

Personbeskyttelse og -eskorte

Analyse af jobområdet

September 2010



**Serviceerhvervenes
UddannelsesSekretariat**

Mærsk Nielsen HR

Mærsk Nielsen HR

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

ISBN: 978-87-92324-18-4

Rapporten er udarbejdet for Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat af:

Gitte Vedel, Mærsk Nielsen HR
Lizzie Mærsk Nielsen, Mærsk Nielsen HR

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	4
Analysens formål	4
Baggrund for analysen	4
Analysedesign	5
Analyserapport	7
2. BEGREBSAFKLARING	8
3. VIRKSOMHEDER, DER ARBEJDER MED PERSONBESKYTTELSE OG -ESKORTE	11
Virksomheder på jobområdet	11
Forskellige typer af opgaver	12
4. MÅLGRUPPE FOR PERSONBESKYTTELSE OG -ESKORTE	14
5. ARBEJDSOPGAVER OG KOMPETENCEKRAV	15
Beskrivelse af jobområdet.....	15
Karakteristik af medarbejderne	16
Kompetencekrav	16
Omfang af jobområdet.....	17
5. UDVIKLINGSTENDENSER	18
7. UDDANNELSE OG EFTERUDDANNELSE	20
Formelle uddannelseskrav	20
Indhold i relevant uddannelse.....	21
Uddannelsesaktører	21
Ønsker og behov for nye arbejdsmarkedsuddannelser	23
8. BILAG	29
Interviewguide virksomheder	29
Interviewguide ressourcepersoner	30
Interviewguide virksomheder + ressourcepersoner (anvendt ved personsammenfald)	31

1. Indledning

Analysens formål

Analysen har til formål at beskrive det jobområde, som Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat (SUS) kalder 'følgevagt'. Jobområdet vedrører de arbejdsopgaver inden for vagtservice, hvor medarbejderne følger, overvåger og forebygger, at menneskers liv eller velfærd trues. Jobområdet omfatter ikke løsning af politimæssige opgaver.

SUS har ønsket at få gennemført analysen for at få belyst udviklingstendenser inden for jobområdet samt hvilke arbejdsopgaver, der knytter sig til jobområdet nu og på sigt. I denne forbindelse har det været relevant at se på erfaringer i udlandet.

Analysen har endvidere skullet give et fingerpeg om, hvor mange personer, der er i den specifikke AMU-målgruppe, der er beskæftiget med personbeskyttelse og -eskorte, hvor målgruppen er ansat, og hvad der karakteriserer målgruppen.

Endelig har analysen skullet belyse AMU-målgruppens uddannelses-/efteruddannelsesbehov. Den har desuden skullet afdække, hvor målgruppen får deres uddannelse i dag, og om der er overlap mellem arbejdsmarkedsuddannelserne og private udbydere af relaterede uddannelser.

Baggrund for analysen

Uddannelsessekretariatet har en formodning om, at der sker en udvikling på jobområdet, bl.a. som følge af et øget trusselbillede i det danske samfund.

SUS har desuden en forventning om, at der er et specifikt uddannelses- og efteruddannelsesbehov blandt de medarbejdere, der er beskæftiget inden for jobområdet – et uddannelsesbehov, som ikke er dækket af de nuværende uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder. Denne forventning bygger på henvendelser fra flere vagtvirksomheder, der efterlyser uddannelse/efteruddannelse for deres medarbejdere i forhold til forskellige former for personbeskyttelse fx ved begivenheder og ved transport.

Det har været centralt for udvalget at få belyst, om medarbejdernes uddannelses- og efteruddannelsesbehov kan tilgodeses gennem arbejdsmarkedsuddannelser.

Hvis udvalget skal udvikle uddannelser med specifikt fokus på jobområdet følgevagt, har det desuden været vigtigt, at analysen kunne give et billede af, hvor mange personer, der er beskæftiget inden for jobområdet.

Analysedesign

Analysen er blevet gennemført ved brug af både desk research og interview.

Desk researchens primært formål har været at belyse vagtvirksomhedernes tilbud om personbeskyttelse og -eskorte. Desuden har desk researchen skullet afdække virksomhedernes anvendelse af begreber for jobfunktionen.

Interviewene har skullet bidrage til uddybning af desk researchen samt til en nærmere beskrivelse af jobområdet – herunder bl.a. arbejdsopgaver, kompetencekrav om afdækning af jobområdets omfang. Der er blevet gennemført interview med ressourcepersoner inden for sikkerhedsbranchen, afdagervirksomheder, sikkerheds- og vagtvirksomheder, uddannelsesudbydere samt repræsentanter fra efteruddannelsesudvalgets uddannelsesudvalg og sekretariat.

Interviewene er blevet gennemført som telefoninterview ud fra en spørgeguide, som SUS har haft til kommentering. Der er i nogle tilfælde blevet gennemført interview med forskellige medarbejdere i en og samme virksomhed, da de hver især har kunnet bidrage med forskellige vinkler på analysens temaer.

Desk research

Der er blevet gennemført desk research af den danske sikkerhedsbranche og af udbud i Danmark af uddannelse for personer, der arbejder med personbeskyttelse eller som ønsker at arbejde på dette område.

Der er gennemført informationssøgning via Internettet og taget kontakt til ressourcepersoner samt interesseorganisationer (fx Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat, Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning, DI og Sikkerhedsbranchen) for at få en belysning af:

- hvilke vagt- og sikkerhedsvirksomheder der tilbyder personbeskyttelse, og hvilke tilbud disse har til deres kunder
- hvilke virksomheder, der tilbyder uddannelse til personbeskyttere
- hvilke betegnelser der anvendes for de personer, der arbejder med personbeskyttelse og sikkerhed
- udviklingstendenser

Kontakten til ressourcepersoner er i flere tilfælde blevet fulgt op med et egentlig interview. Se nedenfor.

Interview med ressourcepersoner

Der er gennemført interview med følgende ressourcepersoner inden for sikkerhedsbranchen:

- Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning
- Sikkerhedsbranchen - Den danske brancheforening for sikkerhed og sikring

Endelig er der gennemført interview med repræsentanter for aftagervirksomheder:

- DI, som repræsentant for private erhvervsvirksomheder
- Festivaldanmark
- Roskilde Festival

Interview med vagt- og sikkerhedsvirksomheder

Der er blevet gennemført interview med virksomheder, der udbyder personbeskyttelse og sikkerhed. Disse virksomheder er udvalgt med baggrund i dels desk research og dels informationer fra Sikkerhedsbranchen og vagt- og sikkerhedsvirksomheder om, at hvem der er betydende på området for personbeskyttelse og -eskorte.

Der er lagt vægt på, at undersøgelsen dækker både store og små virksomheder – samt virksomheder, der udelukkende har opgaver i Danmark, og virksomheder, der også har opgaver i udlandet.

I interviewene med de vagt- og sikkerhedsvirksomheder, der også opererer i andre lande, har der bl.a. være fokus på erfaringer med uddannelse og efteruddannelse af personer ansat i jobområdet i udlandet.

Følgende vagt- og sikkerhedsvirksomheder har deltaget i interview:

- G4S
- Dansikring
- AS Solution
- El-Protec
- Secore Security Services
- ISS Security
- Premiere Security

Herudover har der været telefonisk kontakt med en række vagtvirksomheder, hvor det viser sig, at de ikke i øjeblikket har tilbud om personbeskyttelse og sikkerhed til deres kunder. Det drejer sig bl.a. om nogle af de virksomheder, som er medlem af Sikkerhedsbranchen og som har en certificering inden for livvagtsområdet.

Interview med virksomheder der udbyder uddannelse i personbeskyttelse

Der er blevet gennemført interview med tre af de danske virksomheder, der udbyder uddannelse af personer, der ønsker at arbejde eller som allerede arbejder med personbeskyttelse og sikkerhed. Disse virksomheder er udvalgt med baggrund i dels desk research og dels informationer fra Sikkerhedsbranchen og vagt- og sikkerhedsvirksomheder.

Virksomheder, der er gennemført interview med:

- Premiere Security
- Danish Security Academy
- Knight Academy.

Analyserapport

Rapporten er udarbejdet af Gitte Vedel og Lizzie Mærsk Nielsen fra Mærsk Nielsen HR. Serviceerhvervenes UddannelsesSekretariat har bidraget til kvalificering af analyserapporten gennem dialog om analyseresultaterne.

Analyserapporten vil kunne downloades fra SUS's webside: <http://www.sus-udd.dk/>.

Analysen er gennemført med tilskud fra Undervisningsministeriets midler til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelserne.

2. Begrebsafklaring

Analysen har bl.a. haft til formål at afdække virksomhedernes anvendelse af begreber for jobfunktionen, der vedrører personbeskyttelse og -eskorte.

