



KOMPETENCEKRAV TIL FREMTIDENS HAVNEARBEJDERE

Analyserapport

Marts 2016

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4
4174 Jystrup
Tlf. 35 13 22 77
E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk
www.maersk-nielsen.dk

Marts 2016

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for Dansk Industri og 3F

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	5
1.1 Analysens formål	5
1.2 Analysens baggrund	5
1.3 Analysemetoder	6
1.4 Analyserapportens opbygning og indhold	7
2. KOMPETENCEKRAV TIL HAVNEARBEJDERE	9
2.1 Teknisk-faglige kompetencekrav	9
2.2 Almen-faglige kompetencekrav	17
2.3 Personlige kompetencer	21
3. KOMPETENCEUDVIKLING AF HAVNEARBEJDERE	25
3.1 Erhvervsuddannelsen	25
3.2 Nuværende arbejdsmarkedsuddannelser	32
3.3 Anvendelse af øvrig ekstern kompetenceudvikling	35
3.4 Struktureret, virksomhedsintern læring	36
3.5 Uformel, intern sidemandsoplæring	38
4. KONKLUSION	39
BILAG: ARBEJDSMARKEDSUDDANNELSER	43



1. Indledning

1.1 Analysens formål

Det har været analysens formål at afdække, hvilke kompetencekrav der stilles til fremtidens havnearbejdere. Kompetencekravene til fremtidens havnearbejdere skal ses i lyset af udviklingen og trends for godsomsætningen i danske havne, herunder især den teknologiske udvikling og automatisering, som vil stille nye krav til havnearbejdernes kompetencer.

Analysens formål har desuden været at bidrage til, at der udvikles uddannelser, som kan fastholde og forbedre havnevirksomhedernes konkurrenceevne samt havnearbejdernes job.

1.2 Analysens baggrund

Ved den seneste fornyelse af Fællesoverenskomst for lagerarbejdere, chauffører og havnearbejdere indgået mellem DI Overenskomst II og 3F Fagligt Fælles Forbund Transportgruppen i 2014 blev der indgået et protokollat om at nedsætte et udvalg, der skulle se på udviklingen inden for havnesektoren med særligt henblik på de kompetencer, som havnearbejdere får brug for i fremtiden.

Se uddrag af protokollatet herunder.

*”I lyset af udviklingen i de mest avancerede havne i verden – herunder den omfattende automatisering – er der mellem parterne enighed om at se nærmere på, hvordan de danske havne og havnevirksomheder kan udvikle sig i de kommende år...
... belyse, hvordan de nuværende havnearbejdere kan fastholde og udvikle deres job, i lyset af den beskrevne udvikling...
... beskrive, hvilke medarbejderkompetencer der er en forudsætning for, at fremtidens havne og havnevirksomheder kan fastholde og udvikle deres konkurrenceevne. Herunder hvordan de nuværende havnearbejdere kan udvikle deres kompetencer med henblik på, at de kan fastholde deres job.”*

Udvalget besluttede at gennemføre projektet i tre faser. I den første fase blev der gennemført en analyse af trends inden for godsudviklingen i havnesektoren i Danmark. Analysen blev gennemført af konsulentfirmaet Tetraplan, og den blev afsluttet i sommeren 2015.¹

¹ Analyse af fremtidige trends for godsomsætning i danske havne. Tetraplan. Juni 2015.

I den anden fase af projektet blev der gennemført en analyse af den teknologiske udvikling inden for maskiner, håndteringsudstyr og IT i havnesektoren. Analysen byggede på resultaterne af analysen, der var gennemført i den første fase. Analysen blev gennemført af Teknologisk Institut i samarbejde med konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR. Analysen blev afsluttet i oktober 2015.²

I projektets tredje fase har der været fokus på at koble de to første analyser sammen og give et bud på, hvilke kompetencekrav der stilles til fremtidens havnearbejdere. Hensigten med denne tredje fase har været at danne grundlag for, at der kan udvikles uddannelser, som kan bidrage til at fastholde og forbedre havnevirkomhedernes konkurrenceevne og havnearbejdernes job. Analysen er blevet gennemført af konsulentvirksomheden Mærsk Nielsen HR. Analysen blev afsluttet i januar 2016.

1.3 Analysemetoder

Analysen af kompetencekrav til fremtidens havnearbejdere blev indledt med en desk research, der bl.a. omfattede de to foregående analyser af trends inden for godsudviklingen samt den teknologiske udvikling inden for maskiner, håndteringsudstyr og it i havnesektoren. Data indsamlet fra en studietur til Hamborg Havn indgår ligeledes i desk researchen.

Desk researchen har desuden haft fokus på de formelle kompetenceudviklingsmuligheder for havnearbejdere, der ligger i erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder samt i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Derefter er der blevet gennemført interview af ledere fra danske havnevirkomheder samt tillidsrepræsentanter for havnearbejderne. Der er i alt gennemført 11 interview.

Otte af disse interview er gennemført med ledere fra havnevirkomheder, mens tre af interviewene er gennemført med tillidsrepræsentanter.

Én af lederne og én af tillidsrepræsentanterne er blevet interviewet ude på arbejdspladserne, mens de øvrige interview er blevet gennemført som telefoninterview af ca. én times varighed.

Der er desuden blevet gennemført interview med faglærere fra AMU Nordjylland og AMU-Vest, som er de skoler, der har erfaringer med erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder samt arbejdsmarkedsuddannelserne, der er målrettet havnearbejdere.

² Teknologier i fremtidens havne. Rapport: Projekt "Fremtidens havnearbejdere" – Fase 2. Teknologisk Institut og Mærsk Nielsen HR. Oktober 2015.

Der er ligeledes gennemført interview med seniorkonsulent Leif Michael Larsen fra Transporterhvervets Uddannelser.

Efter en analyse af det samlede datamateriale fra desk research og interview er analysens resultater blevet fremlagt og drøftet på et møde den 7. januar 2016 med deltagelse af de repræsentanter fra DI og 3F, der er medlemmer af det nedsatte udvalg.

Denne analyserapport er blevet udarbejdet på baggrund af det samlede datamateriale.

1.4 Analyserapportens opbygning og indhold

I kapitel 2 præsenteres de kompetencekrav, der stilles til danske havnearbejdere både nu og i fremtiden.

Kompetencekravene er opdelt i teknisk-faglige kompetencer, almen-faglige kompetencer og personlige kompetencer.

I lyset af analysens formål er der i kapitlet et særligt fokus på de kompetencekrav, der relaterer sig til udviklingen i de danske havne, herunder især den teknologiske udvikling.

Kapitel 3 beskriver, hvilke former for kompetenceudvikling havnearbejderne deltager i. I kapitlet er der et særligt fokus på kompetenceudvikling i relation til nuværende og kommende ny teknologi, som havnearbejderne skal kunne anvende i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Kapitlet starter med at sætte fokus på erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder samt på arbejdsmarkedsuddannelserne. Der er korte beskrivelser af indholdet i uddannelserne. På baggrund af de gennemførte interview er det også beskrevet, hvilke erfaringer der er med uddannelserne.

Derefter beskrives det, hvilke øvrige eksterne kompetenceudviklingsmuligheder havnevirksomhederne benytter sig af.

I kapitlets to afsluttende afsnit sættes der fokus på, hvordan havnevirksomhederne anvender struktureret, virksomhedsintern læring samt uformel, intern sidemandsoplæring.

Kapitel 4 indeholder analysens konklusioner.

I bilaget bagerst i analyserapporten fremgår målformuleringerne for de arbejdsmarkedsuddannelser, der specifikt er udviklet til havnearbejdere.



2. Kompetencekrav til havnearbejdere

I dette kapitel præsenteres de kompetencekrav, der stilles til danske havnearbejdere både nu og i fremtiden. Kompetencekravene er opdelt i teknisk-faglige kompetencer, almen-faglige kompetencer og personlige kompetencer.

I lyset af analysens formål er der et særligt fokus på de kompetencekrav, der relaterer sig til udviklingen i de danske havne, herunder især den teknologiske udvikling.

Kompetencekravene varierer efter, hvilken form for godshåndtering havnearbejderne skal udføre. Der stilles således forskellige kompetencekrav til havnearbejdere, der arbejder med lastning og losning af containere, og havnearbejdere der arbejder med lastning og losning af f.eks. olie, bulk og vindmøller. Ligeledes stilles der andre kompetencekrav til havnearbejdere, der arbejder i passagerterminaler.

Havnearbejdernes arbejdsfunktioner varierer meget i forskellige havne. I nogle havne er det f.eks. havnearbejderne, der varetager opgaver med betjening af kraner på havnen, mens det i andre havne er havnens egne kranførere, der betjener kranerne – og dermed ikke en arbejdsopgave, som havnearbejderne udfører.

Der er også variationer i kompetencekravene alt efter, om havnearbejderne udelukkende står for lastning og losning af gods ved hjælp af RO/RO-anlæg, LO/LO-anlæg eller kraner, eller om de også varetager terminalarbejde.

Beskrivelsen af kompetencekravene i de tre følgende afsnit underbygges med citater fra de gennemførte interview af tillidsrepræsentanter og ledere fra havnevirkksomheder.

2.1 Teknisk-faglige kompetencekrav

De teknisk-faglige kompetencer omfatter de kompetencer, der knytter sig til udførelse af de konkrete faglige arbejdsopgaver.

Teknisk-faglige kompetencer er mange ting, f.eks. manuelle færdigheder, fysisk styrke, finmotorik, paratviden, forståelse for processer og procedurer, betjening af arbejdsredskaber samt forståelse af de kunder, man arbejder med. De teknisk-faglige kompetencekrav vil blive præsenteret i det følgende.

God forståelse for, hvordan havnen fungerer som arbejdsplads

Havnearbejderne skal have en lang række teknisk-faglige kompetencer for at kunne varetage arbejdsopgaverne. Én af de helt overordnede teknisk-faglige kompetencekrav er, at havnearbejderne skal have en god forståelse for, hvordan havnen fungerer som arbejdsplads. Hertil hører viden om såvel nationale som internationale regler for sikkerhed, arbejdsmiljø og procedurer for havnearbejdet og for færdsel på havnen.

En leder fra en af havnevirksomhederne peger desuden på, at havnearbejderne skal have en helhedsforståelse af arbejdet i en havn. Lederen siger:

”De skal også have forståelse for, hvad det vil sige at arbejde i en havn. De skal kunne forstå, at vi er en del af en transportkæde, og at kunderne gerne vil have varerne i hel stand. Det kræver både en helhedsforståelse og et helhedssyn... og de skal også have forståelse for bundlinjen. De skal kunne forstå, at den enkelte medarbejder kan gøre en forskel.”

