

# Rapport om uddannelsesbehov inden for tanktransportområdet

Denne rapport er resultatet af et arbejde, som blev igangsat i 2004 af Branchegruppen for Tanktransport, nedsat under Transporterhvervets UddannelsesRåd.

Rapporten er finansieret af Undervisningsministeriet, og er en del af den bevilling, som TUR blev tildelt i 2004 til forsøgs- og udviklingsarbejder.

Rapporten og de gennemførte interview er foretaget af Ivar Frederiksen fra Selandia.

Rapporten bygger på den spørgeramme, som dannede baggrund for interview med en række meget store, mellemstore og mindre virksomheder inden for tanktransportområdet. Som det vil fremgå, er alle typer af virksomheder inden for tanktransportområdet blevet inddraget i besvarelsen af spørgsmålene om branchens uddannelsesbehov.

TUR skal hermed takke alle de deltagende virksomheder for, at man både kunne og ville, afse tid til denne opgave. Branchegruppen for Tanktransport vil efterfølgende sørge for, at formidle resultaterne af denne undersøgelse og de kommende uddannelsesmæssige initiativer på området.

Ivar Frederiksen  
Selandia-CEU

Hans Christiansen  
TUR

## 1. Interviewede firmaer.

I undersøgelsen har følgende virksomheder deltaget:

### **Anneberg Transport A/S**

Interviewet person: Direktør Sven Anneberg.

### **Dansk Shell A/S**

Interviewet person: Contract Manager Claus Reenberg.

### **DSV – Niels Larsen Transport A/S**

Interviewet person: Adm. direktør Jens Hay Schmidt.

### **Gert Jakobsen Transport ApS, ADR Transport ApS**

Interviewet person: Direktør Gert Jakobsen.

### **Hoyer Danmark A/S**

Interviewet person: Adm. direktør Jørgen Fristoft.

### **Holger Kristiansens Eftf. A/S**

Interviewet person: Kørselsleder Carsten Jul.

### **Johs. Rasmussen Svebølle A/S**

Interviewet person: Kvalitetschef Kim Waltersdorff.

### **IAT Kemi A/S**

Interviewet person: Transport Manager Jesper Svendsen.

### **Kuwait Petroleum Danmark A/S**

Interviewet person: Distributionsleder Gerner Jørgensen.

### **Leo Sørensen ApS, LS Intertank ApS**

Interviewet person: Direktør Lennart Sørensen.

### **Metax – Olie A/S**

Interviewet person: Kørselsleder Per Nielson.

*Kører 90% for Shell og følger derfor deres uddannelsesprogram.*

### **Munch Transport A/S**

Interviewet person: Sikkerhedschef Poul Munch.

**OK a.m.b.a.**

Interviewet person: Personalechef Niels Korsgaard og kørselschef Jørn Randrup.

**Statoil A/S**

Interviewet person: Coach Drift & Logistik Jørn Stensberg.

**Skanol A/S**

Interviewet person: Teknisk chef Jens Bluhm.

**Silo Trans A/S**

Interviewet person: Medejer Søren Østergaard

## 2. Transporttyper.

Blandt de deltagende virksomheder udføres følgende transporttyper:

- 14 Tanktransport (specifik benzin/olie, kemikalie/ADR).
- 5 Tanktransport (pulver, levnedsmiddel, foderstoffer).
- 3 Tanktransport (slamsugning).
- 6 Tanktransport (andet f.eks. tankcontainer).
- 8 Tanktransport (international).

