



SUS
SERVICEERHVERVENES
UDDANNELSESSEKRETARIAT

Mærsk Nielsen HR

- en konsulentvirksomhed med fokus på kompetenceudvikling



KOMPETENCEKRAV TIL SECURITYPERSONALE I LUFTHAVNE

Analyserapport

Oktober 2016

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4

4174 Jystrup

Tlf. 35 13 22 77

E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk

www.maersk-nielsen.dk

Oktober 2016

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
1.1 Analysens formål	5
1.2 Baggrund for analysen.....	5
1.3 Analysemetoder og design	6
1.4 Projektorganisering	7
1.5 Analyserapportens opbygning	7
2. KORT OM BRANCHEN	9
3. JOBFUNKTIONER OG JOBPROFILER.....	11
3.1 Jobfunktioner	11
3.2 Jobprofiler.....	12
4. KOMPETENCEKRAV TIL SECURITYPERSONALE.....	22
4.1 Myndighedskrav.....	22
4.2 Ansættelse af securitypersonale.....	23
4.3 Kompetencekrav til securitypersonale.....	26
4.4 Kompetencekrav til tilsynsførende.....	31
4.5 Kompetencekrav til instruktører.....	32
5. PERSONALET'S DELTAGELSE I KOMPETENCEUDVIKLING	33
5.1 Uddannelse af securitypersonalet	34
5.2 Uddannelse af tilsynsførende	46
5.3 Uddannelse af instruktører	46
6. ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER	48
7. KONKLUSION.....	57
8. BILAG	60
8.1 Interviewguide til ressourcepersoner	60
8.1 Observations-/interviewguide til ledere og medarbejdere i lufthavnene	62



1. Indledning

1.1 Analysens formål

Formålet med analysen har været at få belyst kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov til securitypersonalet i danske lufthavne.

I analysen er der fokus på følgende tre medarbejdergrupper: Det operationelle securitypersonale, der f.eks. foretager screeninger af passagerer og bagage, tilsynsførende og instruktører.

Analysen skulle afdække, hvordan securitybranchen i de danske lufthavne ser ud helt aktuelt, men den har også haft fokus på udviklingstendenserne i branchen. Det har bl.a. skullet afdækkes, hvilke jobfunktioner securitymedarbejderne varetager i lufthavnene, og om der eksisterer forskellige jobprofiler inden for securitypersonalet.

I forbindelse med analysen af kompetencekrav til securitypersonalet har der både været fokus på de krav, der stilles fra Trafik- og Byggestyrelsen, og de øvrige kompetencekrav som de enkelte lufthavne hver især stiller til securitypersonalet.

Analysen skulle afdække, hvilken kompetenceudvikling securitypersonalet i lufthavnene deltager i ved ansættelsens start. Der har desuden været fokus på at afdække, hvilken øvrig kompetenceudvikling medarbejderne deltager i. I den forbindelse er lufthavnenes kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne ligeledes blevet belyst.

Endelig har analysen bidraget til at afdække, i hvilket omfang securitypersonalets kompetenceudviklingsbehov kan dækkes af de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser, og hvorvidt der er behov for at udvikle nye arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet securitypersonalet.

1.2 Baggrund for analysen

Der eksisterer ikke en formel offentlig erhvervsuddannelse eller arbejdsmarkedsuddannelser, der er rettet mod securitypersonalet i de danske lufthavne. Derfor har de enkelte lufthavne selv skabt deres egne uddannelser til securitypersonalet, som på forskellig vis bidrager til, at personalet opfylder såvel de nationale som de internationale krav til securitypersonalet.

Nogle af provinslufthavnene har henvendt sig til Dansk Industri med et ønske om, at dele af securitymedarbejdernes grunduddannelse kan gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser.

Det er Trafik- og Byggestyrelsen, der fastsætter reglerne for, hvordan securitypersonalet i lufthavnene skal uddannes for at kunne leve op til de høje securitykrav. Det er ligeledes Trafik- og Byggestyrelsen, der fører tilsyn med de danske lufthavne bl.a. i relation til de stillede kompetencekrav til securitypersonalet.

Securitypersonalets grundlæggende uddannelse har en varighed på højst 6 måneder. Uddannelsen indeholder både teoretisk undervisning og jobrelateret uddannelse i praksis.

Lufthavnene dækker selv alle omkostningerne til såvel den grundlæggende uddannelse som til den løbende efteruddannelse og certificering af securitypersonalet.

1.3 Analysemetoder og design

Analysen blev startet med gennemførelse af en desk research, der skulle give et overordnet billede af securitybranchen i danske lufthavne. Desk researchen afdækkede desuden de formelle, lovgivningsmæssige kompetencekrav, der stilles til securitypersonalet af Trafik- og Byggestyrelsen.

Derefter blev der gennemført interview med ressourcepersoner, bl.a. fra de faglige organisationer, der kunne bidrage til at belyse securitybranchen og udviklingstendenserne inden for securitybranchen i de danske lufthavne.

På baggrund af desk research og interview med ressourcepersoner blev der udarbejdet en interviewguide, der blev anvendt til interview af ledere og medarbejdere i følgende lufthavne: Københavns Lufthavn, Billund Lufthavn, Aarhus Lufthavn og Aalborg Lufthavn.

Gennem fokusgruppeinterview af ledere og medarbejdere i lufthavnenes securityafdelinger blev kompetencebehovene samt udviklingstendenserne afdækket yderligere. I interviewene var der bl.a. fokus på afdækning af securitypersonalets jobfunktioner, jobprofiler, kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov samt på anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser til kompetenceudvikling af medarbejderne.

I forbindelse med fokusgruppeinterviewene er der desuden blevet gennemført observationer i tre af lufthavnene, hvilket har bidraget til at afdække securitypersonalets jobfunktioner, jobprofiler og kompetencekrav yderligere.

Efter gennemførelse af de første interview og observationer blev der gennemført et møde med Trafik- og Byggestyrelsen. Ved mødet blev det drøftet, hvilke muligheder og barrierer der kunne være for etablering af arbejdsmarkedsuddannelser, som kunne modsvare Trafik- og Byggestyrelsens krav til uddannelse af securitypersonale i danske lufthavne.

Efter en opsamling af analysens foreløbige resultater blev der den 16. august 2016 gennemført et kvalificeringsseminar med deltagelse af repræsentanter fra lufthavnene, de faglige organisationer og Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat. På kvalificeringsseminaret blev analysens foreløbige resultater fremlagt, og securitypersonalets kompetenceudviklingsbehov blev drøftet.

Efter kvalificeringsseminaret blev det samlede datamateriale analyseret, og der blev udarbejdet et udkast til analyserapport, som blev sendt til alle deltagere i kvalificeringsseminaret til kommentering. Udkastet til analyserapporten er blevet fremlagt og drøftet på et møde med styregruppen, inden den endelige analyserapport er udarbejdet.

1.4 Projektorganisering

Analyseprojektet er blevet gennemført i et tæt samarbejde mellem uddannelseskonsulenter i Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat og konsulenter fra konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR.

Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat varetager en række uddannelsesopgaver inden for servicefagene i samarbejde med de faglige organisationer og Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling.

Der har været nedsat en styregruppe bestående af repræsentanter fra Dansk Industri og Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning. Der blev afholdt et styregruppemøde ved projektets start, og desuden er styregruppen løbende blevet informeret om projektets fremdrift og udfordringer.

Styregruppen har deltaget i projektets kvalificeringsseminar, og desuden er der blevet gennemført et styregruppemøde ved projektets afslutning, hvor udkastet til analyserapporten er blevet præsenteret og drøftet.

1.5 Analyserapportens opbygning

Kapitel 2 indeholder en kort præsentation af securitybranchen i de danske lufthavne.

I kapitel 3 præsenteres først de forskellige jobfunktioner, som securitypersonalet varetager i forskellige lufthavne. Derefter præsenteres jobprofiler for de forskellige grupper af securitypersonale, der er ansat i lufthavnene; det operationelle securitypersonale, tilsynsførende og instruktører.

Kapitel 4 har fokus på kompetencekravene til securitypersonalet i danske lufthavne. Kapitlet indledes med en kort introduktion til myndighedskravene,

hvorefter det beskrives, hvilke overordnede krav der stilles til de security-medarbejdere, der skal ansættes i lufthavnene.

Efterfølgende beskrives kompetencekravene til det operationelle securitypersonale, hvorefter der er beskrivelser af de særlige kompetencekrav, der stilles til de tilsynsførende og til instruktører.

I kapitel 5 er der fokus på securitypersonalets deltagelse i kompetenceudvikling. Kapitlet er opdelt i tre underafsnit, hvor det først beskrives, hvilke uddannelser og øvrige kompetenceudvikling det operative securitypersonale deltager i. Derefter beskrives de tilsynsførendes og instruktørernes deltagelse i kompetenceudvikling.

Kapitel 6 indledes med en kort introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne. Derefter følger en beskrivelse af, i hvilket omfang lufthavnene anvender arbejdsmarkedsuddannelser til kompetenceudvikling af securitypersonalet, og inden for hvilke kompetenceområder dette sker.

Kapitlet indeholder desuden nogle eksempler på eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for securitypersonalet. Efterfølgende sætter kapitlet fokus på, hvordan der kan udvikles arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonale i lufthavne.

I kapitlet beskrives desuden de økonomiske betingelser for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser samt ansvaret for gennemførelse af uddannelserne.

I kapitel 7 præsenteres analysens konklusion.

Kapitel 8 indeholder dels en interviewguide, der er anvendt ved gennemførelse af interview af ressourcepersoner, og dels en observations- og interviewguide der er anvendt ved gennemførelse af interview med ledere og medarbejdere i lufthavnene.



2. Kort om branchen

Securitypersonalet i de danske lufthavne har en række forskellige jobfunktioner, der har til formål at varetage sikkerheden i lufthavnene. De forestår f.eks. sikkerhedstjek af passagererne og deres håndbagage, de foretager sikkerhedskontrol af køretøjer og personer ved portene, der fører ind til lufthavnene, de gennemfører sikkerhedstjek af passagerernes kufferter, og de varetager overvågning af hele lufthavnsområdet.

Der er ca. 1.500 ansatte i lufthavnene i Danmark til varetagelse af ovenstående jobfunktioner.¹ Heraf er størstedelen ansat i Københavns Lufthavn, som har i alt 1.080 medarbejdere i securityafdelingen, hvoraf ca. 900 er operationelt securitypersonale, mens 10 fungerer som instruktører.

Til sammenligning har de mindre lufthavne, der har deltaget i interview, mellem ca. 20 og 100 operationelle securitymedarbejdere.

Mens de fleste securitymedarbejdere i Københavns Lufthavn er fastansatte på fuld tid, har de mindre lufthavne typisk en blanding af fastansatte medarbejdere, der er ansat på fuld tid, og fastansatte medarbejdere der er ansat på deltid. Desuden har de fleste lufthavne en række afløsere, der kun er ansat i de mest travle perioder.

I de provinslufthavne, der har deltaget i interview, er 30-50 % af securitypersonalet fastansat på fuld tid. I den lufthavn, hvor ca. 30 % af securitypersonalet er fastansat på fuld tid, er 20 % deltidsansat på 20-30 timer, mens 50 % fungerer som afløsere, der er garanteret mindst 10 timers ansættelse om ugen.

Alle securitymedarbejdere er ansat direkte af den lufthavn, de udfører deres arbejde i. Der er således ingen vagtselskaber, der varetager securityopgaver i danske lufthavne, ligesom det ses i nogle lufthavne i udlandet. Securityafdelingen i Københavns Lufthavn er dog registreret som et vagtselskab, der er ejet af lufthavnen.

Især Københavns Lufthavn får mange ansøgninger, når der opslås nye stilling. Der er typisk 1.500-2.000 ansøgninger til ca. 40 stillinger, så det er ikke svært at finde nye medarbejdere med de rette kompetencer.

¹ Udover denne gruppe af securitypersonale, der sættes fokus på i nærværende analyse, er der ca. 200 personer, der varetager opgaver med screening af post og fragt i lufthavnene. Der er desuden medarbejdere fra en lang række af virksomheder, der leverer og transporterer varer til lufthavnene, der skal opfylde visse sikkerhedskrav og deltage i kompetenceudvikling i tilknytning hertil.

I provinslufthavnene kommer der også mange ansøgninger, når der opslås nye stillinger, men ifølge nogle af interviewpersonerne er det ikke altid let at finde nye medarbejdere med de rette kompetencer. Dette hænger bl.a. sammen med, at det kan være vanskeligt at love medarbejderne fuldtidsstillinger efter endt uddannelse.

For alle de lufthavne, der har deltaget i interview, gælder det, at der er en lav personaleomsætning blandt securitypersonalet, så de fleste medarbejdere har en lang anciennitet.

Næsten alle medarbejdere er organiseret i Serviceforbundet. Det er kun i Aalborg Lufthavn, at medarbejderne er organiseret i 3F. Lufthavnene er organiseret i Dansk Industri.

Securitypersonalet får securityuddannelsen i forbindelse med deres ansættelse i en lufthavn, men de fleste har en formel uddannelse, f.eks. en erhvervsuddannelse inden for servicefagene, en håndværksmæssig uddannelse eller en handelsuddannelse.

Inden ansættelsen og starten på uddannelsen skal ansøgerne både igennem en baggrundskontrol og en sikkerhedsgodkendelse. Sikkerhedsgodkendelsen foretages af Trafik- og Byggestyrelsen på baggrund af en undersøgelse, der gennemføres af Politiets Efterretningstjeneste (PET). Det kan tage mange uger at få gennemført en sikkerhedsgodkendelse af en medarbejder.

De fleste nyansatte i securityafdelingerne er i alderen 30-50 år, men den aldersmæssige spredning på securitypersonalet i lufthavnene er fra 19 år og til 67 år.

I nogle af lufthavnene er kønsfordelingen nogenlunde lige, men i de mindre lufthavne, der har mange deltidsansatte, er der en overvægt af kvinder blandt securitypersonalet.

Der er kun ansat få securitymedarbejdere med anden etnisk oprindelse end dansk. I en af lufthavnene forklares dette med, at der dels ikke kommer så mange ansøgninger fra personer med anden etnisk oprindelse end dansk, og dels at de ansøgere, der har været, har haft for ringe dansk kundskaber til, at lufthavnen ønskede at ansætte dem.

