

Uddannelses bladet

4/25

Brug - også - dine kolleger til psykisk førstehjælp...
...hvis du har været udsat for en traumatisk oplevelse på arbejdet. **S. 16**

Gør faglig sorg til et fælles anliggende. Mange lærere skal til at genopfinde deres faglighed, efter at AI har vendt op og ned på undervisningen. Få gode råd til hvordan **S. 26**



Stå stærkt i en turbulent fusionstid

Tænk arbejdsmiljø både før, under og efter en fusion af arbejdspladsen – og kom bedst muligt igennem en stor forandring.

SIDSTE CHANCE: FÅ ET EKSEMPLAR AF JUBILÆUMSBOGEN PRAXISFAGLIGHED

Praxis har fejret 125-års fødselsdag i hele 2025, og nu hvor jubilæumsåret lakker mod ende, er det sidste chance for at bestille et eksemplar af den populære jubilæumsbog. Første oplag forsvandt hurtigt, og vi har derfor genoptrykt *Praxisfaglighed* i andet oplag.

I bogen giver 15 markante stemmer fra uddannelsesverdenen deres bud på, hvad praksisfaglighed egentlig er. Bidragyderne tæller blandt andre tidligere minister Christine Antorini, adm. direktør i LIFE Fonden Stefan Hermann og talsmand for Læringleoprøret Carl Emil Lind.



Bestil et gratis eksemplar på prx.dk/jubilæumsbog



Uddannelses
forbundet
mener

Tænk også de voksenpædagogiske miljøer med

Med aftalen om at etablere en ny gymnasial uddannelse, EPX, har politikerne også kastet voksenuddannelsesområdet op i luften.

Vi ved, at AVU, FVU og OBU som udgangspunkt bliver forankret på erhvervsskoler, der har AMU-aktivitet, fra 2030 og frem. Vi ved også, at der allerede nu er mange VUC'er og erhvervsskoler, der nærmer sig et betydeligt tættere samarbejde – måske endda en fusion.

Endelig ved vi, at der er nedsat en tværministeriel arbejdsgruppe, der ser på organisering og sammenhæng mellem danskuddannelse og danskundervisningstilbud til indvandrere. Den skulle aflevere sine forslag til en fremtidig organisering til ministrene den 1. november. Men i skrivende stund ved vi ikke, hvilke konsekvenser politikerne vil drage på baggrund af denne afrapportering. Derfor ved vi heller ikke, om danskuddannelsesområdet flytter tættere på de øvrige voksenuddannelsesstilbud.

Med de mange omlægninger, der kommer til at ske de næste år, er der grund til at hejse et flag for de voksenpædagogiske miljøer. Det unikke i AMU, AVU, FVU, OBU og danskuddannelserne er kombinationen af en høj faglighed, et voksenpædagogisk miljø og lærere, der ved, hvordan man underviser voksne med livserfaring – og ikke sjældent har ubehagelige skoleoplevelser i bagagen.

Hvis en ny fælles institution skal blive en succes for aftagerne – og ikke mindst kursisterne – er det helt afgørende, at vi ikke taber dette særegne undervejs i sammenlægningerne.

Vi skal sikre, at de voksne stadig kommer til at opleve at være på en uddannelsesinstitution og ikke alene i et uddannelsesstilbud,

og at det er fokuseret på at undervise voksne med udgangspunkt i deres erfaringer og behov. Vi skal sikre os, at de voksne tages alvorligt som voksne, når undervisningen planlægges og gennemføres.

For eksempel kan den nye institution indrette en fysisk afdeling med de tilbud, der ikke er værkstedsafhængige og med en tilknyttet ledelse og fast lærerstab med erfaring i at undervise voksne uddannelsesfremmede. Her kan de voksne opleve fortsat at være i et voksenpædagogisk miljø, og herfra kan lærerne trækkes ind i undervisning i værksteder, når det giver mening.

Vi skal også sikre os, at der gøres en indsats for, at tilbuddene når ud til flere potentielle kursister. Den opsøgende indsats skal styrkes.

Det er afgørende, at man allerede i en eventuel fusionsproces har denne voksenpædagogiske opmærksomhed.

Processerne skal i høj grad handle om, hvordan vi sikrer, at elever og kursister fortsat får relevante og interessante uddannelsesstilbud. Og vi skal huske, at for rigtig mange kortuddannede voksne er den faglige relevans ikke tilstrækkelig. Her er det afgørende, at faglig relevans kobles med voksenpædagogiske udgangspunkter og -miljøer.

Derfor skal der herfra lyde en stærk opfordring til, at man i de lokale processer frem mod nye institutionslandskaber sikrer sig et stærkt fokus på at bevare og fremtidssikre de voksenpædagogiske miljøer. ▴



Det er afgørende, at faglig relevans kobles med voksenpædagogiske udgangspunkter og -miljøer.





Uddannelsesforbundet

UDDANNELSESBLADET er fagblad for Uddannelsesforbundets medlemmer. Derfor fokuserer vores journalistik på læreres, vejlederes og konsulents 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 Julie Flansmose



Indhold

4/2025



Mens vores elever begejstret tager den nye teknologi til sig, står mange undervisere med en følelse af, at vores faglighed er under pres.

Per Størup Lauridsen,
cand. it Odense Tekniske Universitet

10

DE STÅR MIDT I FUSIONEN
VUC-lærer Katja Weihrauch og EUD-lærer Jesper Ridderberg ved, hvad fusioner betyder. De er begge på arbejdspladser, der er fusioneret i år. Læs deres erfaringer og råd her.

6

PAS PÅ ARBEJDSMILJØET I EN FUSIONSTID
Det kan koste på dit og kollegernes helbred, hvis der sker store ændringer på din arbejdsplads. Derfor er det vigtigt at være på forkant og sikre jer indflydelse. Få rådene til hvordan af eksperter i psykisk arbejdsmiljø, Malene Friis Andersen.



FOTO: JEPPE CARLSEN



FOTO: METTE ØVGÅRD

16

BRUG – OGSÅ – KOLLEGERNE TIL AT BEARBEJDE KRISER
Er der sket noget traumatisk på arbejdet, er svaret ikke altid en krisepsykolog. Det er vigtigt at bruge kollegerne, lyder et af rådene fra to eksperter i psykiske belastninger. I artiklen her giver de flere.

22

ELEVERNE SKAL VIDE, AT DER ER EN NØDUDGANG
Gry Haugen blev indstillet til prisen som Årets Uddannelsesmentor. Når du har læst portrættet af hende, forstår du hvorfor.

FOTO: MARIA HEDEGAARD



30

RUST DE ORDBLINDE TIL FREMTIDEN
AI kan fjerne mange og unødvendige barrierer for mennesker med ordblindhed. Derfor arbejder ordblindelærer Kristian Georgsen med kunstig intelligens i sin undervisning. Få inspiration af hans måde at arbejde på.

14

FÅ TJEK PÅ
... hvordan du kommer på jule- eller vinterferie i mental balance.

20

FIRE FRISKE FRA FORSKNINGEN
FGU kan bruges som løsning for flere unge, konkluderer en undersøgelse. Læs om den og andre forskningsresultater her.

26

GØR FAGLIG SORG TIL ET FÆLLES ANLIGGENDE
Det kan skabe uro og konflikter i kollegagruppen og med elever – men også faglig sorg, når AI indtager undervisningen. Cand.it Per Størup Lauridsen, der holder foredrag rundt i landet, giver inspiration til, hvordan I kan arbejde med det i fællesskabet.

