



Rapport

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
CVR: 40384359

Indholdsfortegnelse

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | <i>Indledning</i> | 2 |
| | 1.1 Læsevejledning | 3 |
| 2 | <i>Datagrundlaget</i> | 4 |
| 3 | <i>Opsummering</i> | 5 |
| 4 | <i>Anbefalinger</i> | 7 |
| 5 | <i>De udenlandske medarbejdere i tal</i> | 9 |
| 6 | <i>Skolernes erfaringer</i> | 14 |
| 7 | <i>Virksomhedernes behov for kurser og uddannelse</i> | 17 |
| | 7.1 Vikarbureauernes behov for kurser og uddannelse | 18 |
| 8 | <i>De udenlandske medarbejders perspektiv på uddannelse</i> | 19 |
| 9 | <i>Sprogbarrieren på byggepladsen</i> | 20 |
| 10 | <i>Tilknytning til det danske arbejdsmarked</i> | 23 |
| 11 | <i>Datagrundlag: Det kvantitative datasæt</i> | 25 |
| 12 | <i>Definition af målgruppen</i> | 26 |
| 13 | <i>Datagrundlag: Det kvalitative datasæt</i> | 27 |

1 Indledning

Efteruddannelsesudvalget for Byggeri, Anlæg og Industri (herefter BAI) ønsker en analyse af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen med henblik på at afdække AMU's potentialer som et strategisk redskab til at skabe øget trivsel og tilknytning blandt de udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche.

Antallet af udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche er vokset markant over de seneste år og forventes at vokse i fremtiden. De udenlandske medarbejdere kommer fra en række forskellige lande med vidt forskellige baggrunde og forudsætninger for at indgå på det danske arbejdsmarked. Enkelte analyser giver et estimat over antallet af udenlandske medarbejdere i branchen, men vi mangler fortsat viden om, hvem de er, hvorfor de er her og hvilken tilknytning de har til det danske arbejdsmarked.

Denne analyse skal tilvejebringe et databaseret portræt af de udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche. Dernæst skal analysen give et solidt vidensgrundlag, der vurderer, om AMU-kurser og efteruddannelse kan være en oplagt mulighed for at styrke de udenlandske medarbejders tilknytning til og forståelse for det danske arbejdsmarked.

Tabel 1.1: Formålet med analysen

Formålet med denne analyse og rapport er på den baggrund at undersøge:

Hvordan AMU-uddannelser kan bidrage til at understøtte stærkere tilknytningskompetencer for udenlandsk arbejdskraft sådan, at både de og de virksomheder de arbejder for, udvikles og trives bedst muligt?

Analysen skal give anbefalinger til, hvordan BAI 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.

1.1 Læsevejledning

Rapporten består indledningsvist af en kort gennemgang af datagrundlaget i kapitel 2, da analysen er baseret på en række forskellige kvantitative og kvalitative datakilder. For den særligt interesserede uddybes datagrundlag og metode i kapitel 11, 12 og 13.

Kapitel 3 indeholder en opsummering af hele analysen, og kapitlet kan med fordel læses i sammenhæng med kapitel 4. Kapitel 4 beskriver de anbefalinger, der bør iværksættes for at styrke AMU-kursus udbuddet målrettet de udenlandske medarbejdere i byggeriet og derved imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på særligt certifikatkurserne til de udenlandske medarbejdere. Anbefalingerne beror på en forudgående analyse af, at efteruddannelse – herunder AMU – er en vigtig katalysator for at øge trivsel og tilknytning hos udenlandske medarbejdere i byggeriet.

Kapitel 5 redegør for de udenlandske medarbejdere i tal: *Hvor mange er de, hvor kommer de fra og i hvilke brancher arbejder de?* Kapitel 6 stiller skarpt på 5 udvalgte erhvervsskoler og AMU-skolers kvalitative erfaringer med at undervise udenlandske medarbejdere. I kapitel 7 er der fokus på virksomhedernes og vikarbureauernes behov for kurser og uddannelse. I kapitel 8 stilles der skarpt på de udenlandske medarbejders egne perspektiver på uddannelse baseret på antropologiske interviews med udenlandske medarbejdere, der arbejder i Danmark.

I kapitel 9 er det sprogbarrierer på byggepladsen/arbejdspladsen der er i centrum, idet sprogbarrierer fylder en del i både den kvantitative rundspørge blandt 174 kollegaer og 43 ledere til og for udenlandske medarbejdere samt i de kvalitative interviews med ledere. I kapitel 10 afrundes analysen med en vurdering af, hvorvidt AMU kan spille en aktiv rolle i forhold til tilknytning og trivsel blandt udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche.

God læselyst!

2 Datagrundlaget

For at tegne et kvantitativt portræt af de udenlandske medarbejdere er der anvendt en række forskellige datakilder:

- Der er gennemført en mindre rundspørge blandt 174 medarbejdere og 43 ledere i bygge- og anlægsbranchen, som har været i berøring med udenlandske medarbejdere, via Norstats panel i april 2025.
- Dansk Industri har trukket registerdata fra Danmarks Statistik på udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen.
- Der er trukket registerdata fra Børne- og Undervisningsministeriet om deltagere på AMU-kurser indenfor bygge- og anlægsbranchen og det relevante efteruddannelsesudvalg.
- Der er indhentet data fra Eurostat vedrørende håndværkeres sprogkompetencer på deres første fremmedsprog i EU-lande.
- Der er indhentet registerdata baseret på Danmarks Statistik vedrørende udenlandske medarbejders herkomst fordelt på underbrancher inden for bygge- og anlægsbranchen.
- Der er indhentet registerdata fra Danmarks Statistik vedrørende antallet af vikartimer fordelt på branche.

For at afdække analysens kvalitative spørgsmål er der gennemført en række forskellige aktiviteter:

- Undersøgende interviews med 6 nøglepersoner på organisationsniveau, som har viden om målgruppen
- En fokusgruppe med ledere og faglærere fra 5 erhvervsskoler/AMU-skoler
- 13 antropologiske interviews med ledere fra forskellige virksomheder i bygge- og anlægsbranchen
- Interviews med ledere fra 3 vikarbureauer
- Antropologiske interviews med 6 udenlandske medarbejdere og en dansk medarbejder på betonmageruddannelsen
- Antropologiske interviews med 8 udenlandske medarbejdere ansat i virksomheder i bygge- og anlægsbranchen
- Observationer på betonmageruddannelsen ved AMU-Nordjylland, grundlæggende engelsk kursus ved virksomheden MT Højgaard samt hos Herlev Stilladser på en sag ved Rødovre Bibliotek.

En mere udførlig beskrivelse af metode og datagrundlag fremgår af kapitel 11, 12 og 13.

3 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, teleskopløsser, 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, 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.

4 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** (lovpålagt 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.

