

Vores lærlinge



En kvalitativ analyse af lærlingeklausulens effektivitet og kvalitet på store byggerier. Rapporten er udarbejdet for 3F og på baggrund af interviews med bygherre, entreprenører og lokale uddannelsesvalg på byggerierne: Sydhavnsmetroen, Hovedsædels letbane, Nyt Odense Universitetshospital og Storstrømsbroen.

Maj 2022



Indhold

Indledning	3
1. Hovedkonklusioner	9
2. anbefalinger	11
3. Klausulens indretning	14
4. Godkendelse af hovedentreprenør til at have lærlinge	22
5. Klausulens implementering hos hovedentreprenør	27
6. Det gode lærlingeforløb	32
#. Udvalgelse af byggerier, interviewpersoner og fakta om byggerier	39
Om Analyse & Tal	45
Kontaktinformation	46

Indledning

Der bygges som aldrig før og i stor skala i Danmark. Store infrastrukturprojekter med milliardbyggerier skyder op i både hovedstaden og provinsen og binder Danmark sammen på nye måder.

Byggerierne betragtes som oplagte muligheder for at uddanne mange og kvalificerede bygningsarbejdere i lyset af den stolte lærlingetradition, vi har i Danmark. Når de store entreprenørvirksomheder tager unge fra de lokale erhvervsskoler i lære, er det en måde hvorpå, de store offentlige anlægsprojekter kan give tilbage til lokalsamfundene på. Og behovet for uddannet arbejdskraft i bygge-anlægsbranchen er reelt: Allerede i 2030 forudses det, at vi kommer til at mangle 100.000 faglærte. For at sikre lærlinge på de store offentlige byggerier har man derfor stillet det som et krav, at der skal være en lærlingeklausul i udbuddene. På trods af klausulen findes der danske byggerier til flere milliarder kroner uden en eneste bygge- og anlægslærling.

Erhvervsuddannelser, hvor man veksler mellem teori på skolerne, som man efterfølgende afprøver i praksis på lærepladsen, er et særkende for Danmark, som har resulteret i faglærte på højt internationalt anerkendt niveau. Men de udfordrer også de udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion. For der er mange ting, som skal gå op i en højere enhed, for at et lærlingeforløb bliver en realitet. Og endnu flere for at forløbet bliver succesfuldt.

Denne rapport undersøger lærlingeklausulens effekt og kvalitet på store offentlige anlægsprojekter over en milliard kroner. Vi afdækker, ved hjælp af 360 graders perspektiv på byggerierne og lærlingeklausulen i form af interviews med bygherrer, entreprenører, de lokale uddannelsesudvalg (LUU) og lærlinge, vejen, og de bump der kan opstå i processen med at uddanne lærlinge på de store byggerier. For at indsamle erfaringer med både succeser og fiaskoer har vi fokuseret på byggerier både med og uden lærlinge, men udelukkende byggerier med en lærlingeklausul. De udvalgte byggerier er Sydhavnsmetroen, Hovedstadens Letbane, Storstrømsbroen og Nyt OUH (Odense Universitetshospital).

I tillæg til interviews har vi researchet de faktiske forhold på byggerierne før udvælgelse og gennemgået lærlingeklausuler på de forskellige byggerier.

Formålet med rapporten er at pege på styrker og svagheder i tilblivelsen af lærlingeforløb, og pege på potentielle løsninger, som fremadrettet kan bruges til at sikre flere og bedre lærlingeforløb i byggebranchen.

Samarbejder der skal lykkes for at få succesfulde lærlingeforløb

Bygherre

Bygherren er den fysiske eller juridiske person, der betaler for, at et bygge- og anlægsarbejde projekteres og udføres, i dette tilfælde offentlige institutioner.

Bygherre har ansvar for at planlægge og koordinere at sikkerhed og sundhed gælder for bygge- og anlægsarbejde og andet arbejde, der udføres på en bygge- eller anlægsplads.

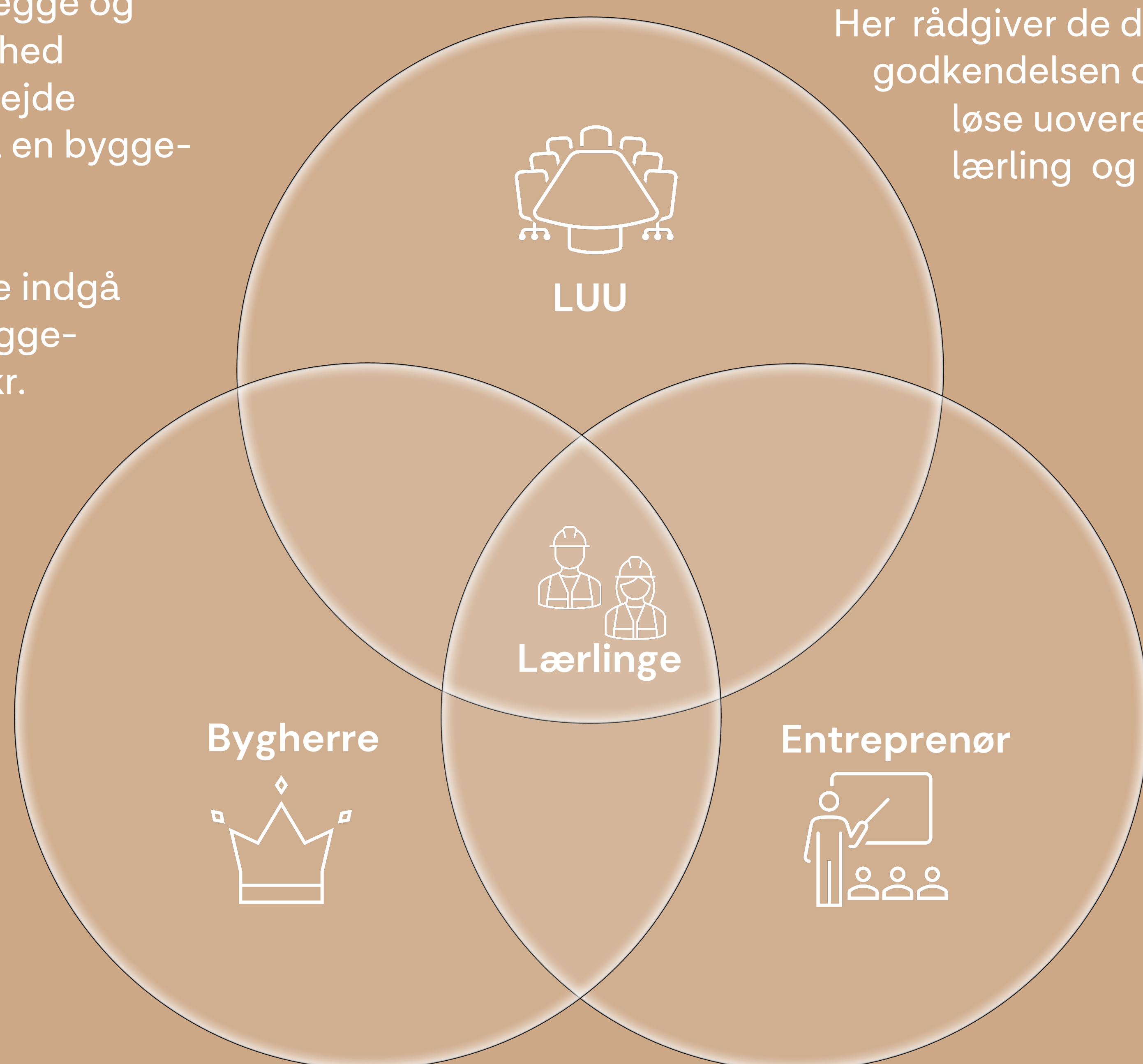
Staten vedtog i 2015 at der skulle indgå lærlingeklausuler i udbud af bygge- og anlægsopgaver over 10 mio. kr. Det er bygherres ansvar at sikre at lærlingeklausulerne overholdes.

De lokale uddannelsesudvalg (LUU)

Det lokale uddannelsesudvalg består af arbejdsgivere og arbejdstagere fra det pågældende jobområde, som uddannelsen uddanner til, typisk fra det lokale erhvervsliv.

Udover at være bindeled mellem skole og det lokale erhvervsliv og i samarbejde med skoler om at fastlægge undervisningsplan, har de også en central rolle i godkendelse af lærepladser.

Her rådgiver de det faglige udvalg om godkendelsen og de medvirker til at løse uoverensstemmelser mellem lærling og læreplads.



Entreprenør

En entreprenør er et firma, der beskæftiger sig med forskellige arbejdsopgaver inden for byggeriet. Entreprenøren påtager sig at udføre et nøje beskrevet arbejde – en entreprise – for andre, ofte til en fast pris.

Hovedentreprenøren er det firma, der har vundet udbuddet. Hovedentreprenøren kan have egenproduktion, hvor de selv har ansatte bygge- og anlægsarbejdere. Hvis de ikke har egenproduktion kan de vælge at bruge arbejdsudlejningsfirmaer eller underentreprenører til at udføre arbejdet.

Hvad er en lærlingeklausul?

Ved en lærlingeklausul forstås et kontraktvilkår, der fastsætter krav til leverandøren om at anvende lærlinge i forbindelse med udførelsen af kontrakten. Formålet er at bidrage til at stille uddannelsespladser til rådighed for lærlinge og elever. Konkret er en lærlingeklausul en tekst, som indgår i kontrakten.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev i 2016 enige om, at elever på erhvervsuddannelser skal have en højere grad af sikkerhed for, at de kan gennemføre praktiktiden i en virksomhed. Der indføres bl.a. et måltal for, hvor mange lærlinge hver enkelt virksomhed skal have. Måltallet skal opgøres i forhold til virksomhedens omsætning, størrelse og branche.

www.arbejdsklausuler.dk/laerlingeklausuler/

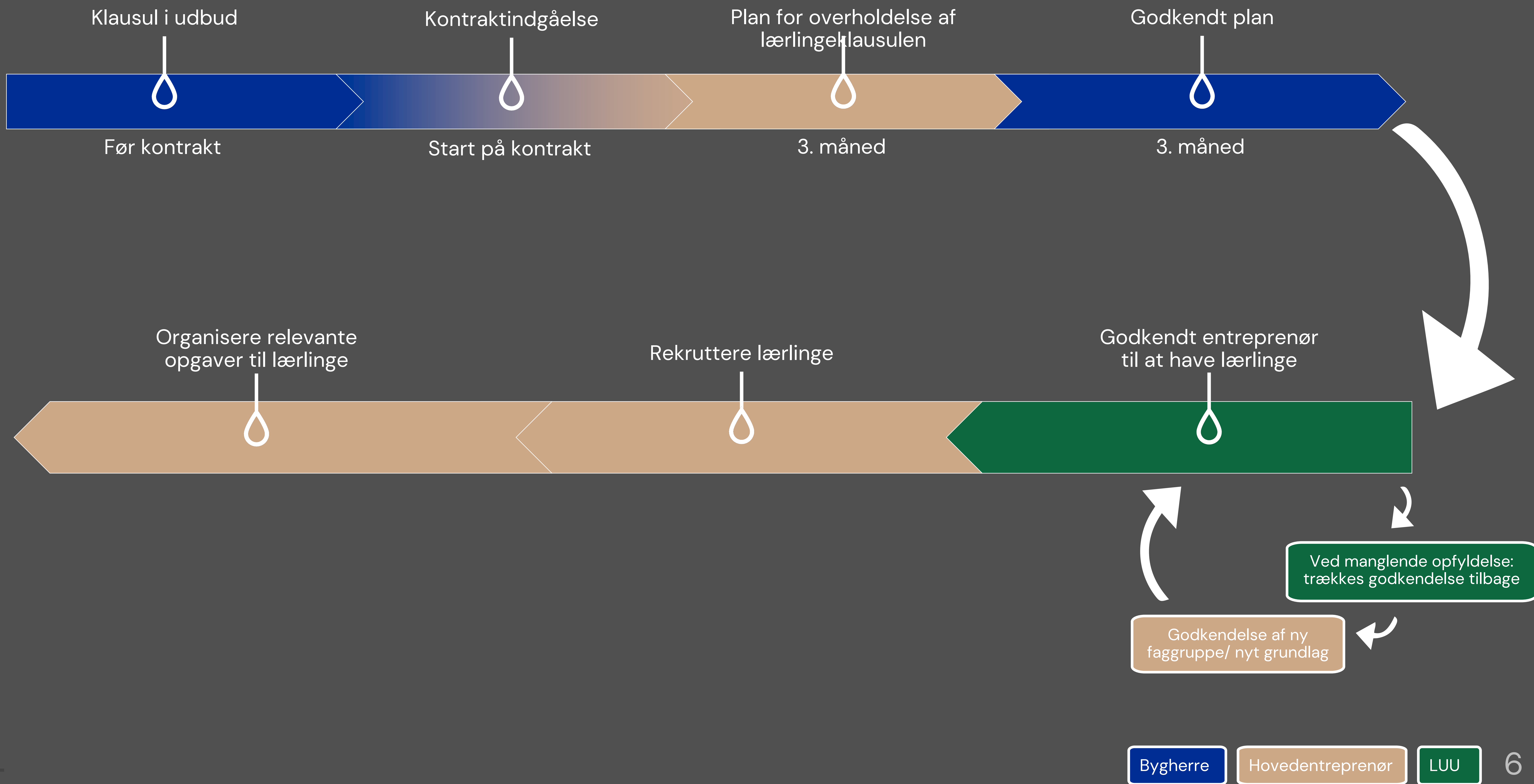
Lærlingeforløb fra klausul til faglært svend

Lærlingeforløb er en kompliceret affære for udenlandske entreprenører. Figur 1 skitserer forløbet fra klausul til lærlinge i gode lærlingeforløb på byggerierne, mens figur 2 opridser praksis for kontrol af klausulerne undervejs.

