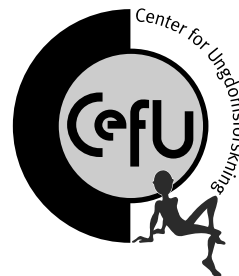


## **Skibsofficer**

En kortlægning og analyse af samspillet  
mellem søfartserhvervet og de unge  
med særlig henblik på rekruttering

**Center for Ungdomsforskning i samarbejde med Danmarks Rederiforening**

**November 2003**



## Forord

Mange uddannelser og erhverv oplever i disse år vanskeligheder ved at rekruttere og fastholde unge. Dette er også baggrunden for at Danmarks Rederiforening i samarbejde med Center for Ungdomsforskning har gennemført nærværende undersøgelse. Konklusionerne bygger på Center for Ungdomsforskningens resultater og er formuleret af Center for Ungdomsforskning. Danmarks Rederiforening har formidlet de relevante kontakter og har givet værdifuld respons via den følgegruppe som blev nedsat til støtte for projektets gennemførelse.

Undersøgelsen har haft til formål at afdække de forhold der influerer på unges til- og fravalg af skibsofficersuddannelsen med henblik på fremtidige rekrutteringsstrategier. Der undersøges hvilke oplevelser de unge har af uddannelse, erhverv og hidtidige rekrutteringskampagner.

Undersøgelsen viser de forskelligartede forventninger og forestillinger de unge aspiranter har om deres skole- og sejlperioder inden de starter på uddannelsen, samt hvordan de oplever det sociale miljø og de faglige forhold, når de har været under uddannelse i et stykke tid.

Alt i alt tegner undersøgelsen et billede af de interessefællesskaber og interesse modsætninger der er mellem rederier og skibsfart under forandring og de unge skibsofficersaspiranter i erhvervet, ligesom den peger på hvilke aspekter af uddannelses- og læreforholdet der måske kan udvikles. Den tegner et billede af de unges oplevelser af skibsofficererhvervet, ligesom den indfanger tendenser i de unges forhold til arbejde og arbejdsliv i almen forstand. Ikke mindst gives der nogle bud på de udfordringer de unges til- og fravalg stiller skibsofficersuddannelse og erhverv overfor.

Undersøgelsen er gennemført i perioden januar-september 2003 af forskningsassistent cand.mag. Kevin Mogensen under ledelse af centerleder, professor Birgitte Simonsen.

Vi har tilstræbt at præsentere en læservenlig rapport, der kan komme Rederierne og uddannelsesinstitutionerne til nytte i bestræbelserne på at rekruttere og fastholde unge indenfor området.

God læselyst

Birgitte Simonsen  
Professor, Centerleder  
Center for Ungdomsforskning  
[www.cefu.dk](http://www.cefu.dk)

<b>1</b>	<b>Resumé</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>6</b>
2.1	Undersøgelsens baggrund og formål .....	6
2.2	Rekruttering i tal.....	6
2.3	Undersøgelsens metode og design .....	7
2.4	Rapportens opbygning og indhold.....	7
<b>3</b>	<b>Rekruttering</b> .....	<b>9</b>
3.1	Skibsofficersarbejdet i overskrifter: havet, skibe og skibsledelse .....	9
3.2	Havet – en uoverkommelig barriere.....	10
3.3	Skibet er ladet med muligheder .....	12
3.4	Skibsledelse – det store kørekort .....	13
3.5	De unge aspiranternes oplevelse af rekrutteringsgrundlaget.....	13
3.6	De unges oplevelse af rekrutteringskampagner og materialer .....	14
3.7	Informationsveje .....	19
3.8	Uddannelsesmesser .....	20
3.9	Aspekter af erhvervets image og prestige som de unge oplever det .....	20
3.10	De vigtigste rekrutteringsprofiler .....	21
3.11	Sammenfatning vedr. rekruttering.....	22
<b>4</b>	<b>Fastholdelse</b> .....	<b>25</b>
4.1	De unges møde med uddannelse og lærere .....	25
4.2	De unges møde med erhvervet .....	27
4.3	Forholdet til kollegaerne.....	28
4.4	Navigation og maskine – to forskellige verdner .....	29
4.5	Karrierevejen .....	30
4.6	De unges opfattelse af det gode arbejde .....	32
4.7	Tonen og rangordenen blandt besætningsmedlemmerne.....	33
4.8	Unge modsætningsfyldte møde med uddannelse og erhverv - officersaspiranten Ole.....	34
4.9	Sammenfatning vedr. de unges møde med uddannelsen .....	37
<b>5</b>	<b>Andre undersøgelser indenfor søfartsuddannelse og erhverv</b> .....	<b>39</b>
5.1	Rapport over spørgeskemaundersøgelser – januar 2003, Søfartsstyrelsen .....	39
5.2	Evaluering af juniorofficersuddannelsen – oktober 2002, Søfartsstyrelsen .....	39
5.3	Fremtidens Skibsorganisation – oktober 2002, arbejdsgrupperapport nedsat af Danmarks Rederiforening, Dansk Navigatørforening, Maskinmestrenes Forening .....	40
5.4	Rapport om interviewundersøgelse for Danmarks Rederiforening på Fanø Søfartsskole – august 2000, Pedersen & Pedersen Erhvervspsykologisk rådgivning .....	40

5.5	Motiver for valg af søfartsuddannelse: Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse: Handelsflådens Rekrutteringsråd – september 1997, Alsted Research .....	41
6	<i>Opsamling</i> .....	42
6.1	De unge aspiranternes særlige forhold til uddannelse og arbejdsliv .....	42
6.2	Rekruttering til skibsofficersuddannelsen .....	44
6.3	De unges forventninger og krav til rederierne .....	44
6.4	De unges oplevelse af usikkerhed.....	45
6.5	Søfartserhvervets udvikling af socialt fællesskab og samarbejdskultur .....	45
6.6	Det duale skibsofficerskoncept.....	46
7	<i>Anbefalinger</i> .....	47
7.1	Markedsføring .....	47
7.2	Undervisningsmateriale .....	47
7.3	Samling og præcisering af rekrutteringsmateriale .....	47
7.4	Elektronisk og netbaseret materiale.....	48
7.6	UddannelsesKaravanen og uddannelsesmesser.....	48
7.7	Afklaring mellem uddannelsens junior- og seniordel .....	48
7.8	Uddannelsens navn.....	48
7.9	Uddannelsens pædagogiske kultur .....	48
7.10	Uddannelsesskibe .....	49
7.11	Sejlperioderne.....	49
7.12	Den duale uddannelse .....	49
7.13	Mere løbende information og kommunikation i uddannelsen .....	49
7.14	Pædagogisk opkvalificering.....	50
7.15	Modernisering af samarbejds- og omgangsformer .....	50
8	<i>Litteratur</i> .....	51
9	<i>Interviews og observationsfortegnelse</i> .....	52
9.1	Oversigt over rekrutterings- og informationsmaterialer.....	52

# 1 Resumé

Indledningsvis bringes her et kort resumé af undersøgelsens vigtigste resultater og anbefalinger. Det skal dog i denne forbindelse understreges at resuméet på ingen måde kan give et dækkende billede, hverken af de komplicerede forhold undersøgelsen drejer sig om eller af de resultater og anbefalinger den fører frem til. Det må derfor kraftigt anbefales at resuméet kun bruges som en indgang til rapporten, og det er rapportens fulde tekst der tages udgangspunkt i hvis dele af rapporten ønskes anvendt i praksis.

Selv om undersøgelsen ikke direkte har drejet sig om skibsofficerernes arbejde, har den med stor styrke vist at nøglen til en øget og mere tilfredsstillende rekruttering til uddannelsen og erhvervet ligger i en modernisering af de arbejdsfunktioner det drejer sig om. Det afgørende for rekrutteringen ligger i om det erhverv den fører frem imod er af en sådan karakter at det lever op til moderne unges forventninger til deres fremtidige arbejdsliv – forventninger der først og fremmest drejer sig om meningsfulde personlige udfordringer og et godt fagligt og socialt arbejdsmiljø.

Undersøgelsen vidner om at mange af de unge deltagere i uddannelsen dels finder arbejdet som skibsofficer mindre attraktivt ud fra sådanne præmisser, dels oplever at virkeligheden i både uddannelsen og arbejdet ikke altid lever op til de forventninger der er blevet skabt i forbindelse med rekrutteringen.

Der er god grund til at tro at det nye koncept om den duale skibsofficer på sigt kan medvirke til en faglig opdatering af erhvervet der er på linje med væsentlige elementer i de unges ønsker om et udfordrende og givende arbejde. Derimod synes der på de sociale og miljømæssige områder at være et stort behov for en tilsvarende modernisering. Der viderebringes i undersøgelsen mange udsagn om styrings- og samarbejdsformer der af de unge opleves som utidssvarende, hierarkiske og stive. Heroverfor står at unge der orienterer sig mod ledelsesopgaver i dag er orienteret mod at de skal være ledere af et teamwork, hvor de godt nok har og ønsker det overordnede ansvar, men udøver det gennem et ligeværdigt og udviklingsorienteret samarbejde.

Det er derfor uundgåeligt undersøgelsens væsentligste konklusion at uden en modernisering af skibsofficerens arbejdsliv vil en forstærket rekrutteringsindsats ikke have mange chancer for at bære frugt af mere end kortsigtet karakter. Den vil nok kunne føre til at flere påbegynder uddannelsen, men næppe i det lange løb til at flere gennemfører den.

Desuden er det vigtigt at rekrutteringsarbejdet rammer præcist. Der afdækkes i undersøgelsen tre ret forskellige profiler af mulige uddannelsesdeltagere – kaldet hhv. eventyreren, håndværkeren og lederen (afsnit 3.10) – som det vil være realistisk at orientere rekrutteringsarbejdet imod, så der må skønnes at være et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag. På den anden side må der advares kraftigt imod at søge at rekruttere på et urealistisk grundlag, dvs. ved at love mere end uddannelsen og erhvervet vil være i stand til at indfri. Man tjener ingen interesser ved at få mange unge ind i uddannelsen, som ikke vil gennemføre den, eller ikke vil fungere i erhvervet bagefter.

Under forudsætning af en samtidig udvikling og modernisering af skibsofficerernes arbejde opstiller undersøgelsen endvidere 15 anbefalinger i forbindelse med rekrutteringsarbejdet og uddannelsens fortsatte udvikling. De 15 anbefalinger findes uddybet i denne rapport's afsnit 7 og skal her kun til orientering opregnes i korte sætninger:

1. Markedsføring: En dobbelt orientering mod uddannelsen og erhvervet og en målretning mod de tre skitserede rekrutteringsprofiler.
2. Undervisningsmateriale: En udvikling af et tematisk tværfagligt undervisningsmateriale om skibsfart udformet i moderne medier.
3. Samling og præcisering af rekrutteringsmateriale: En øget samordning og præcisering af det tilgængelige informationsmateriale om uddannelsen og erhvervet.
4. Elektronisk og netbaseret materiale: En øget satsning på materiale til de elektroniske medier som undersøgelsen viser at næsten alle de interesserede unge benytter sig af.
5. Uddannelsesdag: Gennemførelse af en årlig åben-hus uddannelsesdag på søfartsskolerne og de maritime uddannelsescentre.
6. UddannelsesKaravanen og uddannelsesmesser: Et fortsat arbejde med disse rekrutteringsaktiviteter, hvoraf især UddannelsesKaravanen synes at nå ud til mange potentielle deltagere.
7. Afklaring mellem uddannelsens junior- og seniordel: En klarere adskillelse mellem og præcisering af uddannelsens to dele i rekrutteringsmaterialet.
8. Uddannelsens navn: Udvikling af et navn for uddannelsen der signalerer en stærkere faglig identitet og personlig appel.
9. Uddannelsens pædagogiske kultur: Udvikling af et på én gang understøttende og fasttømret studiemiljø i både skoledelen og sejlperioderne.
10. Uddannelsesskibe: En mere nuanceret brug af uddannelsesskibene med varierede størrelser af aspirantgrupperne.
11. Sejlperioderne: En målrettet satsning på at sejlperioderne altid drejer sig om uddannelsesmæssige opgaver af stigende sværhedsgrad og med stigende selvstændighed.
12. Den duale uddannelse: En målrettet opbakning og cementering af det duale uddannelseskoncept.
13. Mere løbende information og kommunikation i uddannelsen: Det er vigtigt at deltagerne altid føler sig fuldt informeret om alle sider af uddannelsen og deres egen situation i forbindelse hermed.
14. Pædagogisk opkvalificering: En moderne og ajourført pædagogisk opkvalificering af alle involverede, herunder ikke mindst uddannelsesofficererne.
15. Modernisering af samarbejds- og omgangsformer: En målrettet indsats for at de samarbejds- og omgangsformer som de unge møder altid er af venlig og imødekommende karakter.

## 2 Indledning

### 2.1 Undersøgelsens baggrund og formål

Denne undersøgelse handler om unge der har valgt eller fravalgt en uddannelse som skibsofficer efter at have rekvireret informationsmateriale fra de enkelte rederier eller Søfartens Praktikkontor. Den handler om hvilke forestillinger og forventninger de unge har til deres uddannelse og fremtidige arbejdsliv, fagligt såvel som personligt. Desuden fokuseres der på de unges møde med arbejdslivet til søs, om realiteterne lever op til forventningerne og rekrutteringskampagnernes løfter holder i praksis.

Hensigten er at skaffe ny viden om unge og søfartserhvervet, og målet er at blive bedre i stand til at møde og rumme de unge i forbindelse med rekruttering, uddannelse og det daglige arbejde på skibene.

Baggrunden for undersøgelsen er tillige en interesse i at rekruttere flere unge til uddannelsen og erhvervet, fordi der i disse år er en stigende efterspørgsel på unge i store dele af uddannelsessystemet. Undersøgelsen skal hjælpe til at målrette rekrutteringsarbejdet og skabe grundlag for at udvikle skibsofficersuddannelsen.

Rapporten er fokuseret med særligt henblik på dens praktiske anvendelighed. Det er vægtet at udarbejde virkelighedsnære og nuancerede beskrivelser af hvad det vil sige at være ung indenfor søfartserhvervet og hvordan man mest hensigtsmæssigt kan rekruttere de rigtige unge i forhold til erhvervet. Samtlige unge undersøgelsesdeltagere er blevet lovet fuldstændig anonymitet og de unges udsagn er derfor anonymiseret.

### 2.2 Rekruttering i tal

Rekruttering er et omdrejningspunkt for undersøgelsen. Derfor er det på sin plads at starte med at få nogle tal på behovet for rekruttering til skibsofficersuddannelsen, idet der i det følgende refereres til tal og opgørelser fra Søfartsstyrelsen.

Tallene fra Søfartsstyrelsen viser tilgangen og den forventede tilgang af skibsofficersaspiranter. Der forventes en svag stigning i optaget hen imod det ønskede niveau på 200 aspiranter om året. I 2000 var der en tilgang på 173 aspiranter, i 2001 en tilgang på 176 aspiranter og der budgetteres med et optag på 200-210 aspiranter for 2002-2003 (Fakta om Søfartsstyrelsen og søfart, Søfartsstyrelsen, 2003-2).

Tilgangen til skibsofficersuddannelsen 2000-2003, kilde Søfartsstyrelsen 2003-2				
År	2000	2001	2002	2003
antal elever	173	176	210	210

Det faktiske optag på skibsofficersuddannelsen var i 2003 på 130 aspiranter, hvilket ifølge Søfartsstyrelsen og Danmarks Rederiforening efterlader skibsofficersuddannelsen med et skønsmæssigt underskud af aspiranter på ca. 70 elever.

### **2.3 Undersøgelsens metode og design**

I undersøgelsen er der foretaget telefon-, enkelt- og gruppe-interviews dels med 85 unge der har vist interesse for skibsofficersuddannelsen, dels enkelt- og gruppeinterviews med 20 duale skibsofficersaspiranter og duale juniorofficerer.

Derudover er der gennemført en række observationer på 3 uddannelsesmesser: uddannelsesmesse Uddannelse uden grænser i Aalborg og UddannelsesKaravanen i Holbæk og Roskilde, hvor der samtidig er gennemført en række samtaler med unge, udstillere og arrangører.

Endelig er der foretaget 2 medsejladser hvor der er blevet gennemført intensive observationsstudier af skibsofficerers arbejdsliv.

De unge i denne undersøgelse er dels unge der har rekvireret informations- og rekrutteringsmateriale omhandlende skibsofficersuddannelsen, men som ikke har søgt ind på denne dels unge der er i gang med eller har færdiggjort en junior skibsofficersuddannelse. Samt yderligere en gruppe af unge der har været på uddannelsesmesserne.

I gruppeinterviewene har deltaget studerende fra hele uddannelsesforløbet, så alle uddannelsesniveauer er blevet dækket ind. Deltagerne er udvalgt blandt de forskellige rederier der er repræsenteret i følgegruppen og det er tilstræbt at få kvinder med i flest mulige sammenhænge. Undersøgelsens unge er således valgt ud fra rederiernes forhåndskendskab og med henblik på at repræsentere den forskellighed dem imellem, der findes i de forskellige grupper.

Udvælgelsen af undersøgelsesdeltagere er foretaget i samarbejde med undersøgelsens følgegruppe. Medsejladserne blev valgt ud fra antallet af påmønstrede duale aspiranter og juniorofficerer og deres forskellige placeringer i uddannelsesforløbet. Medsejladsen er foretaget med to forskellige rederier og på to forskellige skibstyper med hensyn til rutedrift og udmønstringsperioder.

### **2.4 Rapportens opbygning og indhold**

Her gives en kort læsevejledning til rapporten. Der indledes med et resumé af rapportens anbefalinger [1. Resumé].

Herefter følger indledning med fakta om undersøgelsens baggrund og rammer [2. Indledning]. I afsnit 3 [3. Unge på vej ind i skibsofficersuddannelsen] fremanalyseres unges motivationer og barrierer i forhold til valg og fravalg af skibsofficersuddannelsen. Analysen omhandler blandt andet de unges opfattelse af erhvervets image og prestige og deres oplevelser af uddannelsens rekrutteringsmaterialer.

I afsnit 4 [4. Unges møde med skibsofficersuddannelse og erhverv] analyseres der på forholdet mellem unges kultur og værdier, deres forventninger til rederiernes arbejdspladskultur og værdier. Der fokuseres på de unges forhold til rekruttering, rederi, kollega, det gode arbejde, omgangstonen. Der ses også på de unges tanker om fremtiden og på deres syn på karrieremulighederne.

Afsnit 5 [5. Andre undersøgelser indenfor søfartsuddannelse og erhverv] omhandler andre undersøgelser indenfor søfartsområdet. Beskriver og sammenligner en række undersøgelsesresultater fra de sidste 10 år for fælles træk og forskelle.