Alle interviewpersoner har peget på, at kravene til security i lufthavnene øges kontinuerligt. Der stilles stadig større krav til såvel securitypersonalets kompetencer som til det udstyr, der skal være til rådighed i lufthavnene. I 2015 er der f.eks. kommet nye regler for udstyr, der kan spore sprængstoffer. Der vil i 2017 komme nye krav fra Trafik- og Byggestyrelsen, der vil stille minimumskrav til lufthavnenes kontroludstyr.

3. Jobfunktioner og jobprofiler

I dette kapitel præsenteres først de forskellige jobfunktioner, som securitypersonalet varetager i forskellige lufthavne. Derefter præsenteres jobprofiler for de forskellige grupper af securitypersonale, der er ansat i lufthavnene.

3.1 Jobfunktioner

Securitypersonalet i de danske lufthavne varetager en række forskellige funktioner. I provinslufthavnene varetager securitypersonalet typisk mange forskellige jobfunktioner, mens personalet i Københavns Lufthavn typisk udfører få, specifikke jobfunktioner.

Herunder præsenteres kort de mange forskellige jobfunktioner, som varetages af securitypersonalet i en eller flere af de danske lufthavne:

- Kontrol af boardingpas
- Screening af passagerer og håndbagage
- Screening af indskrevet bagage
- Screening af crew og lufthavnspersonale samt deres bagage
- Screening af fragt og post
- Adgangs- og sikkerhedskontrol af øvrige personer, køretøjer og gods, herunder portvagtfunktioner
- Udstedelse af adgangskort og køretilladelser til lufthavnen
- Overvågning af lufthavnen
- Alarmcentralen
- Rundering og patruljering (bl.a. airside, landing, terminalbygninger, parkeringsarealer, ydre områder af lufthavnen)
- Følge besøgende i lufthavnen, f.eks. flymekanikere
- Service til VIP-personer i lufthavnen
- Kortegekørsel
- Yde assistance til handicappede i samarbejde med lufthavnens øvrige afdelinger
- Kontrol af flugtveje og nødstop
- Brandberedskab
- Oprydning i afgangshal
- Optagelse af rapport på ansatte, der ikke overholder lufthavnens regler
- Administration, registrering og dokumentation

Udover de allerede nævnte jobfunktioner er der også en række kontrolfunktioner, som securitypersonalet skal varetage, herunder f.eks. kontrol af væskescannere og kontrol af bagagescannere med en testkuffert.

Det er forskelligt, hvordan securityarbejdet er organiseret i de forskellige lufthavne. Derfor er det heller ikke alle de nævnte jobfunktioner, der udføres af securitypersonale i alle lufthavne. For eksempel er det kun i nogle af de mindre lufthavne, at det er securitypersonalet, der har ansvaret for brandberedskabet.

I nogle provinslufthavne varetager udvalgte securitymedarbejdere en jobfunktion med screening af fragt og post. I de fleste lufthavne varetages denne jobfunktion dog af personale, der udelukkende er ansat hertil, og som altså ikke indgår i de øvrige nævnte jobfunktioner for securitypersonalet. I mange større lufthavne varetages screening af fragt og post af eksterne virksomheder.

3.2 Jobprofiler

I de mindre lufthavne har securitypersonalet ofte brede jobprofiler, da det ellers kan være vanskeligt at få udfyldt alle jobfunktionerne i de tilfælde, hvor der kun er få securitymedarbejdere på arbejde. Til forskel herfra har securitypersonalet i Københavns Lufthavn snævre jobprofiler.

Det er desuden typisk sådan, at det nyuddannede securitypersonale har smallere jobprofiler end securitypersonale, der har været ansat i længere tid.

I det følgende præsenteres jobprofilerne for følgende tre grupper af securitymedarbejdere:

- det udførende, operationelle securitypersonale
- tilsynsførende
- instruktører.

I nogle af lufthavnene kaldes de tilsynsførende for supervisorer, mens det i andre lufthavne er instruktørerne, der kaldes for supervisorer.

For at holde jobprofilerne adskilt anvendes der i det følgende udelukkende de ovenstående tre jobprofiler – og altså ikke en jobprofil med betegnelse supervisor.

Jobprofiler for det operationelle securitypersonale

I Københavns Lufthavn har securitypersonalet specifikke og snævre jobprofiler. Personalet er typisk ansat til at udføre securityopgaver i én specifik afdeling, hvor de f.eks. varetager én af følgende jobfunktioner:

- Passagerlinjen med screening af passagerer og deres håndbagage
- Bagagetjek
- Staff-tjek med screening af ansatte og deres bagage samt screening af crew og deres bagage
- Patruljering og portvagtfunction/sikkerhedskontrol
- Overvågning og alarmcentralen

Alle securitymedarbejdere starter i "passagerlinjen" med screening af passagerer og deres håndbagage, og de arbejder typisk dér i mindst to år, inden de eventuelt får mulighed for at udføre securityopgaver i en af de øvrige afdelinger.

Læs i boksen herunder mere om de forskellige positioner, som securitypersonalet varetager i passagerlinjen i Københavns Lufthavn.

Passagerlinjen i Københavns Lufthavn

I passagerlinjen i Københavns Lufthavn er der følgende fire positioner, som securitypersonalet varetager i forbindelse med screening af passagererne og deres håndbagage:

- Front: Medarbejderen tager imod passagererne og beder dem om at tage overtøj af, lægge kosmetik, væsker, pc'er og mobiltelefoner frem.
- Karmen: Medarbejderen tjekker passageren for eventuelle metaller, telefoner, mønter etc., som passageren har glemt at lægge på båndet. Medarbejderen foretager også håndsøgning, når der har vist sig udslag for metal eller andet, der skal kontrolleres nærmere.
- X-ray af håndbagage: Medarbejderen foretager screening af håndbagage ved gennemsyn på en skærm.
- Gennemsøgning af håndbagage: Når x-ray viser noget, der skal kontrolleres nærmere, eller når der skal gennemføres stikprøver, foretager medarbejderen en manuel gennemsøgning af håndbagagen.

Securitypersonalet roterer mellem de fire forskellige positioner hvert 15 minut.

Til forskel for securitypersonalet i Københavns Lufthavn, så har personalet i provinslufthavnene typisk bredere jobprofiler.

I nogle af provinslufthavnene er der f.eks. kun tre forskellige jobprofiler for securitypersonalet, mens der i de fleste andre lufthavne kun er én jobprofil for securitypersonalet.

Se i boksen herunder en kort beskrivelse af de tre forskellige jobprofiler for securitypersonalet i en af provinslufthavnene.

Tre forskellige jobprofiler for securitypersonalet

I hovedvagten har securitypersonalet følgende jobfunktioner:

- Forestår overvågning af lufthavnen
- tager sig af alarmer
- udsteder id-kort
- besvarer telefoner.

I Tjekpoint Nord har securitypersonalet følgende jobfunktioner:

- Udendørs tjek og overvågning af airside
- adgangskontrol af dem, der skal ind på lufthavnens område
- udstedelse af køretilladelser
- tjekker køretøjer
- tjekker hegn
- tjekker fragtfly
- hjælper til i security, når der f.eks. er en flymekaniker udefra, der skal have adgang til området.

I tjekstedet har securitypersonalet følgende jobfunktioner:

- Sikkerhedskontrol af passagerer og deres bagage
- sikkerhedskontrol af crew og andre, f.eks. håndværkere, der skal have adgang til lufthavnen
- sikkerhedskontrol af indskrevet bagage
- runderingsopgaver af indendørs airside og udendørs airside
- tilkaldeopgaver.

I de fleste andre provinslufthavne har securitypersonalet jobprofiler, som omfatter alle (eller næsten alle) de jobfunktioner, der varetages af security-personale i den konkrete lufthavn. Undtaget herfra er dog afløsere, som ofte udelukkende arbejder med screening af passagerer og deres håndbagage.

I boksen herunder er en præsentation af, hvilke jobfunktioner der indgår i en securitymedarbejders jobprofil i én af disse provinslufthavne.

ARBEJDSOPGAVER - SECURITYMEDARBEJDERE

Generelt

- Foretage eftersyn af: Passagerer, håndbagage, bagage, personale, crew
- Kameraovervågning af området
- Adgangskontrol til C-SRA
- Rundering på parkeringsanlæg
- Administration og dokumentation af rapportering.

Personale

- I tilfælde af sygdom og andet ikke planlagt fravær i afdelingen, samt i tilfælde af ikke anmeldt, ekstra trafik, sikre, at det fornødne personale er til stede
- Registrere og rapportere uregelmæssigheder ifm. trafikafvikling samt overtidsforbrug/afspadsering ifm. ekstra trafik, forsinkelser aflysninger etc., iht. retningslinjer udstukket af HR og ledelsen
- Deltage aktivt i de daglige operationelle securityopgaver samt diverse forefaldende opgaver.

Interne relationer

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger løse opgaver af daglig operationel karakter.

APV

- APV i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten.

PRM

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger yde assistance til handicappede passagerer – til og fra flyside.

Securitypersonalet skifter typisk mellem de forskellige jobfunktioner i løbet af en arbejdsdag. En medarbejder kan f.eks. starte dagen med kameraovervågning af lufthavnen, hvorefter medarbejderen arbejder med screening af passagerer og slutter arbejdsdagen med rundering på parkeringsanlægget.

I boksen herunder fortæller en securitymedarbejder om sine forskellige arbejdsopgaver i løbet af en arbejdsdag.

En securitymedarbejder fortæller

Jeg startede i jobbet for et år siden. I starten af ansættelsen stod jeg kun oppe foran og tjekkede boarding card og fik passagererne til at lægge deres tasker og overtøj i kasserne. Nu laver jeg det hele, f.eks. screener passagerer og bagage, tjekker køretøjer, patruljerer og foretager overvågning af lufthavnen.

I dag er jeg mødt ind kl. 5, og jeg startede med overvågning af lufthavnen.

Nu sidder jeg og tjekker passagerernes kufferter på skærmene. Samtidig varetager jeg tjek af staff og besøgende i lufthavnen, så når der kommer staff eller andre, så rejser jeg mig og går ud til dem, og tjekker dem og deres bagage. Imens står kufferttjekket stille, for jeg skal jo være ved skærmen, når kufferterne kommer igennem.

Jeg er alene i kufferttjek lige nu, men i de travle perioder om morgenen og om eftermiddagen er vi nogle gange to medarbejdere.

Lidt senere i dag skal jeg i passagertjek. Der er vi to medarbejdere i hvert spor, og det er så os to, der tjekker boarding card, passagerer og håndbagage samt foretager efterkontrol, når der er noget, der skal undersøges nærmere. Når vi gennemfører random tjek, skal vi også notere det ned, så vi kan dokumentere, at vi har foretaget disse tjek.

Vi har et kæmpestort ansvar, og det er vigtigt, at vi er opmærksomme hele tiden. Derfor sidder vi også kun 20 minutter af gangen ved skærmen.

Jobprofil for tilsynsførende

De tilsynsførende securitymedarbejdere har til opgave at føre tilsyn med og supervisere det udførende, operationelle securitypersonale.

Denne funktion varetager de tilsynsførende medarbejdere, samtidig med at de indgår i de daglige securityjobfunktioner sammen med det øvrige securitypersonale. De tilsynsførende fører tilsyn med 1-5 securitymedarbejdere.

I nogle lufthavne kaldes de tilsynsførende for supervisorer, hvilket hænger naturligt sammen med at de superviserer securitypersonalet.

I samarbejde med det øvrige securitypersonale er det de tilsynsførende securitymedarbejders opgave at sikre, at lovgivningen på området bliver efterfulgt, og de skal skride til handling, hvis der er brud på reglementet.

Udover at indgå i de daglige arbejdsopgaver sammen med det øvrige securitypersonale, består de tilsynsførendes jobprofil desuden af en række andre jobfunktioner, der bl.a. omfatter tilsyn med, at der bliver foretaget korrekt eftersyn af passagerer, håndbagage, personale og crew. Det er f.eks. også de tilsynsførendes opgave at hjælpe kollegaerne, hvis de er i tvivl om løsningen af en opgave, samt at bidrage til håndtering af konflikter.



Se i boksen herunder en beskrivelse af arbejdsopgaverne for tilsynsførende i én af provinslufthavnene.

ARBEJDSOPGAVER FOR TILSYNSFØRENDE

Generelt

- Føre tilsyn med, at der bliver foretaget korrekt eftersyn af passagerer, håndbagage, bagage, personale, crew
- Kameraovervågning af området
- Adgangskontrol til C-SRA
- Rundering på parkeringsanlæg
- Administration og dokumentation af rapportering

Personale

- I tilfælde af sygdom og andet ikke planlagt fravær i afdelingen, samt i tilfælde af ikke anmeldt, ekstra trafik, sikre, at det fornødne personale er til stede
- Registrere og rapportere uregelmæssigheder ifm. trafikal afvikling samt overtidsforbrug/afspadsering ifm. ekstra trafik, forsinkelser, aflysninger etc. iht. retningslinjer udstukket af HR og ledelsen
- Supervisere samt aktivt deltage i de daglige operationelle securityopgaver samt diverse forefaldende opgaver

Adgangshjemmel

- Godkendelse af test gennemført på baggrund af Security Awareness programmet samt udarbejdelse af id-kort, bilpas og parkeringskort

Eksterne relationer

- Kontakt til relevante samarbejdspartnere vedrørende forhold af daglig operationel karakter

Interne relationer

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger løse opgaver af daglig operationel karakter

APV

- APV i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten

PRM

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger yde assistance til handicappede passagerer – til og fra flyside.

Jobprofil for instruktører

Instruktørerne har til opgave at instruere og undervise securitypersonalet. De skal udarbejde uddannelsesplaner for securitypersonalet i henhold Trafik- og Byggestyrelsens krav og regler, som fremgår af Det Nationale Uddannelsesprogram.

Det er også instruktørerne, der udarbejder undervisningsmaterialer for uddannelse af securitypersonalet, og det er også dem, der har ansvaret for undervisning af personalet.

Instruktørerne har til opgave at sikre, at lovgivningen på området bliver efterfulgt, og de skal skride til handling, hvis der er brud på reglementet. Instruktørerne arbejder tæt sammen med sikkerhedschefen i lufthavnen.