Figur 1 viser at bygherre først udfærdiger kontrakten, som inkluderer krav om lærlinge på byggeriet – lærlingeklausulen – og herefter indgås en aftale mellem bygherre og hovedentreprenør. Inden for tre måneder herefter skal hovedentreprenøren komme med en plan for, hvordan de vil overholde lærlingeklausulen på deres byggeri. Når planen er godkendt af Byggherre, skal LUU vurdere hvorvidt hovedentreprenøren er egnet til at uddanne lærlinge. LUU kan godkende eller afvise entreprenøren som læreplads. Hvis LUU godkender entreprenøren, kan de gå i gang med at rekruttere lærlinge og herefter finde relevante opgaver til lærlingene. Hvis LUU afviser entreprenøren kan entreprenøren anke beslutningen eller forsøge at blive godkendt til en anden type lærlinge.

For danske hovedentreprenører med egenproduktion går processen ofte nogenlunde glat, fordi de 1) er godkendte til lærlinge forud for opgaven; 2) kender det danske uddannelsessystem; 3) har en interesse i at vise samfundssind i kraft af at have lærlinge i virksomheden, da de skal operere i Danmark fremover og 4) har egenproduktion og egne bygningsarbejdere ansat på projektet, som kan oplære lærlingene. De fire dele er ikke naturlige for de udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion.

Figur 1: Lærlingeforløb på store byggerier



Kontrol og sanktioner af lærlingeklausulen

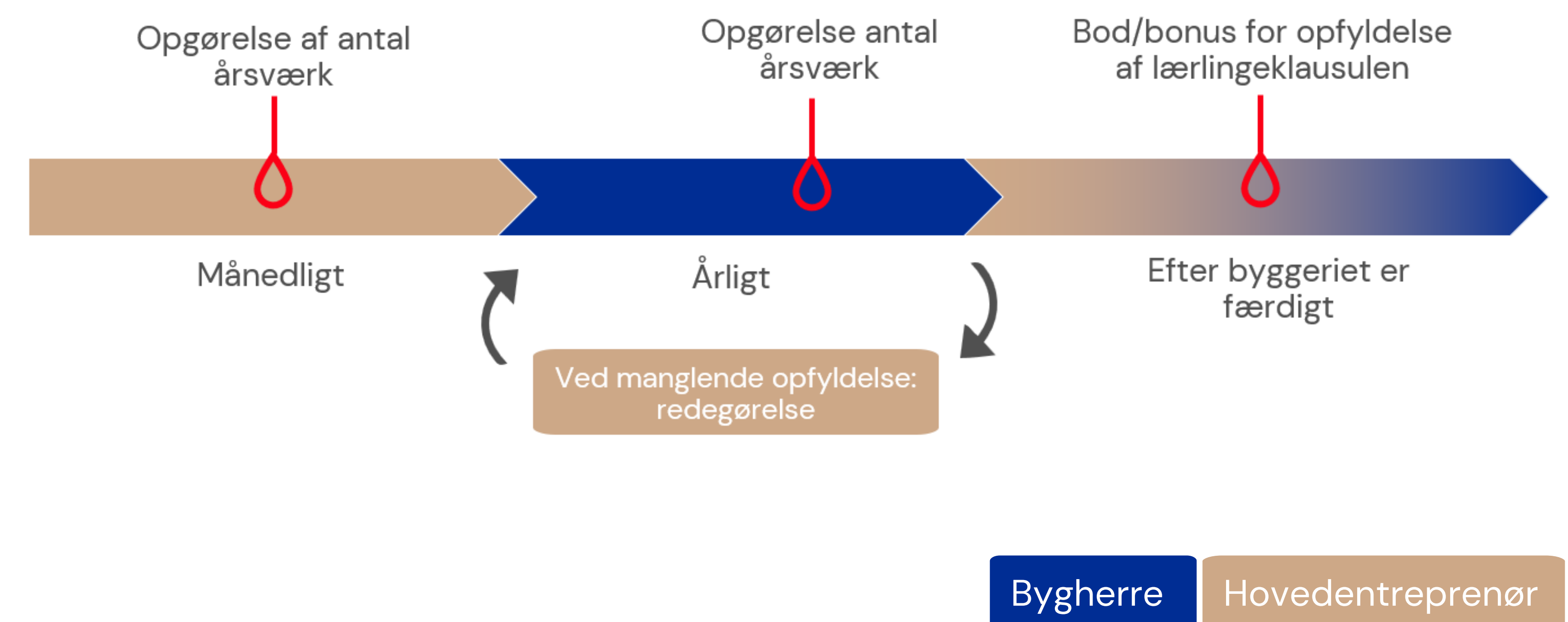
Der er indlagt administrative kontrolinstanser fra bygherres side, for at dokumentere hvorvidt hovedentreprenøren lever op til lærlingeklausulen.

Som illustreret på figur 2 sender hovedentreprenøren hver måned opgørelser til bygherre med antal lærlingeårsværk på byggeriet, og én gang årligt svarer bygherre tilbage med en årsopgørelse. Heri står om entreprenøren lever op til sine forpligtelser, og hvis det ikke er tilfældet, beder bygherre om en redegørelse for, hvordan entreprenøren vil leve op til kravene i klausulen.

Når byggeriet står færdigt forhandler bygherre og entreprenører om, hvorvidt entreprenøren skal have en bonus for at have udlært flere årsværk af lærlinge, end de var forpligtet til eller om de skal have en bod for ikke at leve op til deres forpligtelser.

Bod og bonus indgår i mange tilfælde, men ikke alle, i den endelige forhandling mellem bygherre og hovedentreprenør, hvor der også indgår andre bods- og bonusspørgsmål i andre dele af byggeriet.

Figur 2: Opfølgning og sanktionering af lærlingeklausul



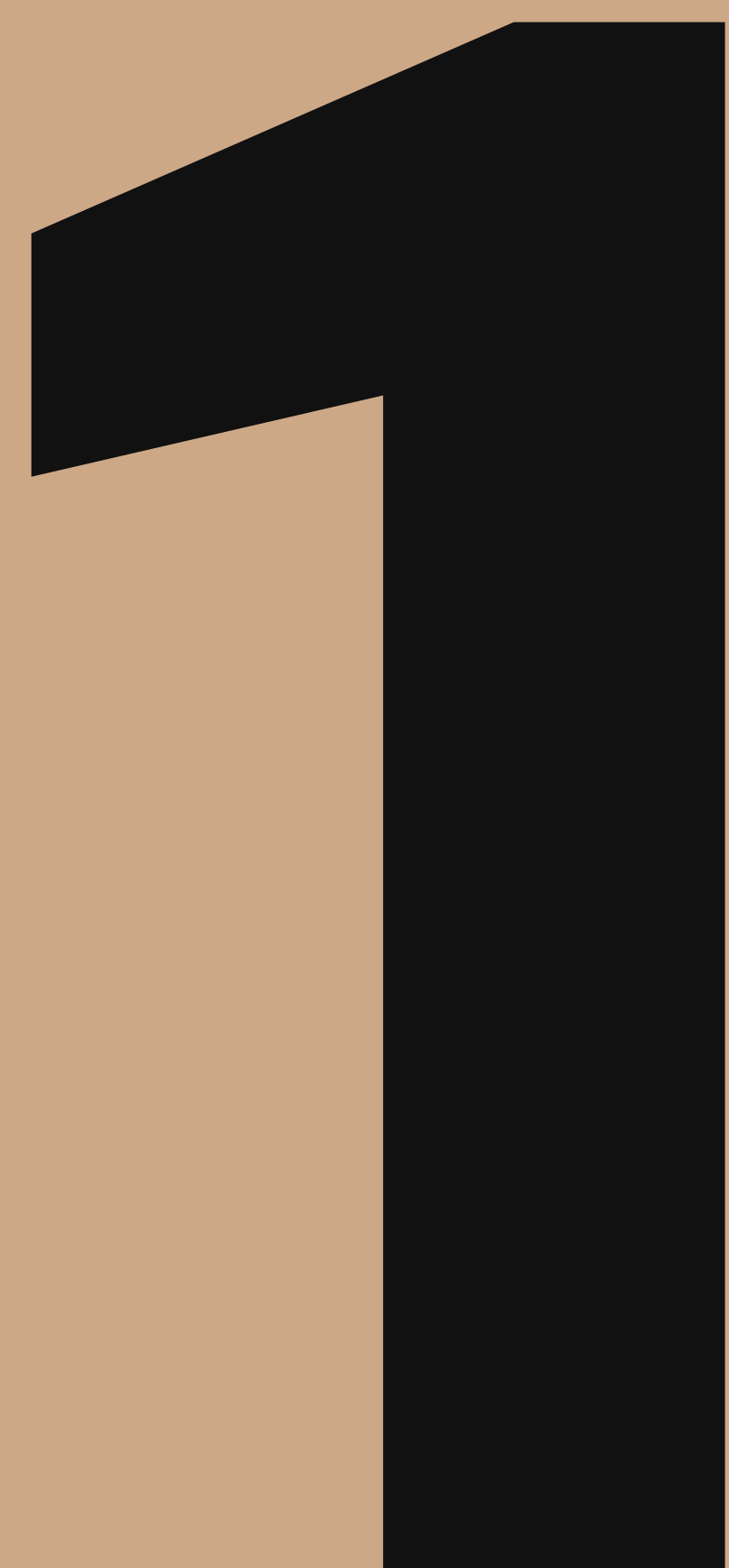
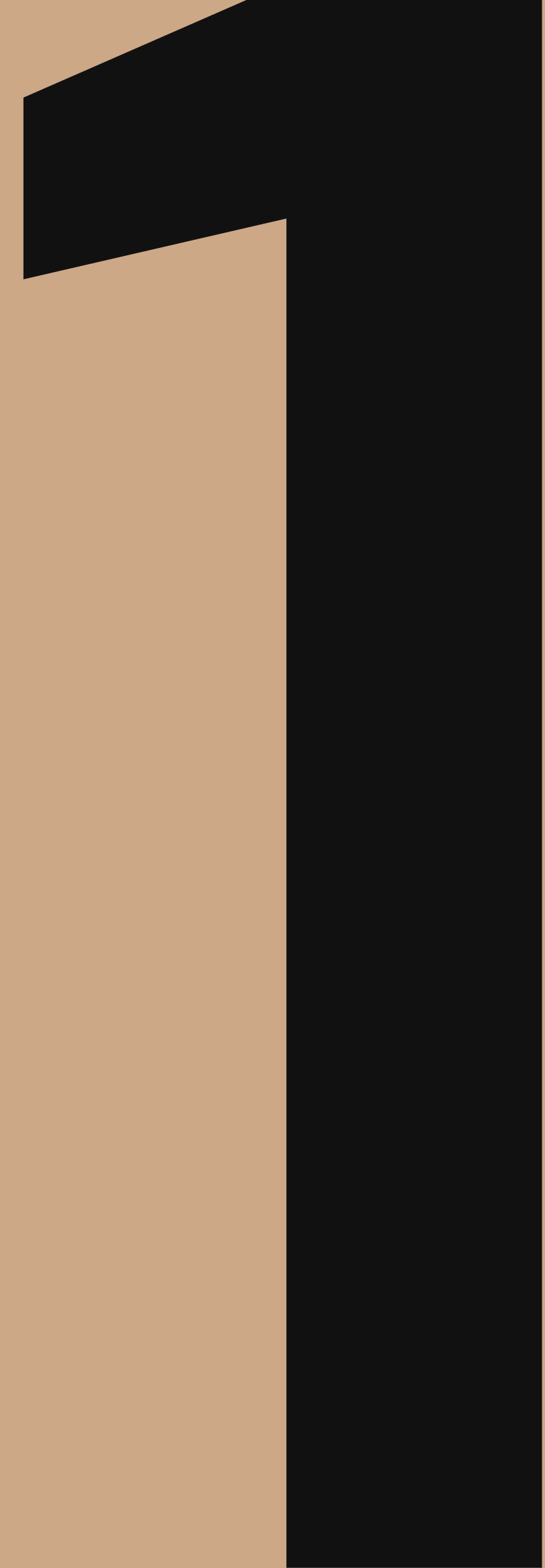
Afgrænsning

I arbejdet med lærlingeklausulerne har vi interviewet forskellige typer byggerier: ét med danske hovedentreprenører med egenproduktion og tre udenlandske uden egenproduktion. Der tegner sig et tydeligt billede af danske entreprenører, der kender det danske uddannelsessystem og i samarbejder lokalt med uddannelsessteder i det store hele lykkes med at opfylde lærlingeklausulen, mens de udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion har mange udfordringer med opgaven. De danske entreprenører fungerer som en form for “best practice”, og har været med til at forme anbefalinger til elementer i vellykkede lærlingeforløb.