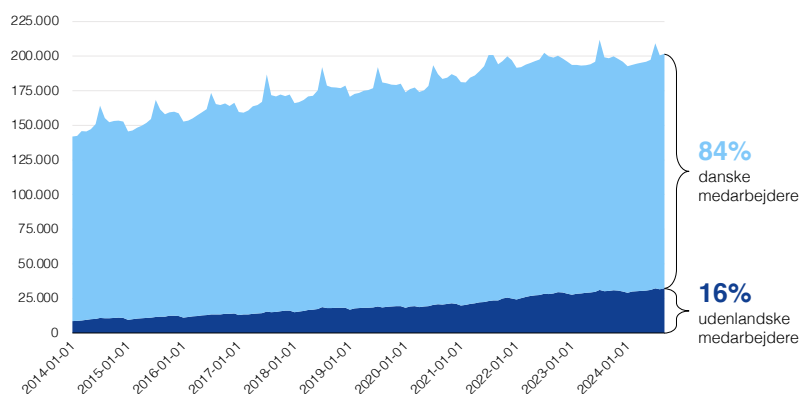
5 De udenlandske medarbejdere i tal

Antallet af udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen er steget væsentligt over en 10-årig periode og udgjorde således ved periodens udgang i år 2024, 16% af det samlede antal beskæftigede, mod 5% i periodens begyndelse i år 2014. Figuren på næste side viser denne udvikling over perioden. Det kvantitative billede understøttes af de kvalitative interviews med virksomheder, der alle har udenlandske medarbejdere ansat som fastansatte eller vikarer. En virksomhed som MT Højgaard har ca. 395 polske medarbejdere ansat i virksomheden.

Figur 5.1: Udvikling i sammensætning af arbejdskraft

Udvikling i sammensætning af arbejdskraft

Andelen af udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen er steget fra 5% til 16% på 10 år



Noter
Medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen med mere end 0 timer.
Kilde: Særtræk, DI for BAI (A).

I de første 9 måneder af år 2024 var der gennemsnitligt 30.829 udenlandske statsborgere pr. måned i Danmark med en beskæftigelsesgrad over nul.

Figur 5.2: Overblik over udenlandske statsborgere

Overblik over udenlandske statsborgere

Udenlandske statsborgere i den danske bygge- og anlægsbranche i 2024

- Årsoverblikket er baseret på et gennemsnit af antal personer i bygge- og anlægsbranchen opgjort pr. måned for de første 9 måneder af 2024.
- Bag gennemsnittene ligger sæsonvariation i antal og sammensætning af de udenlandske statsborgere på tværs af året.
- Oversigten til højre viser tal for personer både i og uden for beskæftigelse. Dvs. at den øvre del af de angivne spænd inkluderer personer med nul timers beskæftigelse, opgjort på månedsbasis.



Alle personer i branchen **197.866 – 212.307**
(uden nulltimer) (med nulltimer)

Udenlandske statsborgere i branchen **33.303**

Udenlandske statsborgere med flere end 0 timer **30.829**

Noter
Kilde: Sætræk, DI for BAI (A). Alle udenlandske medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen med mere end 0 timer. Gennemsnit af de første 9 måneder af 2024.

Der er mange forskellige nationaliteter, der finder vej til Danmark for at arbejde i den danske bygge- og anlægsbranche, men udenlandske statsborgere fra Polen udgør i alt 24% af de udenlandske statsborgere med kendt oprindelsesland i Danmark. Dertil kommer Rumænien (15%) og Litauen (7%). Det er altså en relativt stor gruppe, i alt 46%, som udgøres af de tre hyppigst forekommende nationaliteter.

Figur 5.3: Hyppigste oprindelseslande i 2024

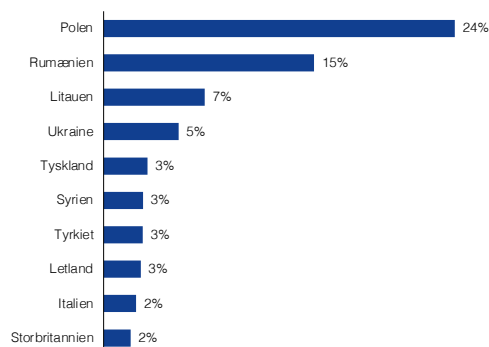
Hyppigste oprindelseslande i 2024

Polen ligger i top, efterfulgt af Rumænien og Litauen

- Blandt gruppen af udenlandske statsborgere udgør personer med oprindelse i Polen den største gruppe i 2024. Det samme gør sig gældende for 2023.
- Derefter følger Rumænien, Litauen og Ukraine, som dog fylder markant mindre.

Noter
Bemærk at figuren er baseret på et gennemsnit. Der forekommer sæsonvariation i antallet og sammensætningen af udenlandske medarbejdere hen over et år. Basen afviger betydeligt fra den overordnede total af udenlandske medarbejdere grundet manglende datapunkter for nogle individer.
Kilde: Sætræk, DI for BAI (A). Alle udenlandske medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen med mere end 0 timer. Gennemsnit af de første 9 måneder af 2024.

Top 10 hyppigste oprindelseslande blandt udenlandske statsborgere



n: 19.743

Blandt de interviewede virksomheder er der ikke noget, der indikerer, at de polske medarbejdere er på vej væk fra Danmark. Men vikarbureauerne oplever derimod, at de skal kigge mod tredje verdens lande i deres rekruttering aktuelt, så de oplever, at det er blevet sværere at rekruttere polske vikarer til byggeriet.

Der er forskelle i fordelingen af nationaliteterne af udenlandske medarbejdere opgjort per underbranche. Således udgør udenlandske statsborgere fra Polen 59% af alle udenlandske statsborgere, der er beskæftiget indenfor underbranchen: anlægsentreprenører.

Dette billede bliver understøttet i de kvalitative interviews med virksomheder, hvor mange af de polske medarbejdere beskæftiger sig netop med anlæg.

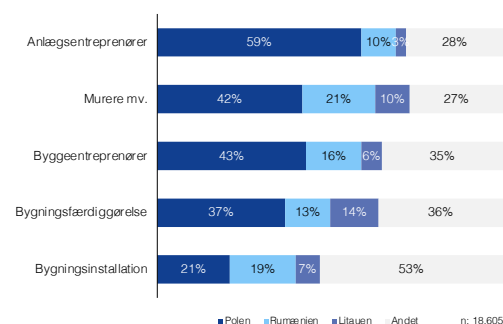
Figur 5.4: Brancheforskelle i oprindelsesland

Brancheforskelle i oprindelsesland

Polakker, rumænere og litauere udgør flest på tværs af underbrancher, undtagen bygningsinstallation

- Medarbejdere fra Polen, Rumænien og Litauen udgør top 3 på tværs af underbrancher.
- Der er forskel på fordelingen indenfor underbrancher.
- Eksempelvis udgør udenlandske medarbejdere fra Polen 59% indenfor underbranchen, Anlægsentreprenører, men kun 21% indenfor underbranchen, Bygningsinstallation.

Forekomst af de tre hyppigste oprindelseslande inden for hver underbranche (Dansk Branchekode DB07)



Noter
 Figuren indeholder fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, der ikke er danske statsborgere og enten a) har opholdt sig i Danmark i maksimalt 10 år eller b) ikke har bopæl i Danmark.

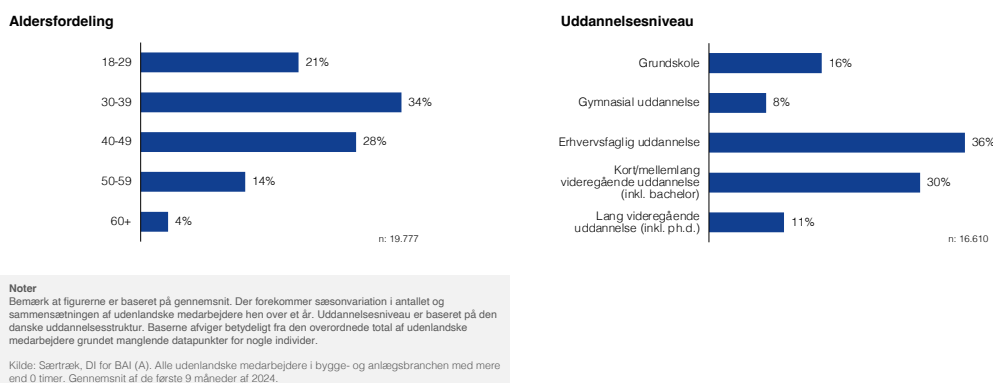
Kilde: Udleveret særtræk bag Danmarks Statistiks analyse "Flere internationale lønmodtagere på det danske arbejdsmarked" (B) (2024).

