

Kommunikationshinder mellan utländsk arbetskraft och svensk byggledning

Ett arbete om kommunikation och säkerhet

Kandidatarbete inom programmet Samhällsbyggnad, Civilingenjör

Arvin Jakhchali

Ali Madad Nouri

Sem Ogbazghi

Annie Sylvén Stålhandske

Andreas Vindevall

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2022

Kandidatarbete ACEX10-22-21

Kommunikation och språkförbistring med utländsk arbetskraft

Kommunikation, säkerhet

Arvin Jakhchali, 2022

Ali Madad Nouri, 2022

Sem Ogbazghi, 2022

Annie Sylvén Stålhandske, 2022

Andreas Vindevall, 2022

Handledare: Rikard Sandberg

Examinator: Mikael Viklund Tallgren

Kandidatarbete 2022

Institutionen för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers Tekniska Högskola

ACEX10-22-21

412 96 Göteborg

Sverige

Telefon: 031-772 10 00

Förord

Vi vill tacka vår handledare Rikard Sandberg, Institutionen för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik för hans stora engagemang, feedback, återkoppling och stöd genom hela kandidatarbetsprocessen. Vi vill också tacka fackspråk för hjälp vid uppsatsskrivandet samt bibliotekarierna på Chalmers bibliotek för rådgivning om källhantering och litteratur.

Till sist vill vi rikta ett stort tack till de 11 respondenter som ställt upp på intervju.

Utän er insats hade inte den här studien varit möjlig.

Göteborg, maj 2022

Arvin Jakhchali

Ali madad Nouri

Sem Ogbazghi

Annie Sylvén Stålhandske

Andreas Vindevall

Abstract

The purpose of this research is to see how cross-language communication at Swedish construction sites affects work and safety at the workplace, as well as what measures the firm has made to help with communication. Previous study performed in countries other than Sweden has demonstrated that communication gaps in multicultural construction sites may result in safety risks and misconceptions.

The research was based on theory and interview data. Representatives from Swedish work and site managers, as well as subcontractors' work management, were interviewed in 11 separate interviews. The interviews were conducted on two different projects with two different companies and were followed by a study visit to the projects.

The findings reveal that there exist communication gaps on construction sites, but that these can frequently be addressed with the use of different tools such as drawings, images, or interpreters. Furthermore, occupational accidents may be caused by a lack of communication; however, this is not always attributable to language barriers, but rather to a difference in safety thinking among foreign employees.

Sammanfattning

Syftet med studien är att undersöka hur tvärspråklig kommunikation på svenska byggarbetsplatser påverkar arbetet och säkerheten på arbetsplatsen, samt undersöka vilka eventuella kommunikationslösningar som företaget har implementerat för att underlätta kommunikation. Tidigare forskning som utförts i andra länder än Sverige har visat på kommunikationsbrister på mångkulturella byggarbetsplatser som kan leda till säkerhetsrisker och missförstånd.

Studien har utförts baserat på teori och insamling av data från intervjuer. 11 intervjuer har genomförts med representanter från svensk – arbets och platsledning samt ur underentreprenörers arbetsledning. Intervjuerna utfördes på två olika projekt med två olika företag och följdes av studiebesök på projekten.

Resultatet visar på att det finns kommunikationsbrister på byggarbetsplatser men att det ofta går att lösa med olika hjälpmedel som ritningar, bilder eller tolkar. Vidare identifierades också att en bristande kommunikation kan ligga till grund för arbetsolyckor, däremot att det inte nödvändigt behöver bero på språkbarriärer utan istället en skillnad i säkerhetstänk hos utländska arbetare.

Innehållsförteckning

Förord.....	3
Abstract.....	4
Sammanfattning.....	5
1. Inledning	8
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Syfte.....	10
1.3 Forskningsfrågor.....	10
1.4 Avgränsningar.....	10
2. Teori	12
2.1 Kommunikation.....	12
2.1.1 Visuell kommunikation.....	13
2.1.2 Att tala och lyssna.....	14
2.2 Kultur.....	14
2.2.1 Interkulturell kommunikation.....	15
2.3 Ledarskap & kommunikation.....	16
2.3.1 Sålla och sortera.....	16
2.3.2 Förädla och förklarar.....	17
2.3.3 Initiera och skapa förutsättningar för dialog.....	17
2.4 Kommunikation i byggbranschen.....	17
2.5 Kommunikationsbarriär.....	18
2.5.1 Språkbarriärer på svenska byggarbetsplatser.....	19
3. Tidigare forskning	20
3.1 Studier kopplat till kommunikation och säkerhet.....	20
4. Metod	22
4.1 Forskningsdesign.....	22
4.1.1 Datainsamling.....	22
4.2 Urvalsprocessen.....	23
4.2.1 Företag och respondentbeskrivning.....	23
4.3 Intervjugenomförande.....	26
4.4 Analysmetod.....	27
4.5 Trovärdighet och tillförlitlighet.....	27
4.6 Samhälleliga och etiska aspekter.....	28
4.7 Metoddiskussion.....	28
5. Resultat och analys	30

5.1 Kommunikation på arbetsplatsen.....	30
5.1.1 Flaskhals – den informella tolkens oumbärlighet	30
Analys av 5.1.1	32
5.1.2 Byggteknisk engelska	33
Analys av 5.1.2	35
5.1.3. kommunikation över telefon, mejl och radio	36
Analys av 5.1.3	38
5.2 Säkerhet och säkerhetskommunikation på byggarbetsplatsen	39
5.2.1 Säkerhetskulturer och säkerhetstänk hos arbetare.....	39
Analys av del 5.2.1.....	41
5.2.2 Säkerhetsutbildning vid inskrivning	41
Analys av del 5.2.2.....	42
5.2.3 Arbetsberedning innan farliga moment.....	43
Analys av 5.2.3	44
5.3.3 Skyltning, visuell kommunikation på byggarbetsplatsen.....	45
Analys av 5.3.3	47
6. Diskussion	49
6.1 Kommunikation	49
6.2 Säkerhetskommunikation.....	51
7. Slutsats	53
7.1 Vad forskningen får ut av studien	54
7.2 Vad studien bidrar till i praktiken	55
7.3 Förslag på framtida forskning.....	55
Referenslista	56
Bilagor	59
Bilaga 1: Svenskt frågeformulär	60
Bilaga 2. Engelskt frågeformulär.....	62

1. Inledning

I inledningen kommer bakgrunden till problemet, syftet till studien och frågeställningar redovisas, vidare kommer även studiens avgränsningar redogöras för. I delkapitlets slut gällande bakgrund redogörs kommunikationsbarriärer i svenska byggindustrier med utländsk arbetskraft.

1.1 Bakgrund

Det råder bostadsbrist i Sverige och mellan åren 2021 - 2030 beräknas cirka 60 000 nya bostäder behöva byggas årligen för att kunna tillgodose den ökande efterfrågan (Boverket, 2021a). Bostadsbristen drabbar främst unga och låginkomsttagare som har svårt att ta sig in på bostadsmarknaden, särskilt i storstadsregionerna; Stockholm, Göteborg och Malmö-Lund (Boverket, 2021b). Det riskerar därmed att bli svårt att flytta in till storstadsregionerna vilket resulterar i följder på arbetsmarknaden men också på den ekonomiska tillväxten i regionerna samt i landet. För att motverka bostadsbristen har byggsektorn fått öka sin produktion av nyproducerade bostäder, vilket har satt stor press på dem att effektivisera produktionen, samtidigt generera en produkt av god kvalitet.

För att möjliggöra den ökande satsningen på bostadsproduktionen måste mer personal som hantverkare och ingenjörer anställas. Samtidigt som det är hög efterfrågan på hantverkare är utbudet av utbildade snickare i Sverige inte korrelerat med behovet (Arbetsförmedlingen, 2019). Ingemar Bengtsson som är universitetslektor skriver i sin uppsatts *Bostad - innebörd och orsaker* att ”ska byggande öka behöver mer arbetskraft utbildas” (Bengtsson, 2020). Dessvärre är det svårt att tillfredsställa en efterfrågan som varierar kraftigt, arbetskraften tar tid att utbilda och om efterfråga avtar kan det i sin tur leda till arbetslöshet. En lösning till resursbristen har blivit att företag vänt sig till att köpa utländska arbetskraft. År 2020 var det 40 000 utländska arbetstagare i Sverige där ungefär hälften jobbade inom byggbranschen, trots en minskning av utländska arbetstagare under pandemiåret var antalet utstationerade i byggbranschen densamma (Arbetsmiljöverket, 2021).

I en artikel från 2014 varnar Filippo Bassin som är chef för polisens miljögrupp att en mångspråkig byggarbetsplats med bristande kommunikation kan leda till en ökad andel dödsolyckor (Arborén, 2014). En mångkulturell arbetsplats ställer höga krav på arbetsledningen att på ett tydligt sätt kunna kommunicera med sina hantverkare om säkerhetsrisker och nya arbetsuppgifter, för att minska antalet arbetsolyckor och samtidigt

vara effektiva i produktionen. Att personal på bygget inte förstår vare sig engelska eller svenska försvårar kommunikationen mellan parterna och kan leda till missförstånd och olyckor (Lindholm & Ferbe, 2015). Alternativa lösningar för kommunikationsproblem mellan arbetsledningen och de utländska underentreprenörer kan här läggas fram som en lösning på problemet. Att vara tydlig och använda sig av hjälpmedel i sin kommunikation möjliggör för att all information från den svenska arbetsledningen når ut till samtliga på arbetsplatsen oavsett språk. Exempelvis kan tolkar användas eller dokument skrivas på flera olika språk, vilket gör att man når ut till fler personer.

En drivkraft som ofta kan lyftas fram som främjande för en effektiv kommunikation på arbetsplatsen är ledarskap (Dainty et al, 2006). Ledarskap är ett oerhört mångsidigt begrepp och det finns många olika definitioner på vad ledarskap är (Ström, 2021). En vanlig definition av ledarskap är “en process där en person utövar avsiktlig påverkan på andra människor i syfte att uppnå ett mål” (Forslund, 2019). En ledare måste kunna kommunicera och hjälpa medarbetarna för att de tillsammans skall kunna nå det slutgiltiga målet. En ledare skall kunna påverka medarbetarna så att de visar engagemang och beslutsamhet på arbetsplatsen. Dessa förmågor är viktiga för att kunna uppnå det uppsatta målet som företaget har (Ström, 2021). På svenska byggarbetsplatser är det många olika nationaliteter och språk, att som ledare måste man lära sig att kommunicera med alla och att även nå fram till de som inte talar samma språk.

Det finns många olika faktorer i ett ledarskap där kommunikation oftast benämns som en av de viktigaste, den vardagliga kommunikationen är det som fokuseras på i den här studien. Att kommunicera innebär framförallt att kunna föra vidare idéer, tankar och information till de medarbetarna som finns på arbetsplatsen (Hall, 1972). Ett verktyg som används mycket för att samverka och kommunicera under ett byggprojekt är att ha regelbundna möten mellan ledningen och medarbetarna där man lätt kan förmedla sina tankar och idéer (Jacobsen & Thorsvik, 1998). Förutom möten är den vardagliga kommunikationen och interaktionen på byggarbetsplatsen viktig. Ur en ledares perspektiv är det viktigt att interagera med sina arbetare för att skapa mellanmänniska relationer (Bass, 1990). Mellanmänniska relationer har även visat sig ha en positiv inverkan på ens utförandet av uppgifter i produktionen, att man presterar bättre om man har bra relationer till dem man arbetar med (Löwstedt et al, 2021).

Att göra en studie om kommunikationen på svenska byggarbetsplatser är aktuellt idag med tanke på den stora andel utländsk arbetskraft som arbetar i den svenska byggindustrin. Studien kommer fokusera på kommunikationssvårigheter som uppstår på grund utav språkbarriärer på arbetsplatsen. Det saknas studier i Sverige om hur arbete påverkas av kommunikationsmönster på arbetsplatser med utländska underentreprenörer, samt vilken betydelse ledarskap kan ha för att främja kommunikation. Det saknas också studier som inte enbart fokuserar på problemen utan även möjligheterna för att förbättra kommunikationen. Studien kommer inte bara vinkla den svenska arbetsledningens syn på kommunikationen till dess inhyrda arbetskraft utan även hur den utländska underentreprenören ser på kommunikationen till sin arbetsgivare.

1.2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur tvärspråklig kommunikation på svenska byggarbetsplatser påverkar arbetet och säkerheten på arbetsplatsen. Studien kommer fokusera på utmaningar gällande kommunikationen mellan utländska underentreprenörer och svensk arbetsledningen, där avsaknad av ett gemensamt språk är ett kännetecken. Studien kommer vidare att undersöka vilka eventuella kommunikationslösningar företagen har implementerat för att underlätta kommunikation.

1.3 Forskningsfrågor

Hur ser den vardagliga kommunikationen ut mellan den svenska arbetsledningen och utländska arbetskraften på den svenska byggarbetsplatsen?

Hur kommuniceras säkerhetsregler samt risker på byggarbetsplatsen till de arbetare som inte kan engelska eller svenska?

Vilka kommunikationslösningar (teknik, tolk, videos etcetera) används för att underlätta den tvärspråkliga kommunikationen?

1.4 Avgränsningar

Genomförandet av studien avgränsas till två företag som är aktiva inom byggbranschen. Fokuset i intervjustudien kommer att vara på att intervjua på arbetsledare, platschefer men

även utländska underentreprenörer som arbetar i samma projekt. Genom att intervjua personer i ”linje” trianguleras berättelserna och en jämförelse mellan de olika versionerna kan göras (Löwstedt et al, 2021). Att intervjun genomförs på mikronivå med arbetsledare samt mellanchefer beror på att det är dem som är i direkt kontakt med underleverantörerna. Det är viktigt att intervjua även inhyrd arbetskraften på grund utav att kommunikation och ledarskap handlar om mellanmänniska relationer och det är därför viktigt att beakta alla parter som innefattas i relationen.

2. Teori

I följande avsnitt redogörs publicerad teori som har varit användbart för analysen av intervjudatan. I stora drag handlar kapitlet om ledarskap och kommunikation och dess olika perspektiv inom organisationer.

2.1 Kommunikation

Ett primärt behov för ett nyfött barn är kommunikation för att uppnå en fullvärdig social, psykisk och kulturell utveckling (Sigurd et al, 1990). Människor har utvecklat olika språk genom historiens gång, exempelvis alfabetisk skrift, tal, bildskrift och programmeringsspråk. Nuförtiden är den mänskliga kommunikationen mer avancerad och sker mer globalt, där kommunikationen är datoriserad och ofta sker via satelliter.

Den vardagliga interaktionen mellan människor sker med kommunikation, detta utförs både verbalt och icke verbalt med hjälp av att vi talar, lyssnar, skriver samt använder kroppsspråk (Walding, 2011). Det finns flera olika perspektiv på kommunikation, det är ett begrepp med många olika betydelser och har varierande definitioner för olika individer (Dainty et al, 2006). En grundläggande definition skriven av Stevens (1950) men översatt till svenska är ”Kommunikation är en organisms diskriminerande svar på en stimulans” (s. 689). Stevens menar att kommunikation sker när en organism blir påverkad av en stimulans från omgivningen och att organismen i sin tur besvarar den. Stevens förklarar att om organismen ignorerar stimulansen har det inte skett någon kommunikation. Definitionen som Stevens presenterar är bredd och innefattar den verbala, icke verbala och visuella kommunikationen. Ett perspektiv på kommunikation som är viktigt inom byggbranschen där kommunikation i olika former sker samtidigt är pipeline (Dainty et al, 2006). Kommunikation definieras där som en metaforisk ”pipeline”, det överförs information från en individ till en annan.

