



# Nedrivningsuddannelsen

Case rapport 3 fra Invine projektet



Udarbejdet af: Hans Jørgen Limborg og Sisse Grøn

November 2015



NEDRIVINGSUDDANNELSEN

Udarbejdet af: Hans Jørgen Limborg og Sisse Grøn

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

November 2015

## INDHOLD

Indhold **Fejl! Bogmærke er ikke defineret.**

1	Nedrivningsbranchen	4
1.1	Netværket	4
2	metode	5
3	nedrivningsuddannelsen	6
3.1	Processen	6
3.2	Brug af uddannelsen	7
3.3	Effekt af uddannelsen	7
4	Konklusion	8

## 1 NEDRIVNINGSBRANCHEN

Nedrivningsopgaven er ikke ny, men nedrivningsbranchen er forholdsvis ny. Genbrug af materialer var en nødvendighed efter 2. verdenskrig og udbyttet af nedrivningsopgaven var byggematerialerne, senere, med efterkrigstidens byggeboom blev selve nedrivningen hovedydelsen. I dag er håndtering af giftige materialer, sortering og bortskaffelse eller genanvendelse af materialer hovedfokus.

De fleste virksomheder er familieføretagender som går i arv og virksomhederne sælger sig på hvor gamle de er. Da nedrivning endnu ikke er et fag, er generationernes kumulerede erfaring vigtig. Til sociale arrangementer i branchen inviteres koner med og branchen er generelt præget af et traditionelt kønsrollemønster, hvor kvindelige slægtninge er ansat i administrative funktioner og mandlige slægtninge er ansat i drift, ledelse eller som nedrivere.

Nedrivere karakteriseres generelt som opsamlingssted for de som glemte at få en uddannelse og som måske har haft nederlag på arbejdsmarkedet tidligere.

Der er stor spredning af niveauet i branchen, generelt beskrives at der er tre typer virksomheder der udfører nedrivning; landmænd som ejer en traktor kan udføre små nedrivningsopgaver på landejendomme og det samme kan håndværkere hvis det er en lille opgave. Niveauet over er maskinstationer som udfører nedrivningsopgaver og så er der større entreprenører med speciale i nedrivning, som kan miljøsanere og fjerne giftige materialer.

25 af de egentlige nedrivningsvirksomheder er medlemmer af Dansk Byggeris nedbrydningssektion og af disse er et par stykker førende.

De mange virksomheder og den store underskov af andre virksomheder der udfører nedrivning betyder at der er hård konkurrence og det kun er få virksomheder som formår at konkurrere på kvalitet i stedet for på pris. De store nedrivningsopgaver kommer i udbud, nogle gange fremgår der miljøkrav, men arbejdsmiljøkrav er ikke udspecificerede.

Der er sket en del professionalisering i branchen de sidste 10 – 15 år, men det er endnu ikke hele branchen som har opnået en tilstrækkelig høj standard. I denne bestræbelse indgår at blive etableret som selvstændigt håndværksfag og at have klare regler og standarder, samt at kontrolinstanser er kompetente til at kontrollere at de overholdes. Der ligger derfor en opgave i at få beskrevet hvad nedrivningsopgaver er. Det at etablere en nedrivningsuddannelse er et element i at blive et fag, andre vigtige skridt har været indførelse af arbejdsmiljøcertificering og egenkontrol. Fra dansk byggeris side valgte man at hjælpe to af de største virksomheder i gang med arbejdsmiljøcertificering, så de kunne gå foran.

De arbejdsmiljøproblemer der er mest fremtrædende i nedrivningsarbejdet er arbejdsulykker, eksponering for giftige materialer og støv. Det er tillige et problem at der er for lidt lovgivning på nedrivningsområdet.

### 1.1 Netværket

Nedbrydningssektionen i Dansk Byggeri fik sin spæde start i forbindelse med saneringen af Nørrebro i København i starten af 1980'erne, ifølge den tidligere formand. Saneringsselskabet havde stor magt til at presse prisen på de mange store nedrivningsopgaver som saneringen medførte fordi der ikke var noget fællesskab mellem nedrivningsvirksomhederne. Den tidligere formand tog derfor initiativ til et møde som var en succes og Dansk Byggeri kunne levere rammen for de som var organiserede. De fik derefter oprettet bestyrelse, skrevet vedtægter osv. og nedbrydningssektionen var en realitet.

De personlige relationer er det bærende element i sektionen og vidensdeling en stor del af udbyttet. Den tidligere formand havde gode sociale kompetencer og var god til at skabe fest og sammenhold og den tradition kan de bygge videre på selvom han er gået af. Dog er det også nødvendigt med nye kræfter som kan flytte dagsordenen og tage nye initiativer og det faktum at en del nedrivningsvirksomheder har haft generationsskifte i de sidste 10 år har rykket sektionens arbejde fremad.

Sektionen er på samme tid inkluderende og ekskluderende. De toneangivende virksomheder er bevidste om at bunden skal løftes med op og at branchen samlede image er vigtigt. Samtidig er det en forudsætning for at løfte overliggeren i branchen at de der ikke lever op til de fælles standarder ekskluderes. Og de arbejder aktivt for flere regler uden bagatelgrænser og for mere kontrol for at undgå at virksomheder som ikke er proaktive m.h.t. at overholde miljøregler kan presse priserne for de som er.