De udenlandske medarbejdere er som figuren nedenfor viser, repræsenteret over en bred kam i forhold til både alder og uddannelsesniveau. Hovedparten af de udenlandske medarbejdere er dog i alderen mellem 30-49 år, hvilket også bekræftes i det kvalitative feltarbejde i virksomheder og på byggepladser, hvor størstedelen af de interviewede medarbejdere var i alderen 30-49 år.

Figur 5.5: Alder og uddannelsesniveau

Alder og uddannelsesniveau

Udenlandske medarbejdere er bredt fordelt over aldersgrupper og uddannelsesniveau



Langt fra alle udenlandske medarbejdere er fastansatte i en virksomhed, men hyres ind via vikarbureau. Antallet af vikartimer solgt indenfor bygge- og anlægsbranchen svarede i år 2023 til ca. 2.500 fuldtidsansatte, både danske og udenlandske.

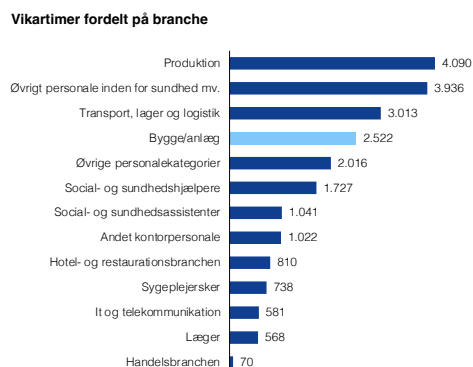
Figur 5.6: Vikartimer fordelt på branche

Vikartimer fordelt på branche

I år 2023 blev der i bygge- og anlægsbranchen brugt vikartimer svarende til 2.522 fuldtidsansatte

- I år 2023 var der samlet set 4.851.459 vikartimer inden for bygge- og anlægsbranchen, solgt af vikarbureauer og anden personaleformidling med mindst 20 ansatte.
- Tallene giver en indikation på omfanget af vikarer i branchen, og det oplyses ikke om der er tale om danske og udenlandske medarbejdere.

Noter
Timer omregnet til antal årsværk baseret på en antagelse om 1.924 arbejdstimer pr. år.
Kilde: Danmarks Statistik (2023), SERV2511: <https://www.statistikbanken.dk/serv2511>



I de kvalitative interviews med virksomheder, fremgår det, at flere af virksomhederne har taget en beslutning om at fastansætte deres udenlandske medarbejdere fremfor at hyre dem ind som vikarer. Andre virksomheder foretrækker fortsat vikarmodellen.

Det samlede overblik over de udenlandske medarbejdere i den danske bygge- og anlægsbranche viser, at antallet af udenlandske medarbejdere er vokset betragteligt over en tiårig periode og udgør nu 16% af medarbejderne. Den største gruppe er fortsat fra Polen, i det de udgør 24% af den samlede udenlandske arbejdsstyrke. Denne vækst i den udenlandske arbejdskraft betyder naturligvis også, at virksomhederne i stigende grad bruger AMU-kurser til at opkvalificere deres udenlandske medarbejdere. Det betyder også, at virksomhedernes efterspørgsel på netop AMU-kurser til målgruppen forventeligt vil fortsætte med at stige. I det følgende afsnit sættes der fokus på skolernes erfaringer med at udbyde AMU-kurser til de udenlandske medarbejdere.

6 Skolernes erfaringer

De fem interviewede skoler har meget blandede erfaringer med at udbyde kurser og uddannelser til de udenlandske medarbejdere i byggeriet. Enkelte af de interviewede skoler har næsten intet udbud, hvor andre skoler forsøger at imødekomme særligt efterspørgslen på certifikatkurser samt enkelte af brancheuddannelserne.

Skolerne oplever, at der er stor forskel på at udbyde et certifikatkursus på to dage og en to-årig brancheuddannelse. På brancheuddannelserne gør det ikke så meget, når sproget af og til er en barriere, fordi der er tid til at udrede de eventuelle misforståelser, som det manglende fælles sprog, medfører. Men på de korte certifikatkurser må sprogbarrieren ikke hindre læring og undervisning, da tiden på disse kurser er knap. Derfor stiller de korte certifikatkurser høje krav til faglærernes fremmedsprogkompetencer, hvis de afvikles på fremmedsprog.

Fokusgruppen med fem udvalgte erhvervsskoler/AMU-skoler kortlægger nogle helt centrale barrierer, som står i vejen for at have et større kursusudbud målrettet de udenlandske medarbejdere:

- **Faglærernes sprogkompetencer er sparsomme:** Generelt er faglærernes sprogkompetencer sparsomme, hvilket sætter begrænsninger for, hvad der er muligt at udbyde på andre sprog. Skolerne mangler faglærerkompetencer, der kan varetage undervisning målrettet de udenlandske medarbejdere på engelsk, polsk, rumænsk og litauisk, som udgør den største efterspørgsel aktuelt. En faglærer der både kan sit fag og undervise på et fremmedsprog, som engelsk eller polsk, er en optimal måde, at undervise målgruppen på. De udenlandske medarbejdere opnår faglige kompetencer, samtidig med at deres sprogkompetencer styrkes.
- **Oversatte undervisningsmaterialer:** Skolerne mangler oversatte materialer på polsk og engelsk for at kunne udbyde undervisning på andre sprog. Skolerne oplever, at muligheden for at anvende en tolk er dyr, og derfor bruger de som oftest kun den mulighed, når virksomhederne kan dække udgifterne selv. Skolerne har generelt lidt – eller slet ingen – erfaringer med at bruge AI målrettet de udenlandske medarbejdere i forbindelse med undervisningen.

*Det største problem er, at få undervisningsmaterialer oversat. Hvorfor udvikler BAI ikke de materialer, så der er de samme materialer på alle skoler? Så handler det bare om at få undervisere, der kan undervise. Det er op af bakke og det er rigtig svært. Kompendierne på de mest anvendte certifikatkurser (Vejen som arbejdsplads red.), der er søgning på, de er aldrig blevet lavet. Så vi savner simpelthen materialer. **Citat uddannelsesleder***

BAI har gennem det sidste år gennemført oversættelse af en del undervisningsmaterialer. Som ovenstående citat viser er der en positiv efterspørgsel efter endnu flere oversatte materialer. I det skolerne ofte har behov for de samme materialer, kunne de have glæde af øget videndeling, sparring og deling af oversatte materialer til de mest brugte certifikatkurser. I forlængelse af rapportens anbefaling, der handler om at udvælge nogle skoler, der skal arbejde målrettet på at imødekomme efterspørgslen, vil det være oplagt at igangsætte et samarbejde på tværs af de skoler med henblik på sparring og videndeling i forhold til materialer og erfaringer med målgruppen.

På brancheuddannelsen betonmageruddannelsen (AMU-Nordjylland) har de udviklet et velfungerende og unikt koncept, hvor uddannelsen udbydes på dansk, men undervisningen foregår på dansk og engelsk. Tankerne bag betonmageruddannelsen beskrives nedenfor.