I FKB 2687 Vagtservice står der om jobområdet, at arbejdsopgaverne består i:

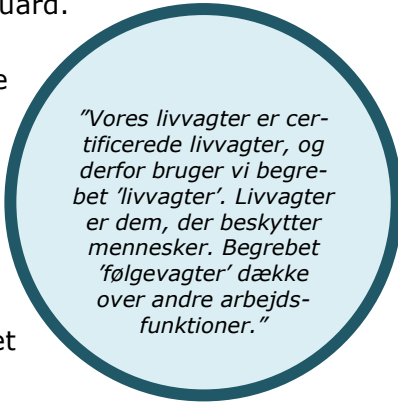
"... at overvåge og forebygge, at menneskers liv eller velfærd ikke trues... På arbejdspladserne inden for jobområdet udføres følgende arbejdsfunktioner: ... personbeskyttelse..."

Det præciseres, at det ikke er politimæssige opgaver, der udføres.

SUS anvender begrebet 'følgevagt' for den gruppe af vagter, der beskæftiger sig med personbeskyttelse og -eskorte.

Vagt- og sikkerhedsvirksomhederne anvender stort set ikke begrebet 'følgevagt', men i stedet for en række andre begreber, som fx Close Protection Officer (CPO), livvagt, personlig vagt og bodyguard.

Virksomhederne, der benytter begrebet Close Protection Officer, (CPO) gør det bl.a. fordi mange af deres kunder er internationalt orienterede, og derfor kender dette begreb. Desuden anvender virksomhederne begrebet, når de samarbejder med internationale virksomheder og myndigheder. De benytter også betegnelsen livvagt - både i samarbejdet med kunderne og i daglig tale.



"Vores livvagter er certificerede livvagter, og derfor bruger vi begrebet 'livvagter'. Livvagter er dem, der beskytter mennesker. Begrebet 'følgevagter' dække over andre arbejdsfunktioner."

Et par af virksomhederne benytter betegnelsen VIP-sikkerhed og VIP-tryghed for deres tilbud om personbeskyttelse, fordi deres tilbud bl.a. henvender sig til erhvervsledere.

Betegnelserne CPO, livvagt eller VIP-tryghed bruges ikke alene af vagt- og sikkerhedsvirksomhederne, når der hos kunden er tale om egentlige trusler på livet eller frygt for kriminalitet, men også når kunden ønsker at skærme sig mod pressen, demonstrationer og andre uønskede situationer.

Virksomhederne er opmærksomme på, at livvagtsbegrebet kan forbindes med myndighedsudøvelse, der alene kan foretages af politimyndigheder og militæret. Men samtidig giver virksomhederne udtryk for, at de i samarbejdet med politiet og PET ikke har oplevet problemer med at betegne deres personbeskyttere for livvagter.

Kun få danske virksomheder, der udbyder personbeskyttelse eller uddannelse inden for personbeskyttelse, anvender betegnelsen bodyguard. Flere af de interviewede virksomheder advarer mod at bruge betegnelsen, fordi det kan give omverdenen og ansøgere til stillingerne et forkert signal om, hvad opgaverne går ud på. Fx at en personbeskytter har til opgave at "standse kugler fra fjender" – at være 'bullet catcher' som en af de interviewede udtrykker det.

Ingen af de interviewede virksomheder bruger betegnelsen 'følgevagt' i forbindelse med personbeskyttelse og sikkerhed. Et par virksomheder mener, at denne betegnelse eventuelt kan bruges i den situation, hvor en uddannet livvagt, der endnu ikke har nok praktisk erfaring til at han eller hun kan arbejde selvstændigt, løser opgaver i følge med en erfaren livvagt.

En enkelt virksomhed bruger betegnelsen følgevagt for en vagt, som ledsager enkeltpersoner eller grupper kortvarigt for at skabe tryghed. Det kan fx handle om at ledsage grupper af konfirmander på blå mandag, at ledsage en dommer fra retslokalet ud i bilen eller at ledsage en kvinde med skilsmisseproblemer ved møde med eksmanden. Der er i virksomhedens opfattelse ikke tale om en livvagt, men derimod om en personlig vagt, hvor eskorte er hovedopgaven.

Et par andre virksomheder mener, at en følgevagt er en vagt, der ledsager en håndværker, en it-konsulent eller en anden ekstern person, ind i en virksomhed uden for normal arbejdstid, fordi vedkommende ikke må gå ind i virksomheden alene. Der er her tale om beskyttelse af værdier og ikke om beskyttelse af en person.



"Begrebet 'følgevagter' er meget misvisende, ... dækker ikke over det, som kunderne efterlyser. De tror, det er en person, der er på oplæring eller en vagt, som følger en kassedame med dagens omsætning hen i banken."

To af de interviewede virksomheder mener, at følgevagt også kan dække over personer, som ikke har en egentlig uddannelse på området og som gerne vil arbejde med personlig beskyttelse og sikkerhed, men reelt alene arbejder som chauffør.

Medarbejdernes faglige organisation – Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning - ønsker alene at bruge betegnelsen følgevagt, da man mener at betegnelsen livvagt er forbundet med politimæssige opgaver og myndighedsudøvelse og ret til at bære våben.

På næste side ses en oversigt over de forskellige begrebers anvendelse.

Hvad dækker betegnelserne over?

Betegnelse	Forskellige forståelser
Følgevagt	<ul style="list-style-type: none">• Følger/ledersager personer, der føler sig truede• Arbejder ikke selvstændigt pga. manglende erfaring• Ledsager en ekstern person ind i en virksomhed (primært beskyttelse af værdier – ikke personer)
Personlig vagt	Ledsager/eskorterer kortvarigt en person for at skabe tryghed
VIP-Sikkerhedsvagt	Beskyttelse af personer/ledere i erhvervslivet Betegnelsen bruges parallelt med betegnelsen livvagt
Bodyguard	Personlig beskyttelse af rige, kendte, forretningsfolk eller helt private personer Betegnelsen bruges parallelt med betegnelsen livvagt
Close Protection Officer/CPO Livvagt	CPO er den internationale betegnelse for livvagter. Personbeskyttelse – ikke crowd control. Betegnelsen CPO anvendes af langt de fleste vagt- og sikkerhedsvirksomheder, og den bruges parallelt med betegnelsen livvagt

3. Virksomheder, der arbejder med personbeskyttelse og -eskorte

Virksomheder på jobområdet

Der er i Danmark en række private virksomheder, der tilbyder sikkerhed og sikring til private og offentlige kunder. En række af disse virksomheder tilbyder ikke alene vagtopgaver i forhold til bygninger m.v., men de tilbyder også personbeskyttelse, sikkerhed og eskorte af enkeltpersoner og grupper af personer. Flere af disse virksomheder er en del af en udenlandsk koncern.

Det vurderes, at der er ca. 30 vagt- og sikkerhedsvirksomheder i Danmark, som tilbyder personbeskyttelse og -eskorte. De fleste af virksomhederne er meget små virksomheder med ganske få ansatte. Flere interviewpersoner har peget på, at der hele tiden starter nye vagtvirksomheder, der tilbyder personbeskyttelse og -eskorte, men at mange lukker igen, for efterspørgslen ikke er stor nok. Dette bekræftes af den gennemførte desk research, hvor det ikke har været muligt at opnå kontakt til en del af de virksomheder, der annoncerer via Internettet. De mange nye virksomheder kan således ikke tages som udtryk for, at der er vækst på området.

Eksempler på vagtvirksomheder, der tilbyder personbeskyttelse og -eskorte:

- G4S
- Dansikring
- AS Solution
- El-Protec
- Secore Security Services
- ISS Security
- Premiere Security
- Dansk Vagt & Alarm Service
- Care Consult
- Seccon Security & Consulting
- Your Security ApS
- Elite Vagt & Sikring
- CD Sikkerhedsservice
- Nordic Security Group ApS
- Crown Security
- Security Solution
- Strathe Security

Fire af de større virksomheder har Sikkerhedsbranchens ISO 9001 certificering på livvagtsområdet - en certificering, der bl.a. fastsætter krav til grund- og efteruddannelse for medarbejdere, der udøver livvagtsopgaver. Disse virksomheder fortæller, at det er få medarbejdere, der er beskæftiget inden for jobområdet. Desuden har medarbejderne typisk også andre vagtopgaver, så det er ganske få, der udelukkede arbejder med personbeskyttelse og -eskorte.

Der er yderligere fire virksomheder, som har Sikkerhedsbranchens certificering på livvagtområdet, men de oplyser, at de ikke længere tilbyder opgaver inden for området.