34

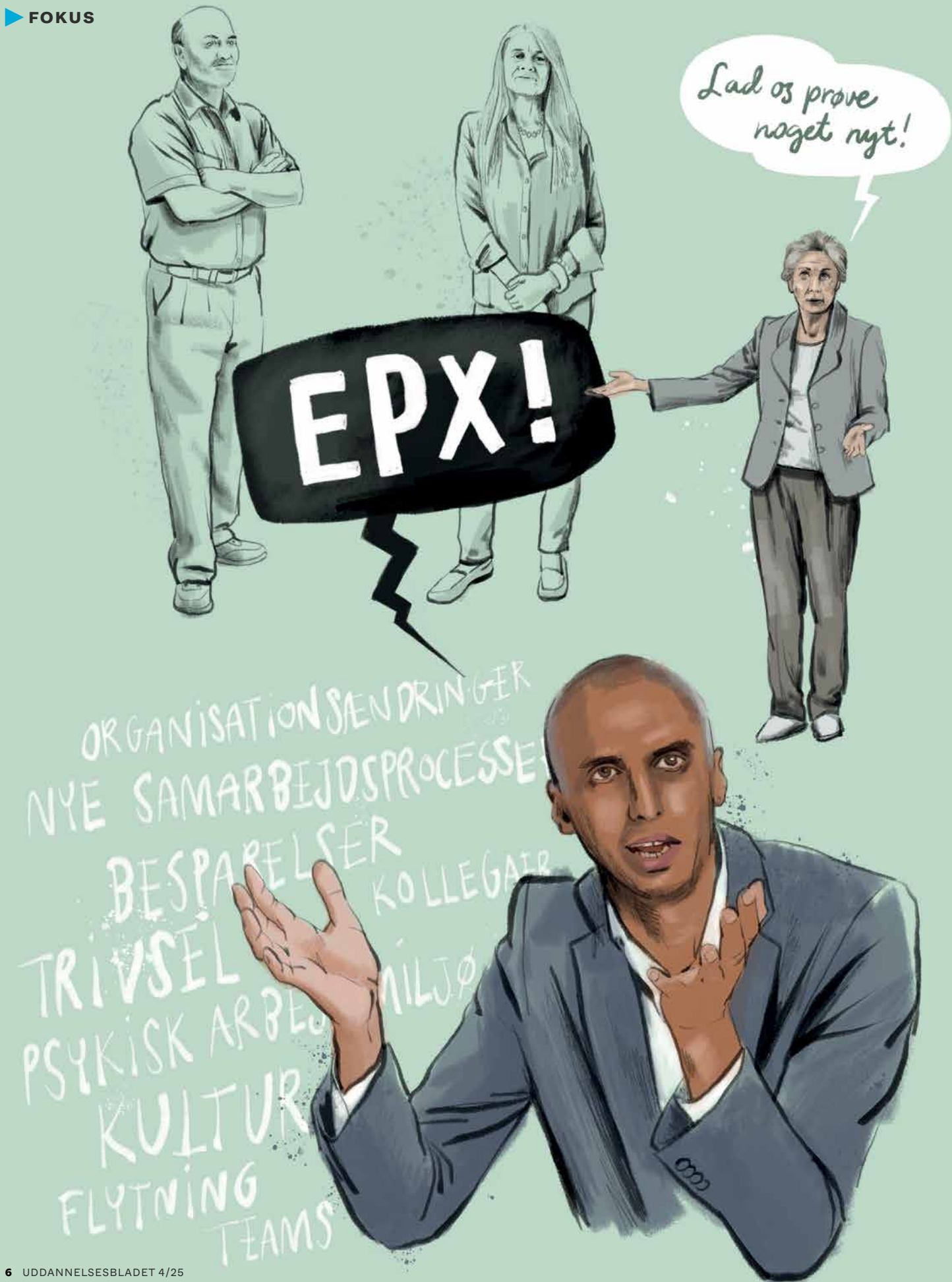
DENGANG DA...
... lærlingeloven kom, skete der kæmpestore forandringer på de tekniske skoler. For eleverne, for skolerne og for lærerne.

38

NYT FRA UDDANNELSESFORBUNDET
Deltidsansatte er blevet forskelsbehandlet for overtidsbetaling, slår EU-Domstolen fast i to domme. Nu skal en faglig voldgift afgøre, om det også gælder i Danmark. Se også et af de vigtige kurser, du kan glæde dig til.

39

DET FAGLIGE RÅD
Hvor åbne må vi og ledelsen være om lønnen, vil et medlem vide. Læs svaret fra konsulenten her



Pas på arbejdsmiljøet i en turbulent fusionstid

Store organisationsændringer øger risikoen for helbredsproblemer, hvis du ikke bliver rustet til dem. Med EPX på vej ser det ud til, at flere skoler skal fusionere og forandre mange arbejdsforhold. Få råd fra ekspert i psykisk arbejdsmiljø.

Måske er I fusioneret, eller der er udsigt til, at I bliver det. Måske skal du have ny chef, nye kolleger, nyt IT-system og måske flytte over i en helt anden kultur? Og det kan være, det overvælder dig i en grad, så du ikke kan slappe af, sove, bliver deprimeret eller alvorligt syg?

Du er ikke alene. Danmark har faktisk europarekord i store forandringer på vores arbejdsplads. Og det kan gøre os alvorligt syge, hvis de ikke bliver taklet ordentligt:

– Der er flere legitime grunde til, at vi har så højt et forandringstempo i Danmark. Men jeg synes, der er en tendens til, at vi er blevet fartblinde og ukritiske i forhold til, om forandringer skal være svaret på alt. Store og hastige forandringer kan komme med en høj pris for de ansatte, siger psykolog, forfatter og ph.d. Malene Friis Andersen, der har specialiseret sig i det psykiske arbejdsmiljø.

Hun henviser til flere undersøgelser af de helbredsmæssige konsekvenser af store organisationsændringer. Blandt andet en undersøgelse blandt 37.000 ansatte i Region Hovedstaden, hvoraf halvdelen havde oplevet store ændringer af deres arbejde det seneste år. Konsekvenserne af det var alarmerende: En øget risiko for langvarigt sygefravær, et forhøjet forbrug af receptpligtig medicin mod angst og depression samt en dobbelt så høj risiko for blodpropper og strokes blandt de tilbageværende efter lederskift og afskedigelser.

Og selv om hun understreger, at konsekvenserne er forholdsvis sjældne, er det vigtigt, at ledelse, tillidsvalgte og medarbejdere hver gang forholder sig nøje til, om

en stor organisationsændring er svaret – eller om det skaber for høj risiko i forhold til medarbejdernes helbred. Hun henviser til, at der til det arbejde findes et vigtigt redskab, som ikke mange kender til: En risikoanalyse, som man skal lave ved større omstruktureringer på arbejdspladsen.

Mere om den senere.

Flere grunde til omstillingsiver

Det er på mange måder naturligt, at Danmark har førertrøjen i organisationsændringer, forklarer Malene Friis Andersen. Blandt andet er vi som lille land nødt til at omstille os til nye tendenser for at være konkurrencedygtige.

Vi er også et af de mest digitaliserede lande. Og det kan i sig selv være med til at skubbe til store forandringer i organisationen.

– IT er jo ikke bare et nyt system. Det kræver nogle gange en re-tænkning af kerneopgaven, nye samarbejdsprocesser og snitflader. Det ændrer på arbejdsgange og prioriteringer, siger hun.

Det er også med til at accelerere forandringstempoet i Danmark, at vi skifter job i det omfang, vi gør. Det gør ledere nemlig også:

– Og en ny leder er faktisk en så stor forandring på arbejdspladsen, at det i sig selv kan øge risikoen for medarbejders helbred. En ny leder vil typisk sætte sit eget fingeraftryk og mene, at 'nu skal vi prøve noget helt nyt!'

Endelig har vi et af de højeste uddannelsesniveauer i Danmark. Vi er vokset op med forventningen om livslang læring og har ofte selv en forandringslyst i os.

– Vi skal have forandringer, men de skal være mere kvalificerede. Vi skal tænke os godt om i forhold til, om der ikke er andre muligheder. Hvis ikke – fint! Så skal vi da gøre det, siger Malene Friis Andersen.

De seks typiske organisationsændringer

1. Sammenlægninger af teams
2. Opsplitninger
3. Fysiske flytninger
4. Skift af nærmeste leder
5. Besparelser og
6. Afskedigelser.

Den tavse viden

Uddannelsesforbundet ser ind i en fremtid med fusioner mellem skoler med forskellige kulturer. Er det med på listen over sygdomsfremmende ændringer?

– Forskningen viser, at det er en meget stor opgave, som ledelsen skal tage dybt alvorligt. Vi undervurderer tit, hvor meget tavs viden, der ligger i kulturen på en arbejdsplads. Vi kan ikke altid sætte ord på, hvad vi gør, hvordan vi taler eller holder møder, hvordan vi samarbejder, eller hvilken humor vi har. Alle de ting, som er det vand, vi svømmer og laver arbejdsopgaver i. Pludselig begynder man at blande det vand.

– Det kan ende fint, men man skal gøre sig klart, at det er en enorm stor læringsproces, understreger Malene Friis Andersen.

Brug for læring

Netop læringsprocesserne bliver ofte

undervurderet – hvad enten det gælder fusioner eller andre større ændringer i organisationen:

– Vi er nødt til hele tiden at forholde os til, hvilken læring der er nødvendig i forhold til nye opgavetyper eller samarbejdsprocesser, for at vi kan komme fra A til B, pointerer hun og nævner sidemandsoplæring, kompetenceudvikling, feedback, evaluering og uddannelse af superbrugere som eksempler på de muligheder, man skal overveje.

– Det er ofte alt det, man springer let og elegant hen over. Så får man lige en ud til et fyraftensmøde, som fortæller om det nye IT-system, 'og så har I jo lært det'.

Derfor ser vi ofte forandringer, der ikke bliver implementeret ordentligt, eller som slider unødvendigt på medarbejderne. Det skyldes tit, at de bliver bedt om noget, som de grundlæggende ikke er klædt på til eller reelt har tid til. Og stressforskningen viser, at når der er ubalance mellem de krav, man møder, og ens ressourcer, kan det give stress, forklarer Malene Friis Andersen.

– Der er mange krav i en forandring, og det er noget, man skal drøfte systematisk i stedet for at håbe, at medarbejderne kommer fra A til B af sig selv. For hvornår er det nogensinde sket?

Få mere på kontoen at trække på
Den gode nyhed er, at I som medarbejdergruppe kan gøre noget og få indflydelse. Både før, under og efter en forandring som for eksempel en fusion. Selv hvis der på øverste niveau allerede er truffet afgørelse om en fusion, er der stadig muligheder for at påvirke implementeringen:
– Vi behøver ikke vente. Vi kan allerede begynde at minimere de mulige negative konsekvenser af forandringer *inden* foran-

dringen, som Malene Friis Andersen siger. Forskningen viser, at de enheder, teams og organisationer, som har et godt psykisk arbejdsmiljø med høj social kapital, kommer igennem forandringerne med langt færre negative konsekvenser. Der er simpelthen mere på kontoen at tage af, understreger Malene Friis Andersen.