Case: På Betonmageruddannelsen har de vendt sprogbarrieren til en mulighed

Faglærer Torben Dybdahl, der underviser på Betonmageruddannelsen, er ikke i tvivl om at de har fat i et godt koncept med mange afledte effekter:

Vi har haft op til 11 nationaliteter på et hold. Undervisningen er på dansk. Nogle kan noget dansk og nogle kan lidt dansk. De må ikke have en forventning om andet end, at undervisningen er på dansk. Hvis vi siger, at vi underviser på engelsk, så har de en høj forventning til det. Jeg kan godt tale engelsk, men det er ikke perfekt Oxford engelsk. Jeg underviser på dansk og så oversætter jeg bagefter til engelsk, så godt jeg nu kan. Det giver dem en mulighed for at få informationerne flere gange. De fleste har samlet noget dansk op. Jeg bilder mig ind, at dem der sidder med dansk som modersmål, også har godt af repetitionen. Jeg gør meget ud af, at have fokus på det, jeg siger. Vi må kommunikere med hinanden, så godt som vi overhovedet kan. Når vi tør at lade de masker falde, og være blufærdige, så kommer vi langt. De fleste af kursisterne er vant til at kommunikere med kollegaer på forskellige sprog. Jeg vil gerne flytte det, de er vant til ind i klasserummet. Jeg laver en del gruppearbejde med dem, så de er mikset på tværs af nationaliteter. Jeg gider ikke havde danskere for sig selv, og polakker for sig selv, så derfor mikser jeg dem på tværs af sprog og arbejdspladser. Det er ikke til diskussion, men det er heller ikke et problem. **Citat Torben Dybdahl**

På betonmageruddannelsen ved AMU-Nordjylland underviser faglærer Torben Dybdahl udenlandske og danske medarbejdere side om side på uddannelsen, der udbydes på dansk, men i praksis gennemføres på dansk og engelsk. I 2025 er der 11 forskellige nationaliteter på uddannelsen foruden dansk. De undervises på dansk og engelsk og i gruppearbejdet og pauserne så taler lærlingene sammen på engelsk, suppleret med dansk og de øvrige modersmål, som er repræsenteret.

På uddannelsen har man vendt sprogbarrieren til en mulighed, i det at det har vist sig, at det har en række positive sideeffekter, at blande de udenlandske og danske lærlinge. De udenlandske og de danske medarbejdere får begge styrket deres engelsk samtidig med, at de udenlandske medarbejdere får udvidet deres danske ordforråd. Det ville de ikke få på en engelsksproget uddannelse eller hvis de blev undervist på deres modersmål. Det er en ubetinget fordel, særligt for dem, der har familie i Danmark og derfor har brug for at sætte sig ind i sprog, kultur og samfund.

Som uddannelsesinstitution, der kan vi hjælpe med at skubbe i den rette retning, med at integrere og mixe folk på byggepladserne. Jeg forstår godt, at virksomhederne ikke altid påtager sig den opgave i praksis, fordi de tænker på at løse opgaven, altså den faglige opgave. Hvis man qua uddannelse kan afmystificere det at arbejde på tværs af nationaliteter, kan vi være med til at skubbe til en positiv udvikling. **Citat Torben Dybdahl**

De danske lærlinge, får gentaget undervisningen på både dansk og engelsk, hvilket også er en fordel, hvis du spørger faglærer Torben Dybdahl, i det alle har godt af gentagelser. I gruppearbejdet er han meget opmærksom på at blande nationaliteterne for at sikre samarbejde på tværs. Torben Dybdahl oplever, at han via undervisningen på de blandede betonmagerhold, er med til at nedbryde siloer, som ofte kan opstå på byggepladsen, da sprogbarrieren og kulturforskellen gør, at de store virksomheder opdeler deres udenlandske medarbejdere i nationalitetsopdelte sjak.

Jeg synes, at hvis man mixer holdene, så får man det bedste af det hele. Hvis vi har nogle mennesker, der vil tage en brancheuddannelse, så håber vi også, at de vil blive en del af en dansk arbejdsplads, hvor de skal mixes med både danske og udenlandske kollegaer. Derfor er det vigtigt, at de får oplevelsen af, at det sprog de kan, det kan også bruges. Hvis vi laver rene danske og rene udenlandske hold, så vil vi ikke afspejle den virkelighed, som de udenlandske medarbejdere arbejder i. De danske lærlinge, vi har på uddannelsen her hos os (betonmageruddannelsen red.) lærer ligeledes at kommunikere med de kollegaer, de vil møde på arbejdspladsen, nemlig de udenlandske. **Citat Torben Dybdahl**

En anden fordel ved AMU-Nordjylland modellen er, at den ikke er så sårbar i forhold til deltagere, da den både favner de udenlandske medarbejdere og de danske medarbejdere, og derfor er det nemmere at fylde et hold op.

Uddannelse og kurser kan altså i nogle tilfælde være en oplagt mulighed for at blande forskellige nationaliteter og dermed styrke samarbejde på tværs af sprog og kultur, som det er erfaringen på betonmageruddannelsen hos AMU-Nordjylland. Interviews med de store virksomheder viser, at de ofte opdeler deres udenlandske medarbejdere i nationalitetsopdelte sjak netop for at nedbringe sprog- og kulturbarriererne som ofte opstår, når de blander medarbejderne. Her er det interessant, at en AMU-skole går foran og forsøger at

nedbryde de barrierer, som sprog og kultur, skaber. I det næste afsnit redegøres der for virksomhedernes behov for kurser og uddannelse.

7 Virksomhedernes behov for kurser og uddannelse

Det stiller krav til AMU-skolerne om at undervise på andre sprog, og det kan de slet ikke håndtere. Af de 94% polakker, som vi har ansat, skal vi være heldige, hvis de kan engelsk godt nok til, at de kan bestå et AMU-kursus på engelsk. Vores udfordring er, at de skal kunne få de lovmæssige kurser. Vi kan ikke få certifikatkurser til vores udenlandske medarbejdere, da det er svært for skolerne, at udbyde AMU på andre sprog. Det er mere presserende end andet, det er basis. Så kan trivsel komme bagefter, mener jeg. Eller vi kan selv arbejde med tilknytning og trivsel. Behovet er certifikatkurserne. Man bør speede processen op med certifikatkurser, der bør være flere skoler, der udbyder de kurser. Vi er afhængige af den udenlandske arbejdskraft og det må vi få det bedste ud af. Citat HR-Chef

De interviewede virksomheder er meget enige i deres efterspørgsel på AMU-kurser til deres udenlandske medarbejdere. De interviewede virksomhedsledere, HR- chefer mm. efter-spørger:

- Certifikatkurser som: **vejen som arbejdsplads, varmt arbejde, asbest, epoxy, kran, teleskoplæsser og stilladskurser** på engelsk, polsk, rumænsk og litauk. Certifikat kurser på engelsk og polsk er det største behov her og nu og det behov, der deles af flest af de interviewede virksomheder.
- Stilladssektionen efterspørger at kunne sende flere medarbejdere på den engelsk-sprogede **stilladsmontøruddannelse**.
- **Sprogkurser på fagspecifikt engelsk og dansk**. Kurset kan enten tages som enkeltstående kursus eller som optakt til fx et længerevarende kursusforløb som erhvervsuddannelse eller brancheuddannelse.

