

Uddannelses bladet

2/26

Senfølger ramte Anna som en boomerang

Efter at være blevet helbredt for en alvorlig kræftsygdom troede Anna Konstantelos Birke, at hun straks kunne genoptage sit arbejde. Hun blev klogere. **S. 16**

Kender du moralsk stress fra dit arbejdsliv?

... ellers gør vi dig klogere på, hvad det kan gøre ved dig, at du ikke får lov at udføre dit arbejde fagligt forsvarligt – og hvad du og I kan gøre. **S. 8**

Luna har fod på eleverne

Faglærer Luna Iburg vandt Byggeriets Faglærerpris for sin evne til at fange og holde fast på anlægsstruktørelverne. Læs, hvordan hun arbejder og bliver inspireret.



FAGPAKKE TIL SOCIAL -OG SUNDHEDS- ASSISTENTUDDANNELSEN

Fagpakkens indhold imødekommer elevernes behov for en fagligt dybdegående, alsidig og praksisnær uddannelse på en måde, hvor alle kan være med.

De 7 bøger er multimodale og indeholder, foruden traditionel tekst, både podcasts og informative film, så elevernes forskellige læringsstile tilgodeses. Alle bøgerne udgives også i printet version.

De 23 praksisnære forløb bygger videre på de fundamentale færdigheder, eleverne tilegner sig gennem webBøgerne. Eleverne præsenteres for realistiske scenarier, der skal knytte den teoretiske viden til dagligdagen som social- og sundhedsassistent.

De 10 træningsmoduler er designet til at tilpasse sig elevernes individuelle niveau. Modulerne giver eleverne mulighed for at træne den teoretiske viden inden for de uddannelsesspecifikke fag.



Læs mere om fagpakken på
prx.dk/fagpakke-til-ssa



Tak for jeres tillid!

Jeg er meget stolt og beæret over, at I har bedt mig stå i spidsen for vores forbund gennem alle disse år. Det har været en stor fornøjelse at forsøge at få det bedste ud af alle tænkelige situationer og forsøge at sikre, at alle lærere og vejledere har de vilkår, der skal til for at sikre unge og voksne en god uddannelse.

Jeg har i mit arbejde gennem årene haft tre pejlemærker:

1. **Anstændighed.** Vi skal behandle andre, som vi gerne selv vil behandles. Med respekt for deres baggrund, livssituation og formåen.

2. **Lige muligheder.** Alle børn, unge og voksne skal have lige adgang til at blive dygtigere. Ikke alle har fået det samme med sig fra grundskolen. Derfor skal det være muligt på et hvilket som helst tidspunkt i livet at gå i gang med at lære mere. Det kræver, at der er undervisningstilbud i rimelig nærhed af, hvor unge og voksne bor, der tager afsæt i deres livssituation. Voksne bør gratis og med offentlig forsørgelse kunne tage uddannelse på det niveau, vi forventer af unge. Der bør indføres en ret til uddannelsesorlov til at nå dette niveau og bedre muligheder for at deltage i efteruddannelse i arbejdstiden. Vi er også nødt til at prioritere, at de voksne kan få adgang til en uvildig vejledning, der kan hjælpe dem i deres valg.

3. **Reelle muligheder for deltagelse i samfundets udvikling.** Et demokrati forudsætter, at uddannelse ikke reduceres til at handle om instrumentelle færdigheder. Uanset hvornår man deltager i uddannelse, er et vigtigt element at blive klædt på til at kunne deltage aktivt i samfundet og dets fremtidige udvikling. Det fordrer for eksempel, at man kan det danske sprog og kender den danske kultur, at man kan vurdere og bruge informationer, har gode digitale kompetencer, samarbejdsevner og omverdensforståelse samt selvfølgelig grundlæggende almene færdigheder.

Det var pejlemærker som disse, der fik mig til at gå ind i fagforeningsarbejdet, og det er stadig dem, der er mine ledetråde.

Det er klart, at der er mange flere afgørende dagsordner så som lærernes muligheder for at lykkes med opgaven (læs: gode arbejdsvilkår og attraktive lønninger, indflydelse på egen arbejdsituation, mulighed for at forberede og efterbehandle undervisningen på ordentlig vis og tid til den enkelte elev/kursist). Men det er dagsordner, der understøtter de tre pejlemærker. For uden dygtige lærere med ordentlige arbejdsvilkår får vi ikke god undervisning.

Siden jeg blev valgt første gang, er der sket en marginalisering af de praktiske dele af undervisningen i grundskolen til fordel for mere akademiske arbejdsmetoder. Om der er en sammenhæng, vil jeg lade henstå, men vi kan i samme periode se, at færre unge søger EUD, flere unge mistrives, og flere unge får ikke en egentlig erhvervskompetencegivende uddannelse. Det er et samfundspøblem, og det er et menneskeligt problem, som der skal handles på. I Uddannelsesforbundet ønsker vi et langt mere praksisfagligt afsæt for undervisningen for de unge, der kan profitere af det, og det tror vi, rigtig mange kan.

Jeg vil afslutningsvis sige jer tak for tilliden, for mange spændende arbejdsopgaver og et forbilledligt samarbejde om opgaven med jer og jeres tillidsvalgte. Der er heldigvis stadig et par måneder, til jeg takker af, og de skal bruges til at komme et godt skridt videre med at sikre et praksisfagligt afsæt for EPX, gode vilkår til voksenuddannelse, til at fastholde et fokus på bæredygtige miljøer til EUD og på at få 10. klasse lærernes kompetencer i spil i de fremtidige uddannelser. ▲



Uden dygtige lærere med ordentlige arbejdsvilkår får vi ikke god undervisning.





Uddannelsesforbundet

UDDANNELSESBLADET er fagblad for Uddannelsesforbundets medlemmer. Derfor fokuserer vores journalistik på læreres, vejlederes og konsulenter job og arbejdsvilkår på erhvervsuddannelser, FGU, VUC, sprogcentre, en række mindre uddannelsesområder og de kommunale jobcentre. Fagbladet redigeres efter journalistiske principper. Du kan læse flere artikler på www.uddannelsesbladet.dk

PRESSE
NÆVNET

Vi er tilmeldt Pressenævnet og tager ansvar for indholdet.

Redaktion
ansv. redaktør
Tina Bøgehave Christiansen,
bladredaktør Dorthe Plechinger,
journalist Heidi K. Güttler,
journalist Mette Jensen.

Henvendelser til redaktionen
Uddannelsesbladet,
Nørre Farimagsgade 15,
1364 København K,
tlf. 7070 2722, blad@uddannelsesforbundet.dk

Layout og tryk
Stibo Complete

Annoncer Allan Christensen,
AC Annoncer, tlf. 2172 5939.
Annoncepriser, udgivelsesplan,
deadlines mv. se
www.uddannelsesbladet.dk

Oplag 9.500. Kontrolleret af Specialmediernes Oplagskontrol. **FMK**

Abonnement Marianne Jørgensen, maj@uddannelsesforbundet.dk, tlf. 7070 2722.

Forside Sara Galbiati



Indhold

2/2026

16

"JEG VIDSTE JO IKKE, AT DER VAR NOGET, DER HED SENFØLGER"

Anna Konstantelos Birke fik en alvorlig kræftsygdom, men troede, at hun kunne vende tilbage, når behandlingerne var overstået. Det gik ikke godt. Uddannelsesforbundet hjalp hende videre.

FOTO: SARA GALBIATI



6

FÅ TJEK PÅ DIN NYE FRITVALGSORDNING

Fra 2028 kan du selv vælge mellem frihed og penge med fritvalgsordningen.

8

HUN VIL GØRE OP MED DE VILKÅR, DER SKABER MORALSK STRESS

Det er den moralske stress, der driver folk væk fra deres fag. Det siger psykolog Dorthe Birkmose, der blev grebet af panik, da hun læste forskningen. Læs interviewet med hende og de tiltag, hun foreslår, at I sammen kan gøre.

FOTO: MICHAEL DROST-HANSEN



22

Det er fortvivlende, når man som fagperson rent faktisk ved, at man vil kunne udføre et godt stykke arbejde, men at arbejdsvilkårene forhindrer det.

Psykolog
Dorthe Birkmose

38

FARVEL TIL HANNE EFTER 28 ÅR VED RORET

30

PÅ DETTE VÆRKSTED KAN DE BÅDE TALE OM TEORI OG UDØVE PRAKSIS

Vil du have fem konkrete råd til at arbejde med den værkstedspædagogik, man har udviklet på Hotel- og Restaurantskolen? Så læs med her.



12

MORALSK STRESS: SVIGT AF ELEVERNE GJORDE EVA SYG

Efter 14 år som EUD-lærer blev Eva sygemeldt. Primær årsag? Moralsk stress.

20

FIRE FRISKE FRA FORSKNINGEN

Læs, hvordan kursistprofilen på AVU er ændret markant og andet nyt fra forskningen.

22

SÅDAN KAN MAN BLIVE DANMARKS BEDSTE FAGLÆRER

Faglærer Luna Iburg kan nu kalde sig Danmarks bedste faglærer. Blandt andet fordi hun gør eleverne interesserede i anlægsstruktøruddannelsen, men også får dem til at holde ved. Læs hvordan.

28

DENGANG DA

... man skulle være naver, før man kunne blive mester.

34

NYE BØGER OG LÆREMIDLER

Har du lyst til at vide mere om, hvordan du bruger portefoliodidaktik? Så læs med her.

39

KAN DU OVERFØRE DIN FERIE TIL NÆSTE ÅR?

Eller bliver du forvirret over opgørelsen fra gruppelivsordningen? Så bliv klogere her, hvor Uddannelsesforbundets konsulenter giver svar på dine spørgsmål.

Sådan fungerer din nye fritvalgsordning

I 2028 får ansatte i kommuner og staten en ny fritvalgsordning. Den giver dig ret til frihed uden løn og en fritvalgslønkonto med penge, som du selv vælger, om du vil bruge på frihed, løn eller pension.

Din fritvalgsordning – kort fortalt

De nye fritvalgsordninger træder i kraft den 1. januar 2028.

De skal give dig mere fleksibilitet og betyder, at du får ret til et antal fridage, og at din arbejdsgiver samtidig sætter penge ind på en fritvalgslønkonto.

Du kan se ordningerne som to kasser: en frihedskasse og en pengekasse. I frihedskassen ligger de fridage, du har ret til. I pengekassen ligger der penge, som du kan vælge, hvordan du vil bruge.

Når du holder fri, bliver du trukket i løn. Her kan du vælge at få udbetalt pengene fra fritvalgslønkontoen. Du kan også vælge at bruge pengene på andre måder.

Det kan være til pension eller som ekstra løn på udvalgte tidspunkter af året eller fordelt over hele året. Det er op til dig.

Der er både fællestræk og forskelle mellem den kommunale og den statslige aftale. Herunder får du et kort resumé af de to fritvalgsordninger.

Hvis du er ansat i staten...

... får du hvert år mulighed for at holde:

- De fem særlige feriedage.
- En fritvalgsdag, hvis du er 41-61 år.
- Fire seniordage.

Din arbejdsgiver indsætter hvert år penge på din fritvalgslønkonto i to portioner.

I forhold til den ene portion skal du én gang om året i oktober måned vælge, om du vil bruge beløbet til pension eller til udbetaling ved frihed. Hvis du ikke træffer et valg, bliver pengene udbetalt løbende.

Den anden portion vil blive stående på kontoen, indtil du vælger at få dem udbetalt i forbindelse med ferie og

fridage. Har du ikke fået pengene udbetalt inden 1. september, kan din arbejdsgiver pålægge dig at holde de fem særlige feriedage, hvis du fortsat har penge på din konto til at dække løntrækket.

Står der penge tilbage på kontoen ved årets udgang, bliver de udbetalt med lønnen i januar året efter.

Hvis du er kommunalt ansat...

... har du disse fridage:

- Fem dage fra den sjette ferieuge.
- En fritvalgsdag, hvis du ikke har ret til seniordage eller omsorgsdage.
- To-fire seniordage afhængigt af din alder.

Din arbejdsgiver sætter hvert år penge ind på din fritvalgslønkonto.

Senest den 1. oktober skal du vælge, hvordan pengene på kontoen skal bruges – om det er til pension, udbetaling, når du holder fri, eller som løbende lønudbetaling. Hvis der står penge tilbage på kontoen ved årets udgang, bliver de udbetalt med lønnen i januar året efter.

Dit valg bliver automatisk overført til næste år, medmindre du giver besked om, at du ønsker at ændre det.