Tre vigtige ingredienser i en succesfuld forandring

1. Involvering af medarbejderne
2. Kommunikation
3. Støtte – både socialt og fagligt
– i forhold til nye kompetencer.

Så allerede inden en fusion bliver til virkelighed, kan I fokusere på at arbejde med den sociale kapital på jeres arbejdsplads – det vil sige arbejde på at få skabt de bedst mulige og tillidsfulde relationer mellem jer og ledelsen og sikre, at I som medarbejdergruppe bliver inddraget op til, under og efter fusionen.

Det er her, Arbejdsmiljøloven og risikoanalysen kommer ind i billedet.

Den proaktive indsats

Der er ikke mange arbejdspladser, der er klar over, at man kan lave en risikovurdering forud, under eller efter store forandringer i organisationen, som påvirker medarbejdernes arbejdsliv og opgaver, oplyser Malene Friis Andersen.

Hun peger på, at det er relevant, at ledere og tillidsvalgte orienterer sig i både 'Bekendtgørelsen for Psykisk arbejdsmiljø' samt 'Systematisk Arbejdsmiljøarbejde'.

Denne sidste siger, at "Arbejdsgiveren skal sørge for at gennemføre en arbejds-

pladsvurdering, når der sker ændringer i arbejdet, arbejdsmetoderne, arbejdsprocesserne m.v., som kan have betydning for virksomhedens arbejdsmiljø".

Og at "En arbejdspladsvurdering skal gennemføres under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 1" – det vil sige forhindring af risici og evaluering af risici, som ikke kan forhindres.

– Faktisk skal man lave en mini-APV i forhold til de områder eller de medarbejdere, som forandringen omfatter. Man skal forholde sig til, hvilken type forandringer, man ser ind, og hvilke problematiske konsekvenser, man forventer, det vil have på trivselsniveau, opgaveløsninger, samarbejde og relationer, forklarer Malene Friis Andersen.

Tillidsvalgtes vigtige rolle

Det kan være, man forventer at blive endnu bedre til at fastholde de unge eller at få et stærkere samarbejde ved en forandring. Men det kan også være, at forandringen forstærker eller skaber nye risikofaktorer i arbejdet. Måske opstår der høje følelsesmæssige krav, risiko for stor arbejds-mængde eller modsatrettede krav.

Når de relevante positive effekter og risikofaktorer er afdækket, kan I tale om, hvilke handlinger der er brug for fra ledelsen, de tillidsvalgte og medarbejderne for at forøge de positive effekter og minimere de negative konsekvenser.

Og selv om det er ledelsen, der skal sikre et godt arbejdsmiljø, har de tillidsvalgte også en meget vigtig rolle, siger Malene Friis Andersen:

– Det er jo ikke sikkert, at hele arbejdspladsen skal sidde i rundkreds og tale om det. Medarbejderrepræsentanterne kan tage en vigtig opgave på sig ved at rejse



spørgsmål i samarbejdssystemet a la: "Skal vi lige være på forkant, nu hvor vi ser ind i en fusion? Hvordan sikrer vi, at vi får lavet den her mini-APV, og hvilke risikofaktorer ser vi, at vi skal være særligt opmærksomme på at afdække og forebygge?".

Tal arbejdsmiljø konstant

Det er for eksempel meget vigtigt at finde ud af, hvilken information man som medarbejder har brug for – og hvornår. Hvad det er særligt vigtigt at få indflydelse på i forhold til, hvordan for eksempel fusionen bliver ført ud i livet, og hvilken viden, læring og kompetence, man får brug for i organisationen med denne beslutning, siger hun:

– Men også, hvordan ledelsen vil hjælpe med at skabe tryghed i den her proces, som faktisk er lidt utryg.

Det er desuden vigtigt at se på, hvordan man som medarbejder kan få indflydelse på, hvordan fusionen bliver realiseret. Hvilke kompetencer bliver der for eksempel brug for, og hvordan skal I få dem. Og det er vigtigt, at I gør jer klart, hvad lederne skal være obs på både inden, under og efter fusionen:

– I skal sikre jer, at I tænker og taler om arbejdsmiljø *hele* tiden, mens forandringen står på. Fusionen kan blive både spændende, bøvlet og udfordrende, men vi må altså ikke blive syge af at gå på arbejde, pointerer Malene Friis Andersen. ➤



I Uddannelsesforbundets TR-håndbog kan du læse mere om fusioner

Branchefællesskabet for arbejdsmiljø inden for det offentlige område har også samlet bud på det, de kalder robuste forandringer. Det vil sige forandringer, der indtænker trivsel og godt arbejdsmiljø løbende i det samlede forløb.

Tip

Vær særligt opmærksom på din kollega ved store forandringer. Spørg for eksempel over kaffemaskinen: "Hvad tænker du om det, der går i gang? Eller "Hvordan påvirker det dit humør". Bare et enkelt spørgsmål, der gør, at man ikke føler sig alene.

Vi skynder os langsomt

Katja Weihrauch er underviser og tillidsrepræsentant på VEVO – en fusion mellem Skive-Viborg HF & VUC og den lokale SOSU-skole. Hun har oplevet processen som god, men har også råd til andre, der står over for en lignende forandring.

Katja Weihrauch sidder lige midt i det: Hun bøvler med det nye IT-system, som Skive-Viborg HF & VUC skal overgå til, efter at være fusioneret med den lokale social- og sundhedsskole den 1. august.

– Vi har været vant til at bruge Teams, men SOSU-skolen bruger ITS-systemet, så det skal vi over på. I den overførsel blev alle vores Teams tomme. Det giver anledning til frustrationer, når det ikke virker, og vi er enormt afhængige af de IT-systemer, vi bruger. Så jeg er spændt på, hvordan det bliver, når vi skal have elevadministrationen sammenkørt for de to skoler. Det bliver noget, vi alle skal ind at rode i, siger hun, men tilføjer:

– Det er lavpraktiske ting, og det skal nok gå i orden, men de fylder i hverdagen.

Katja Weihrauch er underviser og tillidsrepræsentant for AVU-underviserne på skolen. Hun mener, at VEVO-fusionen i det store og hele har været planlagt ordentligt fra ledelsens side. I Viborg har de to skoler allerede været samlet på samme matrikel, så her kender de hinanden.

Så kom EPX'en

Tillidsrepræsentanterne fik først besked om fusionen, herefter fik medarbejderne fra begge skoler det at vide. Alle var lidt utrygge ved situationen:

– Men vi kunne godt se, at vi var ved at blive meget små, og det var svært at se, at det kunne gå i fremtiden, fortæller Katja Weihrauch.

Kort efter udmeldingen om fusionen kom dog en anden besked om regeringens nye ungdomsuddannelse – EPX'en. Og mens der er mere ro på nu i forhold til den aktuelle fusion, er folk bekymrede for,

hvad der skal ske i 2030, og om de skal igennem endnu en fusion.

– For det er jo et stort arbejde, som kræver meget af alle medarbejdere, påpeger hun.

Udover at være TR er hun medarbejderrepræsentant i bestyrelsen, og mener, at medarbejderne er blevet godt informeret og involveret undervejs i forskellige udvalg, ligesom der på alle møder om fusionen har været en form for status.

Personalet fra de to institutioner har også flere gange været samlet over hele dage, hvor de har skullet lære hinanden og de enkelte arbejdsområder at kende. Der er desuden nedsat en arbejdsgruppe med



Katja Weihrauchs råd til en fusion

- ➔ God kommunikation er vigtigt. Bestyrelserne havde blandt andet lavet en FAQ, hvor medarbejderne kunne finde svar på spørgsmål som "hvad sker der med min løn". Det skabte fra starten åbenhed.
- ➔ Det er vigtigt, at der er blevet skabt en stemning, hvor man må være bekymret, og hvor man kan tale om det.
- ➔ En anbefaling er også helt klart at man tester og prøvekører et nyt IT-system, inden alle medarbejdere skal overgå til og bruge det.

fokus på traditioner à la julefrokoster, fortæller hun.

Vi kaster os ikke ud i en masse nyt

Lige nu er det kun i Viborg, at medarbejderne fra de to institutioner er sammen fysisk. Og her sidder de stadig lidt opdelt i det fælles pauserum – men ikke helt så meget som før, understreger Katja Weihrauch.

– Det er jo naturligt, at vi er sammen med dem, hvis pause starter samtidig med os. Og der er en tendens til, at man sidder sammen med dem, man har arbejdsfællesskab med. Det skal der også være plads til, mener hun.

– Der er nye ting, der træder i kraft fra dag ét, og nogle ting der ikke er helt styr på endnu. Men så længe, der ikke er det, skynder vi os langsomt. Vi kaster os ikke ud i en hel masse andre ting, der skal laves. Så jeg synes, vi er trygge i det her. ▲

AF DORTHE PLECHINGER – ILLUSTRATION JULIE FLANSMOSE OG PRIVATFOTO.



Stort behøver ikke at være det bedste

Jesper Ridderberg, der nu er ansat i det fusionerede Vejen Gymnasie- & Erhvervsskole som EUD- og EUX-lærer, savner viden om fusionen og har nogle råd til, hvad man kunne have gjort.

Udbygningen af det, der nu hedder Vejen Gymnasie- & Erhvervsskole – VGES – går snart i gang. Gymnasiet i Vejen skal udvides med et nybyggeri, hvor Vejen Business College med cirka 200 elever på EUD/EUX og HXH skal flytte ind til de omkring 350 elever på STX og HF.