De øvrige virksomheder, der annoncerer med, at de tilbyder personbeskyttelse og -eskorte, er ganske små. Nogle består kun af ejeren, mens andre har ganske få ansatte, og en del af disse arbejder som freelance. Det har ved interviewene ikke været muligt at afdække i hvilket omfang disse virksomheder rent faktisk også løse opgaver, der er relateret til personbeskyttelse og -eskorte. Nogle af de interviewede virksomheder ønsker ikke at beskrive deres opgaver – og opgavernes omfang – nærmere med den forklaring, at opgaver og kunder er hemmelige af sikkerhedshensyn.

Det er ikke alene private vagt- og sikkerhedsvirksomheder, som har medarbejdere, der arbejder med personbeskyttelse og sikkerhed. Flere af især de store private erhvervsvirksomheder har sikkerhedsfolk/vagter, som har en form for personbeskyttelses- og eskortefunktion i forhold til ledere i deres virksomhed. Nogle af disse vagter arbejder i stillinger, der kombinerer personbeskyttelsesopgaverne med arbejdet som chauffør.

Forskellige typer af opgaver

Nogle af de interviewede vagt- og sikkerhedsvirksomheder er specialiseret i at yde personbeskyttelse for erhvervsvirksomheder, typisk når erhvervsledere skal på forretningsrejse i udlandet. Andre tilbyder også personbeskyttelse til 'stjerner' i underholdnings- og sportsbranchen, når disse er på besøg i Danmark og føler sig truet eller blot ønsker at holde fans og pressen på afstand. Disse virksomheder oplyser, at samarbejdet foregår direkte med 'stjernernes' manager – der er ikke et dansk mellemlid. Dette bekræftes af de interviewede koncertoperatører, der fortæller, at de typisk ikke er involverede i at stille vagter til rådighed med henblik på personbeskyttelse.

En enkelt vagt- og sikkerhedsvirksomhed, hvor personbeskyttelse til erhvervslivet udgør et lille forretningsområde, har alene personbeskyttelsesopgaver i Danmark, og opgaverne består typisk i at yde erhvervsledere beskyttelse og sikkerhed. Dette kan der fx være behov for, hvis lederne skal levere et dårligt budskab på virksomhedens generalforsamling.



"Det danske marked for livvagter for forretningslivet er meget begrænset... De har en tendens til at mene, at det giver et dårligt signal om, at virksomheden har problemer."
Virksomhedsrepræsentant

Ved opgaver med beskyttelse af danske erhvervsledere i udlandet samarbejdes der ofte med lokale livvagter, som kender forholdene i det pågældende land (regler, samfundsforhold, trafikforhold m.v.). Ved opgaver med beskyttelse af udenlandske erhvervsledere i Danmark samarbejder den dan-

ske vagt- og sikkerhedsvirksomheder typisk med livvagter, som den besøgende selv medbringer fra hjemlandet.

De erhvervsvirksomheder, som bruger danske livvagter ved forretningsrejser i udlandet, er primært store internationale virksomheder, der opererer på det globale marked. Der kan være tale om virksomheder inden for brancher, der har en særlig bevågenhed hos interessegrupper med stærke holdninger - fx energibranchen, hvor der er fokus på miljøspørgsmål samt medicinalbranchen og pelsbranchen, hvor der er fokus på dyreforsøg og dyrevelfærd.

Der kan også være tale om virksomheder, der har aktiviteter i Mellemøsten og hvis ydelse opfattes som pro-amerikansk – og om virksomheder, som handler med lande med høj kriminalitet, fx Østeuropa.

En interviewperson fra DI mener, at familiedrevne virksomheder har en særlig interesse i at bruge livvagter, fordi disse virksomheder har større personlige formuer, som kan interessere den kriminelle verden. Personbeskyttelse kan bl.a. forebygge situationer, der kan give anledning til pengeafpresning.

Langt de fleste interviewpersoner giver udtryk for, at det danske marked for vagter til personbeskyttelse og -eskorte til erhvervsdrivende er meget begrænset. En interviewperson fortæller, at billedet er lidt anderledes i Tyskland, hvor erhvervsledere i langt højere grad bruger livvagter som en del af deres beredskab ved forretningsrejser.

Ingen af de interviewede virksomheder arbejder alene med personbeskyttelse og -eskorte. De har også andre sikkerheds- og vagtopgaver.

"I Tyskland bruger private erhvervsledere i langt højere grad end de danske erhvervsledere livvagter som en del af deres beredskab ved forretningsrejser."

Repræsentant fra en vagtvirksomhed

4. Målgruppe for personbeskyttelse og -eskorte

Den primære målgruppe for vagtvirksomhedernes ydelser omkring personbeskyttelse og -eskorte er erhvervsledere. Der er et mindre antal opgaver i forhold til danske erhvervsledere, der skal beskyttes og eskorteres i Danmark, men de fleste opgaver er i relation til erhvervsledere på forretningsrejse i udlandet. Hertil kommer udenlandske erhvervsledere på forretningsrejse i Danmark.

Erhvervsledernes behov for beskyttelse og eskorte kan være begrundet i omverdenens fokus på virksomheden på grund af fx politiske forhold, miljøinteressekonflikter, anvendelse af dyreforsøg eller økonomiske forhold.

De fleste danske erhvervslederes behov for vagter ved rejser i udlandet knytter sig til risikoen for at blive udsat for forskellige former for voldskriminalitet og økonomisk kriminalitet. Ved rejser i udlandet samarbejder de danske vagter ofte med vagtvirksomheder i besøgslandet.



"Det er typisk erhvervsledere fra de store internationale virksomheder, der benytter sig af vores livvagter, fx ved forretningsrejser i højrisikoområder som Østeuropa og Mellemøsten."

Når udenlandske erhvervsledere på besøg i Danmark ønsker personbeskyttelse og -eskorte, har de ofte deres egne vagter med. I visse tilfælde anvender de dog også vagter fra danske vagt- og sikkerhedsvirksomheder.

En anden målgruppe for personbeskyttelse og -eskorte er udenlandske politikere og personer fra forskellige interesseorganisationer, der deltager i deltagere i store politiske begivenheder i Danmark, som fx deltagerne i et FN Klimatopmøde.

En tredje målgruppe er kendte personer fra fx sports- eller underholdningsbranchen, der deltager i forskellige arrangementer i Danmark. Det er typisk udenlandske 'stjerner' (musikere og sangere), der anvender vagter til personbeskyttelse og/eller -eskorte i forbindelse med afholdelse af koncerter i Danmark.

Den sidste målgruppe for personbeskyttelse og -eskorte er privatpersoner, der føler sig truede, men som ikke har fået beskyttelse via politiet. Det drejer sig fx om personer, der føler sig truede i forbindelse med skilsmisse og retsmøder.

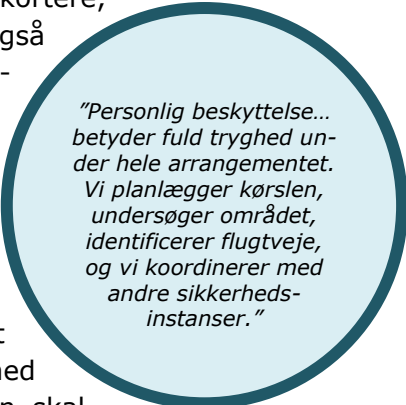
5. Arbejdsopgaver og kompetencekrav

Beskrivelse af jobområdet

De interviewede vagt- og sikkerhedsvirksomheder oplyser samstemmende, at de medarbejdere, der arbejder med personlig sikkerhed, beskyttelse og eskorte, skal kunne tilpasse opgaverne, så den svarer til kundens ønsker og behov, og så den tager udgangspunkt i de forhold, der er gældende på det sted - land, by, region m.v. - hvor personbeskyttelsen skal finde sted. Målet er at undgå uønskede hændelser ved forebyggelse - målet er ikke at gå imellem kunden og den uønskede hændelse, når og hvis skaden faktisk sker.

Medarbejderen skal derfor ikke alene kunne eskortere, overvåge og beskytte en kunde - han/hun skal også have kendskab til samfundsforhold, kunne analysere risici og planlægge.

Ofte er det sådan, at lufthavne, hoteller, restauranter, mødesteder, rejseruter og evakueringsmuligheder skal tjekkes - og at det skal sikres, at der på besøgssteder ikke er personale med fjendtlig hensigt. Hvis kunden er meget kendt, skal der indgås tavshedserklæringer med personale på hoteller og restauranter. Livvagten skal kende til kundens helbred, sådan at der ved helbredsproblemer hurtigt kan fremskaffes hjælp.



"Personlig beskyttelse... betyder fuld tryghed under hele arrangementet. Vi planlægger kørslen, undersøger området, identificerer flugtveje, og vi koordinerer med andre sikkerhedsinstanser."

Alle de interviewede vagt- og sikkerhedsvirksomheder påpeger, at analyse, forhåndstjek og planlægning er de største opgaver for en personbeskytter - og at disse opgaver udgør ca. 90 % af livvagternes tid. Det tager således ofte 14 dage eller mere at forberede en rejse til udlandet for kunden.