I de mindre lufthavne er der typisk to instruktører, og det er kun en del af instruktørernes arbejdstid, der går med at varetage denne jobprofil. I den resterende arbejdstid fungerer instruktørerne også som tilsynsførende, sideløbende med at de varetager de daglige jobfunktioner sammen med det øvrige securitypersonale.

I nogle lufthavne kaldes instruktørerne for supervisorer, hvilket hænger sammen med, at de både varetager jobfunktioner som instruktører og tilsynsførende (supervisorer).

Se i boksen på de næste sider en beskrivelse af jobprofilen for instruktører i én af provinslufthavnene (lufthavnen kalder deres instruktører for supervisorer, men for ikke at skabe forvirring er der i overskriften ændret til "instruktører" i stedet for "supervisorer").



ARBEJDSOPGAVER FOR INSTRUKTØRER

Generelt

- Føre tilsyn med, at der bliver foretaget korrekt eftersyn af passagerer, håndbagage, bagage, personale, crew
- Kameraovervågning af området
- Adgangskontrol til C-SRA
- Rundering på parkeringsanlæg
- Administration og dokumentation af rapportering
- Kontrol af flugtveje og nødstop hver 3. måned.

Personale

- I tilfælde af sygdom og andet ikke planlagt fravær i afdelingen samt i tilfælde af ikke anmeldt, ekstra trafik, sikre, at det fornødne personale er til stede
- Registrere og rapportere uregelmæssigheder ifm. trafikafvikling samt overtidsforbrug/afspadsering ifm. ekstra trafik, forsinkelser, aflysninger etc. iht. retningslinjer udstukket af HR og ledelsen
- Supervisere samt aktivt deltage i de daglige operationelle security-opgaver samt diverse forefaldende opgaver
- Evt. deltage i ansættelsessamtaler med nye medarbejdere.

Uddannelse

- Planlægning af godkendelser og uddannelsesforløb for nye ansatte
- Oplæring af nye medarbejdere i arbejdsrutiner og opgaver samt undervisning af egne medarbejdere.

Uddannelsesmaterialer

- Udarbejdelse af oplæg til uddannelsesmaterialer.

Instrukser

- Udarbejdelse af oplæg til instrukser/procedurer samt operationel implementering af samme.

Adgangshjemmel

- Godkendelse af test gennemført på baggrund af Security Awareness programmet samt udarbejdelse af id-kort, bilpas og parkeringskort.

Ad hoc efterforskning

- Gennemgå videoovervågning på request.

Eksterne relationer

- Kontakt til relevante samarbejdspartnere vedrørende forhold af daglig operationel karakter.

ARBEJDSOPGAVER FOR INSTRUKTØRER - FORTSAT

Interne relationer

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger løse opgaver af daglig operationel karakter.

APV

- APV i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten.

PRM

- I samarbejde med lufthavnens øvrige berørte afdelinger yde assistance til handicappede passagerer – til og fra flyside

Øvrige opgaver

- Instruktørerne tildeles specifikke, individuelle praktiske opgaver vedrørende kontrol, ressourceplanlægning mv. Herudover fungerer supervisorerne som instruktører på Security-uddannelsen og som nr. 1 og 2 stedfortrædende sikkerhedschef (sikkerhedsledelsen).



4. Kompetencekrav til securitypersonale

I dette kapitel beskrives kompetencekravene til securitypersonalet i danske lufthavne.

Kompetencekravene består dels af nogle myndighedskrav til securitypersonalet, og dels af de kompetencekrav som de enkelte lufthavne selv stiller til deres securitypersonale.

Kapitlet indledes med en kort introduktion til myndighedskravene, hvorefter det beskrives, hvilke overordnede krav der stilles til de securitymedarbejdere, der skal ansættes i lufthavnene.

Efterfølgende beskrives kompetencekravene til det operationelle securitypersonale, hvorefter der er beskrivelser af de særlige kompetencekrav, der stilles til de tilsynsførende og til instruktører.

4.1 Myndighedskrav

Foranstaltninger og regler for luftsikkerhed inden for EU fremgår af EU-kommissionens gennemførelsesforordning af 5. november 2015.²

Af forordningen fremgår det bl.a., hvilke regler der er for myndigheders, lufthavnsoperatørers, luftfartsselskabers og øvrige enheders ansættelse og uddannelse af personale, der gennemfører, eller som har ansvaret for, sikkerhedsforanstaltninger i lufthavnene.

I reglerne beskrives det f.eks., hvilke regler der er for ansættelses- og baggrundskontrol af det personale, der gennemfører screeninger og adgangskontrol i et securitybeskyttet område. Reglerne beskriver også nøje, hvilke kompetence- og uddannelseskrav der stilles til securitypersonalet i forhold til udførelse af specifikke jobfunktioner. Ligeledes beskriver reglerne kompetence- og uddannelseskrav til tilsynsførende og instruktører.

² Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015 om detaljerede foranstaltninger til gennemførelse af de fælles grundlæggende normer for luftfartsikkerhed. I forordningen henvises til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 300/2008 af 11. marts 2008 om fælles bestemmelser om sikkerhed (security) inden for civil luftfart og om ophævelse af forordning (EF) nr. 2320/2002.

I Danmark er myndighedskravene fra EU udspecificeret af Trafik- og Byggestyrelsen i Det Nationale Uddannelsesprogram. Dette uddannelsesprogram er ikke offentligt tilgængeligt, og derfor tager den følgende beskrivelse af myndighedskravene udelukkende udgangspunkt i de overordnede myndighedskrav fra EU, som de fremgår af EU-kommissionens gennemførelsesforordning.

Det er ligeledes Trafik- og Byggestyrelsen, der har ansvaret for at kontrollere, at de forskellige aktører, der gennemfører, eller som har ansvaret for sikkerhedsforanstaltningerne i lufthavnene, overholder reglerne.

4.2 Ansættelse af securitypersonale

Personer, som ansættes til at gennemføre eller være ansvarlige for at gennemføre screening, adgangskontrol eller anden sikkerhedskontrol i et securitybeskyttet område, skal have gennemgået en baggrundskontrol med et tilfredsstillende resultat.

Baggrundskontrollen skal som minimum omfatte følgende:

- a) fastslå en persons identitet på grundlag af dokumentation
- b) omfatte strafferegistre i alle bopælslande i mindst de foregående fem år
- c) omfatte beskæftigelse, uddannelse og eventuelle afbrydelser i mindst de foregående fem år.

Baggrundskontrollen forud for ansættelsen skal være afsluttet, inden personen deltager i sikkerhedsuddannelsen. Dette skyldes, at deltagelse i sikkerhedsuddannelsen indebærer adgang til oplysninger, der ikke er offentligt tilgængelige. Baggrundskontrollen skal gentages med regelmæssige mellemrum, der ikke overstiger 5 år.

Securitypersonalet skal desuden sikkerhedsgodkendes til klassifikationsgraden "fortroligt". Sikkerhedsgodkendelsen foretages af Trafik- og Byggestyrelsen på baggrund af en undersøgelse, der gennemføres af Politiets Efterretningstjeneste (PET). Det kan tage mange uger at få gennemført en sikkerhedsgodkendelse af en medarbejder.

Ansættelsesprocessen skal som minimum omfatte en skriftlig ansøgning og interviewfase, der er tilrettelagt med henblik på en foreløbig vurdering af ansøgerens kvalifikationer og egnethed.

Der skal ved ansættelsen lægges vægt på, at personen er mentalt og fysisk kvalificeret og egnet til at udføre arbejdsopgaverne. Personen skal desuden oplyses om disse krav ved ansættelsesprocessens begyndelse. Hvis personen f.eks. har dårlige knæ eller skader på hænderne, kan det være vanskeligt at udføre arbejdsopgaverne, der f.eks. omfatter håndsøgning.

Personens kvalifikationer skal løbende vurderes i ansættelsesprocessen, og før en eventuel prøveperiode afsluttes.

Trafik- og Byggestyrelsen stiller krav om, at deltagere i en securityuddannelse på forhånd er ansat i en lufthavn. Dette hænger sammen med, at forordningen fra EU siger, at man skal have et tjenesteligt behov for at deltage i en securityuddannelse i en lufthavn, og det har man kun, hvis man er ansat på forhånd. Det er desuden et krav, at deltagere er sikkerhedsgodkendt af PET, inden de starter på uddannelsen.

Interview med ledere og medarbejdere i lufthavnene viser, at det i nogle tilfælde tager mange uger at få gennemført en sikkerhedskontrol af en ansøger til en stilling som securitymedarbejder. Derfor er lufthavnene opmærksomme på, at de skal søge securitymedarbejdere i god tid, inden disse medarbejdere skal starte deres ansættelse.

Ved ansættelse af securitymedarbejdere lægger lufthavnene vægt på, at ansøgerne er fysisk mobile, at de ikke er farveblinde, at de har kørekort kategori B, at de kan trives med at arbejde på skiftende arbejdstider, at de er ædruelige, at de er modne, og at de har erfaringer med at arbejde med mennesker.

Lufthavnene lægger desuden stor vægt på ansøgernes personlige fremtræden samt på ansøgernes personlige kompetencer.

I provinslufthavnene er det typisk en HR-konsulent, sikkerhedschefen og en instruktør, der i fællesskab gennemfører rekrutteringsprocessen ved ansættelse af nye securitymedarbejdere.

I Københavns Lufthavn sker rekrutteringen ved hjælp af et rekrutteringsfirma, der foretager den første udvælgelse af ansøgerne som egnede eller ikke-egnede på baggrund af en personlighedstest og en samtale, hvorefter de egnede ansøgere indkaldes til en ansættelsessamtale i lufthavnen med deltagelse af en leder og en tillidsrepræsentant. Der anvendes desuden gruppesamtaler i forbindelse med ansættelsesprocedurerne.

Se i boksen på næste side, hvordan Københavns Lufthavn på deres website præsenterer jobbet som securitymedarbejder.

Præsentation af jobbet som securitymedarbejder i Københavns Lufthavn

Security har ansvaret for terminal- og passagersikkerheden i lufthavnen 24 timer i døgnet

På en typisk arbejdsdag løser vi opgaver som:

- Foretage eftersyn af passagerer og håndbagage, der skal gennem security
- Adgangskontrol og kontrol af el-køretøjer, kørestole og klapvogne
- Eftersyn af bagage for farlige og ulovlige genstande

Vi er det samme sted på hele vagten, hvilket gør, at du får et meget nært forhold til dine kolleger og din leder. Det betyder også, at nogle dage kan være mere præget af rutiner, og det skal du selvfølgelig også være indstillet på. Din arbejdsdag kan både foregå indendørs og udendørs afhængig af de opgaver, som du skal løse på vagten.

Arbejdstid

Din ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig på 37 timer, og du vil arbejde i skiftehold fordelt over alle ugens dage. Vagterne vil ligge i hele døgnet, dog primært mellem 04.00 og 23.00. Vagterne er af 8-12 timers varighed, og du kender dine vagter minimum otte uger i forvejen. Jobbet er fleksibelt, men særligt kræver det, at skæve arbejdstider passer ind i din livsstil.

Vi uddanner selv vores medarbejdere

Det kræver en helt speciel viden at blive Securitymedarbejder i CPH – derfor uddanner vi selv vores nye kolleger. Uddannelsen, som tager 6 måneder i alt, består af både teori og praktisk udførelse og er delt op således:

- Første 6 uger: Teori og praktik på grundskole
- Næste 4½ måned: Praktik i afdelingen med praktiske prøver undervejs
- Efter 6 måneder: Afsluttende prøve og certificering

Hvem bliver Securitymedarbejder?

Du skal have mindst tre års erhvervserfaring og meget gerne med direkte kundekontakt eller erfaring fra rejsebranchen. Du har kendskab til IT på brugerniveau og gode danskundskaber i skrift og tale. Vores passagerer kommer fra hele verden, og derfor er det vigtigt, at du også kan kommunikere på engelsk. Det vil være en yderligere fordel, hvis du taler et fremmedsprog mere.

Du sætter en ære i at yde en ekstra god service og i at levere mere, end passageren forventer. Du er ansvarlig, agerer professionelt og tager din rolle seriøst. Du evner at holde øje med flere ting på én gang samtidig med, at du er nærværende overfor passageren, der er lige foran dig.

Du trives godt med faste procedurer og rammer samtidig med, at du er omstillingsparat, når procedurer og regler ændrer sig. Du har gode samarbejdsevner og går op i at bidrage til et godt arbejdsmiljø.

For at kunne udføre screening af bagage, må du ikke være farveblind.

Du vil blive sikkerhedstjekket én gang om året af politiet på grund af sikkerhedsmæssige forhold. Du skal endvidere have et godt helbred og være i en god fysisk form.

Hvordan søger jeg stillingerne?

Når vores behov for nye rekrutteringer opstår, opretter vi en annonce på vores hjemmeside.

4.3 Kompetencekrav til securitypersonale

Lufthavnene stiller en række forskellige kompetencekrav til deres medarbejdere. I det følgende vil kompetencekravene blive delt op i personlige kompetencekrav, almen-faglige kompetencekrav samt teknisk-faglige kompetencekrav.

Personlige kompetencekrav

Ved ansættelse af nye securitymedarbejdere lægger lufthavnene i høj grad vægt på ansøgernes personlige kompetencer.

Interview med ledere og medarbejdere i lufthavnene har især peget på, at følgende personlige kompetencer er centrale for securitypersonalet:

- Kunne håndtere konflikter
- Ikke være konfliktsky
- Udstråle autoritet
- Kunne sælge "budskabet" til kunderne
- Have et roligt sind
- Ikke være "laissez faire"
- Ikke være berøringsangste – også bogstaveligt talt
- Kunne trives med faste procedurer
- Være selvstændig
- Være detaljeorienteret
- Kunne bevare overblikket – også i pressede situationer
- Være omstillingsparate, f.eks. når procedurer og reglementer ændrer sig
- Være fleksibel
- Have gode samarbejdsevner – være en teamplayer
- Kunne bidrage til et godt arbejdsmiljø
- Være lærevillig.