Havnearbejderne skal have en forståelse for, hvordan havnen er opbygget, og hvordan denne indgår i det samlede transportflow. Det betyder bl.a., at de skal have kendskab til, hvordan logistikken fungerer på havnen.

Lastning og losning af forskellige godstyper

Havnearbejderne skal kunne laste og losse f.eks. containere, bulk og stykgods, og i denne sammenhæng skal de også kunne surre godset forsvarligt.

De skal have kendskab til de forskellige godstyper, de skal håndtere, og de skal have viden om, hvilke krav der stilles af myndighederne, kunderne og havnen til håndtering af det forskellige gods. Dette gælder f.eks. også viden om håndtering af farligt gods i de tilfælde, hvor dette er relevant, samt korrekt tilslutning af kølecontainere og kontrol af temperaturen i containerne.

Havnearbejderne skal kunne anvende det it-baserede udstyr, der anvendes i forbindelse med trådløs datafangst og elektronisk kommunikation. De skal desuden kunne udføre arbejdet på en sikkerheds- og sundhedsmæssig korrekt måde.

I forbindelse med arbejdets udførelse er der havnearbejdere, der skal kunne varetage arbejdsopgaven som lugemænd. Dette omfatter at kunne dirigere landbaserede kraner samt forskellige skibstypers hejsemidler ved lastning og losning. Lugemanden skal kunne udføre arbejdet ved brug af standardiserede signaler og radiokommunikation.

En virksomhedsleder siger om jobfunktionerne for havnearbejderne i containerhavnen:

"Hos os er der ni havnearbejdere på et hold:

- *To kranførere til betjening af én kran*
- *Tre maskinførere til at betjene to straddle carriers*
- *En lugemand*
- *To havnearbejdere i land til at sætte sko på*
- *En havnearbejder om bord til at styre kranen.*

Der er desuden en skibsformand pr. hold, og det er dem, der registrerer containernes numre. Det vil være fint, hvis havnearbejderne kunne overtage dette registreringsarbejde, så formændene blot skal varetage det koordinerende arbejde... Vi tager normalt ikke selv surringer. Det gør skibets besætning, men de kan godt bestille os til at gøre det, hvis de ønsker det."

Indførelsen af nye teknologier vil medføre, at nogle af havnearbejdernes jobfunktioner med lastning og losning vil blive mindsket eller måske helt forsvinde. Dette vil især kunne blive tilfældet i forbindelse med containerhåndtering, som kan automatiseres langt mere, end det er i dag. Til gengæld vil der opstå nye arbejdsopgaver med bl.a. overvågning og kontrol, og dette vil kræve nye kompetencer hos havnearbejderne.

Flere interviewpersoner peger på, at det er vanskeligt at sige noget om, hvilke teknologier der vil komme i fremtiden. En tillidsrepræsentant siger:

"Den kommer bare så enormt hurtigt, den teknologiske udvikling. Det er umuligt at sige, hvilke teknologier vi skal benytte os af om fem år. Når teknologien bliver billig nok, bliver den helt sikkert indkøbt!"



En anden tillidsrepræsentant siger om teknologiudviklingen i havnene:

“Det er en stor investering at indføre ny teknologi, men der kan også spares mange arbejdstimer. Teknologien er der, men alligevel sidder der en mand i kranen. Det er en ren cost benefit analyse for virksomhederne, hvad det kan betale sig at indføre af ny teknologi... Teknologien kommer helt sikkert på de forskellige arbejdsområder. F.eks. bruger vi i dag en mekanisme, som automatisk låser traileren fast til dækket. Der skal altså ikke surres. Ved indførelse af denne automatisering sparede en virksomhed 20.000 timer om året.”

Tillidsrepræsentanten peger endvidere på, at det er nødvendigt, at havnearbejderne arbejder med og ikke imod den nye teknologi, så de kan fastholde deres arbejdspladser.

En af de interviewede virksomhedsledere peger på, at automatisering i havnene betyder, at der i fremtiden bliver færre havnearbejdere. Han siger:

“Der sker en løbende automatisering, og det betyder, at havnearbejderne bliver presset ud...”

Andre interviewpersoner mener, at det inden for stykgods og bulk ikke er muligt at automatisere ret meget mere, end det allerede er sket. En interviewperson siger:

“Hos os er det ikke muligt at automatisere ret meget mere... Stykgods og bulk er svær at automatisere yderligere... Til bulk kan der måske komme nogle robotter, men det bliver ikke det store, og mht. vindmøller sætter vi hellere to mand ekstra på af sikkerhedsgrunde, så det kan ikke automatiseres. Desuden skal alle skibe lastes forskelligt, og dette gør det også til en udfordring at automatisere yderligere.”

Håndtering af arbejdsmetoder, arbejdsredskaber og køretøjer

Havnearbejderne skal kunne anvende de arbejdsmetoder, arbejdsredskaber og køretøjer, der anvendes i den havn, hvor de udfører deres arbejde. Det er ikke nødvendigvis alle havnearbejderne, der f.eks. skal kunne føre alle køretøjer og maskiner, der anvendes på havnen, men der skal i arbejdsgruppen være det fornødne antal havnearbejdere, der har kompetencerne.

Eksempler på de køretøjer og øvrige tekniske hjælpemidler, som havnearbejderne skal kunne betjene, er forskellige typer af kraner, terminaltraktorer, gaffeltruck, straddle carrier, teleskoplæsser og lastbil. Havnearbejderne skal være i besiddelse af de relevante kørekort og certifikater, der kræves til f.eks. lastbil, gaffeltruck og forskellige typer af kraner.

En tillidsrepræsentant fortæller følgende om arbejdsopgaverne med at losse og laste RO/RO:

"Vi skal køre enhederne om bord, surre dem fast og sætte el-ledninger til. Det betyder, at der er nogle, der skal køre maskinerne, der er sikkerhedsfolk, der skal dirigere trafikken, nogle der skal guide på dækket, og nogle som skal surre lasten... Sikkerhed er et stort element i udførelsen af arbejdet... At køre på skibene er dér, man nødig vil være. Der er mange faremomenter, f.eks. blinde vinkler, man skal være opmærksom på, så man skal være meget fokuseret og meget opmærksom... Der er mange sikkerhedsregler, der skal overholdes."

Tillidsrepræsentanten fortæller endvidere, at alle havnearbejderne i princippet kan løse alle arbejdsopgaver, og der roteres fra dag til dag. Hvis der er nogle, der har svært ved at løse nogle af opgaverne, f.eks. pga. skulder- eller rygproblemer, så bliver det organiseret, så de kan undgå nogle af arbejdsopgaverne.

En virksomhedsleder siger følgende om teknologiudviklingen:

"Der sker en løbende teknologiudvikling, som gør, at der kræves mere it, og der vil f.eks. blive indført RFID, droner etc. Ved selve lastningen og losningen med RO/RO er der ikke det store potentiale i at indføre mere teknologi, for det er svært inde i skibene. Det er mere ude på havnen, hvor der f.eks. på sigt kan være et potentiale med førerløse enheder."

I forbindelse med anvendelsen af de forskellige køretøjer og hjælpemidler er det helt centralt, at havnearbejderne kan betjene de it-programmer, der via en skærm i kranen eller køretøjet oplyser, hvilket gods der skal hentes, hvor det skal hentes, og hvor det skal placeres efterfølgende.

En virksomhedsleder siger følgende om de it-programmer, der anvendes ved lastning og losning af containere:

"Alle vores kranførere og maskinførere er vant til at bruge computerprogrammer, da der er skærme, der viser, hvilke containere der skal løftes hvorhen. De bliver tvunget til at bruge det, for ellers kan de ikke betjene maskinerne."

En anden virksomhedsleder siger:

"Lastning og losning foregår med elektronisk styring, der viser, hvor godset skal placeres. Der er en online lasteplan, og de skal altså se på skærmen, hvor godset skal hen, så det er mest praktisk... På sigt er det også meningen, at vi – når vi er færdige med at laste – transmitterer lasteplanen til skibet, så de har en oversigt."

En tillidsrepræsentant fortæller, at de på arbejdspladsen i flere år har anvendt computere ved anvendelse af RO/RO bådene. Han siger:

”Jobbet kommer på skærmen med instruktioner om, hvad der skal hentes og hvorfra, og hvor det skal placeres. Når man er færdig med at løse opgaven, kommer der en ny opgave op på skærmen. Stort set alle havnearbejderne kan godt finde ud af det.”

Der vil ske en løbende automatisering af jobfunktionerne i havnevirksomhederne, og dette vil stille nye kompetencekrav til havnearbejderne. De skal f.eks. være parate til at udføre kontrol- og overvågningsopgaver samt betjene semi- eller fuldautomatiske enheder ved hjælp af mobile enheder som bl.a. smartphones og tablets.

Havnearbejderne skal have viden om anhugning, stuvning og lastsikring af det gods, de skal håndtere, så arbejdet kan gennemføres korrekt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Selve anhugningen er f.eks. vigtig ved projektlast, hvor havnearbejderne skal være opmærksomme på bl.a. hældningsgrader. De skal også vide, hvilket løftegrej der skal anvendes til den konkrete opgave.

Terminalarbejde

Terminalarbejdet kan både omfatte arbejdet med at registrere og håndtere godset på havnen samt håndtering af godset på lagre.

Terminalarbejdet på havnen omfatter f.eks. placering af godset på en hensigtsmæssig måde samt registrering og kontrol af indkomne og udgående containere. En leder siger om denne jobfunktion:

”Alle lastbiler skal tjekkes ind og ud ad havnen. Chaufførerne afleverer papirer på kontoret, og imens tjekker havnearbejderne om numrene på containerne passer med de numre, der står i transportpapirerne, og numrene på containerne skrives ned... Havnearbejderne foretager også et fysisk tjek på, om containerne har skader... Der anvendes mange ressourcer på tjek ind og ud, og det kan gøres meget hurtigere og lettere med scannere... Tjek af fysiske skader på containerne kan gøres endnu bedre med kamera, så det er et spørgsmål om tid, før disse jobfunktioner helt eller delvist erstattes af den allerede eksisterende teknologi.”

Havnearbejderne skal kunne anvende de it-baserede lagerstyringssystemer, håndterminaler og stregkodelæsere, der anvendes på havnen og på lagrene. De skal kunne plukke, emballere og mærke gods, og de skal kunne stuve og sikre gods i containere og sættevogne.

