

**AT BLIVE LYTTET TIL ER  
AFGØRENDE I PLEJESEKTOREN**

## **STOLTLEDEN TILBAGE PÅ VELFÆRDSUDDANNELSERNE**

**ARBEJDSMILJØET BEFINDER  
SIG OGSÅ I INDBAKKEN**

**FREMTIDENS RISICI:  
ARBEJDSMILJØNETS  
KONFERENCE 2023**

# ET LØFT TIL ARBEJDSMILJØET I VELFÆRDSSEKTOREN

Årets studieoptag i slutningen af juli viste, at optaget på velfærdsuddannelserne var gået tilbage. Det gælder f.eks. uddannelsen til folkeskolelærer, sygeplejerske, pædagog, socialrådgiver, samt social- og sundhedsuddannelserne.

Men heldigvis er man opmærksom på problemet. Der arbejdes på at højne det faglige niveau, og for folkeskolelærernes vedkommende er en ny læreruddannelse kommet på bordet – med langt mere praktik indbygget i uddannelsen.

Du kan i dette nummer af magasinet også læse mere om vores næste konference, som i 2023 afholdes i Middelfart. Her bliver et af fokusområderne risikovurderinger, men der er også masser af andet spændende indhold.

Ja, vi tør godt love en konference sprængfyldt med oplevelser. Du vil kunne stifte bekendtskab med "Frk. Outlook", som hjælper dig af med stress over indbakken, du kan høre oplæg om Technostress – eller du kan møde den moderne "Sherlock Holmes", Niels Krøjgaard, som fortæller ting helt nye ting om dit kropssprog.

Tilmeldingen åbner snart, og som altid giver vi "early bird"-rabat til alle, som tilmelder sig inden 1. februar. Husk i den forbindelse, at antallet af pladser er begrænsede. Hold derfor godt øje med hjemmesiden i den kommende tid.

Endelig kan du her i magasinet møde et af vores medlemmer; nemlig Bjarne Skov Pedersen, som i over 20 år har arbejdet med arbejdsmiljø i Hovedstadens Beredskab – siden

1989 har han løbende opdateret sin viden om arbejdsmiljø, og han er i dag "højrehånd" for Beredskabets nye arbejdsmiljøkoordinator.

Er du arbejdsmiljøprofessionel i enten metal- og maskinindustrien eller plastindustrien, kan du også læse mere om en mulighed for at komme med i en fokusgruppe hos TeamArbejdsliv.

Fokusgrupperne finder sted den 24. november for plastindustrien og den 25. november for metal- og maskinindustrien i Horsens, og resultaterne danner grundlag for et forskningsprojekt om arbejdsmiljøprofessionelle i danske virksomheder – en gruppe, som der ikke er tilstrækkeligt med viden om, men som spiller en enorm rolle i virksomhedernes håndtering af arbejdsmiljøet.

Resultatet skal bruges til udvikling af et katalog med viden og værktøjer til løsning af udfordringer, som arbejdsmiljøprofessionelle i fremstillingsindustrien støder ind i. Projektet munder ud i en konference i efteråret 2024. Du kan tilmelde dig fokusgrupper hos Christian Uhrenholdt Madsen på chu@teamarbejdsliv.dk.

Tilbage er der kun at ønske god fornøjelse med læsningen. Husk, at tjekke vores hjemmeside for at holde øje med medlemsarrangementer – vi er sat i verden for at netværke med hinanden, at mødes med hinanden og udveksle erfaringer.

*Charlotte Breinholt*  
Bestyrelsesformand  
ArbejdsmiljøNET

## INDHOLD

SIDE 4  
**STOLTHEDEN TILBAGE PÅ  
VELFÆRDSUDDANNELSERNE**

SIDE 8  
**MED DET OFFENTLIGE RUM SOM  
ARBEJDSMILJØ**

SIDE 12  
**ANERKENDELSE OG AT BLIVE  
LYTTET TIL ER AFGØRENDE I  
PLEJESEKTOREN**

SIDE 16  
**NYT FRA REGIONERNE**

SIDE 16  
**NYT FRA AL GRUPPERNE**

SIDE 17  
**MØD ET MEDLEM**

SIDE 18  
**NY LÆRERUDDANNELSE PÅ BORDET**

SIDE 17  
**ARBEJDSMILJØET BEFINDER SIG  
OGSÅ I INDBAKKEN**

SIDE 18  
**FREMTIDENS RISICI - VÆR PÅ  
FORKANT - FORUDSE FARER, FØR  
DET ER FOR SENT**

**UDGIVET OKTOBER 2022**  
ArbejdsmiljøNET

**ANSVARSHAVENDE  
REDAKTØR**  
Charlotte Breinholt

**STRATEGI, KONCEPT,  
DESIGN OG TEKST**  
Lindskov Communication

**I REDAKTIONEN**  
Charlotte Breinholt, Stig  
Holm, Catrine Eisenreich, Lars  
Lindskov, Sandra Nielsen, Karsten  
Lorentzen, Andreas Danielsen,  
Morten Nielsen, Christiane Fisker

**ANNONCESALG**  
Lindskov Communication  
Tlf.: 70 26 19 79  
Mail: marketing@lindskov.com

**OPLAG**  
450



## STOLTHEDEN TILBAGE PÅ VELFÆRDSUDDANNELSERNE

**Igen i år er velfærddannelserne på tilbagetog med et faldende optag af nye studerende. Hele 14 pct. færre har i år søgt ind på en af de fire store velfærdsuddannelser, hvis man sammenligner med 2019. Men hvad er årsagen til, at stadig færre vælger disse uddannelser, og hvad skal der til for at vende den negative spiral?**

Af Christiane Fisker

Det var en øjenåbner, da det i juli stod klart, at optaget på velfærdsuddannelserne var mindre end tidligere, og at trenden med mindre optag tilsyneladende fortsætter, fordi unge vælger uddannelserne fra og i stedet ønsker en universitetsuddannelse. Men samfundet har brug for både lærere, sygeplejersker, pædagoger og social- og sundhedsassistenter, så nu er hjernerne lagt i blød for at finde ud af, hvordan udviklingen vendes. Magasinet Arbejds miljøNET har

derfor talt med Pia Kürstein Kjellberg, projektchef på det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, VIVE, om årsagen til tilbagegangen og de unges ændrede valg.

- Det handler i høj grad om at tage stilling til, hvilken slags uddannelse og liv man ønsker. Derudover påvirker ens nære omgivelser. Det, du hører om de forskellige uddannelser og livet på arbejdsmarkedet, på både godt og ondt, siger Pia Kürstein Kjellberg.

### DEMOGRAFISK UDFORDRING

Hun påpeger, at tilslutningen til velfærdsuddannelserne i mange år har befundet sig i en nedadgående trend, og at der er mange forskellige årsager til det. Når det er bekymrende netop i disse år, skyldes det ikke mindst de alvorlige demografiske udfordringer, som vi ser ind i som samfund.

- Vi skal i høj grad se det som en demografisk udfordring. Der er kommet flere ældre, og der kommer mange

flere i fremtiden. Samtidig kommer der færre unge, hvilket vil sige færre, der tager uddannelserne og derved bliver uddannet inden for velfærd, siger Pia Kürstein Kjellberg. Hun mener, at der skal findes en holdbar løsning på brugen af ressourcer i velfærdssektoren, og at der skal ses på de arbejdsmiljømæssige forhold, der kan være medvirkende til, at de unge vælger uddannelserne fra.

- Mange er heldigvis utroligt glade for deres arbejde. Det handler for dem om, at det er meget meningsfuldt og værdiskabende. Men der ligger selvfølgelig en udfordring i, at medarbejderne bliver sat under

*Unge er bange for at træffe et valg, der er for lukket. Som sygeplejerske er dine muligheder for udvikling f.eks. begrænsede i forhold til at tage en universitetsuddannelse."*

**Camilla Wang**

Rektor Professionshøjskolen Absalon, Formand Danske Professionshøjskoler,

*"Mange er heldigvis utroligt glade for deres arbejde. Det handler for dem om, at det er meget meningsfuldt og værdiskabende. Men der ligger selvfølgelig en udfordring i at medarbejderne blive sat under pres, fordi de er for få, og det skaber frustrationer."*

**Pia Kürstein Kjellberg**  
Projektchef VIVE



**Pia Kürstein Kjellberg**  
Projektchef VIVE

pres, fordi de er for få, og det skaber frustrationer. Det kunne derfor være oplagt at kigge på, om de ressourcer man har, bliver brugt, som de skal, eller om der skal omstruktureres. Det kommer til at betyde en hel del, hvis vi ikke får skabt gode arbejdsforhold for dem i sektoren. Tingene hænger sammen, så hvis man gerne vil have flere uddannede i velfærdssektoren, er man nødt til at finde en løsning.