Det er en fusion, hvor brikkerne faldt på plads 1. maj 2025 – med tilbagevirkende kraft fra 1. januar – men det var ikke en overraskelse, forklarer Jesper Ridderberg, der underviser på grundforløb 1 og 2 på EUD og EUX Studieåret.

Han har dog sammen med andre lærere sat spørgsmålstegn ved, om en stor uddannelsesinstitution er det rette for alle unge:

– Men efter Mattias Tesfayes udmeldinger om EPX'en har der ikke været nogen vej tilbage. Der sidder to bestyrelser, som mener, det er en god idé med en fusion, og de får fuld politisk medvind. Så er det sådan, det er, erkender han.

Mangler et andet tilbud

Jesper Ridderberg forstår udmærket den grundlæggende tanke bag fusionen: At vi står midt i faldende elevtal, og at unge skal tilbydes et socialt fællesskab på uddannelsen. Men han mener ikke, det er tilstrækkeligt belyst, om alle unge ønsker at være på en stor skole.

– Nogle elever har faktisk valgt os, fordi vi er en lille skole. For dem er et godt socialt miljø, at de er på et lille sted. Der ville jeg som ledelse have brugt mere tid på at få undersøgt argumenter for, hvorfor det er en god idé, at vi skal slå os sammen, siger han.

Han savner også, at der bliver gjort



Jesper Ridderbergs råd til en fusion

- ➔ Ledelsen skal være supergodt forberedt i forbindelse med fusionen. Den skal tage i ed, at der sidder et lærerkollegie med en enorm viden om blandt andet kommunikation, statistik og organisation. Dem skal man tage den ærlige snak med og tage bekymrede spørgsmål alvorligt.
- ➔ Ledelsen bør sørge for at få lagt en plan sammen med medarbejderne for, hvordan den vil sørge for at skabe den nye fælles kultur.
- ➔ Hvis man for eksempel flytter en skoles medarbejdere ind på en eksisterende skole, skal man tage de kulturelle de og vi-forestillinger meget alvorligt.
- ➔ Og så er det vigtigt at tage de faglige organisationer med på råd tidligt i processen.

AF DORTHE PLECHINGER – ILLUSTRATION JULIE FLANSMOSE. PRIVATFOTO.

mere for at skabe den samlede kultur. Der er to forskellige kulturer, som man skal få til at spille sammen:

– Der burde have været en lidt længere forlovelsestid. I den tid kunne der være mulighed for at lære hinanden bedre at kende og finde ud af, hvem man er, og hvad det kommer til at gå ud på.

De svære spørgsmål

Der er fordele ved fusionen. Det er for eksempel "supergodt", at man vil kunne udbyde flere fag, mener Jesper Ridderberg. Men der er også løse ender. Man kan ikke undervise på samme måde i for eksempel fransk på det almene gymnasium og på handelsgymnasiet. Uddannelserne peger i forskellige retninger.

Der er desuden udfordringer i forhold til lønspørgsmålet, fordi lærerne på det almene gymnasium har en højere løn.

– Jeg anerkender, at det er svære og tunge udfordringer, men det skaber usikkerhed, når der ikke kommer et svar på, hvad ledelsen har tænkt sig at gøre ved det, mener Jesper Ridderberg.

– Vi kan ikke ændre på, at usikkerheden er et grundvilkår i det her game. Men vi kan ændre på den måde, vi arbejder med det på. Og her mener jeg, at der skal være en ærlig dialog om, hvad der skal foregå og hvordan.

Fusionen fylder hos mange kolleger, og hvad der så kommer til at ske, når EPX'en kommer, er noget helt andet:

– Så bliver alle bolde sendt i luften, siger Jesper Ridderberg. ▲

Se de fulde artikler med Katja Weihrauch og Jesper Ridderberg i Uddannelsesbladet.dk

10 nye grundbøger til Pædagogisk assistent

– Tæt på praksis

NYHEDER TIL PA

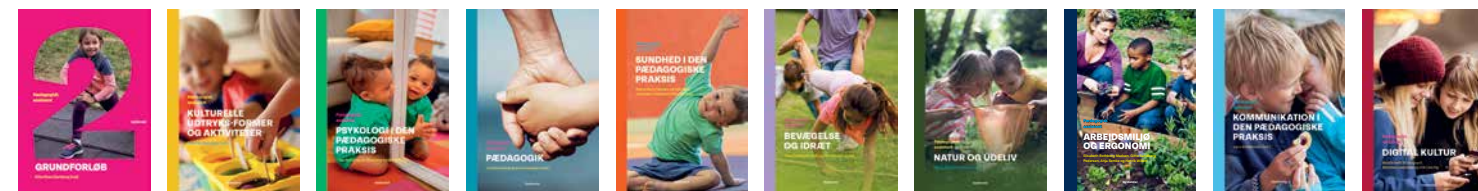


Gyldendals grundbøger til pædagogiske assistenter gør dine elever klar til praksis.

Serien består af ni bøger til hovedforløbet og en til GF2. Her finder du udfoldet teori, levende cases, trin-guides og meget mere. Serien giver konkrete idéer til, hvordan teori kan omsættes til handling, så eleverne kan arbejde professionelt med børn, unge og voksne i pædagogisk praksis.

Læs mere på gyldendal-uddannelse.dk/PAmaterialer

 Gyldendal Erhvervsuddannelser
 Gyldendal Uddannelse



GYLDENDAL
EKSPERTER I LÆREMIDLER



Gå på ferie i mental balance

Få fem konkrete råd fra Uddannelsesforbundets stressvejleder til, hvordan du kommer godt på ferie.

Har du oplevet at gå udkørt på ferie med et nervesystem på kanten, fordi to do-listen var pakket med for mange opgaver?

Med juleferien om hjørnet kan det være godt at tænke over, hvordan du undgår, at det sker denne gang. Ofte er december en hektisk måned. Der er gaveræs, julefrokoster og andre gøremål på hjemmefronten kombineret med den ekstra travlhed på jobbet, som kan komme op til et årsskifte, hvor du skal forlade skrivebord og undervisningslokale i nogle uger.

Hvis du er presset op til din ferie, kan overgangen til afslapning være svær. Du kan føle stress i kroppen og have svært ved helt at slippe arbejdet.

Herunder får du stressvejleder og socialrådgiver i Uddannelsesforbundet Anne Marie Ottos råd til, hvordan du undgår en fortravlet entré til ferien.

1. Sortér dine arbejdsopgaver

Start med at skabe overblik over dine arbejdsopgaver i god tid inden ferien. List dem derefter op i prioriteret rækkefølge.

Lav en realistisk liste med de opgaver, du skal nå, og en liste med de opgaver, du kan skyde til efter ferien. At få opgaverne skrevet ned kan give dig ro og minimere risikoen for hængepartier, når ferien begynder.

2. Afstem forventninger

Er der opgaver, du skal have afsluttet inden ferien, men som du kan se, du får svært ved at nå, så tal med dine kolleger og din leder om det. Det skaber klarhed og forebygger dårlig samvittighed at få det sagt. Husk: Det er okay ikke at nå alt.

Slip

3. Byg en mental bro til ferien

Skrup tempoet ned den sidste uge op til ferien. På den måde forbereder du hoved og krop på, at en ny fase er på vej.

Det kan være en idé at rydde op på skrivebordet, gå en tur i frokostpausen, og tage dig tid til at snakke med dine kolleger.

Blokér eventuelt din kalender for møder de sidste dage, hvis du har mulighed for det.

Planlæg

4. Planlæg tiden efter ferien

Hvis du oplever stresstegn op til en ferie, er der en risiko for, at symptomerne vil blusse op, når du vender retur efter ferien. Det kan hjælpe at planlægge en blid opstart allerede inden ferien.

Undgå møder og deadlines de første dage, og sæt tid af i kalenderen til at få overblik over dine arbejdsopgaver.

5. Skriv det, du ikke når, ned

Er der opgaver, du ikke når inden ferien, så lav en note om dem i din kalender, så du parkerer tankerne der.

Sørg også for at sætte et tydeligt autosvar på, som informerer om, hvornår du er tilbage, og hvem der eventuelt kan kontaktes i mellemtiden.

Og endelig skal du undlade at tjekke mails eller at tage arbejdsopkald i ferien. Har du svært ved at slippe arbejdet, så skriv tankerne ned på en seddel, som du kan tage frem efter ferien. Det kan hjælpe mentalt. ▲

Priorité



AF METTE JENSEN – ILLUSTRATION: MARIANNE JØRGENSEN

BLIV MEDLEM



Køb lønsikring som medlem af Lærernes a-kasse



..Også hvis du er i en tidsbegrænset stilling

Lærernes
a-kasse



Redskabet ligger lige for – men vi overser det ofte, når krisen rammer

En krisepsykolog er ikke den bedste eller eneste løsning, hvis du kommer ud for en traumatisk oplevelse på arbejdet. Brug dine kolleger og fællesskabet, lyder det fra to eksperter i psykiske belastninger. De giver her råd til dig, dine kolleger og din leder.

”Alle elever og lærere er blevet tilbudt krisehjælp.”

Den sætning kan man ofte læse i medierne, når en alvorlig hændelse har fundet sted på en skole.

Det var blandt andet tilfældet i august, da en elev på 10.-klassecenteret USC10 i Skanderborg stak en anden elev med en kniv. Heldigvis overlevede offeret, men det efterlod lærere og elever dybt rystede.