Detaljeret beskrivelse på vej

Praktikken og de sidste detaljer om fritvalgsordningerne er ved at falde på plads. Vi sørger for at klæde dig godt på til ordningen, der træder i kraft 1. januar 2028, på uddannelsesforbundet.dk. ▲



AF METTE JENSEN – ILLUSTRATION MARIANNE JØRGENSEN



LÆRER TALKS

VI LIVE-
STREAMER
ALLE LÆRER-
TALKS

RIKKE MIA SKOVDAL
30.09.2026 · AALBORG

ANDERS PUCK NIELSEN
28.10.2026 · KOLDING

HELLE FABER
04.11.2026 · AARHUS

DANIEL RYE
11.11.2026 · ODENSE

NIKOLAJ KIRK
18.11.2026 · ROSKILDE



LÆS MERE HER



Moralsk stress – når du ikke får lov at udføre dit arbejde ordentligt

Psykolog Dorte Birkmose blev grebet af panik, da hun læste tallene: Velfærdsmedarbejdere flygter, og det sætter vores velfærd under et voldsomt pres. I en ny bog kalder hun til handling mod de vilkår, der skaber moralsk stress og giver forslag til, hvor du og I kan sætte ind.

Som underviser eller vejleder har du sikkert oplevet at gå ind til en undervisning eller elevsamtale med et stik af dårlig samvittighed, fordi du ikke har haft mulighed for at forberede dig godt nok. Du er ikke alene. Spørger man, hvad de største bekymringer i arbejdslivet er, peger flere af Uddannelsesforbundets medlemmer på, at de ikke har tid nok til arbejdsopgaverne. Dernæst på, at arbejdet slider på dem.

Og det er et farligt tegn. For du kan blive syg af at være presset til igen og igen at udføre dit arbejde på en måde, som du ikke finder fagligt forsvarligt.

– Bliver det den dårlige samvittighed, der fylder mest i løbet af en arbejdsuge, og kan man igen og igen mærke, at det her ikke var godt nok, så risikerer man at blive slidt op, advarer psykolog Dorte Birkmose.

Du kan blive ramt af meningsløshed og en følelse af handlingslammelse, fordi du ikke har indflydelse på de vilkår, der står i vejen for, at du kan udføre dit arbejde ordentligt. Risikoen er moralsk stress – et begreb, der udspringer af den amerikanske filosof Andrew Jametons begreb ‘moral distress’.

– I virkeligheden betyder distress jo fortvivlelse. Og det er dét, moralsk stress er. Det er fortvivlende, når man som fagperson rent faktisk ved, at man vil

kunne udføre et godt stykke arbejde, men at arbejdsvilkårene forhindrer det, siger Dorte Birkmose.

Til tastaturet i panik

Dorte Birkmose har udgivet to bøger om forråelse. Nu er hun aktuel med bogen ‘Moralsk stress – når vilkårene er problemet’.

Den blev skrevet i, hvad hun selv beskriver som “tiltagende panik”, efter at have læst forskningsresultater, der alle pegede mod en bekymrende tendens: Efterhånden er gruppen af medarbejdere og ledere på velfærdsområdet, som overvejer at forlade deres fag, større end antallet af medarbejdere og ledere, som planlægger at blive.

– Vi kommer til at stå med nogle alvorlige problemer på velfærdsområderne. Hvis halvdelen af stillingerne er ubesatte, er der undervisning, som ikke kan lade sig gøre. Der er mennesker, som ikke kan få en uddannelse. Og på andre områder er der børn, som man ikke kan aflevere i en børnehave. Ældre mennesker, som ikke kan komme på plejecenter, siger Dorte Birkmose, som ser et opgør med moralsk stress som proppen, der kan stoppe strømmen af opsigelser.

– Det er den moralske stress, der driver folk væk fra deres fag. Og vi kan se, at de mennesker, som ender med at forlade

deres fag, fordi de ikke kan få lov til at udføre det, ofte er de mest kritiske, de mest ambitiøse, de mest erfarne. Det vil sige, at vi mister dem, som vi allerhelst vil beholde.

Kerneproblemet

I Dorte Birkmoses optik er moralsk stress faktisk hovedkilden til de udfordringer, vi ser i det psykiske arbejdsmiljø. Det er dét, som alle andre problemer er filtret ind i.

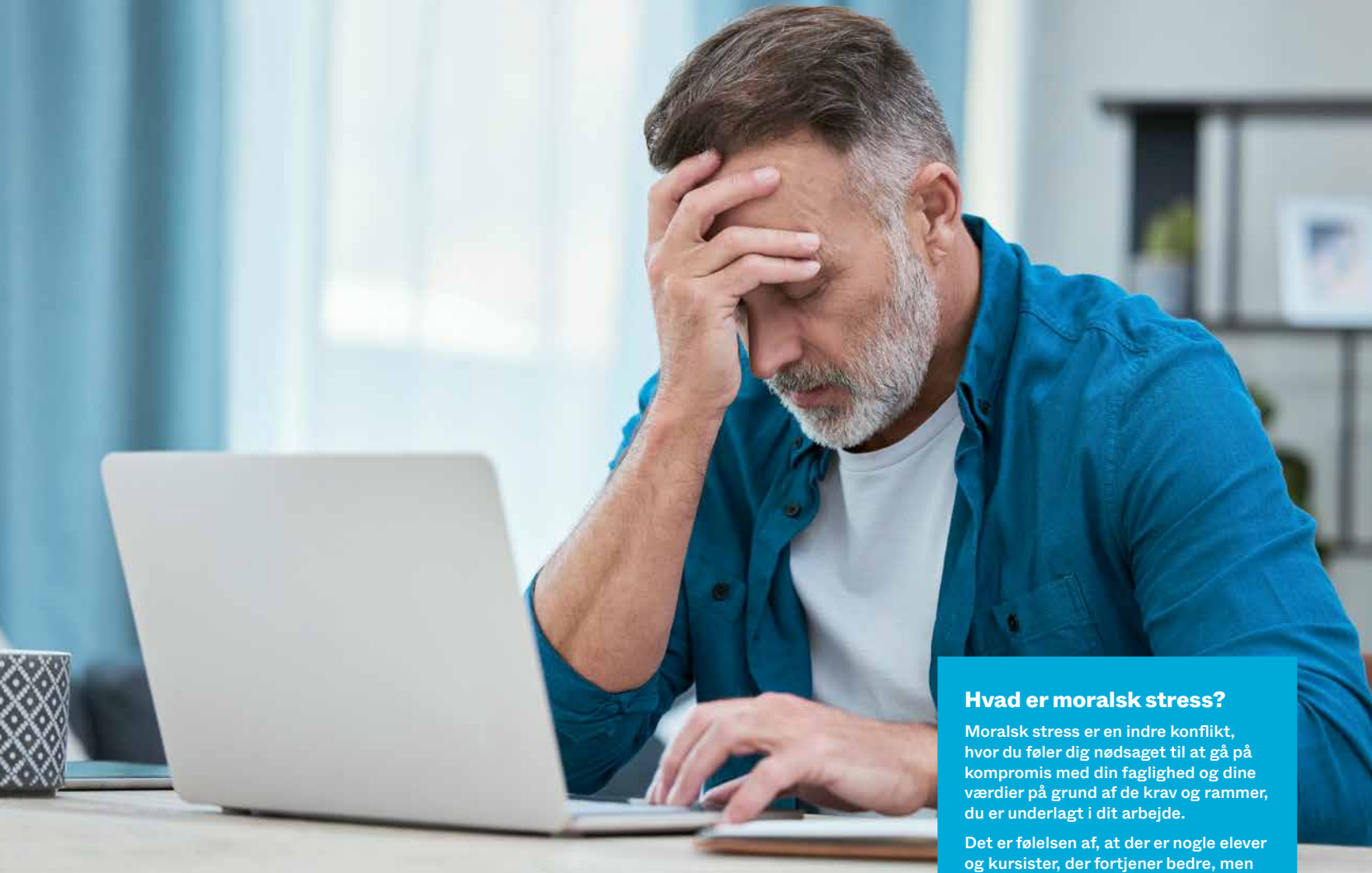
Men hvor der ved psykiske faresignaler som stress, omsorgstræthed og afmagt er løsninger som faglig ledelse, supervision

Om Dorte Birkmose

→ Dorte Birkmose er uddannet psykolog (cand.psych.) fra Aarhus Universitet med speciale i manglende erkendelse og arbejder i dag med at sætte risikoen for forråelse og moralsk stress på dagsordenen som foredragsholder og forfatter.

→ Hun har tidligere udgivet bøgerne ‘Når gode mennesker handler ondt’ og ‘Mennesket er motiveret’, der begge handler om forråelse. I 2025 udkom så bogen ‘Moralsk stress – når vilkårene er problemet’.

AF METTE JENSEN – FOTO: MAGNIFIC.COM



Hvad er moralsk stress?

Moralsk stress er en indre konflikt, hvor du føler dig nødsaget til at gå på kompromis med din faglighed og dine værdier på grund af de krav og rammer, du er underlagt i dit arbejde.

Det er følelsen af, at der er nogle elever og kursister, der fortjener bedre, men som du er forhindret i at undervise og hjælpe godt nok.

Kilde: ‘Moralsk stress – når vilkårene er problemet’, af Dorte Birkmose

og sparring at gribe til som medarbejder og som kollegagruppe, er løsningerne på moralsk stress organisatoriske og strukturelle.

– Hvis du prøver at håndtere din moralske stress på egen hånd, så kan du forsøge dig med for eksempel forrået robusthed, skyggearbejde eller passiv resignation. Når du mærker, at det ikke virker, så er der kun flugten tilbage, understreger Dorte Birkmose.

Skal vi undgå den moralske stress, er vi altså afhængige af, at dem, der har magt til at påvirke beslutninger og budgetter, kommer på banen.

Tavs viden om vilkår skal frem

”Sådan er vilkårene.” Måske har du selv fået den besked, hvis du er gået til din arbejdsgiver med regler, opgaver eller arbejdsgange, som frustrerer og fjerner tid fra din kerneopgave.

Dette klassiske affærdigende svar skal stoppe, siger Dorte Birkmose med eftertryk.

– Vi skal simpelthen få en forståelse af, at vilkårene kan forandres. Ja, vilkårene skal forandres.

Den manglende lydhørhed gennem årtier har skabt en bekymrende tavsheds-kultur.

– Medarbejdere og mellemledere skal ikke tysses på. De ligger inde med en afgørende viden, som skal frem i lyset, hvis vi vil løse problemerne, understreger Dorte Birkmose.

Fælles front

Dorte Birkmose ser moralsk stress som en fælles faglig sag for fagforeninger på velfærdsområderne, men også som en kamp, der skal tages i fællesskab på arbejdspladserne.

– Det er vigtigt for mig at sige, at der ikke er nogen fjende. Jeg kan desværre se på mange arbejdspladser, at der er nogle dybe grøfter mellem medarbejderne på den ene side og ledelsen på den anden. Det er fortvivlende, for de står jo i præcis samme suppedas.

– Så længe medarbejdere og ledere er i konflikt, kommer vi ingen vegne. Det er jo ikke den nærmeste ledelse, der har besluttet, at arbejdsvilkårene skal være på den måde. Det er ikke engang deres ledelse. Det skal løftes til et højere politisk niveau, siger Dorte Birkmose, som ikke kan forestille sig andet end lydhørhed, hvis først argumenterne trænger helt ind bag Christiansborgs tykke mure.

– Moralsk stress er konsekvensen af årtiers politiske beslutninger, som har udpint velfærdsområderne. Og politikerne har kunnet tage beslutningerne, fordi vi andre ikke har protesteret højlydt nok. Men det er beslutninger, der forhindrer fagfolk i at arbejde. Og det kan der ikke være nogen politikere, der er interesse-rede i, for det er et enormt spild, siger Dorte Birkmose. ◀



Det her kan I gøre

Selv om løsninger på arbejdsvilkår, der kan give moralsk stress, ofte er strukturelle, kan I gøre noget på arbejdspladsen for at forebygge og forhindre det.

Der er ingen lette løsninger, hurtige råd eller quick fixes til at forhindre moralsk stress. Det kræver en politisk og ledelses-mæssig handling og en fælles fokuseret og langsigtet indsats, da I skal ind og røre ved de organisatoriske rammer, advarer Dorthe Birkmose.

Hun foreslår, at I starter med at analysere, hvilke barrierer der forhindrer jer i at arbejde. Her bør I særligt have fokus på pseudoarbejde. Det kan være alt fra formålsløse møder, registreringer, som ingen interesserer sig for, og handleplaner, der lander i skraldespanden. Kort sagt: arbejdsopgaver, som ikke skaber værdi for jeres elever og kursister.

– Vi bliver nødt til at eliminere arbejdsopgaver uden mening, pointerer Dorthe Birkmose og fremhæver, at det blandt andet kan kalde på en stærk ledelse, der tør sige nej, når der fra politisk hold kommer endnu et nyt initiativ eller projekt, som medarbejderne bliver bedt om at sætte sig ind i.

– Vi ved, at det kun er 20 procent af de nye tiltag i kommunerne, der rent faktisk bliver helt implementeret. Resten bliver

ikke til en skid, fordi implementeringen bliver glemt eller overhalet af andre nye tiltag. Så en af løsningerne er, at man som ledelse og organisation tør lade være. Ned i skuffen. Tryk på 'delete'. Ofte er der alligevel ikke nogen, der følger op.