### DEN POSITIVE FORTÆLLING

En del af løsningen ser Pia Kürstein Kjellberg i den positive fortælling om velfærdssektoren - det, at man gør en forskel for andre mennesker - men måske også med mere selektive optagelseskrav, som understreger, at det ikke bare er alle, der kan blive optaget.

- Det er vigtigt at fortælle om det positive indhold af uddannelserne og gerne gøre det billedligt, så unge kan forstille sig selv i jobbet som pædagog, lærer eller sygeplejerske. Og så kan det være oplagt at rekruttere folk, der har talent, i stedet for at optage alle. Man kunne på den måde lave et godt match mellem kompetencer og interesser. Og så kræver det naturligvis et godt studiemiljø med relevante undervisere og attraktive uddannelser at tiltrække og fastholde de unge, siger Pia Kürstein Kjellberg.

### BANGE FOR "LUKKEDE" VALG

Spørger man rektor for professionshøjskolen Absalon og forkvinde for Danske Professionshøjskoler, Camilla Wang, om årsagerne til de unges fravalg af velfærdsuddannelser, peger hun på en angst hos mange unge for at træffe valg, der måske i deres optik viser sig at være for lukkede.

- Unge er bange for at træffe et valg, der er for lukket. Som sygeplejerske er dine muligheder for udvikling begrænsede f.eks. i forhold til at tage en universitetsuddannelse, og hertil kommer også, at vi har et meget bogligt skolesystem, som gør det nærliggende at tage en akademisk uddannelse, siger Camilla Wang. Hun tilføjer, at de unge ofte vælger uddannelse ud fra et valg, som er baseret på længere tids overvejelser - også med enten gode eller dårlige oplevelser eller interesse for netop den profession, de inspireres til at uddanne sig til. Det gør sig også gældende for velfærdsuddannelsernes vedkommende.

- Når jeg taler med de unge på skolen, er det motivationen og deres værdisammensætning, der er i fokus. Til trods for vilkårene går de meget op i, hvad det er for et liv, uddannelsen



giver adgang til. Og så er der dem, der baserer deres uddannelsesvalg efter oplevelser eller mødet med en professionel inden for faget. Det er for mange virkelig inspirerende, siger Camilla Wang.

#### PROFESSIONSSKOLER HAR ET ANSVAR

Hun mener ikke, at velfærdsuddannelserne aktuelt befinder sig i en decideret krise, fordi fire af de store uddannelser stadig ligger på top 10 over de mest søgte uddannelser, men problemet kan omvendt gå hen at blive stort, hvis der ikke handles allerede nu. Det store fokus er, hvordan uddannelserne kommer til at tiltrække flere – og her har også professionsskolerne et ansvar.

– Det handler om at skabe et arbejdsliv, som de unge kan se sig selv i, men ansvaret for den del ligger hos politikerne og arbejdsmarkedet. Det, vi kan gøre, er at kigge på skolesystemet.

*Det er vigtigt at fortælle om de positive indhold af uddannelserne og gerne gøre det billedligt, så unge kan forstille sig selv i jobbet som pædagog, lærer eller sygeplejerske.*

**Pia Kürstein Kjellberg**  
Projektchef VIVE

– I gymnasiet bør man ændre på fagrækken og få flere pædagogiske og sundhedsfaglige fag på banen, der kan vække de studerendes interesse for faget. Og så skal vi her på professionshøjskolen også gøre vores, for at gøre uddannelsen attraktiv og spændende. De studerende fungerer som vores ambassadører, derfor er det vigtigt at få dem ud og fortælle om uddannelsen. Men det hele er jo en proces og ikke et quick fix, slutter Camilla Wang.



**Camilla Wang**  
Rektor Professionshøjskolen Absalon,  
Formand Danske Professionshøjskoler,

## Arbejdsmiljøpuljen

# Få 80 % tilskud til arbejdsmiljørådgivning



### Hvilke indsatsområder kan du søge midler til?

- » Forebyggelse af fysisk nedslidning
- » Forebyggelse af psykisk nedslidning
- » Forebyggelse af arbejdsulykker
- » Forebyggelse af høreskadende støj
- » Forebyggelse af kemiske påvirkninger
- » Forebyggelse af støvpåvirkninger
- » Sundhedsfremme i form af fysisk træning
- » Leje og afprøvning af tekniske hjælpemidler i driften, som kan forbedre det ergonomiske arbejdsmiljø samt reducere risiko for arbejdsulykker

Arbejdstilsynets tilskudspulje giver tilskud til projekter, der har til formål at forebygge fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker i mindre private og offentlige virksomheder i Danmark.

Du kan søge om at få dækket 80 procent af omkostningerne i projektet med en beløbsgrænse på 500.000 kr. pr. ansøgning.

Beløbet kan du bruge til autoriseret konsulentrådgivning inkl. hjælp til at få udarbejdet ansøgningen, afrapportering af projekter og transporttimer.

Du kan helt uforpligtende høre mere ved at ringe til os på **70 10 90 80** og høre om dine muligheder. Du kan også se eksempler på projekter på:

[humanhouse.com/arbejdsmiljoepuljen](https://humanhouse.com/arbejdsmiljoepuljen)

# MED DET OFFENTLIGE RUM SOM ARBEJDSMILJØ

**De ansatte på plejehjem og i hjemmeplejen befinder sig ikke alene i et krydsfelt mellem borgere og pårørende. De må også affinde sig med, at deres arbejde bliver defineret negativt af medierne og i den offentlige debat. Det kan sammen med mangel på ledelse være medvirkende til et alt for stort frafald på uddannelserne og efterfølgende fra jobbet inden for social- og sundhedsområdet**

Af Karsten Lorentzen

Velfærdsuddannelserne har været i mediernes søgelys længe. Vi har hørt historien om Else, der på et plejehjem i Aarhus uværdigt måtte hænge i en sele. Vi har hørt om omsorgssvigt på



**Torben Klitmøller Hollmann**  
Sektorformand, FOA

plejehjem eller i ældreplejen. Og vi har hørt om en stresset hverdag med krav om dokumentation, højt sygefravær og store problemer med at rekruttere ledige og fagligt kompetente hænder på social- og sundhedsområdet.

Da opgørelsen over optaget på de videregående uddannelser kom i august, stod det klart, at "velfærdsuddannelserne" er kommet under et stort pres. De unge finder det ganske enkelt ikke så attraktivt som tidligere at lægge billet ind på en uddannelse som folkeskolelærer, pædagog, sygeplejerske eller social- og sundhedsassistent.

## SKRÆMT AF VIRKELIGHEDEN UDE HOS BORGERNE

Sidstnævnte uddannelse klarede sig igennem med et fint optag, men hvis man spørger sektorformand i FOA Torben Klitmøller Hollmann er det ikke alene gjort med et godt optag, fordi man kæmper med et højt frafald fra uddannelserne. Det er derfor nødvendigt at forbedre arbejdsmiljøet på flere parametre.

- Når optaget har været tilfredsstillende, skyldes det ikke mindst, at man har skudt millioner i rekrutteringskampagner, men når folkeskolen ikke har formået at give dem 02 i dansk og matematik, hvordan skulle vi så

kunne få dem igennem en teoretisk tung uddannelse, hvor man også skal håndtere et andet menneske. Det er for stort et pres. Vi får desuden for mange ind, som ikke har det, der skal til, hvilket også skyldes en meget lav arbejdsløshed, siger Torben Klitmøller Hollmann.