Når noget så voldsomt sker, er det godt at være forberedt og vide, hvilken pakke med krisehjælp man som skole og arbejdsplads ruller ud.

– Alvorlig personfarlig kriminalitet som et knivstikkeri griber fat i vores sociale orden og helt basale antagelse om, at andre vil os det godt. Derfor påvirker det også langt stærkere end en mere tilfældig opstået krise, fortæller psykolog og specialist i psykotraumatologi Rikke Høgsted, som er udviklingsdirektør i Institut for Belastningspsykologi.

Hun udgav tidligere i år en bog om psykisk førstehjælp, der rummer konkrete værktøjer til, hvordan man som arbejdsplads etablerer et sammenhængende kriseberedskab.

Afsporet krisehjælp

Det emne skrev hun også om i sin første bog for 28 år siden – så hvorfor er der behov for en opfølger?

– Teknikken er den samme, men konteksten er anderledes i dag, fordi vi har fået så mange tilbud om psykologsamtaler gennem blandt andet sundhedsordninger på arbejdspladserne. Vi er gået fra en 'kan du ikke holde til det, så genovervej, om du vil være lærer'-kultur, til den anden grøft, hvor vi sender alle til krisepsykolog, hvis der sker noget.

Rikke Høgsted oplever en tendens til, at ledelser i kølvandet på en akut og voldsom hændelse ikke har blik for, at der også skal ske en mental bearbejdning på skolen. At et klippekort til krisepsykolog ikke kan stå alene.

– Det handler for mig om, hvordan vi kommer op midt på vejen og ikke skaber sygdom ud af en naturlig reaktion, siger hun.



Mange lærere har ikke for vane at træde til eller række ud efter hinanden.

Mette Obelitz

Institut for Belastningspsykologi

Akut eller ophobet?

En krisereaktion kan blive udløst på to måder.

Der er den traumatisk udløste krisereaktion, der opstår ved en akut og voldsom hændelse. Det kan være dødsfald eller overhængende livsfare efter for eksempel overfald, trusler eller en ulykke.

Den anden er den akkumulerede krisereaktion, hvor reaktionen opstår, fordi belastninger har hobet sig op i krop og nervesystem over en periode. Dryp, dryp, dryp. Pludselig rammer dråben, der får bageret til at flyde over.

Det er individuelt, hvordan krisetegn kommer til udtryk. De kan vise sig både i adfærd, følelser, tanker og som en kropslig reaktion. Og reaktionens kraft afhænger både af den udløsende hændelse og af de sårbarheder, du bærer med dig.

Det kan være, at du kender gerningsmanden eller gennem identifikation bliver ekstra ramt, fordi dit eget barn har samme køn og alder som offeret.

Oplevelser fra fortiden eller andre krav i jobbet, som du føler dig udfordret af, kan også forstærke reaktionen.

– Derfor er det helt centralt, at man som leder kender sine medarbejdere og de livsomstændigheder og -erfaringer, de bærer på. Så har man et bedre blik for, hvem der er ekstra sårbare, når der sker noget alvorligt, siger Rikke Høgsted.

Og så skal der styr på arbejdspladsens hjælpepyramide, tilføjer hun.

Den illustrerer de forskellige former for hjælp, som trinvis kan blive koblet på, når en medarbejder får brug for det.

Nederst hviler pyramiden på et fundament af hjælp til selvhjælp, kollegial støt-

te og psykisk førstehjælp. Ovenpå følger støttende leder-medarbejdersamtaler, kriseledelse og psykologisk defusing, inden værktøjer, som kræver professionelle fagpersoners assistance, udgør pyramidens top. Heroppe ligger psykologisk debriefing og professionel krisehjælp.

Defusing og debriefing: To metoder med fællesskabet i fokus

Psykologisk defusing: er en kort, struktureret gruppesamtale umiddelbart efter en voldsom begivenhed, hvor alle involverede deler deres oplevelse. Samtalen skal skabe en fælles forståelse af, hvad der er sket og alment gøre de almindelige psykiske efterreaktioner.

Psykologisk debriefing: er en struktureret gruppesamtale for de medarbejdere, der har været involveret i en voldsom begivenhed. Samtalen skal ledes af en fagperson med indsigt i krisereaktioner, og den finder typisk sted nogle dage efter begivenheden. Debriefing skal hjælpe de involverede med at bearbejde tanker, følelser og reaktioner.

Fra Jeg til Vi

Hvis pyramidens fundament skal være solidt nok til at bære, når en krise opstår, kræver det forebyggelse i hverdagen.

Her kommer skoleverdenen fra et udfordret udgangspunkt, mener Mette Obelitz, organisations- og erhvervspsykolog og administrerende direktør i Institut for Belastningspsykologi.

Gennem sin rådgivning af både grundskoler og ungdomsuddannelser har hun gennem årene fået øje på en udfordring, der ofte går igen.

– Skoler kommer historisk og kulturelt fra et sted, hvor man som lærer arbejder meget selvstændigt med sine egne klasser og læreplaner. Det præger stadigvæk mange skoler, selv om man er begyndt at arbejde mere i teams.

– Mange lærere har ikke for vane at træde til eller række ud efter hinanden, og det gør, at når det bliver svært, kan



→ man opleve at stå alene og få følelsen af, at ”være en dårlig lærer, der ikke tåler mosten,” siger Mette Obelitz.

For år tilbage oplevede hun en lærer gå ned med flaget og miste sin arbejdsevne, fordi hun ikke fik hverken kollegial eller ledelsesmæssig støtte til at håndtere gentagne trusler fra sine elever.

– Hvis man er bange i sit arbejde, så kommer man til at bruge en stor del af sin energi på at være i ’battle mind’ i stedet for ’working mind’. Hvis vi derimod som medarbejdergruppe er fælles om at handle og ved, hvad vi skal gøre, så dæmper det vores indre alarmberedskab. Det handler om at tænke ”vi, vi, vi, vi, vi”, siger Mette Obelitz.

Rikke Høgsted supplerer.

– Mange gange er det ikke den specifik-

ke hændelse i sig selv, som er skadelig. Det er håndteringen.

– Og det er jo det, der er det vigtigste og mest glædelige budskab, synes jeg. At halleluja; vi kan gøre noget!

Ingen skal stå alene

Helt grundlæggende handler det ifølge de to psykologer om at få styret krisehjælpen op fra den grøft, hvor ledere nærmest per automatik sender medarbejdere til professionelle psykologsamtaler og derefter tror, at opgaven er løst.

– Et individ i krise har brug for, at vi slår ring om det for i fælleskab at få genskabt følelsen af kontrol og forudsigelighed, siger Rikke Høgsted.

– I et klinisk lokale med en psykolog kan man hurtigt få tanken, at det er helt galt med én. Og på den måde undergraver vi vores naturlige evne til at hele os selv og hinanden.

– En krisereaktion er megaubehagelig! Men det er også en helt almindelig reaktion på, at du har oplevet noget ualmindeligt. Ved at skride helt op i toppen af hjælpepyramiden kan man komme til at gøre det ikke bare unormalt – men også til et individuelt problem, pointerer hun.

Når hjælpen rykker for hurtigt opad for derefter ofte at falde alt for brat igen, har vi det, Rikke Høgsted kalder for ’elevator-fænomenet’. For at undgå det må vi tage nogle flere hjælpestop på vejen – det kan være kollegastøtte i gruppe eller støttende leder-medarbejdersamtaler – og samtidig skal der være fokus på det kollegiale efterværn, når en kollega har været i hjælpepyramidens top.

Rikke Høgsted fortæller om to ansatte på et psykiatrisk hospital, der blev tilbudt professionel krisehjælp og fik fri i en periode, efter at de var blevet overfaldet og forsøgt kvalt af en patient. Da de efter noget tid kom tilbage på arbejde, var det til en gruppe, der havde talt hændelsen igennem og bearbejdet den i fællesskab.

– De sagde begge: ”Vi skulle være blevet i gruppen.” De havde jo siddet alene og gennemlevet det hele igen. Hørt råbene og mærket hænderne om halsen. Professionel psykologhjælp kan være både godt



At overlade al håndtering til eksterne kan sende et signal om, at man som leder ikke tager hverken situationen eller sine medarbejdere alvorligt.

– Det er virkelig ærgerligt med usikre og dermed ofte handlingslammede ledere. For det gør, at vi ikke får stoppet op og undersøgt, hvad der egentlig skete, og dermed kan vi komme til utilsigtet at praktisere en nærmest forrået tilgang til hændelserne. Så bliver det noget, der bare sker. Et vilkår, man må tage med.

Særligt ærgerligt er det, når krisereaktionen er akkumuleret efter en længere periode med belastninger. For her er der et forebyggelsespotential.

– Jeg drømmer om, at hver stresssygemelding bliver betragtet som en utilsigtet hændelse, hvor man siger: ”Hold da kæft, en af os er blevet syg. Hvordan kunne det ske?”, lyder det fra Rikke Høgsted.

– Hvis vi som arbejdsplads lærer noget og reducerer risikoen for, at det sker igen, vil oplevelsen i det mindste ikke være forgæves. Netop den følelse vil have stor helende effekt på den kriseramte. ▲

Sådan kan I styrke fællesskabet efter en voldsom hændelse

I sin bog fremhæver Rikke Høgsted fem råd til, hvordan I kommer videre – sammen:

→ **Saml op på hændelsen:** Det kan eventuelt bare være en kort fælles opsamling, så ingen går hjem med svære tanker.