En virksomhedsleder siger:

"Havnearbejderne skal have it-kompetencer, så de ikke er nervøse eller modvillige i forhold til at anvende den nye teknologi, der løbende kommer. De bruger et lagerstyringssystem, som de skal kunne taste informationer ind i, og det er vigtigt, at de ikke er bange for at bruge det."

Terminalarbejdet vil i stigende grad blive automatiseret, og der vil i øget grad blive anvendt robotter til pakning, forsegling og stabling af gods. Dette vil betyde, at havnearbejdernes jobfunktioner vil ændre sig, så de i højere grad varetager overvågnings- og kontrolopgaver, ligesom de skal kunne anvende nye lokaliserings- og sporingsteknologier. En virksomhedsleder siger:

"Der er øgede krav til vores fastansatte havnearbejdere, for de skal både løse traditionelt havnearbejderjob med lastning og losning samt terminalarbejde. De skal også kunne arbejde med it, da der anvendes iPads, scannere og elektroniske interface. De skal f.eks. kunne bruge en iPad til at hente oplysninger i en database, og når lastningen er foretaget bliver der genereret et fragtbrev, som udleveres til chaufføren, der skal køre varerne videre. De skal altså kunne arbejde med it på arbejdspladsen, når de indtaster varenummer på de varer, de læsser på lastbilen, og når de udskriver et fragtbrev. Det er havnearbejderne selv, der gør dette arbejde – det er ikke formændene! Derfor er vi begyndt at have mere fokus på teknologianvendelse, men det er stadig spædt. Det er blevet meget positivt modtaget af medarbejderne. Normalt skal de bare bruge arme og ben, men nu kommer der også lidt teknik ind over, og det, synes de, er spændende."

Havnearbejderne skal desuden kunne modtage, håndtere og separere farligt gods, og i denne forbindelse skal de have bevis for deltagelse i relevant uddannelse.

Sikkerhed

Der er stor fokus på sikkerheden i havnene, og havnearbejderne skal dels kunne overholde sikkerhedsforskrifter og dels kunne tage vare på både egen og andres sikkerhed.

Nogle af interviewpersonerne fortæller, at formanden altid afholder en sikkerhedsinstruktion, inden arbejdsopgaverne med losning eller lastning af et skib går i gang.

En virksomhedsleder siger følgende om sikkerheden på havnen:

"Sikkerheden er helt central. Havnearbejderne skal kunne varetage både deres egen og andres sikkerhed, og det gør de bl.a. også ved at være korrekt påklædt. De skal f.eks. have hjelm på og bære sikkerhedssko og tøj med reflekser etc."



2.2 Almen-faglige kompetencekrav

De almen-faglige kompetencer går på tværs af brancher og fag, og derfor kan de samme almen-faglige kompetencer anvendes inden for mange forskellige jobområder. Det er dog typisk således, at de almen-faglige kompetencer er tonet af de opgaver, man arbejder med.

De almen-faglige kompetencekrav til havnearbejderne kan deles op i følgende fem forskellige kategorier:

- Metodiske kompetencer
- Organisationskompetencer
- Kommunikative kompetencer
- Kompetencer i forhold til talforståelse, mængdeforståelse og matematiske færdigheder
- It-kompetencer.

Det er ikke mindst den sidstnævnte kompetence, der vedrører it, der er central for fremtidens havnearbejdere.

I det følgende vil de almen-faglige kompetencekrav til havnearbejderne blive uddybet.

It-kompetencer

Som det fremgår af kapitel 2.1 *Teknisk-faglige kompetencekrav*, skal havnearbejderne kunne anvende forskellige it-programmer og it-udstyr, der relaterer sig tæt til løsningen af arbejdsopgaverne.

Det er dog vigtigt, at havnearbejderne også har nogle almene it-kompetencer, der gør dem i stand til hurtigt at sætte sig ind i nye teknologiske løsninger og udstyr, der fremadrettet vil blive mere udbredt i havnene og på terminalerne. Herunder f.eks. smartphones og apps til kommunikation, Internet of Things, Smart-ship-teknologier, automatiserede registreringer via RFID, fjernstyrede kraner, automatisk styrede køretøjer og anvendelse af robotteknologier. Jf. analyserapporten *Teknologier i fremtidens havne*.³

³ Teknologier i fremtidens havne. Rapport: Fremtidens havnearbejder – fase 2. Teknologisk Institut og Mærsk Nielsen HR, 2015.

En leder fra en havnevirksomhed siger om kravene til havnearbejdernes it-kompetencer:

"It-kompetencer er vigtige, så det er noget af dét, vi spørger ind til ved vores ansættelsessamtaler, når vi skal have nye havnearbejdere. De må ikke være teknologiforskrækkede, for der kommer løbende ny teknologi, de skal kunne anvende."

Der er også virksomhedsledere, der fortæller, at de spørger mere ind til havnearbejdernes it-kompetencer, end de tidligere gjorde, da it-kompetencerne får stadig større betydning for arbejdets udførelse.

Øget automatisering på havnene vil betyde muligheder for, at havnearbejderne kan få nye jobfunktioner med bl.a. fjernstyring, overvågning og kontrol, og her er det centralt, at havnearbejderne har de fornødne brede it-kompetencer, der kan bidrage til, at de kan lære at betjene de nye systemer og teknologier, der vil blive anvendt i havnevirksomhederne.

Det er vigtigt, at havnearbejderne er fortrolige med it for at kunne løse arbejdsopgaverne. En tillidsrepræsentant fortæller:

"Allokering af enheder foregår på en skærm, hvor man skal taste det ind, der skal i havn – og omvendt. Alle ved, hvordan det skal gøres, men hvis man kommer til at taste på en forkert tast, kan det skabe kludder i systemet, og det er der nogen, der ikke kan håndtere. Det er heller ikke alle, der forstår at bruge genvejstasterne, og det gør det hele mere besværligt."

De almene it-kompetencer er desuden vigtige i forhold til håndtering af fejlmeldinger ved anvendelse af it-udstyret.

Der er desuden virksomhedsledere, der peger på, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis havnearbejderne fremadrettet kan anvende smartphones eller tablets til registrering af deres arbejdsdag.

Læse-, skrive- og regnekompetencer

Havnearbejderne skal kunne læse og skrive, for at de kan udføre arbejdet. En tillidsrepræsentant siger:

"Vi skal kunne læse på computerskærmene ved maskinkørsel. Vi skal også læse oplysninger om farligt gods, og det er et stort problem, hvis man som havnearbejder ikke er i stand til at læse sikkerhedskoderne på containerne... Vi skal f.eks. også kunne læse papirer på gods, som hentes hos veterinærmyndighederne, så vi ved, hvad det er, vi kører med."

Havnearbejdernes læse- og skrivekompetencer har også betydning for forskellige former for indrapportering, f.eks. af utilsigtede hændelser.

En virksomhedsleder fortæller:

"Havnearbejderne skal kunne indrapportere utilsigtede hændelser, for det er vigtigt hele tiden at forebygge arbejdsulykker. De skal observere både negative/utilsigtede hændelser og situationer, hvor det kunne være gået galt – eller noget, der går rigtig godt. Det handler både om sikkerheds- og kvalitetsudvikling. De skal indberette!"

Hvis ikke havnearbejderne selv kan indberette, så skal de bede en formand om at gøre det.

En anden leder peger på, at havnearbejdernes læse- og skrivekompetencer kommer i anvendelse, når de skal indrapportere i forhold til arbejdsmiljø, personskader, skader på godset samt fejlmeldinger på de maskiner, de anvender. Han siger:

"Der er en tendens til, at der er modstand mod at skrive ting ned og at indrapportere ting, og det er en udfordring for os, for det er vigtigt. Vi har tidligere haft medarbejderne til at deltage i en screening af deres læse- og skrivefærdigheder, men der var ingen af havnearbejderne, der tog imod tilbuddet om læse- og skriveundervisningen, selvom den del af dem har udfordringer med at læse og skrive."

Virksomhedslederen fortæller endvidere, at de på sigt vil indføre nogle apps på smartphones, så medarbejderne kan indrapportere ved at tage et billede og skrive lidt tekst.

Det er lidt forskelligt, hvilken vægt interviewpersonerne lægger på havnearbejdernes læse- og skrivekompetencer. Dette hænger i høj grad sammen med, i hvilket omfang havnevirksomhederne stiller krav om, at havnearbejderne skal bruge deres læse- og skrivekompetencer i det daglige arbejde.

En leder fra en af havnevirksomhederne siger:

"Jeg anser ikke læse- skriveudfordringer som et problem, for det er kun nogle få, der har problemer med at læse og skrive. Vi har dog måttet fyre en enkelt havnearbejder, der var ordblind, men han blev fyret, fordi han også var talblind, og det havde han ikke fortalt, da han blev ansat."

Lederen fortæller, at havnearbejderen, der var talblind, gentagne gange aflæste og registrerede numrene forkert på de containere, der blev kørt ud og ind af havnen, og at det skabte problemer. Hvis havnearbejderne skal udføre denne form for arbejdsopgaver, er det altså vigtigt, at de ikke er talblinde.

Det er altså ikke tilstrækkeligt, at havnearbejderne kan læse og skrive – de skal også kunne aflæse og nedskrive tal korrekt.

Det er desuden vigtigt, at havnearbejderne har talforståelse, og at de kan regne, f.eks. i forbindelse med vurdering af en byrdes vægt og tyngdepunktets placering.

Kommunikationskompetence – herunder beherskelse af fremmedsprog

Havnearbejderne skal have gode kommunikationskompetencer. Det gælder både i forhold til kommunikationen med kollegaerne og i forhold til ledere, kunder, brugere og samarbejdspartnere.

Kommunikationskompetencerne er bl.a. centrale af hensyn til sikkerheden ved lastning og losning, hvor havnearbejderne udover indbyrdes kommunikation f.eks. også skal kunne kommunikere med skibenes besætning.

Havnearbejderne skal som minimum kunne kommunikere på dansk og engelsk, og de skal have kendskab til de almindeligt anvendte havnefaglige termer. En tillidsrepræsentant siger:

“Kommunikationen på havnen kræver, at man kan engelsk... Automatiseringen stiller også krav til, at man kan forstå engelsk, når man skal kunne læse de programmer/instruktioner, der er på engelsk.”

En anden interviewperson peger på, at det af sikkerhedshensyn er meget vigtigt, at havnearbejderne kan kommunikere på engelsk.

En virksomhedsleder siger følgende om kravene til havnearbejdernes sprogkompetencer.

“Engelskkundskaber på et basisniveau er vigtigt, da programmerne i køretøjer og kraner typisk er engelske. Medarbejdere på krydstogt-terminalen må gerne kunne noget mere, og det er også fint, hvis de kan andre sprog. De skal som minimum kunne tale og forstå engelsk.”