Han forklarer, at de ydre rammer er svære at påvirke, men at man heldigvis selv kan gøre meget mere for at fastholde de unge på uddannelsen og sikre at de nyuddannede også bliver glade for arbejdet. Men her kniber det stadig på en række områder.

- Mange af de her unge bliver simpelthen skræmt væk, når de møder virkeligheden ude hos borgerne, og vi er ikke gode nok til at tage imod dem på arbejdspladsen. Mange får måske på grund af mangel på hænder hurtigt en opgaveportefølje, som de ikke er parate til, og der er langt fra at sidde på en skole og få en masse teori og så til at komme ud og finde ud af, at det kan være pissebesværligt og komplekst at have med et andet menneske at gøre.

## INGEN UNDSKYLDNING FOR DÅRLIG BEHANDLING

I f.eks. hjemmeplejen står de nyuddannede ofte alene fra dag et, og de kan hurtigt få oplevelser, som de ikke får bearbejdet, og som kan skabe usikkerhed omkring deres egen præstation. Det sker i en arbejdskultur, hvor man ifølge Torben Klitmøller Hollmann er alt for dårlig til at standse op og rose hinanden.

- Der findes mange steder en dårlig arbejdskultur, som nok har sin rod i arbejdspresset, men i mit katalog findes der ingen undskyldninger for, at man ikke behandler hinanden ordentligt, og her må vi kigge indad og spørge os selv, hvordan vi selv er en del af det her. Men vi kan ikke gøre det alene. Det kræver en bred indsats fra alle lige fra borgere og pårørende og til de ansvarlige politikere, der skal være ærlige.

## FLERE MODIGE POLITIKERE, TAK

Arbejds miljøet for ansatte i social- og sundhedssektoren udgøres først og fremmest af mennesker. Først er der

borgeren, som er i centrum. Dernæst kommer de pårørende, kollegerne og ledelsen – både den nære ledelse og den politiske. Og svævende over det hele er også medierne og den offentlige debat. Det største ansvar for arbejdsmiljøet findes ifølge FOA på det politiske niveau, og her kunne en større ærlighed føre frem til en realistisk forventningsafstemning med borgere og pårørende.

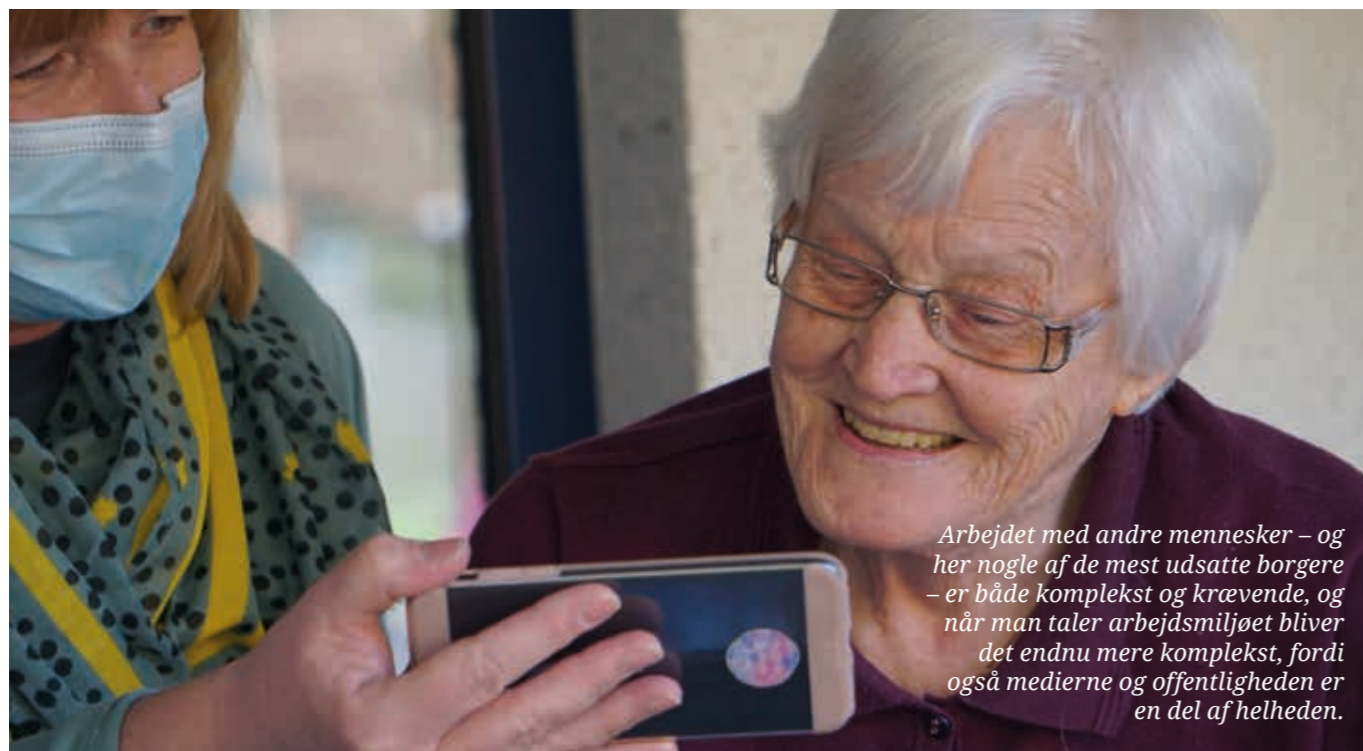
- Jeg tager hatten af for politikere, der som Anders Kühnau (formanden for Danske Regioner, red) tør sige direkte til borgerne, at de må ruste sig til længere ventelister og ringere service i stedet for, at det er vores medlemmer, der kommer til at stå som sorteper ude hos borgere og pårørende. Det handler om turde begrænse forventningerne ude hos borgerne, fordi det er vores medlemmer, som skal håndtere de pårørendes forventninger. De er nemlig definerende for arbejdsmiljøet, siger Torben Klitmøller Hollmann.

## MANGEL PÅ LEDELSE

Hvis man spørger formanden for Danmarks Ældreråd, der er paraplyorganisation for ældrerådene i de danske kommuner, om arbejdsmiljøet i social- og sundhedssektoren, får man flere svar, som i store dele flugter med FOA.



**Inger Møller Nielsen**  
Formand, Dansk Ældreråd



*Arbejdet med andre mennesker – og her nogle af de mest udsatte borgere – er både komplekst og krævende, og når man taler arbejdsmiljøet bliver det endnu mere komplekst, fordi også medierne og offentligheden er en del af helheden.*

Inger Møller Nielsen mener også, at uddannelserne har fået en række imageproblemer, som handler mere om arbejdsmiljøet end om jobbetstittel, men hun peger især på manglen på ledelse som en af årsagerne til det dårlige arbejdsmiljø.

– Det siger sig selv, at det ikke duer med en leder til 40 ansatte, sådan som vi ser det nogle steder. Hvordan i alverden skal der blive tid til MUS-samtaler og læring? Der er blevet sparet alt for meget på ledelsen, og man kan ikke have et godt arbejdsmiljø uden ledelse. Det handler ikke om kolde hænder mod varme hænder, for ledelse er også varme hænder ude på det enkelte plejehjem, siger Inger Møller Nielsen.

#### TILLIDEN SKAL TILBAGE

Hun genkender billedet af en uddannelse og et erhverv med imageproblemer, men mener, at et navneskifte, som nogle har talt om, blot vil være at "kratte i overfladen". Det handler i virkeligheden om et langt, sejt træk, der skal løses af alle aktører, og her skal også de pårørende tage ansvar. – Vi pårørende stiller store krav i dag og dermed følger også et stort ansvar. Det løser vi på den lange bane kun med øget tillid. Vi skal simpelthen

have et tillidsbaseret system, hvor alt ikke skal dokumenteres i alle ender og kanter. Når man bestiller en pakke i dag, får man 17 sms'er, inden den ankommer. Hvorfor? Vi skal slå ned på alle de tilfælde, hvor tingene ikke fungerer, men vi skal altså væk fra det vanvid, hvor alt skal dokumenteres. Det skaber kun mistillid.