Virksomhederne oplever aktuelt en stor efterspørgsel på certifikatkurserne, som de slet ikke oplever, at skolerne kan imødekomme. Af og til bliver det en hæmsko, fordi en medarbejder fx ikke kan få det ønskede certifikat til at kunne arbejde med asbest, som er et af de mest efterspurgte kurser. Virksomhedernes efterspørgsel går udelukkende på certifikatkurser, som de løbende har et behov for – både i forbindelse med nye medarbejdere såvel som de certifikater, der kræver fornyelse af og til.

Virksomhederne oplever store forskelle i deres medarbejders sprogkompetencer på første andetsprog, og vurderingen er generelt, at det langtfra er alle polske eller rumænske medarbejdere, der kan tage et certifikatkursus på engelsk. I den ideelle verden blev der udbudt langt flere certifikatkurser på både engelsk, polsk og rumænsk.

*Når vi taler AMU, så har vi ofte gerne ville opgradere vores medarbejdere. Vi oplever bare rigtig store sprogvanskeligheder. Og så skal vi selv sørge for tolkebistand og det koster meget og er omstændigt. Mange af vores polske medarbejdere taler ikke engelsk, men kun polsk. De kurser vi har kørt, der kommer underviserne ud på vores byggepladser. Vores polske medarbejdere arbejder 10 timer om dagen fordelt på 5 dage i ugen. **Citat produktionsdirektør***

Stilladssektionen efterspørger muligheden for at kunne afvikle flere stilladsmontørhold på engelsk, så de får mulighed for at sende flere medarbejdere afsted på deres brancheuddannelse.

*Vi ville gerne have fire hold afsted om året – det kunne vi godt. Vi mangler ca. 400 mand i branchen på landsplan. Der er 10 medarbejdere, der står på kontrakt, som mangler uddannelse, vi mangler bare kurserne og at skolerne kan tage dem ind. Vi sender dem på truck kursus og kran kursus, vi begynder så småt med det vi kan, men stillads giver vi dem først senere, når der er et hold klart på skolerne. **Citat Direktør***

Enkelte af virksomhederne ser en stor fordel i at afholde kurser i virksomheden, når de kører kurser for udenlandske medarbejdere, dette skyldes, at det er lettere for de udenlandske medarbejdere at være afsted flere sammen frem for alene:

*Vi uddanner de udenlandske medarbejdere på samme vilkår som vores danske medarbejdere. Vi bruger hele pakken af LEAN, så kører vi kursus i en uge eller 14 dage, og så gør vi det her i virksomheden. Det gør det markant nemmere for os, at det foregår her på virksomheden. Vi bruger også truck kurser og varmt arbejde – det kører vi på dansk, det kan de godt følge med til. De kurser vi holder internt i huset med egne medarbejdere, fungerer bedst, der er de udenlandske medarbejdere ikke så bange for at deltage, skal de alene afsted, så er det svært. **Citat produktionschef***

7.1 Vikarbureauernes behov for kurser og uddannelse

*Vi bruger kurser, når kunden kræver, at de udenlandske medarbejdere har særlige certifikatkurser – det kan være varmt arbejde eller et paragraf 17 kursus. Det er kun, hvis kunden har et behov, men det ser vi egentlig ret ofte. Vi havde et konkret projekt, hvor alle medarbejdere, skulle have kurset varmt arbejde for at kunne starte op på byggeprojektet, men det kunne vi ikke få i AMU regi på engelsk. Så måtte vi udskyde projektet. **Citat COO for vikarbureau***

De interviewede vikarbureauer, Megaflex, Flextemp og BlueCollar, oplever ikke et stort kompetencebehov blandt deres udenlandske medarbejdere, da de som oftest ansætter medarbejderne efter det behov, som virksomhederne efterspørger. Det er dog ikke altid muligt at ansætte medarbejdere, der har de efterspurgte certifikater og i de tilfælde bruger de AMU, hvis det kan lade sig gøre. Flextemp og BlueCollar gør af og til brug AMU-kurser. De mest brugte AMU-kurser som de tre vikarbureauer peger på er:

- Certifikatkurser herunder særligt **varmt arbejde, svejsekurser, truckkurser og paragraf 17 kurser** (lovpligtigt kursus i arbejdsmiljø og sikkerhed ved svejsning og termisk skæring). Den primære efterspørgsel er på engelsk, men det afhænger meget af vikarernes oprindelsesland.

Flextemp har flere gange oplevet, at de måtte udsætte et kundeprojekt, fordi de ikke har kunne få det ønskede AMU-kursus til tiden på engelsk. Flextemp har derfor af og til gjort brug af Paragraf 17 kurset hos en privat udbyder, som har leveret det online.

8 De udenlandske medarbejderes perspektiv på uddannelse

If you don't have education, you don't know how to work and how to build. I feel safer and more competent, when I have education. I would like to have more education. **Citat stilladsmedarbejder fra Polen**

I did not ask for education, because I thought there was a lot of people going before me. Maybe some of the Danish colleagues should go first. So, it was my manager, who asked me. My motivation is, that we shall become more specialized, they also say that our salary will rise. I will not only be a general worker anymore (...) We are taking one year at a time. Now I got this education offer, so therefore I don't want to go back to Litauen right now. **Citat betonmedarbejder fra Litauen**

De interviewede udenlandske medarbejdere er ofte tilbageholdende omkring uddannelse, og efterspørger det sjældent selv. Ofte er de meget fokuserede på at arbejde og tjene penge til familien:

We have a lot of work, we must be focused and work, so I don't ask for education. **Citat ufaglært anlægsarbejder fra Polen**

Ofte skal de udenlandske medarbejdere informeres, motiveres og ansføres af nærmeste leder. De interviewede udenlandske medarbejdere har ofte meget lidt eller slet intet kendskab til mulighederne for kurser og uddannelse i Danmark, hvilket også forklarer deres manglende efterspørgsel. De interviewede udenlandske medarbejdere, der selv efterspørger uddannelse, har ofte været ansat i virksomheden gennem en årrække, hvilket har givet dem viden om udbuddet af kurser samt en god forbindelse til nærmeste leder. De interviewede udenlandske medarbejdere oplever, det at blive tilbudt uddannelse, som en anerkendelse af deres arbejde, og de er derfor stolte af at blive spurgt. Flere af de interviewede udenlandske medarbejdere oplever en større grad af tilknytning og loyalitet overfor den virksomhed, hvor de arbejder, som følge af, at blive tilbudt opkvalificering og kurser. Dette perspektiv bekræftes også af flere af de interviewede ledere:

De udenlandske medarbejdere er lidt mere statusprægede og har en del stolthed i deres arbejde. Derfor betyder anerkendelsen også en del, altså det at man bruger ressourcer på dem – som fx uddannelse og kurser. **Citat projektleder**

9 Sprogbarrieren på byggepladsen

Vi har sproget som en barriere – vi prøver at organisere vores byggepladser afhængig af sproget, så vi har danske byggepladser og polske byggepladser. Derfor arbejder vi på at eliminere forskellen mellem de danske og polske sjak. Der er stadig de her sprogproblemer, når vi blander de timelønnede. Der er meget få polske medarbejdere, der taler engelsk. Citat produktionsdirektør

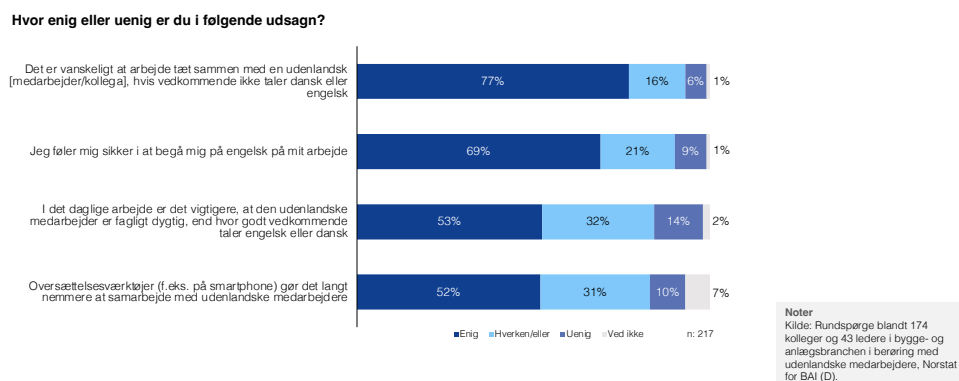
If you don't have a common language, you cannot do team work, and we have a lot of team work at our company. We have people from Ukraine, and we help our managers to translate. That is important. Citat betonmedarbejder fra Litauen

Rundspørgen blandt 217 kollegaer til og ledere for udenlandske medarbejdere, interviews med skolerne samt de antropologiske interviews med ledere og udenlandske medarbejdere viser, at sproget *er* en stor barriere på byggepladsen samt i undervisningslokalet.