## 3. Køretøjer og ansatte.

Virksomhederne angiver følgende fordeling af køretøjstyper. Det skal dog bemærkes, at der ved angivelse af køretøjstyperne kan optræde forskellige opfattelser af eksempelvis definitionen af en forvogn, en trækker og en sættevogn. Derfor er tallene næppe 100% korrekte. Dog angiver de formentlig en ret tydelig indikation af, at sættevognstog udgør en meget væsentlig køretøjstype i mange tanktransporter, men at det samtidigt forholder sig sådan, at forvogn/hænger fortsat er en køretøjskombination, som er nødvendig til løsningen af transportopgaver i områder, hvor vejnettet ikke kan klare meget store køretøjer (muligheden for afkobling af hænger, sker eksempelvis på små og snævre villaveje ved distribution af fyringsolie til private husstande).

Samlet antal forvogne: **646**

Samlet antal sættevogne: **1.228**

Samlet antal forvogn/hænger: **319**

Virksomhedernes ansatte udgør (kun danske chauffører er medtaget i denne opgørelse):

Ansatte chauffører i alt: **1.225**

Heraf har chaufførerne gennemsnitlig **17års** erfaring som chauffører.

Mange af branchens chauffører har en anden faglig uddannelse som eksempelvis **mekanikere og andre håndværksmæssige fag.**

Den gennemsnitlige chaufføranciennitet i firmaet er ca. **12 år**.

Chaufførernes gennemsnitsalder er **46 år**.

Og der ansættes gennemsnitligt pr. år **9 chauffører** i de enkelte virksomheder.

#### 4. Hvilke krav stiller virksomheden til chaufførprofil?

##### **Har virksomheden en beskrevet chaufførprofil samt kompetencekrav ved ansættelse?**

9 ud af de 16 virksomheder har en beskrevet chaufførprofil samt kompetencekrav ved ansættelse. Nogle er beskrevet i virksomhedens kvalitetsstyringsystem, andre har udarbejdet en separat beskrivelse. Virksomhederne skelner typisk **ikke** mellem begreberne "chaufførprofil" og "kompetencekrav", hvilket betyder at beskrivelserne lægger hovedvægten på de "hårde" faglige kvalifikationer: ADR-bevis, helbredsattest, flere års erfaring med lastbilkørsel (helst inden for det pågældende område), relevante certifikater, moden alder. De "bløde" personlige kvalifikationer er ikke beskrevet i samme grad, men de vurderes ved ansættelsessamtalen. Det gælder f.eks.: God optræden, velsoigneret, samarbejdsvillig, stabil og loyal.

7 virksomheder har ikke nogen beskrivelse af chaufførprofil og kompetencekrav, men nævner stort set de samme kompetencekrav som de virksomheder, der har beskrivelser.

Virksomhederne anvender forskellige "værktøjer" ved ansættelsessamtalerne. Eksempler herpå er udleveret.

Det er indtrykket, at der er stor forskel i dokumentationen af, hvad den enkelte virksomhed stiller af krav og forventninger til de ansatte. Der er en tendens til, at de større virksomheder har mere dokumentation end de mindre, men billedet er ikke entydigt.

**Chaufførhåndbog og regler for chaufføradfærd f.eks. ved kundekontakt, sikkerhed og køretøjets vedligeholdelse, chaufførbeklædning.**

Samtlige virksomheder har en chaufførhåndbog. En stor del har selv udarbejdet håndbogen, andre bruger BOA's, og de virksomheder, der er underleverandører, bruger den chaufførhåndbog, der er udarbejdet af den pågældende virksomhed, man har kontrakt med, f.eks. Shell. Eksempler på indholdet i chaufførhåndbogen er udleveret.

**5. Hvordan introduceres en ny chauffør til firmaet og arbejdet?****Findes der en fast procedure for introduktion og oplæring af en ny medarbejder samt kvalitetskontrol?**

Samtlige virksomheder har et program til introduktion og oplæring af nye medarbejdere. Programmerne varierer meget med hensyn til dokumentation, indhold og længde, men fælles gælder det, at den samlede længde på indlæringen beror på en individuel vurdering, men typisk vil den vare 1 til 2 uger. Mange af virksomhederne har kvalitetskontrollen, som en del af deres kvalitetsstyringssystem, som enten kan være et certificeret system (ISO, GNP) eller virksomhedens eget ucertificeret system. En del af kvalitetskontrollen er tillige kundereaktioner, mest afvigelser/negative. Endelig har kørselslederen, der har den daglige kontakt til chaufføren, en løbende vurdering af den enkelte chauffør på baggrund af den kommunikation han har med chaufføren, kollegaer og kunder. Eksempler på introprogrammer og kvalitetsstyring er udleveret.