Opsamling på rapportens analyseafsnit findes i afsnit 6 [6. Opsamling] der omfatter de mere generelle konklusioner.

I afsnit 7 falder rapportens anbefalinger i form af 15 konkrete bud [7. Anbefalinger].

Afsnit 8 indeholder den anvendte litteratur [8. Litteratur] og afsnit 9 indeholder fortegnelse over undersøgelsesmateriale [9. Interviews og observationsfortegnelse].

### 3 Rekruttering

Denne del af undersøgelsen omhandler de unge der har vist interesse for skibsofficersuddannelsen, men som alligevel fravælger en uddannelse og karriere indenfor søfartserhvervet.

Undersøgelsens datamateriale er fremkommet ved gennemførelsen af interview med 85 unge fordelt på individuelle interviews, gruppeinterviews og telefoninterviews. De unge er udvalgt ud fra den interesse de har vist skibsofficersuddannelsen, enten ved at besøge skibsofficersuddannelsens stand på uddannelsesmessen eller ved at rekvirere uddannelsens informationsmateriale.

De unge i undersøgelsen er anonymiseret. Bogstaverne k og m, markerer de unges køn (kvinde og mand). De tilfælde hvor der er angivet tal (for eksempel m, m2), markerer at det er forskellige unge der udtaler sig. Tallene bruges ikke gennemgående i tilknytning til en person, hvilket betyder at m i en citatboks ikke er identisk med m i en anden citatboks.

Analysen beskriver hvorledes de unge blandt andet oplever erhvervets image, rekrutteringskampagner, hvor de unges viden om uddannelsen er kommet fra, hvem kampagnerne henvender sig til, samt hvilke motivationer de unge har for at vælge skibsofficersuddannelsen fra.

Med udgangspunkt i de unge der har valgt skibsofficersuddannelsen fra fokuseres der på deres billeder og forestillinger af skibsofficersuddannelsen og erhvervet. Hvordan begrunder de deres interesse for og fravalg af skibsofficersuddannelsen og hvilke forhold medvirker hertil.

#### 3.1 Skibsofficersarbejdet i overskrifter: havet, skibe og skibsledelse

De mest almindelige billeder de unge umiddelbart forbinder med en skibsofficers arbejde drejer sig om havet, skibe og skibsledelse. De unge nævner også oplevelser, udfordringer og ansvar, samt en god løn, sikkert job og gode karrieremuligheder. Men de unge som har valgt uddannelsen fra forbinder også arbejdet som skibsofficer med et krævende og hårdt job, hvor man er lang tid væk hjemmefra og et ensomt arbejde. Desuden fremhæves det som et teknisk, højteknologisk og maskinelt arbejde, der kræver både teoretisk indsigt og praktisk håndelag.

Der tegner sig et billede af skibsofficerserhvervet som en god og sikker karrierevej, hvor der er fokus på arbejdspektivet. Selve skibsofficersuddannelsens faglige indhold og konkrete problemstillinger fremstår dog uklare, fremmede eller fraværende for dem. Dette er ikke et usædvanligt forhold i relation til unge og deres forestillinger om arbejdslivet. Det generelle billede af unge viser at deres forestillinger om arbejde og arbejdsliv er relativt diffuse og i høj grad handler om at deres umiddelbare uddannelsesorientering virker som spejlinger af deres liv, hverdag og skoleerfaringer.

Interviewene med de frafaldne unge viser at skibsofficersuddannelsen ikke fremkalder stærke og positive billeder og følelser hos særlig mange, og at der er en tendens til at beskrive faget i snævre og vage formuleringer. Beskrivelserne de unge fremkommer med, knytter sig sjældent til primære og personlige erfaringer. Og for en del af de unge er det også tydeligt, at faget ikke har eksisteret i deres bevidsthed ud over det øjeblik, hvor de er blevet gjort opmærksom på det og efterfølgende har rekvireret materiale.

For langt de flestes vedkommende er beskrivelserne af skibsofficersfaget præget af stereotype forestillinger og fordomme, der bliver gjort til genstand for overfladiske og generaliserede udtryk.

### 3.2 Havet – en uoverkommelig barriere

Når de unge der har valgt uddannelsen fra skal beskrive deres forestillinger om skibsofficersarbejdet, fremhæver de fleste oplevelsen af at skulle skilles fra hjem, familie, kæreste og venner. Det fremgår at de unge oplever dette forhold som en begrænsning ved skibsofficersuddannelsen, og at et valg af skibsofficersuddannelsen vil medføre et tab af uvurderlig stor betydning for de unge i deres liv her og nu.

*Jeg tænker på skibe, havet og lang tid og afstand hjemmefra. (m)*

*Jeg ville føle at jeg var afskåret fra resten af omverdenen, at jeg ikke kunne følge med i hvad de lavede. Det er ikke det samme, når du ikke er lige i nærheden, men langt ude på havet. (k)*

*Det er det der med at man er væk, at man er væk fra det hele. Det er det der afskrækker mig allermost, at man ikke kan fastholde båndet til familie, kæreste og børn. (m2)*

Der er mange af de unge der nævner at de synes at det er en god uddannelse, men også meget hård og krævende, og dette drejer sig ikke mindst om det forhold, at man bliver nødt til at være så lang tid hjemmefra. Både i skoleperioderne på uddannelsescentrene og i sejlpraktikperioderne. De unge oplever at de kommer væk fra deres hverdagslivs centrum og omdrejningspunkt og de har ikke nogle positive billeder at sætte i stedet for forestillingerne om den sociale isolation og ensomhed ude på et skib omgivet hav så langt øjet rækker. Det er tydeligt at de ikke forbinder et arbejdsliv på havet med uendelige muligheder og spændende oplevelser.

*Der er jo forestillingen om at man er meget alene derude og at familien er derhjemme. Det er også det der er min frygt, hvordan vil min kæreste have det med at jeg sejler. (m)*

*Jeg har ikke lyst til at blive skibsofficer på grund af den lange tid man er væk fra sine venner og sin familie. Samtidigt er det vigtigt for mig at komme til at arbejde med (andre) mennesker og det vil der nok være begrænsede muligheder for på et skib.(m2)*

Det er påfaldende at de unge slet ikke forbinder uddannelsen eller erhvervet med muligheden for samvær med andre unge mennesker. Det virker som om de unge forestiller sig et mennesketomt skib, et spøgelsesskib der sejler af sig selv. Selve uddannelsen fremstår teknisk og uden noget menneskeligt ansigt. De unge har i hvert fald ingen forventninger eller forestillinger om at tiden som skibsofficersstuderende kan tilbyde nogle spændende oplevelser sammen med andre unge. Tværtimod opleves det for en del unge, som en slags deportation, at skulle vælge uddannelsessted enten i Esbjerg eller Svendborg hvis de ikke lige stammer derfra. De unge har ingen fornemmelse for Esbjergs og Svendborgs særlige betydning for søfartserhvervets historiske udvikling i Danmark, eller de miljøer der knytter sig til søfartsskolerne.

*Men det er også ekstra svært at skulle starte på skole i Svendborg eller Esbjerg, så træder man endnu et skridt væk i valget af uddannelsen. (m)*

*Så er det med det samme[allerede ved uddannelsesstart skal man flytte hjemmefra red.], man kommer væk hjemmefra. Væk fra byen. (m2)*

*Man kommer væk fra ens omgangskreds, og væk fra ens hjem. (k)*

Forestillingen om at alle livets muligheder står åbne, opleves af flere som ensbetydende med at bo tæt på en (stor) by med alle dens sociale og kulturelle tilbud, hvor man som ung kan vælge til og fra som man har lyst. Det er det modsatte billede af denne frihedsopfattelse, der danner deres forestillinger om livet på et skib, som et liv uden muligheder og frihed.

*Tænk hvis der var nogen man ikke brød sig om, dem kan man jo ikke vælge fra. (k)*

*Tænk hvis der sker noget med ens familie og man ikke engang er i havn, en der dør eller skal begravnes. (k2)*

*Jeg tror at man meget let bliver en outsider. (k2)*

Konsekvensen af at opholde sig længe til søs fremhæves her meget slående af den unge kvinde. Man bliver simpelthen hen en mærkelig nørd, en outsider. Det følger logisk af arbejdet som skibsofficer og interneringen sammen med andre mennesker af samme slags at man nødvendigvis må være sær eller også så bliver man det hurtigt.

Men det handler også om den type person man er og om man har tiltro til sig selv og andre mennesker. Det mener disse to unge mænd i hvert fald:

*Man skal have meget styr på det derhjemme også med vennerne før man kan tillade sig at tage af sted. (m)*

*Det handler jo også om tryghed, når man ikke vil væk fra sine venner og familie og dem man kender. Jeg tror man skal have noget at holde fast i, hvis man skal klare den uddannelse og en stor portion selvtillid til at stå imod med. Jeg har ikke lyst til at være væk. (m2)*

Det handler for disse unge om at føle sig trygge i de valg de foretager. Det virker grænseoverskridende at skulle sige farvel til den tilværelse man kender så godt, og som man har brugt år på at få styr på. Det handler i høj grad for de unge om at opleve at de kan kontrollere de risici de løber ved at vælge noget nyt. Hvis ikke det er muligt, så opleves sådanne uddannelsesplaner simpelthen for usikre og de bliver dermed ikke-reelle muligheder for de unge.

De unge foretrækker at gøre det de er gode til i forvejen. Det forudsætter personligt mod og social modenhed at give sig i kast med det ukendte. I forhold til at tage chancen indenfor søfartserhvervet savner de unge også at kunne se muligheden for at udvikle sig uden at tabe sig selv. Dette kræver at de unge personligt såvel som fagligt kan identificere et meningsfuldt forhold i forbindelse med skibsofficersuddannelsens indhold og formål. Og det har de meget svært ved.

### 3.3 Skibet er ladet med muligheder

Det er dog ikke alle unge der forbinder skibsofficersuddannelsen med personlige og sociale afsavn. Andre unge fremhæver skibsofficerserhvervets mange muligheder for at få et fleksibelt og godt lønnet arbejde, der giver den enkelte mulighed for at bruge både hænderne og hovedet, samt for at arbejde ude på havet i naturen og ikke indenfor på et kontor.

*Jeg har lyst til et anderledes job, hvor man ikke sidder stille på et kontor. (m)*

*Jeg har altid interesseret mig for skibsfart og synes at det er spændende at sejle og arbejde med maskinen. (m2)*

Skibsofficersuddannelsen og især skibsofficerserhvervet opleves som befordrende for at leve et alternativt liv. Man stikker ud fra mængden ved at arbejde til søs, og man bliver ikke fastlåst til et skrivebord. Man får et arbejde, hvor man oplever andet og mere end dagligdags trivialiteter. Man oplever spændingen ved at sejle rundt i verden og arbejde med de store maskiner. Arbejdets hårdhed og fysiske krav giver også muligheden for en personlig og fysisk tilfredsstillelse ved at præstere noget i dagligdagen.

Men selvom skibsofficersfaget virker både spændende og interessant i sig selv, er det ikke altid nok. Hvis ikke de unge oplever fascinationen, spændingen og udfordringerne her og nu, skifter de hurtigt orientering. Generelt forekommer det ikke så vigtigt at have langsigtede og sikre arbejdsprospektiver, som det er at opleve et nært, personligt og udfordrende uddannelses- og arbejdsliv her og nu. Der er dog enkelte unge der viser at de godt kan tænke længere ud i fremtiden:

*Når man arbejder under de her arbejds- og fritidsforhold, så har man meget mere fritid til sig selv og sin familie. Det tiltaler mig at det ikke er et 8-16 job. (m)*

*Jobbet er også godt betalt, og jeg vil gerne spare en masse penge op. (m2)*

Nogle af de unge værdsætter den økonomiske frihed og fritid, som arbejdet som skibsofficer tilbyder, og de knytter deres personlige forventninger og krav om mening til deres fritid. Andre ser faktisk attraktive udfordringer i arbejdet i sig selv:

*Jeg havde lyst til at prøve noget nyt og spændende, og det er samtidig en god personlig udfordring. (m)*

*Det tiltaler mig at arbejdet veksler mellem maskinmesterens og styrmandens arbejdsopgaver, det giver et alsidigt job, hvor man ikke keder sig så let. (m2)*

Det har været et kendt træk ved lønarbejdet som vi traditionelt kender det, at den der udførte arbejdet ikke nødvendigvis følte en større samhørighed med jobbet. Arbejdet var noget der skulle overstås for at få penge til selve tilværelsen, som leves i fritiden. Men sådan er det ikke længere for langt de fleste unge i dag. De stiller krav til arbejdet som aldrig før. De vil ikke kede sig, heller ikke i arbejdslivet. Derfor søger de spændende og udfordrende jobs, og det er sekundært at fritidens kvalitet og indhold delvist kan modveje arbejdslivets mangel på samme.

### 3.4 Skibsledelse – det store kørekort

Trods alt er der en del af de unge, der oplever at skibsofficersuddannelsen har meget godt at tilbyde. Især i forhold til det ledelsesmæssige aspekt af en skibsofficers arbejde præges de unges forestillinger af et billede der viser skibsofficeren som en leder, der leder og fordeler arbejdet på en spændende arbejdsplads.

*Når jeg hører ordet skibsofficer, så tænker jeg på en, der leder og koordinerer arbejdet om bord på et skib. (m)*

Det handler for flere af de unge om at få noget ansvar mellem hænderne. At få så meget ansvar og frihed til at træffe beslutninger som muligt er et mål for flere af de unge. Det indre succesbillede er også klart.

*Det handler jo om at have ansvaret for et stort skib. Altså om at være kaptajn, men ikke matros. (m)*

Som kaptajn har man kontrol over situationen og man er den der har ansvaret. Der er også en forestilling om at en lederstilling er lige det rigtige, når man godt kan lide at arbejde sammen med andre mennesker.

*Jeg vil gerne have et arbejde hvor jeg kan lede og fordele arbejde og udnytte det folk er bedst til. (m)*

Samtidig er der selvfølgelig en interesse i at gøre karriere, og til det formål kan skibsofficersuddannelsen bane vejen.

*Det tiltrækker mig med en chefuddannelse, der giver adgang til en god karriere indenfor det private erhvervsliv. (m)*

Det er de store udfordringer og det store ansvar der tiltrækker en del unge til at tage det store kørekort og blive skibsofficer.

### 3.5 De unge aspiranternes oplevelse af rekrutteringsgrundlaget

I dette afsnit fokuseres der på rederiernes rekrutteringsindsats, som den bliver oplevet af de unge aspiranter der er i søfartserhvervet. Dette for at perspektivere forskelle og ligheder i de unges oplevelser af rekrutteringsindsatsen – om de unge står udenfor eller indenfor. Rekrutteringskampagnernes informationer og slogans er som regel noget af det første de unge støder på i forhold til skibsofficersuddannelsen. Et stykke på vej i uddannelsesforløbet fortæller to aspiranter om deres oplevelse af rederiernes rekrutteringsbestrebelse og ikke mindst de forventninger de fik skabt til søfartserhvervet.

*Hvis man vil have unge folk, der skal synes det er det fede at sejle, så synes jeg man burde modernisere søfartserhvervet og slippe af med nogle af alle de konservative holdninger og arbejdsmetoder det har. Når man skriver at søfartserhvervet er et højteknologisk arbejdsmiljø, forventer folk også at møde det når de kommer ud at sejle. (m)*

*Man skal passe på ikke at overdrive alle de gode historier om hvordan det er at være skibsofficer og samtidig undlade at fortælle om de dårlige sider eller mindre attraktive sider af arbejdet, fordi man så får en helt masse unge ind som ikke gider eller egner sig til at arbejde til søs og som falder fra. (m2)*

De to citater præsenterer nogle tilsyneladende modsætninger i de unges måde at opleve rekrutteringsinformation på i forhold til at rekruttere nogle flere unge. Der er tale om to meget forskellige formuleringer af hvordan rederiernes rekrutteringsbestrebelse går galt.

Ifølge første citat er det rederierne, der skal gennemløbe en forandring og udvikling af gamle stivnede strukturer og praktikker, således at unge kan integreres i rederivirksomheden uden at skulle miste sig selv. Rederiernes traditionelle hierarki og arbejdsdeling forekommer den unge at være lukket og uden forandringsvillighed. Selv om en stabil skibsorganisation og arbejdsopgaveløsning anerkendes som nødvendig og de unge selv gerne vil udfylde ledelsesfunktionen, opleves de eksisterende rammer og forhold som utidssvarende og ufleksible. Når forventningen til søfartserhvervet er, at der er tale om dynamiske og topmoderne, højteknologiske virksomheder, så regner de unge med at der selvfølgelig også er gennemført tidssvarende moderniseringer mht. organisation og arbejdsmiljø. Ellers er den naturlige konsekvens at de unge ikke gider involvere sig.

I det andet citat udtrykker en af de unge sin mistro til rekrutteringskampagnerne lidt for positive billede af arbejdet som skibsofficer. Det er ikke fordi at han ikke synes at jobbet er godt og interessant. Men han rejser spørgsmålet om den megen fokusering på teknologi, ledelse og internationale oplevelser tiltrækker nogle typer af unge, som grundlæggende ikke er interesseret i og motiveret for et arbejdsliv til søs. Dermed er han på en måde alligevel på linje med det første citat, fordi han forholder sig positivt til erhvervet og uddannelsen. Men de to unge fremhæver to forskellige perspektiver på problematikken om rekruttering til uddannelsen. Den ene fokuserer på om erhvervet er på omgangshøjde med fordringerne hos de unge, der kan bestride det. Den anden fokuserer på om de unge der tiltrækkes er på omgangshøjde med erhvervets krav og udfordringer. Tilsammen peger de på nødvendigheden af en balance og overensstemmelse mellem jobbet og dem der skal uddannes til at varetage det – og de oplever begge at der aktuelt er en ubalance som der skal rettes op på.

Det første perspektiv omhandler de ”krævende” unge, der vil have søfartserhvervet til at gennemføre strukturelle forandringer og tilpasse sig de nye unge aspiranter og den nye verden. Det andet perspektiv omhandler en begrænsning af rekrutteringen af unge, der ikke passer ind i uddannelsens og arbejdslivets traditionelle struktur for på den måde at begrænse frafaldet. Begge perspektiver er i høj grad relevante for en opdatering af rekrutteringsarbejdet.

### **3.6 De unges oplevelse af rekrutteringskampagner og materialer**

Med udgangspunkt i de unges oplevelse af tre forskellige kampagneannoncer for skibsofficersuddannelsen bragt i ungdoms- og studiemagasinet Tjeck Magazine er rekrutteringskampagnerne appel til de unge blevet undersøgt. Analysen har endvidere supplerende inddraget andre rekrutteringsmaterialer og kampagneaktiviteter, men fokus er på de tre annoncer der alle er indrykket af Danmarks Rederiforening.

