

# TRAFIKDAGE I ÅLBORG

**28-29 AUGUST 2006**

## **Udvikling af dansk transport og logistikerhverv gennem viden og kompetencer**

**Indhold:** Dette paper er en samlet udskift af de i præsentationsvideoen anvendte bidrag. Materialet giver en bred indsigt i de projekter der er udført igennem årene. Bidragene præsenteres af nogle af de repræsentanter der har bidraget til etableringen af Danmarks Transport Akademi, DTA.

Det påvises at det gennem netværkstilgangen er muligt, via aktionsbaseret metodik, at udvikle nye tiltag, der medvirker til øget fokus på og udvikling af viden og kompetencer inden for transport og logistikerhvervet.

Materialet er lettere redigeret.

**Lars Dagnæs, Institut for Transportstudier  
Jørn Damm Thaysen, Institut for Transportstudier  
Claus A. Nielsen, Dansk Transport Akademi**

**1.Linie**

**Session 9.30-10.40**

**Claus A. Nielsen, projektleder for Danmarks Transport Akademi – Eneste fuldtidsansatte i akademiet. Kontor på Danmarks Transport Center i Vejle.**

**Lars Dagnæs, udviklingschef på Institut for Transportstudier, Padborg.**

### **Indledning:**

Vi vil sammen med en række aktører fra Danmarks Transport Akademi fortælle Jer om vores arbejde og resultater. Vi har valgt at gøre det på video, så kan I møde flere af os – og I kan få et billede af bredden i arbejdet. I vil møde medarbejdere fra uddannelsesinstitutioner, videnformidlere, virksomheder og videninstitutioner.

Danmarks Transport Akademi er en netværks organisation. Vores mål er at udvikling dansk transport og logistik gennem viden, kompetence og uddannelse.

Uddannelse og kompetence bliver stadig vigtigere konkurrenceparametre for den enkle virksomhed. I en branche, med en stærk tradition for entreprenørskab og fokus på handling her og nu, betyder det helt nye måder at tænke og handle på. Vi ser en branche, som bliver stadig mere opmærksom på vigtigheden i at uddanne og anvende ny viden.

De mange og hurtigere forandringer stiller nye krav til virksomhederne. Taler man med branchens folk vil man møde medarbejdere og virksomhedsledere, som er blevet meget mere forandringsorienterede end for blot få år siden. Der er i branchen en stærk igangsætter og innovationskraft – og der er en sund skepsis over for ”det akademiske”.

Danmarks Transport Akademi er etableret i dette univers, det er her vi skal skabe og synliggøre vores resultater.

### **Hvordan kan man så beskrive Danmarks Transport Akademi?**

Først og fremmest er vi en netværks organisation. Gennem netværket skaber vi samarbejdsrelation på tværs af institutioner og virksomheder, som ikke tidligere har samarbejdet.

Vi ser det som et vigtigt middel til at skabe meget konkrete resultater – til gavn for de virksomheder, som engagerer sig i udviklingsopgaverne. Og vi ser det som et middel til at dele viden – og på den måde skabe grundlaget for innovation.

**I de næste indlæg vil dette blive uddybet.**

## **Erik Auerbach økonomichef hos Andreas Andresen, AIS .**

Jeg har i det daglige ansvar for hele økonomi og faktureringsdelen i hele koncernen samt vor afdeling til styring af emballage.

Andreas Andresen AIS er en af Danmarks førende og største transport og speditivirksomheder i forbindelse med temperaturregulerede transportere.

Vi beskæftiger ca. 750 medarbejdere ekskl. vore datterselskaber KK Transport samt EKV

Af de 750 medarbejdere er ca. 100 beskæftiget med lager og terminal arbejde, hertil kommer et stort antal løsarbejdere - ca. 400 chauffører samt ca. 250 funktionærer.

Den store udvikling vi gennem de sidste år har gennemgået, en vækst på ca. 25 % i omsætning gns. gennem de sidste 4 år., har medført en stor vækst i antal beskæftigede indenfor alle områder. Dette har gjort at behovet for uddannelse/informationer omkring virksomheden er blevet et must især for fortsat at kunne leve op til de krav der stilles fra vore kunder.

### **Projektbeskrivelse:**

I samarbejde med Teknologisk Institut og Dansk Transport Akademi udviklede vi derfor et uddannelses program for såvel terminalarbejdere som ledere. .