Desuden er det en fordel, at de havnearbejdere, der arbejder ved krydstogt-terminalerne, kan forstå og tale andre fremmedsprog, f.eks. tysk, fransk og spansk.

Interkulturelle kompetencer

Havnearbejderne er dagligt i dialog med samarbejdspartnere og kunder fra andre lande. Derfor er det vigtigt, at de har forståelse for andre kulturer, og at de i udførelsen af deres arbejde kan tage højde for eventuelle kulturforskelle.

Metodiske kompetencer

Havnearbejderne skal kunne arbejde struktureret ved løsning af arbejdsopgaverne. Dette betyder bl.a., at de skal kunne organisere arbejdet på den mest hensigtsmæssige måde.

Organisationskompetencer og virksomhedsforståelse

Det er vigtigt, at havnearbejderne har en god forståelse af, hvordan deres arbejdsopgaver indgår i de samlede funktioner, der udføres i havnen.

De skal have en god forståelse for den virksomhed, de arbejder i, samt af de økonomiske sammenhænge i virksomheden samt konkurrenceforhold i branchen som helhed.

2.3 Personlige kompetencer

De personlige kompetencer er relevante i forhold til at få de teknisk-faglige og almen-faglige kompetencer sat i spil ved løsning af arbejdsopgaverne.

Kompetencerne er tæt knyttet til den enkelte medarbejders personlighed, men det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at det afhænger af konteksten, i hvilket omfang medarbejdernes personlige kompetencer kommer i spil. Der kan f.eks. være medarbejdere, der er meget fleksible i privatlivet, men som på arbejdet ikke udviser den samme grad af fleksibilitet.

De personlige kompetencer kan f.eks. omfatte:

- Omstillingsevne
- Samarbejdsevne
- Selvstændighed
- Ansvarsbevidsthed
- Kvalitetsbevidsthed.

I det følgende er nogle af de personlige kompetencekrav, der stilles til havnearbejderne uddybet nærmere.

Udvide fleksibilitet

Der stilles store krav til havnearbejdernes fleksibilitet – specielt i forhold til at kunne og ville indrette sig efter de meget skiftende arbejdstider og ofte lange vagter. Når skibene ankommer til havnen skal disse losses og lastes hurtigst muligt, og det kræver, at havnearbejderne er parate til at arbejde på alle tider af døgnet, i weekender og på helligdage.

En virksomhedsleder siger:

"Havnearbejderne skal være fleksible, og de er blevet mere fleksible, end de var tidligere. I forhold til tidligere har de fået en større forståelse for, at de skal være her, når skibene er her, og at de skal afspadsere, når skibene ikke er her... De skal være villige til at påtage sig overarbejde."

Fleksibiliteten vedrører også løsning af forskellige typer af arbejdsopgaver. For eksempel varetager havnearbejderne ved krydstogtterminalerne nogle gange ikke blot kufferttransport og transport af øvrigt gods til og fra skibene, men også rengøringsopgaver.

Samarbejdsevne

Havnearbejderne arbejder altid i team, f.eks. bestående af fem eller syv havnearbejdere. Det er meget vigtigt, at havnearbejderne har gode samarbejdsevner, da de er meget afhængige af hinanden i udførelsen af arbejdet. Dette gælder ikke mindst af sikkerhedsmæssige årsager.

En tillidsrepræsentant fortæller om havnearbejdernes kompetencer til at indgå i teamet:

"De skal være interesserede i arbejdet, og de skal kunne deltage i alle former for arbejde, herunder også de hårde og besværlige som surringer, ellers fungerer teamet ikke."

Det er altså centralt, at teamet samarbejder godt om fordelingen af opgaverne, og at de f.eks. skiftes til at udføre noget af det hårde fysiske arbejde.

En anden tillidsrepræsentant peger ligeledes på, at det er vigtigt at kunne indgå i teamarbejdet. Han siger:

"Det allervigtigste er, at man er en god kammerat, og at man kan falde ind i systemet. Man skal kunne forstå, at det er teamarbejde."

Ansvarsbevidsthed

Havnearbejderne skal være ansvarsfulde og pligtopfyldende.

De arbejder i deres daglige arbejde med mange værdier, og det er centralt, at de er meget ansvarsbevidste.

Selvstændighed

Havnearbejderne skal være selvstændige, så de kan udføre arbejdet i overensstemmelse med de retningslinjer, de har fået udstukket.

Selvom havnearbejderne typisk arbejder i hold, er det vigtigt, at de selvstændigt kan udføre den specifikke arbejdsopgave, de skal varetage på holdet. En virksomhedsleder siger:

"Nogle gange står havnearbejderne alene med opgaverne, og de skal være så selvstændige, at de kan klare dette. Det kræver også en vis psyke at stå alene med opgaverne."

Kvalitets- og servicebevidsthed

Det er vigtigt, at havnearbejderne er kvalitetsbevidste, så de lever op til havnevirksomhedernes kvalitetsmål, procedurer og instruktioner, og så der leveres en god service til kunderne. En leder siger:

"Dét, som medarbejderne forstår ved kundeservice, er ikke nødvendigvis det samme som det, vi forstår ved det. Derfor snakker vi rigtig meget kundeservice med dem."

Havnearbejderne samarbejder med mange forskellige grupper af samarbejdspartnere og kunder, og det er i denne sammenhæng vigtigt, at de er servicebevidste og har en god kundeforståelse. En virksomhedsleder siger:

"Vores havnearbejdere skal have kundeforståelse, og det er især vigtigt i forhold til krydstogtrederierne og deres image, men det er også vigtigt i forhold til de øvrige kunder... Havnearbejderne bliver målt på kundeservice på krydstogtskibene, og om det er i top. Der er 20-25 fastansatte, og de er gode til selv at se, hvor de kan bidrage ekstra, f.eks. med rengøring. Der er en meget synlig ledelse, og det betyder sikkert meget for at skabe en fælles forståelse."

Kundeforståelse er altså et centralt kompetencekrav til havnearbejderne. Dette gælder ikke mindst for de havnearbejdere, der arbejder i krydstogtterminaler, og som har en tæt kontakt til kunderne. Det er helt centralt for krydstogtselskaberne, at deres kunder er tilfredse med den service, de får.



3. Kompetenceudvikling af havnearbejdere

I dette kapitel beskrives det, hvilke former for kompetenceudvikling havnearbejderne deltager i. I kapitlet er der et særligt fokus på kompetenceudvikling i relation til nuværende og kommende ny teknologi, som havnearbejderne skal kunne anvende i forbindelse med udførelsen af deres arbejde.

Kapitlet starter med at sætte fokus på erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder samt på arbejdsmarkedsuddannelserne. Der er korte beskrivelser af indholdet i uddannelserne. På baggrund af de gennemførte interview er det også beskrevet, hvilke erfaringer der er med uddannelserne.

Derefter beskrives det, hvilke øvrige eksterne kompetenceudviklingsmuligheder, havnevirksomhederne benytter sig af.

I kapitlets to afsluttende afsnit sættes der fokus på, hvordan havnevirksomhederne anvender struktureret, virksomhedsintern læring samt uformel, intern sidemandsoplæring.

3.1 Erhvervsuddannelsen

Havne- og terminalarbejderuddannelsen er en erhvervsuddannelse, der blev etableret i 2011. Det er AMU-Nordjylland og EUC Nordvestsjælland, som er godkendt til at udbyde erhvervsuddannelsen, men EUC Nordvestsjælland har endnu ikke uddannet havne- og terminalarbejdere. Det har AMU-Vest til gengæld, da de har lånt AMU-Nordjyllands godkendelse.

Uddannelsens varighed og anvendelse

Efter deltagelse i grundforløbet er uddannelsens varighed to år. Den består af 23,6 ugers skoleuddannelse, mens resten af uddannelsen foregår i praktik i en virksomhed.

Uddannelsen er opdelt i to trin. Efter ét år kan uddannelsen afsluttes med et uddannelsesbevis som havnemedhjælper (trin 1). Det tager så yderligere et år at uddanne sig til havne- og terminalarbejder (trin 2).

Der er i årene 2012-2014 blevet uddannet 94 havne- og terminalarbejdere. Hertil kommer de ca. 30 elever, der har gennemført uddannelsen i 2015.⁴

⁴ Der er uddannet 36 havne- og terminalarbejdere i 2012, 35 i 2013 og 23 i 2014.

Alle de personer, der har gennemført uddannelsen, har deltaget i en merituddannelse. På baggrund af en vurdering af deres kompetencer har de voksne havnearbejdere fået en væsentlig nedsættelse af uddannelsestiden. De fleste meritelever har typisk fået forkortet uddannelsestiden, så den er blevet på ca. ét års varighed. Nogle af eleverne har et skoleforløb på blot otte uger.

I mange havne er erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder blevet til en af de primære efteruddannelsesaktiviteter for havnearbejdere. Det er især de fastansatte havnearbejdere, der deltager i uddannelsen, men der er også løsarbejdere, der i en ledighedsperiode får mulighed for at deltage i uddannelsen.

En tillidsrepræsentant fortæller om kollegaernes deltagelse i erhvervsuddannelsen:

“Alle har fået tilbudt at deltage i en erhvervsuddannelse. Alle har fået buddet, og der er 18 ud af 52, der har deltaget, og i løbet af de kommende par år er der nogle flere, der skal deltage... Havnearbejdernes gennemsnitsalder er meget høj, så det giver ikke mening for dem alle at deltage i en erhvervsuddannelse. Nogle har allerede alle kompetencerne, da de har været i branchen i mange år. Der er også mange, der har dårlige erfaringer med skolesystemet, og som derfor ikke har lyst til at deltage i uddannelse... Der var stor modstand forud for starten på uddannelsen, men alle er blevet positivt overraskede. Jeg har kun fået positive tilbagemeldinger.”

Der er generelt en bred tilfredshed med erhvervsuddannelsen. En virksomhedsleder fortæller:

“På det sidste hold har aldersfordelingen været meget jævn, så der er altså også ældre havnearbejdere, der har deltaget. Der er en del, der har haft stor succes med at deltage i uddannelsen. Dette gælder f.eks. en meget ordblind havnearbejder, der er kommet igennem uddannelsen med et rigtig godt resultat.”

Det er først i 2015, at der er startet ungdomselever på havne- og terminalarbejderuddannelsen. De fire af eleverne er ansat i Copenhagen Malmö Port. For at støtte op omkring ungdomseleverne har virksomheden valgt at udanne tre mentorer. De tre mentorer er en skibsformand og to havnearbejdere, som har deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse for mentorer.