En interviewperson fra en af provinslufthavnene siger bl.a. følgende om lufthavnens krav til securitypersonalets personlige kompetencer:

"Vi går efter at ansætte nogle stille og rolige personer, som vi formoder kan håndtere de stresssituationer, som vores securitymedarbejdere udsættes for. Det er desuden vigtigt, at vores ansatte er meget fleksible med hensyn til arbejdsopgaver i forhold til lufthavnens aktiviteter. Vi er en lille lufthavn med få ansatte, så det er meget nødvendigt med en fleksibel indstilling."

Som udgangspunkt ønsker lufthavnene, at ansøgerne har alle de personlige kompetencer ved ansættelsen, men lufthavnene er desuden opmærksomme på løbende at udvikle securitypersonalets personlige kompetencer.

Almen-faglige kompetencekrav

Lufthavnene stiller også en række krav til securitypersonalets almen-faglige kompetencer. De almen-faglige kompetencer går på tværs af brancher og fag, og derfor kan securitypersonalet have mange af disse almen-faglige kompetencer med sig fra deres tidligere arbejdsliv eller uddannelse.

Én af de centrale almen-faglige kompetencer, som interviewpersonerne peger på, er servicekompetencen. Én af de interviewede medarbejdere fortæller om vigtigheden af, at securitypersonalet har gode servicekompetencer. Medarbejderen siger:

"I det her job er service helt centralt. Lufthavnen er god til at ansætte dem, der kan levere god kundeservice. Vi er opmærksomme på at hjælpe hinanden ved at minde hinanden om, at man skal have øjenkontakt, og ved at rose hinanden når vi gør noget godt i forhold til kunderne... Ledelsen er gode til at sige, hvordan servicen skal være, og vi får meget ros fra kunderne... Jeg er butiksuddannet, og med dette her job har jeg kunnet fortsætte med at arbejde med kundebetjening."

Interviewpersonerne peger desuden på, at det er vigtigt, at personalet har gode læse- og skrivekompetencer. Der kommer f.eks. løbende opdateringer af lufthavnenes sikkerhedsregler og sikkerhedsplaner, og det er helt centralt, at medarbejderne kan læse og forstå disse nye regler.

Da securitypersonalet skal kunne dokumentere deres arbejde og udarbejde afrapporteringer, er det nødvendigt, at personalet kan skrive dansk.

Endnu et centralt almen-fagligt kompetencekrav til personalet er fremmedsprogskompetence. Securitypersonalet skal som minimum kunne tale og forstå engelsk, men de fleste af lufthavnene lægger stor vægt på, at personalet kan tale og forstå flere sprog. Det er desuden vigtigt, at personalet har kendskab til de forskellige fremmedsprog og omfatter de særlige ord og begreber, der relaterer sig til de fagtermer, der anvendes i lufthavnene.

Ligeledes er generelle kommunikationskompetencer centrale i securitypersonalets udførelse af de jobfunktioner, der vedrører kontakt med passagerer, crew, ansatte i lufthavnen samt en række andre samarbejdspartnere.

Securitypersonalet skal have kompetencer til at kommunikere med mange forskellige mennesker, der kommer fra forskellige samfundslag, og de skal have interkulturelle kompetencer, så de kan kommunikere godt med mennesker fra forskellige lande og kulturer. De skal også have kompetencer til at kommunikere med mennesker, der af forskellige årsager kan være vrede eller pressede på anden måde.

At have gode kommunikationskompetencer handler både om at have viljen til at kommunikere på en god og konstruktiv måde – altså en personlig kompetence – men også om at have nogle redskaber og metoder til at udøve god kommunikation, og det er noget, man kan tillære sig.

Da en del af de funktioner, som securitypersonalet udfører, er computerstyrede, er det centralt, at medarbejderne har it-kompetencer på brugerniveau. Personalet skal f.eks. kunne betjene de it-systemer, der anvendes i lufthavnen.

Endelig har flere interviewpersoner peget på, at kompetencer til at yde førstehjælp er et vigtigt kompetenceområde for securitypersonalet.

Teknisk-faglige kompetencekrav

Der stilles en lang række teknisk-faglige kompetencekrav til securitypersonalet i lufthavnene. De teknisk-faglige kompetencekrav er dem, der knytter sig helt tæt til de jobfunktioner, som de enkelte medarbejdere skal udføre inden for security.

Der stilles således færre teknisk-faglige kompetencekrav til medarbejdere, der udelukkende har til opgave at foretage screeninger af passagererne og deres håndbagage, end der stilles til de medarbejdere, der har brede jobprofiler, og som derfor varetager mange forskellige jobfunktioner inden for security.

De teknisk-faglige kompetencekrav til securitypersonalet i forhold til de forskellige jobfunktioner er udspecificeret af Trafik- og Byggestyrelsen i Det Nationale Uddannelsesprogram.

Alle securitymedarbejdere skal have en grunduddannelse, som skal sikre, at de har de helt grundlæggende kompetencer til at udføre securityopgaver i lufthavnen. Har medarbejderen ikke grunduddannelsen fra ansættelse i en anden lufthavn, skal medarbejderen altså deltage i grunduddannelsen.

Udover grunduddannelsen er der også krav om, at medarbejderne skal tilegne sig en række kompetencer gennem jobrettede uddannelser – alt afhængig af, hvilke konkrete jobfunktioner den enkelte medarbejder skal varetage.

I kapitel 5 er der en beskrivelse af de kompetencer, medarbejderne skal tilegne sig i grunduddannelsen, og i de jobrettede uddannelser der knytter sig til løsning af forskellige jobfunktioner i lufthavnen.

I det følgende er der eksempler på de teknisk-faglige kompetencekrav, der stilles til securitypersonalet i relation til forskellige jobfunktioner.

Securitypersonale, der arbejder med sikkerhedskontrol i form af screening af personer, håndbagage, medbragt og indskrevet bagage, skal bl.a. opfylde følgende kompetencekrav:

- Viden om retslige rammer for luftfartssikkerhed, tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart, hvordan forbudte genstande kan skjules, teknikker til manuel ransagning, sikkerhedsudstyrets kapacitet og begrænsninger, beredskabsprocedurer, undtagelser fra sikkerhedskontrol, procedurer for adgangskontrol, id-kortsystemer, indberetningsprocedurer, ændringer i lufthavnens sikkerhedsplaner, samt viden om procedurer for hvordan personer antastes
- Evne til at udpege forbudte genstande, udføre manuel ransagning af en høj standard, betjene det benyttede sikkerhedsudstyr, som f.eks. X-ray, metaldetektorer og væskescanner, reagere hensigtsmæssigt på sikkerhedsrelaterede hændelser samt evne til at fortolke billeder, som frembringes af sikkerhedsudstyret, på korrekt vis
- Forståelse for screeningkontrolstedets konfiguration og screeningsprocessen.

Securitypersonale, der arbejder med undersøgelse af køretøjer, skal bl.a. opfylde følgende kompetencekrav:

- Viden om retlige krav vedrørende undersøgelser af køretøjer, herunder undtagelser og særlige sikkerhedsprocedurer, hvordan forbudte genstande kan skjules, viden om teknikker til undersøgelse af køretøjer, retslige rammer for luftfartssikkerhed, tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart, procedurer for adgangskontrol, id-kortsystemer, indberetningsprocedurer, samt viden om procedurer for hvordan personer antastes
- Evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande, evne til at udføre undersøgelser af køretøjer af en standard, der er tilstrækkelig høj til med rimelighed at sikre, at skjulte forbudte genstande afsløres, betjene det benyttede sikkerhedsudstyr samt til at reagere hensigtsmæssigt på sikkerhedsrelaterede hændelser.

Securitypersonale, der arbejder med adgangskontrol i en lufthavn samt overvågning og patruljering, skal bl.a. opfylde følgende kompetencekrav:

- Viden om adgangskontrolsystemer, id-kort, bilpas, procedurer for patruljering, procedurer for, hvordan personer antastes, beredskabsprocedurer, indberetningsprocedurer, tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart samt om retlige krav vedrørende adgangskontrol og rammer for luftfartssikkerhed
- Evne til at udpege forbudte genstande, betjene det benyttede sikkerhedsudstyr, samt reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande og på øvrige sikkerhedsrelaterede hændelser.

Securitypersonale, der udfører screening af fragt og post, skal bl.a. opfylde følgende kompetencekrav:

- Viden om sikkerhedsudstyrets eller screeningsmetodernes kapacitet og begrænsninger, hvordan forbudte genstande kan skjules, beredskabsprocedurer, krav til beskyttelse af fragt og post, krav til screening af fragt og post, herunder undtagelser og særlige sikkerhedsprocedurer, screeningsmetodens egnethed til forskellige typer af fragt og gods, tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart og relevante lovkrav
- Evne til at betjene det benyttede sikkerhedsudstyr, fortolke billeder, som frembringes af sikkerhedsudstyret, på korrekt vis, udpege forbudte genstande og udføre manuel ransagning af en standard, der er tilstrækkelig høj til med rimelighed at sikre, at forbudte genstande afsløres.

Som det fremgår af det foregående, er der mange overlap mellem de kompetencekrav, der stilles i forhold til de forskellige jobfunktioner, som securitypersonalet varetager.

Udover de allerede nævnte kompetencer, er det vigtigt, at det securitypersonale, der arbejder med overvågning og patruljering, har et godt geografisk kendskab til lufthavnen. Det er desuden centralt, at det securitypersonale, der skal anvende radiokommunikation, er i stand til at varetage denne opgave på en hensigtsmæssig måde.

Endelig er det vigtigt, at securitymedarbejderne har et godt kendskab til betjening af det forskellige kontrol- og sikkerhedsudstyr, der anvendes i de enkelte lufthavne, f.eks. væskescannere og udstyr der kan spore sprængstoffer.

4.4 Kompetencekrav til tilsynsførende

De tilsynsførende securitymedarbejdere skal have kompetencer til at vejlede og oplære det operationelle securitypersonale.

De skal desuden være i stand til at motivere personalet til at udføre jobfunktionerne på den bedst mulige måde. Disse kompetencer er i høj grad af både almen-faglig og personlig karakter, for de bunder i såvel viden om, hvordan man kan vejlede, oplære og motivere medarbejdere, som i personlige kompetencer til at skabe gode relationer til dem, man skal vejlede, oplære og motivere.

Det er en central kompetence, at de tilsynsførende har indgående kendskab til og erfaring med arbejdet i security. De skal have de samme personlige, almen-faglige og teknisk-faglige kompetencer, der stilles til det securitypersonale, de fører tilsyn med.

Derudover skal de tilsynsførende have nogle af de teknisk-faglige kompetencer på et højere niveau, end dem der stilles til det securitypersonale, der udelukkende er operationelle. Det er f.eks. vigtigt, at de tilsynsførende har viden om tilsynsopgaver, intern kvalitetskontrol, beredskabsprocedurer, sikkerhedsudstyrets kapacitet, screeningsmetodernes begrænsninger samt viden om relevante retlige krav, og om hvordan de bør opfyldes.

De tilsynsførende skal desuden have viden om konflikthåndtering, og de skal have kompetencer til at reagere hensigtsmæssigt på afsløring af forbudte genstande.

En tilsynsførende fra en af lufthavnene fortæller om sit arbejde:

"Det er min opgave at kigge kollegaerne over skuldrene, og vejlede dem når der er noget, de er i tvivl om. Jeg skal f.eks. have en viden om, hvordan hele sikkerhedssystemet er bygget op. Jeg skal også kunne bidrage til at håndtere konflikter, ligesom jeg skal kunne hjælpe med at håndtere stress."

Det er således centralt, at de tilsynsførende har et godt overblik, og at de kan træffe beslutninger i pressede situationer.

De tilsynsførende har også en særlig rolle med at bidrage til et godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

4.5 Kompetencekrav til instruktører

Det er instruktørerne, der forestår såvel den grundlæggende uddannelse af securitymedarbejdere som den løbende certificering og efteruddannelse af securitypersonalet, og derfor er det centralt, at instruktørerne har gode undervisningskompetencer.

Instruktørerne skal både have viden om forskellige, mulige undervisningsmetoder, og de skal kunne anvende disse i praksis. De skal desuden kunne udvikle planlægge og tilrettelægge undervisningen, og de skal udvikle relevante undervisningsmaterialer.

Instruktørerne skal have teknisk-faglige kompetencer inden for de sikkerhedsemner og -aspekter, de skal undervise securitypersonalet i. Dette stiller bl.a. krav om, at instruktørerne løbende er opdateret om nye sikkerhedsregler og -retningslinjer, og det gælder såvel lufthavnens interne sikkerhedsregler, som dem der kommer fra Trafik- og Byggestyrelsen.

Interview i lufthavnene peger på, at det er en stor opgave for instruktørerne at holde sig ajour med alle nye regler og at ændre undervisningsmaterialerne efter behov. Dette gælder ikke mindst for instruktørerne i de provinslufthavne, der kun uddanner få nye securitymedarbejdere om året, og som derfor kun har en mindre del af deres arbejdstid afsat til instruktørfunktionen. Resten af arbejdstiden arbejder de på lige fod med det øvrige securitypersonale, og de fungerer desuden som tilsynsførende.

En instruktør fortæller:

"Jeg har været instruktør de sidste 1½ år. Den måde, som uddannelsen tidligere kørte på, var ikke helt ok, så det har været et stort arbejde at tilrettelægge uddannelsen... Materialet, jeg udviklede til at starte med, er nu et år gammelt, så det skal revideres, inden jeg skal i gang med at uddanne flere medarbejdere, så der skal meget til, inden man kan afholde et kursus."

Ligesom for andre undervisere spiller instruktørernes personlige kompetencer en væsentlig rolle for uddannelsesdeltagernes udbytte af og motivation til undervisningen. Derfor stilles der også store krav til instruktørernes personlige kompetencer, f.eks. i forhold til at skabe tryghed i undervisningssituationerne. Dermed kan instruktørerne bidrage til, at securitypersonalet får det bedst mulige udbytte af undervisningen.

Instruktørerne skal desuden have kendskab til arbejdsmiljøforhold på området.

5. Personalets deltagelse i kompetenceudvikling

I dette kapitel sættes der fokus på securitypersonalets deltagelse i kompetenceudvikling. Kapitlet er opdelt i tre underafsnit, hvor det først beskrives, hvilke uddannelser og øvrige kompetenceudvikling det operationelle securitypersonale deltager i. Derefter beskrives de tilsynsførendes og instruktørernes deltagelse i kompetenceudvikling.