Figur 11.1: Sprogbarrierer i det daglige arbejde

Sprogbarrierer i det daglige arbejde

Mange finder det vanskeligt at arbejde med nogle kolleger, som ikke taler dansk eller engelsk.



77% af de adspurgte kollegaer svarer i rundspørgen, at det er vanskeligt, at samarbejde med en kollega, der hverken taler dansk eller engelsk. En meget stor del af de udenlandske medarbejdere mestrer hverken dansk eller engelsk. Det viser de antropologiske interviews og det billede understøttes af data fra Eurostats kortlægning af polske håndværkeres mestring af sprogkompetencer. Som figuren nedenfor illustrerer, så besidder 3 ud af 4 polske håndværkere kun basale færdigheder på deres første andetsprog.

Figur 11.2: Sprogkompetencer varierer på tværs af Europa

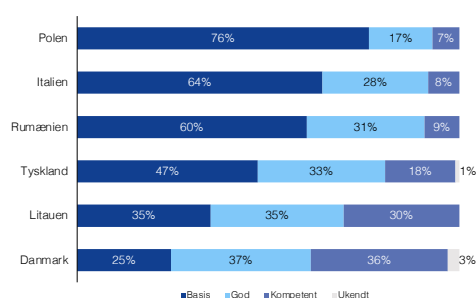
Sprogkompetencer varierer på tværs af Europa

3 ud af 4 polske håndværkere besidder kun basale færdigheder på deres første andetsprog

- En grundlæggende årsag til sprogbarriererne i bygge- og anlægsbranchen er de sparsomme sprogkompetencer hos timelønnede medarbejdere fra nogle lande.
- Polen og Rumænien dominerer gruppen af udenlandske medarbejdere i branchen – men sammenlignet med andre europæiske lande har de markant ringere sprogevner.
- Hos faglærte polske håndværkere er det således kun hver fjerde, der kan begå sig godt eller kompetent på deres første andetsprog.

Noter
Tallene inkluderer håndværksuddannede i de pågældende lande, ikke ufaglærte. Det første andetsprog er ikke nødvendigvis engelsk, så tallene bør tolkes som "generelle" sprogfærdigheder. Antageligt er sprogkompetencer hos personer, som rejser til udlandet potentielt lidt bedre end hos dem, der bliver.
Kilde: Level of the Best-Known Foreign Language by Educational Attainment Level, EUROSTAT

Håndværkeres sprogfærdigheder på deres første andetsprog, udvalgte europæiske lande



Størstedelen af interviewpersonerne deler oplevelsen af, at et manglende fælles sprog ofte er en barriere for samarbejde med kollegaer fra andre nationaliteter.

Manglen på et fælles sprog gør det svært for de udenlandske medarbejdere at samarbejde og socialisere med kollegaer fra andre lande til dagligt. Resultatet er, at udenlandske medarbejdere ofte arbejder i nationalitetssjæk og ikke integreres med de danske kollegaer eller kollegaer fra andre lande. Manglen på kendskab til engelsk og dansk, resulterer for nogle udenlandske medarbejdere i, at de lever i en nationalitetsboble med et ensidigt syn på det land, hvor de arbejder. Dermed forbliver tilknytningen til det danske arbejdsmarked og samfund også lav. Et fælles sprog er meget grundlæggende, og ifølge flere af interviewpersonerne, en væsentlig forudsætning for samarbejde, tilknytning, trivsel og dialog i det daglige.

Sprogbarrieren håndteres forskelligt af de forskellige interviewede virksomheder. I nogle af de interviewede virksomheder arbejder de udenlandske medarbejdere i nationalitetsopdelte sjæk. I andre virksomheder blander man nationaliteterne og håndterer de ulemper og fordele, som det giver. Fordelen er, at det med tiden bliver lettere at samarbejde og overkomme de sproglige barrierer, ulempen er, at der ofte er fordomme på tværs af nationaliteter, som skal håndteres i hverdagen. I de mindre virksomheder, er det ofte en nødvendighed, at de udenlandske medarbejdere mestrer engelsk på et vist niveau, da de ofte arbejder i mindre teams og ofte er ansat til at løse opgaver i private hjem. Her er engelsk en væsentlig forudsætning for at kunne begå sig.

I MT Højgaard¹ har de iværksat et kursus i grundlæggende engelsk målrettet deres polske medarbejdere, for at gøre det lettere for de polske medarbejdere at kommunikere og samarbejde med andre nationaliteter.

Vores baggrund for at igangsætte sprogkurserne på engelsk er, at polakkerne ikke kan kommunikere med danskerne. Hver gang nogle siger, at vi skal samle dem og socialisere dem, jamen det kan man ikke, hvis de ikke kan tale et eller andet fælles sprog. Det er det samme problem hver gang: Vi kan lave tusind kurser om arbejdsglæde og samarbejde, men hvis de ikke kan kommunikere sammen, så kan det være lige meget. **Citat projektleder for polske medarbejdere**

De skal undervises i engelsk en gang om ugen på byggepladsen efter arbejde. Hvis de bliver trætte for hurtigt, så går det ikke. Vi sammenligner dem lidt med børn. Vi prøver at tage afsæt i de ord, de bruger i hverdagen, lidt som med børn. Hvis det bliver for svært, så vil de ikke komme igen. Hvis det er sjovt og let, så vil de mere. De skal bare have nogle få opgaver, som de kan lege med. Det vil hjælpe dem, at de kan tale engelsk. Jeg taler mange gange med polakker, der fortæller, at de har arbejdet i Danmark i 10 år uden at kunne dansk. Jeg siger til dem, hvis du lærer et ord om dagen, så kan du lære flydende engelsk eller dansk. **Citat projektleder for polske medarbejdere**

Interviews med skolerne og faglærere samt observationer på betonmageruddannelsen og MT Højgaards sprogkursus viser, at hvis man giver de udenlandske medarbejdere muligheden for at mestre et fælles sprog med deres kollegaer på et grundlæggende niveau, så øger det trivselen og ofte også tilknytningen til både arbejdsmarked, arbejdsplads og det omkringliggende samfund. Videre viser feltarbejdet, at hvis de udenlandske medarbejdere opnår grundlæggende sprogkompetencer på engelsk og sidenhen dansk, vil det også øge muligheden for, at de får adgang til flere AMU-kurser, da de fleste kurser kun udbydes på dansk.