#### PÅRØRENDE MÅ VÆRE MEDSPILLERE

Inger Møller Nielsen efterlyser desuden, at de pårørende i højere grad bliver medspillere og tager et konkret ansvar.

– Nej, det handler ikke om, at de pårørende skal ind og overtage konkrete opgaver, men man kan jo godt lige sætte kaffen over, når man nu er på plejehjemmet, og man kan også hilse pænt på de ansatte og anerkende deres indsats. Omvendt skal de pårørende også føle sig velkomne, når de er på besøg. I virkeligheden er der tale om en enorm kommunikationsopgave, som ligger ude på det enkelte plejehjem, siger Inger Møller Nielsen. Hun fremhæver, at ældrerådene i denne forbindelse har en særlig rolle at spille.

– Vi er både tæt på plejehjemmene, de pårørende og kommunen, og det er en position, som vi skal blive bedre til at benytte. Vi har gode muligheder for, at arbejdsmiljøet på social- og sundhedsområdet bliver forbedret, så vi både højner kvaliteten for borgerne og medarbejderne, samt sikrer både rekruttering og fastholdelse, slutter Inger Møller Nielsen.

Torben Klitmøller Hollmann og Inger Møller Nielsen har været del af den ekspertgruppe, som har rådgivet regeringen i forbindelse med forberedelserne til en kommende ældrelov med fhv. departementschef Per Okkels Olsen i spidsen. Afrapporteringen blev fremlagt den 5. september i år.

Rapporten kan læses her



Vælg en  
**SVANEMÆRKET  
HÅNDHYGIEJNE**  
– så passer du på  
både din hud og miljøet

SÆT DIT MILJØ-  
AFTRYK MED REN  
SAMVITTIGHED



Plum håndhygiejne

#### Vi tilbyder en komplet serie af miljørigtige hygiejneprodukter

Ved at vælge dine håndhygiejneprodukter med omhu, kan du være med til at fjerne skadelige tilsætningsstoffer og dermed minimere belastningen af vores miljø. Det gælder os alle.

Fra håndhygiejneserien fra Plum kan du vælge en række produkter, som både er svanemærket og effektivt mod selv det værste snavs. Det giver en sund hud, mindre risiko for allergi og en øget arbejdsglæde.

Lad os hjælpe dig med en miljørigtig løsning, der passer til dit behov.



#### KLARE FORDELE:

- Minimal miljøbelastning
- Overholder strenge miljøkrav
- Tager hensyn til din sundhed
- God kvalitet



# ANERKENDELSE OG AT BLIVE LYTTET TIL ER AFGØRENDE I PLEJESEKTOREN

**Størstedelen af de ansatte i ældreplejen oplever deres arbejde som givende og meningsfuldt. Alligevel er det vanskeligt at fastholde og rekruttere personale især i denne tid med mangel på arbejdskraft. Ifølge virksomhedschef fra Attendo er lønnen dog ikke førsteprioritet. Det er et godt arbejdsmiljø**

Af *Catrine Eisenreich*

Størstedelen af de ansatte i ældreplejen oplever deres arbejde som givende og meningsfuldt. Alligevel er det vanskeligt at fastholde og rekruttere personale, især i denne tid med mangel på arbejdskraft. Ifølge virksomhedschef fra Attendo er lønnen dog ikke førsteprioritet. Det er et godt arbejdsmiljø

Frustrerede råb og reaktioner. Hårde sms'er eller mails. Udhængt personligt i lokale facebook-grupper. Det kan være blandt hverdagens oplevelser for

meget personale i plejesektoren. Det psykiske arbejdsmiljø er derfor under massivt pres i sektoren, der samtidig oplever stor mangel på arbejdskraft til ældre- og sundhedsområdet.

- I disse år er det svært at få hænder nok til at varetage opgaverne på ældre- og sundhedsområdet. Det skyldes et stigende antal ældre, samt at en stor gruppe medarbejdere snart går på pension. Kombineret med et relativt lavt optag på social- og sundhedsuddannelserne, betyder

det, at Danmark fremover står overfor store udfordringer med at udføre helt centrale kernevelfærdsopgaver på ældreområdet, fortæller direktør Søren Andersen hos Attendo Danmark A/S.

Han er overbevist om, at mediernes omtale af branchen som et lavtlønnet arbejdsområde med dårlige vilkår bidrager til at svække branchens image og optaget til uddannelsen.



**Søren Andersen**  
Direktør, Attendo Danmark A/S,

- De mange historier om dårlige arbejdsvilkår bidrager til, at faget bliver set ned på og talt ned til i hele samfundet. Det er sket i alt for mange år. Retorikken skal derfor ændres. Det er vigtigt at tale faget op og fremhæve at passe på mennesker, som ikke kan passe sig selv, er en af de mest givende og meningsfulde jobs, fremhæver Søren Andersen.

## FOKUS PÅ DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ

Manglen på arbejdskraft i plejesektoren er en stor udfordring hos både kommunale, regionale og private, der skrigger på hænder. I modsætning til andre brancher er lønnen dog ikke det vigtigste kriterie.

- Det er medarbejdernes marked - og der er frit valg. Men min oplevelse er, at lønnen ikke er det vigtigste, når de er til samtale. De beder mere om gode arbejdsvilkår og et godt miljø, fremhæver virksomhedschef Annette Mårtensson fra Attendos friplejehjem Lærkevej.

Hun fortæller, at der er sket et skift i branchen. Hvor der for 10-15 år siden var et stort fokus på det fysiske arbejdsmiljø, sker der med hjælpemidler og velfærdsteknologi ifølge en undersøgelse fra FOA langt færre arbejdsskader inden for det fysiske arbejdsmiljø. Derfor skal der særligt sættes ind over for det psykiske arbejdsmiljø, hvor der sker hårde belastningsreaktioner.

## KULTUR OG ARBEJDSMILJØ HÆNGER SAMMEN

For at sikre et godt arbejdsmiljø arbejder Attendo kontinuerligt og seriøst med medarbejderundersøgelser, og udgangspunktet er, at kultur hænger tæt sammen med det gode arbejdsmiljø.

- Kulturen er afgørende for personalets trivsel. Vi gør derfor meget ud af at skabe rammer for, at der kan tales åbent om, hvad der sker på arbejdspladsen, hvordan det påvirker medarbejderne, samt hvordan personalet i fællesskab kan arbejde med at sikre det gode arbejdsmiljø i det daglige, fastslår Søren Andersen.

Især er det vigtigt at sikre en fælles forståelse for, hvilke episoder der er acceptable og ikke er acceptable. Ved at personalet har fælles holdning og opfattelse kan de nemlig bedre tale om den.

- At tale åbent og frit om psykisk og fysisk mistrivsel kræver en stor grad af tillid og dermed en fælles kulturforståelse. Her spiller ledelsen en stor rolle i måden at udvise forståelse og håndtering af medarbejdernes oplevelser og tanker i et tillidsbaseret rum, fremhæver Søren Andersen.

## HÅRD TONE MOD MEDARBEJDERE I FRONTEN

Udover udadreagerende eller demente beboere med problematikker, der knytter sig hertil, er en udfordring inden for det psykiske arbejdsmiljø især et stort pres fra de pårørende, der ofte reagerer voldsomt eller uforudsigeligt, hvis de føler sig presset af

*Man skælder ikke ud på bankdirektøren, men på dem, der gør rent eller står i frontlinjen. Italesættelsen af plejefaget som beskidt og lavtlønnet gør, at folk kan finde på at give personalet skældud, uden det er berettiget.*

**Anette Mårtensson**  
Virksomhedschef, Attendo

situationen. Det kan være afmagt eller mangel på viden og redskaber, som giver udslag i verbale overfusninger af personalet.

- De pårørendes måde at reagere på er hård. Deres kommunikation og hurtighed i denne er svær at håndtere, hvilket bl.a. skyldes, at det skrevne sprog på sms og mail kan være hård. Derfor går vi meget op i at sikre et godt samarbejde med de pårørende bl.a. ved at sætte os ind i, hvordan det er at være hustru til en dement. At tage hensyn og se en pårørende som en medspiller og ikke modstander er både godt for borgeren, familien og for medarbejderens trivsel, siger Annette Mårtensson.