Crowd-control, dvs. håndtering af menneskemasser, kan indgå som en del af personbeskytterens opgaver, fx når den beskyttede person skal eskorteres fra et sted til et andet og passere menneskemasser, eller når den beskyttede person bliver udsat for et presseopbud. Crowd-control ved koncerter, festivaler, events, sportsbegivenheder m.v. er dog typisk en opgave for vagter og ikke for livvagter.

Karakteristik af medarbejderne

Langt størsteparten er mænd – ikke fordi der er særligt fysiske krav til jobbet som personbeskytter, som kvinder ikke kan opfylde, men fordi jobbet i højere grad tiltaler mænd. Der er ikke krav om, at man skal være stor og stærk – men dog have en god kondition. Man skal ikke stjæle billedet fra kunden, men derimod matche og være diskret.

Personbeskytterne tilhører typisk aldersgruppen 30 til 45 år, hvilket skyldes, at jobbet kræver en vis modenhed. De interviewede virksomheder oplyser, at mange af medarbejderne har en militær baggrund eller en baggrund i politiet. Der er desuden mange, der har en håndværksmæssig uddannelse.

Det er vigtigt, at medarbejderne har den rette forståelse af, at sikkerhed og service hænger tæt sammen, og at en vagt, der arbejder med personbeskyttelse og -eskorte primært beskæftiger sig med forebyggelse gennem analyse og planlægning.

Kompetencekrav

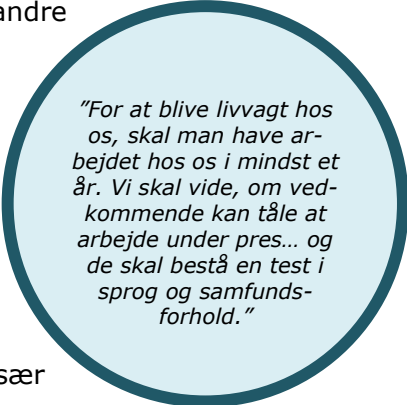
Kompetencekravene til medarbejdere, der arbejder med personbeskyttelse og -eskorte kan opdeles i tre typer af kompetencer: faglige, almene og personlige.

Faglige kompetencer:

- Analysere risici og trusler
- Planlægge og koordinere i samarbejde med kunden og dennes samarbejdspartnere i ind- og udland
- Køreteknik og eskortekørsel
- Anvendelse af radiokommunikation og andre tekniske hjælpemidler i arbejdet
- Kendskab til branchen, service, produktion etc., som kunden arbejder inden for
- Kendskab til samfundsforhold og regler - også internationale forhold

Almene kompetencer:

- Førstehjælp
- Tale, læse og skrive dansk
- Tale, læse og skrive fremmedsprog, især engelsk
- It på brugerniveau
- Evne til at kunne analysere, planlægge og træffe selvstændige beslutninger



"For at blive livvagt hos os, skal man have arbejdet hos os i mindst et år. Vi skal vide, om vedkommende kan tåle at arbejde under pres... og de skal bestå en test i sprog og samfundsforhold."

Personlige kompetencer:

- Fysik – god form, fx løbe på tid
- Moral, etik, situationsfornemmelse, overholdelse af skærpe tavshedspligt
- Konfliktåndterning
- Interkulturel forståelse
- Serviceminded, diskret – kunne matche kunden

Herudover skal medarbejderen have ren straffeattest, kørekort og gyldigt pas.

Omfang af jobområdet

Jobområdet vurderes at være relativt begrænset i Danmark i dag. Nogle virksomheder vurderer, at der i alt er maksimalt 100 medarbejdere, der arbejder med personbeskyttelse, mens andre sætter tallet noget lavere - til mellem 30 og 40 personer, især hvis der alene medregnes personer med en internationalt anerkendt uddannelse. Ikke alle har personbeskyttelse som deres eneste opgave, men supplerer med andre typer af vagtopgaver.

På baggrund af det samlede interviewmateriale vurderes det, at der maksimalt er 50 personer, der arbejder decideret med personbeskyttelse og -eskorte i private vagt- og sikkerhedsvirksomheder. Inkluderes følgevagt og personlig vagt, hvor en del af opgaven består i at yde personlig tryghed, vurderes der at være maksimalt 100 medarbejdere.

Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning vurderer, at omfanget af opgaver med personbeskyttelse og -eskorte svarer til 10-15 årsværk.

Hertil kommer et formodentligt lille antal sikkerhedsfolk og vagter i private erhvervsvirksomheder, hvor en del af arbejdsopgaverne er personbeskyttelse og -eskorte.

Endelig er der danskere, der er ansat på livvagtsopgaver i udlandet. Nogle af disse er ansat til at udføre opgaver i områder med høj risiko og krigslignende tilstande, så som forebyggelse af afpresning, af kidnapning og af skibspirateri. Disse medarbejdergrupper er dog typisk ikke målgruppe for de danske arbejdsmarkedsuddannelser, da de har uddannelsesbehov, som ikke relaterer sig til det danske arbejdsmarked.

5. Udviklingstendenser

Flere af de interviewede vurderer, at der fremover kan komme et øget behov for personbeskyttelse og -eskorte, hvis trusselsbilledet skærpes i Danmark og i de lande, som danske virksomheder samarbejder med. En af virksomhederne påpeger, at trusselsbilledet er godt på vej til at blive skærpet, fordi udvidelsen af EU har gjort det lettere for kriminelle fra bl.a. Østeuropa at komme til Danmark. Andre påpeger, at det i øjeblikket er mere farligt at rejse som erhvervsleder i Østeuropa end det tidligere har været, og at flere erhvervsledere som følge heraf ønsker personbeskyttelse og -eskorte.


Markedet kan endvidere blive større, hvis danske virksomheder i højere grad end i dag begynder at bruge personbeskyttere ved forretningsrejser i ind- og udland for at sikre, at tidsplanen ikke forstyrres af uheld, skader, presseopbud m.v.

En af de interviewede virksomheder, der indgår i en koncern med hovedkvarter i Sverige, mener at svenske virksomheder har en højere tendens til at bruge personbeskyttere til at analysere rejsesikkerhed, til at planlægge rejselogistikken og til at fungere som personlige rejseassistent, end det er tilfældet i danske virksomheder.

Som tidligere nævnt er der også en anden virksomhed, som har specialiseret sig i personbeskyttelse af erhvervsledere, der fortæller, at tyske virksomheder i højere grad end de danske virksomheder bruger personbeskyttere som led i sikkerhedsberedskabet, når erhvervslederne er på forretningsrejse. Holdningen til det at anvende vagter til personbeskyttelse synes at dog være anderledes i Danmark. Interviewpersoner peger på, at danske virksomhedsledere mener, at det giver et forkert signal, hvis man bruger personbeskyttelse – at det er et udtryk for, at virksomheden har problemer, fx har et dårligt image eller ikke kan håndtere samfundsmæssige interesse modsætninger knyttet til deres produkt.

Endelig kan et øget behov fremkomme, hvis det bliver mere almindeligt i Danmark, at de private virksomheder samarbejder med politimyndigheder om løsningen af opgaver dér, hvor der ikke er tale om egentlig politimæssig myndighedsudøvelse. Ifølge en af de interviewede virksomheder er der i bl.a. Sverige et sådant samarbejde mellem vagt- og sikkerhedsvirksomheder og politimyndighederne, fx ved større begivenheder som koncerter eller sportsskampe.

En af de interviewede uddannelsesudbydere inden for personbeskyttelse og -eskorte oplyser, at de samarbejder med Politihjemmeværnet for at afsøge mulighederne for at nedsætte en særlig støttegruppe af frivillige livvagter,



"Der er vækst på området, da der er flere, der trues på livet. Vi vil på den ene side gerne satse på området, men vi ikke udfarende i forhold til at få nye livvagt-opgaver."
Vagtvirksomhed

som skal løse specialopgaver sammen med Politiet. På uddannelsesudbydere-ns hjemmeside har en rekrutteringsofficer i Politihjemmeværnet lagt navn til intentionerne i dette samarbejde.

På hele vagtområdet arbejdes der med forslag til ændringer af reglerne om vagtvirksomhed. Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning oplyser, at der har været nedsat en arbejdsgruppe bestående af rigspoliti- chefen, SikkerhedsBranchen, DI og Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Landssammenslutning. Den enige arbejdsgruppe har indstillet forslag til ændringer af Lov om vagtvirksomhed og til bekendtgørelsen til justitsmini- ster Lars Barfoed. Forslagene er under behandling, og det forlyder, at der er bred politisk enighed om dem. Ændringerne vil bl.a. betyde, at der skal stil- les strengere krav til vagtvirksomhederne for opnåelse af autorisation, at politiets kontrol med vagtvirksomheder og vagtpersonale skal skærpes, fx ved afgivelse af årlige indberetninger, ved gennemførelse af uanmeldte kon- trolbesøg samt fast rutine med kontrol af legitimationskort. Desuden skal der gennemføres ændringer af vagtuddannelsen. Det forventes, at lovæn- dringerne vil blive vedtaget i 2011.