Undervisningen for vore terminal arbejdere blev delt op i flere elementer - blandt andet virksomhedskendskab kundekendskab, læsse lossetekniker m.v., gennemgang af IT samt diverse udskrifter i forbindelse hermed..

Samtlige lager og terminal arbejdere inkl. ledere og formænd deltog - og det var glædeligt at konstatere en meget høj deltagelses procent.

Udover det praktiske udbytte blev også skabt en motivation for den enkelte til at deltage i de dagligdags problemer som han eller hun bliver involveret i - derudover fik uddannelsen også et socialt aspekt idet man mødtes med kolleger på en lidt anderledes måde end hidtil.

Undervisere var vore egne medarbejder, ledere på både top og mellemniveau samt folk med specielt store branche kendskab til de enkelte emner.

Dette gav ud over nævnte udbytte yderligere den fordel at undervisningen og dialogen mellem undervisere og lager/terminalarbejdere medførte en langt større forståelse for hinandens dagligdags problemer samt bare det at få sat ansigt på hinanden gør al kommunikation m.v. meget lettere.

Leder uddannelsen, hvor alle top og mellemledere deltog, handlede for en stor del om projektarbejde samt forståelse for helheden i virksomheden. Også her blev udbyttet både af faglig og social karakter

**Susanne Damgaard, chefkonsulent, FORCE Technology, Afd.- System- og Ledelse, Vejen.**

FORCE Technology er blandt de førende teknologiske rådgivnings- og servicevirksomheder i Danmark og på det internationale marked. Vi tilbyder kunder komplette løsninger, der tilgodeser vores kunder på alle organisatoriske niveauer og som forbedrer kunders konkurrenceevne.

Projektet, som jeg har haft ansvaret for, er blevet kaldt: ”**Her er viden, der sikrer din virksomheds fortsatte eksistens**”, eller **Strategisk kompetenceudvikling i mindre virksomheder**

Projektet henvender sig til mindre vognmænd, som gerne vil medvirke i et udviklingsprojekt.

På grund af tradition og konkurrenceforhold er det ikke normalt at samle vognmænd i et netværk, hvor de i fællesskab deltager i et projektforsløb, hvor der diskuteres ledelse, forretningsområder og konkurrenceforhold.

Mange ejere i transportbranchen er søn af en vognmand, og har enten arvet vognmandforretningen, eller også har sønnen startet egen vognmandforretning. Det betyder, at mange af de daglige rutiner er arvet igennem generationer, og der har ikke været behov for at lære nyt før end i dag, hvor verden hurtig forandrer sig med teknologisk udvikling, virksomhedssammenlægninger og harmoniseringen af Europa.

**Formålet med projektet har været:**

- Få afdækket de deltagende virksomheds udvikling
- I fællesskab med virksomhederne at få defineret et udviklingsforsløb og præsentere aktuelle værktøjer
- At skabe et netværk blandt de deltagende virksomheder
- At bidrage til at skabe en ny uddannelse for ledende medarbejdere i transportbranchen

**Projektet er opdelt i et introduktionsforsløb og et udviklingsforsløb.**

13 virksomheder har deltaget i projektet. Vognmændene kom hovedsaglig fra region Syd. Virksomhedernes størrelse varierede fra ca. 10 til omkring 100 ansatte. Alle vognmænd tilbød forskellige typer transportydelser som fx. fragt, kranservice, specialtransport, køletransport og meget andet.

I introduktionsforsløbet, blev de deltagende virksomheder interviewet, og der blev efterfølgende udarbejdet en statusanalyse med anbefalinger for den enkelte virksomhed. I fællesskab blev udarbejdet en handlingsplan for selve udviklingsforsløbet. Forretningsplan og Benchmarking blev præsenteret. Igennem gruppearbejde beskrev virksomhederne deres mål, forventninger til projektet, samt hvilke resultater de gerne ville opnå.

Introduktionsmøderne viste behov for at udarbejde en forretningsplan for de enkelte virksomheder.