**6. Uddannelse.****Har firmaet et fast uddannelsesprogram for alle chauffører m.h.p. ADR, interne virksomhedskurser, leverandørkurser, AMU og EUD?**

Alle virksomhederne tilkendegiver, at de har en plan for ADR-uddannelse/-recertificering. Ansvar for planens udarbejdelse og gennemførelse placeres forskelligt fra virksomhed til virksomhed.

En overvejende del af virksomhederne har ansvaret placeret på et lederniveau, f.eks. kørselslederen, kvalitetschef eller vognmanden selv. De virksomheder, der har udliciteret kørslen, har lagt ansvaret ud til den pågældende vognmandsvirksomhed. Enkelte virksomheder lægger ansvaret hos den enkelte chauffør.

Langt den overvejende del af virksomhederne arrangerer interne kurser/ chaufførmøder, typisk 1 til 2 gange om året, enkelte virksomheder har flere arrangementer om året. De emner, der tages op på de interne kurser, er typisk relateret til chaufførernes daglige arbejdsopgaver:

- Emner fra chaufførhåndbogen.
- Lastbilsimulator.
- 1. hjælp, Brand og Miljø.
- Kvalitetsstyringssystemet.
- Nye kunder og deres krav og forventninger.
- Klassiske reklamationer.
- Virksomhedens økonomi.
- Virksomhedens fremtid, nye tiltag.
- IT i bilen og virksomheden.
- Livsstil, sundhed, ernæring, ergonomi.
- Køre-/hviletid og andre regler.
- Kundeorienterede emner, f.eks. oliefyrstart.
- Produktkendskab.

Udover de interne kurser afholder de fleste af virksomhederne chaufførmøder. Hyppigheden af disse møder varierer, men de fleste afholder 1 møde mindst hver anden måned. Mødernes formelle karakter varierer også meget, lige fra det meget formelle og strukturerede med fast dagsorden til en mere uformel form uden faste rammer.

Alle de interviewede virksomheder benytter AMU til ADR-uddannelsen/-recertificering. Hyppigheden i brugen af AMU-kurser varierer i øvrigt meget, men over halvdelen bruger kurserne "Køreteknik" og "Energirigtig kørsel". Én virksomhed har benyttet kurser inden for det "bløde område", f.eks. "Kundeservice" og "Kommunikation og samarbejde".

Fire af virksomhederne har svaret, at de benytter leverandørkurser, typisk i forbindelse med køb af nye biler. Én virksomhed har også haft et dækfirma til at fortælle om mønstre, tryk og størrelse.



## 7. Uddannelse findes relevant inden for følgende områder (tanktransport).

Virksomhederne er blevet bedt om at angive, hvilke uddannelsesmæssige emner, som anses for at være *meget vigtige*, *vigtige*, *mindre vigtige* eller *uvæsentlige*.

### **Kørsel:**

"Anti-rollover kørsel" og "Manøvreringstræning" scorer *ikke vigtige* eller *mindre vigtige*. De øvrige uddannelser scorer *vigtige* eller *meget vigtige*. Under "Kørsel under særlige forhold" nævnes kørsel i simulator.

### **Tankbilens udstyr:**

Disse emner vurderes som *vigtige* eller *meget vigtige*.

### **Farligt gods:**

Da der mere eller mindre er tale om myndighedskrav i forhold til disse emner, vurderer virksomheder dem som *vigtige* eller *meget vigtige*. Dog vurderer ca. halvdelen, at "Terrorsikring" er *mindre vigtig* eller *ikke vigtig*.