Kommunikation mellan människor består av budskap och det är viktigt att det sänds på rätt sätt av avsändaren och att mottagaren tolkar den på rätt sätt. För att säkerställa att budskapet har tolkats på rätt sätt kan kontrollfrågor ställas till mottagaren (Walding, 2011). Det sker fel och misstolkningar vid kommunikationen, vilket kan ha sin grund i att mottagaren tolkar avsändarens budskap på fel sätt. En annan faktor som kan ha påverkan på fel och misstag är om det uppstår tidsbrist, vilket kan resultera i tvist och konflikt.

Kommunikation har en betydande funktion i dagens samhälle och fungerar som ett verktyg med syftet av att få respons från individer (Andree, 2011). Kommunikation är en viktig aspekt för alla företag, delvis på grund av den dagliga verksamheten och dels för att det finns möjligheter för tillväxt och framsteg med kommunikation.

Det råder stor konkurrens mellan olika organisationer och företag på arbetsmarknaden, kommunikation är ett verktyg som kan hjälpa organisationer och företag att förhindra konkurs och skapa utveckling (Heide, 2013). För att kunna ha samordning och samarbete där man gemensamt uppnår de bestämda målen, krävs det att kommunikation existerar i organisationen (Heide, 2013). Organisationens framgång är beroende av kommunikation och en bristande kommunikation skapar begränsningar och missförstånd vilket kan leda till att hela projektet misslyckas. Det kan uppstå missförstånd på grund av en rad olika aspekter som språk, dålig planering och respekt.

2.1.1 Visuell kommunikation

Visuell kommunikation skiljer sig från den verbala, här sänds ett budskap som överförs till en mottagare i form av exempelvis bild, film eller illustration (Bergström, 2012). Bergström skriver ”Sändaren förväntar sig att budskapet skall väcka uppmärksamhet men också intresse, trovärdighet och till slut åsyftad effekt”. Den visuella kommunikationens syfte är att påverka och budskapet anpassas därefter. För att få fram ett tydligt budskap måste typografi, bildhantering och formgivning tas hänsyn till. Typsnittet arrangeras under typografin, i bildhanteringen väljs en bild ut som skall skapa ett samspel med typografin. I den sista fasen, formgivningen skall texten och bilden bli en helhet och förmedla budskapet begripligt och lockande för mottagaren. För att förstärka eller utvidga den visuella kommunikationen kan ljud adderas, ljud kan påverka mottagarens tolkning av budskapet.

I dagens samhälle används även film och videos för att överföra budskap till mottagare. Att framföra det budskap man vill ställer höga krav på att sändaren/ designern kan sätta sig in i hur formen och innehållet på videon kan komma att påverka mottagaren (Ma & Chung, 2022).

2.1.2 Att tala och lyssna

Ett sätt att kommunicera mellan människor är via muntlig kommunikation. Denna typ av kommunikation är ett smidigt tillvägagångssätt att förmedla information mellan olika parter, samt att vara säker på att mottagaren har förstått budskapet på rätt sätt (Walding, 2011). Icke verbala faktorer som påverkar hur mottagaren uppfattar budskapet från avsändaren är kroppsspråket och tonläget. Idag sker kommunikation på olika sätt, exempelvis via mejl och telefon. Däremot är det mest effektiva kommunikation ”direkta möten”, eftersom de är både tydliga och produktiva på grund av att man snabbt får feedback från mottagaren (Walding, 2011).

En amerikansk jurist vid namn John Marshall skrev ett citat som lyder:

”Att lyssna väl är ett lika kraftfullt verktyg för kommunikation och påverkan som att tala väl” (Svensk översättning).

Citatet beskriver innebörden av att lyssna i en interaktion med en annan människa. En grund inom kommunikation är att kunna förstå vad andra säger och att bli förstodd av andra, det underlättar samspelet vid olika situationer i vardagen (Nilsson & Waldemarson, 2007). För att kunna kommunicera muntligt behövs även symboliska tecken, symboliska tecken är både motorisk och visuellt stöd som underlättar förståelse. Språklig kommunikation förutsätter därför färdighet och förmåga att tolka betydelsen av dessa tecken. För en välfungerande kommunikation är både talande och lyssnade nödvändiga.

2.2 Kultur

Ett citat skrivet av sociologen Anthony Giddens (1994) (refererad i MT Kreativa, 2015) som har översatts från engelska till svenska ”En kultur skapas utav värden som medlemmar värnar om, alltså normer som man följer samt saker som de skapar”. Definierar ordet kultur ur ett perspektiv mer fokuserat på individen.

Ett annat citat från professor Edgar Schein (refererad i Bremer, 2015) lyder “Jag definierar kultur som summan av allt en organisation har lärt sig i sin historia för att hantera de externa problemen - vilket skulle vara mål, strategi, hur vi gör saker och hur den organiserar sig internt.”. Definitionen av denna fras visar hur vi kommer att interagera med varandra och vilken typ av hierarki som bland annat kommer att existera.

Utifrån dessa citat kan man se att begreppet kultur kan definieras både på individnivå och på organisationsnivå (helhetnivå). Skillnaden blir då att Giddens tolkning fokuserar mer på normerna som existerar bland oss individer medan att man i Scheins förklaring definierar begreppet mer generellt där det även ingår normer på individnivå.

Kultur ensam kan inte lära människor vad de behöver veta om organisationer. Kulturteori och studier är dock ett stort område för organisatorisk undersökning. Ämnet har blivit en virvel som lockar individer som studerar kultur av olika skäl och ur olika akademiska perspektiv (Joanne, 2001).

Organisationer kan teoretiskt bygga "starka" kulturer, med arbetare som delar sina ledares åsikter, antaganden och visioner för organisationen (Joanne, 2001). Detta kulturargument kan tas något steg längre då exempelvis ett företag kan etablera en tillräckligt "stark" kultur vilket skulle medföra i en mer produktiv samt lönsam utveckling. Det här kunde uppmärksammas bland individer med högt uppsatta roller i stora, internt varierande företag. Kulturargumentet ger ett ledarcentrerat tillvägagångssätt för att uppnå konsensus om de viktigaste problemen i organisatoriska sammanhang fyllda med missförstånd, osäkerhet, tyst oenighet och ibland öppna konfrontationer. Många företag spenderar mycket pengar på att försöka skapa en "stark" kultur. Många av dessa kulturella påståenden var förenklade, vilket resulterade i ännu en misslyckad förvaltning.

Arbetsmarknaden som helhet blir alltmer internationaliserad i dag, vilket innebär att företag sällan har en oblandad arbetskraft (Öberg, 1997). Detta kräver interaktion mellan anställda med olika kulturell bakgrund för att skapa en säker och trivsamt arbetsmiljö.

Begreppet kultur har alltså en mängd olika definitioner, det sträcker sig från att vara en helt oberoende variabel till att vara en källa inom samhällets högsta makt (Sorge, 1983).

2.2.1 Interkulturell kommunikation

Kommunikation som sker mellan människor som är från olika kulturer, subgrupper och subkulturer kallas för interkulturell kommunikation (Jandt, 2001). Interkulturell kommunikation handlar främst om att skicka och ta emot meddelande mellan språk och kulturer. De flesta människor tycker att det är lättare att kommunicera med någon som har liknande ålder, språk, kultur eller ursprung. Det eftersom människor tolkar och kommunicerar meddelanden med avseende på deras egen uppfattning om omgivningen. Den egna

uppfattningen om omgivningen kan skilja sig beroende på vad personen tycker är viktigt. Det betyder att människor med samma kulturella bakgrunder med samma uppfattning om omgivning kommunicerar enklare med varandra. Kommunikationssvårigheter upplevs på arbetsplatser där det förekommer en hög kulturell mångfald, eftersom människor med olika kulturell bakgrund kommunicerar med varandra, där de har olika förutsättningar och uppfattningar om sin omgivning.

2.3 Ledarskap & kommunikation

Ledarskap förknippas ofta med kommunikation (Daft & Lengel, 1986). Personer med en chefsroll och ledarroll har arbetsuppgifter som är förknippad med kommunikation. Exempel på arbetsuppgifter som kräver kommunikation är att fatta beslut, ge feedback, driva förändring och samordna (Heide, 2013). Det här kan bekräftas av ett flertal undersökningar som visar att chefer ägnar ca 80 procent av sin arbetsdag till att kommunicera med andra människor (Daft & Lengel, 1986), (Dixon, 2000).

Kommunikationsroll är ett viktigt uppdrag för individer med chefspositioner som har ändrat karaktär samt utvecklats över tid. I boken "The nature of managerial work" förklarar Mintzberg (1973) att chefer har 10 olika roller som kan grupperas i beslutfattande, informativa och interpersonella domäner. Enligt Mintzberg är ledarskap en av dessa roller, teorin ger stöd då mycket av chefs arbete handlar om kommunikation. Dagens utveckling av ny teknik och digitala medier har lett till att chefens uppdrag gällande att sprida och föra vidare information har blivit mindre viktig. Uppdragen handlar snarare om skapande av dialoger, sålla, förklara och förädla information (Simmonsson, 2006). Majoriteten av cheferna har inte längre uppdraget att främst meddela information utan chefens uppdrag beskrivs vara att skapa mening, sammanhang och förståelse (Alvesson et al, 2017). Meningsskapande roller för chefen kan beskrivas av tre aspekter och nedan finns övergripande redogörelse för varje aspekt:

2.3.1 Sålla och sortera

Det finns stora mängder av information vilket gör det svårt att kunna särskilja viktig från oviktig. Chefens uppgift blir att hjälpa personal att sålla och välja ut den information som är viktig. Vid misslyckande av att sålla och sortera information så finns det risk att

medarbetarna har olika frågor på sina dagordningar, vilket kan resultera till en splittrad organisationen (Ericson, 1998).

2.3.2 Förädla och förklarar

Kommunikation mellan ledning och medarbetarna i en organisation om mål, strategi och visioner sker med svåra ord som är komplexa och har tvetydliga budskap (Alvesson et al, 2021). Chefsuppdrag är att förädla och förklara dessa budskap för medarbetarna, vilket underlättar arbetsdagen för medarbetarna som får en bättre koppling till de dagliga arbetsuppgifterna (Heide, 2013).

2.3.3 Initiera och skapa förutsättningar för dialog

Chefens uppdrag att initiera och skapa dialog hänger samman med punkt 2.3.2 men för att kunna skapa mening för det komplexa budskapet behövs en dubbelriktade kommunikation (Isaacs, 1999). I det här fallet måste en chef bjuda in och stimulera och skapa dialog. Dialog har även kopplingar till delegering av uppgifter, delaktighet i projekt samt lärande (Heide, 2013).

2.4 Kommunikation i byggbranschen

Inom byggbranschen är det viktig att kommunikation fungerar mellan de olika yrkesgrupperna och aktörerna (Walding, 2011). Inom byggbranschen är det viktigt att kommunikation fungerar mellan de olika yrkesgrupperna och aktörerna (Walding, 2011). I artikeln ”The construction industry as a loosely coupled system” skriven av Dubois och Gadde (2002) så beskrivs det hur otroligt komplext ett byggprojekt egentligen är. Vidare förklarar Dubois och Gadde att byggprojekt oftast är ”unika” konstellationer som innefattar en heterogen sammansättning av aktörer, exempelvis firmor med lösa kopplingar till varandra, olika yrken och professioner. För att kunna samordna och orkestrera alla dessa olika aktörer till att skapa en enhetlig byggprocess krävs en effektiv kommunikation. Därmed är arbetsledningen ledarskap och kommunikation avgörande.

Kommunikation i byggbranschen under ett projekt sker mellan flera människor som förmedlar information på olika sätt, med målet att komma fram till samma resultat (Dossick

& Neff, 2011). Möten används bland annat intern inom företaget och mellan olika aktörer för att kommunicera. Möten under byggtiden sker kontinuerligt där skrift används för att dokumentera. Att kommunicera skriftligt är väldigt vanligt i byggbranschen och detta kan förekomma när man exempelvis jobbar med protokoll och handlingar.

Kommunikation i byggindustri är mycket viktig eftersom verksamheter som pågår i byggsektorn är oftast projektorienterad. Detta innebär att varje nytt projekt har nya konstellationer och det förekommer nya människor och företag (Carlsson, 2006). Enligt Carlsson är det svårt att ta in nya tillvägagångssätt för kommunikation som uppkommer i byggsektorn. Carlsson beskriver vidare att byggbranschen vill kunna utföra olika byggprojektmoment samtidigt, det kan uppnås med hjälp av en ökad samordning och kommunikation.

Effektiv kommunikation mellan individer, team och organisationer är avgörande för resultatet inom byggsektorn. I ett projekt är det sannolikt att interaktion består av okända grupper av människor som samlas under korta tidsperioder för att utföra ett arbete (Dainty et al, 2006). Det leder till att kommunikationen försvåras där tekniskt uttryckssätt, divergerande kultur intrigeras för att främja tydligt informationsflöde från en part till en annan.

Projektledningens funktion är att hantera de system som relaterar till dessa element, exempelvis arbetsomfånget, projektorganisationen, kvaliteten, kostnaden samt projektlängden (Dainty et al 2006). Alla dessa förvaltningskriterier är starkt bundna till kommunikation. När man undersöker antalet gånger kommunikation har nämnts som en viktig orsak till felaktigheter som uppstår i olika projekt kan man se hur viktigt det är att projektledaren är en tydlig kommunikatör. Studie gjord av akademisk och industriell litteratur beskriver vikten av kommunikation för att påverka ogynnsamma resultat.

2.5 Kommunikationsbarriär

Kommunikationsbarriärer uppstår när det finns hinder av många slag som leder till inkorrekt kommunikation mellan människor. Vanligtvis indelas kommunikationsbarriärer i tre former: kulturella, praktiska samt språkliga problem (Lewis, 1999). Oftast är det inte lika krävande att lösa praktiska problem, det handlar om att ha en god förståelse och erfarenheter hur andra kulturer uppträder och uppför sina arbetsutföranden. Däremot språkliga och kulturella

problem är mer tidskrävande att lösa, eftersom det kan finnas stora skillnader mellan olika beteenden inom det språkliga men även det kulturella ursprunget (Lewis, 1999).

2.5.1 Språkbarriärer på svenska byggarbetsplatser

Det är många som pendlar till Sverige för att kunna jobba, framförallt från andra sidan av Östersjön. Vanligast är Polen men många kommer också från Estland (Söderlundh et al, 2020). Det här bidrar till mångspråkiga byggarbetsplatser samt en utmaning med avseende på kommunikationen och samarbetet, de flesta kan inte svenska eller engelska vilket gör det svårare att kommunicera. På byggarbetsplatsen finns det många personer med olika nationaliteter som talar olika språk. Eckerberg och Abrahamsson (2018) skriver i sin studie ”Insourcad polsk arbetskraft i svensk byggindustri” att det inte enbart är den grundläggande engelskan som är viktig utan att det krävs en mer branschspecifik engelska i produktionen.