7. Uddannelse og efteruddannelse

Formelle uddannelseskrav

Man kan godt arbejde med personbeskyttelse og -eskorte uden særlig uddannelse udover grundkursus, jf. lov om vagtvirksomhed. Der er ingen særlige myndighedskrav til livvagter ansat i private vagtvirksomheder.

Hvis en vagtvirksomhed ønsker at få Sikkerhedsbranchens certificering på livvagtsområdet, skal den dog leve op til brancheforeningens kravspecifikationer til livvagtsuddannelse plus en række andre krav. Virksomheden skal kunne dokumentere, at deres livvagter har minimum 150 timers livvagtsuddannelse med et indhold, der er fastsat af Sikkerhedsbranchen, og at medarbejderne herudover tager mindst 20 timers brancherelevant efteruddannelse om året.

Sikkerhedsbranchens krav til uddannelse og løbende efteruddannelse er beskrevet nærmere i tekstboksen nedenfor.

Sikkerhedsbranchens kravspecifikation til livvagtsuddannelse

Medarbejdere, der udfører livvagt i ISO 9001-certificerede virksomheder, skal som minimum have gennemført 150 timers uddannelse med følgende indhold:

- Introduktion til personbeskytters rolle og historie
- Trussels- og risikovurdering
- Overvågningsgenkendelse
- Operationel planlægning
- Relevant jura (specielt med vægt på straffelovens §§ 13 og 14)
- Teamorganisering og teamwork
- Rekognoscering
- Eskorte-teknikker
- Eskortekørsel, inkl. ruteplanlægning
- Køreteknik
- Improvised Explosive Devices (IED-genkendelse)
- Venue baseret security
- Kommunikation og konflikthåndtering

Medarbejderen skal desuden gennemgå følgende efteruddannelse: Alle medarbejdere, der udøver livvagt, skal årligt gennemføre mindst 20 timers brancherelevant efteruddannelse. Det ene år skal efteruddannelsen omfatte kompetenceudviklende kurser. Det andet år er opfriskning af allerede erhvervede færdigheder. Hvert år skal bruges mindst 7 timer på opfriskning/kompetenceudvikling i førstehjælp. Således skiftes hvert andet år mellem opfriskning og mellem kompetenceudviklingskurser.

Kilde: www.Sikkerhedsbranchen.dk

Det er endvidere en forudsætning, at instruktørerne i den livvagtsuddannelse, som virksomheden benytter, har de fornødne kvalifikationer. Virksomheder, der benyttes til livvagtsuddannelse, skal registreres på en leverandørliste hos Sikkerhedsbranchen. Der er dog ikke tale om, at Sikkerhedsbranchen godkender udbydere af livvagtsuddannelser.

Indhold i relevant uddannelse

Som det fremgår af ovenstående afsnit, er der ingen formelle uddannelseskrav til vagter, der arbejder med personbeskyttelse og -eskorte. Alle vagtvirksomheder, der arbejder inden for området, har dog deres egne krav og forventninger til medarbejdernes uddannelse.

De interviewede vagtvirksomheder peger på, at de primært rekrutterer vagter til personbeskyttelse og -eskorte inden for gruppen af medarbejdere, de allerede har ansat, og som de kender rigtig godt. Dette hænger sammen med, at virksomhederne lægger meget stor vægt på vagternes personlige kompetencer – og disse kompetencer er det jo vanskeligt at uddanne til. Desuden vil virksomhederne gerne sikre sig, at de medarbejdere, der skal arbejde med personbeskyttelse og -eskorte kan klare det pres, de eventuelt kan blive udsat for.

Når virksomhederne skal efteruddanne deres vagter til at varetage opgaver inden for personbeskyttelse og -eskorte lægger de især vægt på udvikling af følgende faglige og almene kompetencer:

- Analysere risici og trusler
- Køreteknik og eskortekørsel
- Førstehjælp
- Sprogkundskaber – dansk i skrift og tale samt engelsk
- It på brugerniveau
- Konflikthåndtering

Virksomhederne rekrutterer dog også nye medarbejdere udefra, der allerede har tilegnet sig de forskellige kompetencer gennem tidligere uddannelse, fx inden for politiet/PET eller via kursusaktivitet i Danmark eller i udlandet.

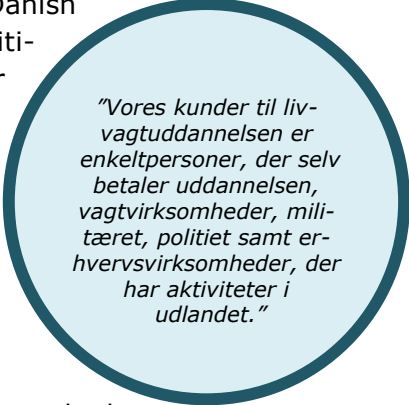
Uddannelsesaktører

Nogle vagt- og sikkerhedsvirksomheder – især de større – gennemfører selv grunduddannelse og efteruddannelse for de medarbejdere, der arbejder med personbeskyttelse og sikkerhed. En af disse virksomheder påpeger, at dels er deres uddannelsesaktiviteter en forretning i forretningen og dels ønsker de at medarbejderne gennemfører uddannelse, der afsluttes med eksamen og evaluering med ekstern censor. De har ikke tillid til uddannelse, hvor der udstedes uddannelsesbevis uden forudgående prøve. I de virksomheder, som er en del af en international koncern, gennemføres uddannelsen typisk i en af de udenlandske afdelinger.

Andre virksomheder benytter eksterne leverandører af uddannelse - fx International Bodyguard Association/IBA eller Security Industry Association/SIA - eller de benytter danske udbydere af uddannelse i Close Protection. Nogle af de danske udbydere gennemfører selv uddannelsen med egne instruktører, andre samarbejder med udenlandske leverandører.

Premiere Security A/S er en af de danske udbydere af livvagtsuddannelse, som udover uddannelsen også udbyder personbeskyttelse. Ved livvagtsuddannelsen samarbejder virksomheden med engelske leverandører. Virksomheden oplyser, at uddannelsen giver point til deltagelse i masteruddannelse i sikkerhed, og at deltagere kan opnå støtte fra industriens kompetenceudviklingsfond. Virksomheden oplyser endvidere, at deres uddannelse er internationalt anerkendt og at deres kunder typisk er enkeltpersoner, vagt- og sikkerhedsvirksomheder, sikkerhedsmedarbejdere fra virksomheder med aktiviteter i udlandet samt militæret og politiet.

Danish Security Academy er en relativt nystartet udbyder af livvagtsuddannelse, og virksomheden løser alene uddannelsesopgaver. Virksomheden oplyser, at uddannelsen lever op til Sikkerhedsbranchens kravspecifikation og at deres kunder typisk er erfarne vagter fra vagtvirksomheder, som ønsker at starte en livvagtsafdeling, og enkeltpersoner, der ønsker karriereskift og som har en militær baggrund. Danish Security Academy har endvidere indledt samarbejde med Politihjemmeværnet om videreuddannelse af livvagter, der har minimum 150 timers livvagtsuddannelse. Danish Security Academy oplyser, at de sammen med Politihjemmeværnet arbejder på, at disse livvagter efter endt uddannelse kan indgå som frivillige i en særlig støttegruppe for politiet ved særlige bevogtning- og personbeskyttelsesopgaver. Opgaveløsningen skal både gavne Politihjemmeværnet og give livvagterne en træning der gør, at de forbedrer deres mulighed for at blive ansat i en privat vagt- og sikkerhedsvirksomhed.



"Vores kunder til livvagtsuddannelsen er enkeltpersoner, der selv betaler uddannelsen, vagtvirksomheder, militæret, politiet samt erhvervsvirksomheder, der har aktiviteter i udlandet."

Knight Academy er også en relativt nystartet virksomhed, som er på vej til at udbyde livvagtsuddannelse. Virksomheden oplyser, at de vil udbyde en 22 ugers grunduddannelse for personer, der ønsker at arbejde med personbeskyttelse. Virksomheden vil desuden udbyde videregående uddannelse som overbygning på grunduddannelsen. Den videregående uddannelse har fokus på personbeskyttelsesopgaver i områder med krigslignende tilstande. Virksomheden oplyser, at de typisk satser på optag af enkeltpersoner med militær baggrund eller med vagterfaring.