Som beskrevet i kapitel 4.1 er der en række myndighedskrav fra Trafik- og Byggestyrelsen til uddannelse af securitypersonale i danske lufthavne. Det gælder såvel til indholdet og til uddannelsens varighed.

På baggrund af myndighedskravene udarbejder de enkelte lufthavne en uddannelsesplan, som Trafik- og Byggestyrelsen skal godkende, før uddannelsesforløbene kan igangsættes. Uddannelsesprogrammerne for de enkelte lufthavne kan altså godt variere, så længe de blot overholder Trafik- og Byggestyrelsens retningslinjer og er godkendt af Trafik- og Byggestyrelsen.

Uddannelsesprogrammerne for securitypersonalet varierer desuden, alt efter hvilke jobfunktioner securitypersonalet skal varetage. Nogle securitymedarbejdere har brede jobprofiler, hvor de kan varetage mange forskellige jobfunktioner, mens andre securitymedarbejdere har smallere jobprofiler. Som følge deraf, er der securitymedarbejdere, der skal deltage i flere forskellige uddannelser, mens der er andre medarbejdere, der kun skal deltage i få.

Securitypersonalet skal have afsluttet de relevante uddannelser, inden de får tilladelse til at udføre sikkerhedskontrol uden opsyn. Uddannelsen omfatter teoretisk og praktisk uddannelse samt oplæring på jobbet.

Det er den lufthavn, der ansætter securitymedarbejderen, der selv har ansvaret for at uddanne medarbejderen. Uddannelserne planlægges og gennemføres af lufthavnens instruktører. Der er dog også lufthavne, der benytter sig af instruktører fra andre lufthavne, ligesom der er lufthavne, der benytter sig af eksterne samarbejdspartnere, der er godkendt af Trafik- og Byggestyrelsen.

Nogle af de lufthavne, der har deltaget i analysen, har et samarbejde med private virksomheder om uddannelse af f.eks. tilsynsførende samt medarbejdere, der skal screene fragt og post.

5.1 Uddannelse af securitypersonalet

Uddannelseskrav, der stilles af myndighederne

Alle medarbejdere, der arbejder med security i lufthavne, skal have deltaget i og bestået en grunduddannelse. Medarbejderne skal desuden deltage i jobrettede uddannelser, som de ligeledes skal bestå.

Securitypersonalets uddannelsesforløb har en varighed på max. 6 måneder. Udover grunduddannelse og de jobrelaterede uddannelser, der både er praktiske og teoretiske, foregår der oplæring på jobbet.

Det personale, der betjener røntgen- eller EDS-udstyr, og operatører, der betjener securityscannere, skal som en del af den indledende certificerings- eller godkendelsesproces bestå en standardiseret billedfortolkningsprøve. Inden de går til den afsluttende prøve, skal de have haft mindst 80 timers skærptræning i udpegning af forbudte genstande.

Som led i uddannelserne skal securitypersonalet deltage i en række andre prøver. Nogle af dem gennemfører lufthavnene selv, mens andre prøver gennemføres – eller kontrolleres – af Trafik- og Byggestyrelsen.

Uddannelsesforløbet afsluttes med en prøve, der er både teoretisk og praktisk, og som munder ud i en certificering. Deltagerne i securityuddannelsen får et uddannelsesbevis, når uddannelsen er afsluttet.

Uddannelsen skal være afsluttet, inden securitypersonalet har tilladelse til at udføre sikkerhedskontrol uden opsyn.

Som tidligere nævnt er uddannelsernes specifikke indhold og varighed beskrevet i Det Nationale Uddannelsesprogram, som er udarbejdet af Trafik- og Byggestyrelsen. Uddannelsesprogrammet er ikke offentligt, og derfor kan uddannelsernes præcise indhold ikke beskrives i denne analyserapport.

Det fremgår dog af EU-kommissionens gennemførelsesforordning af 5. november 2015, hvilke kompetencer securitypersonalet skal tilegne sig gennem deltagelse i de forskellige uddannelser, og det er disse beskrivelser, der vil blive taget udgangspunkt i, når uddannelserne beskrives i det følgende.

Grunduddannelsens varighed er af 5 dages varighed, mens de øvrige uddannelser typisk er af 2-5 dages varighed. I nogle lufthavne er den samlede mere teoretiske uddannelse på 10-15 dage, mens den i andre lufthavne er på 20 dage. Resten af uddannelsestiden op til de max. 6 måneder består af skærptræning samt af sidemandsoplæring på jobbet.

En af instruktørerne fortæller følgende om securitypersonalets uddannelse:

“Vi har en ”Security-screener uddannelsesmanual”. Af denne fremgår det, at uddannelsen til security-screener er opdelt i 6 moduler af 15-30 timer. Det er en forudsætning, at modulerne følges kronologisk, så det næste modul kan ikke påbegyndes, før læringsmålene for det påbegyndte modul er nået. Det er den oplæringsansvarliges opgave løbende at evaluere, at læringsmålene er opfyldt... Hvert modul evalueres ved en samtale mellem den oplæringsansvarlige og kursisten – og begge underskriver. Hvis enkelte læringsmål udliciteres til andre end den oplæringsansvarlige, skal det anføres i kommentarfeltet... Det er instruktøren, der har ansvaret, men nogle læringsmål kan godt uddelegeres til tilsynsførende og almindelige securitymedarbejdere.”

Indtil securitymedarbejderen har afsluttet sin uddannelse og er blevet certificeret, arbejder medarbejderen udelukkende under overvågning.



Grunduddannelsen

Alle securitymedarbejdere skal deltage i en grunduddannelse. I boksen herunder kan ses en beskrivelse af, hvilke kompetencer medarbejderne skal tilegne sig gennem deltagelse i grunduddannelsen.³

Grunduddannelsen

Grunduddannelsen af securitypersonalet skal bidrage til, at de tilegner sig følgende kompetencer:

- viden om tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart, terrorhandling og aktuelle trusler
- viden om de retlige rammer for luftfartssikkerhed
- viden om formålet med og tilrettelæggelsen af luftfartssikkerhed, herunder forpligtelser og ansvarsområder der påhviler personer, som udfører sikkerhedskontrol
- viden om procedurer for adgangskontrol
- viden om id-kort-systemer, som anvendes i lufthavnen
- viden om procedurer for, hvordan personer antastes, og under hvilke omstændigheder personer bør antastes eller indberettes
- viden om indberetningsprocedurer
- evne til at udpege forbudte genstande
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på sikkerhedsrelaterede hændelser
- viden om menneskelig adfærd og reaktioner, som kan påvirke sikkerhedsresultaterne
- evne til at kommunikere tydeligt og med overbevisning.

Som det fremgår af ovenstående beskrivelse, skal personalet tilegne sig viden om en række forskellige regler og procedurer, der gælder for securityområdet i lufthavnen. De skal desuden tilegne sig færdigheder i at udpege forbudte genstande, og de skal ligeledes udvikle deres kompetencer til at kommunikere tydeligt og med overbevisning.

Grunduddannelsen har en varighed på 37 timer.

³ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

Jobrelaterede uddannelser

Udover grunduddannelsen skal securitypersonalet også deltage i jobrelaterede uddannelser, der er rettet mod de faktiske jobfunktioner, de skal varetage i security i den lufthavn, de er ansat i. Deltagerne skal deltage i og bestå prøver inden for de enkelte uddannelser.

I det følgende præsenteres de forskellige jobrelaterede uddannelser, der er målrettet det securitypersonale, der er fokus på i denne analyse. Som det vil fremgå, er der en del overlap og gentagelser mellem de forskellige uddannelser, som securitypersonalet skal deltage i.

Securitypersonale, der skal udføre jobfunktioner, der relaterer sig til sikkerhedskontrol i form af screening af personer, håndbagage, medbragt og indskrevet bagage, skal deltage i en jobrettet uddannelse med dette fokus.

I boksen på næste side kan ses en beskrivelse af, hvilke kompetencer securitypersonalet skal tilegne sig gennem deltagelse i den jobrelaterede uddannelse.⁴

Også efter afsluttet uddannelse, bliver medarbejderne løbende testet for at sikre, at de kan "fange" dét, der er relevant at undersøge nærmere. Instruktørerne holder øje med medarbejdernes kompetencer, og desuden kommer medarbejdere fra Trafik- og Byggestyrelsen på besøg i lufthavnene og kontrollerer medarbejdernes kompetencer. Dette sker bl.a. ved at se på videooptagelser fra passagertjek. En af securitymedarbejderne fortæller:

"Vi bliver overvåget og kontrolleret af T&B, og det bliver bemærket, når vi gør noget, der ikke er korrekt, f.eks. hvis vi glemmer at få noget op af taskerne, eller hvis vi er for overfladiske, når vi visiterer og undersøger folk... eller, hvis der er nogen, der står og taler privat, når vi står ved skærmen... det er vigtigt, at vi er helt koncentrerede om dét, vi arbejder med. Det er helt fint, at man bliver tjekket, for det er med til at skærpe vores opmærksomhed. Det er også derfor, at vi højst står 20 minutter ved skærmen af gange... det er vigtigt at rotere."

⁴ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

Jobrelateret uddannelse målrettet screening af passagerer, håndbagage, indskrevet bagage etc.

Den jobrelaterede uddannelse af securitypersonalet skal bidrage til, at de tilegner sig følgende kompetencer:

- forståelse af screeningkontrolstedets konfiguration og screeningprocessen
- viden om, hvordan forbudte genstande kan skjules
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande
- viden om sikkerhedsudstyrets eller screeningmetodernes kapacitet og begrænsninger
- viden om beredskabsprocedurer.

Hvis securitypersonalet pålægges arbejdsopgaver, der kræver det, skal personalet desuden have tilegnet sig følgende kompetencer gennem deltagelse i uddannelse:

- interpersonelle færdigheder, bl.a. hvordan kulturbetingede forskelle og potentielt uregerlige passagerer håndteres
- viden om teknikker til manuel ransagning
- evne til at udføre manuel ransagning af en standard, der er tilstrækkelig høj til med rimelighed at sikre, at skjulte forbudte genstande afsløres
- viden om undtagelser fra sikkerhedskontrol og særlige sikkerhedsprocedurer
- evne til at betjene det benyttede sikkerhedsudstyr
- evne til at fortolke billeder, som frembringes af sikkerhedsudstyret, på korrekt vis
- viden om krav til beskyttelse af indskrevet bagage.

Securitypersonale, der skal udføre undersøgelser af køretøjer, skal deltage i en jobrelateret uddannelse med dette fokus.

I boksen herunder kan ses en beskrivelse af, hvilke kompetencer securitypersonalet skal tilegne sig gennem deltagelse i den jobrelaterede uddannelse.⁵

Jobrelateret uddannelse målrettet undersøgelser af køretøjer

Den jobrelaterede uddannelse af securitypersonalet skal bidrage til, at de tilegner sig følgende kompetencer:

- viden om retlige krav vedrørende undersøgelser af køretøjer, herunder undtagelser og særlige sikkerhedsprocedurer
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande
- viden om, hvordan forbudte genstande kan skjules
- viden om beredskabsprocedurer
- viden om teknikker til undersøgelse af køretøjer
- evne til at udføre undersøgelser af køretøjer af en standard, der er tilstrækkelig høj til med rimelighed at sikre, at skjulte forbudte genstande afsløres.

⁵ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

Securitypersonale, der skal udføre adgangskontrol i en lufthavn samt overvågning og patruljering, skal deltage i en jobrelateret uddannelse med dette fokus.

I boksen herunder kan ses en beskrivelse af, hvilke kompetencer securitypersonalet skal tilegne sig gennem deltagelse i den jobrelaterede uddannelse.⁶

Jobrelateret uddannelse målrettet adgangskontrol, overvågning og patruljering

Den jobrelaterede uddannelse af securitypersonalet skal bidrage til, at de tilegner sig følgende kompetencer:

- viden om retlige krav vedrørende adgangskontrol, herunder undtagelser og særlige sikkerhedsprocedurer
- viden om adgangskontrolsystemer, som anvendes i lufthavnen
- viden om godkendelser, herunder lufthavns-id-kort og bilpas, der giver adgang til airside-områder, og en evne til at genkende disse godkendelser
- viden om procedurer for patruljering og for, hvordan personer antastes, og under hvilke omstændigheder personer bør antastes eller indberettes
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande
- viden om beredskabsprocedurer og
- interpersonelle færdigheder, bl.a. hvordan kulturbetingede forskelle og potentielt uregerlige passagerer håndteres.

Som tidligere nævnt er det i nogle lufthavne securitypersonalet, der screener fragt og post, mens det i andre lufthavne er andre medarbejdere eller eksterne virksomheder, der udfører denne jobfunktion.

Uanset ansættelsesforholdene skal de personer, der arbejder med screening af fragt og post, have deltaget i en jobrelateret uddannelse, der er specifikt målrettet screening af fragt og post. De personer, der udelukkende er ansat til screening af fragt og post, og som altså ikke udfører andre securityopgaver, skal ikke have grunduddannelsen.