Nogle af de medlemmerne der ikke aktive, forklarer de ikke har brug for det forum nu hvor de har lært at håndtere asbest og PCB. Det betyder formentlig at de er store nok til at det er ønskværdigt at være med i det gode selskab, men ikke store nok til at have indflydelse.

Sektionens fokusområder har været arbejdsmiljøcertificeringen og uddannelsen. For nyligt er det lykkedes at få certificeringen ophævet til bekendtgørelse og fremtidige mål er at få flere krav med i udbudsmaterialerne.

## 2 METODE

Denne beskrivelse bygger på 9 interviews med ejere, ledere eller kvalitets og arbejdsmiljøchefer fra 9 nedrivningsvirksomheder. 5 interviews var telefoninterviews og 4 var face to face. Der blev skrevet noter af en referent til samtlige interviews mens det foregik og de blev samtidigt optaget på bånd. Interviewene blev ikke transskriberede, men lydoptagelserne blev brugt til at støtte og korrigere referaterne.

Virksomhed	Interviewtype	Interviewperson	Interviewer/referent	Dato
Kingo	Face to face	Kvalitets og miljøchefen	Sisse/Hans Jørgen	9.10.2013
Brandis	Face to face	Grundlæggeren (nuværende ejers far)	Sisse/Freja	14.10.2013
Tscherning	Face to face	Ejeren og HR chefen (to pers)	Hans Jørgen/Sisse	11.6.2013
Bergmanngruppen	Face to face	Arbejdsmiljø og kvalitetschefen	Sisse/Freja	29.10.2013
Wiesleder	Telefon	Ejer	Freja	16.10.13
Villy C. Petersen	Telefon	Direktør	Freja	15.10.13

H.J. Hansen	Telefon	Arbejds miljø og kvalitetschefen	Sisse	1.10.2013
Tonny Madsen	Telefon	Driftsleder	Freja	16.10.13
P. Olesen	Telefon	Arbejds miljø og kvalitetschefen	Sisse	29.10.2013

### 3 NEDRIVNINGSUDDANNELSEN

#### 3.1 Processen

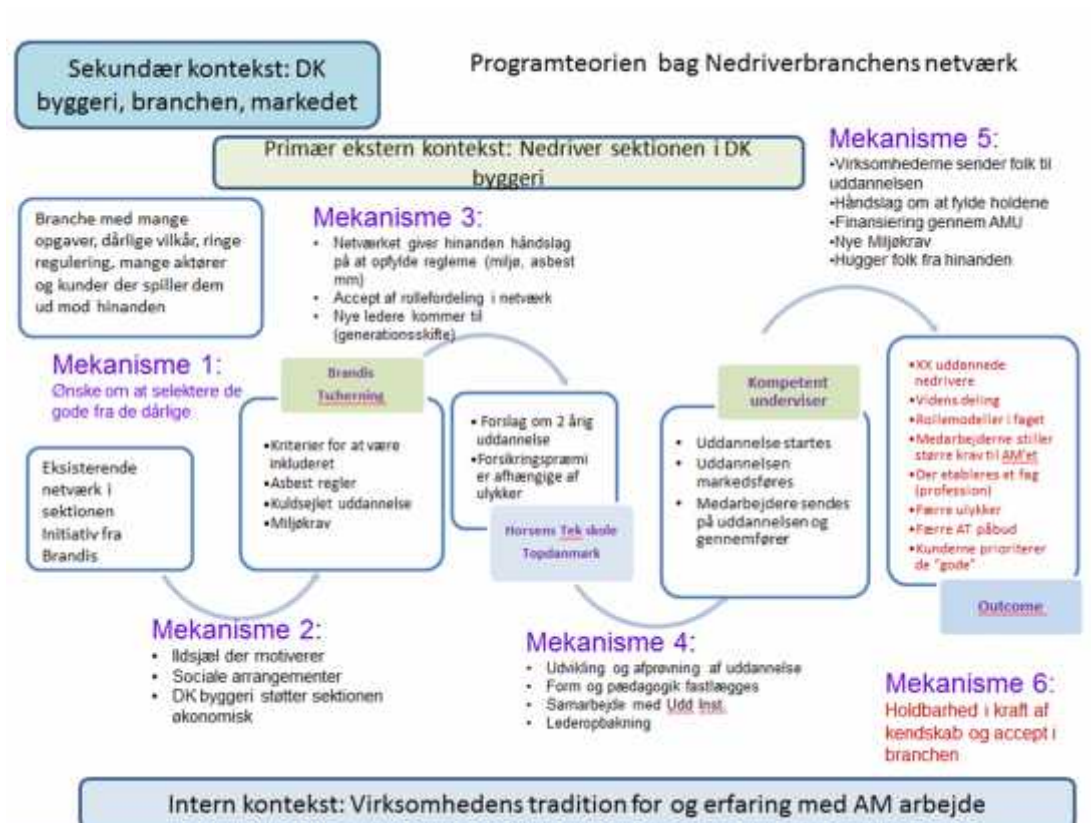
Det er en gammel idé at lave en nedriveruddannelse, der blev lavet en for en del år siden, men den kuldsejlede. Ideen blev genoplivet af ejeren af en af de førende virksomheder, da han havde overtaget efter et generationsskifte i virksomheden. Han foreslog det nogle gange og på nedbrydningssektionens generalforsamling i 2003 vandt ideen gehør og der blev nedsat et udvalg.

