



## **Opsummering og anbefalinger**

**AMU – en gevinst for udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche?**

**Efteruddannelsesudvalget for Byggeri, Anlæg  
og Industri  
Oktober 2025**

**Christa Brønd**  
**Applied Ethnology**  
Mobil: +45 5058 3035  
[www.christabroend.com](http://www.christabroend.com)  
CVR: 40384359

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b><i>Opsummering</i></b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b><i>Anbefalinger</i></b> .....	<b>4</b>

# 1 Opsummering

Andelen af udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen er steget de seneste 10 år, og udgør i år 2024 16% af det samlede antal beskæftigede. Størstedelen af udenlandske statsborgere, med kendt oprindelsesland, der arbejder i den danske bygge- og anlægsbranche, kommer fra Polen. De polske medarbejdere udgjorde i år 2024 således 24% af den samlede udenlandske arbejdsstyrke i den danske bygge- og anlægsbranche. Derefter følger Rumænien (15%) og Litauen (7%). Det betyder, at tre nationaliteter udgør næsten halvdelen af den samlede arbejdsstyrke, i alt 46%, hvilket gør det mærkbart lettere at målrette en indsats på AMU-området indenfor de primære nationaliteter.

De interviewede virksomhedsledere ser AMU-uddannelser og kurser som en god mulighed for at give deres udenlandske medarbejdere bedre forudsætninger for at være på det danske arbejdsmarked. Uddannelse højner de udenlandske medarbejders faglige kompetencer, kvalifikationer og sikkerheden på arbejdspladsen. Og på den lange bane styrker uddannelse ofte både trivsel og tilknytning til virksomheden såvel som det danske arbejdsmarked. Men de interviewede virksomhedsledere oplever ikke, at deres behov for AMU-kurser på fremmedsprog målrettet udenlandske medarbejdere imødekommes. De oplever, at udbuddet er småt og at det er svært at få de ønskede kurser på de sprog, som de efterspørger.

Virksomhedernes primære behov for AMU-kurser er:

- Certifikatkurser på **engelsk og polsk**. Sekundært rumænsk og litauisk.
- De mest efterspurgte certifikatkurser er: **vejen som arbejdsplads, varmt arbejde, asbest, epoxy, kran, teleskoplæsser, svejsekurser, stilladskurser og paragraf 17 kursus** (lovpligtigt kursus i arbejdsmiljø og sikkerhed ved svejsning og termisk skæring).

Virksomhederne oplever det eksisterende udbud af AMU-kurser målrettet udenlandske medarbejdere som sparsomt. Dette bekræftes af de fem interviewede erhvervsskoler/AMU-skoler. Udbuddet *er* sparsomt også set fra deres perspektiv. De interviewede skoler oplever en række barrierer, som gør det svært at imødekomme virksomhedernes behov. De to primære barrierer, dækker over manglen på sprogkompetencer blandt faglærere samt oversættelse af undervisningsmaterialer.

Analysen viser, at antallet af AMU-kursister uden væsentlige danskkundskaber, er markant mindre, end deres andel af branchens samlede arbejdsstyrke. De udenlandske medarbejdere vægter løn og anerkendelse højt. Uddannelse er for nogle af de interviewede udenlandske medarbejdere et symbol på anerkendelse, og derfor er det vigtigt for dem. De udenlandske medarbejdere efterspørger meget sjældent selv uddannelse, men det skyldes ofte manglende

viden om muligheder samt oplevelsen af at være bagest i køen på arbejdspladsen. Har den udenlandske medarbejder et godt forhold til nærmeste leder og er informeret om mulighederne for kurser og uddannelse, er der større sandsynlighed for, at han eller hun selv efterspørger uddannelse. Enkelte af de interviewede ledere oplever dog, at det kan være svært at overbevise udenlandske medarbejdere om at opkvalificere sig, da de udenlandske lønmodtagere oplever en mindre indtjening i forbindelse med kursusdeltagelse, som følge af differencen i antal lønbærende timer, når de er på kursus (7,4 timer) og når de er på arbejde (ofte 10 timer).

Analysen viser, at alle former for uddannelse og kurser er med til at højne den faglige kompetence, kvalifikation og sikkerhed hos den enkelte medarbejder. Alle kurser er i større eller mindre grad med til at øge tilknytningen for den enkelte medarbejder. I det øjeblik en udenlandsk medarbejder først tilbydes og dernæst siger ja til et kursus, sker der en form for tilknytning og loyalitetsbånd mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Man forpligter sig på begge sider af relationen. Tilknytningseffekten er størst ved et længerevarende uddannelsesforløb - som fx brancheuddannelserne, hvor de udenlandske medarbejdere, udover faglige kompetencer og et længerevarende forløb, også får sprog og dannelse med i bagagen. Der er altså flere positive, afledte effekter forbundet med at tage en brancheuddannelse for en udenlandsk medarbejder.

Analysen viser, at tilknytning til det danske arbejdsmarked ikke nødvendigvis er bedre, nemmere eller større blandt herboende udenlandske medarbejdere versus dem, der bor i udlandet og pendler fast til Danmark. De interviewede virksomheder skelner derfor heller ikke mellem pendlere og fastboende, men prioriterer uddannelse til begge målgrupper i det omfang, det er muligt.