Hun fremhæver samtidig, at plejepersonale er blandt de medarbejdere i fronten, der modtager al form for brok. De hører således for, hvis de pårørende har fundet nullermænd eller mæg i hjørnet, hvis borgeren ikke





### LYDHØR OG ANSVARLIG LEDELSE

Ifølge Annette Mårtensson er ledelse afgørende for at sikre medarbejdernes trivsel. Derfor arbejder hun og ledelsen hos Attendo systematisk med udvikling af retningslinjer og handleplaner for at sikre det psykiske arbejdsmiljø, hvor der tages hensyn til det enkelte menneske.

- Omsorgsfuld, anerkendende og nærværende ledelse er afgørende for at sikre gode rammer om medarbejderne. Lederen skal være empatisk og forstå, at medarbejderne er i frontlinjen og første række for skældud. Derfor skal de have de rette redskaber og et trygt forum til at kunne håndtere og drøfte situationerne i, siger Annette Mårtensson og supplerer:

- Det kan være rigtig svært at blive skældt ud fra flere vinkler, og derfor er det vigtigt, at de ser sig selv som del af et team for, hvordan de sammen kan sikre bedre håndtering af beboerne. Der sker både gennem løbende kompetenceudvikling og konstant anerkendelse, lydhørhed og dialog om deres frustrationer og bekymringer. Det er vigtigt at tillade dem at fortælle deres frustrationer højt.

Uanset hvilket niveau man er på, er det vigtigt med en leder eller kollega, der lytter og giver redskaber til at håndtere ubehagelige situationer – men også en leder, der beskytter og tager ansvar.

- Nogle pårørende er meget personlige og skriver videre om en given medarbejder til en højere leder. Men når det bliver personligt, så bliver det hårdere psykisk. Nogle begynder at overveje, om de er gode nok til deres job. Her er det vigtigt at blive hørt hos en leder og drøfte ens bekymringer om tvivl i forhold til, om man er god nok til sit arbejde. Min fornemste opgave er at sikre, at mine medarbejdere ikke kommer dertil, fremhæver Annette Mårtensson og supplerer, at det ligeledes er vigtigt, at der er en gensidig respekt i forhold til de pårørende, da de pårørende er en helt afgørende del af arbejdsmiljøet.

### DILEMMAER I HVERDAGEN

Et tilbagevendende problem på alle plejehjem er udadreagerende beboere, som lider af f.eks. demens. Her står personalet ofte i et dilemma, når de skal vurdere, hvad der er sundhedsmæssigt forsvarligt, hvis de ikke kan komme i nærheden af beboere. Ofte kan situationen "afvæbnes" gennem relationsarbejde såsom at drikke en kop kaffe, som dog betyder, at medarbejderens opgave med at skifte en ble, give mad eller mad forsinkes.

- Her føler nogle medarbejdere, at de ikke slår til, fordi opgaven tager længere tid, da beboeren først skal falde til ro, kan føre til, at medarbejderen ikke føler, at der er blevet ydet en god indsats. Blandt andet her er det væsentligt at sætte ord på de frustrationer, medarbejderne oplever at gøre det legalt at tale om dem. Derfor er dialog i teamsene om udfordringer vigtige, idet medarbejderne udvikler sig fagligt og personligt og oplever at blive styrket i deres faglighed, fordi der bliver sat ord på det arbejde, de udfører i hverdagen, fremhæver Annette Mårtensson.

### UGENTLIGE SAMTALER GIVER SPARRING OG LUFT

Samtaler og handleplaner er en fast del af arbejdsrytmen hos Attendo – både mellem den enkelte medarbejder og leder men også mellem medarbejderne, der samles én gang ugentligt. Formålet med samtalerne er at bearbejde nogle af de svære oplevelser, medarbejderne er involveret i samtidig med, at medarbejderne får redskaber, så de reducerer risikoen for lignende situationer.



har været i bad, har en våd ble eller virker til at mistrives.

- Man skælder ikke ud på bankdirektøren, men på dem, der gør rent eller står i frontlinjen. Italesættelsen af plejefaget som beskidt og lavtlønnet gør, at folk kan finde på at give personalet skældud, uden det er berettiget. Det samme sker for kassemedarbejderne i Netto, men det sker oftest ikke for chefen. Dem, der er lavest uddannede, får flere uberettigede overfusninger. En SOSU har taget en uddannelse på 14 måneder, og de skal stå på mål for rigtig mange ting fra både pårørende og vores borgere. Derfor er det vigtigt, at ledelsen får sat rammerne og et miljø, der gør dem i stand til at kunne tackle situationerne, fremhæver Annette Mårtensson.



- Medarbejderne bestemmer selv fra gang til gang, hvad de vil tale om. Det kan være en beboer eller bestemt situation. Uanset om samtalerne foregår en-til-en eller i teamet, taler vi om, hvad man kan gøre for at skabe en god situation, og hvad de mangler af redskaber for at kunne tackle hverdagen. I mange tilfælde finder medarbejderen ud af, at vedkommende ikke er alene i verden og kan identificere sig med andre. Især fællessamtalerne styrker åbenheden i teamet og dermed kulturen, understreger Annette Mårtensson.

### KURSER I KONFLIKT-HÅNDTERING OG SERVICETJEK

Udover fællessamtaler tilbyder Attendo medarbejderne forskellige kurser for kompetenceudvikling. Blandt andet har der været et stort ønske om AMO-kurser i konflikthåndtering, der kan give medarbejderne de værktøjer, de har brug for i hverdagen. Kurserne indeholder nogle af de situationer, som personalet ikke har kunnet læse om i bøgerne, men stiller dem over de udfordringer, som de uvægerligt vil støde på.

- De fleste i omsorgsbranchen har hjertet på rette sted, fordi de ved, hvad manglende omsorg kan medføre. Det gælder også omsorg for kollegerne, hvor der skal være åbenhed om det psykiske arbejdsmiljø. Konkrete problemer skal ikke opleves som nederlag, men skabe

nysgerrighed for løsninger – og her hjælper bl.a. rollespil medarbejderne med at få forståelse for, hvordan de skal håndtere særlige situationer, siger Annette Mårtensson.

### MENINGSFYLDT ARBEJDE

Selvom ældrepleje til tider kan være en hård branche, så er det et fag, der stadig tiltrækker mange medarbejdere, fordi mange føler, de gør en forskel. For at fastholde dette har Attendo derfor udviklet et anerkendelsesprogram, hvor medarbejdernes indsats og engagement værdsættes af kollegerne.

- Medarbejderne trives hos os, fordi de oplever at lykkes med det, de laver og får positiv respons fra borgerne og beboerne samt ledelse og medarbejdere. Når beboerne er glade og de pårørende tilfredse, føler medarbejderne, at de er lykkedes med jobbet og oplever derigennem anerkendelse. Det er vores opgave som virksomhed og ledelse at tilsikre dette gennem et godt arbejdsmiljø, der anerkender deres arbejde og samtidig har fokus på målrettet risikostyring, slutter Søren Andersen.

Frem mod 2030 stiger antallet af 80+-årige med op mod 60 procent, hvilket vil kræve langt flere uddannede social- og sundhedsansatte. Ifølge en nylig analyse fra KL får den offentlige sektor behov for godt 44.000 ekstra medarbejdere frem

mod 2030, hvis det nuværende serviceniveau skal fastholdes. Derfor er det afgørende at sikre det gode arbejdsmiljø og den gode historie om plejesektoren, så flere igen vælger velfærdsuddannelserne til.

*I disse år er det svært at få hænder nok til at varetage opgaverne på ældre- og sundhedsområdet. Det skyldes et stigende antal ældre, samt at en stor gruppe medarbejdere snart går på pension.*

**Søren Andersen**

Direktør, Attendo Danmark A/S,



# NYT FRA BESTYRELSEN

**For at fremme foreningens videre udvikling og hvervning af flere medlemmer har bestyrelsen nedsat fire arbejdsgrupper, der skal arbejde koncentreret med forskellige dele af foreningens drift og events**

## KONFERENCEN 2023

Vi er i fuld gang med at planlægge næste års konference, der kommer til at ligge fra 2.-4. maj i Middelfart. I konferencegruppen sidder bestyrelsesmedlemmerne Charlotte Breinholt, Jens Kjær Jensen, Stig Holm og Susse Krogh.