⁶ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

I boksen herunder kan ses en beskrivelse af, hvilke kompetencer de personer, der arbejder med screening af fragt og post, skal tilegne sig gennem deltagelse i den jobrelaterede uddannelse.⁷

Jobrelateret uddannelse målrettet screening af fragt og post

Den jobrelaterede uddannelse skal bidrage til, at personerne tilegner sig følgende kompetencer:

- viden om tidligere udførte ulovlige handlinger inden for civil luftfart, terrorhandling og aktuelle trusler
- kendskab til de relevante lovkrav
- viden om formålet med og tilrettelæggelsen af luftfartssikkerhed, herunder forpligtelser og ansvarsområder, der påhviler personer, som udfører sikkerhedskontrol i forsyningskæden
- evne til at udpege forbudte genstande
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande
- viden om, hvordan forbudte genstande kan skjules
- viden om beredskabsprocedurer
- viden om sikkerhedsudstyrets eller screeningsmetodernes kapacitet og begrænsninger

Hvis securitypersonalet ved udførelse af screening af fragt og post får pålagt arbejdsopgaver i relation hertil, skal personalet desuden tilegne sig følgende kompetencer gennem deltagelse i uddannelse:

- viden om teknikker til manuel ransagning
- evne til at udføre manuel ransagning af en standard, der er tilstrækkelig høj til med rimelighed at sikre, at skjulte forbudte genstande afsløres
- evne til at betjene det benyttede sikkerhedsudstyr
- evne til at fortolke billeder, som frembringes af sikkerhedsudstyret, på korrekt vis
- viden om transportkrav

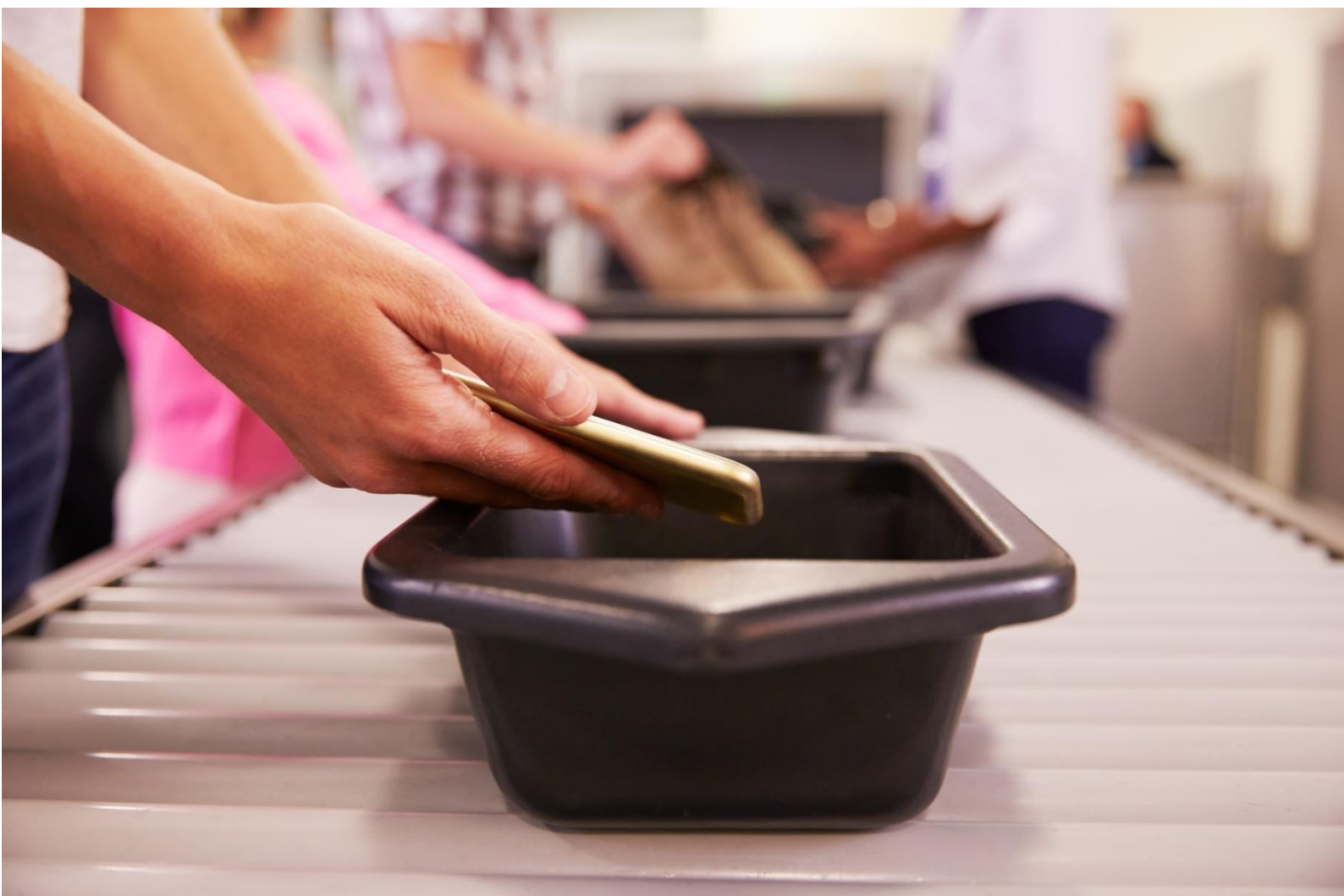
⁷ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

Udover de allerede nævnte jobrelaterede uddannelser gennemføres der f.eks. også uddannelser i væskeregler, hegninspektion, farligt gods og screening af LAG's (mærkatplombering af plastikposer).

En af de interviewede medarbejdere siger følgende om uddannelsen til securitymedarbejdere:

"Uddannelsen er fantastisk god, for du kommer helt ind bagved. Vi er 14 dage på skolebænken, inden vi kommer ud i praksis. Der er mange gentagelser i uddannelsen, men det er fordi uddannelsen skal køre på en bestemt måde, så vi skal afslutte ét modul, inden vi går i gang med det næste."

Som det fremgår af såvel ovenstående citat som af beskrivelserne af uddannelserne, så er der mange kompetencemål, der er identiske i grunduddannelsen og de jobrettede uddannelser.



Certificering og efteruddannelse

Myndighederne stiller krav om, at securitymedarbejderne deltager i recertificering og efteruddannelser.

Det securitypersonale, der betjener røntgen- eller EDS-udstyr, og operatører, der betjener securityscannere, skal have en fornyet certificering mindst hvert 3. år. Proceduren for fornyet certificering omfatter såvel den standardiserede billedfortolkningsprøve som en evaluering af de operationelle præstationer. Recertificeringen består både af en teoretisk og en praktisk prøve.

Der er desuden krav om, at personalet har mindst 12 timers skærmtræning om året.

I boksen herunder er en beskrivelse af den efteruddannelse, som securitypersonale, der betjener røntgen- eller EDS-udstyr, skal gennemgå.⁸

Efteruddannelse for securitypersonale, der betjener røntgen- eller EDS-udstyr

Uddannelsen skal bestå af:

- a) klasseundervisning og/eller edb-baseret uddannelse, hvor personalet testes i billedgenkendelse i mindst seks timer hver sjette måned

eller

- b) oplæring i trusselsbilledprojektion (TIP) på jobbet.

Hvis uddannelsen består af oplæring i trusselsbilledprojektion (TIP) på jobbet, er det et krav, at TIP-biblioteket indeholder mindst 6.000 billeder, at oplæringen foregår på det benyttede røntgen- eller EDS-udstyr, og at personen arbejder med dette udstyr i mindst en tredjedel af sin arbejdstid.

Ved klasseundervisning og/eller edb-baseret uddannelse er der ligeledes helt specifikke krav til det billedbibliotek, der skal anvendes i undervisningen.

⁸ Oplysningerne kommer fra Kommissionens gennemførelsesforordning (EU) 2015/1998 af 5. november 2015.

Securitypersonale, der betjener securityscannere, skal gennemgå efteruddannelse bestående af uddannelse i og test af billedgenkendelsen. Uddannelsen skal ske i form af klasseundervisning og/eller edb-baseret undervisning i mindst seks timer for hver 6-måneders periode.

Medarbejderen får oplyst testresultaterne og resultaterne registreres, så de kan tages i betragtning som led i den fornyede certificerings- eller godkendelsesproces.

Myndighederne har desuden et helt overordnet krav om, at lufthavnenes securitypersonale løbende deltager i kompetenceudvikling, der f.eks. opdaterer personalet om nye trusler og retslige krav. En medarbejder i en af lufthavnene fortæller:

"1-2 gange om året deltager vi i et lovmæssigt brush up-kursus af 2-3 dages varighed, hvor vi lærer om nye love og procedurer på området, og hvor vi får genopfrisket dét, vi skal kunne."

I andre lufthavne foregår den faglige opdatering af securitypersonalet ved, at instruktørerne i samarbejde med de tilsynsførende løbende informerer personalet om nye love og procedurer på kortere møder.

Securitypersonalets øvrige deltagelse i kompetenceudvikling

Udover de kompetenceudviklingskrav, der ligger fra myndighederne side, gennemfører lufthavnene også andre former for kompetenceudvikling for deres securitypersonale.

I en af lufthavnene deltager personalet typisk i to dages kursus både om foråret og om efteråret.

Securitypersonalet deltager bl.a. i kompetenceudvikling, der har fokus på følgende temaer:

- Konfliktåndterning
- Service
- Færdsel i lufthavnen
- Arbejdsret og arbejdsmiljø
- Sundhed
- Førstehjælp
- Læsning og skrivning
- Fremmedsprog
- Motivation på arbejdspladsen
- Farligt gods i lufthavnen.

En interviewperson fortæller følgende om den øvrige kompetenceudvikling af securitypersonalet:

"Vi arrangerer f.eks. kurser i 'Motivation på arbejdspladsen'. Det handler både om, hvordan man kan motivere hinanden, og om hvad der er motiverende for den enkelte medarbejder. Kurset blev gennemført af en af instruktørerne."

I én af lufthavnene gennemføres der to gange om året servicekurser for alle securitymedarbejdere. Disse kurser gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser.

I Københavns Lufthavn er lufthavnens forskellige tilbud om kompetenceudvikling samlet i et uddannelseskatalog, som securitypersonalet kan lade sig inspirere af, når de søger relevante uddannelser. I uddannelseskataloget er der bl.a. forskellige færdselskurser for de medarbejdere, der skal færdes inden for lufthavnens områder. En leder fortæller:

"Vi har både kurser til dem, der for første gang skal have en færdselstiladelse, og for dem der skal have et brush up-kursus – og til de gående og cyklende, og til dem der skal køre i bil."

Kursuskataloget indeholder også f.eks. kurser inden for Security Awareness, Secured Transfer Authorisation og Security Instruktør.

Interviewene af securitypersonalet i lufthavnene viser, at der bl.a. er ønsker om kurser i førstehjælp. En interviewperson siger:

"Medarbejderne vil gerne have førstehjælpskurser. Det kører som interne kurser i lufthavnen... Det burde faktisk være et krav fra Trafik- og Byggestyrelsen, at alle skulle have førstehjælpskurser."

En af de interviewede ledere siger:

"Vores HR-chef har været god til at opfylde medarbejdernes ønsker, når de har nogle... han er god til at finde mulighederne."

Der er også lufthavne, der gennemfører kortere temamøder for securitypersonalet.

En af interviewpersonerne fortæller:

“Vi har bl.a. haft en medarbejder fra PET til at komme og fortælle om, hvad det er man skal lægge mærke til, når man skal identificere personer, der har en anderledes adfærd... Det er vigtigt, at vi er gode til at være opmærksomme på nogle af de ting, der er ‘anderledes’.”

I nogle af lufthavnene er der desuden medarbejdere, der benytter sig af deres mulighed for at deltage i kompetenceudvikling, der primært er styret af deres fritidsinteresser eller af ønsker om kvalificering i relation til beskæftigelse uden for securitybranchen. Disse former for kompetenceudvikling gennemføres med støtte fra en kompetencefond, og de gennemføres uden for normal arbejdstid.

5.2 Uddannelse af tilsynsførende

Tilsynsførende, der fører direkte tilsyn med det securitypersonale, som udfører sikkerhedskontrol, skal have en specifik uddannelse.

De tilsynsførende skal gennem uddannelse have tilegnet sig de samme kompetencer, som det personale de fører tilsyn med, men de skal desuden have tilegnet sig følgende kompetencer:

- viden om de relevante retlige krav, og om hvordan de bør opfyldes
- viden om tilsynsopgaver
- viden om intern kvalitetskontrol
- evne til at reagere hensigtsmæssigt på afsløringen af forbudte genstande
- viden om beredskabsprocedurer
- evne til at vejlede og oplære på jobbet samt motivere andre.

Hvis de tilsynsførende er pålagt arbejdsopgaver i relation hertil, skal de desuden tilegne sig følgende kompetencer:

- viden om konflikthåndtering
- viden om sikkerhedsudstyrets eller screeningsmetodernes kapacitet og begrænsninger.

5.3 Uddannelse af instruktører

Det er et myndighedskrav, at de instruktører, der forestår undervisningen af securitypersonalet, skal have gennemgået en baggrundskontrol.

Instruktørerne skal desuden deltage i uddannelse, der er nærmere defineret af Trafik- og Byggestyrelsen.

Såvel baggrundskontrollen som gennemførelse af uddannelsen er et krav, for at instruktørerne kan varetage de forskellige uddannelser, der er rettet mod securitypersonalets forskellige jobfunktioner.

Instruktørerne skal have kompetencer i de sikkerhedsaspekter, de skal undervise inden for. De skal desuden have kendskab til arbejdsmiljøet på det relevante luftfartssikkerhedsområde.

Det er vigtigt, at instruktørerne har kompetencer inden for undervisning, herunder f.eks. viden om forskellige undervisningsmetoder.

Københavns Lufthavn gennemfører instruktøruddannelse for såvel egne instruktører som for andre lufthavne, luftfartsselskaber og handlingsselskaber, der skal forestå uddannelse af sikkerhedspersonale.

De mindre lufthavne gennemfører ofte uddannelsen i fællesskab med undervisere udefra. Underviserne skal være godkendt af Trafik- og Byggestyrelsen, og der er bl.a. krav om, at underviserne selv har den uddannelse, de skal undervise i, og at de har lokalkendskab inden for den uddannelse, de skal undervise i. Der er også krav om, at de løbende er beskæftiget i securitybranchen, og at de deltager i recertificering hvert 3. år.

Underviserne skal desuden have deltaget i en instruktøruddannelse, der er nærmere defineret i Det Nationale Uddannelsesprogram. Uddannelsen består af otte hele undervisningsdage, hvoraf halvdelen har fokus på en voksenpædagogisk grunduddannelse, mens den anden halvdel er rettet mod forskellige aspekter inden for security.



6. Arbejdsmarkedsuddannelser

Dette kapitel indledes med en kort introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne. Derefter en beskrivelse af, i hvilket omfang lufthavnene anvender arbejdsmarkedsuddannelser til kompetenceudvikling af securitypersonalet, og inden for hvilke kompetenceområder dette sker.

Kapitlet indeholder desuden nogle eksempler på eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for securitypersonalet. Efterfølgende sætter kapitlet fokus på, hvordan der kan udvikles arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonale i lufthavne.

I kapitlet beskrives desuden de økonomiske betingelser for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser samt ansvaret for gennemførelse af uddannelserne.