- a) **Bliv professionel**
- b) **Oplev verden – bliv skibsofficer**
- c) **Den er større end en fodboldbane**

Det generelle billede der tegnes er, at de adspurgte unge ikke bryder sig om annonce a) ”Bliv professionel”, da den bliver associeret med ferie, sommer og fritid, hvilket opleves meget forvirrende, når det nu er en annonce for skibsofficersuddannelsen. De unge synes at den fremstår lidt rodet og uden noget klart budskab. Den bliver ligefrem opfattet som useriøs af nogle.

Om annonce b) ”Oplev verden – bliv skibsofficer” er langt de fleste unge enige om at den appellerer til rejselysten og virker interessant i forhold til at få sig en spændende uddannelse. Flere af de unge kan godt lide at se den unge i midten af denne verden af muligheder. Skibene, havet og byerne og ”den unge selv” udgør et stærkt billede.

Ved annonce c) ”Den er større end en fodboldbane” fremhæver de unge ligesom ved b), at den gør et godt indtryk ved hjælp af sin enkle og klare opbygning uden brug af forvirrende billeder og tekst. Den er et fint udtryk for det de unge forbinder med skibsfart, nemlig et billede af et skib på havet ud imod horisonten. Teksten supplerer billedet ved at betone arbejdets karakter og muligheder for udfordring og ansvar, som mange af de unge bemærker og finder tiltrækkende.

En forskel er der dog imellem b) ”Oplev verden – bliv skibsofficer” og c) ”Den er større end en fodboldbane”, nemlig at c) virker appellerende på unge mænd og deres lyst til leg og udfordringer med maskiner og fodbolde. Hvorimod b) ”Oplev verden – bliv skibsofficer” bliver positivt modtaget af både de unge mænd og kvinder ved at understøtte deres udbredte lyst til at rejse og se verden, samt få sig et spændende job.

Det er de mere generelle oplevelser af de konkrete annoncer der er præsenteret her, men der er naturligvis nuanceforskelle de unge imellem. Disse forskelle bliver tydelige ved at sammenligne de unges oplevelser af rekrutteringsmaterialerne med deres forestillinger om skibsofficers-uddannelse, -arbejde, og -erhverv.

Der danner sig nogle mønstre, hvori det viser sig at de forskellige materialer på forskellig vis appellerer til og understøtter de unges forestillinger og fordomme om skibsofficerserhvervet.

Grundlæggende oplever de unge at informationsniveauet og kvaliteten af rekrutteringsmaterialerne er i orden. Det forudsætter naturligvis at de unge rent faktisk møder rekrutteringsmaterialet og derefter læser ned i teksten og søger mere viden f.eks. på de tilhørende hjemmesider – og det er ikke en selvfølge.

*Jeg synes at uddannelsesmaterialer er mindre godt, faktisk dårligt. Alt for trist og kedeligt. Ud fra materialet alene ville jeg vælge uddannelsen fra. (k)*

Og det gør den unge så og leder videre efter det der kan matche hendes selvforståelse og forventninger. En ting som de unge kvinder i undersøgelsen positivt bemærker er imidlertid de materialer hvori der er personlige fortællinger og beskrivelser af unge skibsofficerer og deres erfaringer med uddannelsen og arbejdet.

*JPs tillæg [Temaavis som annoncetillæg til Jyllands-Posten fra Danmarks Rederiforening] var rigtig godt med fortællinger om rigtige mennesker og deres arbejde. Det er nemmere at forholde sig til konkrete fortællinger. (k)*



*Avistillægget i JP var spændende på grund af de virkelige personer der fortæller om deres arbejde. (m)*

De unge finder at især unge skibsofficerers personlige fortællinger er gode at blive kloge på og meget lettere at identificere sig med end blot opremsning af uddannelsesindhold eller billeder af store skibe. De unge lægger også mærke til detaljer som det papir der bliver anvendt og kvaliteten af farvevalg og grafisk layout.

*Den her er bare for kedelig (bladrer i avisen) eller hvad?(k)*

Denne kommentar viser også noget om den konkurrence der er om unges opmærksomhed, og om et interesse- og selektionsniveau der er meget højt. De unge er vant til fra deres hverdag at blive præsenteret for farverige og toptunede medier, der henvender sig specifikt til de unges livsstilsgrupperinger og forestillinger. Det er også derfor at tillægget fra JP, der lignede en avis, ikke i første omgang fanger de unges interesse. Indholdet fanger hvis man altså når frem til det.

Noget der til gengæld umiddelbart fanger interessen hos især de unge mænd er CD-rommen Maritim-Leder. Den appellerer fordi:

*Cd-rommen er en rigtig god idé hvis man vil nå de unge og jeg synes at den ser spændende ud. Den er jo opbygget lidt som et spil, samtidig med at man får noget information og viden. (m)*

*CD-rommen er fed og virker rigtig interessant og spændende. (m3)*

Kommentarerne går lige fra det umiddelbart begejstrede til den mere reflekterede betragtning over CD-rommens gennemslagskraft. I den forbindelse er det nok værd at lægge mærke til den betydning værdien af materialet har. I det øjeblik at man sender en CD-rom der er meget dyr i produktion ud til unge mennesker, så oplever de unge sig også i en eller anden udstrækning som værdsatte og betydningsfulde. De unge har en forestilling om eget værd som de gerne ser modsvaret af omverdenens måde at forholde sig på til lige præcis dem. Her kan det gøre en betydelig forskel om man formidler gennem en avisfolder eller en cd-rom.

Det er mest unge mænd der finder annoncematerialerne interessante og humoristiske. Men annoncerne benytter sig også af traditionelle maskuline symboler og billeder. F.eks. siger de unge mænd om materialerne:

*Reklamen med rundsaven er sjov – det er jo lidt ironisk, det der med at man skal bruge en rundsav i starten. (m)*

*Annoncen med fodboldbanen er god – fodbold er altid interessant. (m2)*

*Det er et rigtigt godt billede (Den er større end en fodboldbane) og bare tanken om at trække håndbremsen og svinge skibet på plads ved kajen er for sej. (m3)*

*Reklamen er god fordi den er enkel og betydningsfuld – skibet, havet og fodbold. (m4)*

*Det er en stor maskine og helt klart også et stort ansvar. Det kunne helt klart være fascinerende at prøve det. (m5)*

På nær det første citat henviser resten af citaterne til annoncen ”Den er større end en fodboldbane” som virker appellerende på de unge mænd. Der er også en del der bemærker at annoncen giver næring til nogle af de gængse forestillinger om arbejdet til søs.

*Den giver et godt billede af hvor meget ansvar man har som skibsofficer (m)*

*[Annoncen] ”Den er større end en fodboldbane” siger klart noget om det store ansvar man har som skibsofficer. Jeg ville nok være lidt nervøs første gang jeg skulle styre den ind i New York havn. Tænk hvis der sker en fejl! (m)*

*Men man skal kunne lide de der store skibe og maskiner og ikke blive søsyg så let. (m2)*

*Men skibsofficersuddannelsen virker meget spændende også fordi at havet er sådant et stort uopdaget område(m3)*

*Det er jo lidt lige som med flyvemaskiner, hvordan kan de flyve, sådan er det også med de her store skibe, hvorfor synker de ikke?(k)*

*Den er god fordi teksten fanger godt. Men farverne og opbygningen virker lidt mørke og tyngende. Den er ikke helt så ligetil. (m4)*

Her spiller billederne af skibet ensomt på havet og teksten sammen på en måde så de unge oplever arbejdets tyngde og ansvar. Den udstråler seriøsitet og alvor kombineret med præstation og udfordringer. Det får så nogle af de unge til at tænke på om de kan leve op til disse forventninger og om de overhovedet har lyst til at bære det store ansvar. For tænk hvis man laver en fejl. Annoncen betoner mere den individuelle udfordring fremfor den personlige udvikling, og det aflæser de unge meget godt.

Derimod har de det på alle måder sværere med ”surferannoncen” a) . For nok vil de unge gerne have det sjovt også under uddannelsen, men de oplever alle at annoncen er totalt misvisende.

*Surferreklamen er lidt underlig og virker i forhold til de andre useriøs. Det ligner en feriereklame. Den henvender sig mere til helt unge også med konkurrencen. (m)*

*Hvad mener de egentlig med at man bliver professionel? (m2)*

*Den kan godt minde om en reklame for en ferie(k)*

*Ja det er meget ferieagtigt (m3)*

*Men det kan man måske også vælge at se det som: én lang ferie (k2)*

*Den har en lidt dårlig layout og det ser lidt rodet ud, men fanger da trods alt lidt med [www.links](#) i grøn og blå. Det er lidt catchy. (m4)*

Hvor de andre annoncer og de unges generelle opfattelser beskriver skibsofficersuddannelsen som en god, krævende og udfordrende karrierestart, så virker det underligt at beskrive det som en ferie. De unge er forvante forbrugere af kommunikation og livsstilstilbud. Det betyder at de er mættet med tilbud om underholdning og oplevelser. Men man skal ikke forveksle tilstedeværelsen og udbredelsen af underholdningstilbud i de unges hverdag, med at de unge bare vil have det sjovt og tager let på uddannelsesspørgsmål. Tværtimod er det i høj grad alvor for de unge. De tilstræber nemlig sammenhæng i deres livsførelse, og hvis der er en ting de ikke tager let, så er det spørgsmålet om personlig udvikling og identitet. Den uddannelse de vælger skal kunne udvikle dem personligt, og de skal kunne se en sammenhæng mellem uddannelsens mål og egen oplevelse af mening og identitet. Det er ikke en ferietur.

Der er også en kønsforskel i den måde hvorpå flere af de unge mænd betoner og genkender behovet for at præstere, modsat de unge kvinder der mere orienterer sig mod udviklingsprocessen.

*Jeg vil gerne være boss inden jeg fylder 30. Det lyder fedt, at være boss og få lov til at bestemme selv og få lov til at fortælle andre: du skal lave det og du skal lave det. (m)*

*Den bedste er den med at blive boss inden du er 30, den er for god. (m2)*

*Bliv boss lyder jo meget tillokkende, men selve annoncen virker ikke umiddelbart interessant nok til at man gider læse videre. Den blå farve viser selvfølgelig at det er en Mærsk annonce. (m3)*

*Sådan en gider jeg ikke engang at begynde at læse på (k).*

Den prestige og status der forbindes med at være boss eller leder appellerer meget mere til de unge mænd end de unge kvinder. Faktisk står de unge kvinder af på budskabet. Det betyder ikke at de ikke er interesseret i en skibsofficerskarriere, blot at det ikke er den form for prestige og status der betyder noget for dem.

Der hvor der er den største enighed kønnene imellem er i forhold til billedet af den unge mand der går på vandet i mellem alverdens storbyer.

*Jeg kan bedst lide den annonce, der siger "Oplev verden – bliv skibsofficer". Der er mere at kigge på, og det ser ud som om man ser flere steder, besøger flere byer. Der er både New York og Australien. Jeg har altid gerne villet til Australien. (m)*

*Den viser også lidt af det man kan opleve (m2)*

*Det er den her der fanger mest (k)*

*Det er jo fedt at man kan opleve verden og få sig betalt for det (m3)*

*Den har en meget bedre opbygning og får eventyrlysten op i en. Manden eller skibsofficeren går jo på vandet og ser det hele. Det er nogle gode og glade lyse farver der er brugt. (m4)*

Annoncen betoner oplevelserne, rejserne og fjerne byer og lande og den naturlige spænding i at rejse ud og opdage verden. Billedet giver en oplevelse af frihed og muligheder for at gøre lige hvad der passer en – selv gå på vandet. Det er et billede af en verden med den unge i centrum, og det opfattes helt igennem positivt uden nogen begrænsende faktorer.

### **3.7 Informationsveje**

Men hvordan fik de unge i første omgang øjnene op for skibsofficersuddannelsen? Det er et sammensat billede – en collage af informationsveje der tegner sig. De unge modtager viden og information om skibsofficersuddannelsen gennem mange forskellige kanaler. Når man spørger dem får man f.eks. disse svar:

*Fra mit arbejde i shippingfirma. (m)*

*Annoncer og reklamer i tidsskrifter og dagspresse. (k)*

*Min far kender en pige der er blevet kaptajn. (k2)*

*Jeg har været i skolepraktik i et rederi. (m2)*

*Min morfar var sømand (m3)*

*Fra UddannelsesKaravanen på gymnasiet. (k3)*

*Kender uddannelsen fra nogle af mine venner der læser den. (m4)*

*Jeg var på uddannelsesmesse i Forum. (m5)*

Det der er fælles er at de efterfølgende, altså efter de er blevet gjort bekendte med uddannelsen, alle har været på de uddannelsesrelaterede hjemmesider. Dvs. de har undersøgt de enkelte rederiers profiler og været inde på [www.rettekurs.dk](http://www.rettekurs.dk) og [www.maritimleder.dk](http://www.maritimleder.dk). Mange søger i den sammenhæng også personlig vejledning hos rederierne. Internettet virker som en god informationsformidling overfor de unge. Men de unge har selvfølgelig et nødvendigt behov for at kende til hjemmesidernes adresser.

Som behandlet ovenfor betyder de unges personlige kendskab eller andenhåndserfaring virkelig meget for deres interesse for skibsofficersuddannelsen. Derfor er det heller ikke underligt at unge der har personlige relationer og oplevelser lettere bevæger sig imod uddannelsen som sådan. Faktisk virker de personlige relationer, familien, venner eller bekendte som den primære kilde til viden og yderligere som den største motiverende faktor i at søge mere viden om uddannelse og erhvervs mulighederne indenfor søfarten, såvel som andre uddannelsesmuligheder.

### **3.8 Uddannelsesmesser**

Observationer på henholdsvis UddannelsesKaravanens uddannelsesmesse og uddannelsesmessen "Uddannelse uden grænser" kan også give anledning til en række kommentarer.

UddannelsesKaravanen er en meget koncentreret og effektiv messeform, hvor der gennemføres 2 på hinanden efterfølgende sessioner af 45 min. varighed med forskellige uddannelsesårsgange på de tekniske uddannelser landet over.

Uddannelse uden grænser er også landsdækkende, men foregår i store messehaller i de respektive landsdele. Varigheden er her typisk 3-4 dage.

UddannelsesKaravanen udmærker sig ved at have en god koncentration og en fornuftig mængde unge der kan nå at få information og materiale. Men det er selvfølgelig begrænset, hvor mange der kan nå at få personlig vejledning. Især når bemanningen kun er på 1 skibsofficer.

Uddannelse uden grænser udmærker sig ved at have en stor bemanning og kan derfor tilfredsstille flere unges vidensbehov på én gang. Det er muligt at køre forskellige aktiviteter sideløbende uden at blive afbrudt. Der er såvel studerende som lærere om bord.

Mønstret fra begge messer var at de stande med tilbud, gaver og opgaver tiltrak sig den meste opmærksomhed. Og det skyldes måske det forhold at mange af de unge der er til stede allerede har valgt uddannelsesretning. Det gælder for Uddannelse uden grænser at de besøgende var meget unge og at hele messen fik præg af at være et uddannelsesmarked, hvor de unge kan gå rundt og "shoppe" og lade sig underholde.

Det er svært at generalisere yderligere på messedeltagelse, men umiddelbart virker UddannelsesKaravanen som en mere målrettet og fokuseret rekrutteringsaktivitet end Uddannelse uden grænser.

### **3.9 Aspekter af erhvervets image og prestige som de unge oplever det**

De unge i undersøgelsen oplever generelt at søfartserhvervet og de danske rederier tilbyder gode arbejdsforhold og karrieremuligheder. Herunder nævnes det væsentlige forhold at lønnen betragtes som særdeles attraktiv hvilket bliver fremhævet som en direkte motiverende faktor i valg af uddannelse og erhvervskarriere, det er mere uklart om den gode løn i sig selv kan virke fastholdende.

Men lige så tydeligt et positivt billede de unge har af søfartserhvervets muligheder, lige så uklart står billedet af skibsofficersuddannelsens rammer og indhold. De unge mangler et grundlæggende indblik i og forståelse af en skibsofficers arbejde. Et billede der nødvendigvis må række ud over den udbredte forestilling om kaptajnen der står og skuer ud over havet i sin hvide uniform og kasket.

Her er der naturligvis en række forskelle og nuancer imellem de forskellige unge og deres viden om skibsofficersuddannelsen og erhvervet og livet til søs. Af stor betydning er det om de unges kendskab bygger på personlige oplevelser og erfaringer eller mere generaliserede vidensformer. De forhold der påvirker de unge positivt i forhold til valget af en skibsofficersuddannelsen er generelt om den enkelte unge besidder nogle positive billeder af erhvervet, som indeholdende information og viden, der samtidig passer ind i den enkeltes uddannelsesønske.

Sådanne billeder skabes på baggrund af viden. En viden der f.eks. er tilstede gennem kendskab til familie, venner og bekendte der har sejlet og arbejdet til søs, eller nogle der kan konkretisere og legemliggøre en skibsofficers liv og arbejde gennem personlig formidling.

Søfartserhvervets generelt gode omdømme og attraktive løn- og karriereforskelte i forhold til at opnå en lederposition er også positive forhold af betydning i relation de unges valg af skibsofficersuddannelsen.

Når disse forhold er på plads, opleves arbejdsperioderne heller ikke nødvendigvis længere som et problem, men af nogle endda tværtimod som en af udfordringerne ved arbejdet, der samtidigt kan give muligheder for at afprøve alternative livsformer og fritidsinteresser.

Men uklarhed omkring uddannelsens indhold og rammer og manglende billeder på en skibsofficers jobfunktion og arbejdsliv får mange unge til at vælge uddannelsen fra. Det er i høj grad adskillelsen hjemmefra og usikkerheden over at være mange uger på havet, der afskrækker mange unge. Det er som nævnt ovenfor de færreste unge der i dag har konkrete erfaringer med livet til søs eller kender nogen der har prøvet det.

Et andet forhold er at de unge typisk har nogle forventninger om at både uddannelsen og arbejdet skal stemme overens med den enkelte unges personlige projekt og leve op til forventningerne om en spændende, fascinerende og udviklende hverdag. Dette forudsætter ifølge de unge en høj grad af deltagelse, engagement og fællesskab orienteret omkring de personlige og sociale relationer. Som en ung kvinde udtrykker det:

*Jeg ønsker en bred og kreativ uddannelse, hvor jeg kan bruge mig selv. Derfor har jeg valgt at søge ind på læreruddannelsen. Her får man udsigten til 4 fede år på seminariet og et arbejde man kan elske. (k)*

Skibsofficersuddannelsen fremstår ikke ligefrem som garanten for en fed studietid og efterfølgende måske heller ikke som et arbejde man kan elske. Uddannelsernes placering i provinsen langt fra storbyernes centrum og det forhold at unge gerne vil se og opleve at de befinder sig i centrum af der hvor tingene sker blandt venner, familie og andre aktiviteter, får mange unge til at vælge uddannelsen fra. For en stor del af de unge er det forbundet med svære overvejelser at vælge uddannelse uden for det lokale og regionale område hvis det så ikke engang ligger i en storby med alt hvad der kan tiltrække her.