## DE VIRTUELLE TILBUD

Foreningens bestyrelse ønsker at sætse på flere virtuelle netværksmøder gennem webinarer og podcasts. I arbejdsgruppen for de virtuelle tilbud sidder bestyrelsesmedlemmerne Charlotte Breinholt, Henrik Bak Hoffmann og Stig Holm.

## MEDLEMSSERVICE

Bestyrelsen ønsker at styrke fællesskabsfølelsen blandt medlemmerne, så netværket bliver styrket. Arbejdsgruppen består af bestyrelsesmedlemmerne Winnie Løfquist, Susse Krogh og Sanne Maegaard.

## AL-GRUPPER

Foreningen har de seneste par år oplevet vigende tilgang til AL-gruppe-møderne. For at fremme grupperne, har bestyrelsen nedsat arbejdsgruppen, der består af bestyrelsesmedlemmerne Jens Kjær Jensen og Henrik Bak Hoffmann.

Har du kommentarer, ris eller ros eller gode råd til arbejdet, kan du kontakte medlemmerne af grupperne ved at skrive til sekretariatet på info@arbejds miljønet.dk. Sekretariatet videreformidler alle henvendelser til de forskellige arbejdsgrupper.

# NYT FRA AL GRUPPERNE

**Husk at gøre plads i kalenderen til efterårets AL-gruppemøder. Hold derfor øje med vores webside og din mailboks, hvor der kommer nyt fra Arbejds miljøNET om møder og webinarer, der kunne være interessante for dig**

## REGION NORD

I Region Nord afholdes der næste gang AL gruppemøde i november, hvor alle er velkomne.

Den 16. november kl. 9.00-13.00. Mødet foregår i lokalerne hos SPX Flow Technology på adressen: Pasteursvej 1, 8600 Silkeborg.

Tilmelding til Poul Berg Toftdahl på mailadresse: poul.b.toftdahl@spxflow.com.

Vi glæder os til at se jer!

## MØD ET MEDLEM: BJARNE SKOV HOVEDSTADENS BEREDSKAB

**Bjarne Skov Pedersen slår til hverdag sine folder hos Hovedstadens Beredskab, hvor han som kombineret brandmester og arbejdsmiljøkonsulent knokler for en sikker hverdag for brandfolk i Danmark**

Af Andreas Danielsen



Bjarne Skov Pedersen har i over 20 år arbejdet med arbejdsmiljøopgaver i Hovedstadens Beredskab. Han har gennem tiden optrådt i roller som medarbejderrepræsentant og ledelsesrepræsentant, før et midlertidigt behov for en fungerende arbejdsmiljøkoordinator placerede ham i beredskabets 'materielt koordineringsudvalg', hvor han nu fungerer som HR-konsulent.

- Jeg har siden '89 arbejdet i diverse udvalg og prøvet på at tillære mig så meget praktisk viden som muligt ved at følge organisationens forskellige grene. Og da vi for noget tid siden, stod uden en arbejdsmiljøkoordinator, indtog jeg rollen i fem måneder, mens vi søgte efter en fast profil. I dag er jeg foruden brandmester og leder så højrehånd for vores nye arbejdsmiljøkoordinator, fortæller Bjarne Skov Pedersen.

### STORT TIDSPRES

Udvalget består af 10-15 personer, hvis opgave det er at forberede medarbejderne i beredskabet med den rigtige træning, uddannelse og det rigtige udstyr, så de sikkert kan varetage alle slags opgaver med minimal risiko for fejl eller ulykker. Beredskabet

arbejder ofte under et stort tidspres og skal kunne stole på deres udstyrs effektivitet, pålidelighed og sikkerhed, når de f.eks. klipper taget af en bil eller slukker en brand.

- Hvis vi kan gøre det forsvarligt, køber vi gerne et lille parti udstyr hjem, tager det med ud på brandbilerne og tester det i skarpe situationer. Ellers øver vi med det under træning. Nogle leverandører stiller også enkelte af deres produkter til rådighed for os gratis, så vi kan teste dem, forklarer Bjarne Skov Pedersen.

### ALT PLANLÆGGES

Hovedstadens beredskab henter som landets øvrige beredskaber viden fra branchearbejds miljørådet, der også udarbejder branchevejledninger, fra faglige netværk, fabrikanter og gennem deres egne aktioner og analyser.

- Vi har en regel i beredskabet, som lyder: Vi kører aldrig ud til noget, vi ikke har planlagt. Alle typer aktioner skal planlægges i udførlige faser, som vi kan læne os op ad. Og det kræver et stort forarbejde, en stor vidensbank og en masse menneskers tid og kompetencer, forklarer Bjarne Skov Pedersen og fortsætter:

- Som brandmester ser jeg fysisk resultatet af alt det arbejde, som vi laver. Jeg kan se, hvordan et tiltag eller noget udstyr påvirker vores hverdag - og hvor der måske skal sættes mere ind fremadrettet. Skulle en stor ulykke eller en alvorlig arbejdsskade indtræffe, har beredskabet en ulykkesanalysegruppe, der behandler sagen og finder ophavet til denne.

### SIKKERHED I HØJSÆDET

Bjarne Skov Pedersen påpeger, at beredskaberne i Danmark hele tiden udbygger deres protokoller, deres data og forståelse, så de i fremtiden bedst muligt kan forebygge ønskede hændelser.

- Vi prioriterer vores medarbejders sikkerhed og velbefindende over alt. Derfor arbejder vi selvfølgelig altid efter loven, vores egne krav og vores ansattes krav, men vi prøver også at træne en stærk forståelse, metode og fornuft hos vores medarbejdere. For når vi står ude på en opgave i virkeligheden, så er der ikke meget tid til at snakke om arbejdsmiljø i. Det skal sidde på ryggraden, siger Bjarne Skov Pedersen.

# NY LÆRERUDDANNELSE PÅ BORDET

**Blandt velfærdsuddannelserne med mindre optag ligger uddannelsen som folkeskolelærer højt. Her kan man notere en tilbagegang på 11 procent i sammenligning med tallene for 2019. Det skyldes ikke kun et stigende arbejdspress, og lærerjobbets omdømme, men også problemer med mangel på praktik i uddannelsen samt en overvældende mængde dokumentation, som skal leveres, lyder det fra erfaren folkeskolelærer – og derfor er en ny læreruddannelse nu også blevet vedtaget**

Af Karsten Lorentzen

Spørger man Helle Søndergaard (56), der har arbejdet som folkeskolelærer i 20 år, om årsagen til at færre søger ind på læreruddannelsen, peger hun på reformerne i 2013. Her led uddannelsens omdømme et knæk. Men hun nævner også store problemer med inklusion af elever med diagnoser i de almindelige klasser, et stigende arbejdspress og overvældende mængder af dokumentation, som skal leveres for hver elev.

## ØGEDE KRAV TIL DOKUMENTATION

Men først og fremmest peger hun på de reformer, der blev vedtaget i 2013, og som blandt andet førte til en omfattende lærerstrejke. Reformerne medførte den såkaldte tilstedeværelsestid. At lærerne i udgangspunktet skulle være på skolen som et 40 timers job, og at antallet af lektioner blev sat i vejret, samtidig med at kravene til dokumentation blev øget.

– Før reformen underviste de fleste lærere 20-22 lektioner om ugen, nu er det mellem 26-27 lektioner. Vi har altså fået ml. fire og fem lektioner ekstra og læg hertil tilsynstid med børnene, som gør det vanskeligt at forberede sig i frikvarterer. Det betyder, at man hver dag har omkring halvanden til to timer til at forberede sig. For rutine-

rede lærere er det måske ikke noget problem, men det er det for de nye, siger Helle Søndergaard

Hun tilføjer, at det ikke kan undgås, at nogle går på kompromis med kvaliteten i forberedelsen. Det er under alle omstændigheder for lidt for nyuddannede, som så også skal undervise et par lektioner mindre. Men møder med eksterne samarbejdspartnere som psykologer og sagsbehandlere kan også lægge beslag på mange timer i løbet af en uge. Lærerjobbet har ændret karakter.