Såvel virksomhedens ledelse som medarbejderne synes, at erhvervsuddannelsen er vigtig, og derfor er der hvert år seks voksne havnearbejdere, der starter på merituddannelsen.

En tillidsrepræsentant fra en anden havn fortæller følgende om interessen for erhvervsuddannelsen:

"Da vi startede erhvervsuddannelsen, var der hele 23-24, der ønskede at gå i gang med uddannelsen, men der var kun plads til 16, så man kan bestemt sige, at havnearbejderne var interesserede i at få erhvervsuddannelsen... Der er i alt ca. 30-35 af havnearbejderne, der har en erhvervsuddannelse, og der er fire havnearbejdere, der er i gang med erhvervsuddannelsen nu."

Der er andre havne, der ikke benytter sig af erhvervsuddannelsen. En tillidsrepræsentant fra en af disse havne fortæller, at der er nogle få havnearbejdere, der har udtrykt ønske om at deltage i erhvervsuddannelsen, men at der er en del, der ikke er interesserede i det. Han fortæller:

"Der er en vis modvilje i forhold til uddannelse, når man kun får betaling for 37 timers uddannelse – og betalingen er lav sammenlignet med, hvad havnearbejderne normalt tjener. Det er en særlig udfordring for løsarbejderne, for hvem skal i givet fald betale for deres uddannelse?"

En leder fra en af de havnevirksohmheder, der benytter sig af erhvervsuddannelsen, siger:

"Jeg tror, at man skal have overbevist begge sider om, at de skal bruge erhvervsuddannelsen... Vi bliver mere og mere specialiserede, så havnearbejderne skal kunne mere... Morgendagens havnearbejdere er maskinførere og kranførere, og det skal de uddannes til... det handler om at kunne sikre fleksibilitet."

Det er altså vigtigt, at havnearbejderne gennem deltagelse i erhvervsuddannelsen får en bred kompetenceudvikling, der kan bidrage til øget fleksibilitet i havnene. Det er også vigtigt for havnearbejdernes muligheder for, at de fremadrettet kan fastholde deres job. En tillidsrepræsentant siger:

"Automatiseringen betyder, at vi bliver nødt til at uddanne os, så vi kan sige, at vi har velkvalificerede havnearbejdere. På sigt skal havnearbejderne have andre kompetencer, end dem de har i dag. Ellers mister vi arbejdet til andre faggrupper."

Det er altså ikke mindst automatiseringen og indførelsen af ny teknologi, der stiller krav om, at havnearbejderne løbende deltager i uddannelse.

Nogle af interviewpersonerne fortæller, at det har haft en meget positiv indflydelse på dagligdagen, at havnearbejderne har deltaget i erhvervsuddannelsen.

En virksomhedsleder fortæller:

“Ud af de 20 havnearbejdere, vi har ansat, er der kun fire, der endnu ikke er kommet i gang med erhvervsuddannelsen. Medarbejderne har været positivt indstillet i at deltage, og det er også et krav, at de skal være villige til at tage uddannelsen, når vi ansætter nye medarbejdere... Ingen af medarbejderne har sagt op, fordi de ikke vil deltage i uddannelse, men nogle har måttet ændre attitude... Det er positivt, også fremadrettet. Det har givet en anden kultur blandt havnearbejderne, at de har fået uddannelse. Det har givet dem et boost på selvtillidskontoen, og de har fået en helt anden attitude og stolthed.”

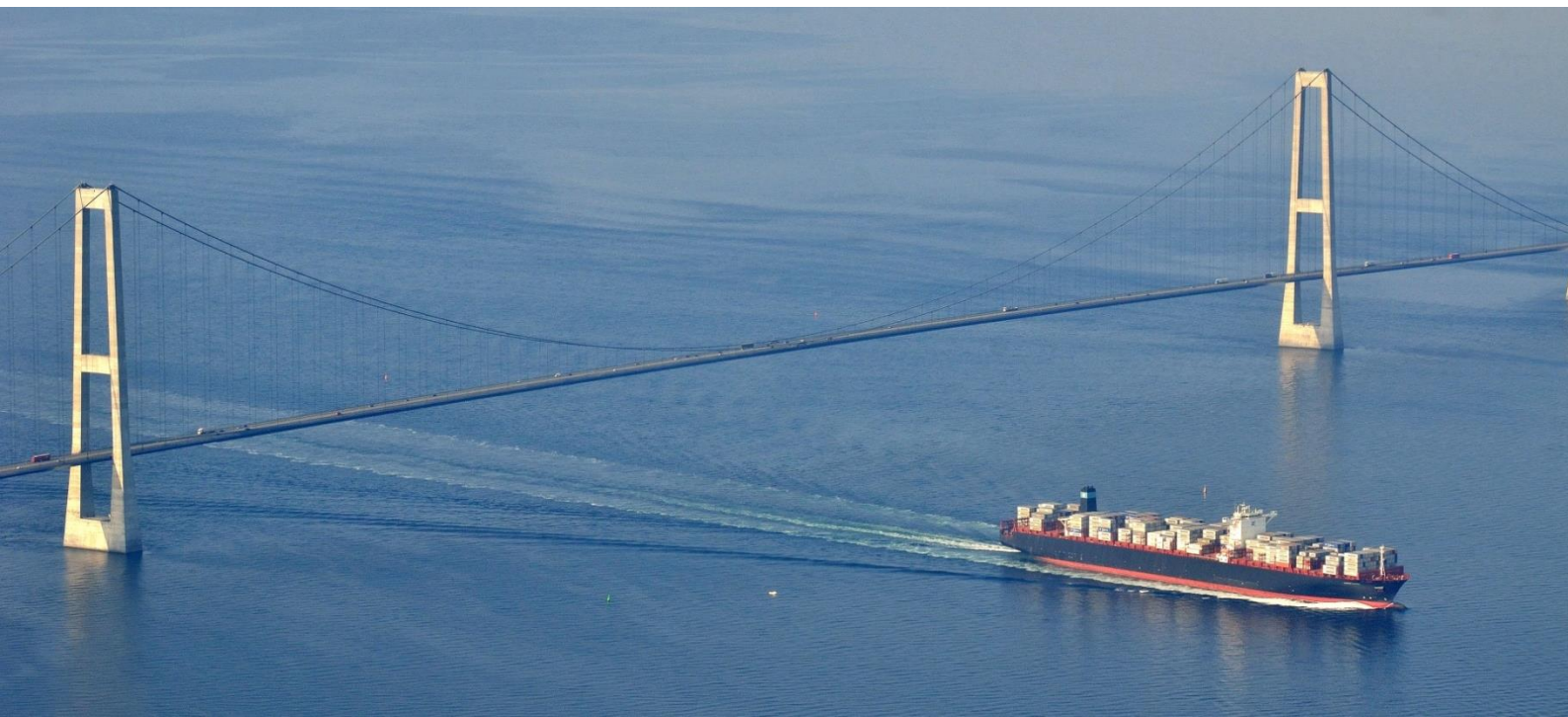
Uddannelsens indhold

Erhvervsuddannelsen giver eleverne en grundlæggende viden om transport, håndtering samt om lastning og losning i havne og terminaler ved hjælp af tekniske hjælpemidler.

På uddannelsens trin 1 til havnemedhjælper lærer eleverne om almindeligt forekommende arbejdsopgaver i forbindelse med lastning og losning af gods, herunder også det tilhørende papirarbejde. De får kendskab til it-systemer i havnen, og de tager bl.a. kørekort til gaffeltruck.

Eleverne lærer desuden om sikring og håndtering af lasten, herunder også farligt gods, samt om sikkerhed i havne og terminaler (security). De lærer også at lægge ruteplaner for videre transport af gods og varer ud i landet.

På uddannelsens trin 2 til havne- og terminalarbejder lærer eleverne at løse mere komplekse arbejdsopgaver ved hjælp af maskiner og udstyr samt at udføre arbejdet efter særlige regler. De lærer desuden at skaffe sig viden om internationale forhold inden for transportbranchen.



Uddannelsens fokus på it og ny teknologi

Erhvervsuddannelsen har i et vist omfang fokus på kompetenceudvikling i forhold til it og ny teknologi. Det er primært følgende to fag, der bidrager hertil:

- It i havnen (8281)
- Brancherettet informations- og kommunikationsteknologi (8287)

Faget *It i havnen* er et fag på uddannelsens trin 1. Faget har en varighed på 0,6 uge – altså tre dage. Kompetencemålene for faget er følgende:

- Eleven kan anvende normalt forekommende kommunikationsudstyr i havnen efter gældende regler og procedurer
- Eleven får kendskab til havnens it-systemer, herunder systemer til yardplanlægning
- Eleven får kendskab til nyeste udviklingstendenser inden for datafangst med anvendelse af strekkoder, scanningsudstyr og håndterminaler, herunder systemer og standarder i forbindelse med automatisk datafangst/registrering som fx RFID.

Faget *Brancherettet informations- og kommunikationsteknologi* er et fag på uddannelsens trin 2. Faget har en varighed på 1,0 uge – altså fem dage. Kompetencemålene for faget er følgende:

- Eleven kan selvstændigt betjene generelle funktioner i informations-teknologiske værktøjer til tekst- og talbehandling samt forstår nytteværdien af brugen af disse værktøjer
- Eleven kan anvende elektronisk kommunikation og informationsindsamling til løsning af komplicerede problemstillinger på rutineret niveau og kan forholde sig til IT-anvendelse generelt i samfundet og i branchen
- Eleven kan analysere, dokumentere og formidle løsninger af it-relaterede problemstillinger.

De to fag bidrager bl.a. til at give eleverne et grundlæggende kendskab til it og nogle af de teknologier, der anvendes i havnene. Som det fremgår af kompetencemålene for de to fag, er der dog mange andre kompetencer, som eleverne også skal tilegne sig i løbet af de blot otte dage, som er den samlede varighed af de to fag.

I uddannelsens fag er der dermed kun et begrænset fokus på it og ny teknologi. Elevernes mulighed for at få indblik i anvendelse af it og teknologier i danske havne gennem deltagelse i erhvervsuddannelsen, er altså relativ lille.

En tillidsrepræsentant siger følgende om erhvervsuddannelsens begrænsede fokus på it og ny teknologi:

"Erhvervsuddannelsen har ikke så meget fokus på it og teknologiudviklingen, men det hænger jo sammen med, at arbejdsgiverne vil have noget, der kan bruges nu. Der skal prioriteres, og så bliver der ikke plads til it og teknologi. Måske handler det også om, at man ikke ville sætte overliggeren for højt, så der ikke blev for stor modstand mod uddannelsen fra medarbejdernes side."