Byggarbetsplatsen är organiserad på ett sätt där kommunikationen sker via mellanhänder alltså personer som kan tala med utländska hantverkare och den svenska arbetsledningen. Kommunikationen går från den svenska arbetsledningen till exempelvis lagbasen som sedan kommunicerar med sina hantverkare (Söderlundh et al, 2020). Detta kan få konsekvenser och leda till kommunikationsproblem, men intrycket som Hedda Söderlund har fått är att det fungerar någorlunda bra trots språkbarriärer. Söderlund (2020) förklarar att medarbetarna på byggarbetsplatsen vet vad de ska göra, alltså alla är professionella hantverkare och har erfarenheter inom byggområdet sedan tidigare.

Enligt en annan undersökning som har gjorts av Gustafsson & Hansson (2005) är kommunikationen på byggarbetsplatsen mellan svenskar och de utländska underentreprenad bristfällig eftersom det skapar långa kommunikationskedjor (Gustafsson & Hansson, 2005). Jonas Lyberg som är fackrepresentant på Skanska anser att arbetsolyckor är vanligt förekommande på grund av att det finns en språkbarriär (Lyberg, 2017). Lyberg (2017) betonar att det blir olika grupperingar på byggarbetsplatsen på grund av bristande kommunikation med utländsk arbetskraft. Han förklarar att den bristande kommunikationen bidrar till en ökad risk för säkerhet men även att det påverkar det fackliga arbetet.

3. Tidigare forskning

I följande avsnitt redovisas tidigare forskning som gjorts inom området och som är relevant med hänsyn till kommunikation och säkerhetsfrågor på arbetsplatsen. Från studierna har det tagits inspiration till utformandet av studien men också inriktning. Att artiklarna inte utspelar sig i Sverige beror på att det var oerhört svårt att hitta svenska studier som inriktar sig på just kommunikation mellan arbetsledning och utländska underentreprenörer på byggarbetsplatsen.

3.1 Studier kopplat till kommunikation och säkerhet

I artikeln ”Managing construction health and safety: Migrant workers and communicating safety messages” har forskning gjorts om hur tvärkulturella missförstånd på mångkulturella byggarbetsplatser kan uppstå och leda till hälso- och säkerhetsproblem (Bust et al, 2008). Studien grundar sig i forskning om att personer från olika nationaliteter uttrycker sig och tolkar andras beteenden på olika sätt. Dem skriver att i Storbritannien och i andra länder med stor andel utländska arbetare har en användning av tolkar och visuella metoder för att kunna kommunicera väsentlig hälso- och säkerhetsinformation blivit standard. Dem skriver även att en av de stora förändringarna på byggarbetsplatser har blivit att behöva hantera en arbetsstyrka med kommunikationssvårigheter. Den växande kommunikationsbarriären är därmed i sin tur ett av de största hindren till att kunna ha en framgångsrik hantering av hälsa och säkerhet.

Projektet ”The Constructing Global Health and Safety project” skedde mellan åren 2004 och 2005 där de besökte utvecklingsländer, intervjuade arbetare på olika byggarbetsplatser, utförde enkätstudie samt en telefonundersökning i Storbritannien (Bust et al, 2008). Från deras utredning i Storbritannien visade det sig att många hälsa – och säkerhetschefer inte såg någon ytterligare risk med utländsk arbetskraft om man med olika hjälpmedel försäkras sig om att alla förstår säkerhetsreglerna på byggarbetsplatsen. Dem förklarar att på de flesta byggarbetsplatser i Storbritannien är det ett krav att en av de utländska arbetarna kan prata och förstå engelska, det är viktigt att personen även kan byggtekniska termer associerat med sitt område. Det kom fram i telefonundersökningen att den metod som används i störst utsträckning för att hantera utländska hantverkare är att ha någon sorts av översättare för att hantera den annars bristande kommunikationen på arbetsplatsen. Andra metoder som togs upp i rapporten för att kommunicera säkerhet till sina medarbetare var att implementera skyltar på arbetsplatsen och att använda sig av visuella medier för att kommunicera om hälsa

och säkerhet. Rapporten avslutades med att författarna poängterar att det är viktigt att det finns en engelsktalande i en grupp av utländska arbetare som kan översätta. Det är också viktigt att dokument och skyltar är översatta till flera språk så att man når ut till fler personer. Dem skriver även att en identifiering av visuella metoder skulle kunna vara ett effektivt sätt att kommunicera om säkerhet och hälsa på.

I artikeln "Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives" undersöktes i vilken utsträckning språkskillnader orsakar kommunikationsproblem om säkerhetsfrågor på byggarbetsplatser (Trajkovski & Loosemore, 2006). Rapporten speglar den Australienska byggnadsindustrin där utom- Australienska arbetare som kommunicerar på ett annat språk än engelska utgör stor del av arbetare på låg operativ nivå. För att undersöka det potentiella problemet genomfördes en undersökning på 400 migranter som arbetade i Sydney. Studien visade på att 85.7% använde ett annat språk än engelska på arbetsplatsen. Nästan hälften av de svarade hade missförstått arbetsrelaterade frågor på grund av sin dåliga engelska och 66.7% erkände att missförstånden även resulterat till misstag på arbetsplatsen. Trots detta var det bara 58.9% som ansåg språklektioner hade varit en lösning till problemet. Undersökningen visar att instruktioner och krav med avseende på säkerhet och hälsa i huvudsak sker på engelska, trots att en stor andel av arbetarna inte kan prata eller förstå engelska.

I "artikeln communication problems with ethnic minorities in the construction industry" har de undersökt problem som uppstår vid hantering av anställda som inte kan engelska på en operativ nivå (Loosemore & Lee, 2002). Studien utspelar sig i Singapore och Australien som är i huvudsak engelsktalande länder. I slutsatsen skriver Loosemore och Lee att det inte är förvånande att kommunikationen mellan cheferna och hantverkarna på operativ nivå är en källa till kommunikationsproblem då dem enbart såg få initiativ till förändring på arbetsplatsen. Författarna skriver att många företag förlitar sig på en "cultural gatekeeper" som utan nödvändig träning agerar som en översättare/ tolk, skribenterna skriver att även med en professionell tolk skulle det uppskattas att omkring 40% av informationen försvinner. Författarna jämför det här med den "otränade" tolken i byggbranschen för att skapa en jämförelse med hur mycket information som kan uppskattas inte komma fram. Ytterligare skriver Loosemore och Lee att dem upptäckt att den språkträning som ges är för generell och inte branschspecifik vilket gör den svårt att tillämpa i praktiken. Slutligen skriver författarna att det behövs en förvaltning av mänskliga resurser i byggbranschen som förutom språk även tar hänsyn till kulturella skillnader.

4. Metod

En kvalitativ intervjustudie valdes för denna studie. Den valda metoden beskrivs i kapitlets start, som därefter analyseras och diskuteras. I kapitlets slut förklaras de etiska aspekterna och en metoddiskussion om fördelar och nackdelar kring den valda metoden.

4.1 Forskningsdesign

Det finns olika typer av datainsamlingstekniker och en rad olika sätt att samla in information. Undersökningen är en kvalitativ studie med tolkande ansats, där litteraturstudie och intervjuer tillämpas. Enligt Bryman (2011) i boken "samhällsvetenskapliga metoder" kännetecknas kvalitativa forskningsmetoder av en tolkande kunskapsteori. Denna kunskapsteori betonar hur människor tolkar sina sociala verkligheter och hur de handlar utifrån dessa tolkningar. Kvalitativ, tolkande forskning skiljer sig därför från positivistiskt inriktad forskning som är inriktad på att mäta verkligheten.

Genom att skapa en strategi för forskning och dela upp det i delområden kan problemet bearbetas. Ett val av strategi är att göra en fallstudie. Det innebär en nyanserad och fördjupad undersökning hos en grupp eller individ (Nationalencyklopedin, 2022). Det medför att teorier och begrepp kan förstärkas.

Första steget i studien består av att samla in litteratur, vilket har gjorts för att få bättre förståelse och bredda kunskaperna inom området kommunikation. Med bättre insikt i ämnet kan en fördjupning av den relevanta informationen analyseras och avgränsas. I en analys av det empiriska resultatet och med hjälp av litteraturstudien ges möjligheten att reflektera över och kritisera hur ledarskapet och kommunikationen fungerar i utvalda företag.

4.1.1 Datainsamling

Vi har valt att använda en kvalitativ intervjumetod där vi har samlat in data genom att samtala och skapa en relation med personen som intervjuas. Intervjustudie är lämpligt att använda eftersom man kan tolka resultatet utförligt, samtidigt kan det ställas följdfrågor kring ett intressant samtalsämne till respondenterna. En kvalitativ intervjustudie som datainhämtning ger oss möjlighet att lägga vikt på hur respondenterna tolkar och upplever sin omvärld, vilket är viktig för en kvalitativ metod (Kvale & Brinkmann, 2014).

Genom att intervjua personer med ledande roller skapas flera olika perspektiv, tankar och idéer kring kommunikation och säkerhet. I undersökningen kommer alla respondenter vara anonyma och data som samlas in är konfidentiell. Data från intervjuerna kommer att spelas in och delas med alla i gruppen, som sedan skall transkriberas och analyseras.

Intervjuerna utfördes med en semistrukturerad form, vilket är ett lämpligt verktyg för att kunna besvara de valda forskningsfrågorna (Kvale & Brinkmann, 2014). Enligt Kvale och Brinkmann (2014) ger semistrukturerade intervjuer möjligheten att tolka respondenternas beskrivningar kring frågor, samtidigt ges möjlighet att ställa följdfrågor och ändra på frågornas ordningsföljd.

4.2 Urvalsprocessen

Urvalsprocessen i kandidatuppsatsen har bestått av en kombination av två olika urvalsmetoder, snöbollsurval samt bekvämlighetsurval. Enligt Bryman (2011) är snöbollsurval en slags form av bekvämlighetsprov, där han förklarar att forskare tar kontakt med ett fåtal människor i en grupp. Denna grupp skall vara relevant till forskningsämnet för att sedan anknyta sig till andra kontakter. Bekvämlighetsurval innebär att forskaren tar kontakt med en person, som man tidigare känner igen och därmed är tillgänglig.

Det har varit lämpligt för studien att använda sig av båda urvalsprocesserna, där en kombination av dessa gav oss en fungerande metod. Bekvämlighetsurvalet medförde en ”garanti” att få kontakt med en person, där den valda personen introducerade fler respondenter inom företagen, vilket gav oss möjlighet att intervjua fler personer med olika roller. Det var två olika tidigare kända kontakter från två olika företag som först intervjuades. De här kontakterna skickade sedan ut mejl på företagen till relevanta respondenter där studiens syfte stod, personer som var intresserade bokade därefter in en tid för intervju.

4.2.1 Företag och respondentbeskrivning

Studien grundar sig på insamlade data från respondenter på två olika byggföretag som är distribuerade i Sverige, den ena är även etablerad internationellt. År 2017 hade företag **Y** omkring 10 000 anställda och en omsättning på 6 400 mkr, samma år sysselsatte företag **X** drygt 40 000 människor och hade en total omsättning på 40 500 mkr. Företagen är

linjeorganisationer både i form av en hierarkisk uppbyggnadsform och centrala enheter (t.ex. Human Resources [HR], inköp, marknadsföring).

Deltagarna som medverkade i intervjuerna har erfarenheter inom byggindustrin.

Respondenternas positioner i företaget skapar ett utökat perspektiv kring kommunikation och säkerhet på arbetsplatsen. Möjligheten finns därefter att jämföra rollerna med varandra och se hur tankesättet skiljer sig. De som intervjuas är arbetsledare, platschefer och underentreprenörer. Av de 11 intervjuer som utfördes var det 3 arbetsledare som tillhörde 2 olika utländska underentreprenörer, de benämns med bokstaven **U** som står för underentreprenör, bokstäverna **X** och **Y** beskriver de två olika företagen.

Företag X:

RX1: Respondenten har inga högskolestudier utan gymnasiet är det högsta avklarade utbildning, men respondenten har mycket erfarenhet. På detta projekt är respondenten blockchef. Respondenten kan två språk och de är svenska och engelska.

RX2: Respondenten gick bygg och anläggning 1989–1990 i Partille. Personen har varit snickare i 25 år. Men nu respondenten är arbetsledare. Tidigare erfarenhet inom bygg är husbyggnad, brobyggnad och industri. Har ansvar för gemensamma kostnader i detta projekt. Personen kan bara svenska och engelska.

RX3: Respondenten är utbildad byggingenjör på Linköpings universitet i 3 år. Jobbar som arbetsledare sedan 2013. Har hand om egentligen alla gipsjobb samt installationer från plan 3 till 8. Respondenten kan prata serbokroatiska, svenska och engelska.

RX4: Respondenten studerade Civilingenjör väg och vatten på Chalmers. Har jobbat som arbetsledare i snart 5 år men i det här projekt jobbar som blockchef. Är ansvarig som ekonomiuppföljning och tidsuppföljning vilket just nu är gemensamma kostnader. Kan flytande svenska och engelska, en del franska.

RX5: Personen har läst civilingenjör i Lund med inriktning husbyggnation och installationsteknik. Jobbar som arbetsledare och har ansvar över glaspartier, låssystem och dörrar och innan har det varit ytterväggar och fönster. Respondenten kan prata svenska, engelska.

UX1: Underentreprenad, Respondenten i nuvarande projekt är snickare, arbetsledare och parallellt samordnar med arbetsledare. I företaget han jobbar på är han snickare och en form

av arbetsledare, inte arbetsledare i helhet då företaget han jobbar förekommer det inga arbetsledare. Mellan åren 2008 och 2014 har han jobbat med tak i Polen. Respondenten kan polska, engelska och lite svenska.

Företag Y:

RY1: Respondenten är biträdande platschef med fokus på produktion. Har ingen tidigare färdig högskoleutbildning däremot en färdig vuxenutbildning inom betongarbetare.

Sammanlagt jobbat 11 år med armering och betong. Personen pratar svenska och engelska, förstår spanska och franska men har inga nytta i arbetslivet.

RY2: Respondenten är projektchef i projektet, har övergripande ansvar för hela produktionen. Totalt jobbat 14 år inom branschen, bygg. Tidigare haft rollerna arbetsledare, entreprenadingenjör, blockchef och platschef. Kan tre olika språk svenska, engelska och spanska.

RY3: Är entreprenadingenjör för tillfället. Tidigare varit arbetsledare i helhet, och 2 år som arbetsledare inom bjälklag och pelare. Personen har läst utbildningen väg och vatten på Chalmers, påbörjad 2013 och blev klar 2018. Efter utbildningen jobbat direkt med branschen bygg. Respondenten kan flytande svenska, engelska och förstår spanska.