Fordi de udenlandske entreprenører uden egenproduktion vinder mange af de store udbud, og har sværest ved at opfylde lærlingeklausulen, har hovedvægten af cases også været på dem, og vores anbefalinger vil være rettet mod, at sikre at netop denne type hovedentreprenører bedre kan opfylde lærlingeklausulen fremover.

Rapportens fokus er på at skabe incitament i hele fødekæden som sikrer, at alle tager ansvar for lærlingeprogaven lige fra klausulen formuleres til den implementeres på byggeriet.





Hovedkonklusioner

Konklusioner

1. Tilfredshed med lærlingeklausul, men mange omgår den. Med klausulen undgår man at diskutere, hvorvidt man skal have lærlinge – det skal de. De udenlandske hovedentreprenører omgår dog i høj grad klausulen og har ingen eller for få lærlinge.

2. Udenlandske hovedentreprenørers setup kolliderer med de danske erhvervsuddannelser. Manglende egenproduktion og små under-entrepriser passer dårligt til de danske vekseluddannelser.

3. Et godt lærlingeforløb kræver tæt sidemandsoplæring og ligeværdige på byggepladsen. De udenlandske entreprenører har ingen faglærte arbejdere på entrepriserne og dermed ingen til sidemandsoplæring. Sprogbarrierer og manglen på andre lærlinge isolerer lærlingene.

4. Antal lærlingeårsværk i klausulen er ikke nok. Hovedentreprenøren kender ikke opgaven, de påtager sig, da klausulen kun opgør antal årsværk og hverken faggrupper eller entrepriser er kendt på forhånd. Det sker ofte at de udenlandske entreprenører opfylder klausulen med kontorelever på bekostning af bygge- og anlægslærlinge.

5. Bygherre stilles for lidt til ansvar for mangelfuld opfølgning. Lærlinge er sekundært i målopfølgningen på byggeriet, hvor hverken bygherre eller entreprenør ønsker at gøre en sag ud af manglende lærlinge. Offentligheden har ingen mulighed for at følge med i opfølgningen.

6. Offentligheden har ingen adgang til informationer om opfyldelse. Uden offentlig adgang til planer og opfølgning, har det sjældent konsekvenser for bygherre og hovedentreprenør at misligholde klausulen.

7. Bygherre fralægger sig ansvar for opfyldelse af klausulen og informerer for lidt og for sent. Hovedentreprenørerne efterspørger at Bygherre træder mere i karakter som medansvarlig for opfyldelse af klausulen og informerer bedre og tidligere om opgaven.

8. De lokale uddannelsesudvalgs (LUU) godkendelse af udenlandske hovedentreprenører kritiseres af hovedentreprenører og bygherrer. Den er langsom og præget af skepsis mod udenlandske virksomheder.

9. LUU har for øje at sikre gode lærlingeforløb. Den tøvende godkendelse af udenlandske entreprenører skyldes frygt for at underentrepriserne er for små til at sikre kvaliteten af sidemandsoplæring til at lærlinge får en god uddannelse og trives på byggeriet.

10. LUUs arbejde med godkendelse af entreprenørerne er meget forskelligt fra byggeri til byggeri. Godkendelsesprocesserne varierer ift. forskellige kompetencer og erfaringer hos personerne i de enkelte LUUer.

11. Der er gode erfaringer med betingede godkendelser. LUU sætter krav til hovedentreprenøren om fx en tæt kontakt mellem en faglært oplæringsansvarlig og lærlinge, størrelsen på entrepriser eller tidsbegrænsede lærlingekontrakter for at give en betinget godkendelse.

12. De udenlandske entreprenører har for svag kontakt til de lokale uddannelsessteder og rekrutteringskanaler. Dermed får entreprenøren ikke tilstrækkelig viden om de danske erhvervsuddannelser og har udfordringer i rekrutteringen af lærlinge.

13. Bygherres løbende kontrol af lærlingeklausulen er mangelfuld. Opgørelser fra entreprenør viser alene antal lærlingeårsværk. Der opgøres hverken hvorvidt de er opfyldt med bygge- og anlægslærlinge eller andre typer lærlinge, udskiftning i lærlinge, lærlingenes trivsel eller oplæring.

14. Bygherre sanktionerer for lidt og for sent. Opfølgning på opfyldelse af klausulen genoptages først til slut, hvor sanktionen for manglende opfyldelse af klausulen udregnes af bygherre. Sanktioner indgår ofte som en meget lille del af de endelige forhandlinger om kontraktens økonomi.



4

2

Anbefalinger



Anbefalinger til selve lærlingeklausulen

Det gode lærlingeforløb

1. Der skal stilles krav om sidemandsoplæring i form af enten én lærling én svend, eller i form af en faglært oplæringsansvarlig på pladsen, som har indgående kendskab til det danske uddannelsessystem, tæt daglig kontakt til lærlingene og hvis opgave er at oplære dem.
2. Der skal være andre bygge- og anlægslærlinge i praktik samtidig for at sikre et rum for lærlinge på pladsen med et godt socialliv.

Luk kattelemmene

3. Det skal specificeres i lærlingeklausulen, hvor mange årsværk, der skal opfyldes ved brug af bygge- og anlægslærlinge og at de ikke kan udskiftes med andre fagligheder.
4. Boden skal forhøjes til eller forblive på 240.000 kr. Bonus ved ekstra lærlingeårsværk kan med fordel forhøjes til mere end 100.000 kr.
5. Ved manglende opfyldelse i årsrapporterne, skal der sanktioneres automatisk.
6. Boden skal kunne tilbageføres, hvis hovedentreprenøren indhenter de forsømte lærlingeårsværk.
7. Boden for manglende opfyldelse af lærlingeklausulen skal udgå af forhandlingen af hele byggeriets bod og bonus og foregå separat.

Anbefalinger til at sikre forberedt entreprenør

Forbered hovedentreprenøren på opgaven allerede i klausulen

1. Bygherre skal foretage en tidligere udregning ned på entrepriser allerede i udformningen af klausulen, hvilket kan tvinge entreprenøren til at forholde sig realistisk til, hvor mange lærlingetimer der reelt er i det arbejde, der skal udføres.
2. For at få hovedentreprenøren til at prioritere klausulen, skal der allerede i klausulen sættes måltal for antal lærlinge inden for hver faggruppe, i hver fase af byggeriet.
3. Hovedentreprenøren skal allerede i tilbuddet vedlægge en plan for opfyldelse af lærlingeklausulen. Planen bør særligt specificere, hvordan der er læring på underentrepriser, for at sikre, at entrepriserne er store nok til at lærlingene kan opfylde deres læringsmål på uddannelsen. På denne måde kan planen indgå som konkurrenceparameter i vurderingen af tilbud.
4. Bygherre udarbejder med hjælp fra LUU materiale til entreprenøren, der:
 - a) beskriver processen med rekruttering og håndtering af lærlinge.
 - b) informerer om det danske erhvervsskolesystem. Informationsmaterialet skal som minimum være på engelsk, så udenlandske entreprenører har mulighed for at sætte sig ind i, hvad formålet med lærlinge er.

Anbefalinger til at sikre gennemsigthed

Offentligheden skal have adgang til opfølgning, kontrol og sanktionering. For at sikre bedre kontrol og løbende sanktionering fra bygherres side skal følgende være offentligt tilgængeligt:

- a) Måltal pr. måned og år
- b) Hovedentreprenørs plan for opfyldelse af lærlingeklausulen
- c) Bygherres årsopgørelser af lærlingeårsværk fordelt på uddannelser
- d) Hovedentreprenørs årsrapporter ved mangler
- e) Oplysninger om bod og bonus, også ved afståelse af bod, inkl. bygherres begrundelse
- f) En samlet opgørelse ved endt byggeri over bod og bonus i forbindelse med lærlingeklausulens overholdelse
- g) Sanktioner, inkl. bygherres begrundelse

Anbefalinger til at sikre ensartede godkendelsesprocesser

De store byggerier kræver mange ressourcer af de lokale uddannelsesudvalg.

1. For at ensrette LUUs arbejde med godkendelse af entreprenørerne udarbejdes en drejebog for, hvordan en godkendelsesprocedure kan forløbe, hvilke værktøjer LUU har til rådighed og hvad LUU skal være opmærksom på i processen.
 - a) Som en del af drejebogen, skal der indgå arbejdet med delvise godkendelser (med krav om en lærlingeansvarlig og en faglært oplæringsansvarlig)
 - b) Der bør også indgå muligheden for korte lærlingekontrakter for at sikre læringsudbytte.
2. For at sikre erfaringsudveksling på de store byggerier, afholdes kontinuerlige møder mellem de forskellige uddannelsesudvalg med fokus på 'best practice'.
3. LUU faciliterer lige efter kontraktindgåelse et eller flere møder mellem hovedentreprenør og de lokale uddannelsessteder. Når der er skabt en kontakt gennem møderne kan skolerne og hovedentreprenør bedre samarbejde om rekruttering af lærlinge.



**Klausulens
indretning**



Klausulens indretning

En lærlingeklausul er en bindende kontrakt, der forpligter hoved-entreprenøren til at oprette et antal uddannelses- eller praktikpladser i forbindelse med opgaveløsningen. Lærlingeklausulen indgår i udbudsmaterialet fra bygherre.

Der er bred enighed blandt aktørerne om at klausulerne opfylder et formål, nemlig at skabe opmærksomhed på uddannelsesopgaven. Klausulerne betyder, at ingen behøver diskutere hvorvidt, der skal være lærlinge på byggerierne - det skal der.

Den er også vigtig, fordi den forhandles ved kontraktindgåelse mellem bygherre og hovedentreprenør. Efter kontraktindgåelse er det svært at lave nye aftaler, hvor bygherre stiller nye krav til entreprenøren.

Udfordringerne opstår, når klausulerne skal ud at leve hos udenlandske entreprenører uden egenproduktion. I implementeringen af klausulerne kommer de på prøve.

En af udfordringerne er at CSR betyder mindre for udenlandske hoved-entreprenører uden egenproduktion end danske virksomheder med egenproduktion, fordi de udenlandske virksomheder opererer i Danmark i relativt kort tid.

Elevansvarlig og repræsentant for hovedentreprenøren Charlotte Lie Steen beskriver problemstillingen således:

Udfordringen med de udenlandske entreprenører er, at CSR - og dermed lærlinge - er noget, de bliver påtvunget. Det er ikke noget, der ligger implicit i deres virksomhedskonstruktion. Deres motiv er ikke uddannelse, men profit. Det er ikke sådan, de tænker vi skal uddanne til fremtiden, fordi vi kan stå og mangle nogen om fem år. Nej, om fem år er vi opløste og videre i et andet job. (Elevansvarlig hos Tunn3l, Charlotte Lie Steen)

Der er flere kattelemme i lærlingeklausulen, som spænder ben for at finde fælles fodslag om opfyldelsen. Det er de kattelemme, vi gennemgår i dette kapitel, hvor vi også kommer med anbefalinger til, hvordan lærlingeklausulen kan udformes bedre, så de får et bedre liv i den senere implementering.

Det helt centrale er at klausulerne skal udspecificeres mere præcist og gøres mere forpligtende både for bygherre og hovedentreprenør.

Antal lærlingeårsværk i klausulen er ikke nok

I klausulerne opgøres et antal lærlingeårsværk. Det har på flere store byggerier været standard, at minimum 6 pct. af de samlede antal årsværk leveres af lærlinge. I øjeblikket er det standard, at der blot er angivet et antal lærlingeårsværk i kontrakten. Bygherres beregninger på faggrupper pågår først efter, der er valgt hovedentreprenør. Dermed ved hovedentreprenøren kun overfladisk, hvilken opgave de påtager sig med lærlinge, når de udarbejder deres tilbud.

Særligt repræsentanter for hovedentreprenørerne fortæller, at det er utilstrækkeligt med et antal uspecificerede lærlinge. De savner allerede i udbuddet realistiske skøn over hvilken type lærlinge på hvilke faser, der forventes at kunne opfylde klausulerne.

[...]Men vi skal bare ikke gøre de der klausuler til en negativ ting, det er derfor, jeg vil have, at bygherrerne de gør deres arbejde langt bedre fra starten af. (Lærlingeansvarlig hos CG Jensen, Mette Bach Christensen)

De peger på at bygherre i **udarbejdelsen af klausulen** forpligtes til:

- a) at specificere, hvilke faggrupper af lærlinge, der ønskes; og
- b) at udregne lærlingetimer på de forskellige fagentrepriser i udbudsmaterialet.

Selvom bygherre i dag laver beregninger på entrepriser, foregår beregningen håndholdt i den forstand, at den bygger på erfaringer og skøn fra enkeltpersoner, og først bliver lavet efter kontraktindgåelse.