Konkret er det:

- Få nye redskaber, der kan bruges i det daglige arbejde
- Blive bedre/mere åbne overfor at lære nyt
- Udveksle erfaringer

Resultatet skulle være at få et større overblik til at styre/lede virksomheden

**Forløbet:**

Udviklingsforløbet har strakt sig over 24 møder, og deltagerne har været med til at vægte indhold og tidsforbrug, og det er blevet til 7 faglige områder, der blev gennemført over et 2 årligt forløb, som har haft følgende indhold:

1. Salg og markedsføring og samarbejde med transportkøber
2. IT med omtanke
3. Personale/arbejds miljø
4. Uddannelsesplan
  - Opfølgning på Benchmarking og selvanalysen
5. Knæk et regnskab
6. Logistik og trafiksikkerhed
7. Miljø i transportbranchen

Under forløbet blev der mange gange videregivet erfaringer i form af tips, idéer og konkrete løsningsforslag, så virksomhederne har også lært af hinanden.

Egentlig gik det så godt, at da projektet var afsluttet blev der holdt nye netværksmøder med et fagligt indhold, som deltagerne selv havde vurderet som væsentlig.

Vi gentager projektet med et nyt antal virksomheder her i efteråret, som så får tilbudt den samme overordnede ramme for kompetence.

**Jens Holdt, i dag konsulent ved DTL, Dansk Transport og Logistik, vognmændenes brancheorganisation. (Deltager på kurset Strategisk kompetenceudvikling i mindre virksomheder for KI Transport.)**

Vores medlemmer er generelt lidt kritiske overfor uddannelses tilbud. Der er ikke tradition for dette i branchen. De køber ikke hvad som helst. De skal være relevante og helst have noget for sine penge.

Jeg var selv lidt spændt da jeg tilmeldte mig kurset i strategisk kompetence udvikling i mindre vognmandsvirksomheder. Alene titlen kan være med til at skræmme flere vognmænd væk.

Kursus driveren og det gennemgående tema var virksomhedens forretningsplan, og kravet var virksomhedens evne til forandringsparathed.

Branchen er ofte kendetegnet ved at man ikke har den store åbenhed omkring egne forhold.

Vi skulle derfor vende os til at samarbejde kollegialt i stedet for konkurrencebetonet tog et par gange inden vi kom så vidt.

Man skulle være en aktiv medspiller i forløbet og lægge en væsentlig egensindsats i arbejde.

Deltagernes forskellige baggrund i gruppen, gave en alsidighed, sparring og åbenhed og inspiration som er altafgørende for et positivt resultat.

Det viste sig også at det idet lange forløb, blev opbygget en tillid iblandt deltagerne som var uvurderlig for resultatet.

**Kirsten Matzen, konsulent på Århus Købmandsskole, projektleder på lederuddannelse til transportbranchen.**

Der har været gennemført et uddannelsesforløb i 2005. Der var 16 kursister geografisk fra Aalborg til Padborg – mod vest til Herning, de kom fra spedition, shipping, større vognmandsvirksomheder og transportkøbere.

**Kursusindhold:**

Lederrollen med fokus på egen personlighed og hvordan den virker på andre  
Kommunikation og konflikthåndtering  
Salgsledelse  
Prioritering af arbejdsopgaver og uddelegering  
Situationsbestemt ledelse

Kursisterne har arbejdet med egne praktiske opgaver fra gang til gang – og afsluttet med en eksamen, der tog udgangspunkt i deres egen eksamensopgave.

Nyt forløb starter ultimo september 2006.

## **Lasse Kaasgaard, daglige leder af Transport- og Logistikafdelingen ved Fredericia-Middelfart Tekniske Skole.**

Fredericia-Middelfart Tekniske Skole er blandt andet specialeskole for Transportbranchen, og vi beskæftiger os hovedsagelig med lærlingeuddannelserne og kursusaktiviteter inder for branchen, både for unge og voksne.

Vi er også involveret i en masse udviklingsaktiviteter, og har derfor et tæt samarbejde med Branchen, dens organisationer og Faglige Udvalg. I kraft af disse gode samarbejdsrelationer tilstræber vi hele tiden at være med i forreste geled i en udvikling, der populært sagt ”tonser derudad”

Og netop derfor er vi også et aktivt medlem af Danmarks Transportakademi, som med at særdeles velfungerende netværk og meget kompetente aktører har været med til at give både Undervisningsinstitutioner og deltagende firmaer en ny og meget bredere vinkel på det, man kunne kalde ”at være klædt på til fremtiden”.