Der er to danske livvagtsuddannelser i regi af offentlige myndigheder - henholdsvis i regi af Militærpolitiet for personel fra Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet og i regi af PET for politiet. Militærpolitiets uddannelse retter sig mod at beskytte militært nøglepersonel, ministre og det diplomatiske korps m.v. - primært ved opgaver i udlandet.

En af de større vagt- og sikkerhedsvirksomheder vurderer, at der p.t. er et overudbud af private uddannelse på livvagtsområdet i forhold til efterspørgslen i Danmark. Danske uddannelsesudbydere har dog ikke samme opfattelse. Ikke fordi disse vurderer, at det danske marked er i markant vækst, men fordi de vurderer, at de som danske udbydere af livvagtsuddan-

nelse sagtens kan konkurrere med udenlandske udbydere og derved få kunder blandt de danske vagt- og sikkerhedsvirksomheder, som i dag bruger udenlandske udbydere.

Nogle af de danske udbydere af livvagtsuddannelser er af den opfattelse, at de har mere fokus på service-elementet i deres uddannelser, end de udenlandske udbydere har. Ifølge de danske udbydere lægger de udenlandske udbydere typisk større vægt på 'de hårde' elementer af livvagternes opgaver, mens de danske udbydere ikke mener, at livvagtsopgaverne på det danske marked giver baggrund for, at 'de hårde' elementer skal fylde så meget i uddannelsen.


Ønsker og behov for nye arbejdsmarkedsuddannelser

Hvad siger virksomhederne?

Et par af de interviewede vagt- og sikkerhedsvirksomheder synes, at AMU kunne have en rolle ved at udbyde en form for grunduddannelse, så deltagerne kan få indblik i opgaverne for en livvagt. De mener, at mange har en forkert opfattelse af livvagtens opgaver og tror, at der er tale om ren 'action'. En sådan uddannelse kunne danne grundlag for, at de egnede personer senere tager en egentlig livvagtsuddannelse hos en af de anerkendte private udbydere.

Det påpeges af flere interviewpersoner, at det er meget vigtigt, at de undervisere, der skal varetage undervisningen i AMU, skal have fagspecifik viden på området samt praktiske erfaringer med livvagtopgaver.

De fleste af de interviewede vagt- og sikkerhedsvirksomheder mener ikke, at AMU vil kunne tilgodese virksomhedernes behov for uddannelse i Close Protection/livvagt. Det er meldingen, at en AMU-uddannelse heller ikke vil kunne blive så avanceret som de internationalt godkendte uddannelser og derfor aldrig vil blive godkendt i international sammenhæng. International godkendelse er vigtig for virksomhederne, fordi de arbejder i internationale sammenhænge, når de enten løser opgaver i Danmark i samarbejde med udenlandske kunder, eller når de har opgaver i udlandet og skal samarbejde med udenlandske livvagter.



"AMU kan ikke tilgodese de uddannelsesbehov, som livvagterne har. Der kan dog laves nogle introducerende AMU-kurser, så deltagerne kan få et indblik i, hvad det drejer sig om."
Virksomhedsrepræsentant

En af de virksomheder, som udbyder livvagtsuddannelse, mener at der er mere brug for, at det offentlige uddannelsessystem vurderer de forskellige livvagtsuddannelser og blåstempler de uddannelser, som er internationalt anerkendte og seriøse i deres omfang og indhold. Endvidere kunne det offentlige uddannelsessystem sikre, at de seriøse uddannelser giver point i forhold til videreuddannelse.

En grunduddannelse kunne bestå af en række moduler, fx i ekstrem køreteknik, selvforsvar, kampsport, fysisk træning, analyse af risici osv. Det er meldingen fra virksomhederne, at der ved afslutning af hvert modul skal foretages en prøve og evaluering. De, der består, kan gå videre til næste modul. Hvis ikke der etableres en sådan procedure for evaluering, kan virksomhederne ikke stole på, om medarbejderen er egnet til videre uddannelse på området.

Det understreges i den sammenhæng af flere interviewpersoner, at målgruppen for et introducerende kursus bør være erfarne vagter, som efter arbejdsgivers anbefaling ønsker at udvikle sig til livvagter. Vagt- og sikkerhedsvirksomheden kan herefter supplere den introducerende uddannelse med en mere professionel uddannelse.

Sikkerhedsbranchen drøfter løbende de udenlandske erfaringer med vagtopgaver. I flere lande, fx Sverige, kan livvagter have flere beføjelser og opgaver end i Danmark. Men dette kan ikke uden videre overføres til Danmark, fordi vi herhjemme ikke har nær samme uddannelsesniveau på livvagtsområdet. Selvom vagtuddannelsen i Danmark udvides, så vil uddannelsesniveaut fortsat være lavere end i de lande, hvor vagterne har flere beføjelser. I Sverige er uddannelsesniveaut relativt højt og trindelt, og det højeste trin kan sammenlignes med en uddannelse inden for Politiet.

Kompetencekrav set i relation til de private uddannelser og til AMU

Når det skal afdækkes, om der er behov for nye arbejdsmarkedsuddannelser inden for personbeskyttelse og -eskorte, er det nødvendigt at sammenligne de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser med de kompetencekrav, der stilles til medarbejderne. Det er desuden nødvendigt at foretage en sammenligning mellem arbejdsmarkedsuddannelserne og de uddannelsesstilbud, som de private udbydere af livvagtuddannelser har.

Uddannelseselementerne i de private uddannelser til livvagt er bl.a.:

- Personlig sikkerhed
- Køreteknik – defensiv/offensiv og progressiv kørsel
- Eskorteteknik
- Eskortekørsel, inkl. ruteplanlægning
- Rejsesikkerhed
- Rekognoscering
- Overvågningsgenkendelse – anti-overvågning (opsporing af elektronisk aflytningsudstyr)
- Kontraovervågning
- Operationel planlægning – forberedelse og analyse
- Evakueringsprocedurer
- Anvendelse af tekniske hjælpemidler (GSM-telefon, radio, overfaldsalarm etc.)
- Opsætning af kontrolrum
- Trussels- og risikovurdering
- Attentatyper og modforanstaltninger

- Håndtering af trusler
- Nærkamp
- Våbenlære
- Skyde- og afvæbningsteknikker
- Beskyttelse på lavere niveau
- Venue baseret security
- Improvised Explosive Devices (IED-genkendelse)
- Teamorganisering og teamwork
- Relevant jura (specielt med vægt på straffelovens §§ 13 og 14)
- Førstehjælp
- Kommunikation
- Konflikthåndtering

Der er ingen af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er tilknyttet FKB'en 2687 Vagtservice, der relaterer sig specifik til kompetencekrav, der er for jobområdet personbeskyttelse og -eskorte. Der er dog temaer i nogle af de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser inden for vagtservice, der er i større eller mindre omfang er sammenfaldende med kompetencekravene. Dette gælder f.eks. temaerne 'analyse af risici og trusler', 'køreteknik og eskorte-kørsel' og 'konflikthåndtering'.

Vægten på disse temaer i arbejdsmarkedsuddannelserne er dog typisk mindre end de kompetenceudviklingsbehov, som vagt- og sikkerhedsvirksomhederne mener, at deres medarbejdere har, når de skal arbejde med personbeskyttelse og -eskorte. Dette er grunden til, at virksomhederne anvender private udbydere, når de skal uddanne/efteruddanne deres medarbejdere.

I skemaet herunder (og på de følgende sider) er oplyst de AMU-mål, hvor målformuleringen indeholder temaer med relation til personbeskyttelse og -eskorte, og de sammenholdes med temaerne i private livvagtsuddannelser.

Temaer i eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser relateret til personlig beskyttelse og -eskorte		Temaer i private livvagtsuddannelser
AMU-mål	Handlingsorienteret målformulering	
Grundlæggende vagt Mål nr. 45123, 15 dage	Personlig sikkerhed: Deltagerne kan med baggrund i lovgivningens regler om magtanvendelse anvende metoder til frigørelses- og fastholdelsesteknik og kan medvirke til at konflikt-situationer undgås. Desuden kan kommunikationsmidler anvendes, så den personlige sikkerhed tilgodeses.	Personlig sikkerhed. Kommunikation.