Så der vil jeg have, at bygherrerne starter med at sige: ”Okay, vi har allerede lavet en risikotanke oppe i hovedet, eller vi har sagt, okay, der er nogle områder som – den her strækning på de 8 km., den kan vi sgu ikke få nogle lærlinge ud af, vi kan få tre supergode lærlinge, og så stiller vi kravet om de tre lærlinge – så stiller jeg kravet om de tre lærlinge, og så hjælper vi med, at de tre lærlinge får det fedeste forløb på den her letbanestrækning, så de kunne vinde DM i skills. (Lærlingeansvarlig hos CG Jensen, Mette Bach Christensen)

Uden denne mere detaljeorienterede udregning bliver antallet af lærlingeårsværk i klausulen let et slag på tasken, hvilket gør det vanskeligt for entreprenøren at opfylde klausulen. Bygherreforeningen har udarbejdet et værktøj¹, der for eksempel har inspireret til de mere præcise udregninger, der ligger til grund for lærlingeklausulen på metroen.



En tidlig udregning ned på entrepriser allerede i udformningen af klausuler kan tvinge bygherre til at forholde sig realistisk til, hvor mange lærlingetimer der reelt er i det arbejde, der skal udføres.

1. <https://bygherreforeningen.dk/vaerktoejer-metoder/>

Det er for let for hovedentreprenør at opfylde klausulen med kontorelever. Fra gennemgang af tilsendte klausuler på byggerier, er det tydeligt, at det er let for hovedentreprenørerne at vælge kontorelever fremfor bygge- og anlægslærlinge. Som man kan se i figur 3, er det på nuværende tidspunkt en helt legitim måde at opfylde lærlingeklausulen på: ”As well as secretarial or office work [...]”

Figur 3. Udklip fra klausul på Hovedstadens letbane

6.3 Training programmes organised in accordance with Executive Order No. 987 of 16 August 2010 on basic vocational training programmes, etc. and in accordance with Executive Order No. 789 of 16 June 2015 on vocational training programmes are considered to meet the training programme requirements set out in clause 6.2. However, the Contractor may also enter into training agreements based on other similar training schemes in other EU member states.

6.4 Positions filled with trainees must be within the following fields of work related to the performance of the contract:

General construction work, carpentry, metal work, bricklaying, chauffeur, motor mechanics, mechanical installation or electrical installation work as well as secretarial or office work at the construction site.

If the Contractor is of the opinion that it would be possible to employ trainees to a relatively large extent in other fields of work, the Contractor may suggest to the Employer that the obligation set out in clause 6.1 could also be met by employing trainees in those fields of work.

Fordi udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion ikke har bygge- og anlægsarbejdere ansat selv, kommer tilrettelæggelsen af et uddannelsesforløb på selve byggepladsen på tværs af små underentrepriser. Kontor- eller teknisk designlærlinge kan lettere indgå i hovedentreprenørens hverdag på hovedkontoret.

Jo mere specialiseret og små underentrepriserne er, des sværere er det at få nok læringsindhold ind i arbejdsopgaverne til at blive godkendt til lærlinge.

Bygherrerepræsentant Louise Høst fortæller, at hvis hovedentreprenøren møder modstand i at blive godkendt til at have lærlinge, ser hun to muligheder, de kan benytte for at omgå eller opfylde klausulerne. De kan enten opfylde kravet med kontorlærlinge eller betale bod.

I en kritik af manglende godkendelser fra LUU siger hun:

Altså, vi kan jo lave de der klausuler, og vi kan gøre det dyrt for dem ikke at have lærlinge. Det er det, vi har gjort. Så ender det med, de får kontorlærlinge, fordi de ikke kan få godkendt helt almindelige byggearbejde til at være lærlingeegnet. (Direktør hos Metroselskabet, Louise Høst)

Ved manglende godkendelse fra LUU, benytter mange udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion sig af muligheden for at ansætte kontorlæringer.

Hovedentreprenøren kan også gøre brug af muligheden for at betale boden for manglende opfyldelse af klausulerne. På baggrund af erfaringer med en hovedentreprenør, der hellere betalte bod end have bøvet med at blive godkendt, valgte Metroselskabet at sætte boden op fra 50.000 kr. til 240.000 kr. pr. manglende årsværk. Det svarer til i omegnen af, hvad det koster i årsløn at have en lærling. Den bod er, ifølge Louise Høst, tilpas høj til at hovedentreprenøren vil forsøge at få lærlinge. Hovedentreprenøren får en bonus på 100.000 kr. pr. ekstra årsværk.

Hovedentreprenørens plan for opfyldelse af lærlingeklausulen ligger for sent og for utilgængelig for offentligheden

Reglerne i udbudsmaterialet for Hovedstadens letbane og Sydhavnsmetroen er sådan, at hovedentreprenøren senest otte dage efter kontraktunderskrivelse skal have et møde med arbejdsmarkedets parter, herunder LUU, der både repræsenterer arbejdsgiver og –tager (se nærmere beskrivelse af LUU side 4). **Senest 3 måneder** efter kontraktunderskrivelse skal hovedentreprenøren sende en plan for hvornår og hvordan, de vil skaffe lærlinge og overholde lærlingeklausulen. Her kniber det, ifølge bygherre fra Metroselskabet Bo Rasmussen, for de udenlandske hovedentreprenører uden egenproduktion, for de kender ikke det danske uddannelsessystem for lærlinge.



Vi ved ikke hvor grundige hovedentreprenørernes planer er, da ingen af de tre bygherrer har ville udlevere dem.



- Det skal specificeres i lærlingeklausulen, hvor mange årsværk, der skal opfyldes ved brug af bygge- og anlægslæringer og at de ikke kan udskiftes med andre fagligheder.
- Bodden skal forhøjes til eller forblive høj på 240.000 kr. og bonus ved ekstra lærlinge kan med fordel forhøjes til mere end 100.000 kr.

Flere aktører fortæller, at udenlandske hovedentreprenører er klædt for dårligt på til opgaven, og måske slet ikke har øje for det arbejde, der ligger i at have lærlinge på projektet. De ved ikke, hvad de har skrevet under på og bliver i høj grad overrasket over forpligtelserne.

Flere bygherrer giver også udtryk for, at opfyldelse af lærlingeklausulen ikke udgør et væsentligt konkurrenceparameter, når de udvælger hovedentreprenører.

Det ikke det, der vægter voldsomt, når vi skal vælge en entreprenør. Fordi vores lærlingeklausul fylder jo ikke ret meget i det samlede billede, når man tænker på en metro til seks-syv milliarder, så er det ikke der, man ligesom siger, ”du skal have de her lærlinge”. Det er jo pris, kvalitet og så ellers de andre ting, som kommer til sidst. Entreprenørerne bliver bedt om at beskrive, hvordan de vil leve op til lærlingeklausulerne, men det fylder meget lidt, når entreprenøren skal udvælges i sidste omgang.

(Chefkonsulent Metroselskabet, Bo Rasmussen)

Kombinationen af at bygherre først beskriver, hvordan hoved-entreprenøren skal opfylde lærlingeklausulen efter kontraktindgåelse, og at opfyldelse af lærlingeklausulen har lille betydning for at vinde opgaven, gør at hovedentreprenøren kan vælges uden at de på noget tidspunkt har gjort sig tanker om, hvordan de vil opfylde lærlingeklausulen.



- For at sikre at hovedentreprenøren er forberedt på opgaven med at have lærlinge og for at opfyldelse af klausulen kan indgå som et konkurrenceparameter i bygherres vurdering af tilbud, foreslår vi at hoved-entreprenørens plan for opfyldelse af lærlingeklausulen vedlægges allerede i tilbudsmaterialet.
- Planen bør særligt specificere, hvordan der er læring blandt underentrepriser for at sikre, at de er store nok til at lærlingene kan opfylde deres læringsmål.
- Efter valg af hovedentreprenør bør planen offentliggøres, for at sikre at Bygherre også står på mål for den.

Forslag til indhold i planen

I hovedentreprenørens plan for byggeriets faser specificeres:

- Typen af lærlinge (struktører, tømrer, ...)
- Antal årsværk på hver del (fase, entreprise mm)
- Læring: På hvilken entreprise – her skal entrepriser være af en vis størrelse for at det er muligt og det skal udspecificeres, hvilken læring den enkelte entreprise kan give lærlingen. Det kunne også være, hvordan man samarbejder med danske underentreprenører, hvis hovedentreprenøren ikke mener, at de selv kan varetage opgaven.
- Rekrutteringsstrategi: Hvordan der sikres lærlinge nok til at kunne blive godkendt til lærlinge for hver type lærlingeforløb.
- Et sundt arbejdsmiljø og trivsel: Hvordan der vil sikres god trivsel hos lærlingene på byggeriet, eksempelvis ved at ansætte en faglært oplæringsansvarlige, ved at beskrive hvordan lærlingene vil være flere sammen, og hvordan de vil være en del af et miljø af kollegaer, som de kan tale med og få feedback fra.

Bygherres løbende kontrol af lærlingeklausulen er mangelfuld

Bygherres kontrol med entreprenørens overholdelse af klausulerne baserer sig i første omgang på entreprenørens plan for, hvordan man vil nå i mål med lærlingeklausulen og sidenhen på de opgørelser, som hoved-entreprenøren en gang om måneden indsender til bygherre.

Opgørelserne viser alene antal lærlingeårsværk – det er det, vi ved fra dialogen med chefkonsulent hos Metroselskabet, Bo Rasmussen. Som man kan se i Sydhavnsmetroens formular til højre, som indgik i klausulen specificeres der ikke i årsværkerne, hvorvidt de er opfyldt med bygge- og anlægslærlinge eller andre typer lærlinge.

Én gang årligt sender bygherre en samlet årsopgørelse til hovedentreprenøren. Hvis årsværk ligger under det forventede på det tidspunkt i byggefasen bliver hovedentreprenøren bedt om en plan for, hvordan de planlægger at leve op til klausulerne.

Og her stopper den egentlige kontrol. Fra interviewene ved vi, at entreprenørerne indsender opgørelserne, som de skal, og at der også kan være dialog mellem bygherre og entreprenører om indholdet af opgørelserne. Men derudover anvendes opgørelserne mest af alt til dokumentation. Der følges hverken op på den enkelte faggruppe, hvordan det går med opfyldelsen af klausulerne eller med læringen i de igangværende forløb eller hvordan det står til med trivslen blandt lærlingene. **Ingen opgørelser er offentligt tilgængelige.**

Question Number	Question	Answer	
1a	Do you currently have the number of trainees which you have stated in the plan according to the Contract's Appendix 5 paragraph 6.1.?	Yes <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
1b	If no to 1a – please comment.		
1c	How many apprentices have you employed this month?		
1d	How many trainees man years has been performed until now? (to be filled out once a year on the yearly anniversary of the work's initiation)		



- For at få hovedentreprenøren til at prioritere klausulen skal der sættes måltal for opfyldelse allerede i klausulen.
- Måltal, opgørelser, statusrapporter skal være offentligt tilgængelige.

Bygherre sanktionerer for lidt og for sent

Opfølgning af opfyldelse af klausulen genoptages først, når byggeriet står færdigt. Bygherre udregner bodens størrelse for manglende opfyldelse af klausulen. Ingen af byggerierne i undersøgelsen har sanktioneret med en bod eller tilbageholdelse af kontraktsummen undervejs, selvom det var muligt i flere tilfælde.

Sanktioneringen efter byggeriets afslutning indgår ofte som en del af de endelige forhandlinger om bod og bonus i hele byggeriet. Vicedirektør Peter Holm for Region Syddanmark, har aldrig anvendt sanktioner hos Nyt OUH, selvom der har været mangler. For Storstrømsbyggeriet har det ikke været nødvendigt, ifølge Vejdirektoratets projektchef Niels Gottlieb, fordi hovedentreprenøren opfylder lærlingeklausulen. Fordi hovedentreprenøren kunne dokumentere, at de har forsøgt at skaffe lærlinge uden held, udelod Metroselskabet at kræve bod, ifølge direktør Louise Høst. I forhold til andre mangler i kontrakten udgør boden for lærlingeklausulen en lille del af en eventuel bod, og kan dermed opgives for at bygherre og hovedentreprenør kan mødes i deres forhandling.



- Ved manglende opfyldelse i årsrapporterne skal der sanktioneres automatisk. Sanktioner skal være offentligt tilgængelige.
- For at fastholde fokus skal boden kunne tilbageføres, hvis hovedentreprenøren indhenter det forsømte.
- Bod for manglende opfyldelse af lærlingeklausul skal udgå af forhandlingen af hele byggeriets bod og bonus og foregå separat.

Bygherre stilles for lidt til ansvar for mangelfuld opfølgning

Bygherre og hovedentreprenør deler incitamentet med fokus på pris, kvalitet og overholdelse af tidsplan. Lærlinge er sekundært i målopfyldelsen på byggeriet og derfor har ingen af de to aktører en interesse i, at gøre en sag ud af at der mangler lærlinge på byggerierne.

Det er forskelligt, hvor meget lærlingene fylder i bygherres CSR-strategi, hvor de ifølge bygherre-repræsentant fra Metroselskabet Louise Høst udgør en stor del, mens det ifølge bygherre-repræsentant fra Nyt OUH Peter Holm spiller en lille rolle.

Bygherrerne har dog en interesse i at undgå et offentligt fokus på manglende opfyldelse af lærlingeklausulen, da de er blevet pålagt fra politisk side at have dem i deres udbud og dermed også er delvist ansvarlige for, at de bliver fulgt. Offentligheden har i dag få muligheder for at følge udviklingen, da ingen opgørelser er offentligt tilgængelige.