Sprogbarrieren eksisterer både på byggepladsen og i undervisningslokalerne, det viser både det kvantitative og det kvalitative datagrundlag, som ligger til grund for denne analyse. 3 ud af 4 polske håndværkere besidder kun basale færdigheder på deres første fremmedsprog. Det betyder også, at ønsker man at rumme flest mulige potentielle kursister, er det nødvendigt at tilbyde de mest efterspurgte AMU-kurser på polsk og eventuelt også rumænsk og litauisk.

De interviewede virksomheder arbejder på at overkomme sprogbarrieren på forskellige måder. I nogle virksomheder arbejder de i nationalitetsopdelte sjak, mens de i andre virksomheder blander nationaliteterne og arbejder hen mod et fælles sprog, oftest en kombination af engelsk og medarbejdernes modersmål. I nogle virksomheder er manglen på et fælles sprog en barriere, der spænder ben for samarbejde og kommunikation på tværs, i andre virksomheder lykkes man bedre. Uanset så er manglen på et fælles sprog, en barriere, som de interviewede virksomheder deler. Sproget er en væsentlig forudsætning for samtale, samarbejde, dialog og på sigt også tilknytning. Ønsker man at give de udenlandske medarbejdere bedre forudsætninger for at trives på det danske arbejdsmarked, bør fokus foruden

faglig opkvalificering, være på at styrke netop muligheden for samtalen, samarbejdet og dialogen på arbejdspladsen.

I det næste kapitel beskrives analysens anbefalinger.

## 2 Anbefalinger

Analysen skal give anbefalinger til, hvordan BAI ved hjælp af uddannelse kan stimulere:

- At undervisningsinstitutioner, virksomheder og andre interessenter kan understøtte at fastholde og styrke interessen blandt forskellige grupper under fællesbetegnelsen ”udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen” for at blive eller forblive, en arbejdskraftsressource i Danmark.
- At undervisningsinstitutioner, virksomheder, indfødte danske håndværkere og deres udenlandske kolleger i højere grad kan bruge AMU og uddannelse til at optimere det sproglige, kulturelle og kompetencemæssige samspil på danske byggepladser.

Anbefalingerne er på den baggrund meget klare. Der er først og fremmest behov for at styrke det eksisterende udbud af AMU-kurser på fremmedsprog for at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på særligt certifikatkurserne. Anbefalingerne er derfor:

- **Sats på de tre største nationaliteter:** Udenlandske medarbejdere fra Polen, Rumænien og Litauen udgør sammenlagt 46% af den samlede udenlandske arbejdsstyrke i Danmark i byggeriet. Det er derfor oplagt at starte med en indsats, der imødekommer certifikatkurser på fremmedsprog til de tre primære målgrupper.
- **Udpeg nogle erhvervsskoler/AMU-skoler med geografisk spredning, som kan løfte efterspørgslen:** For at imødekomme efterspørgslen på kurser, skal AMU udbuddet på fremmedsprog være større. Det er ikke alle skoler, der er parate til at udbyde flere kurser og uddannelse på fremmedsprog, men udvalgte skoler kan og vil. Der bør gennemføres en dialog med relevante skoler, som kan få ansvaret for at løfte efterspørgslen i samarbejde med BAI.
- **Udvikling af de mest efterspurgte AMU-kurser på fremmedsprog herunder engelsk og polsk:** De udvalgte skoler bør i samarbejde med BAI sørge for at udvikle oversatte materialer til de mest efterspurgte certifikatkurser:
  - De mest efterspurgte certifikatkurser blandt virksomhederne er: **vejen som arbejdsplads, varmt arbejde, asbest, epoxy, kran, teleskoplæsser og stilladskurser, svejsekurser, truckkurser og paragraf 17 kursus**

(lovpligtigt kursus i arbejdsmiljø og sikkerhed ved svejsning og termisk skæring). På engelsk, polsk, og hvis muligt også rumænsk og litauisk.

- Derudover efterspørger stilladssektionen at der kan gennemføres flere **stilladsmontøruddannelser** på engelsk. Gerne fire hold om året.
- **Sprogkurser på fagspecifikt engelsk og dansk.** Kurserne bør kunne tages som enkeltstående kursus eller som optakt til fx et længerevarende kursusforløb som erhvervsuddannelse eller brancheuddannelse.
- **De udvalgte skoler bør ansætte faglærere, der kan undervise i de mest efterspurgte certifikatkurser på engelsk og polsk:** Skolerne bør have fokus på at ansætte efter sprogkompetencer, hvis de skal kunne imødekomme efterspørgslen på certifikatkurser på engelsk og polsk her og nu. Fx bør der ansættes polske undervisere, der kan undervise i asbest, som udgør en stor efterspørgsel aktuelt.
- **BAI bør opfordre skolerne til at optimere samarbejdet på tværs af skoler, der arbejder med målgruppen:** Der er behov for øget sparring og deling af oversatte materialer og viden om brugen af teknologi på tværs af de skoler, der underviser de udenlandske medarbejdere. BAI kan skabe fundamentet for dette samarbejde fx ved at facilitere de første møder, hvorefter netværket vil blive selvkørende.
- **Branchen, organisationerne og virksomhederne bør i fællesskab tage ansvar for de udenlandske medarbejders sprogkompetencer:** Dette kan gøres ved at gøre de udenlandske medarbejdere opmærksomme på deres ret til et dansk sprogkursus i starten af deres ophold i Danmark, men det kan også være ved at tilbyde fagspecifik sprogundervisning på engelsk eller dansk. Et fælles sprog skaber bedre forudsætninger for samarbejde på arbejdspladsen og tilknytningen til det danske arbejdsmarked på den lange bane.