrangere norskkurs i løpet av året, mens firma 2 ser ut til å ville basere seg på polsk og at de ansatte skal ha forkunnskaper i engelsk. Firma 3 har som nevnt under forrige kapittel en språkbonus som de nylig har iverksatt, det er slik jeg vurderer det, grunn til å tro at en slik bonus vil ha positiv effekt på utvikling av språk-kompetansen blant polakkene, selv om den kan ha andre uheldige utfall.

Undersøkelsen sier ingenting om hvor eller hvordan språkopplæring foregår. Det er grunn til å tro at dersom dette er kurs som foregår utenom arbeidstid vil de ha redusert effekt siden arbeiderne da vil kunne være slitne, eller at kurset vil være i konflikt med andre aktiviteter som arbeideren ønsker å gjøre. Jeg kjenner til at Ekornes stressless fabrikken i Sykkylven har dratt denne konklusjon og at de derfor setter av noen timer i arbeidstiden for å gjennomføre opplæring.

6.4. Informasjon

Resultatene fra undersøkelsen ser ut til å underbygge betydningen av at det er et stort informasjonsbehov blant utenlandske arbeidere. Resultatene viser at firmaene legger stor vekt på å

informere om forhold vedrørende både bedriftsintern-, offentlig-, og HMS- informasjon. Firma 3 er det eneste firmaet som oppgir å ha egen kontaktperson som hjelper til med utfylling av selvangivelse og søknader om barnetrygd, etc. Dette betyr ikke at de andre firmene ikke har en slik kontaktperson. Det kan godt være at firma 1 dekker dette gjennom innføringen fra klubbledelsen, eller at dette er en del av mottaks prosedyrene til firma 2.

Om den informasjon som deles ut er tilstrekkelig for å dekke behovet til polakkene sier undersøkelsen ingenting om. Undersøkelsen viser imidlertid at firmaene selv rangerer de iverksatte tiltak høyt, noe som kan tyde på at det ikke er rimelig å tro at de har stor pågang av mangel på informasjon fra polakkene.

6.5. Synergi som del av integreringen

Det synes å være lite fokus på synergi effekter i sammenheng med integrering blant firmaene i undersøkelsen. Det kan være flere grunner til dette, men den mest nærliggende, slik jeg ser det, er at det å tenke synergisk er som Adler (2002) sier, mindre vanlig. Det kan basert på resultatene, være grunn til å hevde at firmene i denne undersøkelsen ikke er verken entydig parochiale, etnosentriske eller synergiske i måten de tenker eller planlegger. Det finnes resultater som peker i alle retninger slik at å konkludere med det ene eller andre vil være umulig slik jeg ser det.

Et unntak her er Firma 2 som virker å være en etnosentrisk organisasjon der polakkene blir inndelt i arbeidslag som kun består av polakker og sier at det blir liten integrering med de som er fast ansatt. Det synes å være stor detaljstyring av hvordan ting skal gjøres. Det vil ihht. teorien være, slik jeg ser det, grunnlag for å hevde at spesielt firma 2 på sikt vil tjene på å tenke mer synergisk. Ekempel på dette kan bl. a. være å mikse polakker og nordmenn i lagene for å bidra til å skape en mer felles forståelse og dermed bidra til at kanskje polakkene ikke trenger å være tre på en jobb der nordmenn er to, erfaringene vil på denne måte også kunne spre seg videre gjennom at nordmenn snakker med sine og polakker med sine. Videre vil det kanskje være nyttig at polakker blir tatt med i utarbeidelse av HMS - systemet. Firma 2 skriver at de har polsk talende med i denne utarbeidelse, men undersøkelsen sier ikke noe om at det er polske verftsarbeidere som er med i HMS arbeidet. Hos firma 1 og 3 finnes det deri-

mot informasjon fra undersøkelsen som gir hint om en mer synergisk tenkning. Firma 1 organiserer blant annet sine grupper slik at det er minst en nordmann med og firma 3 sier eksplisitt at mange polakker har gode løsninger, dette vil på sikt kunne bidra til å gi gode synergiske effekter. Alle firmaene vil ihht. til synergisk teori kunne ha nytte av å se på hvordan de organiserer sine arbeidslag eller grupper, det vil antagelig være nyttig å implementere mer team - tenkning og mikse nordmenn med polakker for på den måten å bygge videre på synergiske muligheter.

6.6. Bedriftenes evaluering

Jamt over viser resultatene i undersøkelsen at firmaene er godt til meget fornøyd med tiltakene som de har iverksatt. Jeg vil imidlertid understreke at undersøkelsen ikke sier noe om hvordan polakkene selv evaluerer disse tiltak.

I undersøkelsen svarer hele to av tre firma at de er mer eller like fornøyd med polakkene enn de tror polakkene er med dem, unntaket er firma 2 som driver innleige, de tror at polakkene er mer fornøyd med dem enn de er med dem. Det kan her være verdt å merke seg at tallene varierer med bedriften sin størrelse. Disse resultater stemmer forøvrig med Seip (2007, s. 28) som sier at bedrifter generelt bedømmer fagkompetansen til utenlandsk arbeidskraft som god og at 40% bedømmer den som svært god. Undersøkelsen sier ikke noe om hvilke kriterier som ligger til grunn for evalueringen av hvor fornøyd de er, men det kan være grunn til å tro at firmene vurderer sin bedømming ut i fra fagkompetansen og polakkenes evne til å få jobben gjort. Hva bedriftene tror om hvor fornøyd polakkene er, blir kanskje vurdert ut i fra troen på egne tiltak og ressursene som firmene føler at de bruker på polakkene. Det kan imidlertid også være at mindre bedrifter kommer tettere inn på de polske arbeiderne som jobber hos dem og på den måten har en tettere dialog.