Jeg synes, at det vil være fornemt, hvis vi kunne lære dem bedre sprogkompetencer, fordi det er et fundament for at kunne klare sig godt i DK. Men det er også meget at forlange af dem, fordi de arbejder meget. Men sproget er vigtigt. **Citat HR-chef**

AMU-kurser, der kan tages på de udenlandske medarbejders modersmål, vil lette adgangen til uddannelse for de udenlandske medarbejdere, der hverken kan engelsk eller dansk. Det kvantitative portræt (se kapitel 5) viser, at relativt få nationaliteter (Polen, Rumænien og Litauen) udgør 46% af de udenlandske medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. Det indikerer, at der er et potentiale i at udbyde kurser på få udvalgte sprog som fx engelsk, polsk og rumænsk og derved imødekomme den største efterspørgsel, der rummer næsten halvdelen af de udenlandske medarbejdere i byggeriet i Danmark.

¹ MT Højgaard har i alt 395 fastansatte, timelønnede, polske medarbejdere.

I det afsluttende kapitel er der fokus på, om AMU kan bruges som katalysator for at skabe øget trivsel, arbejdsglæde og tilknytning blandt udenlandske medarbejdere.

10 Tilknytning til det danske arbejdsmarked

Analysen af de mange interviews med ledere og medarbejdere viser, at tilknytning er et begreb, der kræver nuancering. Tilknytning handler ikke om at være bosiddende i Danmark versus ikke at være det. Flest af de adspurgte virksomhedsledere oplever ikke, at de udenlandske medarbejdere opnår en højere grad af tilknytning ved at bo der, hvor de arbejder. Derimod oplever de, at tilknytning kan være lige så stor hos pendlerne, da de ofte pendler trofast gennem en lang årrække til samme virksomhed.

Enkelte af de mindre virksomheder med færre udenlandske ansatte ser dog en fordel i, at deres udenlandske medarbejdere bor i Danmark, men det handler mere om, at de på den måde har mulighed for at have de danske og udenlandske medarbejdere ansat under samme vilkår, forstået på den måde, at de danske medarbejdere jo ikke pendler. I de mindre virksomheder har man heller ikke mulighed for at opdele medarbejderne efter nationaliteter, så som oftest arbejder medarbejderne sammen på tværs af nationalitet og kultur. Virksomhederne foretrækker alle, at have deres udenlandske medarbejdere ansat under samme forhold og betingelser, da det letter den daglige ledelse og administration.

I forhold til netop tilknytning fortæller flere af virksomhederne derfor, at de bevidst har valgt at fastansætte de udenlandske medarbejdere, da de synes, at det giver en større tilknytning og loyalitet - både for medarbejder og for virksomhed. Dermed ligger forskellen ikke i at være pendler eller ej, men i fastansættelsen. Her vælger man for alvor hinanden til. Der er generelt en tendens til, at lederne bruger mere tid på hjælp og bistand til de udenlandske medarbejdere, som bor i Danmark. Det er hjælp til skat, lægehjælp, institutioner, bolig, ægtefælle og familie mm.

De store virksomheder foretrækker, at de ansatte kommer fra samme land, da det gør det lettere at håndtere den daglige ledelse og mindsker sprog- og samarbejdsvanskeligheder i det daglige. Flere af de interviewede virksomheder fortæller, at der kan være en del fordomme blandt medarbejderne om hinandens nationaliteter og kulturer, hvilket kan vanskeliggøre samarbejde og kommunikation på tværs af nationaliteter. Derfor oplever de, at det kan være lettest at have medarbejdere med samme nationalitet ansat. Eftersom rekruttering af nye medarbejdere ofte sker gennem eksisterende medarbejders netværk, er det også naturligt, at det ofte er de samme nationaliteter, som virksomhederne ansætter.

Virksomhederne oplever generelt at rekruttering er let, hvis virksomheden har et godt ry. En god løn og gode ansættelsesforhold er attraktivt blandt de udenlandske medarbejdere. Uddannelse og kurser er også med til at øge tilknytning og loyalitet blandt de udenlandske medarbejdere, men det er ofte noget, de kommer til at sætte pris på senere hen i deres

ansættelsesforhold. Ofte skal de først opnå kendskab til de muligheder, som de har. De interviewede udenlandske medarbejdere skelner ikke selv mellem længere uddannelsesforløb og korte AMU-kurser, men oplever, at det at blive tilbudt opkvalificering er en stor anerkendelse af deres arbejde. Nogle af de interviewede medarbejdere siger også direkte, at det gør en forskel i forhold til, om de vælger at forblive i virksomheden i Danmark. Uddannelse forpligter.

Virksomhederne prioriterer uddannelse og kurser til begge målgrupper, det vil sige både de fastboende såvel som pendlerne. Virksomhederne prioriterer uddannelse af de udenlandske medarbejdere for at give dem nødvendige certifikater og for at højne fagligheden og sikkerheden blandt de udenlandske medarbejdere. Men direkte adspurgt om værdien af uddannelse i forhold til tilknytning, nævner størstedelen af interviewpersonerne, at der er en stærk sammenhæng mellem kurser og uddannelse og den enkeltes tilknytning til både virksomhed og arbejdsmarked. Igen, er der en oplevelse af, at uddannelse forpligter.

Afslutningsvist så spiller sproget også en rolle i forhold til tilknytning. I kapitel 9 var der fokus på, hvor stor sprogbarrieren er på de danske byggepladser. Et øget fokus på at udbrede et fælles sprog engelsk og med tiden måske endda dansk, vil også styrke tilknytningen til det danske arbejdsmarked blandt de udenlandske medarbejdere.

11 Datagrundlag: Det kvantitative datasæt

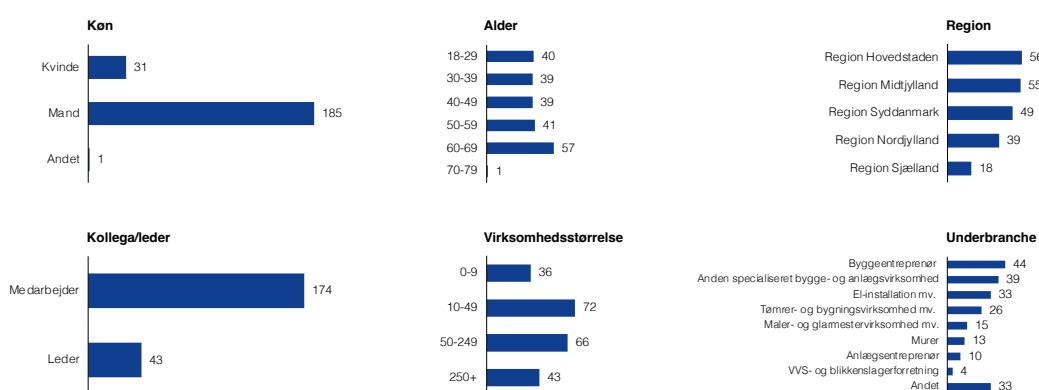
Portrættet af udenlandske medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen i tal er baseret på en række datakilder:

- Der er gennemført en mindre rundspørge blandt 174 medarbejdere og 43 ledere i bygge- og anlægsbranchen, som har været i berøring med udenlandske medarbejdere, via Norstats panel i april 2025.
- Dansk Industri har trukket registerdata fra Danmarks Statistik på udenlandske statsborgere i bygge- og anlægsbranchen.
- Der er trukket registerdata fra Børne- og Undervisningsministeriet om deltagere på AMU-kurser indenfor bygge- og anlægsbranchen og det relevante efteruddannelsesudvalg BAI.
- Der er indhentet data fra Eurostat vedrørende håndværkeres sprogkompetencer på deres første fremmedsprog i EU-lande.
- Der er indhentet registerdata baseret på Danmarks Statistik vedrørende udenlandske medarbejders herkomst fordelt på underbrancher inden for bygge- og anlægsbranchen.
- Der er indhentet registerdata fra Danmarks Statistik vedrørende antallet af vikartimer fordelt på branche.