### **3.10 De vigtigste rekrutteringsprofiler**

I relation til analysen af de unges oplevelser af rekrutteringsmaterialerne fremstår der tre hovedtyper af unge. Annoncen ”Oplev verden - bliv skibsofficer” tiltaler primært en gruppe der kan kaldes de unge eventyrlystne. Annoncen ”Den er større end en fodboldbane” tiltaler primært hvad man kunne kalde de unge udfordringsvillige. Endelig bliver de lidt ældre og mere sikkerhedssøgende unge tiltrukket af begge annoncer. Dermed får vi muligheden for at opstille tre rekrutteringsprofiler:

**Profil:** **Eventyreren**  
Bærende værdi: Frihed  
Umiddelbar bevæggrund: Afprøvning og spænding  
Motiveres af: Personlige oplevelser, havet, bruge både hænderne og hovedet  
Tidsperspektiv: Indtil videre. Hvilket betyder, at engagementet rækker, så længe det opleves personligt tilfredsstillende og i overensstemmelse med den unges projekt.

**Profil:** **Håndværkeren**  
Bærende værdi: Sikkerhed  
Umiddelbar bevæggrund: Gode løn- og arbejdsforhold  
Motiveres af: Konkret og praktisk arbejde, meget fritid  
Tidsperspektiv: Stabilt. Hvilket betyder at stabile, overskuelige og kontinuerlige rammer giver den unge de bedste oplevelser af arbejdet.

**Profil:** **Lederen**  
Bærende værdi: Udfordring  
Umiddelbar bevæggrund: God uddannelse og karriere  
Motiveres af: Ledelseskvalifikationer, selvstændighed i arbejdet  
Tidsperspektiv: Fleksibelt. Hvilket henviser til den unges engagement, der på én gang er en del af et personligt uddannelsesprojekt, men også af en vilje til at få det bedste ud af forholdene. Den unge har en karriereplan, men den unge kan flekse og fravige fra den i det øjeblik, at midlerne ikke står mål med resultaterne. Det er såvel et positivt, som et negativt træk ved deres arbejdskraft.

### 3.11 Sammenfatning vedr. rekruttering

Unge der interesserer sig for skibsofficersuddannelsen, men alligevel fravælger den, fremhæver en række positive træk ved uddannelse og erhverv, der i første omgang får dem til at søge oplysning, viden og materiale om uddannelsen. Blandt disse forhold, forestillinger og oplevelser kan følgende lokaliseres:

- Muligheden for at arbejde ude omgivet af natur og hav
- Muligheden for at bruge både hænder og hoved i det afvekslende arbejde
- Muligheden for gennem arbejdet at opnå personlig og økonomisk frihed
- Muligheden for en god karriere og ledelsesstillinger
- Gode løn-, arbejds- og ferieforhold sammen med muligheden for ledelsesansvar
- Et udfordrende og udviklende arbejdsliv
- En interessant uddannelse med vekslende praktisk og teoretisk undervisning
- Spændende oplevelser i uddannelse og arbejde

Det positive ved skibsofficersuddannelsen og erhvervet drejer sig således generelt om gode rammer og vilkår for et arbejdsliv og en karriere med perspektiver i. Der er fokus på mulighederne for at skabe gode præstationer og på udviklingen af de unges individuelle egenskaber.

Der er imidlertid også en række mindre positive forhold, forestillinger og oplevelser i relation til uddannelsen og erhvervet, der bliver udslagsgivende for de endelige fravalg. Følgende kan fremhæves som afgørende i denne forbindelse:

- Arbejdet på et skib forbindes med afsavn, ensomhed og isolation
- En forestilling om at uddannelsen og erhvervet ikke kan tilfredsstillende de unges kreativitet og lyst til udfoldelse
- En forestilling om at arbejdet er meget teknisk præget og ikke omfatter en tilstrækkelig grad af sociale opgaver og kontakt
- Arbejdet med maskiner og teknik og det at bruge hænderne er ikke tiltrækkende for unge uden maskinpraktisk håndlag
- Uddannelsen og erhvervets ukendte og anderledes verden indebærer en oplevelse af utryghed og usikkerhed
- Uddannelsens placering i perifert beliggende provinsbyer skaber en forestilling hos de unge om, at de ikke kan være med i et moderne ungdomsliv og samtidig mister den nære kontakt med familien

Desuden er det af betydning at de unge savner og efterspørger et klart uddannelsesmæssigt og arbejdsmæssigt indhold og sigte der også omfatter personlige og sociale aspekter. Et øget fokus på gode oplevelser i samspil med den personlige udviklingsproces, udvikling og løsning af arbejdsopgaver i samspil med andre medarbejdere kunne tydeligvis bidrage til at få uddannelsen og erhvervet til at fremstå mere tiltrækkende.

På baggrund af de gennemførte analyser viser det sig muligt at liste de unges interesse og motivationsforhold i tre tværgående tematiseringer. Disse ligner, men er ikke identiske med de tre rekrutteringsprofiler: eventyreren, håndværkeren og lederen, da det er forhold der går på tværs af profilerne.

- For det første er der en række tematiseringer der især fokuserer på: natur, havet, praktisk arbejde, frihed, arbejdstid-fritid, navigation.
- For det andet er der en række tematiseringer der især fokuserer på: oplevelser og eventyr, at bruge hænder og hoved, god løn, maskinarbejdet.
- For det tredje er der en række tematiseringer der især fokuserer på: ledelseskvalifikationer, karrieremuligheder, uddannelsens kvalitet, navigation.

Disse 3 tværgående tematiseringer viser forskellige aspekter af uddannelsen og erhvervets tiltrækningskraft. Motivationsforholdene er generelt positivt formuleret, men det er forskellige forhold der tiltrækker. De har det tilfælles at de bygger på positive, klare og personlige billeder af uddannelsen og erhvervet.

De unges manglende motivation for at søge ind på skibsofficersuddannelsen kan tillige opdeles på 3 tværgående tematiseringer. Disse tematiseringer er generelt præget af afvisning og usikkerhed overfor skibsofficersuddannelsen og søfartserhvervet.

- Der er en tematisering der fremhæver uddannelsens manglende kreativitet og menneskekontakt som noget afgørende.
- I en anden tematisering er det uddannelsens indhold, struktur og geografiske placering. Uddannelsens længde og den sociale ensomhed på skibene der er den væsentlige baggrund for afvisning.



- I en tredje tematisering opfattes det negative som selve arbejdets indhold og formål og en uvilje mod at arbejde på havet. Det er formodningen om at arbejdet vil være trivielt og ensformigt.

Fælles for disse tre tematiseringer er at deres billeder af uddannelsen og erhvervet enten er uklare eller upersonlige og præget af generaliseringer og klicheer som ikke er dannet gennem egne oplevelser og erfaringer.

## 4 Fastholdelse

I dette afsnit fokuseres der på hvordan de unge aspiranter oplever de forskellige forhold i forbindelse med skibsofficersuddannelsens forskellige dele og aspekter. Grundlaget er interviews med 20 aspiranter og juniorofficerer samt observationerne fra medsejladserne.

Analysen belyser ved hjælp af de unges egne forestillinger, oplevelser og erfaringer, en række centrale forhold og problemstillinger i relation til de unges møde med skibsofficersuddannelsen og erhvervet. Samtidigt perspektiverer analysen forskellige modsætninger imellem de unges forhold til rekruttering, uddannelse og erhverv og de realiteter de stilles overfor. Analysen har på denne måde til hensigt at fremdrage nogle generelle træk, og det må understreges at der ikke er tale om specifikke vurderinger af enkelte unge, uddannelsessteder eller rederier, men netop et sæt beskrivelser og forståelsesrammer til brug for de ansvarlige indenfor branchen i deres arbejde med unge aspiranter og skibsofficere.

### 4.1 De unges møde med uddannelse og lærere

De unge i dag orienterer sig grundlæggende anderledes i forhold til uddannelse og arbejdsliv end det har været tilfældet før i tiden. Bl.a. er det afgørende for dem at de i alle sammenhænge umiddelbart kan se og opleve meningen med og perspektivet i det de beskæftiger sig med. Det er på ingen måde nok at der er en autoritet der siger at noget er vigtigt, og det kommer man til at indse på et senere tidspunkt. Hvis det ikke er vigtigt her og nu, og man kan se hvad man skal med det, har det ingen interesse.

*Man sidder i situationer hvor man tænker: Jeg kan ikke se hvad man kan bruge det her til i virkeligheden. Specielt ikke i navigationen. Man følte at man mistede forbindelsen med erhvervet, og jeg kunne ikke rigtig forene det med hvad vi lavede herude. Men andre ting kunne man selvfølgelig godt, men andre ting, masser, det var bare, så endte det i normal skolegang, hvor det bare var opgaver, som ikke rigtig havde nogen forbindelse med virkeligheden. (m)*

*Selvfølgelig er det meget rart at have baggrunden for det, men det er tid man sidder og spilder næsten, synes jeg, hvor man kunne sige, man kunne have nogle flere timer i maskinlære. (m2)*

Her er det den unges virkelighed, som den unge oplever det, der er væsentlig og som danner grundlaget for kritikken af uddannelsens undervisning og indhold. Sammenhængen og integrationen mellem uddannelsens faglighed og dens anvendelighed vurderes af de unge ud fra hvordan det giver mening og tilhørsforhold, set i lyset af de unges motivationer og ambitioner med uddannelsen og karrieren. Det ser ud til at det især er undervisningen i navigation der opleves som virkelighedsfjern:

*Men for at være helt tarvelig overfor navigationen, så synes jeg man bruger alt for meget tid på det i forhold til hvor meget der er at lære. Maskinen er meget mere detaljeret, der er mange flere ting. Det kan ikke være rigtigt at man skal have ligeså mange timer i navigation. Navigationsundervisningen lider under at mange af tingene skal man bare lære fordi, det skal man lære. (m)*

Et andet problem der nævnes af mange drejer sig om uddannelsesofficererne og deres funktioner:

*Det der med at man dedikerer uddannelsesofficerer, det er sporadisk, for nogen steder kører det utroligt godt og professionelt, altså hvor der er et ugentligt møde, hvor vi så planlægger og koordinerer og snakker om hvilken udvikling vi har haft i løbet af ugen. Hvad vi påtænker i næste uge, og hvad vi synes vi er godt med i og hvad vi godt vil have mere fokus på. Andre steder kommer det som en fuldstændig overraskelse at der bare skal være en designeret uddannelsesofficer. Jeg synes ikke rederiet har det fornødne mod til at forlange hvad det er de vil have der skal gøres med og for os. Jeg ved ikke om det er fordi rederierne mangler viden om hvad der foregår ude på skibene. Men vi kommer jo heller ikke ind til dem og fortæller hvad der sker herude.(m2)*

Disse udsagn viser noget om hvorledes de unge aspiranter kan opleve en manglende sammenhæng og genkendelig struktur i deres uddannelsesforløb. Når det overordnede projekt og visionen for uddannelsen forsvinder for aspiranterne, så opleves strukturerne og de daglige praksisser som uvedkommende og frustrerende, og aspiranterne kommer til at savne information og kommunikation om uddannelsens forløb og indbyrdes imellem uddannelsesparterne. Det positive element der består i at være selvstyrende og ansvarlig i forhold til uddannelse og arbejdsliv forsvinder fuldstændigt i det øjeblik der opstår tvivl om meningen med de aktiviteter der finder sted. I nogle tilfælde opleves undervisningen som helt ude af trit med den virkelighed der uddannes til og de krav og kvalifikationer der forventes i arbejdslivet. I øvrigt oplever uddannelsesofficererne tilsvarende at det kan være svært at forstå hvorfor de skal gennemgå og undervise i elementer uden praktisk værdi, blot fordi det står i en uddannelsesbog.

Endnu et problemområde drejer sig om at udviklingen af den duale juniorofficersuddannelse står i et spændingsforhold til de mere traditionelle organisationsstrukturer om bord på skibene der endnu ikke er afviklet til fordel for den duale stillingsstruktur.

*For det første skulle jeg nok have en hel klar besked om hvad de skulle bruge duale officerer til. Det kan godt være det er mig der ikke har fulgt ordentligt med, men jeg synes ikke der er nogen på nuværende tidspunkt, der ved hvad de vil gøre når de får folk komme ud som seniorer. Jeg synes ikke at det giver særlig megen mening at når vi er færdige som duale juniorofficerer, så skal vi stadig træde ind i den gamle traditionelle rolle som enten styrmand eller maskinmester.(m)*

*Jeg synes heller ikke at det er en god ide at rederiet har den holdning at man ikke må sige noget galt imod den uddannelse her. For det har de jo besluttet fået at vide at de gerne vil have noget feedback på uddannelsen fra de eksisterende officerer, men de må ikke sige noget dårligt. Jamen, så er det lidt svært at give nogen kritik. Det synes jeg rederiet skulle være lidt mere åben overfor, fordi så kunne det ligesom være at dem der er herude kunne få lidt mere forståelse for deres rederi, så de kunne rette op på nogen ting, så det kunne blive bedre. (m2)*

Denne skibaspirant ønsker en klar udmelding fra rederierne om hvorledes de duale skibsofficerer tænkes at skulle indgå i den fremtidige skibsorganisation. I den sammenhæng savner han også muligheden for at skibsbesætningernes officerer kan give feedback og kritik på de nye uddannelseselementer. Han håber derved at opnå to ting: for det første at gøre rederierne

opmærksomme på de faktiske forhold ude på skibene, og for det andet at gøre de gamle traditionelle officerer mere medgørlige ved at de bliver taget med i udviklingen af de nye uddannelseskvalifikationer. Det sidste håber aspiranterne vil få kollegaerne til at brokke sig mindre over de duale aspiranternes evner.

*Dybest set synes jeg jo faktisk det er sjovt. Jeg synes faktisk uddannelsen er interessant og sjov og at der er et væsentligt indhold i den. Men jeg synes bare ikke det er sjovt at kæmpe den der fuldstændige frugtesløse kamp for anerkendelse. (m)*

Mere generelt er det et typisk træk ved de unge, at de kan omstille sig og forholder sig fleksibelt til livets mange muligheder. Det sætter uddannelsen under pres, fordi den er sværere at omstille lige så hurtigt, som de unge er i stand til. Dette skaber en grobund for at de unge kan opleve at de skal lære tåbelige ting uden umiddelbar mening og relevans. Det skaber irritation og frustration over at uddannelsen ikke forandrer, fornyr og indretter sig tilstrækkeligt efter de unges oplevelser.

*Jeg synes der har været meget rod med undervisningen af de duale officerer. Det er ligesom der er ingen der rigtig tilsyneladende ved, hvad de skal bruges til, når de kommer ud, altså helt færdigt. (m)*

## **4.2 De unges møde med erhvervet**

I det følgende rettes fokus mod de unges forhold til erhvervet. En aspirant siger meget direkte og uforbeholdent:

*Jeg er meget glad for rederiet – jeg elsker rederiet og jeg vil være meget loyal over for det. (m)*

Aspiranten elsker sit rederi og han vil være loyal overfor det – i hvert fald lige så længe det behandler ham godt. Det er typisk for de unge i dag at de meget gerne vil kunne identificere sig med deres arbejde og deres arbejdsgiver og identifikationen med rederiet er vigtig for at kunne holde dampen oppe i uddannelsesprojektet. Men hvor langt går den loyalitet, og hvad skal der til at få en aspirant til at hænge ved? Påskønnelsen og følelsen af at høre til et rederi og dets medarbejderstab er helt afgørende for aspirantens veltilpashed:

*Det er ingen hemmelighed at der er små ungdomsårgange, og derfor gælder det noget for noget, den der smører godt kører godt. Det er vigtigt at motivere folk – giv dem en julegave. (m)*

Her kommer der et vigtigt og hyppigt gentaget tema på banen, nemlig de unges behov for konstant opmærksomhed. Aspiranterne tager sig selv som udgangspunkt, og denne selvrefleksivitet gør dem meget sårbare overfor de manglende tilkendegivelser og opmærksomhed, der kan give dem sikre pejlemærker for deres handlinger.

Dette er i høj grad et modsætningsfyldt forhold hos de unge, og det påkalder sig et balancerende og indlevende modspil fra organisationen. Rederierne vil næppe fuldt ud kunne imødekomme samtlige de unges forventninger og krav til virksomhed og arbejdsliv. Der er for de unge ikke ret langt mellem det lystbetonede og det tvangsprægede i deres forhold til uddannelse og arbejdsliv og der skal sommetider ikke ret meget til før et positivt forhold slår over i sin modsætning.

*Jeg tror ikke det er så meget rederiet, jeg tror det er bare sømandsbrok i det hele taget. Det er der utroligt meget af, men det er jo også en stor virksomhed, det er jo en kæmpe virksomhed, så man kan jo godt blive lidt misundelig nu for eksempel hvor jeg gik sammen med en fra Rederiet [dansk rederi red.] hvor så hans uddannelsesofficer ringer engang imellem i tide og utide og skulle høre hvordan det gik. Når jeg ringer over til min uddannelsesafdeling, de aner jo ikke hvem jeg er, jeg er jo et eller andet nummer i en eller anden database. Det kan jo ikke engang ses på statistikken om jeg går ud herfra. Hvor hvis han gik ud, så var det 50 % af hele deres årgang, så det kan man godt være lidt misundelig på. (m)*

Uddannelseskoordinatorens opmærksomhed og kontakt fungerer som vejledende og midlertidige rettesnore – ikke kun fagligt, men langt mere afgørende i forhold til om de unge føler sig set og bemærket og dermed får bekræftet deres personlige betydning. Derfor kan man som aspirant meget let komme til at savne den og blive misundelig på dem der får den.

På samme måde kan spørgsmålet omkring lønnen opfattes som en form for opmærksomhed og anerkendelse.

*Der er et stort problem, og det er lønnen. Vi har rang som en 2.mester, men får kun en 2/3 af deres løn. Og vi udmønstres i forholdet 2:1, [de sejler 1:1]. Jeg tager ikke en uddannelse på 4 1/2 år for at blive taget så grusomt i hånden. (m)*

*Jeg synes vi aspiranter er rendt ind i utrolig meget modgang. Altså vi duale officersaspiranter får jo hele tiden at vide at vi ingenting kan, og jeg bliver skuffet gang på gang over at møde det. (m2)*

Oplevelsen af at have modgang hele tiden forstærkes af aspiranternes problem med at få hvad de opfatter som lige løn for lige arbejde. De kæmper for at få personlig anerkendelse i uddannelsen og faglig anerkendelse ude i sejlpraktikken på skibene, men samtidig oplever de en væsentlig forskel mellem rederiernes ambitioner med skibsofficersuddannelsen og den aflønningen som juniorofficerer.