### **Arbejds miljø:**

Halvdelen af virksomhederne vurderer de nævnte emner som *vigtige* eller *meget vigtige*. De øvrige virksomheder vurderer emnerne *vigtige* eller *mindre vigtige*. Enkelte virksomheder tror ikke på værdien i at undervise i "Chaufførsundhed".

### **Regler:**

Igen er der mere eller mindre tale om myndighedskrav, og derfor scorer virksomhederne også emnerne som *vigtige* eller *meget vigtige*. Det gælder dog ikke for emnet "Håndtering af stress og konfliktsituationer", hvor der er stor variation i scoringen lige fra *meget vigtig* til *ikke vigtig*.

### **Tankrensning:**

Der er ingen tvivl om, at virksomhederne finder emnet *meget vigtigt*, men da en del virksomheder ikke selv foretager tankrensning, men får det lavet eksternt, opleves det ikke som et uddannelsesbehov. I øvrigt er det opfattelsen, at emnet er så specifikt, at det ikke egner sig til en opgave, som en skole skal løse.

### **Andet:**

Virksomheder peger her især på tre emner: Førstehjælp, Brand og Miljø.

**Uddannelse af andet personale m. relation til transport og kapitel 1.3:**

Her er meget stor variation i besvarelsenerne. Mange af virksomhederne har ikke et lager, og derfor ikke behov for truck og øvrige lagerkurser. De fleste virksomheder nævner 1- dages Sikkerhedsuddannelsen som vigtig for de administrative medarbejdere, da det er et myndighedskrav.

**Uddannelse i almene/personlige kvalifikationer:**

Langt de fleste finder det ikke relevant at uddanne på dette område, - som nogle af virksomhederne siger: "Det er kvalifikationer, som medarbejderne bør have". Nogle virksomheder nævner dog, at såfremt der er et konkret behov for f.eks. dansk eller regning, så vil virksomheden gerne være behjælpelig, men uden for arbejdstiden.

## 8. Hvordan tilrettelægger virksomheden sin uddannelsesindsats over for chaufførerne?

På dette område adskiller virksomhederne sig meget fra hinanden. Især de store olie- og benzinselskaber har en meget struktureret, systematisk og strategisk uddannelsesplanlægning med en planlægning på 2 til 4 år med fastlagte kurser. Det er ligeledes typisk for disse selskaber, at den planlagte uddannelsesplan skal gennemføres af alle chauffører, ellers kan de ikke køre for selskabet.

Det skal bemærkes, at der udover ovennævnte virksomheder er én enkelt vognmandsforretning, der laver uddannelsesplanlægning på samme systematiske måde.

De øvrige virksomheder har typisk ikke nogen fast procedure for uddannelsesindsatsen, men tager uddannelse, når et behov opleves. Nogle af disse virksomheder drøfter uddannelsesbehovet på chaufførmøderne og enkelte har et eller to kurser (f.eks. Køreteknik og Energirigtig kørsel), som man gennemfører hver 3. eller 4. år. De virksomheder, der kører for et olie- og benzinselskab, er forpligtet til at følge dette selskabs uddannelsesplan.

## 9. Hvilke erfaringer har virksomheden med uddannelse afviklet i AMU/EUD?

Alle virksomheder meddeler *meget* stor tilfredshed med AMU/EUD-aktiviteter. Besvarelsene er krydret med superlativer som: "altid suverænt godt", "stor positiv erfaring", "særdeles gode erfaringer", "hvad skulle vi gøre uden?", "har prøvet private udbydere, men niveauet var ikke nær så højt som på AMU".

Mange af virksomhederne finder desuden, at de har en god sparringspartner i konsulenter og lærere fra AMU. Det nævnes også, at forudsætningen for et godt forløb er, at virksomheden selv har gjort sig overvejelser om målet med uddannelsen.