Kort om arbejdsmarkedsuddannelserne

Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) er korterevarende kursusforløb, der er målrettet ufaglærte og faglærte voksne inden for en lang række forskellige jobområder. Da securitypersonalet typisk er ufaglærte eller faglærte, f.eks. inden for serviceområdet (jf. kapitel 2), er de i målgruppen for arbejdsmarkedsuddannelserne.

Der eksisterer flere end 3.500 arbejdsmarkedsuddannelser. Der er pt. ingen af uddannelserne, der er specifikt rettet mod securitypersonalet i lufthavne, men der alligevel en del af uddannelserne, der kan være relevante for securitypersonalet. Læs mere om arbejdsmarkedsuddannelserne i boksen på næste side.

Anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser inden for security i lufthavne

Interview med ledere og securitypersonale i lufthavnene har vist, at kendskabet til arbejdsmarkedsuddannelserne ikke er udbredt. Der er dog lufthavne, der har anvendt arbejdsmarkedsuddannelser til at kvalificere personalet inden for f.eks. kundeservice. En interviewperson fortæller:

"Udover de krav, der ligger i grunduddannelsen, og i de øvrige uddannelseselementer i forhold til f.eks. eftersyn af køretøjer og patruljering, så har medarbejderne bl.a. også brug for at lære noget om service og konflikthåndtering... To gange om året kører vi servicekurser for alle medarbejderne, og disse kurser gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser."

Der er ligeledes securitymedarbejdere, der deltager i arbejdsmarkedsuddannelser som selvvalgt uddannelse med støtte fra en kompetencefond. Denne form for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser er ofte ikke direkte relateret til jobfunktioner inden for security, men i høj grad styret af medarbejdernes personlige interesser og ønsker, f.eks. også i forhold til bibeskæftigelse uden for securitybranchen.

Interviewene med ledere og medarbejdere i lufthavnene har vist, at der er interesse for fremadrettet at anvende arbejdsmarkedsuddannelser i forbindelse med kompetenceudvikling af securitypersonalet i lufthavne.

Der er fra lufthavnene interesse for i højere grad at anvende de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser. Den primære årsag til, at de eksisterende uddannelser ikke er blevet anvendt, er det manglende kendskab til såvel uddannelserne som til de økonomiske betingelser for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Arbejdsmarkedsuddannelserne

De fleste arbejdsmarkedsuddannelser er på 1-5 dage, men der er også arbejdsmarkedsuddannelser, der har en varighed på f.eks. 30 dage.

Arbejdsmarkedsuddannelser kan være tilrettelagt på fuld tid eller på deltid, f.eks. ½ dag hver tirsdag i 6 uger.

Undervisningen kan både være praktisk og teoretisk – helt afhængig af det faglige indhold. De fleste arbejdsmarkedsuddannelser er rettet mod et specifikt jobområde, men der er også arbejdsmarkedsuddannelser, der retter sig mod mange forskellige jobområder, f.eks. dansk, it, teambuilding, arbejdsmiljø og virksomhedsøkonomi.

Arbejdsmarkedsuddannelserne er kompetencegivende, og deltagerne får et uddannelsesbevis for hver uddannelse, de gennemfører med et tilfredsstillende resultat.

Nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne indeholder et certificeringskrav, hvilket betyder, at kursisterne skal deltage i en prøve med tilfredsstillende resultat for at få udstedt et uddannelsesbevis.

Arbejdsmarkedsuddannelserne gennemføres oftest på en godkendt uddannelsesinstitution, men de kan også gennemføres ude i en virksomhed.

Der eksisterer flere end 3.500 arbejdsmarkedsuddannelser.

Eksempler på eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser

Som tidligere nævnt er der flere af arbejdsmarkedsuddannelserne, der kan være relevante for securitypersonale i lufthavne, selvom uddannelserne ikke er specifikt udviklet til dette jobområde.

Dette gælder f.eks. arbejdsmarkedsuddannelser, der har fokus på at udvikle deltagerens kompetencer inden for:

- ergonomi
- kommunikation
- konflikthåndtering
- fremmedsprog
- læsning og skrivning
- kundeservice
- interkulturelle kompetencer.

Alle arbejdsmarkedsuddannelser har et unikt nummer og en titel.

I boksen på næste side er der eksempler på arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for securitypersonalet i lufthavne.

Af arbejdsmarkedsuddannelsernes målformuleringer fremgår det, hvilke kompetencer deltagerne har tilegnet sig efter endt uddannelse.

Målformuleringerne for arbejdsmarkedsuddannelserne kan findes på www.amukurs.dk eller på www.efteruddannelse.dk.

Se et eksempel på en målformulering for arbejdsmarkedsuddannelsen *40723 Kommunikation og konflikthåndtering for vagter* i boksen herunder.

40723 Kommunikation og konflikthåndtering for vagter

Deltageren kan anvende viden om reaktionsmønstre og hensigtsmæssig adfærd ved håndtering af konflikter, der også kan indeholde voldsom aggression, trusler om vold eller vold. Deltageren kan anvende metoder til selvkontrol i tilspidsede eller angstprovokerende situationer. Deltageren kan identificere egne og andres efterreaktioner i forbindelse med håndtering af konflikter samt vurdere hvor og hvornår, der skal søges professionel hjælp.

Desuden kan deltageren forbedre kommunikationen i konfliktsituationer og medvirke til at fremme samarbejdet med "kunder" og kollegaer.

Varighed: 5 dage

Eksempler på arbejdsmarkedsuddannelser, der kan være relevante for securitypersonalet

40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job

Varighed: 2 dage

40805 Mentoruddannelse for erfarne medarbejdere

Varighed: 5 dage

43766 Interkulturel kompetence i jobudøvelsen

Varighed: 3 dage

44978 Jobrelateret fremmedsprog med nuanceret ordforråd

Varighed: 5 dage

44979 Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd

Varighed: 5 dage

45511 Faglig læsning

Varighed: 2 dage

45536 Faglig skrivning

Varighed: 3 dage

47088 Konflikthåndtering for erfarne vagter

Varighed: 1 dag

47089 Kulturforståelse for vagter

Varighed: 1 dag

47090 Kundeservice og kommunikation for vagter

Varighed: 1 dag

47281 Vagtens håndtering af psykisk syge

Varighed: 1 dag

De eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser kan anvendes af securitypersonalet i langt højere grad, end det er tilfældet i dag.

Det er dog også relevant at undersøge mulighederne for at udvikle nye arbejdsmarkedsuddannelser, der specifikt er rettet mod securitypersonale i lufthavne. Der er f.eks. interviewpersoner, der har peget på behovet for uddannelser, der har fokus på f.eks. risikovurdering og konflikthåndtering i lufthavne.

Interview af ledere og medarbejdere i lufthavnene har vist, at der er interesse for at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der kan bidrage til at opfylde hele eller dele af de myndighedskrav, der stilles til securitypersonale med forskellige jobprofiler.

Udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser specifikt rettet mod security

Såvel ved interview i lufthavnene som ved kvalificeringsseminaret har repræsentanterne fra lufthavnene givet udtryk for, at de er interesserede i at få afdækket mulighederne for at få udviklet arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet securitypersonale i lufthavnen.

Der kan her være tale om udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser, der helt eller delvist kan modsvare de uddannelseskrav, der stilles til securitypersonalet fra myndighedernes side, f.eks. i forhold til:

- grunduddannelsen
- screening af passagerer, håndbagage, indskrevet bagage
- undersøgelse af køretøjer
- adgangskontrol, overvågning og patruljering
- screening af fragt og post.

Kravet om de 80 timers skærmtræning, der ligger som en del af uddannelsen til securitymedarbejdere, kunne eventuelt også etableres som en arbejdsmarkedsuddannelse. Ifølge reglerne må de 40 ud af de 80 timer gennemføres på computer, og det kunne være en idé at undersøge mulighederne for at gennemføre denne del som en arbejdsmarkedsuddannelse, hvor undervisningen er tilrettelagt som fjernundervisning.

Dernæst kan der være tale om andre arbejdsmarkedsuddannelser, der kan tilgodese de øvrige kompetenceudviklingsbehov, securitypersonalet har i relation til udfyldelse af jobfunktionerne, f.eks. i forhold til service og konflikthåndtering.

Udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser sker i en dialog mellem repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer og arbejdstagerorganisationer. Forslag til nye arbejdsmarkedsuddannelser indsendes af et efteruddannelsesudvalg til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, som tager stilling til godkendelse af uddannelserne.

Udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser inden for security i lufthavne skal ske i dialog med Trafik- og Byggestyrelsen, så det sikres, at uddannelserne kan gennemføres i overensstemmelse med myndighedernes krav.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at deltagelse i uddannelse målrettet security i lufthavne ifølge retningslinjerne fra Trafik- og Byggestyrelsen kræver, at deltagerne har et tjenstligt behov for at deltage i uddannelserne, hvilket i praksis betyder, at deltagerne før uddannelsens start skal være ansat i en securityafdeling i en lufthavn. For at blive ansat i en securityafdeling i en lufthavn skal den ansatte desuden være sikkerhedsgodkendt af PET.

Securitypersonalets grunduddannelse er rettet mod de kompetencer, som alle securitymedarbejdere skal tilegne sig, mens de jobrettede uddannelser er fokuseret på kompetencer, som medarbejderne skal tilegne sig for at udføre specifikke jobfunktioner i en konkret lufthavn.

Derfor kræver de jobrettede uddannelser i større eller mindre grad også lokalkendskab til den enkelte lufthavn. I undervisningen kræver det særlig opmærksomhed på lokale forhold i lufthavnene, herunder ikke mindst på forskellige procedurer i lufthavnene, hvis hele eller dele af de jobrettede uddannelser, skal gennemføres som fælles arbejdsmarkedsuddannelser på tværs af lufthavnene.

Ovenstående udelukker ikke, at de jobrettede uddannelser kan gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser, men det kan betyde, at uddannelserne (eller dele af dem) skal gennemføres i den konkrete lufthavn, hvor securitypersonalet er ansat.

En interviewperson siger om muligheden for at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonalet:

"Det er en logistisk og økonomisk udfordring for lufthavnene at få uddannet deres securitymedarbejdere. Derfor er det vigtigt at få belyst muligheder for at udvikle offentlige uddannelser, der kan hjælpe os med at løse denne opgave... Ofte har vi kun tre medarbejdere af gangen, der skal have de forskellige uddannelsesmoduler i det første halve år, og det ville være godt, hvis noget af det kunne gennemføres i samarbejde med andre lufthavne... Det må også være muligt at lave noget uddannelse, der kan bidrage til den løbende efteruddannelse og certificering, som vores medarbejdere skal have."

Som det fremgår af det foregående interview, så er der også interviewpersoner, der ønsker, at der udvikles arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet securitypersonalets efteruddannelse og certificering. Der kunne f.eks. udvikles en 1-2 dages arbejdsmarkedsuddannelse med repetition af teori samt gennemførelse af den teoretiske prøve, hvorefter den praktiske prøve kan gennemføres i lufthavnen.

Interviewpersoner fra provinslufthavnene peger på, at det er en udfordring for dem selv at gennemføre kurser for deres medarbejdere, når der opstår nye efteruddannelsesbehov. Dette gælder f.eks. i forhold til screening af fragt og post. En af interviewpersonerne fortæller:

"Det er svært at finde de forskellige kurser, som medarbejderne har brug for som efteruddannelse. Jeg spurgte for et stykke tid siden en af de andre lufthavne, om de kunne hjælpe med gennemførelse af et kursus for instruktørerne i screening af fragt og post, men det kunne de ikke. Nu har jeg så spurgt en anden lufthavn, men det er svært at finde nogen, der kan hjælpe."

Hvis der udvikles arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonalet i lufthavne, vil det være hensigtsmæssigt, at der også udvikles undervisningsmaterialer til uddannelser, så underviserne (instruktørerne) derigenem kan få inspiration til den pædagogisk-didaktiske tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelserne.

En af interviewpersonerne siger om udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser inden for security i lufthavne:

"Hvis der bliver lavet nogle fælles uddannelser, så tror jeg også, at uddannelserne ville blive mere ensrettet og bedre... Det vil hjælpe os til at lave nogle bedre uddannelser, og vi skal ikke alle sammen sidde og planlægge uddannelserne... Det kan også give et større udbytte, hvis vi deltager i uddannelse på tværs af lufthavnene."

Interviewpersonen peger på, at fælles uddannelser på tværs af lufthavnene ikke kun vil være hensigtsmæssigt for de operationelle securitymedarbejdere, men også for tilsynsførende og instruktører.

Økonomi ved med deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser

Som tidligere beskrevet er det lufthavnene, der har ansvaret for at uddanne securitypersonalet. Det kræver mange ressourcer for instruktørerne i lufthavnene at udvikle undervisningsprogrammer og undervisningsmaterialer, og især for de mindre lufthavne er det en stor opgave set i relation til de forholdsvis få medarbejdere, der skal uddannes om året.

Dernæst er det forbundet med mange omkostninger for lufthavnene selv at dække omkostningerne til securitypersonalets løn under uddannelser. Hvis dele af personalets uddannelse kan gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser, kan lufthavnene få dækket nogle af lønomkostningerne.

For at lufthavnen kan få økonomisk tilskud til personalets deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, er det et krav, at den enkelte deltager foregående uddannelse højst må være på erhvervsuddannelsesniveau – eller at deltageren ikke har brugt sin højere uddannelse i de sidste fem år.

Hvis disse forhold er opfyldt, kan der udbetales en såkaldt VEU-godtgørelse, der svarer til 80 % af højeste dagpengesats (i 2016 svarer det til 3.344 kr. pr. uge). Hertil kommer befordringstilskud til transport over 24 km. samt mulighed for gratis indkvartering, hvis uddannelsesstedet ligger langt fra bopælen.

Deltagerbetaling for deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser er 108 kr. pr. person pr. dag.

Yderligere oplysninger om AMU

Find flere oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne her på www.amukurs.dk

Find oplysninger om VEU-godtgørelse <http://www.veug.dk/Borger/VEU-godtgoerelse/Betingelser>

Ansaret for gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelserne

Når arbejdsmarkedsuddannelserne er udviklet af efteruddannelsesudvalgene og godkendt af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, kan uddannelserne gennemføres af godkendte udbydere af uddannelserne. Det er Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, der godkender udbyderne, der f.eks. er erhvervsskoler og AMU-centre.