Fredericia-Middelfart Tekniske Skoles involvering har på alle måder været givtig, såvel for skolen som for firmaer og samarbejdspartnere.

### **Tre konkret projekter:**

Det første projekt, jeg vil omtale, er hos Vognmandsfirmaet Alex Andersen Ølund, som ud over et generationsskifte også stod midt i indførelsen af en masse ny teknologi, blandt andet på pallestyringsområdet. Erfaringerne her bekræfter det, vi alle troede: Et grundigt forarbejde, styret af Teknologisk Institut, og efterfølgende delegeret ud til de skoler, der bedst kunne løse opgaven, er opskriften på ”best practise”. - Selve afviklingen skete derefter i en tæt dialog med firmaet.

Undervisningen, som overvejende bestod af Informationsteknologi på forskellige niveauer, blev særdeles godt modtaget, selv blandt skeptiske chauffører, der ikke just er vant til at sidde på skolebænken.

Det andet projekt var hos Transportfirmaet Andreas Andresen, der har været igennem en periode med enorm vækst, og som derfor også stod over for et væld af nye udfordringer, der skulle håndteres. Vores rolle her var noget anderledes, da firmaet selv havde meget kvalificerede undervisere. Vi blev faktisk det, man kunne kalde proces-konsulenter, og denne konstellation viste sig her at være den helt rigtige.

Det sidste er et igangværende projekt, hvor overskriften udpræget kan siges at være ”Fleksibel uddannelse til Transportbranchen. Dette projekt er dedikeret ”Fragt, Distribution og Stykgods”. I sagens natur er Danske Fragtmænd her toneangivende, og det er da også nøglepersoner herfra, der har været inspiratorer til projektet. Kurset koncentrerer sig primært om ledere / mellemledere, som typisk er meget dygtige medarbejdere, - men ofte uden en egentlig lederuddannelse.

I øvrigt bør det nævnes, at en af ”sidegevinsterne” i forbindelse med forarbejdet er, at det er lykkedes at skabe et nyt speciale til lærlingeuddannelsen, nemlig ”Godschauffør, speciale Terminal”. - Og netop dette er jo med til at underbygge, at gode netværk er bedre til at se muligheder i stedet for begrænsninger, - og at udnytte mulighederne.

Generelt kan det siges, at Danmarks Transportakademi for Fredericia-Middelfart Tekniske Skoles – og ikke mindst undertegnedes – vedkommende, har givet en berøringsflade til branchen, som har været utrolig værdifuld, selvfølgelig hjulpet godt på vej af Videnskabsministeriets bevillinger. – Og afdækket muligheder, der tidligere ansås for utopiske.

**Henry Dyrland, Adm. Direktør for Danmarks Transport Center (DTC). Huser bl.a. Danmarks Transport Akademi.**

Akademiet blev skabt i tillidsfuldt samarbejde mellem branchens aktører, organisationerne og uddannelses- og forskningsinstitutionerne.

Transportakademiet er som uddannelsesudbyder uden mure, og skal både bevare og kombinere den eksisterende spredning af uddannelsesudbuddet inden for både de tekniske og merkantile discipliner og f.eks. gennem en kombination af skole- og fjernundervisning skabe større og mindre sårbare uddannelsesmiljøer for alle transportformerne.

Der skal være højstatus forbundet med at udføre transport- og logistik opgaver. Transportakademiets opgave er derfor bl.a. at synliggøre uddannelserne og uddannelsernes kvalitet, samtidig med at man spiller en rolle i den daglige debat og samarbejder med forskningsinstitutionerne om iværksættelsen og offentliggørelsen af relevante temaer og forskningsresultater.

En vigtig opgave består i at nedbryde gamle skel, og sætte fokus på såvel de tekniske som merkantile institutioners samlede videnindsamling og videnformidling

De mange mere eller mindre koordinerede transportuddannelser har hidtil været fokuseret på deres egen helt specifikke undervisningsopgave og snævre relation til de studerende.

De professions rettede uddannelsesinstitutioners samarbejde med og betydning for professionen hvad enten det drejer sig om spedition, shipping, luftfragt eller logistik skal øges gennem samarbejde på tværs.

Endelig skal der satses på en bevidst kompetenceopbygning af lærerkorpset gennem løbende fælles efter- og videreuddannelsesforløb.