For at sikre bedre kontrol og løbende sanktionering skal følgende være **offentligt tilgængeligt**:

- Måltal pr. måned og år
- Hovedentreprenørs plan for opfyldelse af lærlingeklausulen
- Bygherres årsopgørelser af lærlingeårsværk fordelt på uddannelser
- Hovedentreprenørs årsrapporter ved mangler
- Oplysninger om bod og bonus, også ved afståelse af bod, inkl. bygherres begrundelse
- En samlet opgørelse ved endt byggeri over bod og bonus i forbindelse med lærlingeklausulens overholdelse



4

4



**Godkendelse af
hovedentreprenør
til at have lærlinge**



Godkendelse af hovedentreprenører til at have lærlinge

Når der er indgået en aftale mellem bygherre og hovedentreprenør skal hovedentreprenøren senest 3 måneder efter kontraktunderskrivelse sende en plan til bygherre, hvor de beskriver hvornår og hvordan de vil skaffe lærlinge og overholde lærlingeklausulen.

Først herefter starter processen for LUUs godkendelse af hovedentreprenørerne til at være egnede til lærlinge. Der er ingen faste regler for, hvor lang tid processen må tage eller hvad der helt konkret skal til for at blive godkendt. Dette gør sig ofte kun gældende for de udenlandske virksomheder, da de danske virksomheder som regel er kendte af LUU og er godkendte, før kontrakten indgås.

Det store dilemma er, at udenlandske entreprenører uden egenproduktion ikke selv har bygge- og anlægsarbejdere ansat. De hyrer mindre entreprenører – de fleste også udenlandske – til hver enkelt opgave på byggeriet eller fra arbejdsudlejningsfirmaer uden faglært arbejdskraft. Entrepriserne er ofte så små og specialiserede, at de sjældent kan bære et helt lærlingeforløb, højest et kortere forløb. Når der heller ikke er nogen faglærte arbejdere på entrepriserne, bliver det svært at passe ind i de danske lærlingeforløb, hvor man traditionelt har en svend på byggeriet til at varetage den daglige oplæring. Der er ingen til at sikre det niveau af læring, progression og trivsel, som man ønsker i et lærlingeforløb.

LUU består af ansatte i lokale håndværksvirksomheder og fagforeningsrepræsentanter og er ikke trænet i at håndtere megabyggerier. Der foreligger ingen faste skabeloner for, hvordan en godkendelse gennem-

føres, og derfor er godkendelserne (eller manglen på samme) i de byggerier, vi har med her, en håndholdt proces, der viser sig at være meget personafhængig. Hvis entreprenøren ikke godkendes, kan de klage over beslutningen eller søge om en ny faggruppe. Entreprenøren kan også helt afstå fra at have lærlinge på baggrund af LUUs afslag og vil da ikke blive afkrævet bod.

Både bygherrer og hovedentreprenører kritiserer LUU for at have en iboende skepsis over for udenlandske entreprenører, og dermed sætte for strikse regler op for godkendelse.

Og den indgroede skepsis mod udenlandske virksomheder, som er meget, meget manifest til stede. Og det er jo også derfor det går nemmere på Letbanen, fordi der er ikke udenlandske virksomheder. Og man kan sige, hvis man bruger lærlingeklausuler som løftestang for at forhindre udenlandsk arbejdskraft – altså, fred være med det, det kan man jo godt – men det er noget højt. at få flere lærlinge på de store, megaprojekter. Desværre. (Direktør Metroselskabet, Louise Høst)

Problemstillingen er, at LUUs varsomhed med godkendelser, som de så også skal stå på mål for, faktisk er til gavn for hovedentreprenørerne, der helst vil undgå de besværlige lærlingeforløb. Hovedentreprenørerne anker ikke afslag på at blive godkendt. Det er en ond spiral, hvor både LUU og Hovedentreprenøren er tilfredse med afgørelsen: Der kom ingen dårlige eller besværlige lærlingeforløb på byggeriet.

I kapitlet gennemgår vi udfordringer og succeser med godkendelser.

De lokale uddannelsesudvalgs godkendelse af udenlandske entreprenører kritiseres af entreprenører og bygherrer

Bygherrer og entreprenører på alle fire byggerier kritiserer de lokale uddannelsesudvalgs proces med at godkende de udenlandske entreprenører. Direktør for Metroselskabet Louise Høst oplever den som langsommelig og præget af iboende skepsis over for udenlandske virksomheder. Hun advarer også, som det ses af citatet på forrige side, mod at anvende lærlingeklausulen som løftestang i kampen mod social dumping:

Og generelt så havde uddannelsesudvalget ikke meget lyst til at godkende de udenlandske virksomheder til at have lærlinge, det var svært. Det var ekstremt langsomt [...] Så vi oplevede at det der - for at være helt ærlig - at det der uddannelsesudvalg det var faktisk en stopklods. (Direktør hos Metroselskabet, Louise Høst)

o

Hun konkluderer, at klausulerne på metro og letbane ikke har den store betydning, og desværre bliver lidt en sovepude – også for fagforeningerne. Hun efterspørger, at *”LUU stepper op og siger: Hov, det er også vores ansvar at få denne her klausul til at virke!”* Hvis det skal lykkes at have lærlinge i byggesektoren, kræver det altså, at *”uddannelsesudvalget spiller mere konstruktivt med, når der også er udenlandske entreprenører”*. Hun fortsætter: *Jeg tror ikke, de [lærlingeklausulerne] betyder ret meget, og det er en lille smule ærgerligt at sige. På Letbaneprojektet har vi masser af lærlinge, men det er også traditionelle danske entreprenører, som havde lærlinge i forvejen.*

Så jeg tror ikke, det gør nogen nævneværdig forskel for dem, at der er en lærlingeklausul. [...] De udenlandske på metroen har meget svært ved at blive godkendt, og har derfor svært ved at få lærlinge. Lærlingeklausulen ændrer ikke på det. (Direktør hos Metroselskabet, Louise Høst)

Endvidere kritiseres det, at godkendelserne er bygget op om princippet én svend til én lærling, hvilket ofte er umuligt for udenlandske entreprenører uden egenproduktion. Flere lærlingeansvarlige hos entreprenørerne anser det også for meget omkostningstungt, hvis de skal ansætte danske svende med det ene formål at oplære lærlinge. På Storstrømsbroen er hovedentreprenøren blevet godkendt til struktører, hvor de har en faglært oplæringsansvarlig til flere lærlinge, som er en del af sjakket. Men de kan ikke få samme ordning for tømrere og malere.

En appel til at man kunne lave en forsøgsordning for én byggeplads begrænset til et år eller noget i den stil. For vores hovedsigte er jo punkt et: der skal uddannes nogen og to: de skal uddannes rigtigt, altså på lige fod med alle andre, og vi vil ikke have social dumping, altså, der skal ikke snydes, og det skal ikke være for at få det nemmere igennem. [...] "I må godt få en tømrer, men det betyder at vi skal ansætte en dansktalende, danskuddannet svend for hver lærling". Men det måtte vi kun gøre, hvis vi selv ansætter, vi må altså ikke uddelegere det til underleverandøren og så har vi jo ikke nogen aftale - så vi kan ikke uddanne en tømrer - alle de underleverandører, der arbejder for os, har forsøgt at blive godkendt og kan ikke blive godkendt. (Lærlingeansvarlig hos Itinera, Henrik Bertelsen)

LUU har for øje at sikre gode lærlingeforløb

LUU har selvfølgelig svar på kritikken fra bygherrer og entreprenører. De ser det selvsagt som deres opgave at sikre gode lærlingeforløb med stort læringsindhold og brede introduktioner til fagene, som der er tradition for i Danmark. Udover læring og progression i forløbene ligger trivsel og arbejdsmiljø også LUU meget på sinde, når de skal godkende entreprenører til at have lærlinge. Derfor er de naturligt nok tøvende i forhold til at godkende entreprenører uden egenproduktion. De frygter for kvaliteten af den uddannelse lærlingene får på de store byggerier. En uddannelseskvalitet, de skal stå på mål for, hvis entreprenøren godkendes. Kurt Tscherning, formand i LUU i forbindelse med Sydhavnsmetro og Hovedstadens letbane beskriver her, hvordan de udenlandske hovedentreprenører ikke kender til det danske uddannelsessystem og ikke råder over uddannet arbejdskraft til at varetage oplæringen af lærlinge:

Altså, de [udenlandske hovedentreprenører] er kun kontraktholdere, ikke? Og har hovedkontrakten, og så skal de så sørge for de ting, der skal udføres, som de sender videre og oftest, så er det også til nogle udenlandske firmaer. Og alle de firmaer, vi er stødt på, kender ikke uddannelsen struktør, det er ikke et begreb for dem overhovedet, at man kan blive uddannet til det. Så det er ikke ladsiggørligt at sætte elever ind i de virksomheder, for de kender ikke normen, de kender ikke uddannelsessystemet, de kender ikke engang de danske krav for uddannelsen. (Formand LUU, Kurt Tscherning)

Også frygten for manglen på det sociale aspekt af et lærlingeforløb har fået LUU på Metro og Letbane til at tøve med godkendelserne. Jesper Weihe, næstformand i LUU fortæller, at lærlingene derude gik i sjak med portugisere, italienere og polakker uden at kunne kommunikere med dem, sparre med dem, hygge sig og lære at være en del af en arbejdsplads. Det han betragter som et godt lærlingeforløb var simpelthen ikke til stede:

Det med at kunne gå sammen med nogle kollegaer og udføre nogle job og snakke med hinanden om, hvordan gør man det her - de tricks og kneb og man skal jo vide noget om håndværket. Og der skal jo være en, der ligesom lærer det fra sig. Dvs. to lærlinge der går ved siden af hinanden de forbliver jo på samme niveau, de kan jo ikke lære hinanden noget nyt. Så det med at der er nogle kollegaer, man kan være sammen med og udføre de opgaver det nu er – og så ellers en ansvarlig der ligesom følger med på sidelinjen. Og det med skolen og den kommunikation med underviserne og – alt det der hører ved siden af også, ikke. (Næstformand LUU, Jesper Weihe)

Det er tydeligt, at både det faglige og sociale aspekt af et lærlingeforløb er udfordret på de store byggerier med udenlandske hovedentreprenører, sådan som det også bliver beskrevet af lærlinge selv i kapitel 6.

Der er dog også rum for forbedring for processen for LUUs godkendelser.

LUUs arbejde med godkendelse af entreprenørerne er meget forskelligt fra byggeri til byggeri

LUUs arbejde med godkendelse af entreprenørerne foregår ret forskelligt fra byggeri til byggeri. Nogle steder afholdes flere møder mellem parterne, andre steder er kontakten sparsom. Nogle steder faciliterer LUU kontakt til de lokale uddannelsessteder og spiller en aktiv rolle i at få lærlingeforløbene godt i gang, andre steder må de give fortabt allerede inden første møde. Nogle uddannelsesudvalg arrangerer ture ud til de forskellige pladser for at tjekke op på lærlingenes læring og trivsel, mens andre kaster sig ud i selv at formulere informationsmateriale eller krav på skrift til entreprenørerne. I det hele taget virker godkendelsesprocesserne til at være meget afhængige af de kompetencer, erfaringer og oplevelser, som de personer, der sidder i LUU, har.

Der mangler en ensretning af godkendelsesprocessen, så entreprenørerne ved, hvad de skal leve op til for at blive godkendt. Og der mangler erfaringsudveksling mellem de lokale uddannelsesudvalg.

Der er gode erfaringer med betingede godkendelser

På flere byggerier kan LUU fortælle, at de har givet betingede godkendelser til entreprenørerne. Og at erfaringerne med dem alt taget i betragtning er ganske gode. På byggeriet af Nyt OUH er der givet en betinget godkendelse: Lars Tholstrup, formand for LUU Nyt OUH fortæller, at de helt bevidst er gået ind i dialogen med entreprenøren med en mere åben tilgang, som har betydet, at man nok må gå på kompromis med nogle principper, men samtidig glæde sig over lærlinge på Nyt OUH:

Henrik Bertelsen kom til mig med et ønske om lærlinge ude på OUH. Og jeg skal jo være åben over for det. Jeg skal jo ikke tænke, nu kommer der nogle italienerne og stjæler vores arbejde. Det er slet ikke det, det handler om. Men de kom ikke med nok på det tidspunkt til, at jeg kunne sige ubetinget: Yes, det er en god ide. Men selvfølgelig skal vi have vores unge mennesker i arbejde og kan nogle af dem få en del af deres uddannelse ude på OUH, så er jeg den første til at bakke det op. (Formand LUU, Lars Tholstrup)



- For at ensrette LUUs arbejde med godkendelse af entreprenørerne udarbejdes en drejebog for, hvordan en godkendelsesprocedure kan forløbe, hvilke værktøjer LUU har til rådighed og hvad LUU skal være opmærksom på i processen.
- For at sikre erfaringsudveksling på de store byggerier, kan der afholdes kontinuerlige møder mellem de forskellige uddannelsesudvalg med fokus på 'best practice'.