Men lidt malurt er der også i bægeret. Fem af virksomhederne siger, at der er meget stor forskel på skolernes niveau med hensyn til lærer kvalifikationer og imødekommelse af virksomhedernes behov.

Én virksomhed bemærker, at det opleves, som om det sidste års tid har været meget turbulent for AMU. Det kan muligvis forklares med de omlægninger og forandringer, der er sket i forbindelse med fusionerne på skoleområdet.

En enkelt virksomhed udtaler, at det er svært at måle effekten af kurset i dagligdagens opgaveløsning.

## 10. Hvordan skal chaufførerne undervises?

Samtlige virksomheder meddeler, at det er emnet og formålet med undervisningen der afgør, hvordan chaufførerne skal undervises. Der er stort set enighed om nedenstående fordeling.

### **Emner, der skal gennemføres på et uddannelsescenter:**

- Defensiv kørsel (I køretøjet når arbejdet udføres).
- Energirigtig kørsel.
- Køreteknik.
- ADR-kurser.
- 1. hjælp, Brand og Miljø.
- Sikkerhed og transport.
- EUD.
- Andre faglige/tekniske kurser inden for området.

**Emner, der kan gennemføres både på et uddannelsescenter og i virksomheden:**

- Chaufførsundhed.
- Arbejdsmiljø og ergonomi.
- Love, bestemmelser og standarder for transport af faste og flydende stoffer i tank.
- Håndtering af stress og konfliktsituationer.
- Chaufførens retsstilling.
- "Bløde" kurser: Kundeservice, Kommunikation etc.

Der er ingen af virksomhederne, der mener, at selvstudium/fjernundervisning er en egnet undervisningsform for den nuværende medarbejderstab. Måske vil det blive mere og mere aktuelt med de kommende generationer.

Interaktive undervisningsformer vurderes af de fleste som en mulighed, men med den forudsætning, at den sker på skolen, da mange af chaufførerne har behov for hjælp i processen.

## 11. Efteruddannelse, varighed, form og tilrettelæggelse

Har virksomhederne nogle særlige ønsker med hensyn til uddannelsernes:

### **a) Varighed?**

Sikkert ikke overraskende ønsker samtlige virksomheder korte og effektive kurser. Varigheden sættes fra 1 dag til max 1 uge. Dette ønske om kort kursusvarighed kan virke modstridende set i forhold til kravene om indholdet i kurserne. En del virksomheder erkender da også det paradoksale i disse ønsker/krav. Det skal understreges, at kravet om korte kurser gælder efteruddannelse af erfarne chauffører.

### **b) Tilrettelæggelse, tematisering og fleksibilitet?**

Hovedbudskabet fra virksomhederne er her, at skolerne skal være fleksible med hensyn til afholdelse af kurserne, således at de afholdes, når virksomhederne har tid. De fleste virksomheder oplever, at skolerne lever op til dette krav, når planlægningen af et forløb sker i god tid og i samarbejde med skolen, men enkelte virksomheder ønsker også fleksibilitet i situationer, hvor virksomheden bliver nødt til at aflyse et forløb på grund af nye ordre/opgaver.

Virksomhederne ønsker indholdet tilpasset (tematiseret) i forhold til det pågældende brancheområde eller mere specifikt i forhold til den enkelte virksomhed. Her oplever de en del forskel i skolernes evne til at imødekomme dette ønske.

En enkelt virksomhed mener, at deltagere i ADR-kurserne skal have lov til at gå direkte til prøven, såfremt de selv mener, de kan stoffet.

**c) Hyppighed (hvor mange chauffører pr. år og i hvor lang)?**

Det er symptomatisk for besvarelserne af dette spørgsmål, at det er de virksomheder, der har en systematisk uddannelsesplanlægning, der kan svare konkret, - hvilket jo ikke kan forbavse. Nogle virksomheder har chaufførerne på kursus hvert år, andre hvert andet år.