*Jo, gladere medarbejderen er jo mere får de også ud af den person, længere er den ikke. Og det kan nogle gange bare være et skulderklap. Jeg føler mig ikke helt som medarbejder endnu. (m)*

En påmindelse om at den glade og trygge medarbejder eller studerende har langt bedre motivation for at udføre sit arbejde eller sin uddannelse ordentligt. Det går igen at de unge aspiranter som studerende ikke føler sig ansat af rederierne og dermed ikke opfatter sig selv som ægte medarbejdere. Denne dobbelthed skaber en grundlæggende usikkerhed og orienteringstvív.

### **4.3 Forholdet til kollegaerne**

Som nævnt tidligere har de duale officersaspiranter en særlig rolle, som en slags rambukke for den nye duale skibsledelses- og organisations-struktur overfor de traditionelt uddannede skibsofficerer, der med tiden skal tilpasse sig. Denne funktion gør at de duale aspiranter modtager en del brok.

*Maskinofficeren han skal sgu opføre sig ordentligt. Jeg har haft nogen stykker af den slags og jeg har besluttet mig for at hvis han begynder på at være urimelig, så vil jeg fortælle ham, at han skal opføre sig ordentligt og hvis han vil brokke sig over os duale aspiranter så synes jeg, han skal brokke sig til rederiet, de kan gøre noget ved det, i stedet for at brokke sig til os der står midt i det. Vi står der jo bare og kan hverken gøre fra eller til. Når vi ikke lige står i maskinen, er vi lige gode udenfor, der skal de andre officerer altså opføre sig ordentligt. Det er da det mindste man kan forlange. (m)*

Det er en meget utilfredsstillende situation at de andre besætningsmedlemmer ikke behandler aspiranterne ordentligt og med respekt. De personlige forhold er meget betydningsfulde for de unge og de udgør et vigtigt omdrejningspunkt i deres tilgang til arbejdslivet. Derfor opleves det også ekstra virkningsfuldt og ødelæggende, når nogle kollegaer ikke viser aspiranten respekt og accept.

*Jeg læste Tor Nørretranders nye bog, "Det generøse menneske". Den er meget pudsigt og handler om hvorfor vi mennesker går og er flinke og tolerante og Nørretranders kommer frem til, at det er fordi vi vil parre os. At være tolerant, det er sådan et kostbart signal at sende, og når jeg kan vise at jeg er tolerant, så er der nogen der vil parre sig, [med mig] fordi at det viser [min] styrke. og Da kom jeg til at tænke på, gad vide om de søfolk der har været her ude længe godt ved, at der ikke er nogen at parre sig med. Så gider de ikke være tolerante og flinke. Det er så indgroet i miljøet, at det simpelthen ikke er ulejligheden værd at gøre sig umage, fordi deres underbevidsthed siger dem, at der ikke kommer nogen at parre sig med. (m)*

*Det er også irriterende at gå på en arbejdsplads, hvor man skal gå konstant og tænke på at nu skal vi spare ellers får vi ikke vores bonus. Skibet får ikke sin penge bonus og så noget. Vi er nødt til at købe nogen billige ting for det er nu, hvad man kunne få til prisen. Det er trælst, at man kan se at det er købt for billigt. At man skal gå og blive irriteret, gå og bruge en masse ekstra tid fordi mit værktøj er gået i stykker. F.eks. skal man arbejde med en boremaskine, der ikke kan bore. (m2)*

De unge aspiranter forventer at de bliver behandlet ordentligt og værdsat for det arbejde de udfører. Men det kan godt være lidt svært at finde det sted hvor påskønnelse og ros er en naturlig del af dagligdagen om bord på et skib. De unge har brug for at kunne se den større mening og nytte af deres arbejdsmæssige indsats for at føle sig motiveret og det kan det åbenbart knibe med ude på skibene. Som aspirant opleves dette som en sårbarhed overfor de sociale relationers skrøbelighed. Det indebærer at de på samme tid føler sig udsatte og afhængige i deres forhold til kollegaerne.

#### **4.4 Navigation og maskine – to forskellige verdner**

Aspiranterne oplever arbejdet i henholdsvis maskinen og på dækket som to væsensforskellige verdner.

*Meget af navigatørarbejdet er egentligt at stå standby til når der bliver brug for én. Ellers så passer tingene jo sig selv. Det gør så også at når navigatøren skal have fat i maskinmesteren, så tænker de også at maskinmesteren står standby. Omvendt er maskinmesterarbejdet noget med at starte fra A til Z. (m)*

*I maskinen der er man meget i samme båd, selv om der også går meget arbejde på soloprojekter, men for eksempel er det rigtigt maskinarbejde når vi løfter noget fra hinanden på hovedmaskinen, og det er med de store kraner, og ventilen vejer 4 tons, og det sprøjter med varmt vand, og der er en masse ting hvor man skal være forsigtig. Men det er jo spændende, for det er jo det rigtige. Det er en fælles ting, hvor vi er fire mand der går og tumler med det. Jeg kan mærke at jeg glider mere og mere til maskinsiden. Det er generelt at man starter med en overvægt af navigatører mentalt, og så går de mere over til maskinsiden. På broen der er det nemmere, der er fred og ro, og der er tid nok, så der kan du jo sagtens stå og tegne i kortet og stå og lave det der skal laves under opsyn af styrmanden, men det er ikke altid der er tid og mulighed for at mester kan stå ude i larmen og forklare én hvordan den dybere mening med et eller andet dræningssystem er. (m)*

På dækket og broen oplever de unge en faglighed der omfatter tålmodighed og forudseendehed, samt en grundlæggende afventende og afværgende jobfunktion. Samtidigt oplever de ofte ensomhed på vagten som styrmand. I maskinen bliver fællesskabet og det sociale element i løsningen af store arbejdsopgaver i hold fremhævet. Det skaber en tryghed som ikke er lige så udtalt på broen. Men også dette er modsætningsfyldt. I maskinen kan der være meget tryk på, og aspiranten kan derfor komme til at stå alene med ansvaret for at løse en specifik arbejdsopgave, uden at der nødvendigvis er en maskinmester der kan stå standby og være klar til at hjælpe. På broen er styrmandens hjælp og supervision konstant tilstede i forhold til aspiranten og dennes konkrete opgaver.

#### **4.5 Karrierevejen**

Søfartserhvervet opleves af flere af de unge aspiranter ikke som en god og attraktiv karrierevej. Således fortæller nogle af aspiranterne at uddannelsen ikke har bibragt nogen større glæde eller lyst til at udforske karrieremulighederne indenfor erhvervet, og de vil nok ikke fortsætte deres skibsofficersuddannelse.

*Jeg synes da ikke jeg føler mig skide godt placeret, jeg synes ikke jeg er på helt rette hylde. Jeg kan til gengæld godt forestille mig selv på seniorhylden. også fordi der kan jeg se, der er nogle ting jeg gerne vil og gøre og være med til at udvikle på og gøre bedre. Det synes jeg kunne være interessant, men juniordelen synes jeg er total uinteressant. Jeg er jo så pisse privilegeret, for jeg har jo rigtig mange interesser og bliver let god til mange ting, hvis jeg interesserer mig for dem. Det er jo selvfølgelig et privilegium, men også en helvedets forbandelse, fordi hvis man står i et eller andet, så kan man altid se, det der kunne jeg også gøre og jeg ville også gøre det godt. Man er også tilbøjelig til at synes at græsset altid er grønnere det næste sted. (m)*

*Når jeg er færdig med min junior uddannelse, så skal jeg ikke ud og sejle. Nej. Jeg er blevet enig med mig selv om efter det sidste semester på skolen og så den her tur jeg har sejlet i år, at det ikke er noget jeg vil beskæftige mig med som erhverv. Jeg synes de oplevelser jeg har haft og den generelle oplevelse af skibet at sejle til søs, det er ikke interessant nok. Jeg er bange for at når jeg allerede er ved at være lidt fyldt op med det nu, så vil jeg ikke satse resten af tiden på det og så spille flere år. (m2)*

*Jeg kan ofte tvivle om det er ulejligheden værd. Men der er længe til at der bliver noget ansvar i det her projekt. Der er selvfølgelig ansvaret for at passe sine vagter og lade være med at sejle ind i andre, men det er der jo ikke specielt meget maritim leder over. (m3)*

Det lange seje træk er ikke deres stærke side. De unge ønsker i dag at realisere deres drømme hurtigt og helst også smertefrit, men den manglende umiddelbare indfrielse fører til usikkerhed, utilfredshed og utålmodighed. Arbejdet som skibsofficer til søs blandt midaldrende kollegaer og under betingelser der sommetider kan opleves som forhistoriske virker direkte afskrækkende.

*Jeg har spekuleret over hvilke ord jeg kunne tænke mig at sætte på min oplevelse og jeg er kommet frem til, at det er mig en gåde at der bliver gjort så meget for at finde folk, der er selvstændige og som kan tage et ansvar for så at skulle arbejde som droner.(m)*

*Jeg vil sige at hvis jeg skulle sejle, så ville jeg gerne have at de fjernede noget af det, rent ud sagt, lortearbejde der er herude. Jeg tænker bare på juniorstyrmanden, altså andenstyrmanden sidder stadig og retter håndbøger i hånden. Vi har halvtreds håndbøger, og dem kommer der rettelser til, og så skal han sidde og kigge i sine bøger, hvad for en der er rettelser til og så skal han tage den her og klippe den ud. Og så en limstift og lime den ind i den her bog. Der skal han sidde med rettelser til alle håndbøger, og der kommer mange. Dette er sådan noget man gør, efter 7 ½ år i skole. Det er fuldstændigt tåbeligt. (m)*

*Hvis det var sådan, at jeg syntes, det her arbejde var det mest spændende, jeg kunne forestille mig, så ville jeg nok være mere overbærende. Men når jeg ikke synes det, så synes jeg ikke det er det værd, så synes jeg den pris er for høj når man ikke kan have de samme forhold derhjemme. Det er simpelthen ikke det værd. (m2)*

*Jeg tænker ikke ret meget på pengene, heller ikke da jeg startede her, det var ikke fordi det var en god løn, det var fordi det var det jeg ville. Og hvis det ikke er det jeg vil, så er jeg fuldstændig ligeglad med den. (m3)*

Søfartserhvervet har nogle strukturelle forhold der præger oplevelsen af skibsofficersarbejdet og som er medvirkende årsag til vanskelighederne med at fastholde de unge aspiranter indenfor erhvervet. Et eksempel er de lange udmønstringer. Hvor andre unge under uddannelse kan spadsere ned i kantinen eller studentercafeen for at slappe af sammen med andre medstuderende, så er skibsofficersaspiranterne så at sige lukket inde på deres skib. Skibsofficersaspiranterne kan ikke efter endt arbejdstid skifte kollegaerne ud med vennerne og gå i byen og slå sig løs og komme på afstand af hverdagens irritationer. Det bliver ikke weekend på samme måde, og der ikke mulighed for at improvisere en fest. Der går længere tid mellem aspiranternes festlige samvær med venner end for andre ”almindelige” unge.

Aspiranterne oplever til tider store afsavn, og disse afsavn bliver uudholdelige i det øjeblik at uddannelsen og arbejdets kerne opleves som utilfredsstillende. De unge aspiranter bor på deres arbejdsplads og har aldrig helt fri, og de kan i praksis kaldes på vagt med et par minutters varsel.



Og det forstærkes af en udbredt oplevelse af mangel på interesse i dem og deres uddannelse. Nogen opfatter rederierne nærmest som afsendere af dekretter og cirkulærer om hvorledes nye rationaliserings- og effektiviseringsmål skal nås.

*Af rederiet bliver man ikke værdsat. Man føler ligesom at de ser på de søfarende, som nogle fjolser, der skal holdes i ørerne og som altid skal holdes i kort snor, så de altid husker at tænke på rederiets bedste. (m)*

#### **4.6 De unges opfattelse af det gode arbejde**

De unge i søfartserhvervet oplever at de gamle traditioner og hierarkier er med til at vanskeliggøre udviklingen af arbejdspladsen i en retning der harmonerer med deres forventninger og krav til en moderne arbejdsplads:

*Det der med at "sådan har vi altid gjort". Du kan ikke få nogen ændringer igennem herude, altså, det er de der traditioner og den meget konservative arbejdsplads. (m)*

*Men det var helt klart en af de ture jeg har fået mest ud af, og på samme skib havde jeg en fillipinsk andenstyrmand, som efter han lige havde set mig an et par gange, så sagde han, nå men du har vagten, jeg er her bare. Det var mig der sejlede, det var mig, der navigerede. Det er noget af det, man får meget ud af, men jeg har været på et skib, hvor jeg gik nede i maskinen bare som reparatør stort set i to måneder. De der gamle nisser derude kunne ikke huske hvordan man svejsede, og jeg kom jo lige fra værkstedsskole, så det kunne jeg jo sagtens huske. Så jeg gik og svejsede alt, hvad der skulle svejdes der nede. Hang knager op til ting og sager, der skulle sidde på skottet. Det var dybt grotesk, jeg fik ikke noget ud af at brokke mig over det. (m2)*

*Jeg var på et skoleskib på min allerførste tur, hvor vi var 10 aspiranter. I fem måneder kedede jeg mig. Vi var 10 mand, men der var ikke arbejde til 10 mand, så man havde sine 6 timer om dagen, og så gik man hjem og dase eller sove eller se video eller hvad man nu havde lyst til resten af dagen, og så er fem måneder lang tid. Vi havde 14 dage i kabyssen, og jeg kan overhovedet ikke se hvordan det var relevant. Men sådan var det nu engang. (m2)*

*Den fedeste oplevelse er, når man går i gang med noget der lykkes, det være sig næsten hvad som helst. Gå i gang med et overhalingsarbejde i maskinen, og så virker det når du samler det igen. Det er en fed fornemmelse. Det er også en fed fornemmelse at stå i en snæver situation oppe på broen og så klare den situation. Det kan give et adrenalinsus. (m2)*

De unge fokuserer i høj grad på deres aktive deltagelse i løsningen af arbejdsopgaver på skibene. Det gode arbejde er at prøve kræfter med relevante udfordringer – være sikker på at man kan få støtte hvis det er nødvendigt, så man ikke bliver udsat for nederlag. Men sådant vanskeliggøres f.eks. når der i første sejlperiode udmønstres helt op til 10 aspiranter på samme skoleskib, eller man kun kan beskæftige sig med rutinearbejde. Der er behov for at der investeres meget mere i tilrettelæggelsen af forløb hvor de unge får gradvis større udfordringer og mere ansvar.

Tilstedeværelsen af op til 10 aspiranter på et skoleskib kan måske være hensigtsmæssigt i en kort startfase for at skabe en social tryghed der kan være medvirkende til at man mere gradvist vænner sig til at arbejde til søs. Men det er vigtigt at man hurtigt kommer videre og gradvis får større opgaver og gradvis lærer at tage deres egen læring og arbejde, hvilket bedst gøres hvis der er selvstændige arbejdsopgaver der skal løses, af stigende omfang og sværhedsgrader.

*Det er min første tur [som juniorofficer] og jeg rystede som et espeløv da jeg kom om bord, og jeg vidste ikke hvad for et ben jeg skulle stå på. Men der blev som sådan taget godt i mod mig. Jeg havde nogle duale kollegaer i maskinen, og stille og roligt får man stukket en finger i jorden og finder ud af hvor folk egentlig står. (m)*

#### **4.7 Tonen og rangordenen blandt besætningsmedlemmerne**

Flere af aspiranterne kommenterer den noget rå og hårde tone der ofte hersker, især nede i maskinen. Det virker på aspiranterne som et nødvendigt onde og noget man må lære at leve med og ikke tage så tungt.

*Han fyrer den der af, og så går der fem minutter, og så er det glemt, så er der ikke mere i det. Det er nogen af de der ting der bare, der bliver klemt noget ud mellem sidebenene engang imellem, som folk bare skal af med, og det må man finde sig i. Man gør det også selv. I starten der tog man det meget mere, der tog man det meget nær, der var man ikke vant til at man snakkede på den måde. Stille og roligt så lærer man at sortere det fra som er uinteressant og ikke særligt relevant og så finder man frem til det som man kan bruge til noget og resten det preller bare af. Det er jo bare som det er. Hvis man ikke kan affinde sig med det, så har man valgt det forkerte erhverv. (m)*

*Tonen er jo, jeg vil ikke sige grov, jeg ved ikke hvad, jeg skal sætte på af ord, grov men professionel. Nogle gange så er det også på det personlige plan at der bliver lukket et eller andet noget lort ud, det er sådan noget der preller af og falder til jorden. (m)*

*Respekt vil man jo gerne have på sin vis. Nu er jeg jo på det plan jeg er, men der vil jeg gerne have respekt der svarer til og et ansvar der svarer til det og altså omgangstonen den skal man lige lære at kende, den kommer stille og roligt. Det skal man lige vende sig til at nogen folk man ikke kender de kan altså godt lige give én en stor skid. Det skal man lige vende sig til, men det er jeg jo også vant til, så det er jo sådan det er. Så nu er vi så de aspiranter så nu vi holder os lidt sammen så dem forventer jeg ligesom af at dem kan jeg gå til hvis der er noget. (m2)*

Det er et problem at den grove tone accepteres som en nødvendig tilpasning og tilvænnning til de mere erfarne besætningsmedlemmers sprogbrug. Det fremgår at det i starten er noget aspiranten let tager personligt, og først med tiden bliver det muligt for aspiranten at lukke det ude. Tonen kan meget let opfattes truende og intimiderende, men hvilken aspirant sætter sig op imod en seniorofficer. Det traditionelle skibshierarki har indbygget straffemuligheder og trivielle arbejdsopgaver til dem der er nederst i denne rangorden. Men det er vigtigt at notere sig at de unge i udgangspunktet kæmper imod denne tendens, også i det daglige arbejde.

*Kaptajnen er kaptajnen og der er visse ting der skal gå gennem kaptajnen. Udover det ser jeg ham egentlig bare som en kollega. Det der med rang og hakkeorden det har jeg aldrig taget mig så meget af, jeg er sgu nærmest ligeglad om folk de har fire striber og stjerner på skuldrene eller om de ingenting har. Der går man efter, kan folk noget og så det rent formelle kan komme med hvis ting skal gå gennem den og den person. (m)*

Den unge officer fremhæver at rang og hakkeorden er noget han er hævet over, og at han synes det vigtige er om folk kan noget. Man skal selvfølgelig overholde de formelle retningslinjer, men kaptajnen er jo blot en person med nogle striber og stjerne på skuldrene. Så enkelt kan det naturligvis ikke være i praksis – Men det er klart sådan unge mennesker i dag gerne vil have det. Og en fortsat rekruttering kommer derfor bl.a. til at afhænge af en målrettet indsats for mere demokratiske omgangsformer i det daglige arbejde på skibene.