FOTO: MICHAEL DROST-HANSEN

Dorthe Birkmose ønsker med sin nyeste bog 'Moralsk stress - når vilkårene er problemet' at lette på den tunge dyne af passiv resignation, som har lagt sig som et låg på beslutningstagere og toplederes handlekraft i lang tid.

– Der er så mange dygtige, veluddannede professionelle, og vi er det fjortende rigeste land i verden. Vi har alt, hvad vi skal bruge til at ændre vilkårene. Så den her framing med, at vi ikke kan gøre noget ved vilkårene, den skal dø, siger hun, der har fem fokuspunkter, som I kan tænke ind i indsatsen på arbejdspladsen (se boks forneden).

Oplever du at løbe panden mod en mur, når du italesætter vilkårene, så er det, at du skal passe på dig selv. For på den ene side står forråelsen eller den passive resignation. På den anden side er der muligheden for skyggearbejde efter endt arbejdstid for at følge med og som konsekvens af det risikoen for en sygemelding.

– Når du mærker, at ingen af delene virker, så er der kun flugten tilbage, siger Dorthe Birkmose. ◀

Dorthe Birkmoses 5 fokuspunkter

- 1. Flyt fokus og forståelse fra 'sådan er vilkårene' til 'vilkårene kan og skal ændres'.** Ledere, medarbejdere, fagforeninger, skole- og elevforeninger har en fælles opgave i at gøre beslutningstagere opmærksomme på de problemer, der står i vejen for undervisning.
- 2. Lav sammen en analyse af de barrierer, der forhindrer arbejdet på jeres arbejdsplads.** Er der en bestemt lovgivning, som står i vejen? Er der noget i budgettet eller nogle retningslinjer? Er der pseudoarbejde eller måder, I gør tingene på, som er u hensigtsmæssige eller meningsløse? Medarbejdere og ledere bør deltage på lige fod i barriereanalysen.
- 3. Bryd barriererne ned én efter én.** Find i fællesskab ud af, hvordan de fundne barrierer kan blive fjernet eller minimeret.

- 4. Eliminér pseudoarbejdet.** Det kan være en sårbar snak og svært at være initiativtager til arbejde, som kolleger ikke finder meningsfuldt. Forsøg alligevel, da der kan være meget tid at hente ved møder og procedurer, som er spild af tid. Hold fokus på opgaverne og ikke på, hvem der har indført dem, så det ikke er 'nogens skyld', at der er opstået pseudoarbejde.
- 5. Planlæg med en organisatorisk buffer.** I planlægningen af aktiviteten, dagen, ugen og året bør der være et 'slack' på op mod 30 procent, som kan sættes i spil, når det uforudsete opstår. Det giver nemlig mulighed for at handle, når tingene *ikke* går som planlagt. De øjeblikke kan være nærende og dermed et effektivt våben mod moralsk stress.

Det er simpelthen ikke godt nok

Socialrådgiverne og stressvejlederne i Uddannelsesforbundet får mange opkald fra medlemmer, der bliver syge, fordi de ikke kan få lov at udføre deres arbejde fagligt forsvarligt.



AF METTE JENSEN – FOTO: MAGNIFIC.COM

Moralsk stress er et problem blandt lærere og vejledere. Det oplever Uddannelsesforbundets socialrådgivere og stressvejledere, Anne-Marie Otto og Erling Kure. De får mange opkald fra medlemmer, som er bukket under for krav og arbejdsbelastninger. For flere har følelsen af ikke at kunne udføre deres arbejde godt nok spillet en rolle i forløbet, der førte til sygemeldingen. Med andre ord er moralsk stress blevet en stigende udfordring.

– Vi taler ofte med medlemmer, som er pressede af deres vilkår, og som enten er

blevet sygemeldt med stress på grund af det, eller som arbejder under nogle rammer, der gør, at de risikerer at ende der på et tidspunkt, lyder det.

For eksempel har Erling Kure talt med en lærer, som er blevet pålagt en række ekstra administrative opgaver. Derfor bruger hun nu sine søndage på at blive klar til undervisningen den kommende uge, så hun 'skyggearbejder' sig ud af problemet.

– Det er jo ikke i orden, og i sidste ende er der stor risiko for, at hun brænder ud. De to socialrådgivere fremhæver, at

der ofte er mange og også komplekse omstændigheder, der kan resultere i en sygemelding. Men dårlig ledelse er en ting, der ofte går igen. Mange medlemmer oplever, at ledelsen ikke handler. Og hvis de problematiserer rammerne, møder de i stedet beskeden: 'Sådan er vilkårene'.

Et nødråb kræver handling

Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundets formand, savner handling fra politikere og arbejdsgivere.

Når så mange lærere forlader faget, og når samfundets udgifter til stress-sygemeldinger kun stiger år for år, så er der noget galt.

– Vi ved, at det virkelig er noget, der stresser og slider en ned, hvis kvaliteten af ens arbejde når et niveau, hvor man ikke længere kan se sig selv i øjnene.

Jeg har mange gange hørt lærere fortælle, at deres leder undskylder vilkårene med, at der bare ikke er råd til det ambitionsniveau, læreren har. Det er simpelthen ikke godt nok, pointerer hun.

– Når en lærer siger fra, er det et nødråb – og det nødråb kræver handling. Vi møder jo de lærere og vejledere, når de er gået ned med flaget på grund af manglende tid, urimelige rammer og en voksende dårlig samvittighed over ikke at kunne levere og være tro mod deres faglighed.

Hanne Pontoppidan peger på, at skolerne bestyrelser bør blive skarpere på, at der følger penge med de ambitioner, de søsætter, og at den kvalitet, de de facto har ansvaret for, forudsætter, at ledelsen sikrer en balance mellem medarbejdernes tid og opgaver. ◀



Svigt af eleverne gjorde Eva syg

Eva har i 14 år undervist grundfagselever i matematik. Nu har kroppen sagt fra. Siden oktober 2025 har hun været sygemeldt. Hun peger på moralsk stress som den primære årsag.

Eksamen nærmer sig for det hold af elektriker- og smedeelever, som Eva har undervist i matematik de seneste mange uger.

Det har været et svært forløb. De 28 elever tager matematik på niveau D og E, så Eva skal undervise i to spor, da pensum og eksamensform er forskellige. Det kræver meget af hende at skulle favne hver enkelt elev, når de faglige forudsætninger varierer så meget.

– Det er afgørende for vores elevgruppe, at de føler, at der er opbakning. Derfor er det enormt vigtigt, at man har opfølgning lige op til en eksamen, så eleverne kan stille spørgsmål, siger Eva, der optræder anonymt i artiklen af hensyn til hendes jobsituation.

Kort tid inden sidste undervisningsgang opdager hun, at holdets timer er fjernet i hendes skema. I stedet skal hun ud som censor.

– Jeg blev ikke informeret eller spurgt til råds. Skemaet var bare blevet ændret, og det var ikke muligt at forklare hverken min chef eller skemaplanlæggeren, hvor meget det ville ødelægge for eleverne at gå glip af undervisningen.

– Så eleverne blev i stedet sendt i værkstedet. Det betød, at der gik mere end 14 dage fra den sidste undervisningsgang til deres eksamen. Jeg følte, at det var et stort svigt af de her elever, og det havde jeg det virkelig skidt med, siger Eva.

Oplevelsen var en af mange pludselige skemaændringer. Hver gang oplevede Eva, at hele hendes planlægning røg på gulvet, og at hun fik sværere ved at nå pensum og at repetere med eleverne.

Først kom den centrale planlægning

Eva har været grundfaglærer siden 2012, hvor hun blev ansat på sin nuværende arbejdsplads, en stor jysk erhvervsskole.

Dengang lagde to af hendes kolleger skemaet for alle grundfagene. De underviste selv og var opdaterede på for eksempel de seneste retningslinjer fra Undervisningsministeriet og kravene til blandt andet niveauerne i de forskellige fag og eksamen. Derfor oplevede Eva, at der var en god kommunikation, opbakning og sparring omkring opgaver.

Om artiklen

Artiklen her er Evas personlige fortælling om, hvordan hun oplevede sin ansættelse, og hvad oplevelserne gjorde ved hende. Af hensyn til Evas jobsituation optræder hun anonymt, og Uddannelsesbladet har derfor ikke konfronteret hendes arbejdsgiver med hendes oplevelse. Redaktionen kender hendes rigtige identitet.

Siden er skolen gået over til central planlægning, hvor en person på hver adresse lægger skemaet for alle skolens medarbejdere. Det har i hendes øjne ødelagt rigtig meget.

– Jeg kan godt se fordelene i, at central planlægning kan give ledelsen overblik. Central planlægning passer bare ikke godt på den vigtigste ressource: medarbejderne.

– Man vurderer ikke hver enkelt undervisningsopgave, når man giver forberedel-

sestid. Jeg føler, at vi som medarbejdere er blevet til brikker i et regneark, siger Eva.

Så fulgte samlæsningen

Med den centrale planlægning blev samlæsning af hold også hverdagskost for Eva, og oveni det oplevede hun at få sin undervisning beskåret med 25 procent. Flere gange var hun forbi både skolens skemalægger og sin chef for at gøre opmærksom på, at hun skulle samlæse hold, der niveaumæssigt var så spredte, at det ikke fungerede fagligt.

– Men fordi mange af lederne ikke har pædagogisk eller didaktisk erfaring, har det været svært at få dem til at forstå, hvorfor det er vanskeligt at undervise i de rammer. Jeg har følt mig fuldstændig magtesløs, for der bliver simpelthen ikke lyttet, siger Eva og uddyber, at det ikke så meget er antallet af opgaver, men de betingelser, hun har haft til at udføre dem, der har været problemet.

Det er også afgørende, hvilke elever man underviser. Mange elever på en erhvervsskole har negative erfaringer med et bogligt fag som matematik.

– Nogle af dem er direkte bange for at komme ind til en teoretisk undervisning, fordi de har så dårlige oplevelser fra folkeskolen. Når man så kommer fra 9. klasse og skal bestå matematik på D-niveau, så er det altså en stor udfordring.

Ingen lytter

I dag er Eva sygemeldt. Det har hun været i et halvt år.

Forløbet op til sygemeldingen var kaotisk for Eva, både privat og på jobbet.

AF METTE JENSEN – FOTO: MAGNIFIC.COM

I 2024 mistede hun sin mand efter et langt og hårdt sygdomsforløb. Da hun vendte retur til sin undervisning efter tre måneders pasningsorlov, var der vendt op og ned på hendes arbejdsopgaver. Der var endnu en fyringsrunde, hvor en erfaren og god kollega blev fyret, og de fleste grundfagslærere, inklusive Eva, blev rokeret rundt til nye opgaver og andre adresser.

Eva blev flyttet til en ny afdeling, hvor hun ud over matematik skulle undervise i linjefagene naturfag og fysik. Dermed skulle hun undervise på tre forskellige adresser og blev samtidig SPS-ansvarlig på to af stederne.

– Det var en stor mundfuld oveni, at jeg selvfølgelig var enormt berørt af min familiemæssige situation.

Det var særligt belastende at skulle undervise på så mange forskellige adresser

og have SPS-ansvar oveni. Eva havde fem forskellige personalechefer i løbet af tre år og flere uddannelsesledere. Der var ingen fælles retningslinjer på tværs af adresserne for, hvordan undervisning og SPS skulle foregå, og ingen ansvarlig chef for SPS-opgaver.

– Når jeg sendte en mail til en chef, blev den sjældent besvaret. Det var virkelig stressende, fordi uafsluttede opgaver hobede sig op.

– Taberne i alt det her er jo altid eleverne. Og det er det, der giver mavepine. Jeg har mange gange haft opgaver med hjem for at nå det hele og overleve i systemet.

Sammenbruddet

I løbet af efteråret 2025 – umiddelbart inden sygemeldingen – valgte Eva at benytte muligheden for at få aldersreduktion som

senior. Med aftalen fik hun nedsat sin arbejdstid med en dag hver 14. dag mod at blive trukket i løn for timerne.

Håbet var, at det kunne lette på arbejdsbelastningen, men det endte helt omvendt, fordi mængden af undervisning, møder og SPS-opgaver ikke blev tilpasset det nye timetal.

– Jeg blev faktisk mere stresset af at være på nedsat tid. På et tidspunkt havde jeg 25 overarbejdstimer.

Dråben, der fik det hele til at flyde over, var den første lønseddel efter aldersreduktionen. Ved en fejl stemte lønnen ikke overens med antallet af de timer, hun havde arbejdet, og hun fik udbetalt alt for lidt.

– Jeg brød helt sammen, og min læge bad mig blive liggende hjemme i min seng. Jeg havde tankemylder og dårligt søvnmønster, siger Eva og fortæller, at alene det at komme til sygesamtale på arbejdspladsen var en stor overvindelse.