– F.eks måtte jeg forleden bruge en aften på at skrive tre statusudtalelser om elever til kommunen. Den slags udtalelser handler typisk om at få indhentet udtalelser om børnene, fordi der er mistanke om problemer i hjemmet.

## LÆRERGERNINGEN ET "KALD"

Tidligere havde mange måske en opfattelse af, at lærergerningen var en "loppetjans", men nutiden kan slet ikke sammenlignes med dengang – hverken i forhold til arbejdsmængden og den status, der er forbundet med jobbet. Engang så mange lærergerningen som et "kald".

– Mange tidligere lærere er i dag rystede, når jeg fortæller, at jeg reelt

kun har fire ugers sommerferie. Der var et billede af, at lærerjobbet lidt var noget med, at man gik hjem kl. 12 hver dag og havde masser af ferie. Men tidligere var lærerjobbet for langt de fleste et 24/7-job. 2013-reformen forvandlede det til et 8-16-job. Reelt skal jeg kun tjekke forældrehenvendelser i Aula-systemet en gang i døgnet i hverdagene, og jeg skal ikke stå til rådighed efter kl. 16. Men da vi fik arbejdstid som alle andre, var det heller ikke godt nok for folk.

*Mange møver sig frem med spidse albuer og skal have det bedste til deres egne børn, hvilket man sådan set ikke kan fortænke dem i. Problemet er, at det ofte sker på bekostning af andre børn og fællesskabet, og det kan være meget svært for nyuddannede at håndtere nogle ind i mellem ret aggressive forældre.*

**Helle Søndergaard**  
Folkeskolelærer



*Læreruddannelsen har ikke fulgt med tiden i dagens folkeskole – blandt andet mangler de specialpædagogiske kompetencer til at håndtere inklusionsbørn med særlige udfordringer.*

## ØRETÆVERNES HOLDEPLADS

Meget af den gamle "fortælling" om lærerjobbet hænger stadig ved. Det er ifølge Helle Søndergaard helt ufortjent, fordi lærere knokler for at skabe en hverdag, der fungerer for børnene. Det, eneste fortællingen bidrager til, er et ufortjent dårligt image, som ikke mindst skabes af medierne.

– Det er et image, som lærerjobbet slet ikke fortjener, og faktisk er det forkasteligt, fordi jeg ved, hvor mange mennesker, der hver dag knokler en vis legemsdel ud af bukserne for at få hverdagen og undervisningen til at fungere for børnene. Fortællingen om, at "lærere ikke laver noget" holder ikke, og jeg tænker da også, at det er medvirkende til, at mange unge mennesker ikke gider uddanne sig i fire år for at blive parkeret på øretævernes holdeplads, siger Helle Søndergaard.

Medvirkende til at skabe stress og forværrer arbejdsmiljøet er meget ofte krævende forældre, som kan være en stor mundfuld for navnlig nyuddannede lærere, der mangler erfaring i at tackle situationer med forældre, som konsekvent sætter deres eget barn først. På den måde bliver forældrene en del af arbejdsmiljøet.

*Reelt kan du kun bruge omkring ti procent af det, du lærer på seminariet ude i den virkelige verden."*

**Helle Søndergaard**  
Folkeskolelærer

– Der er desværre blandt mange forældre en tendens til "mig, mig, mig og mit barn". Mange møver sig frem med spidse albuer og skal have det bedste til deres egne børn, hvilket man sådan set ikke kan fortænke dem i. Problemet er, at det ofte sker på bekostning af andre børn og fællesskabet, og det kan være meget svært for nyuddannede at håndtere nogle ind i mellem ret aggressive forældre.

## FOR LIDT PRAKTIK

Helle Søndergaard nævner, at mange nyuddannede kollegaer omtaler det som et chok, når de kommer ud i virkeligheden, fordi mængden af praktik har været alt for lille.

– Reelt kan du kun bruge omkring ti procent af det, du lærer på seminariet ude i den virkelige verden. Så alt det dér teori rækker slet ikke – heller ikke i forhold til, at man i en klasse skal rumme langt flere typer børn med



**Helle Søndergaard**  
Folkeskolelærer

udfordringer, for dem er folkeskolelærere ikke uddannede til at tage sig af. Det er synd for både de børn, der skal inkluderes og klassens øvrige børn.

Ganske vist forsøger man at lindre problemet gennem tolærerordninger, men det ændrer ifølge Helle Søndergaard ikke ved, at der er tale om en spareøvelse, fordi den enkelte skole skal afholde udgifterne til specialiserede tilbud.

- Jeg ville ønske, at man igen udvidede adgangen til en form for specialiseret tilbud, hvor inklusionsbørn kunne være sammen med børn i almindelige klasser i det omfang, de kan rumme det, men hvor de så samtidig har mulighed for at trække sig et sted hen med flere voksne. Jeg tror nu også, at det er dér, vi ender, siger Helle Søndergaard.

#### DANMARKS LÆRERFORENING: FOR STORT FRAFALD OG MANGLENDE FASTHOLDELSE

Formanden for Danmarks Lærerforening Gordon Ørskov Madsen bekræfter, at jobbet som lærer afholder mange unge fra at søge uddannelsen. De ved, at de kommer til at stå alene med elever med særlige udfordringer og store klasser, og de ved, at det er stressende. Han peger også på, det store frafald på læreruddannelsen og den kendsgerning, at op mod 40 procent af nyuddannede lærere forlader jobbet inden for de første fem år.

- Omkring 28.000 med en læreruddannelse beskæftiger sig i dag med noget andet end at undervise i folkeskolen, fordi de ikke synes, at de lykkedes som lærere. De kunne ikke være den person, som de ønskede at være, og det skyldes ikke mindst den store inklusionsopgave, siger Gordon Ørskov Madsen.

Han peger på linje med Helle Søndergaard på forældrene som en stressfaktor, og han efterlyser en klarere definition af forældrenes rolle i folkeskolen. For det handler ikke om, at de ikke skal være der.

- Nogle forældre kommer i deres iver efter at skabe det bedste for deres børn til at blande sig for meget i skolens liv og selve undervisningen, og det påvirker naturligvis lærerne.

Vi skal derfor tale med hinanden om, hvordan vi tydeliggør rollefordelingen mellem forældre og lærere. Naturligvis skal forældrene have en rolle, men det er og bliver lærernes ansvar at organisere og tilrettelægge undervisningen - ikke forældrenes, siger Gordon Ørskov Madsen.

#### NY LÆRERUDDANNELSE PÅ BORDET

Lærernes formand glæder sig derfor over, at det lykkedes at lande aftale om en ny læreruddannelse med et flertal i Folketinget, hvor Danmarks Lærerforening, professionshøjskoler og kommuner har været tætte samarbejdspartnere. En ny uddannelse vil kunne rette op på nogle af manglerne.

- Det handler om en bedre kobling mellem teori og praksis. Det handler om en øget specialpædagogisk viden

*Omkring 28.000 med en læreruddannelse beskæftiger sig i dag med noget andet end at undervise i folkeskolen. De kunne ikke være den person, som de ønskede at være, og det skyldes ikke mindst den store inklusionsopgave”*

**Gordon Ørskov Madsen**  
Formand, Danmarks Lærerforening

hos lærerne, så inklusionsopgaven kan løses bedre, og så handler det om en målsætning om, at alle undervisere i folkeskolen skal være læreruddannede i 2030. Men inklusionsopgaven er ikke kun løst med en bedre uddannelse, der skal også flere lærere til, så disse børn får de tilbud og den



**Gordon Ørskov Madsen**  
Formand, Danmarks Lærerforening

hverdag, de har brug for, hvis de ikke skal føle sig forkerte og udenfor. Overordnet handler det for Gordon Ørskov Madsen om, at folkeskolen gøres fleksibel og tidssvarende i erkendelse af, at verden har forandret sig, og at børnene har forandret sig tilsvarende - men at skolen ikke har forandret sig i samme takt. Derfor er man også i færd med i samarbejde med andre parter at udarbejde en national handleplan i lærerforeningen.