→ **Aktivér jeres buddy-ordning**, hvis I har en: I en buddy-ordning er to-tre kolleger matchet med det formål at holde øje med og støtte hinanden i hverdagen.

→ **Giv plads til forskellige behov:** Nogle har brug for at tale, andre har det bedst med stilhed.

→ **Hold øje med dem, der trækker sig:** Nogle har brug for et kærligt skub for at blive en del af fællesskabet igen.

→ **Brug uenigheden konstruktivt:** Små konflikter kan vise sig efter en svær oplevelse. Hjælp hinanden til bage til en tryk og respektfuld tone.

Kilde: Grundbog i psykisk førstehjælp og krisehåndtering ved akkumuleret og akut belastning

og nødvendigt, men det må aldrig ske på bekostning af den kollegiale og ledelsesmæssige støtte.

Tavshed traumatiserer

Som kollega til en person i krise handler det om at lægge berøringsangsten på hylden, fremhæver både Rikke Høgsted og Mette Obelitz.

Måske har du stået i en situation, hvor du var bange for at spørge ind, fordi du ikke ville risikere at vække traumerne hos personen. Men faktisk kan din tavshed være langt værre.

Hvis man oplever, at ens kolleger eller leder ikke spørger ind, at arbejdspladsen ikke handler, eller at ens oplevelse bagatelliseres, så kan det resultere i ’sekundær viktisering’. Det kaldes det, når en person efter først at have oplevet

en traumatisk hændelse, bliver ramt af omgivelsernes reaktion efterfølgende.

Sekundær viktisering kan også opstå, hvis en voldsom hændelse ender i medierne, og man derved mister kontrollen over sin egen fortælling. Eller hvis hændelsen bliver fulgt af et sagsforløb, hvor ens oplevelse bliver betvivlet eller udfordret. Potentielt kan den sekundære viktisering være mere belastende for den enkelte end den hændelse, der udløste krisen.

Hvordan kunne det ske?

Kriser kræver kollektiv håndtering, og her spiller ledelsen og arbejdsmiljøorganisationen en vigtig rolle. De skal sammen sørge for, at alle ansatte på skolen har den rigtige viden og redskaber til at hjælpe hinanden – både i den stabile hverdag, og når uheldet er ude.

Sådan støtter du en kollega i krise

→ **Tag kontakt til din kriseramte kollega.** Spørg ind og lyt, men respekter også, hvis vedkommende ikke ønsker at snakke om det. Du kan for eksempel sige: ”Jeg har hørt, hvad der er sket. Det lød voldsomt, så jeg kan da godt forstå, hvis det har rystet dig. Skal jeg ikke hente en kop kaffe, og så kan vi snakke? Det kan også være en anden dag?”

→ **Stil ikke hvorfor-spørgsmål.** De lægger op til fordi-svar, som er svære at give, når man befinder sig i en krise.

→ **Pas på med at komme med råd, der er svære at følge.** Det kan forstærke oplevelsen af ikke at slå til. Du kan i stedet sige: ”Jeg skal nok lade være med at komme med gode råd, du ikke har bedt om. Fortæl i stedet, hvad der fylder mest lige nu.”

→ **Undgå floskler.** De kan fremstå som en bagatellisering af hændelsen. Du kan i stedet sige: ”Jeg får lyst til at sige, at ’det nok skal gå over’, men det lyder jo bare overfladisk. Jeg vil hellere lytte.”

→ **Anerkend den kriserammes følelser.** Du kan for eksempel sige: ”Det er helt almindeligt at føle skyld, når noget lige er sket. Måske ser du anderledes på det om et par dage?”

→ **Tilbyd din hjælp.** Det kan være med at skabe overblik eller praktisk støtte.

Kilde: Grundbog i psykisk førstehjælp og krisehåndtering ved akkumuleret og akut belastning



1 Eleverne: Sådan styrker I trivsel og gennemførelse

Hvad siger EUD-eleverne selv om, hvad der skal til for at styrke deres trivsel og gennemførelse i skole- og oplæringsforløbet? Det har Evalueringsinstitutet (EVA) spurgt 42 elever om. De peger på fem indsatsområder og anbefaler:

- At eleverne støttes i hurtigt at etablere sociale fællesskaber.
- At de får hjælp til at træne den indledende kontakt med virksomhederne.
- At lærerne holder aktiv kontakt under oplæringen, så eleverne føler tilknytning til skolen.
- At der skabes en åben dialog om kultur og forventninger på lærepladsen.
- At der sikres kontinuitet gennem hele uddannelsesforløbet.

EVA har samlet anbefalingerne i et inspirationskatalog med små, målrettede indsatser, der – med afsæt i elevernes perspektiver – skal gøre uddannelsesforløbet mere meningsfuldt og øge gennemførelsen.

eva.dk

3 Hvad er kvalitet på erhvervsuddannelserne?

Hvordan kan man skabe et fælles sprog for kvalitetsarbejdet på erhvervsuddannelserne? Det giver DEA sit bud på i en ny analyse. Skoler og lærepladser kan ikke styre elevernes motivation eller uddannelsesvalg, men de kan skabe uddannelses- og læringsmiljøer, der gør undervisningen attraktiv og understøtter læring.

Derfor har DEA rettet sit fokus mod uddannelses- og læringskvalitet, hvor elevens læringsbane fra start til slut er i centrum. Rapporten peger på nøgleudfordringer som manglende sammenhæng mellem skole og oplæring, udskiftning og manglende pædagogiske kompetencer blandt undervisere, tidssvarende materialer og udstyr samt behovet for inkluderende læring og trygge sociale miljøer.

Et løft af kvaliteten kræver koordinerede indsatser for kultur, struktur, sociale rammer og læringsmiljø, lyder det i analysen.

dea.dk

2 FGU er en løsning for flere unge

Antallet af unge mellem 15 og 24 år uden job og uddannelse steg i 2024 til 44.600. Det svarer til 6,6 procent af alle unge i aldersgruppen og er en stigning på 0,3 procentpoint i forhold til 2023. Det skriver Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE), som har undersøgt udviklingen.

I 2024 steg andelen af unge uden job og uddannelse i hele 68 kommuner. De højeste andele findes især i Syd- og Vestsjælland samt på Fyn, mens de laveste ses i de store byer og hovedstadsområdet.

AE peger på en klar sammenhæng mellem unge uden job og uddannelse og elever, der ikke består dansk og matematik i 9. klasse. AE fremhæver FGU som en central indsats, hvor seks ud af ti elever kommer videre i uddannelse eller job.

ae.dk

4 Elever med høj skærmtid trives dårligere

Der er en klar sammenhæng mellem høj skærmtid og lav trivsel blandt unge på ungdomsuddannelserne, viser en minianalyse fra EVA. Drengene bruger i gennemsnit 5,2 timer foran skærme dagligt, mens piger bruger 4,9 timer. Trivslen er lavere blandt de unge, hvis daglige skærmtid overstiger to-tre timer. Pigers trivsel er højest ved en skærmtid på to-tre timer, mens drenges trivsel er stort set den samme ved en skærmtid på nul-tre timer.

Elever på gymnasiale uddannelser har lidt højere skærmtid end elever på erhvervsuddannelser.

Det er ikke muligt ud fra analysen at konkludere, om høj skærmtid er årsagen til lav trivsel, eller om sammenhængen skyldes, at lav trivsel fører til høj skærmtid.

eva.dk

AF SOFIE PAM JENSEN

TIL DANSKUNDERVISNINGEN



DANSK UDTALE



BREVE/SKRIFTLIG FREMSTILLING



DANSK TALESprog



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

Læs mere på www.synope.dk



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

Eleverne skal vide, at der er en nødudgang

Gry Haugen blev indstillet til prisen som Årets Uddannelsesmentor. Med tydelige rammer, varme og en vilje til at gå et ekstra skridt for eleverne, skaber hun plads til både faglighed og livskriser.

– Jeg måtte lige vende mig om for at skrive på tavlen, for jeg fik simpelthen tårer i øjnene. Jeg var så ked af det på hendes vegne, siger Gry Haugen, lærer på Det Blå Gymnasium Haderslev.

Episoden udspillede sig under en time i faget 'Organisation' for to år siden. Trivsel på arbejdspladsen var på dagsordenen, og i løbet af samtalen rakte en ung kvinde hånden op. Hun var sidst i tyverne og dermed væsentlig ældre end resten af holdet.

– Jeg vil bare sige, at det er første gang, jeg har det godt i skolen og føler, at jeg hører til.

Ordene ramte Gry Haugen lige midt i lærerhjertet.

– Jeg blev meget berørt. Der er altså noget, der er fejlet på vejen, når man kan komme så langt hen i voksenlivet, før man faktisk føler sig godt tilpas i et klasse-lokale.

– Hun sad i en klasse med flere elever på 17-19 år og var ikke en, hvor man tænkte, at hun havde lyst til at fortælle hele sin livshistorie, men hun havde altså brug for

at sige det her. At hun for første gang følte sig velkommen.

Afgørende anerkendelse

Netop det, at eleverne føler sig set og anerkendt, er centralt for Gry Haugen.

– Jeg synes, det er min vigtigste opgave.