#### **4.8 Unges modsætningsfyldte møde med uddannelse og erhverv - officersaspiranten Ole**

Det modsætningsfyldte er et grundlæggende tema i alle unges møde med uddannelses- og arbejdsliv og det er at opfatte som et grundvilkår i alle forhold omhandlende og involverende unge. Derfor præsenteres analysetemaernes tværgående sammenhænge her i en beskrivelse af en typisk ung officersaspirant Ole,

Ole er 26 år og ude i anden sejlpraktik. Han har en gymnasieuddannelse bag sig og desuden en uddannelse som speditør indenfor vognmandsbranchen. Han valgte vognmandsbranchen på råd fra sin familie, der ikke kendte til søfartsbranchen. De økonomiske vilkår gjorde det senere vanskeligt at realisere hans drøm om at drive en rentabel, selvstændig virksomhed, hvilket førte ham tilbage til hans barnedrøm.

*Siden jeg var helt lille har jeg altid vidst hvad jeg ville være når jeg blev stor. Der er mange der har drømt om at blive kaptajn på et stort skib, og det er også min drøm.*

Søfartskarrieren tog fart da Ole oplevede at mulighederne indenfor vognmandsbranchen var udtømte, og at udsigten til at få opfyldt forventningerne om et selvstændigt og udfordrende arbejde fortønde sig. Så efter den lille omvej som speditør starter Ole på Kogtved Søfartsskole.

*Jeg startede på Kogtved Søfartsskole og havde et rigtigt godt halvt år. Jeg var meget, meget glad for at gå nede på skolen, også for den disciplin og ånd der herskede der. Der har været en meget streng og nærmest militær disciplin nede på Kogtved, med meget begrænset mulighed for at komme hjem. Der var meget strikse reglementer for opførsel, og hvornår man skulle være hjemme, hvis man havde været oppe i byen og handle. Der var også uniformsreglement. Der var altså en del af denne disciplin og orden tilbage da jeg var der, men slet ikke i samme grad som tidligere.*

Oplevelserne på søfartsskolen har uden tvivl præget Ole, men ikke i samme grad som den ville have gjort 10 år tidligere. Alligevel har det gjort indtryk at være indkvarteret med militæragtig disciplin og ordensreglement og det har bragt minder om livet i hæren som værnepligtig og trygheden ved at

leve indenfor et tydeligt sæt af værdier og regler. Men det er kun godt, så længe at det passer ind i Oles opfattelse af hvorledes tingene skal være.

Søfartsuddannelserne er under forandring, og søfartsskolerne har også måtte ændre sig i takt med tiden. Oplevelsen af disse forandringer og den usikkerhed den medfører, skaber ikke kun glæde over den nyvundne frihed og ret til selvbestemmelse. De unge kommer til at opleve en ambivalens, en dobbelthed ved være sat fri af traditioner og værdier, og de kan sommetider ønske sig tilbage til den gamle struktur og disciplin samtidigt med at de hævder deres selvbestemmelse og autonomi.

*I dag kan jeg så forstå at Kogtved Søfartsskole desværre har afrundet meget af disciplinen, der er så vidt jeg ved ikke krav om uniform mere, og i det hele taget så er der blødt alt for meget op. Det er meget ærgerligt, fordi jeg mener det er meget sundt for alle de unge mennesker at få noget disciplin. Den moderne pædagogik er både godt og skidt, men når det fører mere og mere skidt med så undermineres den gode ide.*

Ole beskriver her tilhørsforholdet til en institution med faste og let genkendelige rammer. Uddannelsens ændrede strukturer og organisation og medfølgende metoder opleves på samme tid som et frigørende og et forstyrrende element.

Men der er også andre krav til uddannelses- og arbejdslivet fra Oles side. F.eks. er der hele betydningen af det sociale kammeratskab og faglige fællesskab ude på skibet.

*Jeg startede mit første praktikophold på et ældre passagerskib, men absolut et meget, meget godt og velfungerende skib. Jeg var utrolig glad for at være ude på dette skib og fik mange gode bekendtskaber og ja, nok også venskaber for livet. Det lyder stort, men ikke desto mindre så er det rigtigt.*

Selv om Ole er en hårdtarbejdende og ambitiøs studerende der ved hvordan man skal lægge kræfter i så er det det sociale og faglige fællesskab der bliver fremhævet fra den første sejlperiode. Det kan ses som en modsætning at det sociale fremstår som vigtigere end det faglige indhold i uddannelsen, men ikke desto mindre er det oplevelsen af det konkrete og praksisbaserede fællesskab der skaber god motivation og klangbund for at lære og tilegne sig grundlæggende kvalifikationer og erfaringer.

Et andet vigtigt træk er det behov de unge føler for at indholdet af uddannelse og arbejde skal begrundes. De unge accepterer ikke uden videre uddannelsesinstitutionernes og lærernes autoriteter som værende legitime. Relevansen af uddannelsens og undervisningens indhold er aldrig afgjort på forhånd, men undersøges subjektivt hen ad vejen.

*På uddannelsescentret, der var det noget andet end at sejle ude på skibet, hvor tingene havde kørt lige som man havde kunnet drømme om. For nede på uddannelsescentret oplevede jeg store strukturproblemer. Efter min mening så har uddannelsescentret meldt at de var klar til den nye skibsofficersuddannelse alt for tidligt. Jeg synes at de håndterer eleverne på en meget dårlig og uprofessionel måde. Der er gentagne eksempler på at timerne bliver afløst, at vigtige informationer mangler at blive kommunikeret, og at undervisningen bliver flyttet?*

Disse strukturelle vanskeligheder og mangler kan jo ikke opfattes som andet end i dyb modstrid med de oplevelser Ole har fra sine sejlperioder, hvor hierarkiet sikrer en fast og genkendelig organisation med klare ansvarsfordelinger besætningsmedlemmerne imellem og også i forhold til officersaspiranterne. Et er at kende sin position som aspirant, og noget andet at kende sin ret som kritisk studerende og her er der tydeligvis et brud, som Ole siger:

*Det kan godt ske at lærerne er dygtige og kvalificerede, men jeg synes altså fra ledelsens side, at de må bære ansvaret for den manglende struktur og sammenhæng. Jeg synes simpelthen at der er alt for mange løse ender og det har vi i øvrigt også haft nogen møder med dem om, men vores rektor har sagt som indledning til et debatmøde at det er meget godt at kende hinandens holdninger men det bliver der ikke lavet noget om på af den grund. Og det synes jeg er for ringe en holdning at komme med.*

Strukturerne, organisationen og det traditionelle hierarki i henholdsvis uddannelse og erhverv er under samtidig forandring, og de unge er de første til at reagere på de potentielle brud og konflikter disse forandringer afstedkommer. Ole fortæller om oplevelsen af ikke at blive lyttet til. For det er jo problemet. Ole vil ikke finde sig i at få beslutninger trukket ned over hovedet uden at få lov til at diskutere og have indflydelse på de beslutninger der angår ham selv og hans dagligdag. Som medarbejder, studerende og ikke mindst som et voksent menneske vil han tales med og ikke kun til. Ole oplever på sin vej gennem uddannelsen til skibsofficer, hvorledes der hersker en række forskellige værdi- og verdensopfattelser og en del af Oles kvalificering handler om at kunne sammenføje disse forskellige elementer i en individuel, faglig identitet. Ole oplever at han godt kan acceptere at andre disciplinerer og bestemmer over ham. Men kun hvis det er i overensstemmelse med hans egne ideer og værdier. Han ønsker friheden og ansvaret til at vælge selv, men der skal være styr på rammerne. Han vil ikke tage ansvaret for et skidt udbytte af undervisningen, hvis ikke uddannelsesinstitutionen har gjort sit arbejde.

*Jeg er meget glad for at være herude på skibet, det er et nyt skib, og vi får lov til en masse ting herude. Det var meget fint at uddannelsesofficererne tog os i hånden i den første sejlperiode, men måske stod man ikke så meget på egne ben, man blev ført og skubbet igennem, hvorimod i anden sejlperiode er det meget op til os selv at opsøge arbejdet, sørge for at gå nogle vagter, sørge for at få nogle forskellige opgaver. Men her bliver vi mødt med stor åbenhed, og man er meget velvillige overfor os og tager os gerne med rundt omkring og vi er absolut velkomne alle steder.*

Uddannelsens første sejlperiode har på et fundament af tryghed og tillid skabt rammerne for at Ole nu selv har mod til at opsøge forskellige arbejdsopgaver. Han fremhæver selv betydningen af at blive mødt med åbenhed og velvilje af besætningen, frem for af irritation, utålmodighed og intolerance. Trygheden og sikkerheden i samspillet med de øvrige besætningsmedlemmer uden angsten for at blive udråbt som dum og syndebuk hvis der bliver gjort fejl, er helt grundlæggende for Ole og andre aspiranters lyst til og mulighed for at lære og tilegne sig nyt. Det skaber fundamentet for udvikling.

*Jeg har så også fået en god kollega, Tommy, som kom over fra et andet rederi, men som nu er kommet ind hos os, og ham kommer jeg absolut godt ud af det med. Det betyder meget. Der ville ikke være meget ved, hvis ens kollega var en*

*eller anden man absolut ikke kunne snakke med. Så ville det være meget lange aftener man skulle sidde herude og kigge ind i en mur. Men vi kommer fint ud af det med hinanden og det betyder altså utroligt meget når man skal bo herude, det her er faktisk vores hjem, det er faktisk alfa og omega for at det kommer til at virke.*

Ole fremhæver vigtigheden af at have nogle at dele oplevelser og dagligdag med om bord på skibet, men ikke bare en eller anden. Det skal gerne være en som man kan tale sammen med og som man kan fordrive fritiden med. Det giver også en tryghed at der er en at tale dansk med, der er i samme situation, for nogle steder kan der være meget få dansktalende besætningsmedlemmer og det er så typisk ikke nogen der har samme uddannelsesbaggrund.

Lige så vigtigt det er at arbejdet er tilfredsstillende og at man har nogle at tale med når man har fri, lige så indlysende er det at hvis det modsatte er tilfældet, så kan det være meget svært at sejle i flere måneder væk fra familie, venner og kærester.

Det er Oles pointe at de unge der skal blive gode skibsofficerer, skal være glade for at leve og arbejde til søs. Ellers hopper de fra. Ole mener også at problemet er at rederierne kommer til at kommunikere nogle signaler omkring skibsofficersuddannelsen, som uddannelsen har meget svært ved at leve op til. Derved opnår man en frustreret flok unge som ikke føler de får opfyldt deres forventninger til uddannelsen og det der lyder godt i annoncen forbliver fjernt og uvedkommende i uddannelsens daglige undervisning.

*Jeg tror dem der er holdt op på uddannelsen har haft nogle ønsker der ikke er blevet indfriet. Det har været for store ord der har lokket dem til uddannelsen. Jeg tror simpelthen det er de forkerte mennesker der er kommet ind.[...] Jeg tror bare at når folk kommer ud at stå på den der tankbåd, containerskib eller hvad ved jeg, så tror jeg at dem der ikke rigtig har motivationen for det at sejle, de kan ikke se det sjove i at forsyne Europa med energi eller bamsebjørne ude fra Korea.*

For Ole er det glæden ved det konkrete arbejde der giver den største motivation til at vedblive med at arbejde til søs. Der kan sagtens være andre unge for hvem erhvervets videre uddannelses- og karrieremuligheder er meget vigtige, men det indebærer alligevel at skibsofficersuddannelsen grundlæggende fordrer et minimum af fascination og interesse i at arbejde og leve til søs væk fra hjemmet. Ole siger det selv, man kan jo ikke tvinge folk til noget de ikke har lyst til, men hvordan får man så kontakt med netop de unge der har forudsætningerne for at prøve at binde an med en uddannelse der i udgangspunktet er ret krævende og forskellig fra så mange andre uddannelser?

#### **4.9 Sammenfatning vedr. de unges møde med uddannelsen**

Der kan opstilles en karakteristik af de unges **positive motivationer for at fastholde et valg af skibsofficersuddannelsen**. Disse tre karakteristikker korresponderer med, men er ikke identiske med de 3 rekrutteringsprofiler (eventyreren, håndværkeren og lederen) præsenteret i foregående afsnit. De bygger på andre unges udsagn (dem udenfor), men stemmer godt overens med analysens generelle perspektiver.

##### **Det afprøvende og lidt tilfældige uddannelsesvalg**

Det kortsigtede perspektiv – indtil videre. Ønsker ikke at starte forfra, vil gerne tjene penge, social prestige. Man står imod, for man har ikke noget alternativ.

### **Det beslutsomme erhvervsvalg**

Determineret og svært fravigelig kurs. Drengedrømmens opfyldelse. Ingen alternative uddannelsesplaner. Gode sociale relationer.

### **Det rationelle karrierevalg**

Det langsigtede perspektiv. Det er det bedste alternativ, det giver god uddannelses- og erhvervskapital, der er stor jobfleksibilitet og gode videre- og efteruddannelsesmuligheder. Man ønsker ikke at fravige den besluttede karriereplan.

På baggrund af de unge aspiranternes oplevelser af og udsagn om skibsofficersuddannelsen og erhvervet kan der endvidere opstilles **tre forskellige typer af motivationer og begrundelser der kan føre til frafald**. De tematiserede motivationsforhold går på tværs af rekrutteringsprofilerne og er derfor ikke knyttet til en enkelt profil.

### **Uddannelsen indfrier ikke forventningerne**

Arbejdets indhold, rammer og organisering opleves som dårlig og lønnen opleves som ikke tilsvarende arbejdet og en juniorofficers kvalifikationer. Man angiver at der er for lidt ansvar, for lange sejlperioder, og fremtiden opleves for usikker.

### **Faglig usikkerhed**

Man synes der er for meget skole, for sen sejlpraktik, for lidt praktisk arbejde, for lidt ansvar, for traditionel arbejdsorganisering.

### **Social isolation**

Man angiver ensomheden på havet. Man synes arbejdspladskulturen er for traditionel og omgangstone for grov. Det opleves som et lukket maskulint fællesskab.

## **5 Andre undersøgelser indenfor søfartsuddannelse og erhverv**

Søfartsuddannelserne og især skibsofficersuddannelsen har de seneste år været genstand for en række undersøgelser, der alle tjener til det formål en større indsigt i søfartsuddannelsernes problemer, forandringer og udfordringer. I det følgende vil de enkelte undersøgelser blive resumeret og sammenlignet med denne undersøgelses resultater.

### **5.1 Rapport over spørgeskemaundersøgelser – januar 2003, Søfartsstyrelsen**

Undersøgelsen bygger på 375 besvarelser fra nystartede elever på de maritime uddannelsesinstitutioner, heraf 98 besvarelser fra MUV og SIMAC, hvor 3 var fra kvinder.

Undersøgelsens fokus var at klarlægge hvorledes de unge havde modtaget information om de maritime uddannelser og hvad der motiverede deres valg af uddannelse.

Resultaterne viste blandt andet, at interesse for faget, jobmuligheder, internationale muligheder og løn som færdiguddannet scorede højest i spørgsmål om motivation for valg.

Kendskabet til uddannelserne var opnået gennem familie og venner, erhvervsvejledning i skolen og www.

Dette stemmer overens med nærværende undersøgelses resultat, der også peger på at kendskabet til skibsofficersuddannelsen overvejende er opnået gennem familie og venner og information på www.

### **5.2 Evaluering af juniorofficersuddannelsen – oktober 2002, Søfartsstyrelsen**

Undersøgelsen blev gennemført som en kombineret interview- og spørgeskemaundersøgelse med vægt på interviewsiden. Undersøgelsen omfattede 38 interviews og 34 spørgeskemaer med såvel dimittender som aftagere inden for søfartserhvervet.

Formålet med undersøgelsen var at undersøge forventninger, holdninger og erfaringer med skibsofficersuddannelsen med henblik på at gennemføre eventuelle ændringer og revisioner af uddannelsen.

Evalueringen fremhæver at uddannelsens vekselvirkning mellem teori og praktik opfattes positivt, men at der mangler sammenhæng i mellem uddannelsens enkelte dele. Det duale koncept får opbakning og de adspurgte finder det positivt med større forståelse på tværs af traditionelle faggrænser.

En anden væsentlig pointe er at evalueringen viser at der hersker en udbredt tvivl om hvorvidt juniorofficererne er dygtige nok – både blandt dem selv og aftagerne af deres arbejdskraft. Således bliver de duale officerer målt med traditionelle officers alene.

Der lyder en anbefaling om at visionen om det duale officerskoncept skal kommunikeres og tydeliggøres for alle involverede parter såvel i uddannelse, som i erhverv. Der skal mere fokus på praksis og det håndværksmæssige i uddannelsen. Endelig kommer man i evalueringen frem til at det er uklart hvilke kvalifikationer og personlighedstyper man ønsker der skal tjene som prototype for at blive en god juniorofficer, hvilket får betydning for hvilke adgangskrav man synes er passende til uddannelsen.



Dette er i overensstemmelse med at de unge i nærværende undersøgelse også fremhæver manglende sammenhæng mellem de forskellige dele.

### **5.3 Fremtidens Skibsorganisation – oktober 2002, arbejdsgrupperapport nedsat af Danmarks Rederiforening, Dansk Navigatørforening, Maskinmestrenes Forening**

Arbejdsgruppen foretager en række analyser af arbejdsopgaverne om bord med henblik på at kunne anbefale en model for en fremtidig skibsorganisation. Ved hjælp af 3 analysemodeller når arbejdsgruppen frem til, at ressourceanvendelsen med henblik på hvilke funktioner der varetages af officerer på de enkelte skibe ofte ikke er et udslag af lovgivning eller konventioner; at det i mange tilfælde er rederipraksis der er styrende for opgavefordelingen om bord, men at dual-junior officerer med den nødvendige erfaring vil kunne varetage de opgaver der traditionelt har været løst af single-purpose juniorofficer; at brugen af duale junior- og seniorofficerer vil føre til en mere hensigtsmæssig opgavevaretagelse.

Der er enighed om at den duale officersuddannelse er vejen frem, men at der i forhold til rekrutteringen til og indholdet i uddannelserne er behov for justeringer.

Det betones at uddannelserne skal uddanne generalister og ikke som tidligere specialister. Det betyder at der i høj grad bliver brug for praktisk erfaring og oplæring for at opnå de nødvendige kompetencer som seniorofficer og det er derfor af afgørende betydning at der gøres en indsats for at tilvejebringe tilstrækkelig erfaringer hos de duale juniorofficerer.