Det begrænsede fokus på it og ny teknologi i erhvervsuddannelsen kan være en udfordring i forhold til havne- og terminalarbejdernes muligheder for fremadrettet at kunne håndtere de nye teknologier, der vil blive taget i anvendelse i de danske havne. Dette gælder ikke mindst for de voksne elever, der kun i begrænset omfang eller slet ikke har it-kompetencer inden uddannelsens start. En faglærer siger:

"Nogle af de ældre havnearbejdere har svært ved at tage imod teknologien. De står af nogle gange, og de forstår ikke at bruge en computer... Nogle af dem starter med at sige, at de i hvert fald ikke skal på internettet... de får udleveret bærbare computere henimod slutningen af undervisningen, hvor de skal skrive rapporter... For nogle af eleverne er det en kæmpe udfordring!"

Da alle voksne eleverne har fået merit for dele af erhvervsuddannelsen er der i erhvervsuddannelsen begrænset tid til at få disse elever opkvalificeret i forhold til it og ny teknologi. En faglærer siger:

"Deltagerne har fået merit på baggrund af deres kompetencer. Det betyder også, at uddannelsen bliver kortere, og så er det også begrænset, hvad vi kan nå at lære dem i forhold til anvendelse af ny teknologi... Nogle af eleverne har taget beviset til terminaltraktor for mange år siden, dengang der ikke var computere i terminaltraktorerne. Når de får merit, så får de ikke kurser, og dermed lærer de heller ikke at betjene computerne. Det er ikke nødvendigvis en fordel for dem."

Ifølge en faglærer er ungdomseleverne i langt højere grad end de voksne elever parate til at anvende it og ny teknologi.

Det er en udfordring, at skoledelen af erhvervsuddannelsen kun i begrænset omfang bidrager til at udvikle elevernes it- og teknologikompetencer i forhold til de it- og teknologiløsninger, der anvendes i de danske havne.

Faglærerne peger desuden på, at det er vanskeligt for skolerne at uddanne eleverne i de it-systemer, der anvendes i havnene, da it-systemerne i havnene er vidt forskellige. Derfor arbejder skolerne på at udbygge samarbejdet med virksomhederne, således at dele af erhvervsuddannelsesfagene gennemføres ud i virksomhederne.

En faglærer fortæller:

“Samarbejdet mellem virksomhederne og skolerne skal formaliseres... I en af de havne, vi samarbejder med, klæder vi nogle af medarbejderne på pædagogisk, så de kan være med til at undervise i nogle af fagene ude i virksomheden... Eleverne har brug for at lære, hvordan teknologien fungerer som et værktøj ude i havnene, og det kan vi ikke lære dem på skolebænken. Vi tager det lovmæssige og teoretiske, eleverne skal lære, og så tager virksomheden sig af den praktiske del. Det er også os, der står for planlægning af undervisningen, herunder udarbejdelse af lektionsplaner.”

Det kan anbefales, at der fremadrettet bliver et øget fokus på it og ny teknologi i erhvervsuddannelsen. Dette kan bl.a. ske ved at revidere faget *It i havnen*, herunder også at forlænge fagets varighed.

Det kan derfor anbefales, at uddannelsens teoretiske del får mere fokus på at udvikle elevernes almen-faglige kompetencer i forhold til anvendelse af it og ny teknologi. Dette kan f.eks. ske ved, at it og nye teknologier inddrages i undervisningen som hjælpemidler. Undervisningen kan tilrettelægges, så eleverne fra uddannelsens start bliver fortrolige med at anvende computere, iPads, tablets, smartphones etc. til f.eks. informationssøgning, tekstbehandling og beregninger.

Hvis eleverne gennem deltagelse i uddannelsen bliver fortrolige med at anvende it og ny teknologi som redskaber til at tilegne sig de faglige mål for uddannelsen, vil de i højere grad være parate til at håndtere de nye teknologier, der på sigt kommer i havnene. Ved indførelse af nye teknologier i havnene vil der ofte være behov for virksomhedsinterne kurser, der kan klæde havne- og terminalarbejderne på til at betjene de nye systemer, men oplæringen vil kunne gennemføres meget lettere, hvis havne- og terminalarbejderne på forhånd er fortrolige med anvendelse af it og ny teknologi.



3.2 Nuværende arbejdsmarkedsuddannelser

Der eksisterer følgende seks arbejdsmarkedsuddannelser, der specifikt er målrettet havnearbejdere:

- Terminaltraktor (45121) – varighed 5 dage
- Havnen som arbejdsplads (47199) – varighed 5 dage
- Lastsikring og stuvning af gods til søtransport (47360) – varighed 3 dage
- Straddlecarrier (47363) – varighed 10 dage
- Lugemand (47374) – varighed 3 dage
- Bilhåndtering (47375) – 2 dage

Se målformuleringerne for arbejdsmarkedsuddannelserne i bilag 1.

Det er AMU-Vest, der er godkendt til at udbyde de seks arbejdsmarkedsuddannelser.

Ingen af de seks arbejdsmarkedsuddannelser har specifikt fokus på udvikling af havnearbejdernes it- og teknologikompetencer. Dette fokus ligger dog indirekte i nogle af uddannelserne. For eksempel kræver kørsel med terminaltraktor og straddle carrier, at deltagerne i disse to arbejdsmarkedsuddannelser tilegner sig kompetencer til at benytte sig af de it-programmer, der er installeret i køretøjerne, og som f.eks. giver oplysninger om, hvilket gods der skal hentes hvor, og hvor det skal flyttes hen.

Anvendelsen af arbejdsmarkedsuddannelserne er begrænset. Se statistikken herunder.

Arbejdsmarkedsuddannelser	2012	2013	2014	2015 ⁵
Terminaltraktor (45121) – varighed 5 dage	27	18	22	-
Havnen som arbejdsplads (47199) – varighed 5 dage	-	-	-	-
Lastsikring og stuvning af gods til søtransport (47360) – varighed 3 dage	17	-	19	-
Straddlecarrier (47363) – varighed 10 dage	-	-	-	-
Lugemand (47374) – varighed 3 dage	-	-	-	-
Bilhåndtering (47375) – varighed 2 dage	-	-	-	-

⁵ Statistikken for 2015 omfatter kun de tre første kvartaler.

Kilde: AMU-Statistik den 16. marts 2016

Som det fremgår af statistikken, er det kun to ud af de seks arbejdsmarkedsuddannelser, der har været deltagere på i årene fra 2012 og til og med de første to kvartaler i 2015. Dette på trods af, at fem af arbejdsmarkedsuddannelserne indgår som valgfrie specialefag i erhvervsuddannelsen. Det er således kun arbejdsmarkedsuddannelsen *Terminaltraktor* (45121), der ikke er et valgfrit specialefag i erhvervsuddannelsen.⁶

En virksomhedsleder siger om havnearbejdernes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser:

"Der er ingen af vores havnearbejdere, der har erhvervsuddannelsen, men vi kræver, at de har anhuggercertifikat, surringscertifikat og truckcertifikat. De skal ikke have krancertifikat, for den arbejdsopgave varetages af uddannede kranførere, og sådan er det almindeligvis på havnene... Vi vil bruge AMU endnu mere, hvis kravene til havnearbejderne øges, og vi har DI's uddannelsesfond at trække på, når medarbejderne skal deltage i uddannelse."

En tillidsrepræsentant fortæller om planlægning af kollegaernes deltagelse i kurser:

"De fastansatte deltager i virksomhedens uddannelsesprogram. Afklaring af uddannelsesbehov sker ved den årlige medarbejderudviklingssamtale... Kursusønsker indleveres i forbindelse med MUS, og medarbejderne har personlige uddannelsesplaner."

En leder fra en af havnevirksomhederne siger om anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelserne:

"Vi bruger ikke arbejdsmarkedsuddannelserne ret meget mere, for der er mange af vores medarbejdere, der deltager i erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder. Tidligere brugte vi lager- og logistikuddannelserne, men det er dejligt, at vi nu har vores egen uddannelse... Vi gør dog stadig brug af certifikatkurserne til f.eks. truck, kran og farligt gods."

En tillidsrepræsentant fra en af de andre havne siger:

"Vi bruger ikke meget AMU her i havnen... Der er dog nogle af havnearbejderne, der har været på kurser i anhugning og truckcertifikat."

⁶ Faget *Terminaltraktor* er et områdefag i erhvervsuddannelsen.

En anden tillidsrepræsentant peger på, at der er et løbende behov for uddannelse, så havnearbejderne kan udføre arbejdet hurtigere og bedre, og så de undgår skader.

Tillidsrepræsentanten siger desuden:

“Det er svært at komme på AMU. Tidligere fik vi 25 % ovenpå lønnen, når vi deltog i AMU, men det gør vi ikke i dag, og derfor er det meget dyrt for den enkelte at deltage i dag. Vi deltager kun, hvis det er relevant for virksomheden, for ellers vil de ikke betale... Det koster dog også penge for virksomheden, og derfor er det en gordisk knude, om vi skal deltage i uddannelse. Det skal kunne betale sig for virksomheden, og det tænker de meget på.”

I lyset af den begrænsede anvendelse af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet havnearbejdere, kan der måske ikke synes at være et behov for at udvikle nye arbejdsmarkedsuddannelser. Det kan dog overvejes at undersøge virksomhedernes og havnearbejdernes interesse for at udvikle en arbejdsmarkedsuddannelse, der i lighed med erhvervsuddannelsesfaget *It i havnen* sætter fokus på udvikling af kompetencer i relation til it og anvendelse af ny teknologi i havnene.

Det anbefales, at der i tilrettelæggelse og gennemførelse af alle arbejdsmarkedsuddannelser er fokus på at anvende it og ny teknologi i undervisningen – også selvom dette ikke er et specifikt mål for undervisningen.

Det er væsentlig for havnearbejdernes fastholdelse af deres arbejde, at de bliver fortrolige med ny teknologi, og derfor er det centralt, at der i undervisningen anvendes f.eks. computere, iPads, tablets og smartphones som midler til at lære det, der skal indlæres. Derigennem vil deltagerne tilegne sig teknologiske kompetencer som en sideeffekt af deres deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Udover de arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet havnearbejdere, benytter havnearbejderne sig af en række andre arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet af Transporterhvervets Uddannelser i relation til lager og transportområdet. Dette drejer sig f.eks. om arbejdsmarkedsuddannelser for kranførere, betjening af mobilkraner, truckførercertifikat, håndtering af farligt gods og lastbilkørekort. De fleste virksomheder stiller desuden krav om, at havnearbejderne har kørekort til personbil.