Jeg skal selvfølgelig udfordre dem fagligt og udvikle dem fra der, hvor de er. Men det med virkelig at se den enkelte elev i rummet – at han eller hun ikke bare er en, der kommer ind – er enormt vigtigt, tror jeg. Så jeg gør meget ud af at anerkende dem. Det kan også bare være med en kommentar som ”ej Sofie, du har da fået en ny frisure i dag. Hold op, det ser flot ud”.

Det er 15 år siden, Gry Haugen startede med at undervise på Det Blå Gymnasium Haderslev. Egentlig var hun sprunget fra lærerjobbet, da hun og hendes daværende mand flyttede fra Østjylland og åbnede en restaurant og senere en kro i det sønderjyske.

Skæbnen ville dog, at skoleinspektøren fra en af de folkeskoler, hvor Gry havde været i praktik i løbet af læreruddannelsen, en dag var at finde blandt gæsterne.

– Hvorfor står du her? Du skulle jo have været ansat oppe ved mig, var hans reaktion, og gennem hans netværk i lokalområdet endte Gry med at blive lokket tilbage til pladsen foran tavlen.

I dag er hun udover at undervise også virksomhedskonsulent, OPU-vejleder (oplæring i udlandet-vejleder, red.), tillidsrepræsentant samt tovholder på Skills og

Teq Solution.

Mange kasketter. Men det passer hende kun godt.

– Ellers går jeg lidt i stå. Jeg trives bedst med at have det sjovt, og at der er noget at rive i.

Orakel, opslagstavle og bonusvoksen

Da Uddannelsesbladet første gang kontaktede Gry Haugen, er det, fordi hun er blevet indstillet af sin kollega Peter Nordenbæk Hansen til A4 Mediers pris 'Årets Uddannelsesmentor'.

I indstillingen beskriver han Gry som ”en helt fantastisk kollega, et levende orakel, en multifunktionel opslagstavle og som en reservemor for de studerende” med en ”overnaturlig evne til at ”parre” de unge mennesker med de helt rigtige virksomheder i lokalområdet”.

Han afslutter med: ”Hendes indsats gør vores elever dygtigere, mere motiverede og elskværdige! Hendes betydning for de unge mennesker er uovertruffen stor”.

Flotte roser, som Gry Haugen lige skulle sunde sig over, inden hun vendte tilbage på vores henvendelse.

– Jeg blev da glad og smigret. Det er jo supersødt af ham. Men hey, det handler jo ikke om mig. Det handler om, at vi fungerer som team. Jeg har kun rum til at være, som jeg er, og til at være den lærer, jeg gerne vil være, fordi vi er en enhed og i øvrigt møder enormt stor tillid fra ledelsen.

AF METTE JENSEN – FOTO: MARIA HEDEGAARD



Nødnummer

Det er sket nogle gange, at Gry Haugen har stukket en elev sit telefonnummer. Hun ved, at det er noget, som kan dele vandene i et lærerværelse. For hvor meget skal man give af sig selv?

– Mit nummer er ikke på den måde hemmeligt. Eleverne kan også finde det på hjemmesiden. Men når der er et ungt menneske, som virkelig bøvler, så kan jeg godt finde på at sige: ”Prøv at hør, det her er nødnummeret, hvis alt går galt, og du står et sted, hvor du ikke kan bunde”.

– Sagen er, at eleverne ikke bruger det. Jeg har faktisk kun haft to, der kontaktede mig privat. Men jeg tror, det gør en forskel, at de ved, at der en nødudgang, når der er kaos i livet. Vi kan hjælpe mange ved bare at fortælle dem, at vi er her.

Den ene af gangene, hun har oplevet at

blive kontaktet af en elev, var en vinteraften i snevejr. Eleven var i nød og skulle bruge hjælp for at komme videre.

– Jeg er ikke i tvivl om, at langt de fleste ville reagere og hjælpe i sådan en situation, så jeg tænker ikke, at det, jeg gjorde, var særligt. Men jeg kan ikke ret godt have, hvis unge mennesker ikke har det godt, fortsætter hun.

– Og der synes jeg, at vi som samfund skal gøre det bedre. Jeg bliver forbandet, når jeg oplever et ungt menneske blive svigtet i systemet. Men jeg kan jo ikke bare pege fingre ad alle mulige andre, hvis jeg ikke også selv løfter.

Tydelige rammer

I en tid, hvor debatten om børnesyn, fysisk magtanvendelse i grundskolen, skolevægring og Mattias Tesfayes selvpåfundne

diagnose PDO (Pisse-Dårligt Opdraget, red.) fylder mediebilledet, skulle man tro, at det stikker i det bløde lærerhjerne fra Haderslev.

Men Gry Haugen kan på sin vis godt følge den mindre blodsødne flanke i debatten. For der er i hendes optik sket noget med både lærer- og forælderrollen over årene og ikke mindst med de unge. Flere kæmper med evnen til fordybelse og er ikke altid villige til at lægge den indsats, det koster at komme i mål.

– Når jeg starter en ny klasse op, begynder jeg faktisk med at være ret skrap. Det er enormt vigtigt for mig at skabe rammerne for, hvor min og deres grænse går. Så jeg er meget tydelig med, hvad jeg synes er okay, og slår hårdt ned, hvis nogen siger noget grimt til hinanden, som andre i klassen kan støde sig på.

– Jeg tror, de synes, det er lidt stramt. Men når vi først har fået rammerne på plads, og de ved, hvad jeg vil acceptere i klasserummet, så er der også meget mere plads og tillid til, at hvis man har noget at fortælle, så kan man trygt gøre det.

Det sure med det søde

Og der kommer blødheden ind i billedet igen. For Gry oplever ofte, at der er omstændigheder omkring eleverne, som hun er nødt til at tage højde for og hensyn til. Og som gør, at det faglige fokus nogle gange må vige.

– Jeg kan godt tænke: ”Hold da op, det er godt klaret”, når nogle af mine elever kommer i skole om morgenen. Tænk, at de kommer på trods af alt det, de har med i rygsækken. Nogle har diagnoser, angst eller depression med. Andre har mistet forældre til det ene og det andet.

– Det er et kæmpe bjerg, de bestiger hver morgen. Nogle har ikke madpakke med eller har måske ikke fået morgenmad, men de sidder her alligevel hele dagen og får nogenlunde lavet deres ting. Det er flot, synes jeg.

Og når så hun oplever elever, der lykkes

på trods – som pigen i snevejret, der i dag er færdiguddannet og et bedre sted i livet end dengang – så giver det både glæde og gejst til at fortsætte arbejdet.

– Jeg elsker, at lærerjobbet er så afvekslende, og at jeg oplever nyt hver dag. Det her med at træde ind i et klasselokale uden at vide, hvordan stemningen er. Har de en god dag? Er der noget med relationerne? Er de trætte?

Fokusskifte

For nylig havde Gry en periode med sin egen klasse, hvor stemningen var begyndt at halte, og der var kommet mere uro. Hun spurgte eleverne, hvad der gør en dag god for dem.

”Når lærerne har fået deres kaffe og er i godt humør”, lød svaret.

– Det fik mig til at reflektere over min egen rolle, forklarer hun.

– At det lige så meget kan være underviseren, der skal skifte fokus, som eleverne. Jeg havde måske også kørt lidt i samme rille i et stykke tid. Så da jeg gik ind til næste time med dem, var jeg meget opmærksom på at være glad og komme tilbage til at lytte til, hvad der egentlig

Om Gry Haugen

- Ansat som underviser og virksomhedskonsulent på Det Blå Gymnasium Haderslev, hvor hun blandt andet også er tillidsrepræsentant og OPU-vejleder.
- Underviser på EUD Business.
- Læreruddannet fra Århus Dag- og Aftenseminarium i 2003 efter først at have taget en BA i engelsk og fransk på Handelshøjskolen.
- Har blandt andet undervist på et 10. klasses-center, inden hun i 2010 fik job på Det Blå Gymnasium Haderslev på den daværende HG-linje.
- Arbejdede i restaurationsbranchen ved siden af lærerjobbet i nogle år og bruger sit kendskab til det lokale erhvervsliv i jobbet som virksomhedskonsulent.

fungerer i undervisningen for dem... og så kørte det bare.

– Når vi på den måde finder hinanden, så er det bare fedt at køre hjem efterfølgende. ▲



Gry Haugen med de tre elever – fra venstre Mohammed Kanoun, Magnus Rossen og Emma Hansen.



ALFA TRAVEL

Vi står for det



Studierejser -uden sved på panden

Sanne Rysgaard
Ekspert i bl.a. Spanien & Portugal

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

Nygade 5
7500 Holstebro

+45 7022 8870
info@alfatravel.dk

Skal vi stå for din næste grupperejse?



Gør faglig sorg til et fælles anliggende

Det gør ondt i fagligheden og rejser eksistentielle spørgsmål om underviserens rolle, når algoritmer kan løse opgaver til et 12-tal. AI udløser i mange undervisere en dyb følelse af tab, men faglig sorg skal mødes med nysgerrighed, fælles refleksion og kollektive løsninger.



AF KIRSTEN WEISS – FOTO: FREEPIK.COM

Per Størup Lauridsen kan stadig fornemme de kuldegysninger, der løb gennem ham, da han første gang oplevede, at kunstig intelligens kunne skrive. Og ikke bare til husbehov, men overbevisende godt.

– At stå med en sprogmodel, der faktisk kan formulere noget vellykket, og måske endda bedre end jeg selv kan, var en voldsom oplevelse. Det var der, det gik op for mig, at kunstig intelligens vil ændre vores rolle som undervisere og måske hele vores uddannelsessystem, siger Per Størup Lauridsen, cand.it og lektor på Odense Tekniske Gymnasium.