De øvrige besvarelser er typisk "efter behov" både med hensyn til hyppighed og antal.

**d) Opbygning (f.eks. i moduler)?**

Igen er det virksomhederne med uddannelsesplanlægning, der har den mest entydige tilbagemelding, men adspurgte om det vil være hensigtsmæssigt at opdele kurser af længere varighed i moduler, svarer de fleste ja. Det er dog usikkert hvor entydigt svaret er, for spørger man, om det også gælder certifikatkurserne, er svaret nej. Derfor må budskabet til skolerne være, at de i hvert enkelt tilfælde skal afklare med virksomhederne, hvorvidt kurset skal afholdes som splitkursus, hvilket formentlig også er det skolerne gør.

**e) Ajourføring af chauffører?**

En del virksomheder nævner, at de har deres eget system til ajourføring af chaufførernes uddannelse. Andre kunne ønske sig, at skolerne indkaldte til ADR-recertificering, og endelig er der virksomheder, der har lagt ansvaret ud til den enkelte chauffør.

## 12. Lærlingeuddannelse (incl. VEUD).

**Har virksomheden erfaring med lærlingeuddannelsen?**

**Kunne virksomheden finde det attraktivt at ansætte lærlinge efter den nye chaufføruddannelse med speciale i tanktransport?**

Fire ud af de adspurgte har eller har haft lærling(e) og har rigtig gode erfaringer med det. Én enkelt nævner, at det er et godt udgangspunkt, hvis lærlingen har været ansat i virksomheden (fejdedreng el.lign.) inden uddannelsen påbegyndes, så kan vedkommende bedre vurdere, om branchen og arbejdet er noget for ham/hende.

Resten har ikke haft lærlinge, og finder det heller ikke attraktivt at ansætte én. Der gives mange forskellige årsager til dette, her er et udsnit af de mest gængse:

- De springer alligevel fra efter kort tid.
- Uddannelsesinstitutionerne visiterer ikke godt nok.
- Chaufførerne vil ikke have en lærling med (eksport).
- De skal starte med at køre stykgods.
- Tvivler på det relevante i den faglig status, det er det personlige, der er afgørende.

Men går man videre med snakken om faglært uddannelse, erkender de fleste alligevel, at det nok er fremtidens krav, både fra myndighederne og kunderne. Som én siger: "Det er rigtigt med en faglig uddannelse, men vi er bare ikke så gode til at få begyndt på det". En bemærkning, der er et godt modspil til ovennævnte årsager til ikke at ansætte lærlinge!

## 13. Merituddannelsen.

### **Har virksomheden erfaring med meritvejen (chauffør)?**

Tre af de adspurgte har erfaring med merituddannelsen, endda meget positive. De resterende giver følgende årsager til ikke at starte merituddannelse:

- Chaufførerne er væk i op til 14 dage ad gangen.
- Chaufførerne efterspørger den ikke.
- Kender ikke rigtig uddannelsen.
- For høj alder.
- Vi har megen intern uddannelse.
- Hvad skal vi bruge den til? – Ser mere på personen.
- Så skal de bare have mere i løn.

Men som ved lærlingeansættelse erkender de fleste ved en nærmere snak, at det vil højne niveauet i medarbejdernes samlede kompetence, og at det nok mere er et spørgsmål om, at "gidelsesprocenten" ikke er høj nok. Med andre ord, så længe det ikke er et formelt krav, så går man ikke i gang med uddannelsen.

## 14. Andre kommentarer.

Der er stor enighed om kravet om fleksibilitet i kurserne både med henblik på indhold og afholdelse. Ligeledes nævnes kravet om løbende opdatering af kurserne og faglærerne, så de dækker/opfylder gældende lovkrav. Virksomhederne oplever stor forskel i skolernes kompetence på dette område.