3.3 Anvendelse af øvrig ekstern kompetenceudvikling

Udover de allerede nævnte kompetenceudviklingsmuligheder, er der også havnearbejdere, der deltager i kompetenceudvikling på Voksenuddannelsescentre og hos private udbydere af fagrettede kurser.

En tillidsrepræsentant fortæller, at de havnearbejdere, han repræsenterer, er blevet tilbudt at deltage i test, der kunne afdække deres eventuelle læse- og skriveudfordringer. Disse test gennemføres af det lokale Voksenuddannelsescenter (VUC), der ligeledes tilbyder læse- og skriveundervisning samt ordblindeundervisning for dem, der har behov. Han siger:

"Jeg tog selv testen i starten, så jeg kunne tale med om, hvordan det foregik. Nogle ville gerne deltage, og det har de været rigtig glade for. Der har været stor tilfredshed med det, og det har givet selvtilliden et boost..."

Tillidsrepræsentanten lægger stor vægt på, at det har været muligt for kollegaerne at deltage i læsetest anonymt. Han fortæller desuden, at VUC har været meget fleksible i tilrettelæggelsen af undervisningen, så havnearbejderne har kunnet deltage i undervisning på tidspunkter, der har passeret ind i forhold til arbejdet.

En leder fra en af havnevirksomhederne fortæller, at havnearbejderne tidligere har deltaget i kurser i pc-kørekort. Dette skete i forbindelse med, at alle virksomhedens medarbejdere blev koblet op på virksomhedens intranet, og at de alle fik en e-mail, så de kunne modtage beskeder fra ledelsen. Lederen siger:

"De kunne tage fire ud af syv moduler, og det gav et gevaldigt løft. Vi forsøger også at få dem til at bruge intranettet ved, at vi lægger en masse oplysninger ud om, hvornår og hvilke skibe der kommer til havnen. De skal også hente tro og loveerklæringer på intranettet... Der er et rum med pc'ere på havnen, som de kan benytte sig af, men stort set alle har også computere derhjemme, ligesom mange har en smartphone, hvor de også kan modtage e-mails."

Der er flere af interviewpersonerne, der fortæller, at de benytter sig af eksterne leverandører til sikkerhedskurser, der er målrettet havnearbejderne. Sikkerhedskurserne gennemføres bl.a. af AMU-Gruppen A/S.

Der er også virksomheder, der anvender sikkerhedskurser, der er specifikt målrettet vindmøllebranchen. En leder fra en af havnevirksomhederne fortæller, at der er kunder i vindmøllebranchen, som f.eks. ønsker, at havnearbejderne deltager i klatrekurser, da dette kan bidrage til at øge sikkerheden i forbindelse med håndteringen af vindmøllerne. Disse kurser gennemføres bl.a. af virksomheden MARTEC i Frederikshavn, der tilbyder en række forskellige kurser inden for sikkerhed.

Havnevirksomhederne benytter sig af forskellige private leverandører, når de gennemfører førstehjælpskurser for havnearbejderne, herunder bl.a. Falck.

Virksomhederne gennemfører desuden f.eks. surringskurser, der gennemføres i samarbejde med de leverandører, de køber udstyret hos.

3.4 Struktureret, virksomhedsintern læring

Flere af de virksomheder, der beskæftiger havnearbejdere, sikrer disse medarbejderes kompetenceudvikling gennem struktureret, virksomhedsintern læring.

Denne interne læring gennemføres f.eks. i relation til kørsel med straddle carrier, hvor havnearbejderne oplæres gennem 6-8 uger med både teoretisk og praktisk undervisning.

Det er meget almindeligt, at virksomhederne gennemfører struktureret kompetenceudvikling af havnearbejderne i forbindelse med indførelse af nye maskiner, som medarbejderne skal betjene. Det samme gælder i forbindelse med indførelse af ny teknologi. En virksomhedsleder siger:

“Vi benytter os meget af virksomhedsforlagt undervisning, så vi kan målrette undervisningen til de specielle programmer, vi har valgt at anvende... Vi er ved at udvikle en app til vores intranet, så man ikke behøver at logge på en computer for at kunne få informationer fra intranettet.”

En tillidsrepræsentant fra en af de havne, der ikke benytter sig af erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder, siger:

“Her er der ingen havnearbejdere, der har en formel erhvervsuddannelse, men der er mange af dem, der er rigtig godt uddannet internt i de virksomheder, der opererer på havnen. Hvis disse havnearbejdere skulle i gang med en erhvervsuddannelse, ville de få merit for stort set det hele.”

Der er nogle af havnevirksomhederne, der gennemfører nogle meget strukturerede, interne uddannelsesforløb. En tillidsrepræsentant fortæller:

"Den interne uddannelse af havnearbejderne foregår i virksomhedens træningscenter. De uddanner f.eks. lugemænd og shift clerks, og de uddanner også selv medarbejderne til at køre med straddle carrier. Den interne uddannelse til straddle carrier tager otte uger, og består den består af både teori og sidemandsoplæring i praksis... i sammenligning med denne interne uddannelse er den 2-ugers arbejdsmarkedsuddannelse ikke noget værd... firmaerne kan gøre det meget bedre selv!"

En virksomhedsleder fra en anden havn fortæller, at de primært anvender interne kurser. Han siger:

"Vi afholder også interne kurser i, hvordan havnearbejderne skal behandle bl.a. korn... Dem, der arbejder med terminalarbejde, deltager også mest i interne kurser. Det er svært at sige præcist, hvad de har brug for, og derfor er intern uddannelse mest relevant. De kan deltage i eksterne kurser i flere uger, men alligevel ikke kunne det, vi har brug for, så det giver ikke så meget mening."

En anden virksomhedsleder siger følgende om den virksomhedsinterne oplæring af havnearbejdernes kompetencer til at betjene de it-systemer, der anvendes til lagerstyring:

"Havnearbejderne skal lære at bruge de it-systemer, der anvendes til lagerstyring. Der gennemføres introduktion til systemerne og eventuelle programændringer ved, at de samles i nogle mindre hold, som så får en fælles introduktion. Resten af oplæringen sker ved sidemandsoplæring... Der er nogle, der har flair for det, men der er andre, der har sværere ved at lære at bruge systemerne. De får dog lært det efterhånden ved learning by doing."

I en af de store havnevirksomheder, der benytter sig af systematisk sidemandsoplæring, er der fem havnearbejdere, der er udpeget til at forestå sidemandsoplæringen. Ifølge flere interviewpersoner får havnearbejderne stort udbytte af denne systematiske sidemandsoplæring, der gennemføres inden for mange kompetenceområder.

Der er også virksomheder, der gennemfører temadage eller dialogmøder for deres havnearbejdere. På disse temadage sættes der f.eks. fokus på virksomhedens værdier og arbejdsmiljø.

Fremadrettet vil der også være behov for struktureret, virksomhedsintern uddannelse af havnearbejderne, så de kan lære at anvende de nye teknologier, der vil blive indført i virksomhederne. Det vil være oplagt, at dele af kompetenceudviklingen gennemføres ved hjælp af e-læringsprogrammer. Derved kan havnearbejderne både lære at anvende den konkrete nye teknologi, de skal arbejde med, og samtidig kan de blive endnu mere fortrolige med anvendelse af teknologiske hjælpemidler.

3.5 Uformel, intern sidemandsoplæring

I alle de interviewede virksomheder anvendes der i vid udstrækning uformel, intern sidemandsoplæring.

Når en ny havnearbejder starter arbejdet på en havn, oplæres han af de øvrige havnearbejdere. Oftest er denne interne sidemandsoplæring uformel. At oplæringen er uformel skal forstås således, at der ikke er en struktureret og nedskrevet beskrivelse af, hvornår og hvordan kollegaen skal uddannes.

En tillidsrepræsentant fortæller om sidemandsoplæringen:

“Vi er gode til at lære nye kollegaer op. Tidligere var man ‘høg over høg’, men sådan er det ikke i dag, nu vil man gerne hjælpe hinanden.”

En af de interviewede virksomhedsledere siger følgende om sidemandsoplæringen:

“Her på havnen er ca. 20 % af havnearbejderne faglærte havne- og terminalarbejdere. De øvrige havnearbejdere bliver oplært på arbejdspladsen gennem sidemandsoplæring, og det står havnearbejderne selv for.”

Når sidemandsoplæringen foregår uformelt og ustruktureret, betyder det ofte, at oplæringen af den enkelte medarbejder foregår over flere år. Samtidig er der en vis risiko for, at medarbejderne ikke bliver oplært i alle relevante arbejdsopgaver, at oplæringen varierer efter, hvilken kollega der står for oplæringen, og at der ikke bliver samlet op på, om medarbejderen rent faktisk har lært det forventede.

4. Konklusion

Kompetencekravene til havnearbejderne varierer meget efter, hvilken havn og hvilken virksomhed de arbejder i, samt efter hvilken type af gods de skal håndtere. Kravene varierer også efter, om havnearbejderne udelukkende varetager losning og lastning af skibe, eller om de også skal udføre terminalarbejde.

Kompetencekravene varierer f.eks. også efter, om havnearbejderne skal betjene f.eks. kraner, trucks eller straddle carriers, om de skal surre godset, eller om de skal fungere som lugemænd.

Der er en række tekniske-faglige kompetencer, som havnearbejderne skal besidde for at være i stand til at løse arbejdsopgaverne. En helt overordnet kompetence er, at de har en god forståelse for, hvordan havnen fungerer som arbejdsplads. Herunder bl.a. en helhedsforståelse af, hvordan havnen indgår i det samlede transportflow. De skal ligeledes kunne handle sikkerhedsmæssigt korrekt ved løsning af arbejdsopgaverne.

Havnearbejderne skal kunne laste og lodse de forskellige godstyper, der er i havnen, og dette kræver, at de kan anvende de maskiner og det øvrige arbejdsudstyr, der bruges i forbindelse hermed. Dette gælder ikke mindst anvendelse af it-programmer og teknologisk udstyr, som bruges i havnen og ved terminalarbejdet. De skal ligeledes have metodiske kompetencer, der bidrager til, at de kan arbejde struktureret med løsning af arbejdsopgaverne.

Der er desuden en række almen-faglige kompetencekrav til havnearbejderne. Ét af de centrale almen-faglige kompetencekrav er, at havnearbejderne skal have it-kompetencer, der gør dem i stand til at kunne anvende de nye teknologiske løsninger og det nye udstyr, der vil blive anvendt i havnene.