UY1: Respondenten är civilingenjör med fokus på transportsystem, utbildades i 4 år. Har arbetat inom transport i 2 år. De senaste 8 månaderna har respondenten arbetade i sitt nuvarande jobb som platschef. Har ansvar över alla projektdetaljer som att planera och fylla i en massa papper. Respondenten är mellanhand mellan den svenska ledningen och utländska arbetskraft som inte pratar engelska eller svenska. Respondenten kan litauiska, engelska och är nybörjare på franska.

UY2: Underentreprenad, som har studerat civilingenjörsprogrammet i Litauen och arbetet 3 år i Sverige. Har jobbat med PREFAB konstruktioner och nyproduktion av lägenheter tidigare. Har de senaste 4 år bytt arbetsområden och arbetar med fasader och har rollen "site manager, Construction manager". Rollen är att vara i mitten av dess UE och den svenska arbetsledningen. Kan engelska och ryska.

4.3 Intervjugenomförande

Två bilagor utformades, en på svenska och en översatt till engelska med 25 frågor vardera. De inledande frågorna i frågeformuläret är relaterade till respondenternas biografier och karriärsbakgrund. Därefter har respondenterna möjligheten att besvara frågor som var relaterade till kommunikation, säkerhet, utmaningar samt arbetsledning på byggarbetsplats enligt deras egna tankar och åsikter.

I samband med utförandet av frågeformuläret kontaktades två byggföretag. Dessa företag ansågs relevanta för vår studie eftersom de hade nära kontakt och samarbete med utländska underentreprenörer i många av sina projekt. Respondenterna blev informerade om att anonymitet skulle upprätthållas i samband med intervjuerna, vidare förklarades att ljudinspelning av intervjuerna skulle genomföras.

Vid genomförande av intervjuerna deltog 3 personer från kandidatgruppen. Där en person hade ansvar för all kommunikation med respondenten, den andra person antecknade och den tredje lyssnade. Alla var med och hjälpte till i följdfrågorna. Det skapar trovärdighet och tillförlitlighet när fler är med och lyssnar. Intervjuerna varierade och de pågick omkring 30 till 60 minuter.

Efter de inledande frågorna där en karriärbakgrund samt biografi sammanställdes så ställdes ytterligare frågor där målet var att få en klar inblick om hur respondenterna upplever och vad som är viktig med det ämnet som undersöks. Under intervjuerna ställdes även uppföljningsfrågor och syftet var att få utförligare information. Även sonderingsfrågor användes för att få en djupare inblick i deras svar (Brinkmann & Kvale, 2014). Exempel på de sonderingsfrågorna som ställdes är följande:

”Hur reagera du på det?”

”Har du själv upplevt det?”

”Har du fler exempel på det?”

Till sist när alla intervjuerna genomfördes transkriberades alla intervjuerna från ljudinspelningar, vilket har lett till att samtliga data har analyserats i lugn och ro. Majoriteten av gruppmedlemmarna transkriberade 2 intervjuer vardera (1 gruppmedlem transkriberade 3 intervjuer). Efter transkriberingarna sammanställdes svar på varje fråga för att inhämta nyckelord samt mönster på svaren som existerade för att analyseringen av varje fråga skulle underlättas.

4.4 Analyismetod

En kvalitativ studie har både fördelar och nackdelar. Man kan få stora mängder av data från intervjuerna men i sin tur blir det svårt att analysera och tolka dem (Bryman, 2018).

Tillvägagångssättet som valdes för att analysera intervjumaterialet är tematisk analys. Bryman (2018) betonar att tematisk analys är sökande efter tema där det handlar om att hitta mönster och koppla ihop respondenternas upplevelser kring de beskrivande frågorna. Respondentens tankar, känslor, erfarenheter och åsikter kring den beskrivande frågan framhävs.

Tematisk analysmetod går ut på olika steg. Fördel som finns med denna metod är att den är anpassningsbart eftersom det inte begränsas av det teoretiska ramverket (Braun & Clarke, 2006). Ett första steg är att göra sig bekant med datamaterial som är från transkribering. Sen med ett systematiskt sätt tas fram initialer koder från transkribering. Dessa kod handlar mest om datamaterial som är intressant för analysering. Efter att kodningen sorterades, analyserades och grupperades de i olika teman. De huvudteman som togs fram var, kommunikation, säkerhet och säkerhetskommunikation på byggarbetsplatsen.

4.5 Trovärdighet och tillförlitlighet

För att stärka trovärdigheterna och tillförlitligheten i studien har det tagits hänsyn till en rad olika aspekter. Efter framtagning av frågeformulär granskades frågorna där hjälp togs genom personlig kontakt med handledare, Rikard Sandberg. För att öka tillförlitligheten på inhämtade data från intervjuerna var det alltid 3 personer som medverkade, där det alltid var samma 2 personer som intervjuade respektive dokumenterade. Det här gjordes för att göra intervjuerna så jämförbara som möjligt vid analyseringen. Det gjorde det även möjligt för fler personer att kunna tolka och validera intervjuerna.

Intervjuerna spelades in (med respondenternas samtycke) vilket bidrar till ökad trovärdighet då vi gruppledare i efterhand kunde lyssna igenom intervjuerna noggrannare och transkribera mer detaljerat. Vi gynnades av inspelningen genom att man ibland inte hann dokumentera allt som sades under intervjun då det gick för snabbt, vilket ledde till att man då kunde lyssna på intervjun i efterhand. Bryman (2011) påstår att man ska spela in intervjuer och transkribera, enligt hans åsikter skapar det bättre förutsättningar för en noggrann analys.

Tre personer i kandidatgruppen deltog i analysdelen vilket stärker tillförlitligheten och validiteten, samtidigt gav samtliga i kandidatgruppen feedback. Validiteten stärks då analysen kan ses från olika perspektiv och flera olika tolkningar kan göras, analysen är därmed inte en följd av en enskild individs uppfattningar. Även sonderingsfrågor användes för att specificera innebörden av ett svar (Brinkmann & Kvale, 2014). Exempel på de sonderingsfrågorna redovisas i 4.3.

4.6 Samhälleliga och etiska aspekter

Att ledarskap existerar i en organisation innebär förutom att en ledare måste etableras även att rollen som följare måste antas (Blom & Alvesson, 2015). En intervjustudie kommer utföras för att undersöka problem och lösningar med avseende på kommunikation från den svenska arbetsledningen till utländska underentreprenörer. Vid insamling av data kan personlig samt känslig information förekomma, det är viktigt att hantera informationen konfidentiellt så att ingen skada uppstår. Personerna erbjuds anonymitet, namn och känsliga uppgifter kommer inte att göras tillgängliga i den slutliga rapporten. Företagets namn kommer även göras anonymt för att förhindra att andra kan komma åt etiska känsliga uppgifter. Det är viktigt att studien inte gör skada utan nytta och genererar mer kunskap om kommunikation med avseende på säkerhet för att minska olyckor och samtidigt ha en effektiv produktion.

4.7 Metoddiskussion

Kvalitativ intervjustudie ansågs som en relevant metod, där det finns möjlighet att fördjupa sig i den insamlade data, ställa intressanta och djupgående frågor under intervjuerna.

I denna studie utfördes en semistrukturerad intervjustudie vilket gav intervjuaren möjlighet att själv välja följdfrågor. Dessa följdfrågor tillsammans med sonderingsfrågor gjorde att den hämtade informationen blev mer detaljerat och bereddare. Fördel som finns med denna metod är att respondenten känner sig trygg och att intervjun uppfattas mer som ett samtal. En nackdel är att intervjus syfte enkelt glöms bort och att riktningen på intervjun går åt fel håll, vilket kan upplevas mindre relevant. Det krävs från intervjuaren att ha större fokus och koll på de kompetenser och erfarenheter som efterfrågas från intervjun.

Transkribering är tidskrävande då det tar lång tid att dokumentera materialet från intervjuerna (Bryman, 2011). Vi tog ett beslut om att samtliga personer skulle vara involverade i att

transkribera intervjuerna för att effektivt kunna fortsätta arbetet. En nackdel med det här kan vara att de som sedan analyserade datan var tvungna att återigen sätta sig in i de intervjuer som de inte transkriberade. Om de som analyserade även hade transkriberat alla intervjuer hade datan varit mer färsk och en återupprepning hade ej behövts. En fördel i analysdelen var att det var flera personer ur kandidatgruppen som analyserade, vilket gav flera olika perspektiv. Analysen är därmed inte en följd av en persons uppfattningar.

En nackdel med att intervjuerna spelades in är oron för att den hämtade informationen från respondenterna läcks till företaget trots att intervjuerna var anonyma. Detta kan även påverkat respondenternas svar på vissa frågor och att de inte kände att de kunde vara helt ärliga i alla svar. En annan nackdel är att människor har en tendens att utföra ”impression management”, det vill säga att de lyfter fram saker som får dem att framstå så positivt som möjligt.

Alla fem gruppmedlemmar i kandidatgruppen har varit fullt delaktiga och strävar efter samma mål. Grupparbeten med flera medlemmar bidrar till möjligheter i form av fler perspektiv och tolkningar, däremot kan även hinder och problem uppstå. Ett problem har varit språket, där några i kandidatgruppen har haft svårigheter med formulering av meningar, ordspråk, grammatik, osv. Detta problem har vi löst genom att gruppmedlemmarna läste varandras texter och gav konstruktiv feedback på vad som kan förbättras. En positiv bemärkelse med att vara flera personer i ett grupparbete är att det sker en bredare fördjupning av studien. Det finns möjligheter att fördjupa sig bredare i litteraturstudien men även inom datainsamlingen.

5. Resultat och analys

I följande avsnitt kommer resultatet från intervjustudien redovisas som följs av en analys där teorin från litteraturstudien ligger till grund. Resultat och analysdelen är indelade i två huvudteman med 3 respektive 4 underrubriker som är utfall av den tematiska analysen, för att se fullständiga frågeformulär se bilaga 1 för den svenska versionen, bilaga 2 för den engelska. Efter resultat har redovisats för varje del följs den av en analysdel.

Respondenterna är även indelade i grupper och kommer redovisas utefter dem, svensk arbets- och platsledning och UE. Intervjudata från UE är översatt till svenska för att skapa en mer enhetlig text.

Respondenterna har i enlighet med den anonymiteten som redovisas i metodavsnittet blivit tilldelade en akronym. Respondenterna särskiljs beroende på ifall de tillhör företag X eller Y samt ifall de tillhör den svenska arbetsledningen eller är inhyrd utländsk arbetskraft. För att förenkla resultatavsnittet visar tabell 1 en sammanfattning för de 11 respondenter som medverkat i intervjustudien.

Företag X						
Roll	Blockchef	Arbetsledare	Arbetsledare	Blockchef	Arbetsledare	Underentreprenör (Arbetsledare)
akronym	RX1	RX2	RX3	RX4	RX5	UX1
Företag Y						
Roll	Bitr. Platschef	Projektchef	Entreprenadingenjör	Underentreprenör (Arbetsledare)	Underentreprenör (Arbetsledare)	
akronym	RY1	RY2	RY3	UY1	UY2	

Tabell 1, respondentbeskrivning (färgkodning: Grön = Svensk arbets- och platsledning, orange = UE).

5.1 Kommunikation på arbetsplatsen

I denna del kommer respondenternas intervjuresultat med avseende på den vardagliga kommunikationen redovisas och analyseras.

5.1.1 Flaskhals – den informella tolkens oumbärlighet

Från samtliga respondenter förklaras det att informationen som skall till hantverkarna går från svenska arbetsledningen till en ledande montör, arbetsledare eller lagbas. Majoriteten av respondenterna svarade att trots mångfalden på byggarbetsplatsen fungerar kommunikationen på arbetsplatsen, men det måste existera minst en engelsktalande i varje arbetsgrupp.

Svensk arbets- och platsledning

RX5 förklarar att i rollen som arbetsledare kommunicera hen vidare information till sin ledande montör. Hen säger att dem i sin tur har möten varje morgon med yrkesarbetarna och går igenom vad de ska göra under dagen samt vad de ska göra nästa vecka. Även **RY3** förklarar att vid nya arbetsmoment går respondenten till arbetsledaren, lagbasen eller den ledande montören för att förmedla information och handlingar. Både **RY3** och **RY5** förklarar att det inte alltid är så att den ledande montören kan så bra engelska vilket försvårar kommunikationen.

RX2 förklarar att all information går genom en ledande montör, att hen inte har någon direkt kontakt med yrkesarbetarna.

Om jag skulle prata med gubbarna blir det bara rörigt och de hänvisar tillbaka till sina chefer de gör ingenting annat än order från sina chefer, vi går till ledande montören eller arbetsledare. Det blir mer missförstånd om jag går till snickarna för att de blir vilsna om jag kommer för de har ju en chef som ska komma med all information. – RX2

RX3 förklarar också att till skillnad från egna svenska snickare kan man inte gå till de utländska snickarna och ge nya order för då skulle inte deras ledande montör blivit glad, för att det inte är det arbetssättet de kommit överens om. **RX3** tycker att bara jobbet blir utfört spelar det ingen roll om hantverkarna kan engelska eller inte.

Att underentreprenörer enbart har en person på plats som kan kommunicera på engelska anser **RX1** är en utmaning då det blir svårt om personen inte är på plats, om hen är sjuk eller i en annan del av huset. För att förbättra kommunikationen på byggarbetsplatsen anser respondenten att de behöver fler i produktionen som kan svenska eller engelska

RX4 förklarar att det ibland kan bli som ”viskleken”, att viss information tappas om det är så att alla inte kan kommunicera på tillräckligt bra engelska. **RX4** säger att det gör att man behöver anstränga sig mer och att det är en större risk att ett missförstånd sker om man inte

kan föra dialog med personen. Respondenten tycker att det är viktigt att man kan prata med iallafall en person i en yrkesgrupp för då kan den personen föra vidare informationen till resten av hantverkarna. Respondenten säger dock att företag X har egna arbetsledare som kan andra språk vilket de med förmån kan använda sig av när underleverantörer inte kan tillräckligt bra engelska.

RY1 säger att om det uppstår att man inte förstår varandra får man ringa någon som kan tolka, de har en arbetsledare på bygget som kan polska som hen brukar ringa.

Så länge jag har varit med i byggbranschen så har den alltid sett ut så. För mig är det mer eller mindre vardag, det är så vanligt förekommande. – RY1

RY2 förklara dock att även i svensk arbetskraft arbetar man med ledande montörer som har mer ansvar, det här görs för att kommunikationen skall bli mer effektiv. Skillnaden här är att all kommunikation sker på svenska.

UE

Från underentreprenörerna var det delade meningar om dem ansåg sig själva vara tolkar eller inte. **UX1** svarar att det är en normal roll för hen att anta men att respondenten känner att mycket ansvar hamnar på hen och att med det kommer stress. **UY2** tycker inte att hen agerar översättare då hen ordagrant inte upprepar det den svenska arbetsledningen sagt vidare till sina hantverkare. Till skillnad från **UX1** och **UY2** förklarar **UY1** att mycket av hens jobb går ut på att översätta, bland annat säkerhetsintroduktionen men också information.

Analys av 5.1.1

Analysdelen 5.1.1 grundar sig i teori från Söderlund et al (2020), Heidi (2013) och Lyberg (2017) som redovisas i litteraturstudien.