En godkendt udbyder af arbejdsmarkedsuddannelser kan indgå et samarbejde med en virksomhed om, at hele eller dele af en uddannelse gennemføres ude i en virksomhed. Dette sker oftest, fordi det er relevant eller nødvendigt at anvende virksomhedens udstyr i undervisningen, eller fordi det er virksomhedens ansatte (instruktører), der har kompetencerne til at undervise deltagerne i dét, der fremgår af AMU-målformuleringen.

I de tilfælde, hvor undervisningen gennemføres ude i en virksomhed, er det fortsat den godkendte udbyder af arbejdsmarkedsuddannelserne, der har det overordnede ansvar for uddannelserne, og som fører tilsyn med gennemførelsen af uddannelserne.

Netop i lufthavnene bliver ovenstående model anvendt, f.eks. i forhold til arbejdsmarkedsuddannelser til flymekanikere og transportarbejdere internt i lufthavnene.



7. Konklusion

Formålet med analysen har været at få belyst kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov til securitypersonalet i danske lufthavne. Analysen har haft fokus på følgende tre medarbejdergrupper: Det operationelle securitypersonale, der f.eks. foretager screeninger af passagerer og bagage, tilsynsførende og instruktører.

Baggrunden for analysen er, at nogle af provinslufthavnene har henvendt sig til Dansk Industri med et ønske om, at dele af securitymedarbejdernes grunduddannelse kan gennemføres som arbejdsmarkedsuddannelser.

Gennem telefoninterview, fokusgruppeinterview samt afholdelse af et kvalificeringsseminar med deltagelse af ressourcepersoner og repræsentanter fra lufthavnene og repræsentanter fra de faglige organisationer er kompetencekrav og kompetenceudviklingsbehov til securitypersonalet blevet afdækket.

Analysen har vist, at der er meget specifikke teknisk-faglige kompetencekrav til securitypersonalet i relation til de forskellige jobfunktioner, medarbejderne varetager, f.eks. screening af passagerer og håndbagage, undersøgelse af køretøjer samt overvågning og patruljering.

Kompetence- og uddannelseskravene er beskrevet af Trafik- og Byggestyrelsen i et Nationalt Uddannelsesprogram på baggrund af EU-kommissionens gennemførelsesforordning af 5. november 2015.

Securitypersonalet skal have en grundlæggende uddannelse af op til 6 måneders varighed. Som led i uddannelsen skal personalet dels deltage i en grunduddannelse af 5 dages varighed, og dels skal de deltage i jobrettede uddannelser, der hver typisk har en varighed på 2-5 dage. De jobrettede uddannelser er både teoretiske og praktiske.

Antallet af jobrettede uddannelser, som den enkelte medarbejder skal deltage i, afhænger helt af, hvilken jobprofil medarbejderen har. I nogle lufthavne har securitypersonalet snævre jobprofiler, og de skal derfor kun deltage i få uddannelser, mens personalet i andre lufthavne har brede jobprofiler, hvilket betyder, at de skal deltage i mange af de jobrettede uddannelser. Det er typisk i de mindre lufthavne, at securitypersonalet har brede jobprofiler.

Som led i den grundlæggende uddannelse skal securitypersonalet bl.a. have 80 timers skærptræning, og de bliver desuden oplært i praksis af instruktører, tilsynsførende og kollegaer.

Undervejs i uddannelsen skal securitypersonalet deltage i forskellige teoretiske og praktiske prøver, og de skal deltage i en afsluttende prøve og certificering. Efter afsluttet uddannelse skal securitypersonalet løbende deltage i efteruddannelse og recertificering.

Ved ansættelser af securitypersonale lægger lufthavnene stor vægt på ansørgernes personlige kompetencer, herunder f.eks. at de kan arbejde selvstændigt, at de er omstillingsparate, at de har gode samarbejdsevner, og at de kan håndtere konflikter.

Såvel ved ansættelsen som under ansættelsen lægger lufthavnene vægt på, at securitypersonalet har en række almen-faglige kompetencer. Det drejer sig bl.a. om kompetencer til at yde en god service, læse- og skrivekompetencer, it-kompetencer og fremmedsprogskompetencer.

Udover det operationelle securitypersonale er der i securityafdelingerne også ansat medarbejdere, der har jobprofiler som tilsynsførende, samt medarbejdere der er instruktører, og som har ansvaret for planlægning og gennemførelse af uddannelse af det operationelle securitypersonale.

Såvel de tilsynsførende som instruktørerne skal deltage i supplerende uddannelser for at kunne varetage disse jobprofiler. Retningslinjerne for disse uddannelser er – i lighed med det operationelle securitypersonales – nærmere defineret af Trafik- og Byggestyrelsen i Det Nationale Uddannelsesprogram.

Det er de ansættende lufthavne, der selv er ansvarlige for uddannelse af deres securitypersonale. Lufthavnene bruger mange ressourcer på såvel den grundlæggende uddannelse af securitypersonalet som på den løbende efteruddannelse. Dette er især en udfordring for de mindre lufthavne, som oftest blot skal have uddannet få securitymedarbejdere om året.

Analysen har bidraget til, at ledere og medarbejdere i de involverede lufthavne har fået øget deres kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne. Analysen har vist, at nogle af de allerede eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser kan tilgodese securitypersonalets kompetenceudviklingsbehov, i relation til f.eks. konflikthåndtering, ergonomi, kommunikation og interkulturelle kompetencer.

Analysen har vist, at der i såvel de mindre provinslufthavne som i Københavns Lufthavn er interesse for at gå videre med at undersøge mulighederne for at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der specifikt er rettet mod securitypersonale i lufthavne. Securitypersonalet er ufaglærte eller faglærte, f.eks. inden for serviceområdet, og derfor indgår de i målgruppen for arbejdsmarkedsuddannelserne.

På kvalificeringsseminaret, der blev afholdt i august 2016, gav repræsentanterne fra lufthavnene tilsagn om at indgå i et udviklingsarbejde om udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser i samarbejde med de faglige organisationer.

I det omfang, at de udviklede arbejdsmarkedsuddannelser skal tilgodese de kompetence- og uddannelseskrav, der stilles fra Trafik- og Byggestyrelsen, er det centralt, at der i udviklingsarbejdet er et tæt samarbejde med styrelsen, så det sikres, at forslagene til uddannelserne lever op til styrelsens krav.

Det er desuden vigtigt at være opmærksom på, at deltagelse i en securityuddannelse i relation til arbejdet i en lufthavn ifølge Trafik- og Byggestyrelsen kræver, at deltagerne har et tjenstligt behov for at deltage, hvilket i praksis betyder, at deltagerne skal være ansat i en lufthavn inden uddannelsesdeltagelsen. Deltagerne skal desuden være sikkerhedsgodkendt af PET, inden de starter på en securityuddannelse.

Det er centralt, at der ved starten af et udviklingsarbejde, der har til opgave at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser målrettet myndighedskravene i securityuddannelserne, er en tæt dialog med Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling om, hvordan ansættelseskrav samt krav om sikkerhedsgodkendelse af PET kan håndteres.

8. Bilag

8.1 Interviewguide til ressourcepersoner

Interviewguiden skal betragtes som en bruttoliste, da det ikke vil være relevant, at alle ressourcepersoner skal besvare alle spørgsmål.

1. Medarbejdernes jobfunktioner/jobprofiler

- Hvilke jobfunktioner/arbejdsopgaver har medarbejderne?
- Hvilke forskellige jobprofiler eksisterer der, og hvilke jobfunktioner, ansvar, kompetence, arbejdsvilkår og rammer er der for de forskellige jobprofiler?

F.eks.:

- Sikkerhedskontrol – personer og deres håndbagage (nye securityscannere)
- Billetkontrol
- Sikkerhedskontrol – bagageområdet
- Ydre områder – varetagelse af sikkerheden inde i lufthavnen og udenfor
- Portvagter – sikkerhedskontrol af personer og køretøjer
- OC – overvågning af hele lufthavnen
- Parkeringsområdet
- ?

2. Medarbejdersammensætning

- Hvor mange medarbejdere er der ansat i de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
- Hvordan er medarbejderprofilerne i relation til de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
 - Køn
 - Alder
 - Uddannelsesbaggrund udover den lovpligtige uddannelse (f.eks. vagtuddannelse, anden lufthavnsrelevant uddannelse)
 - Erhvervserfaring inden for området (kort/lang, erfaringer fra andre lufthavne)
 - Fuldtids- og deltidsansættelse (f.eks. studiejob eller deltidsjob med andet arbejde ved siden af?)
 - Etnisk oprindelse etc.

3. Kompetencekrav til medarbejderne

- Hvilke kompetencekrav stilles der til medarbejderne inden for de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
 - Teknisk-faglige kompetencer
 - Almene kompetencer
 - Personlige kompetencer

4. Kompetenceudvikling - grunduddannelse

- Hvordan har medarbejdernes grunduddannelse været?
- Hvor/hvem har stået for grunduddannelse (internt i lufthavnen – eksternt samarbejdspartner)?
- Har der været/er der samarbejde med andre lufthavne om medarbejdernes grunduddannelse?
- Hvilken længde har uddannelsen?
- Hvad har uddannelsen bestået i – udover den lovpligtige uddannelse, der er defineret af Trafik- og Byggestyrelsen?

5. Kompetenceudvikling – efteruddannelse

- Hvilke behov har medarbejderne for løbende kompetenceudvikling/efteruddannelse?
 - Teknisk-faglige kompetencer
 - Almene kompetencer
 - Personlige kompetencer
- Eksisterer der et krav om løbende efteruddannelse/ajourføring fra Trafik- og Byggestyrelsens side?
- Hvor og hvordan tilgodeses disse kompetenceudviklingsbehov?
- Hvilke læringsformer benytter I jer af, f.eks. formel uddannelse, uformel uddannelse, sidemandsoplæring, coaching etc.
- Er der nogle af kompetenceudviklingsbehovene, der ikke (eller kun vanskeligt) kan dækkes ved de læringsformer og aktører, I plejer at benytte jer af?
- Har der været/er der samarbejde med andre lufthavne om medarbejdernes efteruddannelse?
- Har der været samarbejde med andre eksterne aktører?

6. Kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser

- Har I kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne?
- Ved I, hvordan I kan finde oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov kunne eventuel tilgodeses gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne?
 - Gennem deltagelse i eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser?
 - Gennem deltagelse i nyudviklede arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonale?

8.1 Observations-/interviewguide til ledere og medarbejdere i lufthavnene

1. Medarbejdernes jobfunktioner/jobprofiler

- Hvilke jobfunktioner/arbejdsopgaver har medarbejderne?
- Hvilke forskellige jobprofiler eksisterer der, og hvilke jobfunktioner, ansvar, kompetence, arbejdsvilkår og rammer er der for de forskellige jobprofiler?
 - F.eks.:
 - Sikkerhedskontrol – personer og deres håndbagage (nye securityscannere)
 - Billetkontrol
 - Sikkerhedskontrol – bagageområdet
 - Ydre områder – varetagelse af sikkerheden inde i lufthavnen og udenfor
 - Portvagter – sikkerhedskontrol af personer og køretøjer
 - OC – overvågning af hele lufthavnen
 - Parkeringsområdet
- Varetager medarbejderne én eller flere jobprofiler?
- I hvilken grad er der jobrotation inden for jobprofilen og evt. mellem jobprofilerne (flere gange dagligt, fra dag til dag etc.)?
- Hvordan er de fysiske rammer inden for de forskellige jobprofiler?

2. Medarbejdersammensætning

- Hvor mange medarbejdere er der ansat i de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
- Hvordan er medarbejderprofilerne i relation til de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
 - Køn
 - Alder
 - Uddannelsesbaggrund udover den lovpligtige uddannelse (f.eks. vagtuddannelse, anden lufthavnsrelevant uddannelse)
 - Erhvervserfaring inden for området (kort/lang, erfaringer fra andre lufthavne)
 - Fuldtids- og deltidsansættelse (f.eks. studiejob eller deltidsjob med andet arbejde ved siden af?)
 - Etnisk oprindelse etc.

3. Kompetencekrav til medarbejderne

- Hvilke kompetencekrav stilles der til medarbejderne inden for de forskellige jobfunktioner/jobprofiler?
 - Teknisk-faglige kompetencer
 - Almene kompetencer
 - Personlige kompetencer
- Stiller de fysiske rammer inden for jobprofilerne nogle særlige kompetencekrav til medarbejderne?

4. Kompetenceudvikling - grunduddannelse

- Hvordan har medarbejdernes grunduddannelse været?
- Hvor/hvem har stået for grunduddannelse (internt i lufthavnen – eksternt samarbejdspartner)?
- Har der været/er der samarbejde med andre lufthavne om medarbejdernes grunduddannelse?
- Hvilken længde har uddannelsen?
- Hvad har uddannelsen bestået i – udover den lovpligtige uddannelse, der er defineret af Trafik- og Byggestyrelsen?
- Kan vi få udleveret en form for uddannelsesplan?

5. Kompetenceudvikling – efteruddannelse

- Hvilke behov har medarbejderne for løbende kompetenceudvikling/efteruddannelse?
 - Teknisk-faglige kompetencer
 - Almene kompetencer
 - Personlige kompetencer
- Eksisterer der et krav om løbende efteruddannelse/ajourføring fra Trafik- og Byggestyrelsens side?
- Hvor og hvordan tilgodeses disse kompetenceudviklingsbehov?
- Hvilke læringsformer benytter I jer af, f.eks. formel uddannelse, uformel uddannelse, sidemandsoplæring, coaching etc.
- Er der nogle af kompetenceudviklingsbehovene, der ikke (eller kun vanskeligt) kan dækkes ved de læringsformer og aktører, I plejer at benytte jer af?
- Har der været/er der samarbejde med andre lufthavne om medarbejdernes efteruddannelse?
- Har der været samarbejde med andre eksterne aktører?

6. Kendskab til og anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser

- Har I kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne?
- Ved I, hvordan I kan finde oplysninger om arbejdsmarkedsuddannelserne?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov kunne eventuel tilgodeses gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne?
 - Gennem deltagelse i eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser?
 - Gennem deltagelse i nyudviklede arbejdsmarkedsuddannelser målrettet securitypersonale?