I dag ser hun tilbage på nogle svære måneder med sygesamtaler. Hun har ikke længere troen på, at hun bliver i stand til at vende tilbage til sin undervisning. Til oktober fylder hun 67 år og kan gå på pension. 

Torsdag er den værste dag

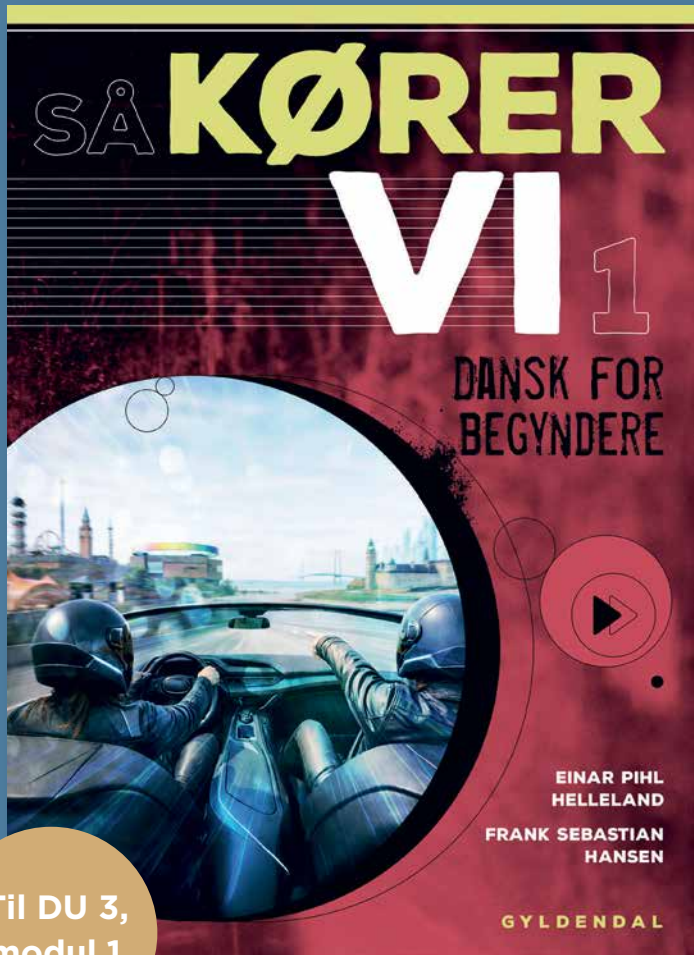
Om torsdagen skal FGU-læreren Pernille undervise 15-20 sårbare unge med blandt andet autisme, angst og svær skolevægning. Halvdelen sidder i ét klasselokale, resten modtager onlineundervisning i et andet lokale. Så ofte må hun løbe frem og tilbage for at nå begge hold. Hun har taget sig selv i at håbe, at elever, der har særligt brug for hendes hjælp, ikke kommer eller dukker op på skærmen.

Pernille går hjem med dårlig samvittighed, og det rammer hendes faglige stolthed. Selv om hun konstant råber vagt i gevær over for ledelsen, hjælper det ikke.

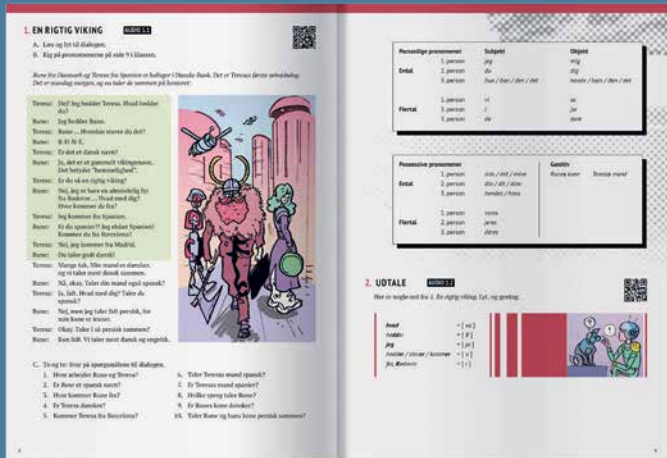
Du kan læse hele artiklen med Pernille med denne QR-kode.



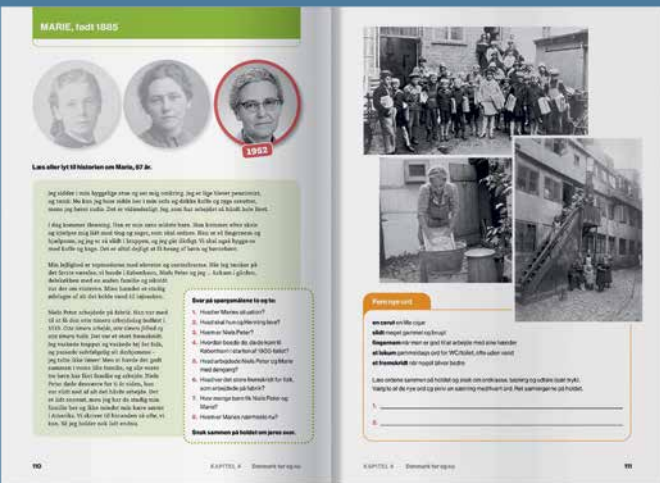
Nye grundbøger til Danskuddannelserne



Til DU 3,
modul 1



Til DU 2,
modul 5



**Så kører vi 1 – Af forfatterne bag de populære grundbøger
Så kan du lære det og Så langt, så godt.**

Et komplet lærebogsmateriale i dansk som andetsprog, der giver kursister på begynderniveau en stærk start på dansk med en systematisk sproglig progression og fokus på et autentisk, moderne og funktionelt dansk.

Brug dit dansk mere – Fortsættelsen til Brug dit dansk er landet!

En grundbog, der lægger op til, at kursisterne aktivt bruger særligt deres mundtlige dansk. De relevante og hverdagsnære emner omfatter bl.a. jobsøgning, omskoling, digitale vaner, onlinedating, søvn, smalltalk og Danmark før og nu.

Læs mere på gyldendal-uddannelse.dk

”Jeg vidste jo ikke, at der var noget, der hed senfølger”

Selv om Anna Konstantelos Birke blev ramt af kræft og fik en stamcelleoperation, troede hun, at hun kunne vende tilbage til sit job på fuld tid. Det gik slet ikke. I desperation ville hun gå på deltid, men en konsulent fra Uddannelsesforbundet foreslog en langt bedre løsning.

Det var en tilfældighed, at Anna Konstantelos Birke startede som indvandrerlærer september 1996. Hendes mor var i sommerhus med en, der skulle bruge en vikar på området. Anna Konstantelos Birke startede i jobbet – og så hang hun fast i det i 30 år.

Men hun har elsket hvert minut.
– Jeg har nydt tilfredsstillelsen ved at kunne hjælpe mennesker videre i deres liv. Det er jo folk, der har så meget brug for en god lærer, der kan se dem, rumme dem og forstå dem. Det er lige præcist det, der var mine spidskompetencer, siger hun.

I 2017 blev Anna Konstantelos Birke ramt af leukæmi. Og når man har haft denne kræftsygdom, er der meget stor risiko for, at den kommer igen. Derfor skulle hun i 2018 have en stamcelleoperation, som kan give et nyt immunforsvar, det vil sige med ny knoglemarv og blod fra en donor. Det kan være farligt, da et nyt immunforsvar ikke kender en og derfor kan finde på at angribe sin nye vært. Man kan i realiteten dø efter operationen.

– Jeg fik min gruppelivsforsikring udbetalt to gange. En gang for leukæmien. En gang for stamcelleoperationen. Dengang døde en tredjedel af den, men statistikken er bedre nu, tilføjer Anna Konstantelos Birke.

Immunforsvaret angriber hende stadig

jævnligt. Men heldigvis kun på huden. Hver gang hun er forkølet, opdager hun det, fordi hun får røde, kløende pletter på brystet. Dagen efter er hun snottet.

Du skal tilbage til dit liv

Anna Konstantelos Birke var sygemeldt i lang tid, men trappede efterhånden langsomt op til sit fuldtidsjob. Dengang talte man ikke så meget om de senfølger, der kan være, efter at man har været syg med kræft.

– Jeg tænkte, at selvfølgelig er jeg træt, og selvfølgelig tager det lang tid at komme tilbage og blive genoptrænet. Men jeg troede, at enten så dør du af din behandling, eller også bliver du rask. Og så skal du tilbage til dit liv.

Det var først, da Anna Konstantelos Birke efter halvandet år kom op på fuld tid i sit gamle arbejde, at hun hurtigt fandt ud af, at det slet ikke gik. Hun måtte bede sin chef om at gå på deltid.

Det var første gang, hun kontaktede

Vidste du...

... at når man går ned i tid i forbindelse med et fleksjob, betaler man ikke det fulde beløb ind til pensionen. Men i blandt andet Lærernes Pension er der en ordning, der betyder, at de supplerer op til fuld pensionsindbetaling, så man stadig får sin fulde pensionsudbetaling, når man går på pension.

Jeg troede, at enten så dør du af din behandling, eller også bliver du rask. Og så skal du tilbage til dit liv.

Anna Konstantelos Birke

konsulent Anne-Marie Otto i Uddannelsesforbundet.

– Anne-Marie sagde: ”Deltid? Nej. Det skal du ikke...”.

Begrundelsen er, at man kun kan bevilges et fleksjob, når man er på fuld tid. Man kan ikke blive visiteret til det, hvis man for eksempel går ned på 24 timer for egen regning.

Derfor foreslog Anne-Marie Otto, at der blev sat et forløb med fastholdelsesfleks-

AF DORTHE PLECHINGER – FOTO: SARA GALBIATI



job i gang. Men tanken om et forløb med kommunen og arbejdsprøvninger gjorde Anna Konstantelos Birke bange. Hun ville bare arbejde.

Guld værd at have en fagforening

Efter to stresssygemeldinger – og efter at både hendes leder, tillidsrepræsentant og psykolog anbefalede det samme som Anne-Marie Otto – valgte hun dog at lytte og søgte et fastholdelsesfleksjob:

– Når fire mennesker, som jeg stolede på, uafhængigt af hinanden sagde det, tænkte jeg ”ok”.

Anne-Marie Otto satte forløbet i gang hos kommunen i efteråret 2020. Derefter var næste skridt arbejdsprøvningerne, hvor man på ens egen arbejdsplads skal afprøve, hvor mange timers arbejde man kan klare.

Anna Konstantelos Birke lagde ud med 18 timer, der blev til 16, 15 og så 14 timer. Hun endte dog lynhurtigt på ti timer om ugen.

Hele forløbet med arbejdsprøvninger viste sig at være godt. Blandt andet havde hun en god konsulent fra kommunen, som lærte hende, hvordan hun kunne håndtere sin træthed.

– Jeg tror også, at det gik så godt igennem i kommunen, fordi Anne-Marie var der. Det betyder noget, at man kommer med en, der kender reglerne.

Anna Konstantelos Birkes råd til dig i samme situation

- Når du kommer tilbage efter en langvarig og voldsom sygdom, så mærk efter, hvordan du har det. Hvis man har fået ”den store hammer i hovedet” med kemo eller tilsvarende, så bliver man nødt til at se sig selv i øjnene og sige: ”Det her kan jeg ikke mere, men hvad kan jeg så?”
- Accepter det, der er, giv slip på det, der var, og hav tillid til det, der kommer, som der stod på et kort fra en kollega til min afskedsreception.



→ – Jeg vidste jo ikke, at fastholdelses-
fleksjob er bedre end at gå ned i tid. Så det
er guld at have en fagforening, når man
skal sådan noget, siger hun.

Hun har også kun godt at sige om
Lærernes Pension.

– Hvis der var en ordning, der kunne
hjælpe mig, skulle jeg ikke selv opdage
det, det gjorde de selv opmærksom på. Og
så tager de altid telefonen, når man rin-
ger, siger hun og tilføjer:

– Det gør Anne-Marie også. Eller også
vender hun altid tilbage senere.

En dårlig lærer

Anna Konstantelos Birke blev visiteret til
fleksjob den 15. august 2022 på de ti timer,
hun kunne klare. Så langt så godt. På den
måde fik hun fire år mere som e-lear-
ningslærer på Vestegnens Sprog- og
Kompetencecenter, som hun siger.

Men senfølgerne var der stadig. Hun
kunne ikke koncentrere sig eller huske og
lavede mange fejl. For eksempel glemte
hun at krydse af, om kursisterne hav-
de været der eller ej.

– Jeg kom til at melde dem til en
modultest en måned for tidligt, og da en
kursist ringede og sagde, at han havde
barn syg, skældte jeg ham ud dagen efter,
fordi han ikke var kommet.

En anden kursist fik hver uge en opga-
ve med et grammatikfokus. Han skulle for
eksempel bruge mindst tre verber i datid i
sin besvarelse. Da hun fik den, skrev
hun til ham, at opgaven var fin nok,
men at han ikke havde brugt verber i
datid:

– Så sendte han sin mail tilbage, hvor

verberne i datid var streget under. Det
samme skete ugen efter med adjektiver.
Jeg måtte lægge mig ned hver gang og
skrive ”undskyld, undskyld, undskyld”.