Efter genomförande av intervjuer kan det konstateras att majoriteten anser att kommunikationen mellan svensk arbets- och platsledning fungerar tillräckligt bra. Söderlund et al (2020) förklarar att det på svenska arbetsplatser skapas en lång kommunikationskedja som kan leda till kommunikationsproblem, hennes intryck är dock att kommunikationen trots det här fungerar bra då hantverkare är professionella och vet vad de ska göra. Däremot från intervjuresultatet visar det på att om kommunikation skall fungera på arbetsplatsen måste det finnas minst en engelsktalande person i underentreprenörens arbetsgrupp, som kan kommunicera med den svenska arbetsledningen. Om den engelsktalande montören inte är på

arbetsplatsen eller inte kan tillräckligt bra engelska, blir det svårare att kommunicera/informera hantverkarna dels om nya uppgifter, dels om säkerhetsrisker och vilka säkerhetsåtgärder som bör tillämpas. Lyberg (2017) indikerar att en bristande kommunikation bidrar till en ökad risk för säkerheten på bygget, fackrepresentanten anser även att arbetsolyckor är vanligt förekommande på grund av att det finns språkbarriärer.

Att enbart ha en person som agerar översättare gör att kommunikationen blir väldigt utsatt och därmed också själva arbetet, Heide (2013) skriver att projektets framgång är beroende av kommunikationen. Som flera respondenter skriver är det inte nödvändigt att alla hantverkare skall kunna engelska, samtidigt är det fördelaktigt om det är fler än en person. Förutom att ett stort ansvar hamnar på den engelsktalande montören läggs också en stor press på att information hen får översätts korrekt. Arbetsledaren, den ledande montören eller lagbasen måste förutom sitt eget jobb även agera tolk åt sina hantverkare då hen är i huvudsak ansvarig för att hantverkarna får till sig rätt information. Där det enligt Heide (2013) är en chefs arbetsuppgift att förklara och förädla budskap så att alla förstår.

5.1.2 Byggteknisk engelska

Samtliga respondenter ser en skillnad i att kunna engelska och att kunna den byggtekniska engelskan som krävs för att förstå sin uppgift i byggbranschen.

Svensk arbets- och platsledning

Majoriteten av respondenterna förklarar att företagen ställer krav på underentreprenörer att en person i en arbetsgrupp skall kunna kommunicera på engelska.

RX3 säger att det bara ställer krav på att den ledande montören och att de högre upp skall kunna kommunicera på engelska, hantverkarna behöver inte kunna det. Hen säger att de har så mycket att göra att de aldrig hade hunnit med att gå direkt till gubbarna ändå, utan respondenten har en kontakt som hen kommunicerar med. **RX3** förklarar ytterligare att det är en utmaning när underentreprenörer inte kan prata bra engelska, respondenten förklarar att det oftast händer om deras underentreprenör anställer en till underentreprenör under sig. Respondenten förklarar att det är ett problem som skett på arbetsplatser hen arbetat på och det resulterar oftast i att samma misstag upprepas gång på gång. Respondenter anser att företag

X måste ställa ännu högre krav på underentreprenörer och att underentreprenörerna själva ställer samma krav på sina underentreprenörer.

Vidare förklarar **RX1** att missförstånd kan ske även om båda kan engelska men att det svåra blir om inte samma engelska används, att personen i fråga inte kan de facktermer som behövs för att lösa uppgiften. Respondenten säger att om man ska arbeta med någon inte kan bra svenska eller engelska måste man vara extra tydlig.

När man ska förklara för de som inte pratar svenska eller engelska så måste man då vara övertydlig och ta med penna och visa de tydligare och dra sträck. - RX1

Även respondent **RX5** påpekar vikten av att även kunna den byggtekniska delen av engelskan och att företag X bör ställa högre krav på sin underentreprenör för att få det.

Ställa högre krav på den ledande montören, för ibland när demman skickar någonnån som kan engelska kommer någon med få ord. Det krävs ändå någon som kan fackmässigt språk också. Även om du kan bra engelska kanske du inte kan bra engelska i byggbranschen, när du ska prata om ställning, pelare, balk. – RX5

Respondent **RY1** förklarar det som att det svåraste med engelskan även om du är duktig på det är att hitta rätt ord till rätt sammanhang, där även hen understryker att den byggtekniska delen är viktig. **RY1** tycker att företag Y bör ställa krav på att underentreprenörer skickar ledande montörer som har tillräckligt bra engelska att de förstår produktionsfrågorna. **RY1** förklarar att om man arbetar med någon som inte är bra på engelska måste man kunna försäkra sig om att de förstår.

Ibland kan det till och med vara så märker man att man pratar med någon som inte alls är jätteduktig på engelska, kan det vara att man behöver ställa kontrollfrågor som typ ja och nej fråga som inte alls har med kontexten att göra utan man ställer frågor bara för att försäkra sig om personen förstår själva språket. - RY1

RY3 säger att nästan ingen lagbas hen har stött på har kunnat engelska, respondenten tror att bland annat att polacker lägger stor vikt vid hierarki vilket gör att inte vem som helst kan bli lagbas. Att polackerna värdesätter kunskap och erfarenhet framför engelskan är både en fördel och en nackdel, man vill ha en duktig lagbas men man vill även att hen skall kunna engelska. **RX3** förklarar att det är en utmaning när underentreprenörer inte kan prata bra engelska, respondenten förklarar att det oftast händer om deras underentreprenör anställer en

till underentreprenör under sig. Respondenten förklarar att det är ett problem som skett på arbetsplatser hen arbetat på och det resulterar oftast i att samma misstag upprepas gång på gång.

RX4 säger att det här är en av deras större utmaningar med kommunikation att de i slutändan är överens om vad som sagt. Hen tycker att man allmänt måste bli bättre på att ställa motfrågor för ofta presenterar man något och förlitar sig att andra förstått uppgiften utefter det.

UE

UY2 förklarar att det var svårare för hen att kommunicera när hen var ny på jobbet, respondenten förklarar att arbetet var helt nytt och då hen knappt kunde de tekniska termerna på sitt eget språk var det svårt att kunna översätta det till engelska eller tvärtom. I nuläget anser **UY2** att språket inte är ett problem utan att kommunikationen med den svenska arbetsledningen fungerar bra.

UX1 som kan lite svenska förklarar att om någon inte förstår vad hen säger blandar respondenten in så mycket svenska och kroppsspråk som möjligt. Om motparten fortfarande inte förstår ringer **UX1** någon som kan översätta.

UY1 förklarar att om motparten ej förstår använder sig respondenten av kroppsspråk, ritningar och att ute på platsen visa vad som skall göras.

Analys av 5.1.2

Analysen grundar sig i teori från Nilsson och Waldermarsson (2007) och en studie skriven utav Eckerberg och Abrahamsson (2018). Utifrån dessa studier kan man dra slutsatsen att det inte endast är den grundläggande engelskan som är nödvändig för att en välfungerande kommunikation skall uppnås, utan de byggtekniska termerna kopplat till det branschspecifika området även är ett fundament.

Respondenten **RX5** lyfter fram under intervjun att grundläggande engelska och byggtekniska engelskan är två olika grejer dock att den ena är minst lika viktig som den andra.

Brister det fackliga språket hos motparten leder det oftast till att man som talare behöver vara övertydlig men även att man ställer kontrollfrågor för att vara försäkrad om att motparten förstått vad som har sagts. I teoridelen tas det upp ett citat som är skrivet av en jurist vid

namnet John Marshall som grundar sig i att vara en bra lyssnare. Utifrån citatet förstår man innebörden av hur stor vikt som bör läggas på att vara en bra lyssnare och inte endast vara en bra talare så att interaktionen mellan två parter kan förbättras (Nilsson & Waldemarson, 2007). När en individ blir hörd uppstår en typ av bekvämlighet vilket leder till att man pratar utan att känna sig besvärad vilket resulterar i att kommunikationen kan förbättras. Detta innebär även att man som talare behöver uttrycka sig på bästa möjliga sätt, ett utökat ordförråd inom byggtkniska termer underlättar helt enkelt kommunikationsprocessen då det inte uppstår upprepade kommunikationsmissar. Respondenterna förklarar att ställa högre krav på att underentreprenörer bidrar till att den engelskatanade arbetsledaren, montören eller lagbasen kan tillräckligt bra engelska för att kunna kommunicera på en byggnadsspecifik engelska, kan ses som en eventuell lösning till problemet.

5.1.3. kommunikation över telefon, mejl och radio

I frågan om hur respondenterna helst kommunicerar, svarade majoriteten muntligt och att det helst ska ske i person för att minska missförstånd. Majoriteten av respondenterna förklarade även att det är viktigt att dokumenteras det som sägs för att uppföljning kan göras vid senare tillfälle.

Svensk- arbets och platsledning

RX5 förklarar att den dagliga kommunikationen ofta sker över telefon för att vara så effektiv som möjligt. Däremot förklarar **RX5** vidare att det inte är alla personer man kan ta det över telefonen med, vissa personer måste man gå ut och förklara med kroppsspråk och ritningar för att de ska förstå.

Även **RY3** föredrar att träffas i verkligheten men om det är en fråga om tid tycker hen att det även fungerar med telefonsamtal eller sms. Respondenten förklarar sedan att det måste vara situations anpassat till vem det är man skall kommunicera med.

Ju sämre personen är på engelska eller svenska desto viktigare är det att träffa personen i verkligheten dessutom kan man ha nytta av att rita skisser och sådär samt att använda kroppsspråket. Alltså helt enkelt ju bättre de kan samma språk som jag desto mindre behöver man använda kroppsspråk, skisser. Men det är ganska ofta man lurar sig själv, då man kan tycka att dem pratar bra engelska och så står man en lång

stund o förklarar någonting o motparten nickar och verkar förstå och fastän han inte fattar någonting, så att det är en liten fälla att gå i. – RY3

Förutom i telefon förklarar **RX4** att det på radio till kranförare kan bli väldigt farligt om man inte pratar samma språk med varandra eller om man pratar dålig engelska. Respondenten förklarar att det ofta blir problem med det här och att det är farligt för att i sådana situationer kan olyckor ske. **RX4** säger att i sådana fall är det bättre att jobba med tecken i stället.

RX4 förklarar också att det är viktigt att efter ett telefonsamtal även återkoppla med ett mejl efteråt. Respondenten förklarar att det annars brukar bli att en överenskommelse görs över telefon som sedan inte följs av underentreprenören och om den tidigare överenskommelsen inte är dokumenterade kan det inte göras en uppföljning om vad som faktiskt är bestämt.

Även **RX1** och **RX3** förklarar att det är oerhört viktigt att dokumentera ett beslut för att ha ”rätten” på sin egen sida.

Det enklaste är det muntliga dialogen, Men om det är några delar som ska tas beslut om så använder vi också mejl så att vi har det dokumenterad det via mejl. – RX1

Men även på mejl kan missförstånden ske, **RY2** som arbetar med de juridiska frågorna förklarar att det ofta upplevs som hen och underentreprenörer är långt ifrån varandra. Respondenten förklarar att det dels kan bero på språket, dels att de har olika lagstiftningar i olika länder och att det därmed kan leda till missförstånd.

UE

UX1 förklarar att hen till stor del använder sin telefon för att kommunicera, respondenten säger att det är mer effektivt och du behöver inte vara på flera platser samtidigt. **UX1** förklara vidare att om man skall kommunicera på engelska via telefon måste man kunna göra det ganska fritt för att det är svårare att göra det över telefon till en annan arbetsledare än att göra det i person.

UY1 och **UY2** anser båda att det är bästa att träffa personer i verkligheten när viktig kommunikation ges för att kunna läsa av deras kroppsspråk och ansiktspråk och se om de förstår.

UY2 förklarar också att det är viktigt för underentreprenörens sida att dokumentera om beslut har tagits. Respondenten anser det viktigt då man kan ha olika meningar om vad som beslutas och då är det bra att ha en bekräftelse på mejl.

Analys av 5.1.3

Språket och hur man kommunicerar på arbetsplatsen är viktigt för ett effektivt arbete och för att undvika olyckor. Respondenternas svar på vilken typ av kommunikationssätt de föredrar att använda varierade utifrån situationen och person. Telefonsamtal är något som alla använder sig utav, det är ett effektivt verktyg då det är svårt att vara på flera platser samtidigt. RX5 tycker att telefonsamtal är bra men förklarar att kommunikation över telefon inte alltid är passande om personen på andra ändan inte kan bra engelska/ svenska. Vissa personer måste man vara extra tydlig med och använda sig utav kroppsspråk och ritningar vid kommunikation. Ett möte med personen är viktigt för att läsa av hens kroppsspråk och ansiktsuttryck, annars är det svårt att veta om information har nått fram och är korrekt förstådd. Trots interaktiva möten med personer så berättade flera av respondenterna att motparten ibland nickar trots att de inte förstår uppgiften. Kontrollfrågor är ett bra sätt att se om personen förstår det man försöker förmedla. Walding, (2011) säger att trots mejl och telefon så anses den effektivaste kommunikation vara möten där man kan se sin medarbetare och båda parterna kommer till tal. Korta möten anses vara det bästa alternativet, både kroppsspråk och tonläge går att avläsa från situationen samtidigt som de är effektiva.

Flera av respondenterna ansåg att det är viktigt att dokumentera det som har sagts under telefonsamtalet. Det sker oftast genom ett återkopplingsmejl. Det kan senare användas för uppföljningar i överenskommelser och för de juridiska. En överenskommelse med en underentreprenör måste kunna styrkas, det är viktigt med vem som sa vad. Risken finns annars att du inte har rätten på din sida vid eventuella tvister. RY2 som arbetar med det juridiska i företag Y berättar att missförstånd lätt kan uppstå om man inte dokumenterar. Hen förklarar att lagstiftning och språket kan vara en faktor, det känns som man är långt ifrån varandra. Det är vanligt med fel och misstolkningar i kommunikationen, engagemangen och tidsbrist är också faktor som kan resultera i tvister och konflikter (Walding, 2011).

Vid utförande av farliga moment är det viktigt att kommunikationen är tydlig och att man förstår varandra, det kan annars vara en faktor till olyckor. **RX4** berättar om radiokommunikationen till kranförare och hur den kan brista. Pratar man olika språk eller dålig engelska blir det problem, det är vanligt. Det finns också tillfällen där man inte hör varandra. En lösning är att i stället använda sig av tecken för att kommunicera.

5.2 Säkerhet och säkerhetskommunikation på byggarbetsplatsen

Från intervjuresultatet relaterat till säkerhet kan det konstateras att samtliga respondenter ansåg att hälsa- och säkerhet är en oerhört viktig fråga. Respondenterna ansåg att en bristande kommunikation kan ligga till grund för arbetsolyckor men att det inte nödvändigt behöver bero på språkbarriärer.

Ehm inte just språkbarriärer skulle jag inte säga, inte så vi jobbar här i alla fall. Ehm nej inte på avseende på språk, där har vi bra rutiner. – RY1

Både företag X och Y är stora företag som arbetar mycket med att förhindra olyckor på arbetsplatsen. På båda arbetsplatserna har de en säkerhetsintroduktion som alla måste genomgå för att arbeta på bygget, de använder sig arbetsberedning innan nya riskfyllda moment, skyddsronder samt skyltning på byggarbetsplatsen.