Personbeskyttelse og -eskorte. En analyse af jobområdet

<p>Grundlæggende crowd control Mål nr. 41680, 2 dage</p>	<p>Deltagerne er i stand til på sikkerhedsmæssig korrekt måde at medvirke ved håndtering af større menneskemængder (...). Deltagerne kan aflæse og vurdere publikums mængde, adfærd og intensitet og aktivt medvirke til at mindske sikkerhedsrisikoen ved håndtering af større menneskemængder for at sikre publikums og egen sikkerhed. Deltageren kan forstå og anvende beredskabsplanen og sikkerhedsmanualen og herunder udvise organisationsforståelse. Deltageren kan samarbejde og anvende radio-kommunikation samt udvise korrekt personlig fremtræden. Deltageren kan yde elementær brandbekæmpelse.</p>	<p>Anvendelse af tekniske hjælpemidler (GSM-telefon, radio, overfaldsalarm etc.).</p>
<p>Crowd control, ledelse og praktisk planlægning Mål nr. 43527, 3 dage</p>	<p>Deltageren er i stand til på sikkerhedsmæssig korrekt måde at planlægge, lede og vejlede ved håndtering af større menneskemængder ved forskellige typer af arrangementer (...). Deltageren kan vurdere og vejlede om sikkerhedsrisikoen ved håndtering af større menneskemængder med henblik på at sikre publikums, medarbejderes og egen sikkerhed. Deltageren kan udarbejde beredskabs- og katastrofeberedskabsplan samt sikkerhedsmanual. Deltageren kan under hensyntagen til sikkerheden planlægge og opbygge adgangskontrol og visitationsområde samt vejlede om optimale adgangsforhold for brandvæsen, ambulancetjeneste, samariterstationer, vagt og backstage område. Deltageren kan lede holdarbejde, samarbejde tværfagligt samt anvende radio- og alternativ kommunikation.</p>	<p>Eskorteteknik. Teamorganisering og teamwork. Beskyttelse på lavere niveau Anvendelse af tekniske hjælpemidler (GSM-telefon, radio, overfaldsalarm etc.). Beskyttelse på lavere niveau. Teamorganisering og teamwork.</p>
<p>Køreteknik, miljø og arbejdsfunktioner Mål nr. 45126, 3 dage</p>	<p>Deltageren kan (...) reagere hensigtsmæssigt i vanskelige og pludseligt opståede situationer og anvende korrekt styre-, bremse-, undvige- og afværgeteknik.</p>	<p>Køreteknik Eskortekørsel, inkl. ruteplanlægning</p>
<p>Ajourføring af retsregler og sikring for vagter Mål nr. 45127, 3 dage</p>	<p>Deltageren er fortrolig med ny lovgivning, som er gældende for branchen og kan med baggrund i denne, selvstændigt udføre arbejdsopgaver fagligt og sikkerhedsmæssig korrekt. (...) Deltageren er fortrolig med sidste nyt i livreddende og almindelig førstehjælp og kan ud fra disse udføre korrekt førstehjælp ved tilskadekomst af personer samt kan yde elementær brandbekæmpelse (...).</p>	<p>Relevant jura (specielt med vægt på straffelovens §§ 13 og 14). Førstehjælp.</p>

Personbeskyttelse og -eskorte. En analyse af jobområdet

<p>Kommunikation og konflikthåndtering for vagter Mål nr. 40723, 5 dage</p>	<p>Deltageren kan anvende viden om reaktionsmønstre og hensigtsmæssig adfærd ved håndtering af konflikter, der også kan indeholde voldsom aggression, trusler om vold eller vold. Deltageren kan anvende metoder til selvkontrol i tilspidsede eller angstprovokerende situationer. Deltageren kan identificere egne og andres efterreaktioner i forbindelse med håndtering af konflikter samt vurdere hvor og hvornår der skal søges professionel hjælp. Desuden kan deltageren forbedre kommunikationen i konfliktsituationer og medvirke til at fremme samarbejdet med 'kunder' og kollegaer.</p>	<p>Kommunikation. Konflikthåndtering.</p>
<p>Konflikthåndtering ved operativ myndighedsudøvelse Mål nr. 45168, 3 dage</p>	<p>Deltageren kan udøve en differentieret konflikthåndtering under hensyntagen til situationen og borgernes forskelligheder, herunder en øget evne til at vurdere konflikt og konfliktsituationer og forebygge og undgå en eventuel eskalering under hensyntagen til faglig etik, magtanvendelse og egen sikkerhed.</p>	<p>Kommunikation. Konflikthåndtering.</p>
<p>Vagtens opgaver ved store ulykker og katastrofer Mål nr. 45761, 3 dage</p>	<p>Deltageren kan på baggrund af viden om og skærpet opmærksomhed på meget omfattende og voldsomme begivenheder, som fx uvejr, brand, eksplosioner, voldelige forbrydelser eller terrorhandlinger, optræde formålstjenligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Ud fra kendskab til forebyggende foranstaltninger, særligt materiel, og særlige risici og problemer med større menneskemængder under tag, i trængsel og i mærke, samt ved tegn på forberedelse af forbrydelser, herunder terrorhandlinger kan deltageren foretage relevante foranstaltninger, som fx rigtig alarmering, modtagelse af politi og redningstjeneste samt berolige mennesker ramt af panik. Efter omfattende og voldsomme begivenheder er deltageren i de efterfølgende faser i stand til at handle professionelt på baggrund af viden om psykiske reaktionsmønstre.</p>	<p>Rekognoscering. Operational planlægning – forberedelse og analyse. Trussels- og risikovurdering. Overvågningsgenkendelse. Venue baseret security. Improvised Explosive Devices (IED-genkendelse).</p>

Som det fremgår af skemaet er der en række sammenfaldende uddannelsesemaer mellem arbejdsmarkedsuddannelserne og de private livvagtuddannelser. Det vurderes dog, at disse temaer har et andet omfang og især

en anden vinkel i de private uddannelser, end de har i arbejdsmarkedsuddannelserne.

De vagter, der arbejder med personbeskyttelse og -eskorte i Danmark (og som evt. også rejser med ledere fra erhvervslivet til udlandet), har typisk ikke arbejdsopgaver, der kræver kompetencer, der svarer til en del af de temaer, der ligger i de private uddannelser. Det drejer sig f.eks. om temaerne: Overvågningsgenkendelse – anti-overvågning (opsporing af elektronisk aflytningsudstyr), kontraovervågning, opsætning af kontrolrum, attentat typer og modforanstaltninger, våbenlære, skyde- og afvæbningsteknikker og Improvised Explosive Devices (IED-genkendelse).

Behov for nye arbejdsmarkedsuddannelser?

På den ene side tilgodeser de nuværende arbejdsmarkedsuddannelser altså ikke de kompetenceudviklingsbehov, der er for vagter, som arbejder med personbeskyttelse og -eskorte, da de har behov for et højere kompetenceniveau i forhold til specifikke temaer. På den anden side synes nogle af temaerne - og det høje niveau - i de private uddannelser ofte ikke nødvendige for at udføre arbejdsopgaverne i jobområdet personbeskyttelse og -eskorte.

Der kan således synes at være et behov for en eller flere arbejdsmarkedsuddannelser, der specifikt sætter fokus på de kompetencer, der knytter sig til arbejdet med personbeskyttelse og -eskorte. Det drejer sig især om temaerne: analyse af risici og trusler, eskortekørsel og rejsesikkerhed.

8. Bilag

Interviewguide virksomheder

Udvælgelse af virksomheder:

Store, små, fokus på vagt generelt (herunder følgevagt/livvagt), udelukkende fokus på følgevagt/livvagt, opgaver udelukkende i Danmark, opgaver både i Danmark og i udlandet.

1. Begrebsafklaring

- Hvilke begreber anvender I: "følgevagt" eller "livvagt"? Hvorfor?
- Hvad forstår I ved begreberne? Hvordan afgrænses begreberne?
- Hvilke jobfunktioner er der knyttet til begreberne?
- Er der sket ændringer i jobfunktionerne inden for de senere år? Hvordan? Hvorfor?
- Er der kommet nye kundetyper inden for de senere år? Hvilke? Hvorfor?

2. Fakta om virksomheden

- I hvilket omfang har I fokus på henholdsvis 'almindelige' vagtfunktioner og på personbeskyttelse i form af følgevagt/livvagt (helt eller delvist)?
- Hvilke tilbud har I til kunderne på området?
- Hvilke typer af kunder har I?
- Løser jeres medarbejdere både opgaver i Danmark og i udlandet?
- Hvilken vækst har I haft?
- Hvordan vurderer I jeres vækstpotentiale?
- Hvilke arbejdsgiverorganisationer/brancheorganisationer er I medlem af?
- Hvilken faglig organisation er medarbejderne organiserede i?

3. Fakta om medarbejderne og deres jobfunktioner

- Hvor mange medarbejdere beskæftiger I inden for følgevagt/livvagt? Delvist eller helt?
- Hvor mange af dem er i AMU-målgruppen?
- Hvad er medarbejdernes baggrund?
 - Uddannelse (grundlæggende, efteruddannelse)
 - Erfaringer fra andre job inden for branchen
 - Andre job erfaringer (karriereforløb)
 - Alder
 - Køn

3. Kompetencebaggrund

- Hvilke kompetencer skal jeres medarbejdere have i relation til følgevagt/livvagt?
 - Teknisk-faglige
 - Almen-faglige
 - Personlige (venlig, omgængelig, psykologisk indsigt, analyserende)(Alder, fysik, modenhed, livserfaring etc.)