- Vi inviterer alle parter med i planen, ikke mindst professionshøjskoler og kommuner. Målet er, at vi får indrettet en ny og tidssvarende folkeskole, hvor alle undervisere er læreruddannede, og hvor vi får nedbragt frafaldet på læreruddannelserne, som i øjeblikket ligger på 36 procent. Med til den indsats hører også, at vi prøver at række ud til de 28.000 lærere, som har forladt jobbet til fordel for noget andet. Vi vil gerne vise dem, at lærerjobbet er attraktivt, slutter Gordon Ørskov Madsen.

# ARBEJDSMILJØET BEFINDER SIG OGSÅ I INDBAKKEN

**Mange synes måske, at de har helt styr på både Outlook og Office-pakken. Men når man graver et par spadestik dybere, er det langt fra altid tilfældet**

Af Karsten Lorentzen

Blandt oplægsholderne på Arbejds miljøNETs konference 2023 finder man "Frøken Outlook" i skikkelse af Anette Julia Samaras. Hun har stor erfaring i at undervise i god og hensigtsmæssig brug af Outlook, så noget af stresset over en fyldt indbakke kan blive fjernet. Mange er nemlig slet ikke opmærksomme på, hvordan man anvender programmet.

- Mange har ikke fået lavet analysen af, hvad de har brug for, men gør bare som de altid har gjort, og så prøver alle på egen hånd at lave en form for struktur, men det er vanerne, der styrer os. Derfor kommer man sjældent i gang med at finde ud af, hvad programmet i grunden kan tilbyde, siger Anette Julia Samaras.



*Anette Julia Samaras vil på Arbejds miljøNETs konference holde oplæg om den gode brug af Outlook. Hun har undervist i tusindvis af kursister og tilpasset sin undervisning efter virksomhedens og den enkeltes behov.*

#### ANGSTEN FOR INDBAKKEN

I sin undervisning hos mange forskellige typer af virksomheder demonstrerer hun funktioner i programmet, som matcher den enkeltes behov i forhold til arbejdsopgaver, og faktisk har netop dette også en klar relation til arbejdsmiljø, fordi alle ved, hvor stressende en fyldt indbakke kan være.

- Mail er en central del af vores kommunikation på en arbejdsplads, og det at have styr på mails peger direkte ind i arbejdsmiljøet og håndtering af stress, for hvordan løser jeg mine opgaver, som det forventes af mig, og hvordan skal jeg prioritere dem.

Derfor kan det for nogle være et problem overhovedet at få åbnet indbakken.

- Hvis man har tendens til stress eller har været nede med stress, kan indbakken virke helt uoverskuelig. Jeg hører folk sige, at de nærmest ikke tør åbne indbakken. Der kan føles farligt, fordi man ikke ved, hvad der venter en, eller der er for mange mails, man pludselig skal forholde sig til, siger Anette Julia Samaras

#### AUTOMATISKE REGLER OG OPGAVELISTE

*Men hvad vil dit råd så være til den medarbejder, der har angst for indbakken?*



- Den korte svar er at få etableret en struktur, så man har styr på det, for det handler om, at det er dig, der skal styre indbakken og ikke indbakken, der skal styre dig. Indsatsen ligger i at gennemskue, hvor "smerten" er, og hvordan du får programmet til at understøtte netop dit arbejde. Det kan være bestemt struktur, det kan være automatiske regler, så alt "støj" forsvinder, eller det kan være rutiner for, hvornår du tjekker indbakken. Det er meget individuelt

En del handler om at udnytte Outlooks muligheder for at skabe en struktur, som er hensigtsmæssig i forhold til behovet.

- Nogle bruger mapper, andre bruger farver. Jeg underviser i det hele, men selv er jeg meget glad for opgavelisten. Det er min livline, for der ligger opgaverne i den rækkefølge, som jeg har prioriteret dem, og ikke i den rækkefølge, jeg har modtaget dem i indbakken. Mange, der er løbet sur i at bruge opgavelisten, føler, at de bruger for meget tid på at udskyde opgaver siger så, at de bruger listen til at udskyde opgaver - men det er netop kernen i prioriteringsværktøjet, slutter Anette Julia Samaras



# FREMTIDENS RISICI VÆR PÅ FORKANT - FORUDSE FARER, FØR DET ER FOR SENT

## KOM MED TIL ARBEJDSMILJØ- NETS KONFERENCE 2.-4. MAJ

ArbejdsmiljøNET er i øjeblikket ved at lægge sidste hånd på programmet til næste års konference. Men allerede nu kan vi afsløre at fokus er, hvordan du arbejder med fremtidens risici og proaktive arbejdsmiljømål.

Nedenfor afslører vi de første fire inspirerende oplægsholdere. Herudover kan du møde spændende udstillere og ikke mindst netværke og sparre med ligesindede!

Se det foreløbige  
program på vores  
website



## MØD BLANDT ANDRE:



**Anette Julia Samaras**  
Psyko­terapeut MPF

"Frøken Outlook", Anette Julia Samaras, der giver dig hemmeligheden til, hvordan du får magten over dine mails og organiserer din indbakke, så du får overblik og bedre kan prioritere.



**Niels Krøjgaard**  
Psykologisk Entertainer

Den moderne Sherlock Holmes, Niels Krøjgaard, der lægger mærke til de signaler i dit kropssprog, du ikke var klar over, du udsendte! Hans viden bruges af politifolk, når de skal afhøre kriminelle, og nu kan du også få den!



**Raluca Stana**  
Ph.D og Adjunkt

Raluca Stana, der har undersøgt fænomenet 'technostress' på de danske arbejdspladser de sidste fem år, og på konferencen giver et indblik arbejdsmiljøets nye udfordring, og hvordan det bliver skabt på arbejdspladsen.



**Christian Skovfoged**  
Seniorrådgiver

Christian Skovfoged har gennem hele sin karriere arbejdet intensivt med risikovurderinger. Først i tjenesten som blandt andet bodyguard og leder af den samlede færdselsafdeling i Syd- og Sønderjyllands politi.

Frem til i dag, hvor han som administrerende direktør for et boligselskab har arbejdet med risikovurderinger i forhold til såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljø.

TILMELD DIG PÅ [ARBEJDSMILJØNET.DK/KONFERENCEN2023](https://www.arbejdsmiljoenet.dk/konferencen2023)

## Ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse

### Vil du lære at designe, gennemføre og evaluere bæredygtige arbejdsmiljøforbedringer?

Til februar kan arbejdsmiljøprofessionelle få styrket kompetencerne gennem en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse på SDU i Odense.

Masteruddannelsen henvender sig til medarbejdere og ledere, der arbejder professionelt med arbejdsmiljø.

Uddannelsen vil give kompetencer til at

- integrere tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøindsatser i kerneopgaver, strategi, økonomi og forretningsprocesser
- facilitere forandringsprocesser og læring ved implementering af arbejdsmiljøforbedringer,
- bidrage til virksomhedens teknologiske og organisatoriske udvikling med et bæredygtigt arbejdsmiljøperspektiv ud fra en forståelse af samspillet mellem teknologi, arbejdsmiljø og sundhedsfremme

Du kan finde yderligere oplysninger om uddannelsen, optagelsesbetingelser, tilmelding og online informationsmøder på

[www.sdu.dk/arbejdsmiljoeledelse](https://www.sdu.dk/arbejdsmiljoeledelse)



# BLIV MEDLEM AF ARBEJDSMILJØNET

- og få inspiration til bedre arbejdsmiljøledelse

- Bliv en del af et **stærkt netværk sammen med andre arbejdsmiljøledere**
- Kom med til **inspirerende (digitale) arrangementer, konferencer og møder**
- Få vores **medlemsblad i postkassen**
- Modtag vores nyhedsbrev – og få **masser af gode råd, artikler og inspiration**

Læs mere på [arbejdsmiljonet.dk](http://arbejdsmiljonet.dk)

**KUN 1.495,- EKSKLUSIV MOMS PR. ÅR!**

arbejdsmiljø**NET**

MAGLEKILDEVEJ 7  
4000 ROSKILDE  
[info@arbejdsmiljonet.dk](mailto:info@arbejdsmiljonet.dk)  
+45 70 20 20 75