5.2.1 Säkerhetskulturer och säkerhetstänk hos arbetare

Intervjuresultatet visar på att respondenterna inte tycker att den stora utmaningen med avseende på säkerhet har med bristande kommunikation utan mer på skillnaden i säkerhetstänk mellan de svenska och utländska arbetarna.

Säkerhetskulturen är annorlunda. Det kan vara på grund av lagstiftningen, i Sverige är den mycket hårdare. Det behöver inte kopplas till nation utan det beror på hur man är van vid att arbeta. - RX4

Svensk arbets- och platsledning

Majoriteten av respondenterna både från den svenska arbets- och platsledningen samt underentreprenörer förklarar att man ständigt måste ligga på och påminna de utländska hantverkarna för att de ska använda rätt utrustning.

Det väl så att man måste ligga på ganska mycket ett tjtande att de ska följa säkerhetsregler att de ska ha hjälm och skyddsglasögon och hakband knep. De flesta har med sig men att inte tar på sig. De ser inte att det finns risken för sig själva. - RX1
man måste påminna, måste tjata, folk lägger av sig hjälmarna för att de tycker men vi behöver inte använda hjälm, det är en period man måste engagera sig

mycket i de för att förstå det är såhär vi jobbar i Sverige. Du kan inte springa runt i en arbetsplats utan varsel, du måste ha hjälm, du måste ha handskar, osv – RY2

Det beskrivs även från respondenterna som att dem utländska arbetarna har större fokus på att effektivt lösa uppgiften än att tänka på sin egen säkerhet och att det är ett problem som skulle kunna resultera i olyckor på arbetsplatsen.

.. dem utländska, det spelar ingen roll vad för uppgift, dem kommer att lösa det. Även om det betyder att sätta säkerheten åt sidan. Så det är en risk där egentligen. – RX5

Vissa respondenter anser också att det kan ha med hierarki att göra, att de inte vågar säga till om något är oklart.

Det har med hierarkin att göra, att man inte vågar säga till, att man inte förstår, jag tror det kan gå lite hand i hand med kommunikationen och hierarkin, att man kanske inte vågar ifrågasätta beslut, eller dubbelkolla ”menar du verkligen det här eller har jag missuppfattat dig nu”. – RY2

UE

UX1 som är från Polen förklara att hen tycker säkerhetsstandarden är mycket högre här än i Polen.

I Sverige är det en mycket högre förståelse för risker än det är för mig, på vissa byggarbetsplatser blir hantverkare behandlande som barn. Vissa säkerhetsåtgärder är över gränsen, vi kan bli klara med något inom en timme men då måste du spendera en hel dag på att lösa det istället. Men det är ett polskt-synsätt. I vår kultur ser det mycket annorlunda ut även fast jag vet det här har jag sett mycket sjuka saker. – UX1

Vidare förklarar **UY2** att hens företag har arbetat länge i Skandinavien och Sverige och att säkerheten här är prioriterad, respondenten förklarar att hen och arbetarna under hen skulle inte vilja gå tillbaka och arbeta i Litauen.

Det är olika arbetskulturer. Jag menar det blir bättre i Litauen men innan i jämförelse med Sverige var det 0 mot 10. - UY2

UY1 anser att de flesta hantverkare som jobbat i Sverige under en längre tid är helt förstådda med de säkerhetsregler som gäller, respondenten förklarar att det kan vara svårt för ett helt nytt företag men inte för de som är vana att arbeta på svenska byggarbetsplatser.

Analys av del 5.2.1

Analysdelen 5.2.1 grundar sig i teori från Lewis (1999) som redovisas i litteraturstudien. En viktig del i att förhindra olyckor och få alla på bygget att förstå vikten av att följa de regler som finns, är att få personer att inse att det är deras hälsa och välbefinnande som blir lidande om något skulle ske. För att få personer som är uppväxta med en annan säkerhetskultur att ändra sitt säkerhetstänk är en utmaning och det behövs verktyg för att en förändring ska ske. Enligt Lewis (1999) är de språkliga och de kulturella problemen tidskrävande att lösa, eftersom det även är stora skillnader mellan beteende inom det språkliga med även det kulturella ursprunget. Arbetare som under en längre tid har arbetat i Sverige verkar ha en större förståelse om de säkerhetsregler som gäller, samtidigt är det något som deras egna och svensk arbetsledning frekvent måste påminna om. Det kulturella beteendet kan därmed vara svårt att ändra på hos de utländska arbetarna, att vara uppväxt med en annan säkerhetskultur kan göra att det är svårt för människor senare i livet att ändra sitt beteende.

5.2.2 Säkerhetsutbildning vid inskrivning

På båda byggarbetsplatsen används säkerhetsintroduktioner för att informera om de skydds- och säkerhetsregler som gäller ute i produktionen.

Svensk arbets- och platsledning

RX3 förklarar att alla måste gå igenom och signera en arbetsmiljöplan innan de får påbörja sitt arbete på bygget. När arbetsmiljöplanen är signerat har dem signerat på att de förstått säkerhet – och skyddsregler som gäller. Om personen inte har på sig all sin säkerhetsutrustning och det sker en skyddsronn kan personen riskera att böta 10 000 kr.

RY1 förklara att även på företaget Y måste varje person som skall arbeta på arbetsplatsen gå igenom en säkerhetsintroduktion. Respondenten förklarar att under säkerhetsintroduktion används tolkar om det behövs för att nå ut till personer med olika språk

Vidare säger **RY2** att säkerhetsintroduktionen är på väg att bli digitaliserad, vilket gör att fler språk än svenska och engelska kommer gå att välja. De har valt att ta fram en digitaliserad version för att minska missförstånd med utländska arbetare som inte kan engelska eller svenska. **RY2** förklarar att om de inte följer skydds- och säkerhetsreglerna riskerar dem att få varningar och om de får tillräckligt många blir dem hemskickade.

RY3 påpekar att säkerhetsintroduktionerna är väldigt långa och att hen tycker de borde kortas ner för att personer skall kunna hålla koncentrationen uppe under hela introduktionen. Vidare förklarar **RY3** att hen inte tycker att säkerhetsintroduktionen så viktig viktigaste utan att det är genomgångarna dem har inför särskilda moment som det är viktigt att alla lyssnar på.

UE

Samtliga underentreprenörer som intervjuades tyckte att säkerhetsintroduktionen var bra. **UY2** tycker även att det hade vart en bra sak att repetera var 3–4 månad, annars brukar respondenten påminna sina arbetare varje dag att följa de regler som gäller ute i produktionen. **UY1** förklarar att det är hen som brukar översätta säkerhetsintroduktionen till de arbetare som inte kan engelska, hen anser det inte vara ett problem. Respondenten förklarar att många av arbetarna redan vet vad för säkerhetsregler som gäller på svenska byggarbetsplatser och att säkerhetsintroduktionen inte är något nytt för dem.

Analys av del 5.2.2

Den säkerhetsutbildning som ges på företagen sker på engelska för den utländska arbetskraften där arbetsledaren ofta agerar tolk till sina arbetare. Säkerhetsutbildningen är ett krav för att kunna arbeta på byggarbetsplatsen, efter avklarad utbildning lämnas det kvittens för genomförd utbildning. När kvittensen är lämnad får hen tillgång till arbetsplatsen, det betyder också att personen skall följa de ordnings- och skyddsregler som företaget står för. Om en person som kvitterat att de skall följa säkerhetsreglerna bryter mot dem kan konsekvenser utefter det utfärdas. Säkerhetsutbildningen är ett viktigt verktyg för att redan innan personen ger sig ut på byggarbetsplatsen gå igenom vad som gäller och vad hen behöver förhålla sig till för att få arbeta kvar på platsen. Formatet på hur säkerhetsutbildningen ges kan dock vara tvetydligt, det är svårt att veta om det man sagt har översatts korrekt till arbetarna. **RY2** nämner därmed i resultatet att de håller på att ta fram en digital version där man själv kan välja språk. Däremot nämner underentreprenörerna att de tycker att säkerhetsintroduktionerna är bra och att det inte är svårt att översätta, de förklarar också att majoriteten av deras arbetare har varit i Sverige förut och därmed redan vet om de ”standard – regler” som är på svenska byggarbetsplatser. Säkerhetsintroduktionen är därav extra viktig för de arbetare som är helt nya i Sverige och inte tidigare stött på samma säkerhetsstandard.

De flesta utländska arbetare som varit i Sverige ett längre tag känner redan till säkerhetsreglerna, ändå upplevs det som att de inte följer dem fullt ut. Från intervjuerna sade majoriteten av respondenterna att de frekvent måste påminna och tjata på arbetare att följa de regler som gäller. Att inte följa de säkerhetsregler som byggsplatsen har kan medföra bot eller att personen blir hemskickad, det kan också göra att personen råkar ut för en olycka eller utgör en fara för andra. Boten och rädslan av att bli hemskickad verkar på intervjuerna vara den största motivationen till att följa reglerna och något som företagen troligtvis implementerat för att reglerna tidigare inte följts. Det kan tolkas som att pengar är en större drivkraft till att följa säkerhetsstandarden här i Sverige än vad det är att inte skada sig själv. Därför är det viktigt att försöka få de arbetare som är uppväxta med en annan säkerhetskultur att förstå, att grunden till att säkerhetsreglerna finns är för att alla skall kunna komma hem oskadda. Från intervjuerna är det ett flertal respondenter som trycker på att det är viktigt att förändra säkerhetstänket hos utländska arbetare, för att det skulle automatiskt medföra att fler använder sig av den säkerhetsutrustning som är nödvändig på bygget.

Säkerhetsintroduktionen är ett bra verktyg för att kunna förmedla ut säkerhetsregler till samtliga som arbetar på byggarbetsplatsen. Att göra introduktionen digital är fördelaktigt för det gör att man kan nå ut till en bredare publik och inte behöva förlita sig på att en person har översatt allt korrekt. Ma och Chung (2022) skriver att när man skapar en informativ video att det ställs höga krav på att sändaren sänder ut rätt budskap till mottagaren, samtidigt är det ett enkelt sätt att kommunicera ut information till en större grupp människor. För att nå ut till ännu fler och skapa en förståelse till varför det är viktigt att följa de regler som finns.

5.2.3 Arbetsberedning innan farliga moment

Innan farliga och riskfyllda moment används arbetsberedningar.

Arbetsberedning är en förberedande planerad arbetsituation kan man säga, du planerar det moment du ska göra innan du har på börjat det på ett papper och går igenom moment för moment för att ser farorna och du ser även vad du behöver för grejer så att man köper allt som behövs, rätt så viktig punkt på företag X. – RX1

Svensk arbets- och platsledning

Majoriteten av respondenterna ansåg att arbetsberedningen är ett viktigt verktyg för att förhindra olyckor. Arbetsberedningen går igenom på engelska med den ledande montören som sedan ansvarar för att informera vidare till sina hantverkare

Det är egentligen deras sida, dem måste meddela sina arbetare inför en ny arbetsuppgift, dem går igenom arbetsberedning om det är en svår arbetsuppgift där säkerheten är viktig. – RX3

RY3 förklarar att även fast arbetsberedning används kan respondenten ändå se att fel säkerhetsåtgärder används.

Man har en samling och går igenom det här ska vi göra och att de är viktigt att tänk på de här arbetsriskerna, detta kallas för en arbetsberedning. Men när det väl kommer till kritan är det nästan så att man får säga till gubbarna själv att här måste du ha sele på dig och den här skyddsbarriären är inte korrekt monterad, Avspärning måste flyttas och sådana saker då får man ju uttrycka det på ett språk som de förstår. Schelk är sele på polska och då förstår de att man behöver sele på sig när man jobbar på höjd. – RY3

Även **RY1** förklarar att det är när hen ser risker på bygget som hen måste kunna kommunicera med hantverkarna, för att göra det kontaktar hen arbetsledaren eller använder sig av tekniken (översättnings app) för att översätta.

UE

UY2 förklarar att det är hens jobb att förklara säkerhetsregler och risker på arbetsplatsen, respondenten säger att hen förklarar att de måste arbeta säkert för att alla skall komma hem oskadda.

UY1 säger att ifall hen ser att någon inte följer säkerhetsreglerna eller använder rätt åtgärder går hen och säger till dem direkt, respondenten förklarar att hen även tar upp det på nästkommande möte.

Analys av 5.2.3

Analysdelen 5.2.3 grundar sig i teori från Walding (2011) som redovisas i litteraturstudien. Arbetsberedning är något både företagen jobbar aktivt med innan riskfyllda moment. En arbetsledare från den svenska platsledningen går igenom arbetsberedningen med arbetsledaren, den ledande montören eller lagbasen från sin tilldelade underentreprenör. Arbetsberedningen går igenom på engelska om något annat gemensamt språk inte finns,

ansvaret går sedan över på underentreprenören att förse alla sina hantverkare med samma information. Det är viktigt att alla förstår den informationen som förmedlas under arbetsberedningen för att förhindra olyckor. Företagen har som krav att minst den ledande montören skall kunna engelska men enligt många respondenter är inte alltid det här något som följs. Om den ledande montören har en sämre engelska eller inte förstår de byggtekniska termer som används blir det svårare att kommunicera de risker som finns på byggarbetsplatsen, det ger också rum för missförstånd och förseningar. Walding (2011) skriver att det är viktigt med en fungerande kommunikation på byggarbetsplatsen då man ofta är under tidspress och man handlar med avancerade uppgifter samt koordination mellan många olika discipliner.

För att hantera situationer där den ledande montören inte är tillräckligt duktig på engelska för att förstå svarar respondenterna att de oftast hittar en väg runt med hjälp utav ritningar, bilder, kroppsspråk och att visuellt gå ut på plats och visa. Om ingen annat fungerar och det inte hittar någon annan som kan översätta förklarar vissa respondenter att de nu även börjat använda sig av teknik, alltså olika appar där man kan översätta från ett språk till ett annat. Precis som med hjälp utav tolk kan även skriftlig översättning ha avvikelser där det som skrivs på ett språk inte korrekt översätts till det andra, även det här kan leda till missförstånd. Som lösning på det här problemet verkar det som de flesta respondenter är överens om att kraven på sina underentreprenörer angående engelsktalande arbetslednings borde höjas. Företagen har även anställt exempelvis egna polska arbetsledare som kan underlätta kommunikationen och även kan hjälpa till om översättning krävs.

De arbetsledare som intervjuades i den här studien kunde alla engelska och för dem såg de inget problem med kommunikationen mellan dem själva och den svenska platsledningen. De förklarade dock att de har märkt att inte alla underentreprenörer är lika duktiga på engelska och att det på dem delar har uppstått fler problem. Om alla som ska kan kommunicera på bra engelska fungerar kommunikationen mellan den svenska platsledningen och underentreprenören.

5.3.3 Skyltning, visuell kommunikation på byggarbetsplatsen

På byggarbetsplatser finns det många skyltar och anvisningar som är till för att förhindra olyckor på byggarbetsplatsen.