4. Kompetenceudvikling

- Hvordan har jeres medarbejder tilegnet sig de grundlæggende kompetencer?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov har medarbejderne?
- Hvilke muligheder har medarbejderne for at tilegne sig disse kompetencer - og hvor foregår det?
- I hvilket omfang benytter I jer af eksterne/interne uddannelsesaktiviteter?
- Deltager medarbejderne i uddannelse i udlandet? Hvorfor?
- Hvor stort kendskab har I til uddannelsesmuligheder i AMU?
- I hvilket omfang benytter I jer af AMU?
- I hvilket omfang kan de nuværende uddannelsesmuligheder i AMU tilgodese jeres uddannelsesbehov?
- Hvilke uddannelses-/efteruddannelsesmuligheder efterlyser I eventuelt?

5. Virksomheder til deltagelse i interview

- Kan du pege på andre virksomheder, som du mener, at det vil være relevant at gennemføre interview med?

6. Tendenser og erfaringer fra virksomheder i udlandet

- Har du kendskab til tendenser/erfaringer i udlandet, som kan bidrage til analysen?

Interviewguide ressourcepersoner

Eksempler på relevante ressourcepersoner:

Medarbejdere fra SUS-sekretariatet, medlemmer i Uddannelsesudvalget for Vagt- og sikkerhedsservice, repræsentanter fra brancheorganisationer etc.

1. Begrebsafklaring

- Hvordan anvendes begreberne "følgevagt" og "livvagt"?
- Hvad forstår du ved begreberne?
- Hvilket/hvilke begreber anvender du for de personer, der har til opgave at overvåge og forebygge, at menneskers liv eller velfærd trues (personbeskyttelse/følgevagt/livvagt)? Hvorfor?
- Hvordan afgrænses begreberne?
- Hvilke jobfunktioner er der knyttet til begreberne?
- Hvilke typer af virksomheder anvender hvilke begreber?

2. Vagtvirksomheder med fokus på personbeskyttelse (følgevagt/livvagt)

- Hvor mange virksomheder er der?
- I hvilket omfang har virksomhederne fokus på henholdsvis 'almindelige' vagtfunktioner og på personbeskyttelse i form af følgevagt/livvagt (helt eller delvist)?
- Hvor mange medarbejdere beskæftiger virksomhederne (i det hele/AMU-målgruppen)?
- Hvad er medarbejdernes baggrund?
 - Uddannelse

- Erfaringer fra andre job inden for branchen
- Andre job erfaringer (karriereforløb)
- Alder
- Køn
- I hvilket omfang løser medarbejderne opgaver både i Danmark og i udlandet?
- Hvilke arbejdsgiverorganisationer/brancheorganisationer er virksomhederne medlemmer af?
- Hvilke faglige organisationer er medarbejderne organiserede i?
- Hvilket vækstpotentiale vurderer du, at der er for vagtvirksomheder med fokus på følgevagt/livvagt – og hvorfor?

3. Kompetencebaggrund

- Hvilke kompetencer skal medarbejderne have?
 - Teknisk-faglige
 - Almen-faglige
 - Personlige

4. Kompetenceudvikling

- Hvordan har medarbejderne typisk fået tilegnet sig de grundlæggende kompetencer?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov har medarbejderne?
- Hvilke muligheder har medarbejderne for at tilegne sig disse nye kompetencer - og hvor foregår det?
- Hvilke vagtvirksomheder har efterlyst flere kompetenceudviklingsmuligheder?
- Hvorfor kan AMU ikke tilgodese virksomhedernes nuværende behov – eller er det fordi, virksomhederne ikke har kendskab til uddannelsesmulighederne i AMU?

5. Virksomheder til deltagelse i interview

- Kan du pege på virksomheder, som du mener, at det vil være relevant at gennemføre interview med?

6. Tendenser og erfaringer fra virksomheder i udlandet

- Har du kendskab til tendenser/erfaringer i udlandet, som kan bidrage til analysen?

Interviewguide virksomheder + ressourcersoner (anvendt ved personsammenfald)

Udvælgelse af virksomheder:

Store, små, fokus på vagt generelt (herunder følgevagt/livvagt), udelukkende fokus på følgevagt/livvagt, opgaver udelukkende i Danmark, opgaver både i Danmark og i udlandet.

1. Begrebsafklaring

- Hvilke begreber anvender I: "følgevagt" eller "livvagt"? Hvorfor?
- Hvad forstår I ved begreberne? Hvordan afgrænses begreberne?

- Hvilket/hvilke begreber anvender du for de personer, der har til opgave at overvåge og forebygge, at menneskers liv eller velfærd trues (personbeskyttelse/følgevagt/livvagt)? Hvorfor?
- Hvordan afgrænses begreberne?
- Hvilke jobfunktioner er der knyttet til begreberne?
- Hvilke typer af virksomheder anvender hvilke begreber?
- Hvilke jobfunktioner er der knyttet til begreberne?
- Er der sket ændringer i jobfunktionerne inden for de senere år? Hvordan? Hvorfor?
- Er der kommet nye kundetyper inden for de senere år? Hvilke? Hvorfor?

2. Vagtvirksomheder med fokus på personbeskyttelse (følgevagt/livvagt)

- Hvor mange virksomheder er der?
- I hvilket omfang har virksomhederne fokus på henholdsvis 'almindelige' vagtfunktioner og på personbeskyttelse i form af følgevagt/livvagt (helt eller delvist)?
- Hvor mange medarbejdere beskæftiger virksomhederne (i det hele/AMU-målgruppen)?
- Hvad er medarbejdernes baggrund?
 - Uddannelse
 - Erfaringer fra andre job inden for branchen
 - Andre job erfaringer (karriereforløb)
 - Alder
 - Køn
- I hvilket omfang løser medarbejderne opgaver både i Danmark og i udlandet?
- Hvilke arbejdsgiverorganisationer/brancheorganisationer er virksomhederne medlemmer af?
- Hvilke faglige organisationer er medarbejderne organiserede i?
- Hvilket vækstpotentiale vurderer du, at der er for vagtvirksomheder med fokus på følgevagt/livvagt – og hvorfor?

3. Fakta om virksomheden

- I hvilket omfang har I fokus på henholdsvis 'almindelige' vagtfunktioner og på personbeskyttelse i form af følgevagt/livvagt (helt eller delvist)?
- Hvilke tilbud har I til kunderne på området?
- Hvilke typer af kunder har I?
- Løser jeres medarbejdere både opgaver i Danmark og i udlandet?
- Hvilken vækst har I haft?
- Hvordan vurderer I jeres vækstpotentiale?
- Hvilke arbejdsgiverorganisationer/brancheorganisationer er I medlem af?
- Hvilken faglig organisation er medarbejderne organiserede i?

4. Fakta om medarbejderne og deres jobfunktioner

- Hvor mange medarbejdere beskæftiger I inden for følgevagt/livvagt? Delvist eller helt?
- Hvor mange af dem er i AMU-målgruppen?
- Hvad er medarbejdernes baggrund?
 - Uddannelse (grundlæggende, efteruddannelse)
 - Erfaringer fra andre job inden for branchen
 - Andre job erfaringer (karriereforløb)

- Alder
- Køn

5. Kompetencebaggrund

- Hvilke kompetencer skal jeres medarbejdere have i relation til følgevagt/livvagt?
 - Teknisk-faglige
 - Almen-faglige
 - Personlige (venlig, omgængelig, psykologisk indsigt, analyserende)
(Alder, fysik, modenhed, livserfaring etc.)

6. Kompetenceudvikling

- Hvordan har jeres medarbejder tilegnet sig de grundlæggende kompetencer?
- Hvilke kompetenceudviklingsbehov har medarbejderne?
- Hvilke muligheder har medarbejderne for at tilegne sig disse kompetencer - og hvor foregår det?
- I hvilket omfang benytter I jer af eksterne/interne uddannelsesaktiviteter?
- Deltager medarbejderne i uddannelse i udlandet? Hvorfor?
- Hvor stort kendskab har I til uddannelsesmuligheder i AMU?
- I hvilket omfang benytter I jer af AMU?
- I hvilket omfang kan de nuværende uddannelsesmuligheder i AMU tilgodese jeres uddannelsesbehov?
- Hvilke uddannelses-/efteruddannelsesmuligheder efterlyser I eventuelt?

7. Virksomheder til deltagelse i interview

- Kan du pege på andre virksomheder, som du mener, at det vil være relevant at gennemføre interview med?

8. Tendenser og erfaringer fra virksomheder i udlandet

- Har du kendskab til tendenser/erfaringer i udlandet, som kan bidrage til analysen?