Den sidste dråbe i bægeret blev,
da Anna Konstantelos Birke i sin on-
line-undervisning lagde det forkerte tema
op, og en kursist efter 20 minutter gjorde
hende opmærksom på det.

– Jeg kunne simpelthen ikke mere. Jeg
lavede for mange fejl og blev en dårlig
lærer. Jeg kunne hverken huske, kon-
centrere mig eller systematisere. Til
sidst fik jeg ondt i maven, når jeg skulle
hen til computeren. Jeg har ellers al-
tid glædet mig til at gå på arbejde, men
jeg mistede helt arbejdsglæden, siger hun.

Så Anna Konstantelos Birke tog en stor
beslutning. Hun sagde op den 1. april
2026.

Jeg savner mine søde kursister

– Trætheden blev gradvist værre, da jeg

arbejdede som lærer. Måske også for-
di jeg har presset mig selv for meget?
Når jeg havde været på i tre timer som
e-learning-lærer, kunne jeg ingenting. Jeg
vrissede aggressivt af min mand, når han
spurgte, hvad jeg ville have til aftensmad.
Det går jo ikke at tale sådan til min søde,
søde mand, der har bakket mig op og
båret mig igennem det hele.

Men beslutningen om at sige op var me-
get hård for hende.

– Jeg har tudet siden januar, og nu tuder
jeg igen. Jeg savner så meget mine søde
kursister, siger Anna Konstantelos Birke.

Nu – efter nogle måneder som ar-
bejdsløs og den mentale pause, det har
givet – har hun alligevel fået nyt mod på
tilværelsen.

Hun får ledighedsydelse, har fået arbej-
de som rengøringsassistent og skal gøre
rent i Københavns Byret fire en halv til
seks timer om ugen.

– Det er ikke for at tjene penge, men for
at komme ud, så der foregår noget, der
ligner en hverdag. Det er fleksibelt, og jeg
glæder mig helt vildt til det, siger hun.

Så selv om Anna Konstantelos Birke har
fået sit liv tilbage, får hun aldrig sit hoved
tilbage, erkender hun.

– Men man kan jo ikke lade være med at
se tilbage på det liv, man havde... Og jeg
har da sagt til min nye chef i rengørings-
jobbet, at hvis han har folk, der ikke taler
så godt dansk, kan jeg hjælpe. ▲



Skal dine børn også forsikres godt?

Også mulighed
for årlig bonus

Er du selv forsikret i TJM Forsikring?
Så kan du invitere dine voksne børn med
i vores forsikringsfællesskab.

Dine børn får de samme attraktive priser,
vilkår og fordele som dig.

Hvis din ægtefælle/samlever har egne
voksne børn, gælder tilbuddet også dem.

For sammenhold betaler sig – i familie,
fagforening og forsikring.

Er I nysgerrige?
Få et uforpligtende tilbud.





1 Fortsat over 43.000 unge uden job og uddannelse

Det politiske delmål om at reducere antallet af 15-24-årige uden job og uddannelse til 38.500 i 2025 er ikke blevet nået. Det viser en ny analyse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE). Målsætningen blev fastsat af den daværende VLAK-regering som led i en aftale fra 2017. Ifølge analysen var 43.400 unge mellem 15 og 24 år uden job og uddannelse i september 2025. Det betyder, at det politiske delmål blev misset med næsten 5.000 personer. Samtidig viser analysen, at antallet af 17-18-årige uden job og uddannelse er steget siden 2016, mens antallet blandt de 19-24-årige er faldet.

ae.dk

2 Kursistprofilen på AVU er ændret markant

Antallet af kursister på Almen Voksenuddannelse (AVU) er faldet væsentligt – med 85 procent fra 1999 til 2023. Det viser en registerundersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) af udviklingen i perioden 1997-2023. Undersøgelsen viser også, at kursistprofilen på AVU har ændret sig væsentligt i denne tid. Den typiske AVU-kursist er i dag en kvinde over 25 år med indvandrerbaggrund, der er lønmodtager eller står uden for arbejdsmarkedet, og som har grundskolen som højest fuldførte uddannelse. Tidligere var kursisterne overvejende personer med dansk oprindelse. Endelig peger undersøgelsen på en række andre udviklingstendenser, herunder at udbuddet af AVU i stigende grad er koncentreret i byområder, og at fagene matematik, engelsk og dansk som andetsprog udgør hovedparten af undervisningsaktiviteten på AVU.

eva.dk

3 Læsefærdigheder følger fra ung til voksen

Der er en forholdsvis klar sammenhæng mellem, hvordan de unge klarer sig i læsning som 15-16-årige, og deres læsefærdigheder og livssituation senere i livet. Det fremgår af en ny rapport fra VIVE (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd). Her har man undersøgt sammenhængen mellem læsefærdigheder i ungdommen og senere læsefærdigheder samt uddannelse, beskæftigelse og helbred i voksenlivet. Undersøgelsen følger en dansk ungdomsårgang fra PISA-undersøgelsen i 2009, hvor deltagerne var 15-16 år, til PIAAC-undersøgelsen i 2022/23. Her er de samme personer 28-30 år.

vive.dk

4 AGU har brug for udvikling

AGU – den almene grunduddannelse på FGU – har brug for at styrke sin profil, og der skal ske en central udvikling på flere områder:

- i forhold til at skabe klarhed om formål, målgruppe og didaktik
- og i forhold til de rammer, der skal understøtte elevernes overgang fra FGU til videre uddannelse.

Det viser en ny undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut (EVA). Den har taget temperaturen på denne uddannelse på FGU og belyst de potentialer og udfordringer, sektoren oplever i arbejdet med at realisere intentionerne bag uddannelsen.

eva.dk

AF SIMON EIBYE



ALFA TRAVEL

Vi står for det



Studierejser -uden sved på panden

Hos Alfa Travel arrangerer vi hvert år indholdsrige grupperejser for mere end 40.000 gæster. Din rejserådgiver er erfaren og kvalitetsbevidst, og gør ansvaret for studierejsen meget lettere at bære!



Se alle rejser på alfatravel.dk



Christian Skadkjær
Mere end 40 års erfaring



Sanne Rysgaard
Ekspert i bl.a. Spanien & Portugal

Nygade 5
7500 Holstebro

+45 7022 8870
info@alfatravel.dk

Skal vi stå for din næste grupperejse?



Sådan blev Luna Danmarks bedste faglærer

Faglærer Luna Iburg kan tage pusten fra en med sine mange jern i ilden. Hun fik i år Byggeriets Faglærerpris for sit store engagement og sine evner til at få eleverne til at elske anlægsstruktørfaget lige så højt, som hun selv gør. Men hun skulle nogle omveje, før hun havnede der.

AF DORTHE PLECHINGER – FOTO: SARA GALBIATI

Jeg kan scanne et rum på få sekunder og mærke, hvor folk er henne.

Luna Iburg

Ser man kvinden med det lange lyse hår, den korte nederdel og de høje støvler i kække skridt over gårdspladsen ved ZBC i Slagelse uden for jobbet, tænker man ikke umiddelbart, at "hallo, her går en struktør eller kloakmester." Men 37-årige Luna Iburg kan lidt af det hele. I weekenden er hun selvstændig kloakmester, konsulent og jumping-fitness-træner. Til dagligt er hun faglærer på Anlægs- og bygningsstruktøruddannelsen på ZBC i Slagelse og ret stolt af sit fag.

– Det er struktører, der bygger alt infrastruktur i Danmark. Hvis det ikke var for dem, var der ingen broer, tunneller – eller lokummer at trække ud i, tilføjer hun.

Sådan. Sagt lige ud af posen. Som Luna Iburg bedst kan lide det – og en væsentlig grund til, at hun er så fascineret af sit fag og struktørfagfællerne:

– Vi er generelt et meget specielt folkefærd. Vi siger, hvad vi mener, og jeg kan godt lide, at tingene bliver sagt direkte. Der er også plads til at være forskellige og til at være menneske i jobbet. Det, synes jeg, er fedt – udover alsidigheden i jobbet, mulighederne for videreuddannelse og selvfølgelig den friske luft, siger hun, der nu kan føje to yderligere ting på sit CV.

Farfar, far ... og Luna

Luna Iburg fik i år Byggeriets Faglærerpris. Dermed kan hun kalde sig Danmarks bedste faglærer. Og da hun er gået i sin

far og farfars fodspor, kan hun også kalde sig 3. generations kloakmester. Men det krævede et par omveje at nå dertil.

Hun ville først på gymnasiet. Men her holdt hun kun et år, fordi hun havde for meget "krudt i røven".

På tømreruddannelsen kunne hun efter blot fire timer konstatere, at dér var hun heller ikke hjemme. Så da en studievejleder anbefalede hende struktøruddannelsen, endte hun alligevel med at følge slægtens 'skæbne'. Siden har hun ikke set sig tilbage.

Det er 20 år siden.

Kvinder skaber ro

På anlægsstruktøruddannelsen på ZBC i Slagelse arbejder hun nu blandt andet med også at få andre kvinder til at få øjne op for faget og uddannelsen.

– Da jeg startede, var det ikke så velset som nu at være kvinde i faget. Det var for besværligt. Men jeg havnede heldigvis i en klasse, der godt kunne være i det og accepterede mig. Og nu hiver de jo nærmest kvinderne ind til faget før mændene, siger hun og tilføjer:

– Jeg har hørt, at det er fordi, vi kvinder skaber lidt ro på pladserne.

Selvom der i dag er flere kvinder på struktøruddannelsen, udgør de dog stadig ikke særligt mange. Det er *work in progress*. Men uanset hvad, er afdelingen Lunas hjertebarn.

– Og jeg synes jo selv, at det er verdens fedeste uddannelse, siger hun.

Det budskab har hun formået at formidle – selv om det stadig er flest drenge, der kommer. De unge nærmest flokkes om uddannelsen til anlægsstruktør – og holder ved.

Luna Iburg startede som faglærer på ZBC for seks år siden med at bygge uddannelsen op, og dengang gik der en-to elever på et hold. I dag går der 15-20 elever pr. hold.

Der er en vis 'gennemløbstid' i uddan-

nelsen, men Luna Iburg skal snart have seks elever op til svendep prøve.

Det er hun ret stolt over.

Verdens fedeste uddannelse

Luna Iburg blev kloakmester, da hun var færdig med sin uddannelse. Det er en overbygning på anlægsstruktøruddannelsen. Og hun blev ansat i en mindre virksomhed. Men da de to første børn kom, var det et mere stabilt arbejde som lærer, der trak i hende. Hun fik job som faglærer på NEG i Audebo ved Holbæk.

Da det tredje barn var på vej, blev det dog ret hårdt at køre fra bopælen tæt på Slagelse til Holbæk hver dag. Så jobbet som faglærer på ZBC kom som sendt fra himlen.

Og hun elsker at være faglærer.

– Det kan altså noget! Alle lærere siger, at det er fedt, når pæren bliver tændt oven i kasketten, og at man kan se, at eleverne har fanget den. Sådan har jeg det også. Jeg kan virkelig godt lide at videreformidle tingene, arbejde med de unge og mærke deres energi, gnist og interesse. Deres stræben efter at blive dygtigere og deres søgning efter viden hos mig som fagperson, siger hun.

Nærhed. Simpelthen!

Fundamentet skal dog være i orden. Eleverne skal føle sig set, hørt og mærket. Og hendes metode til det kan samles i ét ord:

- Nærhed! Simpelthen. Det er det, der gør, at mine elever lige gør noget ekstra. Og det, der gør, at de føler sig komfortable ved at ringe til mig, hvis der er noget, siger hun.

– Jeg gør meget ud af, at alle elever føler sig set. Føler min tilstedeværelse, og at de har en betydning for mig.

Derfor er det meget vigtigt for hende at lære deres navne. Når de begynder på uddannelsen, gentager hun dem igen og igen:

– Jeg siger til dem, at det ikke er, fordi

Et fagligt skulderklap

Byggeriets Faglærerpris er et fagligt skulderklap til en byggefaglærer eller et team af byggefaglærere, der brænder for deres fag, inspirerer og gør en særlig indsats for eleverne på de byggefaglige erhvervsuddannelser. Prisen uddeles hvert år af Boligfonden Kuben og Uddannelsesforbundet.

☞ jeg er dum, men at det simpelthen er vigtigt for mig, at jeg kan deres navne. Jeg gør alt for at lære dem hurtigt at kende og tænker, at det også er noget af det, der gør, at de føler, de har værdi for mig.

De usikre

Luna Iburg har fortrinsvis lært sin form for pædagogik gennem erfaring. Hun er i gang med diplomuddannelsen, og har været det "lidt for længe". Men hun er som person "sindssygt observant". Hun tager også andres læringsstile til sig og mærker efter, hvad der er godt, og hvad der er skidt:

– Jeg drager hele tiden erfaringer og er interesseret i at udvikle min egen undervisning.