LUU bør i fremtiden arbejde mere med betingede godkendelser. Kravene der er fremsat på tværs af byggerier er:

- Ansættelse af en faglært oplæringsansvarlig, der har daglig kontakt til og ansvar for lærlingene
- Kontinuerlige møder mellem den faglærte oplæringsansvarlige, lærling og lærlingeansvarlig med fokus på læring og trivsel
- Kun korte lærlingekontrakter af hensyn til at sikre læringsudbytte.
- Ovenstående krav kunne være med til at opbløde kravet om forholdstallet én svend til én lærling.

55

55



**Klausulens
implementering hos
hovedentreprenør**

Klausulens implementering hos hovedentreprenøren

Når det lokale uddannelsesudvalg har godkendt hovedentreprenøren til at have lærlinge, begynder entreprenørens arbejde med at efterleve den plan for opfyldelse af lærlingeklausulen, som de har indsendt til bygherre.

Det første en godkendt udenlandsk entreprenør skal tage stilling til, er, hvordan virksomheden griber lærlingeopgaven an uden egenproduktion - de står uden uddannet arbejdskraft til at varetage oplæringen. Nogle hovedentreprenører forsøger at skrive lærlingeforpligtigelser ind i kontrakterne til underentreprenørerne, men ifølge vores interviewpersoner er det endnu ikke lykket for en udenlandsk underentreprenør at blive godkendt til at have lærlinge. Derfor må hovedentreprenøren ty til andre løsninger for at leve op til klausulen.

De alternative løsninger indebærer et særligt organisatorisk setup. Dels ansættelse af en lærlingeansvarlig med kendskab til det danske uddannelsessystem og kontakt til de lokale uddannelsesinstitutioner, som får ansvar for trivsel og progression i lærlingeforløbet. Og dels ansættelse

af en dansk- eller engelsktalende, faglært oplæringsansvarlig, som har daglig kontakt til lærlingene og ansvar for deres praktiske opgaveløsning. Selvom det efterhånden, ifølge denne analyse, er udbredt med ansættelse af en lærlingeansvarlig, og nogle steder en faglært oplæringsansvarlig, er der stadig en del udfordringer, når klausulerne skal implementeres hos bygherre. Udover manglende egenproduktion, er en stor udfordring også, at udenlandske hovedentreprenører ikke er forberedt godt nok (se også kapitel 3). Disse udfordringer gennemgår vi i dette kapitel.

Mange problematikker skyldes et clash mellem en dansk virksomheds-tradition for at løfte en fortløbende uddannelsesopgave og de udenlandske hovedentreprenørers korte levetid, hvor de efter byggeriets afslutning opløses eller tager videre til næste opgave i et andet land.

[...] en udenlandsk virksomhed som er inde og løse en enkelt opgave, som varer et-to-tre år, har jo ikke de fordele, der så er af, at det bliver nemmere at skulle rekruttere arbejdskraft bagefter. Det er jo det, der skulle være guleroden for entreprenørerne også. (Projektchef Vejdirektoratet, Niels Gottlieb)

Bygherre fralægger sig ansvar for opfyldelse af klausulen og informerer for lidt og for sent

Der er udbredt enighed blandt de interviewede om, at de udenlandske entreprenører er for dårligt forberedt til at løfte opgaven med at have lærlinge: *De ved jo simpelthen ikke, hvad det danske system går ud på*, siger Direktør for Metroselskabet Louise Høst. Interviewpersonerne peger på, at entreprenørerne skal informeres langt bedre om, hvad de forpligter sig til i kraft af lærlingeklausulen, hvad det vil sige at have lærlinge i virksomheden, hvordan det danske erhvervsuddannelsessystem fungerer og hvordan man rekrutterer lærlingene.

Desuden viser interviewene, at dette bør ske så tidligt i processen som muligt, og blandt andet de lærlingeansvarlige hos de udenlandske entreprenører mener, at opgaven bør ligge hos bygherre, som gerne allerede under kontraktindgåelse skal gøre entreprenøren opmærksom på tilstedeværelsen og betydningen af lærlingeklausulen.

Elevansvarlig på Tunn3l Charlotte Lie Steen, påpeger, at bygherres forpligtigelse til at gå mere aktivt ind i arbejdet med at onboardere entreprenøren til lærlingeopgaven, begynder allerede ved bygherres valg om at ansætte udenlandsk arbejdskraft. Hun oplever, at opgaven med rekruttering og håndtering af lærlinge udelukkende betragtes som en opgave, der skal løses af entreprenøren.

Og entreprenøren, hvis udenlandsk, har svært ved at løse den opgave alene. Bygherre må derfor indse, at de også har et ansvar for at løfte opgaven. Og hvis de vælger at ansætte udenlandsk arbejdskraft, så bliver opgaven desto sværere at løse, og må løses i fællesskab.

Lærlingeansvarlig i CG Jensen, Mette Bach Christensen mener, at der er en risiko for, at lærlingeklausulen går fra at være en positiv kollektiv forpligtigelse mellem byggeriets parter på at sikre gode lærlingeforløb til at blive en klods om benet på entreprenøren, hvis de ikke bliver fremhævet og bragt i spil langt tidligere, end det er tilfældet i dag:

Vi skal ikke gøre klausulerne til en negativ ting, der er derfor, jeg vil have, at bygherrerne gør deres arbejde langt bedre fra starten af. (lærlingeansvarlig hos CG Jensen, Mette Bach Christensen)

- Bygherre udarbejder medhjælp fra LUU materiale til entreprenøren, der:
- beskriver processen med rekruttering og håndtering af lærlinge.
 - informerer om det danske erhvervsskolesystem.
- Informationsmaterialet skal som minimum være på engelsk, så udenlandske entreprenører har mulighed for at sætte sig ind i, hvordan det fungerer, og hvad formålet med lærlinge er.



De udenlandske entreprenører har for dårlig kontakt til de lokale uddannelsessteder og rekrutteringskanaler

Et vigtigt parameter, når det kommer til de udenlandske hovedentreprenørers vanskeligheder med at leve op til deres forpligtigelser i lærlingeklausulen, er manglen på anlægs- og bygningsstruktørlærlinge. Her kritiseres de lokale uddannelsesudvalg for at være for lidt behjælpelige med at skaffe særligt anlægs- og bygningsstruktørlærlinge, som der er i øjeblikket er mangel på.

Ud over en generel mangel på anlægs- og bygningsstruktørlærlinge viser det sig på tværs af interviewene at i hvert fald nogle udenlandske entreprenører har relativt dårlig kontakt til de lokale uddannelsessteder, hvilket vanskeliggør rekrutteringen yderligere. Charlotte Lie Steen, elevkoordinator på TUNN3L, efterspørger besøg fra erhvervsuddannelseslærere; en fagkundig inden for de uddannelser som projektet skal have på, som kan forklare de faglige læringsmål til de oplæringsansvarlige på projektet.

Der kan sidde kollegaer, som aldrig har beskæftiget sig med erhvervsuddannelser og ikke aner hvad og hvor meget en lærling skal lave. Erhvervsskolerne har oftest virksomhedskonsulenter, som kan hjælpe med at få godkendelser til virksomheden, men jeg oplever ikke, at det er der behovet for hjælp er. Hjælpen ligger i forklaringen af faglige læringsmål.

På andre byggerier har man mere succes med rekrutteringsindsatsen takket være nye måder at samarbejde på:

Hvis jeg nu tager udgangspunkt i Storstrømsbroen, hvor det faktisk har været eksemplarisk, der har vi lavet det, de i området kalder et klyngesamarbejde hvor skolen CELF går ud og markedsfører, at de har et tæt samarbejde med store virksomheder i området. Og hvis man vil være struktør, så vil de garantere - under forudsætning at man gennemfører grundforløbet - at man har en læreplads. Og det er lykkedes for os at få et par lærlinge ad den vej, fra vi startede dernede, hvor det var stort set umuligt at få en lærling, fordi der var ikke nogen struktørlærlinge. Nu viser det sig qua det her, at skolen har kunne gennemføre fulde grundforløbshold både sommer- og januaroptag. (lærlingeansvarlig hos Itinera, Henrik Bertelsen)

Som det er nu virker denne form for viden og ideer til nye former for samarbejde til at være personbåret eller betinget af gode relationer. Men det er vigtigt, at den gøres tilgængelig for alle.



Formalisér arbejdet med at klæde de udenlandske entreprenører bedre på, fx ved at LUU faciliterer et eller flere møder mellem den udenlandske hovedentreprenør og de lokale uddannelsessteder. Møderne fokuserer på vidensopbygning om erhvervsuddannelsessystemet og samarbejde om rekruttering af lærlinge.

Udenlandske hovedentreprenører kræver særligt setup

Udfordringen ved manglende egenproduktion hos de udenlandske hovedentreprenører, når det kommer til lærlinge er, at der ikke er nogle udførende ansatte, der kan varetage opgaven med at oplære lærlinge. For at imødekomme dette er det udbredt – blandt alle udenlandske hovedentreprenører i denne undersøgelse - at lave et særligt setup. Første skridt er ansættelse af en lærlingeansvarlig med det formål at bygge bro til det danske erhvervsuddannelsessystem, rekruttere lærlinge, være bindeled til underentreprenørerne og sikre trivsel og progression i lærlingenes forløb. Det er dog ikke uden vanskeligheder at indtræde som lærlingeansvarlig hos en udenlandsk hovedentreprenør.

Som elevansvarlig Charlotte Lie Steen fremhæver, er der kun en lille del af arbejdskraften på byggeriet, der er dansk – mellem 10-20 pct. Resten er fra andre europæiske lande som Italien, Portugal, Polen. Her komplicerer det danske krav om én svend - én lærling, for der er ingen danske svende på byggepladsen. Hun har oplevet at få en betinget godkendelse til struktørlærlinge, under betingelse af at der blev ansat en dansk faglært oplæringsansvarlig til oplæringen. I det tilfælde kunne entreprenørens budgetter ikke holde til at ansætte en dansk, faglært struktør til at varetage opgaven med at oplære få lærlinge.

Den lærlingeansvarlige træder ind i en organisation på svære odds. Det er ikke uddannelse og trivsel, der er i højsædet på byggepladsen. Det er derimod overholdelse af stramme budgetter og en stram tidsplan. Den udenlandske entreprenør er skeptisk over for dels udgifterne til den danske oplæringsansvarlige og dels over for udsigten til at have fire lærlinge.

På byggerier, hvor det er lykket at opfylde klausulen, har der både været ansat en lærlingeansvarlig og en faglært oplæringsansvarlig til at varetage oplæringen af lærlingene. Hvor man på danske byggerier har faglærte svende, der oplærer lærlinge, mens de selv indgår i byggeriet, er der ingen faglærte på de udenlandske byggerier. Trods udfordringerne anser vi dog en lærlingeansvarlig og en faglært oplæringsansvarlig hos den udenlandske hovedentreprenør som alfa og omega, hvis det skal lykkes at have lærlinge på de store infrastrukturprojekter i fremtiden.



- Der skal ansættes en faglært lærlingeansvarlig, der forstår og har tæt kontakt med det danske uddannelsessystem.
- Der skal også ansættes en dansk- eller engelsktalende faglært oplæringsansvarlig, der har sin daglige gang på byggepladsen blandt de danske lærlinge som erstatning for en dansktalende svend. Her kan forholdstallet én lærling til en svend opløses, da den oplæringsansvarlige overtager de opgaver, en dansk svend ville have haft, dog med mindre arbejde selv at skulle udføre på pladsen: uddelegerer opgaver, sikrer korrekt udførelse af opgaverne, giver feedback og sparring, er opmærksom på trivsel



**Det gode
lærlingeforløb**



De nye lærlinge i det nye arbejdsliv

De nye generationer af unge mennesker vi har nu, de er meget anderledes end de gamle timelønnede, som vi har på byggepladsen. (...) Der må jeg bare sige, at det er altså en gave at have, når vi snakker det ældre guld. Og de nye, unge mennesker har ikke den samme – favne – kan du følge mig?

(Lærlingeansvarlig hos CG Jensen, Mette Bach Christensen)

Den historie, der går igen hos entreprenørerne er, at den nye generation lærlinge ikke er lige så gode, effektive eller dedikerede som den gamle generation. De møder ikke op, de kræver mere af arbejdspladsen og de falder hurtigere fra. Samtidigt hører vi også en fortælling om et arbejdsliv og en byggeplads, som i dag adskiller sig væsentligt fra tidligere. De unge lærlinge møder en arbejdsplads, hvor bygherrerne skubber ansvaret for dem over på entreprenørerne – entreprenører, der hverken har arbejdsopgaver med læring eller kundskab til at kunne varetage opgaven.

For de unge lærlinge, der møder arbejdslivet for første gang, oplever de at være et problem, hvor man kun er velkommen, fordi det står på en kontrakt; hvor kollegaer taler et sprog, de ikke forstår og som kommer fra en helt anden arbejdskultur end den, de kender og som de forventes at træde ind i. Der bliver fortalt om italienske kolleger, der tager to timers frokostpause, hvor de udelukkende taler italiensk og senere arbejder til klokken 22; eller et maskinrum, hvor alle deler et fælles sprog, undtagen lærlingen.