Svensk arbets- och platsledning

RX3 förklarar att skyltarna på byggarbetsplatsen är aviserade på flera språk. Texten på skyltarna kan bestå av polska, engelska och serbo-kroatiska. Respondenten förklarar att om texten är skriven i flera språk så har man gjort det man kan för att så många som möjligt skall förstå, det är många som är på arbetsplatsen samtidigt. Respondenten förklarar vidare att det är viktigt att skyltar och anvisningar är tydliga annars tar personer genvägar och struntar i avspärningar, tyvärr gör folk det ändå.

RY1 och **RY2** förklarar att aviseringar och skyltar finns på svenska, engelska och polska på arbetsplatsen. Vissa riskfyllda moment har även separata skyltar på andra språk, det är viktigt att man når ut till alla. **RY1** säger att det är viktigt att göra enkla skyltar med enkel text på som nästan alla förstår även om de inte kan språket, som no access eller stopp.

RX4 förklarar att de ofta jobbar med bilder och försöker göra dem så enkla som möjligt. Respondenten anser det vara en utmaning att veta vart man ska dra gränsen för hur många språk som det skall skrivas på.

RY3 tycker att skyltar och aviseringar på byggarbetsplatsen ofta är opedagogiska.

De är inte alltid jättetydliga ens för en svensk men så vet jag inte om det är allmänt i branschen. Nämen som sagt flerspråkiga skyltar är ju en nyckel om man ska få folk att förstå, samt använda sig av bilder – RY3

RY3 nämner dock att man inte ska överskatta hur många personer som läser skyltarna, respondenten förklarar att det uppstår mycket tunnelseende på byggarbetsplatsen.

UE

UY2 förklarar att dem förstår skyltarna för att dem är ungefär samma på alla arbetsplatser, respondent tycker att skyltarna skall vara enkla så att alla förstår. Även **UY1** förklarar att de förstår skyltarna för att de arbetat i Sverige tidigare. Respondenten säger dock att arbetarna har frågat varför skyltarna inte står på litauiska också och att hen har fått översätta skyltar som dem inte förstår.

UX1 förklarar att arbetarna förstår skyltarna och anvisningarna men att de inte alltid lyssnar.

Jag vet en situation när ”bygkillarna” arbetade, de stängde av en stor del på bygget och om du inte kan gå igenom där måste du ta en 5 minuter promenad istället för att

gena över avstängning som tar 5 sekunder. Det var en kille som genade och det påverkade alla dåligt. – UX1

Analys av 5.3.3

Analysdelen 5.3.3 grundar sig i teori om visuell kommunikation från Bergström (2013) som redovisas i litteraturstudien. På båda arbetsplatserna jobbar företagen aktivt med visuell kommunikation men det är svårt då det är många olika nationaliteter på arbetsplatsen och det blir för mycket text om det skulle skrivas på alla språk. Respondenterna från platsledningen förklarar att den text som skrivs oftast skrivs på svenska, engelska och polska då det är i majoritet störst antal polska arbetare på platsen. Samtidigt finns det arbetare med många andra nationaliteter på byggplatserna som bland annat turkisk, litauisk och kroatisk. Det slutgiltiga målet med den visuella kommunikationen är att budskapet skall väcka intresse hos mottagaren och till slut åsyftad effekt (Bergström, 2012). Om samtliga arbetare inte förstår skyltar och anvisningar på byggarbetsplatsen förlorar skyltarna sin effekt och budskapet uppfattas ej korrekt, vilket kan leda till olyckor. **RX4** tycker det är en utmaning om hur många olika språk de ska skriva på skyltarna. Det kan vara en risk att skriva på för många språk, dels då texten på de andra språken måste förminskas, dels att för mycket text kan medföra att personer inte läser det. Därför försöker företagen arbeta med bilder som alla förstår oavsett språk men också kort text som ”stop” och ”no access” som personer enkelt lär sig att förstå även om de inte kan själva språket.

I intervjuresultatet visar det sig att vissa tycker att bilderna är på ”dagisnivå” och lätta att förstå samtidigt som vissa anser dem opedagogiska. Att personer har olika åsikter om skyltar är dock inte så överraskande då skyltar med bilder handlar mycket om ens egna tolkningsförmåga. Det är dock oerhört viktigt att skyltarna är specificerade och enkla att förstå för att förhindra olyckor.

Förutom att den inhyrda utländska arbetskraften måste kunna förstå de skyltar och anvisningar som är uppsatta på arbetsplatsen är det också viktigt att dem förstår vikten av att följa dem, precis som Bergström (2012) säger är det viktigt att skyltarna når dess åsyftade effekt. Många respondenter gav ett svar som påvisar att de tycker det är viktigt med skyltar och anvisningar men att det är inte alltid att personer följer dem även om de förstår budskapet bakom. Intervjuerna har skapat en bild utav att den utländska arbetskraften inte ser lika hårt på avspärningar, dem är mer benägna att gena över en avspärning för att spara tid i stället

för att gå runt. Precis som med säkerhetsintroduktionen är det viktigt att förändra deras säkerhetstänk, få dem att förstå att anvisningarna och skyltarna finns där för att de i slutet av dagen skall komma hem oskadda. Däremot för att göra skyltarna på bygget mer uppmärksammade kan enkla bilder göras med mycket färg för att stå ut och dra blickar till sig, det är här formgivningen är viktig för att väcka intresse (Bergström, 2012)

6. Diskussion

I följande avsnitt kommer resultat och analys diskuteras med avseende på tidigare forskning. Utifrån dem intervjuresultaten som presenteras kan man konstatera att en välfungerande kommunikationen är en avgörande faktor för att arbetet skall utföras på ett bra och ett säkert sätt.

6.1 Kommunikation

Det är vanligt på svenska arbetsplatser att information färdas långa vägar mellan flera parter, vilket kan definieras som en kommunikationskedja (Söderlundh et al, 2020). En faktor till att informationsvägen från en part till en annan påverkas kan grunda sig i bristen på språkkunskaper i form av den byggt tekniska engelskan eller sättet man kommunicerar på.

Tidigare forskning inom kommunikation har visat på att kommunikationsbarriärer leder till missförstånd. En undersökning som utfördes på byggarbetsplatser i Sydney av Trajkovsik & Loosemore (2006) förklarar man att inhyrd arbetskraft som verkar på en låg operativ nivå och talar ett annat språk hade hälften missförstått arbetsrelaterade frågor på grund av dålig engelska. I samma studie hade 66,7% varit med om att missförstånden hade lett till misstag eller olyckor på arbetsplatsen. I en jämförelse med vår studie där alla respondenter kunde tala flytande engelska upplevde ingen att de har missförstått arbetsrelaterade frågor. Hade respondenterna utgjorts av hantverkare som inte kan engelska hade svaren troligtvis sett annorlunda ut. Det utförs många farliga moment där kommunikationen måste vara konsekvent och tydlig. En av respondenterna gav ett exempel och nämnde hur viktigt det var att språket måste fungera till kranföraren. Hör man inte varandra eller att språket är otydligt är det lätt för missförstånd, det är stora och tunga objekt som flyttas vilket medför omfattande risker.

I kommunikationskedjan där språkbrist är ett faktum är det vanligt att en mellanhand (underentreprenör) får agera tolk för att förmedla från en part till en annan. Flera av respondenterna beskriver hur det finns krav på minst en officiell kontaktperson på arbetsplatsen. Även i en studie gjord i Storbritannien skriver dem att de är ett krav att en person från underentreprenören måste kunna kommunicera på engelska (Bust et al, 2008). Denna person bär mycket ansvar i form av att förmedla information vidare i ledet och samtidigt agera som tolk, det är ett exempel på "flaskhals effekten". Om personen inte är på plats eller svår att få tag på kan det bidra till en ineffektiv kommunikation på arbetsplatsen.

Det resulterar i att man kan få vända sig till andra personer på arbetsplatsen med samma språkkunskaper, vilket gör att kommunikationen tar längre tid.

I tidigare forskning har det identifierats att många företag förlitar sig på en ”cultural gatekeeper”, vilket är personer som agerar tolk utan någon speciell träning (Loosemore & Lee, 2002). I studien står det att approximativt 40% av den ursprungliga informationen försvinner när en professionell tolk översätter. I jämförelse med att det på svenska byggarbetsplatser inte är professionella tolkar kan ett antagande göras att ännu mer informationen går förlorad. Det kan även skapas ”inofficiella” kontaktpersoner ifall språkkunskaper hos den officiella kontaktpersonen inte är tillräckliga. Från intervjuerna identifierades det största problemet med kommunikationen att den byggtkniska engelskan inte är tillräckligt bra, vilket resulterar till att branschspecifika ämnen är svåra att diskutera

Utifrån respondenternas svar i kandidatuppsatsen förstår man innebörden av att den byggtkniska engelskan är något som bör uppmärksammas mer i branschen. Det bidrar även till att kommunikationen mellan olika parter blir effektivare samt att missförstånd mellan olika parter reduceras. Det finns även tidigare forskning som tyder på att den byggtkniska engelskan är viktig (Bust et al, 2008). Ett krav på att man skall inneha en god förståelse gällande den byggtkniska engelskan kan givetvis resultera i att det blir svårare att hitta individer som är bäst lämpade för arbetet. I en tidigare forskning skriven av Loosemore och Lee (2006) förklaras det att kommunikationsbarriärer uppstår mellan cheferna och hantverkarna vilket grundar sig i att den språkträning som ges inte är tillräckligt branschspecifik utan för generell.

En individs språkkunskaper inom engelskan beskriver dock inte individens förståelse gällande arbetsrelaterade frågor, alltså om personen är duktig på engelska kanske hen inte är lika tekniskt kunnig. Om ett krav på byggtknisk engelska skulle införas kan det bidra till att det är svårare för byggföretagen att hitta underentreprenörer som uppfyller kraven. Det leder till att underentreprenörerna behöver anstränga sig mer för att bli uppmärksammade bland de svenska byggföretagen. Vi kan även ställa oss frågan om det då är viktigare att personen kan byggtknisk engelska eller om hen är teknisk kunnig och erfaren?

6.2 Säkerhetskommunikation

Vår studie visar på att företagen X och Y arbetar aktivt med att förbättra säkerheten och säkerhetskommunikationen på byggarbetsplatserna. Samtidigt visar vår studie på att den utländska arbetskraften i större mån behövs påminnas och tjasas på för att de ska följa de regler som är implementerade på bygget. Från intervjuerna uppmärksammades det att majoriteten av respondenterna inte såg språket som en barriär med avseende på säkerheten, utan istället skillnaden i säkerhetstänk hos arbetarna. I jämförelse med studien gjord av Bust et al (2008) i Storbritannien var det många respondenter som inte såg ytterligare risk med utländsk arbetskraft på byggarbetsplatsen då de ansåg att skydds- och säkerhetsreglerna når ut till alla arbetare oavsett språk. Samtidigt var det många som vittnade om att den utländska arbetskraften inte alltid följer säkerhetsreglerna utan har större fokus på att lösa uppgiften snabbt än att lösa den säkert.

För att få alla hantverkarna på byggarbetsplatsen att följa de säkerhetsreglerna som finns har företag X och Y implementerat diverse följder, där arbetare kan få böter eller bli hemskickade. Här används ekonomiska medel som en slags styrning där arbetarna kan straffas ekonomiskt om de inte följer reglerna på arbetsplatsen. Frågan som kan ställas är då, borde det inte vara bättre att få hantverkarna att inse varför det är viktigt att följa reglerna och använda sig av säkerhetsåtgärderna? Men som Lewis (1999) påpekar är de språkliga och de kulturella problemen tidskrävande att lösa, eftersom det även är stora skillnader mellan beteende inom det språkliga med även det kulturella ursprunget. Då projekten är projektorienterade och nya konstellationer av människor förekommer på nya projekt (Carlsson, 2006) kan det vara svårt att under begränsad tid förändra någons säkerhetstänk.

Andra likheter med studien gjord av Bust et al (2006) var att precis som på svenska arbetsplatser använder dem sig av tolkar och visuella metoder för att kommunicera hälso- och säkerhetsinformation. De tog även fram i studien om hur viktigt det är med engelsktalande personer i varje arbetsgrupp och att dokument samt skyltar bör översättas till fler språk för att nå en bredare publik. Från våra resultat anser vi att det finns en del förbättringsmöjligheter med avseende på hur företag X och Y kommunicerar ut skydds och säkerhetsreglerna, precis som i studien genomförd av Bust et al anser vi att man kan utveckla den visuella kommunikationen ännu mer. Säkerhetsintroduktionen kan göras digital eller med video på flera språk för att minska användandet av tolk och därmed också missförstånden. Att visa på riktiga händelser/ nyheter där personer som inte använt sig av rätt utrustning har råkat ut för

olyckor, skulle också kunna användas som ett förvarande exempel till varför det är viktigt att följa reglerna. Att utveckla den visuella kommunikationen med skyltar och göra dem mer lockande och intressanta kanske skulle kunna göra att fler personer intresserar sig i dess budskap och därmed även följer det.

7. Slutsats

Syftet med studien var att undersöka hur tvärspråklig kommunikationen på svenska byggarbetsplatser påverkar det utförda arbetet och säkerheten på arbetsplatsen, samt undersöka vilka eventuella kommunikationslösningar som företagen har implementerat för att underlätta kommunikationen. De primära upptäckterna från studien är att engelskan hos underentreprenörer ofta är bristande, att säkerhetstänket ofta skiljer sig mellan människor från olika kulturer men att arbetet ändå fungerar och att byggnaderna blir klara i slutändan.

1. Hur ser den vardagliga kommunikationen ut mellan den svenska arbetsledningen och utländska arbetskraften på den svenska byggarbetsplatsen?
2. Vilka kommunikationslösningar används för att underlätta den tvärspråkliga kommunikationen?

I texten under besvaras forskningsfråga 1 samt 2.

Efter genomförd studie visade det sig att majoriteten av respondenterna ansåg att den vardagliga kommunikationen mellan svensk arbetsledning och utländska arbetskraft fungerar tillräckligt bra. Med tillräckligt bra menas att situationen på svenska arbetsplatser inte är ideal men att olika lösningar implementeras för att kommunikationen skall fungera och arbetet fortgå. För att kommunicera med hantverkarna som oftast inte kan engelska eller svenska sätts krav på underentreprenörer att **en** arbetare med ledande roll skall kunna kommunicera på engelska, hen får sedan agera översättare till hantverkarna. Från studien identifierades det att engelskan ofta kan vara undermålig, vilket försvårar kommunikationen och gör att de svenska arbetsledarna får använda sig av hjälpmedel som bilder, ritningar och till slut även andra ”informella tolkar” på bygget för att kommunicera. Majoriteten av respondenterna från den svenska plats – och arbetsledning anser därmed att högre krav bör ställas på underentreprenörer att tillse personer som kan tala byggnadsspecifik engelska, vilket krävs för att diskutera produktionstekniska frågor. Respondenterna anser dock inte att det är nödvändigt att alla hantverkare skall kunna engelska, ”byggandet” kan uppfattas som ett internationellt språk där uppgiften kan lösas oavsett språk då snickarna är professionella och specialiserade på sin sak. Slutligen kan företag X och Y ses som ”knutpunkter” eller

koordinatorer som samordnar alla underentreprenörers delar och skapar i slutändan en enhetlig byggnad.