Og når hun bruger så mange kræfter på at lære den enkelte elev at kende og mærke vedkommende, er det for at kunne fange dem, der hvor de er.

– Jeg kan scanne et rum på få sekunder og mærke, hvor folk er henne. Jeg kigger på deres kropssprog, attitude og deres måde at arbejde på. Der kan jeg se, om de er usikre, og hvor deres komfortzone er, siger hun og fortæller, at de taler rigtig meget om, hvad det er, de laver, når de er i virksomheden. Det kan hun bruge til at støtte dem i de ting, hun ved, de er usikre på.

For eksempel havde Luna Iburg en lærling, der var i gang med at lægge fliser. Hun havde lagt mærke til, at han længe havde gået og gemt sig, og pludselig gik han kold og satte sig i gruset:

– Jamen, så greb jeg ham, hvor han var. Jeg satte mig i gruset ved siden af, lagde en arm om skulderen på ham og sagde, at

vi lige skulle tale sammen. Og det gjorde vi. Jeg lyttede og talte ham op, og til sidst tørrede han kinderne og fortsatte.

Luna Iburg lægger vægt på, at eleverne altid skal kunne komme til hende. Og hvis hun ikke har haft tid til dem på skolen, kan de skrive til hende, og så ringer hun til dem, når hun kan.

Hygge fremfor 'nederen'

Hun fik selv faglærerprisen for blandt andet det, hun elsker hos sine elever: Energi, gnist og interesse. Og denne interesse gælder både faget, hele gruppen af elever og den enkelte, men også "mine virksomheder", som hun kalder dem.

Virksomhederne ved, at de altid kan ringe til hende og sparre om en elev. Når eleven er på skole, har hun tre dialoger med vedkommendes læreplads. De har logbogssamtaler, hvor virksomheden kommer på skolen, og hvor de taler om, hvordan de kan "spille den her elev god" sammen.

Den sidste uge af hovedforløbet bliver mester inviteret ind igen og kigger på noget af det, eleven har lavet. Så griller de:

– Der er mange af mine elever, der synes, at skole er vildt nederen, fordi de har ti års dårlig erfaring. Så det er for at skabe noget hygge omkring eleven, men også for at skole og virksomhed har et tæt samarbejde. Eleverne skal vide, at vi holder øje med dem og passer på dem, siger Luna Iburg.

Undervisning kontra virkelighed

En ting kan være svært i samarbejdet med virksomhederne.

– Jeg er træt af at få elever ind til mig, der siger: "Sådan gør vi altså ikke ude i den virkelige verden". For hvad skal så laves om? Er det virksomheden, der skal klædes bedre på, så de opfylder de danske love og bekendtgørelser, eller skal jeg gå på kompromis, selv om jeg skal uddanne til branchen?

Står hun over for elever, der siger den slags, må hun svare: "Okay, I har den virkelige verden, og I har den ideelle. Her hos mig gør vi lige præcis, hvad love, regler og standarder foreskriver".

– For når de skal til svendep prøve, så

SKAL de følge de regler, og det er det, jeg klæder dem på til. Hvis virksomhederne så ikke gør det, vil der være en kæmpe skævvridning i, hvad eleverne laver her og derude, siger hun.

Tjek ved det nye mål

Da Luna Iburg fik prisen som Danmarks bedste faglærer, var hun meget stolt – men blev også lidt bekymret. For, som hun sagde:

– Forstå mig ret: Jeg tænker, "OK, men hvad så nu?" Jeg er ikke en person, der står stille. Så er man Danmarks bedste faglærer, men hvad skal jeg så stile efter?

Dengang oplyste hun dog, at hun faktisk havde et nyt mål. Og det har hun nu opnået:

Idag kan Luna Iburg også tilføje titlen som landstræner for anlægsstruktørlærlingene, der stiller op til Skills. ◀



Luna Iburgs metode

Luna Iburg fortæller her, hvordan hun arbejder med at banke elevtallet op og få eleverne til at holde ved.



AF DORTHE PLECHINGER - FOTO: SARA GALBIATI

1 Hun ER uddannelsen

Luna Iburg er den, der bygger bro til potentielle folkeskoleelever.

Når hun er ude i grundskolen, beder hun interesserede elever om at tage et foto af et stykke papir med uddannelsens navn samt hendes navn og telefonnummer. Det kan de give til deres mor eller far med besked om, at de altid kan ringe til hende:

– Vi ved jo på skolen, at det ikke hjælper at vise uddannelsen til den unge, hvis ikke mor eller far er med, siger hun og tilføjer, at hun også kan mærke, at det hjælper at give forældrene tryk i en travl hverdag,

at de ved, de altid kan ringe til hende. Hvis eleven starter, og der er noget, der ikke fungerer, ved de, hvem de skal have fat i. – Vi kan bare konstatere, at det virker.

2 Hun får eleverne til at blive trygge

– Alle elever skal føle sig set af mig og føle min tilstedeværelse. Det handler om nærhed. Simpelthen! Eleverne ved, at de altid kan komme til mig. Det betyder, at de lige gør noget ekstra og føler sig komfortable.

3 Hun arbejder på at samle klassen

Eleverne skal synes, det er hyggeligt at være sammen i

klassen. Luna Iburg laver aktiviteter med dem, så de bliver smedet sammen. De har for eksempel en klassekasse, hvor de køber sodavand, panter flasker og sparer op til at lave pizzahygge eller lignende.

– For mig er det vigtigt, at gruppen er hele klassen. At klasserummet er samlet, siger hun og fortæller, at hun på et tidspunkt havde en klasse, som var fuldstændig splittet.

– Til sidst begyndte jeg at snakke ind i det, som de oplever ude i firmaerne: "Den her klasse er jeres sjak. Og jeg er formanden. Jeg fortæller, hvilke opgaver, der skal gøres, og så skal I gøre dem". Det er også en måde at gøre det virkelighedsnært. Så er jeg ikke bare en lærer for dem.

4 Hun gør teorien virkelighedsnær

Luna Iburg prøver generelt at undervise, så eleverne får sat ord på det, de laver hos hende og kan overføre det til de arbejdsopgaver, de laver "derude". På den måde kan de nemmere genkende og visualisere teorien.

– For mig falder det naturligt at koble teori og praksis. Jeg er selvstændig i weekenderne, så jeg kan hele tiden trække paralleller til det, jeg laver i mit arbejde. På den måde gør jeg det jo sindssygt virkelighedsnært.

– Men jeg kan også tage eleverne med til et sted, hvor jeg ved, at der for eksempel er en bestemt type kloakanlæg, så de kan se, hvordan det er lavet.



Mange af mine elever synes, at skole er vildt nederen, fordi de har ti års dårlige erfaringer.

Luna Iburg



➔ **5 Hun og teamet åbner døren for hinanden**
I det team, hvor Luna Iburg arbejder, er der altid åbne døre. De bruger hinanden – til både hyggesnak, observation og faglig sparring.

– Vi er fire i teamet og hviler hver især i vores faglighed. Vi er åbne om, hvad vores styrker og svagheder er. Har vi en svaghed i et fag, kan vi sparre med en kollega, der har dét som styrke. Jeg er jo selv kloaknørd. Det er helt klart mit yndlingsfag.

6 Hun arbejder med elevernes selvtilid
– Jeg kan se, hvor elevernes komfortzone er. Vi taler rigtig meget om, hvad de laver, når de er i virksomheden. Det tager jeg til mig og støtter dem i det, de er usikre på.

7 Hun matcher elev og virksomhed grundigt
Det er meget vigtigt for Luna Iburg både at kende eleverne og virksomhederne så godt, at hun kan lave det rigtige match mellem dem:
– Jeg sorterer og ved, hvilke virksomheder jeg for eksempel ikke skal sende den mere forsigtige elev ud til. Og jeg er sikker på, at jeg dermed er med til at sænke mit frafald, siger hun.

8 Hun er i stadig kontakt med sine virksomheder
Også virksomhederne ved, at de altid kan ringe til Luna Iburg. Når eleven er på skole, har hun dialoger med virksomheden i form af logbogssamtaler. De taler om, hvordan det går med eleven, og hvad de hver især skal gøre for ”at spille den her elev god”.
De har også en Kom og besøg din lærling-dag i elevens hovedforløb. Mester bliver inviteret ind for at kigge på noget af det, eleven har lavet, og de griller og hygger:

– Det er også for at skabe et tæt samarbejde mellem skole og virksomhed. Eleverne skal vide, at vi holder øje med dem og passer på dem, også når de er i praktik, forklarer Luna Iburg.

9 Hun klæder virksomhederne på til bæredygtighed
Ifølge den nye bekendtgørelse for Bygge og Anlæg skal undervisningen ”kvalificere” lærlinge til at udføre deres opgaver med fokus på blandt andet bæredygtighed. De skal lære om materialevalg,

ressourceudnyttelse og arbejdsprocesser, så de minimerer spild og miljøbelastning.

Men Luna Iburg oplever tit, at der er et *clash* mellem det, eleven lærer på skole, og det, de møder ude i virkeligheden. Så hun prøver også at klæde virksomhederne på. Blandt andet ved at fortælle dem, hvad love og bekendtgørelser foreskriver på området – og hvad branchen derfor kræver.

– Jeg tror, at det betyder, at virksomheden finder ro omkring det, eleven arbejder med i forhold til bæredygtighed, og når de begynder at stille spørgsmål til det ude på virksomheden, siger Luna Iburg.



Bus, tog eller fly på studietur?

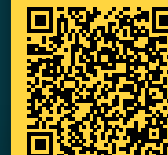
Kom godt afsted med personlig hjælp og 24 timers support.

- ✓ Gratis tilbud efter jeres budget
- ✓ Personlig rejsekonsulent
- ✓ Skræddersyede pakkeløsninger
- ✓ Fagligt indhold på studieturen

Populære studieture

	Berlin 3 dage/ 2 nætter	fra kr. 1.285,-
	Krakow 5 dage/4 nætter	fra kr. 2.395,-
	Paris 6 dage/3 nætter	fra kr. 2.950,-
	Athen 5 dage/4 nætter	fra kr. 3.198,-

Find flere destinationer



Få et gratis tilbud:
65 65 65 63
group@benns.dk

BENNS



Da svendene valsede ud i den vide verden

Har du nogle gange lyst til at lægge den sædvanlige skemalagte hverdag helt væk i tre år og én dag? Og er du faglært, rejselysten, ugift, uden børn, gældfri og kan undvære din mobil?

Så kan du gå i den gamle traditions fodspor og blive naver, som er en forkortelse for 'skandinaver'.

I begyndelsen af 1600-tallet blev det stadig mere almindeligt i Skandinavien, at en svend skulle have været på valsen i mindst tre år og én dag i udlandet for at kunne blive mester. Han skulle dygtiggøre sig inden for sit traditionelle håndværk ved at arbejde hos forskellige arbejdsgivere.

Mange af traditionerne for naverne er stort set de samme i dag: Du skal være udlært håndværker for at kunne rejse rundt i Europa som naver.

Traditionerne for beklædningen er også holdt i hævd. Naverbukserne, der har rødder tilbage til 1800-tallet, bliver

stadig brugt, fordi de er holdbare og funktionelle. Jakken skal have seks knapper for antallet af arbejdsdage, ligesom vesten skal have otte knapper for det antal timer, du arbejder om dagen. Hatten fungerer som et tegn til andre om, at her går et "frit og retskaffent menneske", men helt praktisk beskytter den mod vejr og vind på de lange gåture.

Reglerne er, at du ikke må komme på din føde i tre år og én dag. Du kan dog stadig få besøg.

Hvordan det så aftales, er lidt besværligt, for du må ikke have en mobil med dig. Den bliver simpelthen sømmet fast ved afrejsen.

Du kan se dette indslag fra TV2 Bornholm om tømrersvenden Marius Nordin Mogensen, der nu er rejst ud som naver og fortæller om det her. ◀



AF DORTHE PLECHINGER
FOTO: ARBEJDERMUSEETS BIBLIOTEK OG ARKIV (ABA).

TIL DANSKUNDERVISNINGEN



DANSK UDTALE



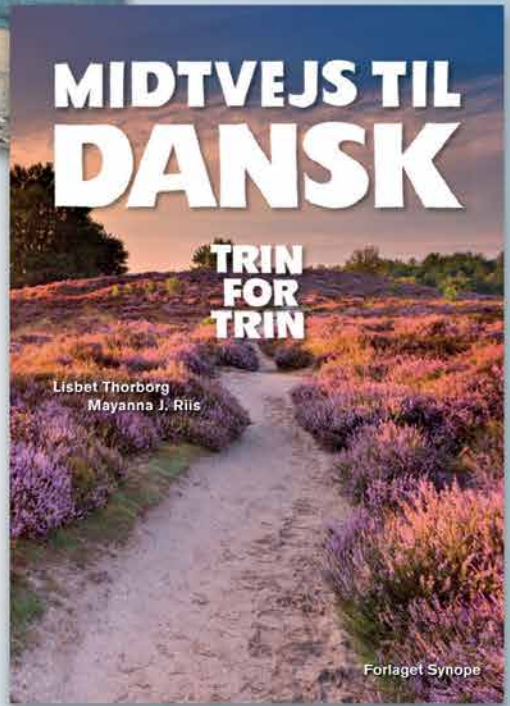
BREVE/SKRIFTLIG FREMSTILLING



BEGYNDERSYSTEMER

DU2:
Vi taler dansk 1
Vi taler dansk 2
Vi taler dansk 3

DU3:
På vej til dansk – trin for trin
Videre mod dansk – trin for trin
Midtvejs til dansk – trin for trin



Alle bøger er velegnede ved klasseundervisning, differentieret undervisning, selvstændigt arbejde, par- eller gruppearbejde.