Realiteten er at lærlingene træder ind i et helt andet arbejdsliv end deres forgængere og det forringer deres mulighed for at få en god socialfaglig lærlingetid.

Den gode læring er jo, at man forstår, at det er et ungt menneske, som er i en proces. (Næstformand LUU, Jesper Weihe)

Det ændrede arbejdsliv har også konsekvenser for muligheden for en reel oplæring i det fag, de studerer. Byggeprojekter, der er brudt op i mindre dele, hvor de enkelte opgaver ikke kræver at man er faglært, eller hvor ingen kender rigtige fagbegreber, går ud over deres mulighed for at få en god uddannelse med tilpas fagligt indhold. Når der ikke findes byggeprojekter med faglig bredde, de kan deltage i, og heller ikke findes nogen, der kender projekterne fra A til Å, ender de med kun at kunne nogle af bogstaverne.

Der er mange af lærlingene, der bare står uden vejledning og så ender med at tage en kost og står og fejer lidt. Det er i hvert fald noget af det vi hører, at de ikke rigtig ved, hvad de skal og der er ikke nogen, der kan forklare: "Ved du hvad, så laver vi det her, fordi så får du noget træning i det". Det er anderledes blandt danske entreprenører, hvor der er nogen, der forklarer hvilke processer, der skal udføres, og hvad de er en del af, så det også giver mening for den enkelte lærling. Der er lærlingene en del af teamet. (Formand LUU Storstrømsbroen, Peter Svendsen)

I kapitlet gennemgår vi de elementer, som er nødvendige for et godt lærlingeforløb.

Der er kollegaer, der forstår, at du ikke har styr på det og nogen, der gider at lære dig tingene. Det nytter ikke noget, hvis du går rundt med et sjak, som går ud fra at du kan det hele – det kan du ikke. Og du får lov til at prøve lidt af hvert. Hvis du har lyst til at prøve en minigraver, får du lov til det, hvis du altså har et kørekort.

(Niklas, lærling hos Aarsleff på Letbanen)

Et godt sted at være for en lærling, er et sted der tager hånd om lærlingen; viser lærlingen hvordan man kan gøre tingene. For eksempel, hvis svenden ser at lærlingen binder på en måde, der kan gøres bedre, så viser han lærlingen, hvordan man kan gøre det på en anden måde, som muligvis er hurtigere og mere effektiv. Jeg vil også vægte højt, at de tager sig tid til at lære én ting og at man ikke står stille i for lang tid. At man for eksempel ikke står og venter på materialer eller der ikke er nok at lave.

(Mikkel, lærling hos SBJV udlånt til Arkil på Storstrømsbroen)

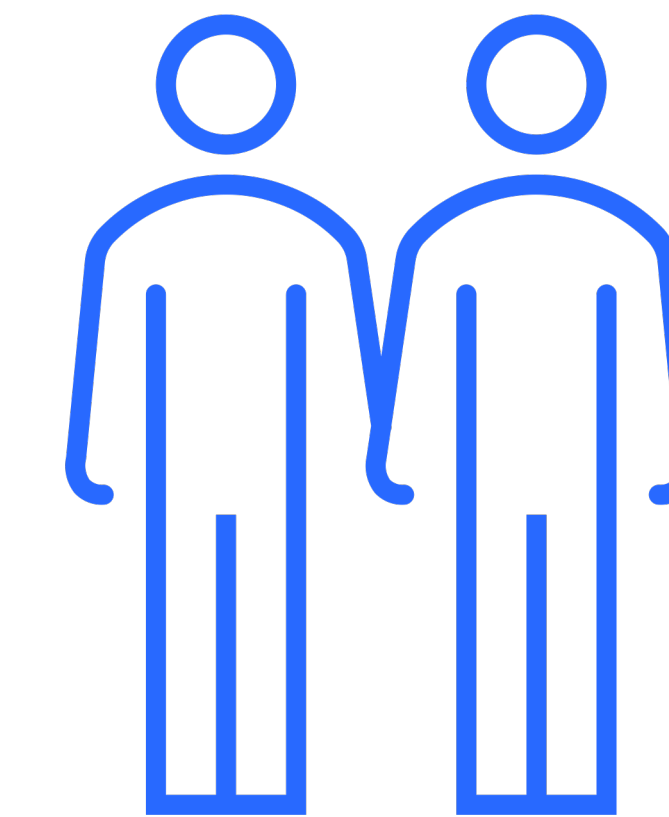
Vejen til svendebrev

Lærlingeklausulen er god til at sikre, at der findes lærepladser for dem, der skal videre i deres skoleforløb. Alligevel vil en læreplads alene ikke være nok til at sikre at lærlingene får den faglige oplæring, de har behov for, eller den øvelse de har brug for, når de efterfølgende skal indgå på det danske arbejdsmarked.

For at sikre at de har mulighed for at stå hele forløbet igennem, at de har tilstrækkelig viden til at bestå svendeprøven, når de kommer så langt, og at de senere kan træde ind i et arbejdsliv, skal de følge et standardiseret lærlingeforløb.



Det gode lærlingeforløb



Et forløb med en faglært oplæringsansvarlig

Lærlinge er helt nye både i arbejdslivet og ikke mindst i udførelsen af praktiske færdigheder. De har behov for, at der er én, der følger dem skridt for skridt i alt fra sikker håndtering af værktøj til hvordan en byggekonstruktion skal laves. Nogen der viser dem, hvordan man udfører arbejdet bedst og mest effektivt. Den faglærte oplæringsansvarlige skal have indgående viden både om faget og læringsmål på uddannelse, og også tale et sprog som lærlingene forstår.

Jeg hørte godt nogle af mine kammerater ... det er ikke hos Aarsleff, men hos [udenlandske hovedentreprenør]. De fik bare en kost og fejede på pladsen og ryddede op hele tiden. De fik ikke rigtig lært noget. Det er igen den her kommunikation, der er lidt problemet.
(Kang, lærling hos Aarsleff på Letbanen)

Det gode lærlingeforløb



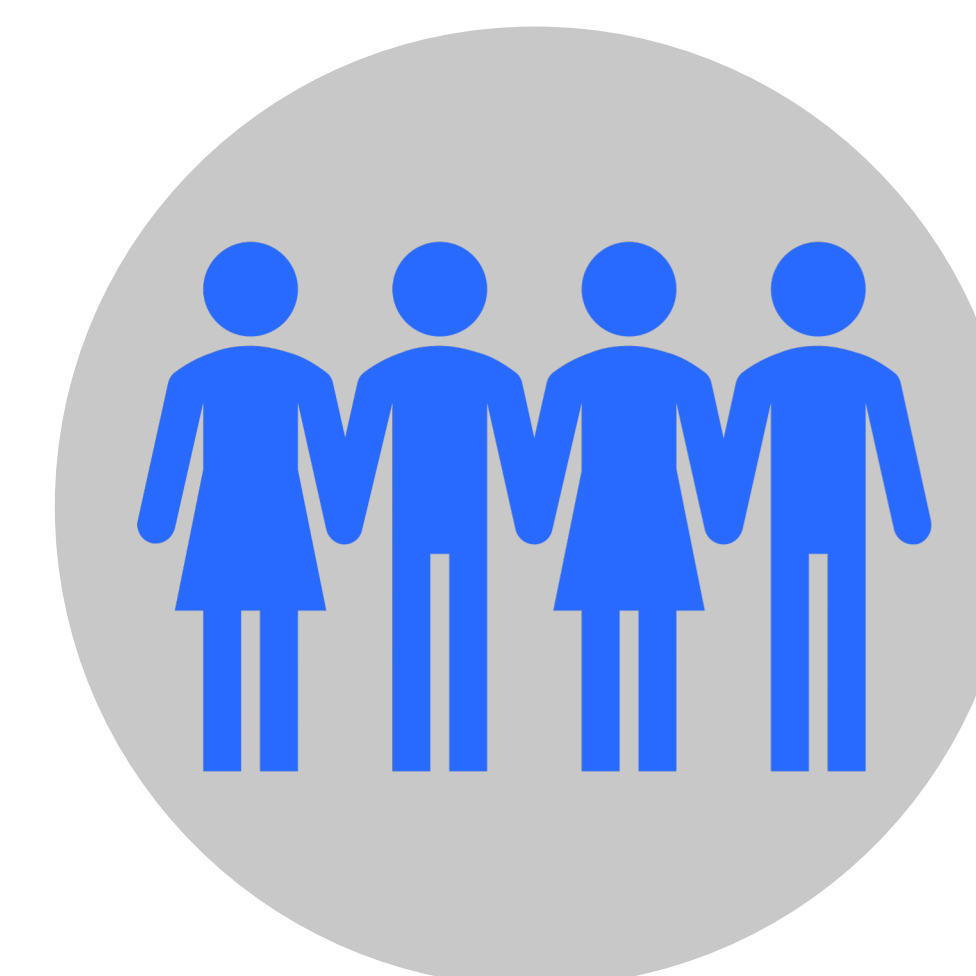
Et forløb, der opfylder uddannelsens læringskrav

Arbejdspladsen skal have en stor nok bredde i opgaverne til at lærlinge kan få erfaring og viden nok til at opfylde alle læringsmål i uddannelsen. I et vellykket lærlingeforløb får lærlinge både opgaver, der udfordrer dem, der hvor de er, og opgaver der giver dem rutine i opgaven. Et vellykket lærlingeforløb munder ud i at lærlingene kan bestå deres svendepøver og fungere i et ordinært arbejdsliv.



Et forløb med feedback og sparring

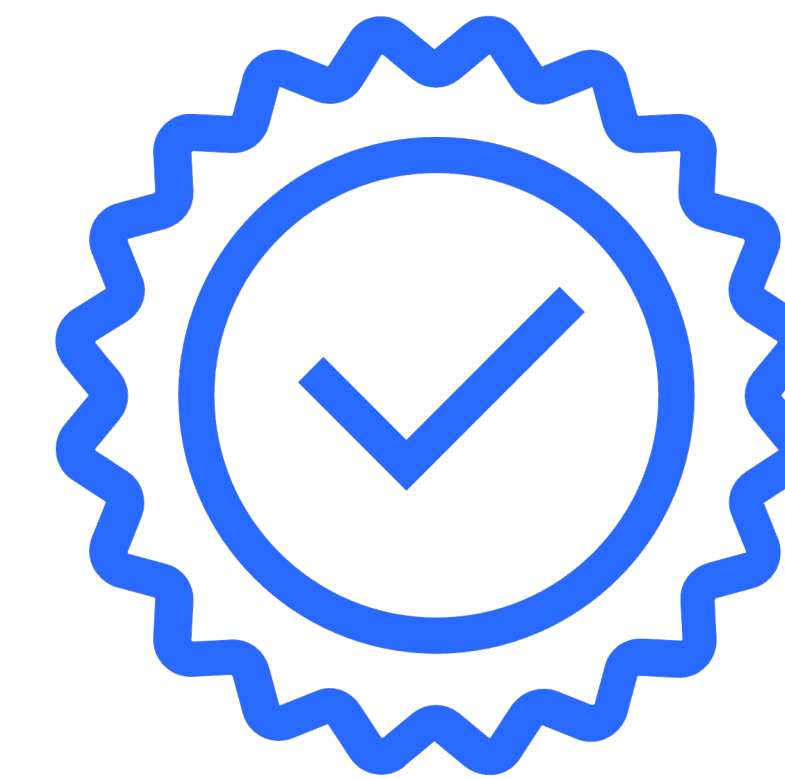
Alle lærlinge har krav på feedback på de arbejdsopgaver, de udfører. Det fordrer, at der er nogen, der følger dem over tid, som kan se udviklingen hos dem. Det er nødvendigt, at der afsættes tid til at den faglærte oplæringsansvarlige, som er tilknyttet lærlingene, på daglig basis kan sparre med lærlingene – og ikke kun i frokostpausen.



Flere gode sociale relationer

For at kunne gennemføre lærlingetiden er gode sociale relationer på arbejdspladsen alfa og omega. Der skal være nogen, der ved om du er på arbejde og som tager en kop kaffe med, når de henter til sig selv. Nogen som tager sig af lærlingenes trivsel. Alle lærlinge skal have tilgang til et socialt fællesskab med både fagpersoner og lærlinge, som de kan spise frokost med og hvor de kan tale sammen som ligeværdige.

Det gode lærlingeforløb



Et sundt arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø udgør mere end bare gode sociale relationer. En lærling har krav på ordnede og forudsigelige arbejdsforhold. De har krav på fysiske, såvel som psykiske arbejdsforhold, så de kan føle sig trygge på arbejdspladsen. De skal skærmes for farligt materiel og nedslidning, såvel som for mobning, racisme og sexismen. Og så skal de have adgang til nogen at snakke med om hvordan det er at være på deres første arbejdsplads.

Vi arbejder med nogen, der er meget ældre end os, der er nogle der er gamle nok være vores far og farfar. Man kan tydeligt mærke en generationsforskel. Hvordan man bliver behandlet, men vi hygger os og tager det ikke så tungt. Altså, du ved, det ryger ind af det ene øre og ud af det andet. Man skal kun høre efter det fornuftige, det der handler om arbejde.