Udvalget fik koblet en konsulent på og fik hjælp af 3F og fagligt fællesforbund. Med inspiration fra brolæggeruddannelsen valgtes en voksenlærlingemodell. Modellen blev et kursus sammensat af 39 allerede eksisterende AMU kurser, heraf flere om arbejdsmiljøforhold, koblet med et par specifikke elementer, som fx bygningsstabilitet. Uddannelsen varer 1½ år og veksler mellem 2 uger i skole og 6 ugers praktik.

Det er ikke særligt dyrt for virksomhederne, da der er tilskud, men de skal undvære folkene når der er undervisning.

Uddannelsen blev udbudt til erhvervsskolerne og en skole i Horsens blev valgt. Det var svært at finde lærerkræfter som både havde faglige kompetencer og kunne undervise målgruppen. Den første lærer kunne ikke løfte opgaven. Men da skolen fandt den helt rigtige til opgaven, en tømrer, tog det fart og nu hvor uddannelsen har kørt nogle år, går det udmærket selv om der er kommet en anden lærer. Der ligger dog stadig en salgsopgave i at få elever nok til uddannelsen. De fleste er i arbejde i nedrivningsuddannelser, men der har også været nogle arbejdsløse med på nogle hold.

Det er mest de største og toneangivende virksomheder som bruger uddannelsen og der er da heller ikke givet håndslag på at man vil bruge uddannelsen.



Figur 1 Programteori og forløb

### 3.2 Brug af uddannelsen

Ud af de 9 virksomheder fra sektionen, som vi har interviewet har de fleste jævnligt folk afsted på uddannelsen. De som ikke har, begrundet det med at det er for dyrt at undvære folkene eller at de kun har erfarne folk. Der var også nogle virksomheder som slet ikke ville tale med os og som ikke bruger uddannelsen, alle vi har henvendt os til er medlemmer af sektionen. Hvis vi ser på nedriverbranchen som helhed er det derfor meget få som har uddannelsen og få virksomheder som uddanner deres medarbejdere. Nogle vælger at ansætte nogle som allerede har uddannelsen andetsteds fra.

De som sender deres medarbejdere på uddannelse fortæller at det oftest er de som har været der nogle måneder og viser potentiale de giver tilbuddet. De som har været afsted får ofte et særligt ansvar i virksomheden.

### 3.3 Effekt af uddannelsen

De virksomheder vi har spurgt om deres brug af uddannelsen har alle enslydende erfaringer:

De medarbejdere der har gennemgået uddannelsen er vokset som personer. De har fået mere faglig selvtilid og tør påtage sig mere ansvar. Og de ved noget om arbejdsmiljø, som betyder at de blander sig og giver modspil på en helt anden og mere kvalificeret måde end tidligere.

Medarbejdernes udvikling har også betydet et løft til hele virksomheden, idet de påvirker deres kolleger i positiv retning og er mere aktive medarbejdere.

Et yderligere udbytte for den enkelte, for virksomheden, men også for hele branchen er at de uddannede medarbejdere får et netværk på tværs af virksomhederne. Sammen med de faglige input på skolen giver det de uddannede adgang til langt mere input end der tidligere har været mulighed for. I afsnittet om nedrivningsbranchen fremgår det at erfaringerne tidligere har været bundne i den enkelte virksomhed og gået i arv mellem generationer, men med den øgede vidensdeling, i regi af sektionen på lederniveau og gennem uddannelsen på medarbejderniveau, betyder det et kvalitetsløft i hele branchen, men især for de som deltager aktivt.

## **4 KONKLUSION**

Programteorien i denne case bygger på, at netværket formår at udvikle uddannelsen, få kurser nok og sørge for at den anerkendes og benyttes bredt, således at branchen får et løft.

En stor drivkræft var et ønske om at hæve overliggeren i branchen, vel vidende at det ville selektere nogle fra. Den sekundære eksterne kontekst for dette ønske var at nedriverbranchen har dårlige vilkår, ringe regulering, mange substandard virksomheder og at aktører og kunder spiller dem ud mod hinanden. Der var behov for fælles standarder og mere samarbejde på tværs af virksomheder.

I den følgende figur er programteorien illustreret, samtidigt med at det forløb, som reelt udspillede sig er inddraget. I forhold til output, outcome og impact af initiativet, er der ikke målt på noget konkret og uddannelsen er ikke evalueret, vi har altså kun udsagn fra de interviewede virksomheder at forholde os til. De fortæller alle at deres medarbejdere har fået flere kompetencer, mere selvtillid og et netværk på tværs af virksomheder.