Læs mere på www.synope.dk



FORLAGET SYNOPE

Randager 90, 2620 Albertslund
7020 2810, forlaget@synope.dk
www.synope.dk



”Nu har vi et værksted, hvor vi både kan tale om teori og udøve praksis”

I Gejstprojektet på Hotel- og Restaurationsskolen har man udviklet fem konkrete redskaber i den håndværkspædagogik, som skolen praktiserer. Læs, hvad der virker, hvorfor – og bliv inspireret.

Langs hele den ene side af lokalet gør en reol det ud for en væg. Her står henkogningsglas med etiketter som *'Lupin-miso 4 % salt m/2 2026'* og *'Grønne ærter 4 % salt lupin, gule ærter 17.2'*. I midten af det halvkolde lokale, der dufter lidt syrligt og jordagtigt, står et kæmpe arbejdsbord. Og i bunden af lokalet fylder en lang stålbræde med arbejdsvask, ovne og komfur hele væggen.

Det ligner et professionelt køkken i en større gourmetrestaurant. Men vi er på en skole: Hotel- og Restaurantskolen (HRS) i Valby. Her har faglærer Anton Schmidt Feiring travlt med at forberede det sidste til sin undervisning i fermentering.

Snart myldrer eleverne ind i deres kokkeuniformer med korte ærmer og forklæder med logo fra den restaurant eller det hospitalskøkken, hvor de er i lære. Nogle kommer fra EUX-grundforløbet, andre fra hovedforløb 2 og 3. De samler sig om det store bord, og Anton Schmidt Feiring kan gå i gang.

Han fortæller om sin egen vej ind i dagens emne: Som ung ville han selv lave alkohol. Det blev til en ciderproduktion, og siden har han udviklet sin interesse for fermentering:

– Jeg synes, det er fedt at få det, man laver i et køkken, til at smage bedre, siger



han til eleverne og fortæller, at de i dag skal arbejde med fermentering, smage og selv lave shio koji (japansk fermenteret marinade af koji-ris, salt og vand, red.) og miso.

Anton Schmidt Feiring er uddannet kok og faglærer for elever på Grundforløb 2 på halvtid. Den anden halvdel af sin arbejdstid er han gastronomisk udvikler på Gejst-projektet. Her kan han nørde med blandt andet fermentering og give sin viden videre, som han lige nu gør til eleverne, men også til lærerne på skolen.

Blandt andre faglærer på den erhvervs-

Om Gejst

- Projektet løber fra 2024-2030 og er et partnerskab mellem Hotel- og Restaurant-skolen og Tuborgfondet.
- Gejst skal forene håndværkspædagogik, grøn gastronomi og en åben skole for at højne elevernes engagement og faglige begejstring og bidrage til at mindske frafaldet.
- Undervisningen skal være praksisorienteret og have et højt fagligt indhold. Nye værksteder skal give både elever og lærere bedre muligheder for faglig fordybelse.
- I løbet af projektperioden er det målet at udbrede metoderne til alle uddannelser på skolen og inspirere håndværksfag i hele Danmark.
- Gejst bliver fulgt af forskningsprojektet PRAXIS. En forskergruppe med professor Lene Tanggaard i spidsen skal undersøge, hvilken betydning nye praksisfaglige og eksperimenterende læringsmiljøer kan have i erhvervsuddannelserne (Læs eventuelt interviewet med hende i Uddannelsesbladet nr. 1/2026).



faglige gymnasieuddannelse EUX, Signe Bjerggaard Dyrlund, som sammen med sine elever lytter nysgerrigt med.

Fem principper for pædagogikken

Anton Schmidt Feiring har allerede i det første kvartal af sin undervisning opfyldt en af intentionerne bag Gejst-projektet: at skabe rum for faglig fordybelse og nørderi og formidle sin egen passion. Han har også praktiseret to af principperne i den håndværkspædagogik, som er udviklet gennem de to år, projektet har været i gang.

Det første punkt, han kan vinge af, hedder: *'At underviserne er håndværksmæssige forbilleder, der agerer som både vejledere og professionelle rollemodeller'*. Tjek.

Og det næste princip: *'At de fysiske rum og rekvisitter skal understøtte målet om at fremme læringen'*. Tjek.

For som Anton Schmidt Feiring selv siger: – Nu har vi et værksted, hvor vi både kan tale om teori og udøve praksis.

Gejst-projektet er et forsøg på at finde en anden måde at drive fagskole på, der begejstrer eleverne og får dem til at hænge ved, motiverer faglærere og også inviterer branchen indenfor.

Derfor har man blandt andet udviklet faglige værksteder og undervisningsforløb, der tilbyder ”korte, sanselige og inspirerende nedslag i den ordinære

uddannelse på skolen”. For eksempel her i fermenteringsværkstedet.

Og det ser ud til at virke. I en stor undersøgelse på HRS svarer 90 procent af eleverne, at de er blevet mere begejstrede for deres håndværk, efter at undervisningen er rykket til de særlige fordybelsesværksteder.

Håndværkspædagogik – kort fortalt

Gennem Gejst har Hotel- og Restaurantskolen udviklet fem principper for håndværkspædagogik sammen med Københavns Professionshøjskole og Aarhus Universitet.

De lyder:

- Elever skal lære med både hænder og hoved – teori og praksis skal forenes i en integreret proces.
- Elevernes sanser bringes i spil i undervisningen, der er oplevelsesbaseret og involverer sanserne.
- De fysiske rum og rekvisitter understøtter undervisningens mål og indhold, så rum og udstyr er indrettet til at fremme læringen.
- Underviserne er håndværksmæssige forbilleder – de agerer som både vejledere og professionelle rollemodeller.
- Undervisningen er direkte relateret til håndværket og branchen og tager udgangspunkt i praksis fra restaurationsbranchen.



At underbygge smagen

Hvad er fermentering? spørger Anton Schmidt Feiring eleverne ved bordet og taler om fødevarer, der bliver til noget andet ved hjælp af bakterier. Han fortæller også, hvorfor det ikke er ufarligt at arbejde med bakterier, fødevarer sikkerhed, pH-værdier...

... Men nu trænger eleverne snart til, at der skal ske noget andet. Så de går i gang med at smage på det, Anton Schmidt Feiring har fortalt om. Han har stillet en tallerken med otte forskellige variationer af miso på bordet, og eleverne skal vurdere, hvad de kan bruges til.

Endnu et princip i håndværkspædagogikken er, *'at elevernes sanser skal bringes i spil i undervisningen'*. Tjek.

Og så skal de selv i gang med at lave miso. Det betyder, at princippet om *'at eleverne skal lære med både hænder og hoved, og at teori og praksis skal forenes i integreret proces'*, også kan tjekkes af.

Nu står eleverne i grupper, bøjet over store stålfade med tørrede kojiris, der skal blandes med grønne ærter og lupinærter samt salt og vand efter en bestemt målestok, så det får en konsistens som romkugler. Det fortæller Anton Schmidt Feiring dem, mens han går rundt og forklarer og hjælper.

Mere meningsfyldt

Anton Schmidt Feiring er selv begejstret for at undervise på denne måde, fortæller han, da eleverne er gået til frokostpause, og reolen er blevet fyldt med miso og henkogningsglas med den shio koji, som eleverne har lavet.

– Eleverne er mere deltagende på denne måde. Når jeg kan se, at de ikke kan mere, kan vi smage på det, vi skal i gang med. Så kan de høre lidt teori igen. Så kan de selv lave ting og høre lidt teori igen, siger han.

– Jeg kan selv bedst lide at blive undervist med den vekselvirkning, og jeg synes, jeg har dem mere med på den rigtige måde. Det gør det også mere meningsfyldt for mig at undervise.

“Jeg har fundet den faglige stolthed igen”

Gejst-projektet på Hotel- og Restaurantskolen gør ikke bare eleverne mere begejstrede for uddannelsen. Den praksisnære pædagogik smitter også lærere.

Faglærer Signe Bjerggaard Dyrhund kalder sig selv ”en enormt nysgerrig madnørd”. Hun er uddannet kok og professionsbachelor i sundhed og ernæring og har været kokkefaglærer i 15 år, men hun kom tilbage til sin tidligere arbejdsplads, HRS, da hun hørte om skolens Gejst-projekt. Og hun er ikke blevet skuffet:

– Gennem Gejst bliver jeg ved med at få ny faglig viden. Og hvis jeg ikke får den, kan jeg selv opsøge den, for den er overalt i huset. Jeg har fundet den faglige stolthed igen, siger hun.

Gejst-projektet har kørt på skolen i to år. Det skal inspirere eleverne og styrke deres engagement på uddannelsen. De

skal blandt andet motiveres gennem en mere praksisnær undervisning og adgang til specialiserede værksteder med tilgængelige eksperter. Men projektet skal også motivere lærerne.

”Før skulle jeg trække læsset alene”

Netop adgangen til den dybe faglige viden er en lettelse, glæde og motivation for Signe Bjerggaard Dyrhund. Denne formiddag har hun fulgt sine elever fra den erhvervsfaglige gymnasieuddannelse EUX til Anton Schmidt Feirings undervisning i fermentering for også selv at blive klogere.

– Førhen skulle jeg selv gøre min un-

dervisning praksisnær og være den, der løb forrest og trak læsset. Nu kan jeg få inspiration serveret af kollegerne i Gejst og bagefter gå ned og være fagligt stolt og praksisnær over for mine elever. Det betyder meget, at jeg altid kan trække på andre med stor viden. For eksempel også gartnerne, der plejer vores urtehave, siger hun.

Frivilligt nørderi efter klokken 16

Signe Bjerggaard Dyrhund er også meget begejstret for de kursustilbud, der ligger i Gejst-projektets 'After Hours'. Som navnet antyder, ligger de efter skole og arbejdstid og er ofte gratis. Her kan lærere, elever og folk fra branchen i tidsrummet klokken 16-18 få genopfrisket eller få ny viden om alt fra te og bihonning til vin, øl, chokolade eller østers.

– Der er simpelthen så meget viden! Og fordi det kun er et par timer, kan alle være med i en travl hverdag, siger hun og forklarer, at hun ofte bruger tilbuddene til at *booste* sin faglige viden:

– After Hours-kurserne udvikler mig sindssygt meget som lærer. Og jeg er der kun, fordi jeg har tid og lyst. Jeg synes, at alle skoler skulle have et Gejst-projekt, siger hun.

Et ekstra plus er også, at det giver eleverne mulighed for at fordybe sig og træne i noget, de kæmper med, uden for den skemalagte undervisning. For eksempel de små, farverige franske kager, macarons:

– Da jeg underviste eleverne, mislykkes bagningen for nogle af dem. Så henviste jeg dem til After Hours. Og da de efter kurset viste mig kagerne, de havde bagt, havde de lært det, fortæller hun. ►

AF DORTHE PLECHINGER



PSST....

HAR DU SEKSUAL-UNDERVISNING?

Så har vi din ryg!

Find materialerne på

www.sexogsamfund.dk/undervisning



Skal vi tage seksualundervisningen for dig?

Book oplæg, kurser og workshops hos Sex & Samfund.

SEX
SAMFUND

Nye bøger og læremidler



Lær elever at blive skrivere – om portfoliodidaktik i dansk

AF KATRINE HAANING. FORLAG: SYSTIME. ANTAL SIDER: 187 PRIS: 300 KRONER



Teksten i 'Lær elever at blive skrivere' er bygget op med tydelig struktur og indhold og med et grundlag af proces, tydelig progression og øvelser/modeller til kopiering og inspiration.

To spørgsmål vil med sikkerhed melde sig for læserne af bogen: Nemlig, om der overhovedet er tid til portfoliodidaktik, og om det virker. Men i bogen dokumenteres det til fulde, at svaret på begge spørgsmål er et rungende JA!

"Den største udfordring vil som oftest være at træffe beslutningen om at omlægge sin undervisning", hedder det i bogen. For tager man det skridt, ruller bolden. Men her kan man læne sig tungt op ad denne udgivelse. De første kapitler giver rygstødet, modet og trygheden, og de sidste kapitler anviser helt konkrete øvelser.