(Kang, lærling hos Aarsleff på Letbanen)

Udvælgelse af
byggerier,
interviewpersoner og
fakta om byggerier



Udvælgelse af byggerier

De fire byggerier vi har undersøgt er Sydhavnsmetroen, Hovedstadens letbane, Storstrømsbroen og Nyt OUH. Byggerierne er valgt ud fra følgende kriterier:

- Alle byggerier har en lærlingeklausul, men ikke alle byggerier har lærlinge.
- Typen af byggerier omfatter både spor/tog, hospitaler og broer.
- Geografisk ligger de forskellige steder i landet
- De to tog-byggerier har samme bygherre, men afviger på danske/udenlandske entreprenører, så de er sammenlignelige.
- Byggerierne har nogenlunde samme pris-leje.
- Byggerierne er i forskellige faser.
- Vi har både medtaget statslige og regionale byggerier.

Interviews og interviewpersoner

Ved hjælp af 360 graders perspektiv på byggerierne og lærlingeklausulen i form af interviews med bygherrer, entreprenører, LUU og lærlinge, afdækker vi vejen, og de bump der kan opstå i processen med at uddanne lærlinge på de store byggerier.

Der er foretaget 12 online enkeltinterviews. Interviewene er foretaget i perioden februar til april 2022. Interviewene varer mellem en halv og en hel time hver.

Interviewene er semistrukturerede, hvilket betyder at de følger en interviewguide, men giver rum for den der interviewes til at bringe nye perspektiver på banen.

Interviewene er i vid udstrækning transskriberet og kodet, så det er muligt at fremdrage paralleller på tværs af interviewene. Interviewpersonerne er ikke anonymiseret men optræder under deres rigtige navne. Interview-personerne har alle fået deres anvendte citater til gennemsyn inden offentliggørelse af rapporten med mulighed for at gøre indsigelser.

Tusind tak til alle interviewpersoner, der har medvirket til denne analyse. Det er deres værdifulde indsigter, der gør det muligt at bidrage til at sikre flere og bedre lærlingeforløb i byggebranchen.

Fakta om Hovedstadens letbane

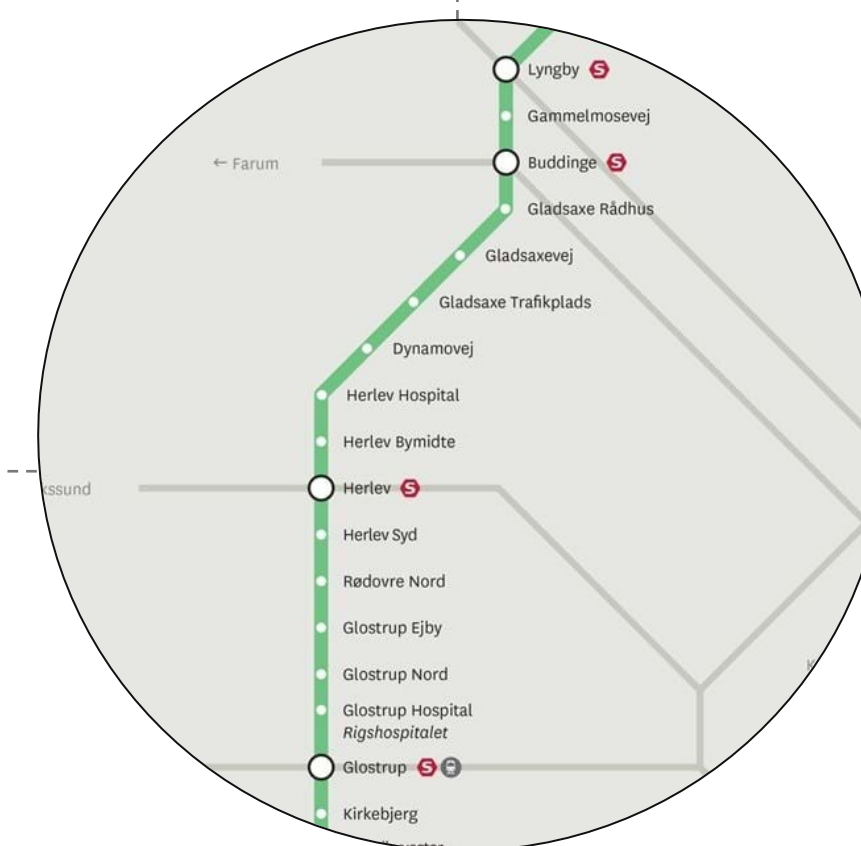
Dansk hovedentreprenør, 5,3 mia. kr., Hovedstadsområdet: mellem Ishøj og Lyngby, 2019-2025

Bygherre

Ejerkredsen bag Hovedstadens Letbane er Region Hovedstaden, Ishøj Kommune, Vallensbæk Kommune, Brøndby Kommune, Glostrup Kommune, Albertslund Kommune, Rødovre Kommune, Herlev Kommune, Gladsaxe Kommune, Lyngby-Taarbæk Kommune, Hvidovre Kommune og Høje-Taastrup Kommune. Hovedstadens letbane deler organisation med Metroselskabet.

Entreprenør

Letbanen skal anlægges af de danske entreprenører Aarsleff, CG Jensen og M.J. Eriksson. Transportsystemet (tog og jernbaneinfrastruktur) leveres af Siemens Mobility og Aarsleff Rail, og drift og vedligehold skal varetages af Metro Service.



Lærlinge

Det er besluttet at mindst 62 årsværk varetages af lærlinge (et årsværk svarer til 1.924 timer, medregnet ferie, helligdage, skoleophold og sygdom). Årsværkerne er blevet nedjusteret til 58.

Pr. februar 2022 er der opfyldt 57,44 lærling- og praktikårsværk. **Vi kender ikke andelen af bygge- og anlægslærlinge.**

Interviewpersoner

Bygherre ved Metroselskabet: Direktør Louise Høst
 Bygherre ved Metroselskabet: Chefkonsulent Bo Rasmussen
 Lærlingeansvarlig hos entreprenøren CG Jensen: Mette Bach Christensen
 LUU Struktør: Formand Kurt Tscherning
 LUU Struktør: Næstformand Jesper Weihe

Fakta om Sydhavnsmetroen

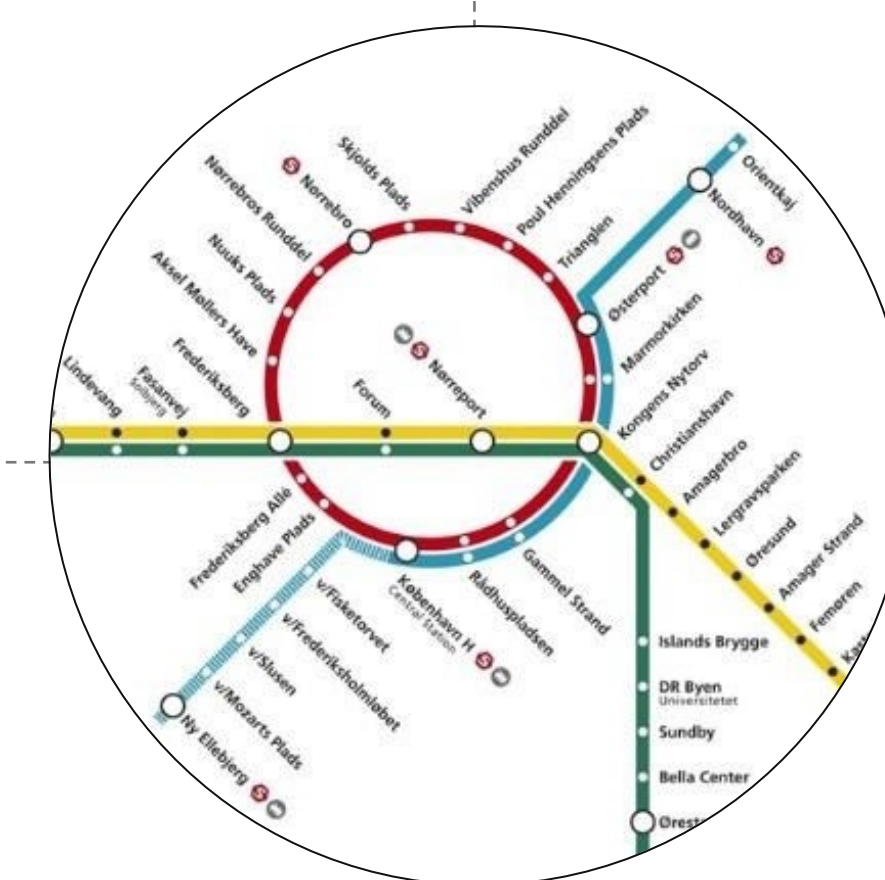
Tyske og franske hovedentreprenører, 9,1 mia. kr., Hovedstaden: fem underjordiske stationer: Havneholmen, Enghave Brygge, Sluseholmen, Mozarts Plads og Ny Ellebjerg, 2018-2024

Bygherre

Metroselskabet I/S (statsligt, Københavns- og Frederiksberg kommune)

Entreprenør

Det tysk-franske konsortium Tunn3l JV, som består af Hochtief Infrastructure og Vinci Construction anlægger tunneller og fem underjordiske stationer. Østrigske Rhomberg Bahntechnik GmbH og portugisiske EFACEC Engenharia e Sistemas, S.A., anlægger spor, skinner og teknik.



Lærlinge

Det er besluttet at mindst 66 årsværk varetages af lærlinge (et årsværk svarer til 1.924 timer, medregnet ferie, helligdage, skoleophold og sygdom).

Pr. februar 2022 er der opfyldt 27,44 lærlinge- og praktikårsværk. **Vi kender ikke andelen af bygge- og anlægslærlinge.**

Interviewpersoner

Bygherre ved Metroselskabet: Direktør Louise Høst
 Bygherre ved Metroselskabet: Chefkonsulent Bo Rasmussen
 Elevansvarlig hos entreprenøren Tunn3l: Charlotte Lie Steen
 LUU Struktør: Formand Kurt Tscherning
 LUU Struktør: Næstformand Jesper Weihe

Fakta om Nyt Odense Universitetshospital

Italiensk hovedentreprenør, 6,3 mia. kr., Odense, 2018-2023

Bygherre

Region Syddanmark, men projektorganisationen for Nyt OUH varetager bygherreopgaven.

Entreprenør

Det italienske konsortium CMB/Itinera er totalentreprenør på de tre overordnede dele af Nyt OUH-byggeriet: Vidensakse, behandlings- og sengeafsnittet og klyngerne.



Lærlinge

Mindst seks procent af dem, der bygger Nyt OUH, skal være lærlinge eller praktikanter. Det svarer til 90-100 lærlingeårsværk.

Pr. marts 2022 er der opfyldt 57,7 lærlinge- og praktikårsværk. Heraf udgør bygge- og anlægslærlingeårsværk 16,3.

Interviewpersoner

Bygherre ved Region Syddanmark: Vicedirektør Peter Holm
Lærlingeansvarlig for entreprenøren Itinera: Henrik Bertelsen
LUU Struktør: Formand Lars Tholstrup
LUU Struktør: Næstformand Lars Gregersen

Fakta om Storstrømsbroen

Italienske entreprenører, 4,1 mia. kr. (EU-støtte 112 mio. kr.) for det samlede projekt inkl. nedrivning af eksisterende bro, Sjælland og Falster via Masnedø, 2018-2025

Bygherre

Vejdirektoratet (statsligt)

Entreprenør

SBJV er totalentreprenør på den nye bro.



Lærlinge

Entreprenøren skal sikre, at mindst 60 af de årsværk (svarende til 1924 arbejdstimer pr. årsværk, inkl. ferie, sygdom, skoleophold mv.).

Pr. april 2022 er der opfyldt 50 lærlinge-og praktikårsværk.

Heraf udgør bygge- og anlægslærlingeårsværk 8,66 lærlingeårsværk hos SBJV.

Interviewpersoner

Bygherre ved Vejdirektoratet: Projektchef Niels Gottlieb
 Lærlingeansvarlig for entreprenøren Itinera: Henrik Bertelsen
 LUU Struktør: Formand Peter Svendsen
 LUU Struktør: Næstformand Finn Jensen

Analyse & Tal

f.m.b.a.



Analyse & Tal er et kooperativt analysebureau med kontorer i København, Aarhus og Oslo. Vi tæller dét, der er svært og kombinerer klassiske metoder med nye digitale.

Analyse & Tal har eksisteret siden 2014 og tæller i dag 18 faste medarbejdere. Vores drøm er at skabe et mere demokratisk og retfærdigt samfund. Derfor har vi valgt at organisere os som et medarbejderejet kooperativ.

Vi er stolte af at investere vores overskud i udviklingen af nye metoder, projekter og i demokratiseringen af vores samfund som helhed.

Udarbejdet af:

Analyse & Tal F.M.B.A
Hejrevej 34A
2400 København NV
www.ogtal.dk

For mere information kontakt:

Lisbeth Palmhøj Nielsen
lisbeth@ogtal.dk

Databehandling, analyse & tekst

Pia Bang Jensen, Lisbeth Palmhøj Nielsen og Line
Pommerencke-Vilmand

Opdragsgiver:

3F
Kampmannsgade 4
1790 København V
www.3f.dk

For mere information kontakt:

Jens Kirkegaard
jens.kirkegaard@3f.dk