7. Konklusjon

Problemstillingen i denne oppgaven har vært følgende: *Hvordan foregår integrering av polakker i verftsindustrien på Haugalandet sett i fra et arbeidsgiverperspektiv?* Når en ser undersøkelsen og oppgaven som helhet er det grunn til, slik jeg ser det, å hevde at verftsindustrien på Haugalandet jobber aktivt med å møte kravene til integrering. Med det mener jeg at alle firmaene ser ut til å jobbe i retning av gjensidig tilpasning mellom nordmenn og polakker, både når det er på arbeidsplassen og i fritiden. Graden av integrering og type tiltak ser derimot ut til å variere med størrelse på bedriften og type ansettelsesforhold.

Integrering handler ikke bare om å gjøre de rette tingene, men også om å gjøre tingene rett. Det er mitt inntrykk, etter å ha studert både teorien og resultatene fra denne og andre undersøkelser, at verftsindustrien på Haugalandet ser ut til å gjøre tingene rett, selv om det fortsatt finnes forbedringspotensiale spesielt hva gjelder innleigd arbeidskraft. Jeg tror at ved å jobbe i retning av å bli mer synergiske organisasjoner, vil firmene både bli mer effektive produksjonsmessig i tillegg til at det vil kunne bedre integreringen både i samfunnet, med arbeidsskollegane og bedriften.

Når det gjelder videre forskning vil jeg spesielt fremheve behovet for å se på hvordan polakkene vurderer bedriftenes iverksatte tiltak og for i hvilken grad de er fornøyd med disse. I tillegg vil det også kunne være behov for å studere firmaenes begrunnelse for de tiltak som de har iverksatt.

Kilder:

Adler, N. J. (2002) *International dimensions of organizational behavior*. 4 utg. Cincinnati, South-western

Arbeidsmiljøloven 2. utgave, 3. opplag 2007 Gyldendal Norsk Forlag, Oslo

Dølvik, J. E. m. fl. (2006) *Grenseløst arbeidsliv? Endringer i norske bedrifters arbeidskrafts strategier etter EU-utvidelsen*. Fafo-rapport 548, Fafo

Engstrøm, J. og Moe, I. (2007) Bedre i norske firmaer. *Aftenposten* 27 februar Tilgjengelig fra:<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1662798.ece> [lest 16.04.08]

Friberg, J. H. (2006) *Integrering av arbeidsinnvandrere noen spørsmål og utfordringer i kjølvannet av EU-utvidelsen*. Fafo-notat 2006:29. Fafo

Grønhaug, R. (1975) Fremmedarbeiderne i Norge. *Sosialt forum* nr. 9

Hazer, J.T. (1976) Job Satisfaction: A Possible Integration Of Two Theories. *Training & Development Journal* Jul76, Vol. 30 Issue 7, s. 12-14 Tilgjengelig fra:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=7477314&site=ehost-live>
[lest 20.04.08]

Hennestad, B. W. & Revang, Ø. (2006) *Endringsledelse og ledelsesendring*. Oslo, Universitetsforlaget.

Hylland Eriksen, T. 1993. *Små steder-store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*. Oslo. Universitetsforlaget. [lest. kap. 17 s.389-390]

Johannesen, A. Kristoffersen, L. og Tufte, P.A. (2004) *Forskningsmetode: for økonomisk-administrative fag*. Oslo, Abstrakt forlag as

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3 utg. Bergen. Fagbokforlaget.

Kwintessential Cross Cultural Solutions Tilgjengelig fra :
<http://www.kwintessential.co.uk/cultural-services/articles/cross-cultural-understanding.html>
[lest 14.04.08]

Mamman, A. (1995) Employee intercultural effectiveness in a multicultural workplace: theoretical propositions, strategies and direction for future research. *International Journal of Human Resource Management*, Sep95, Vol. 6 Issue 3, s. 528-552 Tilgjengelig fra: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=5837733&site=ehost-live> [lest 19.04.08]

Ordnett.no Tilgjengelig fra: <http://ordnett.no/ordbok.html>, [lest 13.04.06]

Ringdal, G.S. (2005) *A guide for Norwegian companies on how to integrate and utilize Polish workers*, Høgskolen Stord/Haugesund.

Rognsaa, A. (2003) *Prosjekt-oppgaven: krav til utforming* 2 utg . Oslo. Universitetsforlaget.

Seip, Å. A. (2007) *Jakten på kompetanse bruk av utenlandsk arbeidskraft i norsk industri*. Fafo-rapport 2007:12. Fafo

Det kongelige kommunal og regionaldepartement. (2000-2001) Asyl- og flyktningpolitikken i Noreg. (St.meld. nr. 17) Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20002001/017/PDFA/STM200020010017000DDDPDFA.pdf>

Vedleggsliste

Vedlegg 1: Spørreskjema