Arbejdsgruppen kommer også med en række anbefalinger, hvoraf nogle af dem lyder på; information om processen til de unge under uddannelse; information til officerer med den gamle uddannelsesbaggrund indeholdende en klar stillingtagen til anvendelsen af omskoledede specialiserede officerer til enhedsofficerer; placering af værkstedsmodul før første praktikperiode; og sidst er det vigtigt at få fokus på besætningernes modtagelse af aspiranterne.

Disse anbefalinger er i overensstemmelse med resultater i nærværende rapport, hvor de yderligere uddybes, eksemplificeres og konkretiseres.

### **5.4 Rapport om interviewundersøgelse for Danmarks Rederiforening på Fanø Søfartsskole – august 2000, Pedersen & Pedersen Erhvervspsykologisk rådgivning**

Undersøgelsen omfatter i alt 25 interviews med unge indenfor skibsassistent-, skibsmekaniker-, skibsofficersuddannelsen på Fanø Søfartsskole, samt lærere samme sted. Formålet har været at tegne en profil af de unge erhvervet rekrutterer og deres forventninger til uddannelsen og faget på baggrund af hvad rekrutteringskampagnen har stillet de unge i udsigt. Profilen af de unge analyseres i forhold til Danmarks Rederiforenings formulerede mission og vision.

Undersøgelsen konkluderer at de studerendes profil matcher Rederiforeningens ønsker. Der er dog en række modsætninger imellem de unges forventninger og deres oplevelser: nogle af de unge oplever til dels undervisningen og lærernes attitude som utilfredsstillende; de oplever at der en manglende overensstemmelse mellem skolens regler og effektueringen af disse og de oplever at der ikke er en fælles pædagogisk kultur på skolen. De unge oplever derfor en vis modsætning mellem

erhvervets kompetencekrav om faglig og social fleksibilitet og en pædagogik og et studiemiljø, som ikke fremmer disse kompetencer.

De unge oplever en modsætning mellem de forestillinger, som erhvervet har stillet dem i udsigt, som et erhverv med moderne og tidssvarende kultur på både det menneskelige og teknologiske plan og den virkelighed der møder dem i uddannelse og erhverv.

På denne baggrund anbefales det at udvikle den pædagogiske kultur på skoler og i erhverv, samt at revurdere rekrutteringskampagnen, da det er uheldigt for erhvervets rekruttering hvis der er et misforhold mellem de unges forventninger og oplevelser.

Rapportens resultater omhandlende modsætningen mellem uddannelse og erhverv og de unges oplevelse af manglende overensstemmelse suppleres fint af indeværende undersøgelses resultater. Således peges også her på uddannelsens manglende fælles pædagogiske kultur og identitet. Om rederierne har en rigtig rekrutteringsprofil eller om der faktisk er behov for flere forskellige profiler vil blive taget op til afslutning i rapporten.

## **5.5 Motiver for valg af søfartsuddannelse: Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse: Handelsflådens Rekrutteringsråd – september 1997, Alsted Research**

Undersøgelsen er gennemført med 54 respondenter. 48 % af disse er med matematisk gymnasiebaggrund og 29 % er med baggrund fra HTX. 96 % af alle er mænd mellem 19-23 år.

Formålet var at undersøge motiver for valg af uddannelse og det viser sig at de forhold der bliver fremtrukket som betydningsfulde for valg af søfartsuddannelse er: oplevelserne, lønniveauet, interesse for sejlads, det internationale miljø, rejseaktiviteten, arbejdsmiljøet. Efterfølgende sikkerhed for karriere med høj løn vægtes højere end gode forhold under uddannelse.

Desuden fremhæves de lange ferier, det interessante og spændende arbejde, samt afvekslende tilværelse som tiltrækkende ved en karriere som skibsofficer.

Af negative forhold nævnes den lange tid væk fra venner og familie, der vanskeliggør et socialt liv ved siden af arbejdet.

Det er påfaldende at de unge tilsyneladende både opererer med et stereotyp mytefrembragt billede af den tatoverede, øldrikkende sømand med en kvinde i hver havn og så et mere udviklet billede af søfarende som veluddannede folk der kan deres håndværk.

I undersøgelsen konkluderes at sikkerheden for karriere og høj løn vægtes højere end gode forhold under uddannelsen, hvilket ikke er entydigt ifølge nærværende undersøgelse.

## 6 Opsamling

I dette afsnit trækkes hovedtemaerne i den generelle analyse af unges særlige forhold til arbejdsliv og uddannelse op. Derefter præsenteres rapportens konklusioner og anbefalinger i relation til søfartserhvervets og skibsofficersuddannelsens aktuelle situation.

### 6.1 De unge aspiranternes særlige forhold til uddannelse og arbejdsliv

Et job som skibsofficer i handelsflåden er nødvendigvis relateret til de store økonomiske værdier som skibene og deres last repræsenterer. Derfor må der naturligvis være fokus på kvaliteten af den uddannelse de unge skibsofficerer modtager. De unge skibsofficerer skal gennem uddannelsen tilegne sig de nødvendige erfaringer og kompetencer, der sætter dem i stand til at varetage ansvar for skib, last og personale. Her præsenteres nogle grundlæggende og bestemmende forhold for de unge officersaspiranternes og juniorofficerers møde med henholdsvis skibsofficersuddannelsen og søfartserhvervet.

Unge i dag forholder sig typisk afprøvende til deres valg af uddannelse og arbejdsliv. De er undersøgende og udfordrende i processen og søger gerne ud over grænserne i deres udfoldelse af aktiviteter. Hvis den valgte uddannelse ikke lever op til forventningerne, og de unge derfor føler sig skuffede og ikke er i stand til at genkende sig selv i et sådant job, så vælger de det ganske enkelt fra. Valget af uddannelse og karriere vil næsten altid have karakter af et foreløbigt valg. Det er det den unge har valgt at gøre indtil videre.

En af grundene hertil er at de unge oplever at de traditionelle orienteringspunkter er væk, og at de selv er den eneste gældende målestok for om det liv de fører er i orden her og nu. De unges identitet må skabes af den enkelte i et tomrum, og det skaber en stærk oplevelse af autonomi, men også risiko for nederlag eller skyld, hvis deres projekt med sig selv mislykkes og de ikke kan opleve at deres drømme og potentiale ikke realiseres. Dette udgangspunkt er med til at de unge kan opleve nogle voldsomme sammenstød med en række normer og holdninger der aktuelt er gældende i søfartserhvervet.

Et af sammenstødene kan komme som følge af den autonomi unge nu oplever. I modsætning til uddannelsernes og virksomhedernes fordring på stabilitet og kontinuitet, kan kravet om konstant engagement og forpligtigelse opleves som et voldsomt overgreb. De unge har kun foreløbige vurderinger og forhåbninger at orientere sig efter. De er indstillet på at de hele tiden kan vælge om, for de oplever ingen binding til hvad de ældre generationer opfatter som selvfølgelige normer og instanser. Der er heller ingen forestillinger om en fast livsbane og derfor har de unge svært ved at forpligte sig over lang tid.

Et andet vigtigt forhold er de unges behov for at opleve at de får noget personligt ud af arbejdets faglige indhold. Arbejdet skal være meningsfuldt. Det er konkrete oplevelser og resultater og ikke abstrakte formål og rammer der er afgørende for de unges erfaringer med uddannelse og arbejdsliv. Derfor bliver større virksomhedsmæssige og samfundsmæssige forhold let irrelevante og uvedkommende, selv om de faktisk er både styrende og væsentlige for de unges uddannelse. Sådanne rammer har kun betydning i samme omfang som de subjektivt bliver accepteret og anerkendt af de unge.

Disse holdninger hos de unge får typisk de ældre generationer til at opleve dem som urimelige og krævende. Den afprøvende og selvrelaterende orientering i forhold til uddannelse og arbejdsliv og kravet om hele tiden at få opfyldt personlige forestillinger om hvad der bør være uddannelsens kvalitet, indhold og formål, får de unge til at fremstå som kritiske og egoistiske. De unge sætter sig selv i centrum for uddannelsens og arbejdets formål og indhold, og det kommer til at kolliderer med traditioner for indordning og respekt.

De unges måde at forholde sig på er også præget af en konstant orientering mod udvikling af en personlig identitet, som er til at leve med. De unge er derfor ekstremt opmærksomme og fokuserede på hvordan de bliver mødt af andre personer på uddannelsen og arbejdspladsen. Det sociale samvær bliver mindst lige så vigtigt som det faglige indhold, der traditionelt udgør kernen i og rammerne for orienteringen mod samværet med kollegaer. De unges orientering mod de personlige forhold og relationer mellem dem selv og de andre medarbejdere overtager på denne måde en del af betydningen fra arbejdets faglige indhold

Desuden er de unge opsatte på at være selvstyrende og på at opleve så stor en valgfrihed som muligt. De accepterer ikke bare traditionelle hierarkiske beslutningsprocesser, og de vil tages med på råd og høres i forbindelse med beslutninger der angår dem. Det betyder også at autoriteter i uddannelses- og erhvervmæssige sammenhænge har svært ved at fungere som rollemodeller og at faget ikke bare uden videre accepteres. En hvilken som helst ansvarlig person må gøre sig fortjent til at få den unges respekt. Der er ikke længere nogen autoritet som tilskrives udelukkende via status og hierarki.

De unge vil således også meget gerne have ansvar og gøres ansvarlige, men det skal være indenfor nogle rammer de selv har været med til at udstikke og i forbindelse med arbejdsopgaver de kan føle sig trygge ved. Det er paradoksalt at de på samme tid både vil have mere frihed og mere tryghed.

De her behandlede temaer står ofte i modsætning til almindeligt accepterede og fagligt orienterede holdninger blandt de ældre medarbejdere med en traditionel faglig baggrund. Sådanne modsætninger kan derfor let udvikle sig til konflikter, når de yngre aspiranter og juniorofficerer står overfor fagets og traditionernes repræsentanter. De unge møder her værdier som stabilitet, autoritetstro, regelorientering og en afgrænsede og opdelende arbejdsorientering, der ligger dem fjernt.

Hertil kommer at de unges behov for at have en identitet og blive mødt med opmærksomhed, respekt og anerkendelse fra lærere, kollegaer og medstudierende, fordrer at relationen mellem uddannelsen, rederiet og den unge aspirant bliver af-anonymiseret. De unge vil meget gerne ses og høres individuelt som dem de er, og de har samtidig brug for at opleve at deres arbejdsmæssige indsats har en umiddelbar og synlig effekt, for at de kan opleve en tilfredsstillelse ved arbejdet. At blive behandlet og tiltalt som en voksen og myndig person, der oven i købet kan være faglig dygtig, er helt centralt for de unges arbejdsmotivation. Personlig respekt tilskrives ikke udelukkende ud fra faglige kvaliteter, men i høj grad også ud fra sociale kompetencer og egenskaber. De personlige relationer har derfor stor betydning og udgør et omdrejningspunkt i de unges orientering mod såvel uddannelse som arbejdsliv. Det faglige og det sociale er ikke to adskilte forhold i de unges oplevelse af det gode uddannelses- og arbejdsliv.

## 6.2 Rekruttering til skibsofficersuddannelsen

I forhold til rekruttering står skibsofficersuddannelsen og erhvervet i en situation, hvor der er brug for en forbedret og mere målrettet indsats for at få flere unge ind i erhvervet.

Denne undersøgelse viser at der er behov for at udvikle nogle nye billeder af skibsofficerer. Erhvervets image, prestige og status fremstår solidt og stærkt i de unges bevidsthed, men der mangler konkrete og levende billeder på skibsofficerer, skibsofficersuddannelsen og skibsofficerens arbejde, der kan udfordre og understøtte deres forestillinger om det gode arbejdsliv.

Når skibsofficersuddannelsen har svært ved at tiltrække unge, skyldes det først og fremmest at det billede der skabes af uddannelsen ikke lever op til de unges forestillinger om et spændende, socialt og personligt udviklende uddannelsesforløb - og når de unge skibsofficersaspiranter klager over at uddannelsen ikke lever op til det forventede succesforløb er det igen det samme der gør sig gældende. Ved at udvikle uddannelsens sociale og kulturelle studiemiljø kan man således opnå både en rekrutteringsgevinst og en fastholdelseeffekt.

Nutidens unge vælger ikke kun uddannelse ud fra de formelle erhvervskvalifikationer og erhvervsmuligheder den giver, men i høj grad også ud fra de bløde og uformelle sociale kvalifikationer og personlige erfaringer uddannelsen giver mulighed for at få. Samtidig vil et på en gang understøttende og fasttømret studiemiljø være en god ramme for uddannelsesforløbet og gøre frafaldet mindre. Det er velkendt fra andre uddannelser at en sådan dobbelthed af et socialt imødekommende miljø og faste synlige rammer giver et godt grundlag for et uddannelsesforløb som nutidens unge kan finde sig tilrette i.

Der eksisterer i dag et billede af at man skal da være lidt speciel for at vælge en uddannelse som skibsofficer. En af måderne til at komme ud over dette må være at udvikle og betone de sociale aspekter ved uddannelsen. Man må synliggøre at de unge indgår i frie fællesskaber sammen med andre aspiranter og derfor aldrig er alene, samtidig med at man i sejltiden indgår som et værdsat medlem i et moderne teamwork.

Det kan betones og det må modsvares af den gældende praksis, at man får et tæt og unikt forhold til sine medsejlende kollegaer - et forhold der kan sammenlignes med f.eks. de forhold højskolekammerater også får - samt at man med uddannelsen giver oplevelser for livet fordi man er med til at klare en række spændende udfordringer.

Det er vores opfattelse at der med fordel kan arbejdes med en 2-delt markedsføring. For det første med et fokus på skibsofficersuddannelsens muligheder, oplevelser og venskaber (det sociale). For det andet med et fokus på skibsofficererhvervets udfordringer, frihed og ansvar, samt karrieremuligheder som leder af et teamwork.

En af de mest basale rekrutteringsbarrierer er at kun meget få unge i dag har kendskab til livet til søs. Derfor er det i forbindelse med rekrutteringen nødvendigt at skabe et nyt og realistisk vidensfundament der kan give de unge indblik i søfartserhvervenes muligheder og betingelser.

## 6.3 De unges forventninger og krav til rederierne

De unge oplever en modsætning mellem deres forventninger om at blive behandlet som unge under uddannelse og rederiernes forventninger om at de som alle andre ansatte skal varetage en arbejdsmæssig forpligtigelse. Modsætningen består i den måde det forventes at opgaverne løses på.

De unge har under uddannelse fokus på deres personlige læring og på kvalitet og faglighed i tilegnelsen af duale skibsofficerskvalifikationer mens rederierne fokus er på skibenes organisation, drift, og indtjening.

De unge oplever at rederierne har svært ved at sikre de nødvendige uddannelsesmæssige rammer. Når tingene ikke er som lovet i rekrutteringsmaterialet, bliver de unge skuffede i deres forventninger til både uddannelsen og søfartserhvervet.

De unge forventer at opleve en spændende og udfordrende uddannelsestid med mange rejser rundt omkring i verden, men de er ikke indstillet på at de skal påtage sig rutinemæssigt arbejde i større omfang end det er uddannelsesmæssigt påkrævet.

#### **6.4 De unges oplevelse af usikkerhed**

Der er blandt de unge udbredt frygt for at manglen på maskinmestre og styrmænd betyder at man bliver (for) hurtigt forfremmet. Usikkerheden på om man er god nok, medvirker sammen med kravet om at man skal vide og kunne alt, til at øge presset på unge nyuddannede skibsofficere. Denne udbredte bekymring over om man er god nok og har erfaring nok, kan lyde modstridende med de unges mange udsagn om at opleve frihed og ansvar i uddannelsen og især i sejlpraktikken.

Det forudsætter en betydelig praktisk erfaring at klare en skibsofficers arbejdsbyrde og ansvar. Hvis officersaspiranterne har været vant til i deres sejlpraktik at bruge deres viden i praksis og gøre sig erfaringer med at løse forskellige opgaver vil de have et godt grundlag for at tage ansvar for deres fremtidige arbejde. Hvis aspiranterne derimod ikke får tilstrækkelig praktisk erfaring med disse arbejdsopgaver før de er certificeret dertil, skabes der en modsætning mellem de formelle krav til kvalifikationer og de faktisk erhvervede praktiske færdigheder. De unge er bekymrede for om de får lejlighed til at gøre sig de nødvendige erfaringer før de pludseligt står med det store ansvar som deres uddannelse skal forberede dem til at tage på sig.

De unge oplever som følge af uddannelsens relativt nye struktur frustrationer ved at blive behandlet som en katebald mellem, hvad de oplever som uddannelsens og rederiets modsatrettede udmeldinger og hensigter. Dette forhold synes historisk at ligge i forlængelse af at struktur- og reformarbejdet indenfor skibsofficersuddannelsen blev besluttet og initieret fra ledelsesniveau uden forudgående inddragelse af medarbejdere og studerende. Den utilstrækkelige organisering, inddragelse og ansvarliggørelse af de duale officersaspiranter i udviklingen af uddannelsen synes at have den konsekvens, at de unge ikke føler noget "ejerskab" med tilhørende ansvarlighed overfor hvad de oplever som problemer og utilstrækkeligheder i uddannelsens struktur.

#### **6.5 Søfartserhvervets udvikling af socialt fællesskab og samarbejdskultur**

Som tidligere omtalt er de unge tilbøjelige til at udfordre den traditionelle hierarkiske ledelsesmodel og i stedet opstille krav om personligt engagement, personlig autoritet, personlig udvikling og samarbejde på tværs af individuelle, faglige og aldersmæssige forskelle. Det er de unges oplevelser af den enkelte arbejdssituation der sætter rammen for den meningsfyldte opgaveløsning, som de unge er orienterede mod. Der er brug for at der målrettet bliver udviklet en samarbejdskultur som indebærer at de unge får mulighed for at bruge sig selv selvstændigt og aktivt i relation til en helhed som de kan overskue og identificere sig med.

## 6.6 Det duale skibsofficerskoncept

Denne undersøgelse har i sit udgangspunkt ikke haft som mål at analysere og evaluere skibsofficersuddannelsen og dens centrale duale kvalificeringsstrategi. Når det duale skibsofficerskoncept alligevel tages op her er det fordi dette til stadighed og med stor kraft er blevet tematiseret af undersøgelsens deltagere. Det har været reglen snarere end undtagelsen at deltagerne har fremhævet og udpeget problemer og utilfredsheder indenfor søfartserhvervet i relation til det duale skibsofficerskoncept.

De unge fremhæver den manglende information om seniorofficersdelens udformning, indhold og finansiering, som en faktor der skaber usikkerhed omkring deres fremtidige uddannelses- og karrieremuligheder. De har en oplevelse af at deres duale officersuddannelse de-kvalificerer dem på den måde at de modtager mindre i løn og pensioner end deres traditionelt uddannede kollegaer. De oplever sig således i modsætning til beslutningen om at implementere det duale officerskoncept i dansk søfart, samt rederiernes lovprisning af den nye uddannelses kvaliteter i rekrutteringskampagner og intern kommunikation.