Nogle af havnearbejdernes nuværende arbejdsopgaver vil løbende blive afløst af nye jobfunktioner med bl.a. fjernstyring, overvågning og kontrolopgaver. Det er vigtigt, at havnearbejderne har de it-kompetencer, der kræves i forhold til de nye jobfunktioner, da det ellers kan blive vanskeligt for dem at fastholde deres job på havnen.

Det er desuden vigtigt, at havnearbejderne har almen-faglige kompetencer i forhold til læsning, skrivning, regning og kommunikation. Det er bl.a. centralt, at de udover dansk kan kommunikere på engelsk, og da havnearbejderne dagligt er i dialog med samarbejdspartnere og kunder fra andre lande, er det også vigtigt, at de har interkulturelle kompetencer.

Endelig er det vigtigt, at havnearbejderne har organisations- og virksomhedsforståelse.

Havnearbejdernes personlige kompetencer er relevante i forhold til at få de teknisk-faglige og almen-faglige kompetencer sat i spil ude i virksomhederne. Nogle af de centrale personlige kompetencekrav til havnearbejderne er f.eks. fleksibilitet, samarbejdsevne, ansvarsbevidsthed, selvstændighed samt kvalitets- og servicebevidsthed.

I havnevirksomhederne anvendes der en række forskellige metoder til kompetenceudvikling af havnearbejderne, herunder f.eks. deltagelse i erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder, arbejdsmarkedsuddannelser og kurser hos private udbydere. Hertil kommer de kurser og læringsaktiviteter, der gennemføres ude i virksomhederne, herunder såvel struktureret, virksomhedsintern læring og uformel, intern sidemandsoplæring.

Anvendelse af uformel, intern sidemandsoplæring er meget udbredt i de danske havne og havnevirksomheder. Det kan anbefales, at denne form for sidemandsoplæring sættes mere i system, så det sikres, at havnearbejderne løbende bliver oplært i de jobfunktioner, de skal indgå i. Det kan f.eks. anbefales, at der indføres tjekskemaer, hvor det løbende afkrydses, når den enkelte havnearbejder er blevet oplært til at varetage en ny jobfunktion.

Erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder anvendes med stor succes i mange havne. Såvel ledere som havnearbejdere udtrykker tilfredshed med uddannelsen. Der er siden erhvervsuddannelsens start i 2011 blevet uddannet 120-130 havne- og terminalarbejdere.

Erhvervsuddannelsens fokus på it og ny teknologi er begrænset, og dette kan være en udfordring i forhold til havne- og terminalarbejdernes muligheder for fremadrettet at kunne håndtere de nye teknologier, der vil blive taget i anvendelse i de danske havne.

Derfor anbefales det, at erhvervsuddannelsen revideres, så den fremadrettet får et øget fokus på it og ny teknologi. Dette kan bl.a. ske ved at revidere faget *It i havnen*, herunder også at forlænge fagets varighed.

Det er vanskeligt at uddanne eleverne til de specifikke teknologier, der vil blive anvendt i havnevirksomhederne på kort og lang sigt. Dels går den teknologiske udvikling så hurtigt, at det er vanskeligt at forudse, hvilke teknologier der vil være relevante. Dels vil det være forskelligt, hvilke teknologier de forskellige havne og havnevirksomheder vil benytte sig af.

Derfor anbefales det, at der i erhvervsuddannelsens teoretiske del bliver et øget fokus på at udvikle elevernes almen-faglige kompetencer i forhold til anvendelse af it og ny teknologi.

Anvendelse af it og nye teknologier kan inddrages i undervisningen som hjælpemidler, og undervisningen kan tilrettelægges, så eleverne fra uddannelsens start bliver fortrolige med at anvende computere, iPads, tablets,

smartphones etc. til blandt andet informationssøgning, tekstbehandling og beregninger.

Havnevirksomhedernes anvendelse af erhvervsuddannelsen er formentlig årsagen til, at de fleste af de specifikke arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet til havnearbejderne, kun bliver anvendt i begrænset omfang.

Der er dog en del af havnearbejderne, der deltager i øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, der f.eks. relaterer sig til opnåelse af certifikater til specifikke kraner og køretøjer samt uddannelser med fokus på håndtering af farligt gods.

Det kan anbefales at undersøge virksomhedernes og havnearbejdernes interesse for at udvikle en arbejdsmarkedsuddannelse, der i lighed med erhvervsuddannelsesfaget *It i havnen* sætter fokus på udvikling af havnearbejdernes kompetencer i relation til it og anvendelse af ny teknologi i havnene.

Det kan ligeledes anbefales, at der i tilrettelæggelsen og gennemførelsen af alle arbejdsmarkedsuddannelser er fokus på at anvende it og ny teknologi i undervisningen – også selvom dette ikke er et specifikt mål for undervisningen. Ved at anvende f.eks. computere, iPads, tablets og smartphones i undervisningen som hjælpemidler til at lære det, der skal indlæres, kan deltagerne tilegne sig teknologiske kompetencer som en sideeffekt af deres deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne.

Endelig kan det anbefales, at der igangsættes et analyse- og udviklingsprojekt, der kan bidrage til at belyse, hvordan undervisningen på såvel erhvervsuddannelsen til havne- og terminalarbejder som på arbejdsmarkedsuddannelserne i højere grad kan inddrage anvendelsen af it og teknologiske hjælpemidler.



Bilag: Arbejdsmarkedsuddannelser

45121 Terminaltraktor

Varighed: 5,0 dage

Deltageren kan, under hensyn til Færdselslovens krav samt de sikkerhedskrav som gælder for havne- og terminalområdet, manøvrere terminaltraktor med tilkøbt trailer eller terminalvogn med svanehal på havne- og terminalområder og ombord på skibe, herunder kørsel på ramper og under kran og kan ved hjælp af signalmand/vinkemand stuve trailer og terminalvogn ombord på skibe med korrekt brug af sikkerhedskæder. Deltageren kan til- og frakoble redskaber på en sikker og effektiv måde og kan foretage dagligt eftersyn af terminaltraktor efter leverandørens forskrifter samt foretage korrekt fejlmelding.

47199 Havnen som arbejdsplads

Varighed: 5,0 dage

Deltageren kan efter gennemført uddannelse planlægge og udføre operative arbejdsopgaver på havne- og terminalområdet under anvendelse af lasteplaner og tekniske hjælpemidler, som for eksempel truck, kran eller specialmaskiner, til opbygning og sikring af godsenheder, afmærkning, håndtering og separation af farligt gods samt udføre korrekt anhugning ved løftearbejde og lastning og losning ud fra gældende sikkerhedsregler. Deltageren kan udføre arbejdet på baggrund af erhvervet viden om opbygningen af en havn og terminal, kendskab til strukturen i en havn og terminal samt betydningen af havn- og terminalens rolle i infrastrukturen. Endvidere får deltageren kendskab til myndighedskrav og andre interessenters betydning i forhold til arbejdet i havn- og terminalen. Deltageren får kendskab til forskellige skibstyper og godstyper i forhold til lastning og losning af gods og kan anvende relevante kommunikationsformer, som fx tegngivning og radiokommunikation, i forbindelse med arbejdet i havn og terminalen. Deltageren kan udføre arbejdet på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde på baggrund af kendskab til relevante sikkerhedsregler og havnens og terminalens interne bestemmelser og kan ligeledes indgå i samarbejdet om at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

47360 Lastsikring og stuvning af gods til søtransport

Varighed: 3,0 dage

Deltageren kan efter gennemført uddannelse, laste, sikre og stuve gods til søtransport. Deltageren opnår viden om kræfter i åbne og lukkede havområder, som påvirker godset under transport på skib. Herunder gods på lastbiler, påhængskøretøjer, flats, container eller andre lastbærere til søtransport. Deltageren kan udvælge og anvende korrekt lastsikringsudstyr, stuve og surre de forskellige godstyper, som forekommer under søtransport således at der under transporten ikke opstår skader på gods eller transportmidler - eller at der forekommer risiko for uheld. Arbejdet omfatter læsning, stuvning og surring på sikker måde, og efter gældende regler, således at akseltryk, totalvægt på køretøjer ikke overskrides samt at tyngdepunkt og ligevægt i container og på flats er korrekt. Arbejdet omfatter almindelig emballageafmærkning, håndtering, afklodsning og afstivning af forskellige godstyper samt vedligeholdelse af surringsgrej i henhold til leverandørens forskrifter og gældende regler.

47363 Straddlecarrier

Varighed: 10,0 dage

Deltageren kan efter gennemført uddannelse anvende straddlecarrier til terminalkørsel, af- og pålæsning af lastvogne samt kørsel til og fra skib, i forbindelse med udførelsen af arbejdet på havnen/terminalen. Deltageren kan betjene og håndtere straddlecarrieren på sikkerhedsmæssig og effektiv måde således at der ikke opstår risiko for skader på personer, gods og materiel og med optimal kørselsøkonomi. Deltageren får kendskab til kommunikations- og sikkerhedsprocedurer ved kørsel med straddlecarrier i containerterminaler herunder færdselsregler, brandveje, flugtveje og interne sikkerhedsregler. Deltageren får kendskab til myndighedskrav og andre interessenters krav i forbindelse med kørsel med straddlecarrier.

47374 Lugemand

Varighed: 3,0 dage

Deltageren kan efter gennemført uddannelse, på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde og i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, fungere som lugemand for landbaserede kraner samt dirigere forskellige skibstypers hejsemidler ved lastning og losning af gods. Arbejdet foregår i samarbejde med andre og udføres blandt andet ved brug af signalgivnings- og radiokommunikation efter gældende regler, og i visse tilfælde ved anvendelse af basale engelske ord og vendinger vedrørende arbejdsopgaven. Deltageren får kendskab til relevante forskellige skibstyper, hejsemidler og kraner som anvendes ved lastning og losning af gods på skibe. Deltageren får kendskab til de forskellige sikkerhedsregler om bord på et skib og kan på den baggrund færdes sikkerhedsmæssigt forsvarligt i forbindelse med arbejdet med at laste og losse.

47375 Bilhåndtering

Varighed: 2,0 dage

Deltageren kan efter gennemført uddannelse laste og losse biler (bilhåndtering) på bilskibe, jernbane samt udføre håndtering af biler på bilterminaler. Deltageren kan endvidere surre og afsurre bilerne. Deltageren får i forbindelse med uddannelsen det nødvendige kendskab til myndighedskrav og andre interessenters krav til håndteringen af biler, herunder hensigtsmæssig placering af biler, kørsel over ramper og starthjælp. Deltageren kan håndtere biler efter gældende sikkerhedsregler, færdselsregler (interne og eksterne), brandveje og flugtveje samt eventuelle kvalitetssikringsprocedurer.