3. Hur kommuniceras säkerhetsregler samt risker på byggarbetsplatsen till de arbetare som inte kan engelska eller svenska

I texten under besvaras forskningsfråga 3.

Studien visade också språket inte ansågs vara ett problem med avseende på säkerheten, här målades istället en skillnad i säkerhetstänk upp som risk. Sveriges säkerhetsstandard är hög jämfört med många andra länders och utländsk arbetskraft är i stor mån inte vana vid det, det medför att de frekvent behöver påminnelser för att följa säkerhetsreglerna på byggarbetsplatsen.

För att säkerställa att alla arbetare oavsett språk får till sig de skydds och säkerhetsregler som gäller på arbetsplatsen kommuniceras det genom hantverkarnas engelsktalande arbetsledare. Även den säkerhetsintroduktion som ges innan hantverkarna får påbörja sitt arbete sker genom tolkar men för att minska risken för missförstånd/ tolkningar har ett av företagen i studien bestämt sig för att säkerhetsintroduktionen skall göras digital där fler språk än svenska och engelska kan väljas. Även den visuella kommunikationen på byggarbetsplatsen ges på fler språk men på grund utav den begränsade ytan på skyltar är det svårt att avgöra på vilka språk förutom svenska och engelska som skall prioriteras. Det visade sig också i studien att man inte alltid kan räkna med att personer läser skyltarna eller anvisningar och förhåller sig utefter dem, utan att på ett bygge gör folk det som de är vana vid. Från vår studie och tidigare forskning anser vi att skyltar på arbetsplatsen kan göras mer intressant och lockande, vilket skulle kunna bidra till att de uppmärksammas mer och därmed följs i högre mån.

7.1 Vad studien bidrar till forskningen

Till forskningen tillför vi en studie gjord i Sverige om kommunikation och säkerhet med avseende på mångkulturella byggarbetsplatser. Vi tillför en kvalitativ studie som har identifierat/ uppmärksammat problem med säkerhetstänk och otillräcklig branschspecifik engelska på byggarbetsplatser. Studien ger insikter i hur kommunikationen fungerar på byggarbetsplatser och vilka brister som finns, flaskhalseffekten, undermålig engelska hos

underentreprenörer och en skillnad i säkerhetstänk. Det är en empirisk studie som identifierat hinder och lösningar, vilket är värdefullt för forskningsfältet.

7.2 Vad studien bidrar till praktiken

I praktiken till företag bidrar studien till insikter om att de bör ställas högre krav på underentreprenörer med avseende på att tillgodose personer med bra engelska. Studien tillför också idéer till företagen om att de bör utveckla koncept kring säkerhetsintroduktion och den visuella kommunikationen för att nå ut till fler personer. Den kvalitativa forskningsstudien ger också företagen en insikt till hur kommunikationen ser ut på arbetsplatser och vad för hinder / lösningar som finns.

7.3 Förslag på framtida forskning

Framtida forskning inom ämnet skulle kunna vara att i Sverige göra en mer omfattande studie om kommunikation på arbetsplatser med många utländska underentreprenörer. Studien skulle kunna fokusera på kommunikationsmönster och risken med att enbart kunna kommunicera med **en** engelsktalande person på plats från underentreprenören. Detta för att få en mer generell bild om hur kommunikationen mellan svenska och utländsk arbetskraft fungerar i Sverige.

Vidare forskning kan istället för att fokusera på språkbarriärer med utländsk arbetskraft fokusera på de kulturella skillnaderna och i synnerhet hur det påverkar säkerhetstänket. I den här uppsatsen utgicks det ifrån att det var en bristande kommunikation med utländsk arbetskraft som skapade risker med avseende på säkerhet, det visade sig att majoriteten ansåg det vara en fråga om säkerhetskultur.

Slutligen ser kandidatgruppen det som intressant att framtida forskning tar hänsyn även till de utländska hantverkarna, hur det upplevs att på en byggarbetsplats enbart kunna kommunicera med varandra.

Referenslista

- Abrahamsson, V., & Eckerberg, C. (2018). *Insourcad polsk arbetskraft i svensk*.
- Alvesson, M., Blom, M., & Jansson, A. (2021). *Värdet av värdegrunder*. Fri Tanke.
- Alvesson, M., Blom, M., & Sveningsson, S. (2017). *Reflexive leadership*. London: SAGE.
- Andree, J. F. (2011). *jeanettefors*. <https://www.jeanettefors.se/vad-ar-kommunikation/>
- Arbetsförmedlingen. (2019, Februari 7). *Listan med hetaste yrkena 2024*.
<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=47666C2062FEFB32>
- Arbetsmiljöverket. (2021). *Färre utländska arbetstagare utstationerade i Sverige*.
<https://www.av.se/nyheter/2021/farre-utlandska-arbetstagare-utstationeras-i-sverige/?hl=Fortsatt%20%C3%B6kning%20av%20utl%C3%A4ndsk%20arbetskraft%20fr%C3%A5n%20Polen>
- Arborén, H. (2014, November 18). *Polisen varnar för språkförbistring på byggarbetsplatsen*.
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/stockholm/polisen-varnar-for-sprakforbistring-pa-byggarbetsplatser>
- Bass. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership*. New York: The free press.
- Bengtsson, I. (2020). *Bostad - innebörd och orsaker*. Lund: Lunds Universitet.
- Bergström, C. B. (2012). *Effektiv visuell kommunikation*. Bo Bergström och Carlsson Bokförlag.
- Blom, M., & Alvesson, M. (2015). *Less Followership, Less Leadership? An Inquiry Into The Basic But Seemingly Forgotten Downside of leadership*. Lund: Lunds Universitet.
- Boverket. (2018). *Behov av bostäder 2018-2025*. Boverket.
- Boverket. (2021). <https://www.boverket.se/sv/byggande/forebygg-fel-brister-skador/stod-forandring/forandra-projektkulturen/>
- Boverket. (2021a). *Behov av bostadsbyggande - regionalt och nationellt till 2030*. Boverket.
- Boverket. (2021b, December 21). *Regionala byggbehovsberäkningar 2021–2030*.
<https://www.boverket.se/sv/samhallsplanering/bostadsmarknad/bostadsmarknaden/behov-av-bostadsbyggande/byggbehovsberakningar/> Hämtad 2022-02-08
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative*. ss. 77-101.
- Bremer, M. (2015, Augusti 28). *Edgard Schein on the topic of culture*.
https://www.leadershipandchangemagazine.com/edgar-schein-on-culture/?doing_wp_cron=1651827498.6033298969268798828125
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Graphycems, Spanien: Liber AB.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder. 3 uppl.* Stockholm: Liber.
- Bust et al, P. D. (2008). *Managing construction health and safety: Migrant workes and communication safety messages*. Safety science.

- Carlsson, B. (2006). *Kommunikation i byggprojekt perspektiv på öppenhet i processen*. Ljugkullen: SG zetterqvist AB.
- Daft, R., & Lengel, R. (1986). *Management Science*. Organizational information requirements: Media richness and structural design.
- Dainty, A., Moore, D., & Murray, M. (2006). *Communication in construction; Theory and practice*.
- Dixon, N. (2000). *Common knowledge: How companies thrive by sharing what they know*. Boston: Harvard Business school Press.
- Dossick, C., & Neff, G. (2011, February 12). Messe talk and clean technology: communication, problemsolving and collaboration using Building Information Modelling.
- Dubois, A., & Gadde, L.-E. (2002). The construction industry as a loosely coupled system: implications for productivity and innovation.
- Ericson, T. (1998). *Förändringsideer och meningsskapande: En studie av strategiskt förändringsarbete*. Linköping: Linköping Studies in Management and Economics.
- Forslund, M. (2019). *Organisering och Ledning*. Stockholm : Liber .
- Gustafsson, S., & Hansson, K. (2005). *Utländsk arbetskraft i svenska byggsektorn*. Göteborg: Chalmers Tekniska högskola.
<https://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/7210.pdf>
- Hall. (1972). *Organizations structure and process*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Heide, M. (2013). *Kommunikation i organisationer*. Malmö: Liber AB.
- Isaacs, W. (1999). *Dialogue and the Art of Thinking Together*. Broadway Business.
- Jacobsen&Thorsvik. (1998). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.
- Jandt, F. E. (2001). *An introduction to intercultural communication*. California: Thousand Oaks.
- Joanne, M. (2001). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. SAGE Publications.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervju*. Studentlitteratur AB.
- Lewis, R. D. (1999). *When cultures collide: LEADING ACROSS CULTURES*. Boston: Nicholas Brealey Publishing.
- Lindholm, J., & Ferbe, A. (2015, Januari 16). *Fler dörr på jobbet - lagändring krävs*.
<https://www.svd.se/fler-dor-pa-jobbet--lagandring-kravs>
- Loosemore, M., & Lee, P. (2002). *Communication problems with ethnic minorities in the construction industry*. International Journal of Project Management.
- Löwstedt et al. (2021). *Leadership under Construction: A Qualitative Exploration of Leadership Process in Construction Companies in Sweden*. American Society of Civil Engineers.
- Lyberg, J. (2017, Februari 28). Språkbarriär hinder för sammanhållning. *Byggnadsarbetaren*.
- Ma, C., & Chung, W. (2022). Visual Communication Design Based on Collaborative Wireless Communication Video Transmission. *Journal of Sensors*.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. Harper & Row.

- MT Kreativa. (2015, Januari 11). *MT Kreativa* Vad är kultur? Definitioner, dimensioner och värdet av kultur.
<http://www.mt-kreativa.se/vad-ar-kultur/>
- Nationalencyklopedin. (2022). Fallstudie.
- Nilsson, B., & Waldemarson, A.-K. (2007). *Kommunikation – Samspel mellan människor (3:e)*. Lund: Studentlitteratur.
- Öberg, B. (1997). *Om kulturmöten och kulturella skillnader*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Saven, B. (2020). *Bygga ledarskap: En handbok för chefer och hela ledningsgripen*. Natur&Kultur.
- Sigurd, B., Helander, B., Rosengren, K., Björn, L., & Ulfstrand, S. (1990). *Kommunikation*.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/kommunikation>
- Simmons, E. (2022). *Spaziodecor*.
<https://sv.spaziodecor.com/what-does-it-mean-to-communicate-vertically-horizontally-as-manager-11944>
- Simmonsson, C. (2006). *Nå fram till medarbetarna*. Malmö: Liber.
- Söderlundh, H., Kahlin, L., & Weidner, M. (2020). *Arbetsmigration och flerspråkig interaktion på byggarbetsplatser*. Södertörn: Östersjöstiftelsen.
- Sorge, A. (1983). *Administrative Science Quarterly*.
- Ström, P. (2021). *ledarskap*.
<http://ledarskap.eu/vad-ar-ledarskap/>
- Trajkovski, S., & Loosemore, M. (2006). *Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives*. Science Direct.
- Walding, C. (2011). *Kommunikation i tillvalsprocessen på Peab – En studie om kommunikation. (Examensarb.118) KTH Institutionen för fastigheter och byggande*. Stockholm .

Bilagor

Bakgrund:
1. Vad är den tidigare utbildning?
2. Vad är din tidigare arbetslivserfarenhet?
3. Vilken yrkesroll har du i projektet och vilka
Frågor om kommunikation:
4. Vad är ditt modersmål? (Underentreprenad)
5. Hur många språk kan du och vilka?
6. Hur kommunicerar du helst- muntligt, riktning, kroppsspråk etc.?
7. Med vilket språk bör man kommunicera i den svenska byggindustrin?
8. Med vilket språk tror du man kommer att kommunicera på i framtiden?
9. Vad är det vanligaste sättet att kommunicera mellan parterna inom yrkesrollen?
10. Hur försäkrar du dig om att din motpart förstått det du försökt förmedla?
11. Har du någon gång vart med om att du inte blivit förstådd på grund utav en språkbarriär?
12. Har du någon gång fått lösa en uppgift med otillräcklig information då ni haft svårt att kommunicera? (om ja, koppla det till säkerhet)
13. Hur är det att arbeta på en plats där det inte alltid fungerar att kommunicera muntligt?
14. Hur fungerar den muntliga kommunikationen mellan svenska arbetsledning och utländska underentreprenad?
Säkerhet:
15. Tror du att bristande kommunikation kan vara grund till olyckor och säkerhetsrisker?
16. (Hur sker kommunikationen angående säkerhetsregler till dem som ej är engelsk eller svensktalande?) På vilket sätt är skyltar och anvisningar på byggarbetsplatsen konstruerade?)

17. Har en bristande kommunikation lett till olycksfall på arbetsplatser du arbetat på? Om ja, utveckla gärna. (Har det hänt olycksfall inom företaget/andra projekt som du har hört om, skräckexempel som INTE får hända?)
18. På vilket sätt skiljer sig de olika säkerhetskulturerna på byggarbetsplatsen?
Utmaningar:
19. Vad anser du att det finns för utmaningar med utländsk arbetskraft gällande kommunikation på arbetsplatsen?
20. Vilka problem kan uppstå om kommunikationen på arbetsplatsen är bristfällig? Ge gärna exempel.
21. Vad anser du kan förbättras med avseende på kommunikationen på byggarbetsplatsen?
22. Hur tror du utvecklingen kommer se ut i byggbranschen, kommer fler företag övergå till större antal UE än egna hantverkare?
Arbetsledning och ledarskap:
23. Vad tycker du är skillnaden mellan en chef och en ledare?
24. Vilka tre egenskaper anser du är de viktigaste inom ett bra ledarskap?
25. Hur anser du att en relation mellan ledare och följare skall vara?

Bilaga 1: Svenskt frågeformulär.

Background:
1. What is your former education?
2. What is your previous work experience?
3. What is your professional role in the project and what responsibilities do you have?
Communication:
4. What is your native language?
5. How many languages do you know and which ones?

6. How do you prefer to communicate – orally, by painting, through body language, and so on?
7. In the Swedish construction sector, which language should you speak in?
8. What is the most common way to communicate between the parties at the site?
9. How do you know whether your adversary understands what you are saying?
10. Have you ever felt as though you were being misunderstood due to a language barrier?
11. Have you ever had to solve a task with unclear or insufficient communication from your employer?
12. What is it like to work in a place where it does not always work to communicate orally?
13. How does the oral communication work between the UE and the Swedish speaking management?
14. What do you think about working at a Swedish construction site?
Safety:
15. Do you think a lack of communication can be cause of accidents and safety risks?
16. Has a lack of communication led to accidents at the workplaces where you worked? If so feel free to develop.
17. Do the workers” that you oversee” understand the safety regulations at the workplace?
18. Do the workers understand the signs and instructions out at the workplace?
19. Do you think that a foreign worker has a different safety culture than the Swedish ones? In what way?
Challenges:
20. Do you think that there are the challenges regarding communication in the workplace?
21. Has the communication become a problem regarding the efficiency at work?
22. What is it like to have a leading role in a project and at the same time having to work as a translator?

23. What do you think could be improved at the Swedish constructions sites regarding communication and understanding from both the Swedish management and the sub – contractors?
Works management and leadership
24. What do you think is the difference between a boss and a leader?
25. Which qualities do you consider to be the most important in a good leadership? 26. How do you think a relationship between a leader and follower should be?

[Bilaga 2. Engelskt frågeformulär.](#)