Figur 13.1: BaggrundsvARIABLE i rundspørgen

Spørgeskemaundersøgelse baggrund (Norstat) (D)

Fordelinger på baggrundsvARIABLE i rundspørgen



12 Definition af målgruppen

I tabellen nedenfor fremgår en oversigt over de forskellige definitioner af udenlandske medarbejdere, som de kvantitative datakilder gør brug af.

A. Særtræk, DI for BAI (Danmarks Statistik)

Udenlandske medarbejdere er defineret som personer med udenlandsk statsborgerskab med varierende beskæftigelsesgrader.

Frasortering af udenlandske medarbejdere med nul timers beskæftigelse bringer populationen tættere på den, som er inkluderet i AMU-statistikkerne, hvor man ligeledes skal være i beskæftigelse for at indgå i datasættet.

Definitionen af udenlandske medarbejdere er **bredere** end Danmarks Statistiks definition i pkt. B og vil altså indeholde flere personer.

B. Udleveret særtræk bag Danmarks Statistiks analyse af udenlandsk arbejdskraft

Udenlandske medarbejdere er defineret som lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, der ikke er danske statsborgere og enten har bopæl uden for Danmark, eller har opholdt sig i Danmark i højst 10 år som indvandrere.

At være indvandrer er defineret ved, at både personen selv og vedkommendes forældre er født uden for Danmark samt at forældrene ikke er danske statsborgere.

Dette er **den mest strikse definition** af udenlandske medarbejdere, idet den tager højde for både statsborgerskab, indvandrerstatus, bopæl og opholdslængde.

C. Uddannelsesstatistik (Børne- og Undervisningsministeriet)

Udenlandske medarbejdere er defineret som personer i beskæftigelse, som har indvandrerstatus. Indvandrere i Børne- og Undervisningsministeriets statistikker er personer født i udlandet, hvor ingen af vedkommendes forældre er født i Danmark eller er danske statsborgere.

Derfor kan nogle kursusedtagere tælle med som udenlandske, selvom de har opholdt sig længe i Danmark eller har dansk statsborgerskab.

Denne definition er **bredere** end Danmarks Statistiks definition i pkt. B. I rapporten henvises til kursister med indvandrerstatus.

D. Spørgeskemaundersøgelse (Norstat)

Ved at indsamle holdninger fra 174 danske kolleger og 43 ledere, i berøring med udenlandske medarbejdere, bidrager rundspørgen med en andenhåndsskildring af udenlandske medarbejders udfordringer på det danske arbejdsmarked og deres kendskab til efteruddannelse.

Stikprøven er ikke tilfældigt udvalgt, og det er ikke meningsfuldt at korrigere dette ved at veje resultaterne. Resultaterne udgør indikationer, der supplerer analysens øvrige resultater, fremfor nøjagtige mål for holdninger i den samlede population.

13 Datagrundlag: Det kvalitative datasæt

Der er afviklet i alt 6 undersøgende interviews med følgende interviewpersoner:

- Robert Pajor, konsulent DI
- Jens Kirkegaard, uddannelseskonsulent 3F
- Hans Peder Tandrup Beier, faglærer Rybners
- Torben Dybdahl, faglærer AMU Nordjylland
- Tine Lyhne, projektkonsulent og materialeoversætter på Femernbælt projektet
- Sigurd Nissen-Petersen, bæredygtighedskonsulent Nordic Construction Agency.

Der er afviklet en fokusgruppe med 5 ledere fra udvalgte skoler:

- Brian Winther, uddannelsesleder EUC Sjælland
- Peter Hjortdal, uddannelsesleder Learnmark
- Lars Mikkelsen, uddannelseschef NEG
- Jens Gjødsbøl, uddannelsesdirektør AMU Nordjylland
- Jimmie Lundsgaard, uddannelsesleder NEXT København.

Der er afviklet i alt 13 dybdegående og antropologiske interviews med følgende ledere:

- Jesper Brorson, produktionsdirektør MT Højgaard
- Monika Magdalena Gozdzik-Bronke, Polen, projektleder MT Højgaard
- Helle Juhl, HR Chef Arkil
- Rene Flou Nielsen, ejer og direktør Oscar Nedrivning
- Tom Jensen, produktionsleder BM Byggeindustri
- Søren Schack, arbejdsmiljødirektør M.J Eriksson
- Kurt Bo Jensen, ejer og direktør Herlev Stilladser
- Martin Islandi Petersen, formand Herlev Stilladser
- Louise Sjøntoft, HR-chef NCC
- Jørgen Hansen, direktør GAP Entreprise
- Anders Bertelsen, projektleder Aarslef A/S
- Enes Catovic, entreprisedirektør Aarsleff (fra Montenegro)
- Rune Ballenstedt, direktør Ballenstedt Entreprise.

Der er afviklet i alt 3 dybdegående interviews med ledere fra vikarbureauer:

- Bruno Brems, recruiting manager Mega Flex Vikarbureau
- Michael Kaminski, direktør, Flextemp Vikarbureau
- Casper Sørensen, COO, BlueCollar Vikarbureau.

Der er afviklet antropologiske interviews med i alt 7 udenlandske medarbejdere herunder en dansk formand på betonmageruddannelsen, AMU Nordjylland:

- Malwina Beata Grzybek, Thisted-Fjerritslev Cementvarefabrik, fra Polen
- Gabriel Chirca, CRH Concrete, fra Rumænien
- Marius Petraukas, Industri Beton, fra Litauen
- Donatos Meskauskas, Industri Beton, fra Litauen
- Hidad Kesete Hidad, Thisted-Fjerritslev Cementvarefabrik, fra Eritrea
- Behzad Dahl Abasi, Spincom, fra Kurdistan
- Palle Jensen, Midtjysk Betonelementer, fra Danmark.

Der er gennemført antropologiske interviews med 8 udenlandske medarbejdere:

- Ion Ciudin, ufaglært pakker, BM Byggeindustri, fra Moldova
- Farouk adnan al, ufaglært maler, BM Byggeindustri, fra Syrien
- Oklah adnan ali, ufaglært maler, BM Byggeindustri, fra Syrien
- Simon Pazura, uddannet stilladsmedarbejder, Herlev Stilladser, fra Polen
- Mateusz Stodolny, ufaglært anlægsarbejder, Aarsleff, fra Polen
- Sebastian Rurarz, ufaglært anlægsarbejder, Aarsleff, fra Polen
- Katarzyna Szczygiel, kordinerende medarbejder i byggegruppen 3F, fra Polen
- Silvio Losif, koordinerende medarbejder i byggegruppen 3F, fra Rumænien.

Der er gennemført observationer:

- Betonmageruddannelsen, AMU-Nordjylland
- Grundlæggende engelsk kursus hos MT Højgaard, Nordhavnstunellen
- Stilladsmedarbejdere på arbejde i forbindelse med sag på Rødovre Bibliotek, Herlev Stilladser.

I udvælgelsen af virksomheder, som har bidraget til interviews og observationer, er der udelukkende udvalgt virksomheder, som har udenlandske medarbejdere ansat og er organiseret på det danske arbejdsmarked.