Ud fra deres duale faglighed oplever de unge også sammenstød med de uddannede der har en traditionel faglighed med dertil hørende traditions- og hierarkisk bestemte modsætningsforhold mellem styrmænd og maskinmestre. Resultatet er at de kulturelle modsætninger der altid har været mellem styrmænd og maskinmestre, nu bliver internaliseret i den enkelte duale officersaspirant. Og den duale officer skal på én gang fungere som isbryder og integrationsmedarbejder i forhold til de forandringsprocesser, som moderniseringen af søfartserhvervet indebærer.

Indførelsen af den duale officersuddannelse og kravet om efterfølgende opkvalificering af de traditionelt uddannede styrmænd og maskinmestre skal ikke vurderes her. Men i relation til rekrutteringen og uddannelsen af nye officerer er det et forhold der er medvirkende til at skabe modstand og ambivalenser hos de traditionelt uddannede skibsofficerer og søfartserhvervet.

I forbindelse med de unges oplevelser af mødet med søfartserhvervet og det duale princip er det vigtigt at holde sig følgende for øje:

Det er en kendt sag fra andre uddannelsers erfaringer med reformarbejde og omlægning, at sådanne forandringer tager tid at gennemføre. Samtidigt er det helt almindeligt at både lærerne og de studerende, oplever frustrationer og problemer i processen med at tilegne sig de nye indholdsbestemmelser og rammer. Den personlige tilegnelse af det nye må nødvendigvis finde sted gradvis oven en periode.

Dette forhold er meget påtrængende i en situation hvor det både er uddannelse og erhverv der er under forandring. Det er ikke kun de unge studerende, men også erhvervets ældre medarbejdere der stilles overfor kravet om at tilpasse sig de nye strukturer. De ældre har i høj grad også svært ved at udføre deres arbejde og tilpasse sig forhold de har svært ved at se meningen med.

Dette dobbelte udviklingsforhold er med til at præge de unges oplevelser af skibsofficersuddannelsen og søfartserhvervet og direkte medvirkende til at forandringsprocesserne møder modstand og tager tid.

## 7 anbefalinger

Analyserne i det foregående viser at det mest afgørende for rekrutteringen til skibsofficersuddannelsen og fastholdelsen af de unge i erhvervet ligger i en udvikling af erhvervets profil og arbejdsmiljø i overensstemmelse med sådanne fordringer som nutidens unge har til deres arbejdsliv. Hvis ikke der sker væsentlige ændringer på dette område er der næppe større muligheder for at forbedre rekrutteringen til og fastholdelsen i erhvervet. På et generelt plan må disse ændringer dreje sig om en udvikling af arbejdet og dets miljø i retning af et teamwork til afløsning af den mere traditionelle hierarkiske arbejdsdeling, sådan som beskrevet i det foregående afsnit. Ligeledes må der i forbindelse med rekrutteringen generelt i endnu højere grad end i dag søges at tage højde for de holdninger blandt de unge og de interesseprofiler der er beskrevet i denne rapport. Herudover kan der gives følgende mere konkrete anbefalinger til rekrutteringsarbejdet og uddannelsen:

### 7.1 Markedsføring

Det anbefales at der i forbindelse med rekrutteringen lægges vægt dels på skibsofficersuddannelsens muligheder, oplevelser og venskaber, dels på erhvervets udfordringer, frihed og ansvar, samt karrieremuligheder som leder af et moderne teamwork. Det anbefales endvidere at rekrutteringsarbejdet målrettes mod de tre skitserede rekrutteringsprofiler: Eventyreren, håndværkeren og lederen (se afsnit 3.10). Unge der svarer til håndværkerprofilen vil være lettest at fastholde, men unge passende til lederprofilen er måske på sigt de mest ønskede. Samtidig er det af afgørende betydning at markedsføringen ikke lover mere end uddannelsen kan indfri i praksis – sådan som den opleves af de unge.

### 7.2 Undervisningsmateriale

Det kan anbefales at branchens parter går sammen om at producere et undervisningsmateriale, der tematisk tager sit udgangspunkt i skibsfart. Efter nærmere vurdering kan materialet produceres til et enkelt fag eller som materiale til brug i tværfaglige projekter. Det kan tænkes som et traditionelt materiale, såvel som et IT-multimedie – cd-rom baseret undervisningsmateriale. Materialet kan f.eks. omfatte emner som skibsfartens historie (historie), beretningen om styrmand Carlsen (dansk), skibsteknik og konstruktion (natur og teknik, fysik, kemi, matematik), kortlæsning, lande og last (geografi), international samhandel (samfundsfag).

### 7.3 Samling og præcisering af rekrutteringsmateriale

I forhold til det eksisterende rekrutteringsmateriale kan det generelt anbefales at præcisere beskrivelsen af uddannelsens indhold og struktur samtidig med at der bringes beskrivelser af arbejdets udfordringer og sociale sider. Et af de områder man kan sætte ind på, er den mangfoldighed af foldere, hæfter og pjecer der er produceret med information om skibsofficersuddannelsen, søfartsområdet og rederierne. Selvfølgelig skal rederierne have deres eget informationsmateriale, men man kan overveje om det generelle rekrutteringsmateriale til skibsofficersuddannelsen kunne få en særskilt position, således at man undgår at den information man får som ung varierer afhængig af afsenderen. Som det er nu kan man finde mindre indbyrdes uoverensstemmelser mellem de forskellige publikationer. Det er med til at vanskeliggøre et overblik over uddannelsesmulighederne.



#### **7.4 Elektronisk og netbaseret materiale**

Stort set alle de unge der har deltaget i undersøgelsen har på et tidspunkt søgt oplysninger om uddannelsen på nettet, og mange har været glade for at kunne få informationer på en CD-rom. Det er vigtigt hele tiden at være opmærksom på de elektroniske mediers meget store betydning i forbindelse med rekrutteringsarbejdet og de unges veludviklede evner til at afkode symbolske betydninger i det elektroniske materiale. Det er meget vigtigt at der er rigeligt materiale af denne karakter, og at der sendes signaler som både giver de informationer de unge har behov for og appellerer på en målrettet og samtidig ærlig måde til de unges interesser. Derfor bør alt elektronisk materiale afprøves af repræsentanter for målgruppen inden det lanceres.

#### **7.5 Uddannelsesdag**

Det kan også være en mulighed at søfartsskolerne og de maritime uddannelsescentre gennemfører en årlig uddannelsesdag, hvor man åbner dørene for interesserede unge og deres familier. De unge og forældrene kan ved en sådan lejlighed opleve hvordan der ser ud og derved få uddannelsen afmystificeret. Det ville være af stor betydning at få de studerende til at deltage i denne form for aktivitet.

#### **7.6 UddannelsesKaravanen og uddannelsesmesser**

UddannelsesKaravanens turnerende uddannelsesmesse på tekniske uddannelser over hele landet virker som en bedre alders- og uddannelsesrettet rekrutteringsaktivitet end den regionale Uddannelsesmesse uden grænser. Begge muligheder skønnes dog at have en vis berettigelse i rekrutteringsarbejdet: UddannelsesKaravanen som målrettet rekrutteringsaktivitet overfor HTX-uddannelsen og Uddannelse uden grænser i kraft af en synliggørelse af skibsofficersuddannelsen overfor elever i folkeskolen. Den sidste aktivitets berettigelse må dog afvejes i forhold til ressourceforbruget.

#### **7.7 Afklaring mellem uddannelsens junior- og seniordel**

Det anbefales at klarlægge betingelser og muligheder for videreuddannelse indenfor søfartserhvervet. I særdeleshed forholdet mellem skibsofficersuddannelsens junior- og seniordel skal formidles klarere såvel internt i uddannelsessammenhænge som eksternt i rekrutteringsøjemed. Det kan anbefales at adskille junior- og seniordelen, for seniordelens indhold, kvalifikationer og muligheder er med til at "sælge" skibsofficersuddannelsens juniordel, hvilket skaber forvirring omkring hvor lang uddannelsen er, hvilke kvalifikationer og hvilken løn man egentlig oppebærer, når man er færdiguddannet. Det er ikke rimeligt og hensigtsmæssigt at prøve at sælge juniordelen på seniordelen. Alternativt kan seniordelen integreres fuldt ud i skibsofficersuddannelsen.

#### **7.8 Uddannelsens navn**

Det anbefales at ændre uddannelsens navn bort fra det tekniske dual purpose skibsofficer i retning af noget der signalerer en stærkere faglig identitet og personlig appel.

#### **7.9 Uddannelsens pædagogiske kultur**

Det anbefales at forsøge at udvikle og skabe enhed i skibsofficersuddannelsens pædagogiske kultur i retning af et på en gang understøttende og fasttømret studiemiljø. Afgørende er det i denne forbindelse at alle aktiviteter som de studerende involveres i har en uddannelsesmæssig begrundelse, og at de studerende er bekendt med denne begrundelse. Et af redskaberne i denne proces kunne være at udvikle den duale maskinmester/navigatør faglighed henimod en mere integreret tværfaglig enhedsofficersuddannelse. Det er i denne sammenhæng også vigtigt at der i

skoledelen af uddannelsen findes frem til en stabil og passende balance mellem lærerstyret undervisning og mere deltageraktive arbejdsformer – samtidig med at der arbejdes på at skabe et aktivt socialt skolemiljø som på en højskole. Såvel uddannelsesbøger, som uddannelsesskibe og uddannelsesofficerer kan vidne om gode intentioner i forhold til at udvikle indholdet af skibsofficersuddannelsen og på anden måde gøre uddannelsen og erhvervet mere nærværende. Erfaringer fra andre uddannelser viser at deltagelse af studerende der er i slutningen af uddannelsen virker meget positivt i rekruttering og fastholdelse – også selvom de ikke lægger skjul på hvad de opfatter som problematisk. Uddannelsesbøger er tænkt som et forbindende led mellem skolens teori og skibets praksis og den skal skabe sammenhæng imellem skibsaspirantens to uddannelsessteder. Men desværre kan det ske at selve uddannelsesbøger bliver et stridsemne og et synligt bevis på at modsætningen mellem teori og praksis er stor, samt at uddannelsesofficeren og aspiranten ikke kan forstå, hvorfor de skal udføre opgaver ingen bruger i praksis.

### **7.10 Uddannelsesskibe**

Uddannelsesskibene fungerer i udgangspunktet godt. Men der er nogle modsætninger i unges krav og ønsker her. De vil selv det hele og alt skal være meningsfuldt, og derfor synes de ikke det hensigtsmæssigt at være 10 aspiranter på samme skib. Samtidig vil aspiranterne imidlertid også gerne have nogle kammerater at tale med og i det hele taget et godt socialt klima. De vil for alt i verden ikke udstationeres med lutter polsktalende besætninger. Så der er i høj grad tale om en balancegang, hvor man nok skal tilstræbe en gruppestørrelse der er mindre end 10, eller arbejde med varierende gruppestørrelser.

### **7.11 Sejlperioderne**

Det er meget vigtigt at uddannelsens sejlperioder af de studerende kan opleves som uddannelse i praksis – og ikke som arbejdsperioder på skibene hvor man endda kan blive sat til det det mindst udfordrende og mest rutinemæssige og ubehagelige arbejde. De unge forventer at blive beskæftiget med varierede opgaver af stigende sværhedsgrad og kompleksitet og med en stigende grad af selvstændighed, og det er måske imødekommelsen af disse forventninger der er det allervigtigste element i uddannelsen set i de unges perspektiv, og dermed også af afgørende betydning for om uddannelsen gennemføres.

### **7.12 Den duale uddannelse**

Det kan næppe undgås at de unge oplever problemer med den nye duale uddannelsesprofil, så længe den ikke er bredt indarbejdet og accepteret. Imidlertid har de unge nok i højere grad end mange mere erfarne folk i branchen forholdsvis let ved at se de positive perspektiver og acceptere det nye koncept. Men de vil endnu i en rum tid fremover støde på problemer og modstand på dette område. Det er derfor vigtigt at de unges relativt positive holdninger målrettet søges cementeret og bakket op gennem hele forløbet. Både for de unges egen skyld, og fordi de på denne måde kan få en vigtig funktion som dem der gradvis er med til at bære det nye koncept igennem. Det er nødvendigt at alle aktører bakker op i denne proces for at det skal lykkes, dvs. rederierne, de faglige organisationer og de traditionelt uddannede skibsofficerer.

### **7.13 Mere løbende information og kommunikation i uddannelsen**

Det anbefales at den løbende kommunikation i skibsofficersuddannelsen og søfartserhvervet udvikles, så de unge altid har den nødvendige viden for at deltage. Der er et behov for at den enkelte aspirant hele tiden kan følge sig fuldt informeret om de konkrete skole- og praktikforhold, og at man også mere generelt styrker opmærksomheden omkring den enkelte aspirant igennem hele

uddannelsesforløbet, f.eks. gennem løbende individuelle samtaler, der skal være støttende, informerende, spørgende og på ingen måde kontrollerende.

#### **7.14 Pædagogisk opkvalificering**

Det anbefales at der tages skridt til at alle involverede i skibsofficersuddannelsen har en ajourført pædagogisk kvalificering. Dette gælder ikke mindst for uddannelsesofficererne, der af de studerende er omfattet af delte oplevelser. Uddannelsesofficererne er som det ser ud nu ikke formelt uddannet til at varetage undervisning og har typisk heller ikke en enhedsfaglig skibsofficersuddannelse.

#### **7.15 Modernisering af samarbejds- og omgangsformer**

Det anbefales generelt at der tages effektive skridt til at de sidste rester af unødigt kommanderende og strenge samarbejdsformer afskaffes til fordel for mere nutidige og personlige former som er på højde med de unges forventninger – og at der samtidigt gøres en målrettet indsats for at nedtone de grove maskuline omgangsformer som endnu findes på mange skibe.

## 8 Litteratur

*Ambivalenser og mangfoldighed – tekster om ungdom, skole, æstetik, kultur:* Thomas Ziehe, Politisk Revy, 1989

*Evaluering af juniorofficersuddannelsen:* Søfartsstyrelsen, oktober 2002

*Fremtidens Skibsorganisation:* Kontaktudvalget: arbejdsgrupperapport: nedsat af Danmarks Rederiforening, Dansk Navigatørforening, Maskinmestrenes Forening, oktober 2002

*If you pay with peanuts you get a monkey – kulturbegrebet på arbejde I multietniske skibsbesætninger:* Fabienne Knudsen I Tidsskrift for Arbejdsliv, 5. årgang, nr. 1, 2003

*Fakta om Søfartsstyrelsen og søfart:* Søfartsstyrelsen, 2003-2

*Motiver for valg af søfartsuddannelse:* Kvantitativ spørgeskemaundersøgelse: Handelsflådens Rekrutteringsråd: Alsted Research, september 1997

*Rapport om interviewundersøgelse for Danmarks Rederiforening på Fanø Søfartsskole:* Pedersen & Pedersen Erhvervspsykologisk rådgivning, august 2000

*Rapport over spørgeskemaundersøgelser:* Søfartsstyrelsen, januar 2003

*Tal fra Søfartsstyrelsen:* Søfartsstyrelsen, maj 2003

*Unge arbejdsbegreb:* Birgitte Simonsen og Noemi Katznelson I Tidsskrift for Arbejdsliv, 2. årgang, nr. 4, 2000

## 9 Interviews og observationsfortegnelse

Rekrutteringsafsnittet bygger på gennemførelsen af interview med 85 unge fordelt på individuelle interviews, gruppeinterviews og telefoninterviews. De unge er udvalgt ud fra den interesse de har vist skibsofficersuddannelsen, enten ved at besøge skibsofficersuddannelsens stand på uddannelsesmesserne eller ved at rekvirere uddannelsens informationsmateriale.

Interviewmaterialet der indgår i fastholdelsesafsnittet omfatter 20 unge, der fordeler sig på 18 mænd og 2 kvinder. Aldersmæssigt ligger de mellem 17 og 33 år og de er fordelt med 18 aspiranter og 3 juniorofficerer. De unge er fordelt på alle uddannelsens dele.

### Observationer

16. januar 2003	UddannelsesKaravanen på EUC Nordvestsjælland i Holbæk
16. januar 2003	UddannelsesKaravanen på Roskilde Tekniske Skole
31. januar 2003	Uddannelsesmessen "Uddannelse uden grænser" i Ålborg
14.-20. marts 2003	Medsejlad på A.P.M. Sorø Mærsk: Algeciras-Rotterdam
7. maj 2003	Svendborg International Maritime Academy
3. april 2003	Maritimt Uddannelsescenter Vest i Esbjerg
10.-12. maj	Medsejlad på D.F.D.S. Crown of Scandinavia: København-Oslo-København

### 9.1 Oversigt over rekrutterings- og informationsmaterialer

A.P. MØLLER: Fleet list

A.P. MØLLER: Maersk

A.P. MØLLER: Maersk: Internationale udfordringer i horisonten: Bliv skibsofficer

A.P. MØLLER: Maritim leder: Maritim leder – en verden af muligheder (CD-ROM)

A.P.MØLLER: Maritime leader starter kit – parat til at blive boss inden du er 30? [www.maritim-leder.dk](http://www.maritim-leder.dk). Annonce i KA-Magasinet – et uddannelsesmagasin, nr. 12 vinter 2003

Danmarks Rederiforening: Dansk skibsfart – En avis om en international branche med fremtid i

Danmarks Rederiforening: Oplev verden – Bliv skibsofficer – Bliv professionel: se

[www.rettekurs.dk](http://www.rettekurs.dk) og [www.fuldskrue.dk](http://www.fuldskrue.dk). Annonce i Tjeck magazine: nr. 123 februar 2002, nr. 125 april 2002, nr. 129 august 2002, nr. 131 oktober 2002, samt Ud og Se januar 2003

Danmarks Rederiforening: Den er større end en fodboldbane. Og det er dig, der skal dribble den ind i New York havn!: [www.rettekurs.dk](http://www.rettekurs.dk). Annonce i Tjeck magazine: nr. 138 maj 2003

DFDS: På rette kurs: Det er lidt af en udfordring

Handelsflådens Rekrutteringsråd: Information om uddannelsen som skibsofficer – Bliv skibsofficer i den danske handelsflåde

Maritimt Uddannelsescenter Vest: Et unikt maritimt uddannelses tilbud

Søfartsstyrelsen, Erhvervsministeriet: Fuld skrue frem – Få en maritim uddannelse

Søfartsstyrelsen, Erhvervsministeriet: Skibsofficer: Fuld skrue frem – Få en maritim uddannelse

TORM: Torm today

TORM: Velkommen ombord