Vælger lærere at omlægge deres undervisning til portfoliodidaktik, vil det ud over det faglige også medføre

flere skred og en forandring i lærer-/elevrollen. Ejerskabet til tekster og rutiner for tekstbehandling vil i højere grad blive elevens eget ansvar. Altså en magtforskydning.

Det giver anledning til at overveje, hvilke overvejelser og handlinger det kan og må medføre, hvis AI misbruges?

'Lær elever at blive skrivere' fremstår som en gedigen, velbearbejdet invitation for undervisere til at afprøve nye veje i dansk (og gerne andre fag).

Bogen er rettet mod undervisere i dansk på ungdomsuddannelserne og er lige til at gå til for at prøve denne didaktik af. Licenser til IBog koster fra 42,00 kroner.

Anmeldt af
Marianne Bindlev



Sammen om epx – perspektiver og refleksioner

AF JONAS SPROGØE. FORLAG: DAFOLO. ANTAL SIDER: 100. PRIS: 230 KRONER.



'Sammen om EPX – perspektiver og refleksioner' af organisationskonsulent Jonas Sprogø er en bog, der

åbner for centrale problemstillinger og perspektiver, som alle, der skal arbejde med EPX, bør være opmærksomme på.

På knap 100 sider gennemgår Jonas Sprogø relevante emner – tydeligt opdelt og struktureret – og med et skarpt blik for mange af opmærksomhedspunkterne, når EPX skal implementeres. Gennem hele bogen lægges op til refleksioner og dialog.

Bogen diskuterer både problemstillinger i de politiske rammer og i ekspertgruppens anbefalinger samtidig med, at forfatterens egne erfaringer fra blandt andet implementeringen af FGU bringes i spil. Jonas Sprogø stiller skarpt på pædagogiske og didaktiske udfordringer og lægger op til drøftelser og mulige retninger i arbejdet.

'Sammen om EPX' favner bredt, og det er både en styrke og en svaghed. Den berører mange af de relevante problemfelter, så der skabes opmærksomhed på dem, men på flere områder er behandlingen relativt overordnet. Hvis man skal komme tilstrækkeligt i dybden, lægger det op til en yderligere udfoldning af emnerne. Her hjælper bogen både med refleksionsspørgsmål og mange relevante henvisninger, der også inddrages i teksten undervejs.

Bogen kan gennem de drøftelser, der lægges op til, forhåbentlig medvirke til en større grad af konsensus om relevante problemstillinger og dermed understøttelse af arbejdet fremover.

Anmeldt af
næstformand i Uddannelsesforbundet
Henrik Dyrby Mogensen

Læs anmeldelserne i fuld længde i Uddannelsesbladet.dk



Se årets program
RaidoLearn.org

Styrk din undervisning – i en kompleks tid

Få ny viden og konkrete metoder til gymnasielærere og ledere

- Inkluderende læringsmiljøer
- Digital & generativ læring
- Undervisning der skaber læringslyst
- Bæredygtighed i undervisningen

Lær-konferencen 2027

5. april • Nyborg Strand

LÆR
KONF27



Lån & Spar Bank A/S, Højbro Plads 9-11, 1200 København K, Cvrnr. 13 53 85 30. Forbehold for trykfejl - 2026.08 - 1531-1

Får du 5% i rente på din lønkonto?

En lønkonto er ikke bare en lønkonto. Heldigvis for dig er Uddannelsesforbundet medejer af Lån & Spar. Derfor får du en lønkonto udover det sædvanlige og særlige fordele, du ikke finder andre steder:

- Danmarks højeste rente på lønkontoen
- Gratis kort og konti
- Personlig rådgiver, der kender dine vilkår
- Fagforeningsejet bank, der arbejder for fællesskabet

Få mere ud af dit medlemskab af Uddannelsesforbundet
– Ring **3378 1965** eller læs mere på lsb.dk/ufb

Vilkår

Du skal være medlem af Uddannelsesforbundet og have afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar. Lønkonto MedlemsKunde er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra. De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 0,00 %. Derefter er renten 0,50 %. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt. Rentesatserne er variable og gælder pr. 8. august 2025.

Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Er du klædt rigtig godt på til din undervisning?



Gyldendal SOSU dækker hele uddannelsen

– fra GF1 til hovedforløb – og giver eleverne stærke faglige og menneskelige kompetencer uden at sænke barren. Med Sosuserien, SosuLab, SosuPlay og den digitale assistent SosuBot får du praksisnære, pålidelige materialer, der er lette at bruge og nemme at tilpasse.

Vi har fokus på dannelse, refleksion og virkelighedsnær læring, og det faglige fundament i undervisningsmaterialet hjælper eleverne til at blive ansvarlige fagpersoner klar til et arbejdsmarked, hvor ansvar, omhu og tryghed er afgørende.

Læs om vores SOSU læremidler på gyldendal-uddannelse.dk/GyldendalSOSU

Bliv
- opdateret på
- inspireret til og
- klogere på
forbundets tilbud

Farvel til formand i 28 år

Uddannelsesforbundets kongres i år bliver den sidste med Hanne Pontoppidan som formand. Hun har valgt ikke at stille op igen.



– Efter over 37 år i Hovedbestyrelsen og godt 28 år som formand kan det vel dårligt kaldes at løbe af pladsen i utide, lyder det tørt fra hende, der nu har valgt ikke at genopstille ved kongressen den 15. november i år.

– Jeg runder 68 år inden kongressen og synes, det må være tid til at give stafetten videre, når der skal vælges for en ny treårig periode.

Hanne Pontoppidan vil hjem til Horsens, hvor hun glæder sig til at få mere tid med venner og familie. Hun kommer dog til at savne den store samarbejdsklinge, hun normalt kører på:

– Jeg har haft så meget godt samarbejde med tillidsvalgte, kolleger og ansatte i andre organisationer og med de politiske ordførere og ministre, som jeg gennem årene har mødt rigtig mange af, og som jeg også alle har haft et super samarbejde med. Dét kræver nok lidt afvænning den første tid, siger den snart afgangende formand.

– Men: Jeg kommer så ikke til at savne de mange timer i tog og på konferencesteder.

Du kan læse det opdaterede fødselsdagsportræt af Hanne Pontoppidan fra hendes 25 års jubilæum her.



AF HEIDI KVISTGAARD GÜTTLER – FOTO: METTE OVGAARD



Uddannelses
forbundet

Et fagligt råd til dig

Kan jeg overføre ferien?

Et medlem skriver: *”Jeg har holdt tre ugers sommerferie i juli, og på min ferieopgørelse står der, at jeg har to ugers ferie tilbage. Jeg har ikke planlagt efterårsferie, men vi skal bruge tre feriedage mellem jul og nytår. Min mor fylder 70 år i januar, og jeg vil gerne holde ferie sammen med hende og familien. Kan jeg gemme syv dage til januar?”*

Svar: Du kan kun overføre op til fem dages ferie til den kommende ferieafholdelsesperiode, der går fra 1. september 2026 til 31. december 2027. Det er imidlertid ikke noget, du har ret til. Det kræver, at du og din leder er enige om det, og at I indgår en aftale om at overføre dagene.

De sidste to dage kan ikke overføres. De

skal afholdes inden udgangen af 2026.

Aftalen mellem dig og din leder om overførsel af ferie skal være skriftlig og indgås, inden perioden for at afholde ferie udløber den 31. december. Det kan for eksempel være i jeres ferieregistreringssystem, hvor ønsker om ferie godkendes af lederen. Det kan også være pr. mail, som din leder bekræfter.

Jeg vil under alle omstændigheder anbefale, at du så tidligt som muligt taler med din leder om det.

Hvis du ikke kan blive enig med din leder om en aftale, og du har særlige feriefri dage til gode, kan du bruge dem til at holde fri i januar.

Indtil 31. december kan du i det store hele selv bestemme, hvornår du vil holde dine feriefri dage. Herefter er det din leder, der kan

? Uddannelsesforbundets konsulenter får mange spørgsmål om forskellige situationer, problemer og dilemmaer i medlemmernes arbejdsliv. Uddannelsesbladet udvælger nogle af de faglige konsulenters svar, som måske også kan være interessante for dig.

bestemme, hvornår du skal holde dem. Din leder skal varsle afholdelsen af dine særlige feriedage med mindst en måned. Du skal derfor i god tid og senest i december huske at aftale med lederen, at du vil holde feriefri dagene i januar.

Med venlig hilsen



Mette Pust, konsulent

Jeg er forvirret over gruppeliv på lønsedlen

Et medlem skriver: *”Af min lønseddel fremgår, at jeg betaler et kontingent til gruppeliv. Men jeg får også et tillæg på det samme beløb. Hvad dækker det over?”*

Svar: Inden for staten og kommunerne er det ved overenskomstforhandlingerne aftalt, at ansatte er omfattet af en gruppelivsforsikring. Det er dog en forudsætning, at man er omfattet af en overenskomst eller andre kollektive aftaler.

Ordningen koster et bestemt beløb pr. måned, som staten/kommunerne betaler ved at yde tillægget. Der skal betales skat af beløbet, så derfor optræder beløbet både som en indtægt og udgift på lønsedlen.

Hvad dækker gruppelivsforsikringen?

Forsikringen dækker:

- Ved dødsfald udbetales en forsikringssum til dine efterladte.
- Efterlader du ved din død børn under 24 år, udbetales en forsikringssum til hvert barn.

- Hvis du får diagnosticeret en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum. Du kan på www.fg.dk læse mere om hvilke sygdomme, der defineres som kritiske.
- Hvis dit barn under 24 år dør, udbetales en forsikringssum.
- Hvis dit barn under 24 år får diagnosticeret en kritisk sygdom, udbetales en forsikringssum.

Er du ansat på en privat overenskomst, er der i nogle overenskomster en aftale om en gruppelivsordning. Du kan kontakte Uddannelsesforbundets sekretariat for at få afklaret, om gruppelivsordningen er en del af din overenskomst.

Med venlig hilsen



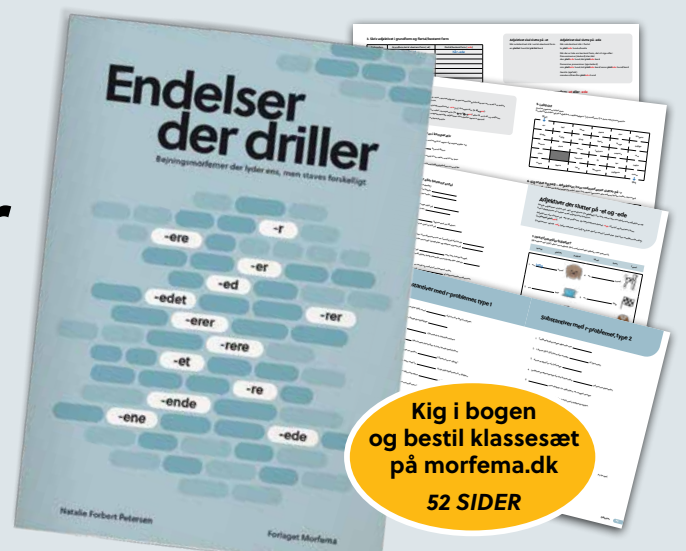
Flemming Jørgensen, konsulent

Dansk som andetsprog

Få styr på de drilske endelser

Et stave- og grammatikmateriale som træner de endelser der lyder ens, men staves forskelligt. Til klasseundervisning, FVU trin 3-4.

Forlaget Morfema www.morfema.dk



Kig i bogen
og bestil klassesæt
på morfema.dk
52 SIDER



Står en ombygning af boligen, nye møbler eller en rejse højt på ønskesedlen?

Tjenestemændenes Låneforening formidler billige forbrugslån til de tilsluttede organisationers medlemmer.

Vores variable rente er blandt markedets laveste. Lånet har desuden ingen skjulte omkostninger eller gebyrer.

Siden 1907 har vi tildelt lån til mange typer af ønsker og behov. Måske kan vi også hjælpe dig. Lån op til 50% af din faste årsløn, hvis du er låneberettiget.

Se lånebetingelserne og beregn nemt dit lån på tjlaan.dk

Tjenestemændenes
Låneforening

SKAL DIN SKOLE I GANG MED *PERSPEKTIV*-SERIEN?

Lars Reedtz og Louise Kongstad står klar til at hjælpe jer helt i mål, så overgangen og ibrugtagningen bliver så god som muligt for både elever og undervisere.



Vi tilbyder sparring og introduktion, hvor vi kommer hele vejen rundt om seriens mange elementer:

1. Grundig gennemgang af læremidlerne
2. Introduktion til eleverne
3. Værktøjer til undervisere
4. Rød tråd mellem skole og oplæring
5. Fuldt overblik over priser og licenser
6. Løbende sparring.

Vil du høre mere om, hvordan vi kan støtte din skole?
Tøv ikke med at kontakte os.

Seniorredaktør Louise Kongstad
21849676 / lk@praxis.dk

Markedskonsulent Lars Reedtz
20833090 / lrk@praxis.dk