Det er også et stort gennemgående ønske, at der skabes mulighed for at afkorte et kursus ved at fravælge ét eller flere af kursets delmål. Dette er et ønske, der **ikke** imødekommes ved den nuværende meritordning.

Et konkret ønske om et AMU-finansieret kursus indeholdende 1.hjælp, Brand og Miljø bliver fremhævet af næsten alle de interviewede virksomheder. De eksisterende kurser "Introduktion til førstehjælp på jobbet" og "Brancherettet elementær brandbekæmpelse" dækker ikke behovet, fordi de er "for fjernt fra branchens virkelighed" og dermed fra chaufførernes dagligdag. Man kan ikke forstå, at der ikke findes AMU-kurser inden for så væsentlige områder for denne branche, og derfor ønsker virksomhederne at fremhæve dette ønske.

Flere virksomheder nævner, at analysen er et godt initiativ, og har en forventning til, at de input analysen giver, vil blive brugt konkret i udviklingen af AMU-kurser på området.

## Sammenfatning.

Undersøgelsen viser, næppe overraskende, men ikke desto mindre med stor tydelighed, at chaufførerne i tanktransportbranchen har stor erhvervs erfaring som chauffører, gennemsnitligt har chaufførerne langvarige ansættelser i det samme firma. Endvidere er det tydeligt, at chaufførerne har en temmelig høj alder.

Chaufførerne har en god uddannelsesmæssig baggrund. Virksomhederne en meget målrettet rekrutteringspraksis, der afspejler det store ansvar, som medarbejderne skal løse under disse transporter.

Det er tydeligt, at chaufførerne i tanktransportbranchen har en meget høj status.

Virksomhederne har en meget ensartet opfattelse af introduktion og oplæring af nye medarbejdere. Kvalitetssikringssystemer findes i forskellige former, praktisk taget overalt.

Derfor er uddannelse også en selvfølgelighed i disse virksomheder.

Undersøgelsen angiver nogle ret tydelige strømpile for de kommende indsatsområder mht. uddannelsestiltag for branchen. En generel tendens er, at der tages udgangspunkt i hårde kvalifikationer, som afspejler dagligdagens arbejdsopgaver/funktioner, og hvor der findes nogle ret tydelige skillelinjer mellem de opgaver, som det offentlige uddannelsessystem kan varetage, og dem som bedst håndteres internt i virksomheden.

Virksomhederne efterlyser konkrete uddannelsesmål, men samtidig efterspørges en øget fleksibilitet i forhold til afholdelsesformerne. Det skal dog her understreges, at branchen ikke anser fjernundervisning som et relevant indsatsområde.

Virksomhederne er generelt godt tilfredse med de eksisterende AMU-kurser inden for området. Men det er tydeligvis et stort ønske, at man kan fravælge de delmål i kurserne, som man, på givne tidspunkter, finder irrelevante. Heri afspejles det faktum, at mange virksomheder fastlægger en uddannelsesstrategi/ uddannelsesplanlægning som betyder, at man eksempelvis det ene år fokuserer på bestemte indsatsområder. Det næste år er indsatsområdet et andet.

I lighed med andre brancheområder inden for vejtransportområdet, går branchen efter korte, målrettede og effektive kurser.

Hvad angår virksomhedernes bedømmelse af erhvervsuddannelserne og det opbyggede speciale inden for tanktransport, gives der i allerhøjeste grad "stof til eftertanke". Ingen taler imod lærlingeuddannelserne, men den store lyst til at ansætte lærlinge, kan denne rapport bestemt ikke tages til indtægt for.



Der udestår herefter to vigtige vurderinger for Branchegruppen for Tanktransport:

- 1) Opbygning af en ny uddannelsesstruktur og nye uddannelsesmål (kurser) for arbejdsmarkedsuddannelser inden for tanktransport.
- 2) Tilrettelæggelse af en indsats for lærlingeuddannelserne.