Kunstig intelligens kan nemlig ikke sammenlignes med andre teknologiske spring i undervisningen og ryk i relationen mellem lærer og elev. For selv om en del matematiklærere også rynkede brynene over lommeregnerens indtog, så gav selv den spritnye Casio kun eleverne mellemregninger. AI er af en helt anden kaliber, og derfor er det heller ikke underligt, at kunstig intelligens vækker uro og endda faglig sorg i undervisere.

– Mens vores elever begejstret tager den nye teknologi til sig, står mange undervisere med en følelse af, at vores faglighed er under pres. For hvad betyder det for vores faglige identitet og stolthed, når ChatGPT kan generere opgaver, give feedback og skræddersy undervisning mindst lige så godt som et menneske? Vi er nødt til at gentænke og genopfinde vores roller som undervisere, siger Per Størup Lauridsen.

På et af de mere end 150 oplæg, han har holdt på landets gymnasier som medstifter af Viden.AI, oplevede han for eksempel en engelsklærer, der med tårer i øjnene erkendte, at ChatGPT løste en af hendes opgaver til 12.

– Hun følte sig pludselig overflødig og usikker på sin faglige værdi, og den oplevelse er ikke enestående. Mange af os er jo blevet undervisere, fordi vi elsker at nærde med vores fag, og nu står vi pludselig med en teknologi, der kan kortslutte vores undervisning, siger Per Størup Lauridsen.

Kortslutning af faglighed og tillid

Som underviser, men i høj grad også som oplægsholder for egne fagfæller, er det tydeligt for ham, at generativ kunstig

intelligens ikke bare udfordrer lærernes faglighed og autoritet, men også øger usikkerheden og indimellem underminerer tilliden mellem elev og lærer.

Som underviser er man nemlig ikke længere det høje faglige fyrtårn, eleverne må orientere sig imod. Og tabet af autoritet og tillid kan også være mærkbart, når dynamikken mellem lærer og elev udfordres. Som for eksempel den historielærer, der oplevede, at eleverne simpelthen ikke godtog hans udlægning af historien.

Han havde undervist i 2. Verdenskrig og Winston Churchills rolle, men det kom til en konfrontation i klassen, da eleverne stolede mere på ChatGPT end på deres lærebog og underviserens forklaring.

Kun han kunne i løbet af diskussionen gennemskue bias og se, at ChatGPT havde præsenteret Churchill ud fra et amerikansk synspunkt og ikke i det bredere vestlige perspektiv, han gerne ville undervise i. Underviseren følte sig magtesløs og oplevede endda en form for eksistentiel krise på grund af situationen.



Vi er nødt til at gentænke og genopfinde vores roller som undervisere.

– Hvad er vores rolle, hvis eleverne alligevel har mere tillid til maskinerne? Og hvad sker der med tilliden mellem os? Før havde eleverne måske en far eller mor, der kunne hjælpe med en skriftlig opgave. Nu har samtlige elever en 'professor' til rådighed derhjemme. Men hvordan kan vi som undervisere vide, om vi faktisk har lært vores elever noget? Den følelse af magtesløshed er også et element i den faglige kollektive sorg, siger Per Størup Lauridsen.

Nysgerrighed og ny energi

På sine møder med undervisere oplever han groft skåret tre typiske holdninger til



forandringerne: Nogle undervisere lukker helt ned og gør som den lærer, der nægter at forholde sig til teknologien, og bare retter opgaverne, som hun plejer.

Andre tæller årene, til de skal på pension fra en ny virkelighed, de mener smadrer deres fag. Og så er en stor gruppe nysgerrige på tværs af generationer.

Som for eksempel den kollega, der fik lys i øjnene og ny energi, da han og Per Størup Lauridsen efter en samtale om didaktik i matematikundervisningen satte sig sammen og byggede et værktøj til opgaver, som guider eleverne, men aldrig giver facit.

– Når undervisere får øjnene op for, at man kan skrue meningsfulde forløb og systemer sammen ved hjælp af kunstig intelligens, kan man se, skuldrene sænke sig. Derfor et mit bedste råd også at være nysgerrig, for jo mere vi kan se kunstig intelligens som en samarbejdspartner, jo bedre er vores muligheder for at bygge på vores faglighed, siger Per Størup Lauridsen, der pointerer, at det er en fælles og ikke en individuel opgave.

I den proces peger han på den norske psykolog Per Isdal, der har undersøgt hjælperens rolle og bruger denne metafor: "Man kan ikke gå gennem vand uden





En åben diskussion giver mulighed for, at parterne bliver nysgerrige på andres synspunkter.

→ at blive våd”. Hverken hjælperen eller underviseren kan undgå at blive berørt af sit arbejde, for i modsætning til kunstig intelligens kan man forløse viden og dannelse og sætte sig i øjenhøjde med eleven, fornemme stemninger og spørge til også det, der ligger ud over det rent faglige.

Et kollektivt 'lejrball'

En vej ud af sorgen kan være at gå fra det ensomme jeg til det kollektive vi og lægge an til det, psykologen Per Isdal kalder lejrball. At tale sammen om eksistentiel sorg og tab med kolleger, der står i samme situation, kan skærpe opmærksomheden på, at man ikke står alene med udfordringerne og sammen måske kan åbne for nye perspektiver og strategier.

– Får vi ikke et fælles sprog, bliver det for ensomt, og vi risikerer at se mere af den splittelse, jeg oplever i lærerkollegier, hvor nogen står helt af, mens andre går helhjetret ind for alt det nye. Det kræver, at ledelse og institutioner tager ansvar og bakker op om at finde nye kollektive veje. Derfor er det heller ikke tilstrækkeligt, når omfavnelsen af kunstig intelligens placeres på en pædagogisk dag, hvor man snuser til temaet et par timer, mener Per Størup Lauridsen.

På en pædagogisk dag oplevede han en intens debat om elevernes brug af AI-værktøjer til hjemmearbejde.

Her foreslog nogle lærere et totalforbud mod kunstig intelligens med begrundelser som “eleverne lærer ikke det, de skal”, og “vi er til fals for teknologigiganterne.” Andre mente, at eleverne bør lære at bruge teknologien ansvarligt, og at et forbud ville være en kortsigtet løsning.

Diskussionen blev hurtigt personlig, og det føg med beskyldninger om “at tage den nemme løsning”, “mangle faglig stolthed” og “forsømme vores ansvar som undervisere.”

Ledelse og åben debat

– Det er en ledelsesopgave at sætte ny teknologi til debat, og en åben diskussion giver mulighed for, at parterne bliver nysgerrige på andres synspunkter og kan nærme sig hinanden, så vi undgår fragmentering og splittelse, siger Per Størup Lauridsen.

Han peger på, at opgaven ikke bliver mindre kompliceret af, at Børne- og Undervisningsministeriet er meget tilbageholdende med at lade kunstig intelligens indgå til eksamen, men i et forsøg tester prøveformater både med og uden digitale hjælpemidler i dette skoleår.

Den ekspertgruppe i Børne- og Undervisningsministeriet om ChatGPT og andre digitale hjælpemidler, som Per Størup Lauridsen er medlem af, har ellers på-

peget, at reglerne i dag skaber en stadigt voksende kløft mellem den virkelighed, underviserne står i, og den virkelighed, eleverne bliver prøvet i.

– Omfavner jeg de nye teknologier i min undervisning, risikerer jeg så at gøre mine elever en bjørnetjeneste i forhold til eksamen? Holder jeg fast i undervisning uden kunstig intelligens, forpasser jeg så muligheden for at ruste eleverne bedst? Personligt tror jeg, løsningen ligger et sted midt imellem. Men vi når kun derhen, hvis vi nysgerrigt undersøger, hvordan vi sammen kan møde den fremtid, der allerede er over os. ▲

Fem råd til undervisere i en AI-tid

→ 1. Vær nysgerrig – ikke defensiv

Nysgerrighed er den mest professionelle reaktion. Undersøg, hvordan teknologien kan bruges i dit fag, og hvordan du kan anvende den. Du bliver ikke erstattet af AI, men du kommer bagud, hvis du ikke er nysgerrig.

→ 2. Lav 'lejrball'

Skab rum, hvor kolleger kan udveksle erfaringer, drøfte dilemmaer og afprøve nye løsninger. Fælles refleksion og erfaringsudveksling mindsker splittelse og styrker faglig identitet.

→ 3. Efterspørg retning

AI forandrer ikke kun undervisningen, men hele skolens kultur. Ledelsen skal tage ansvar for, at udviklingen kan foregå i fællesskab og med et fælles sprog.

→ 4. Genopfind underviserrollen

Underviserens rolle bevæger sig fra at formidle viden til at styrke dømmekraft, kritisk tænkning og dannelse. Autoriteten ligger ikke i at have alle svarene, men i evnen til at skabe sammenhæng og mening.

→ 5. Kig på dine elever – og forstå teknologien

Dine elever er storforbrugere af kunstig intelligens. Du kan helt sikkert lære noget af dem, der kan styrke din undervisning og faglighed.

Matematik i hverdagen

FVU Matematik, nu også til trin 2



FVU Matematik tager udgangspunkt i den matematik, vi møder i hverdagen – alt fra procentregning og brug af regneark til udregning af malingforbruget til en væg.

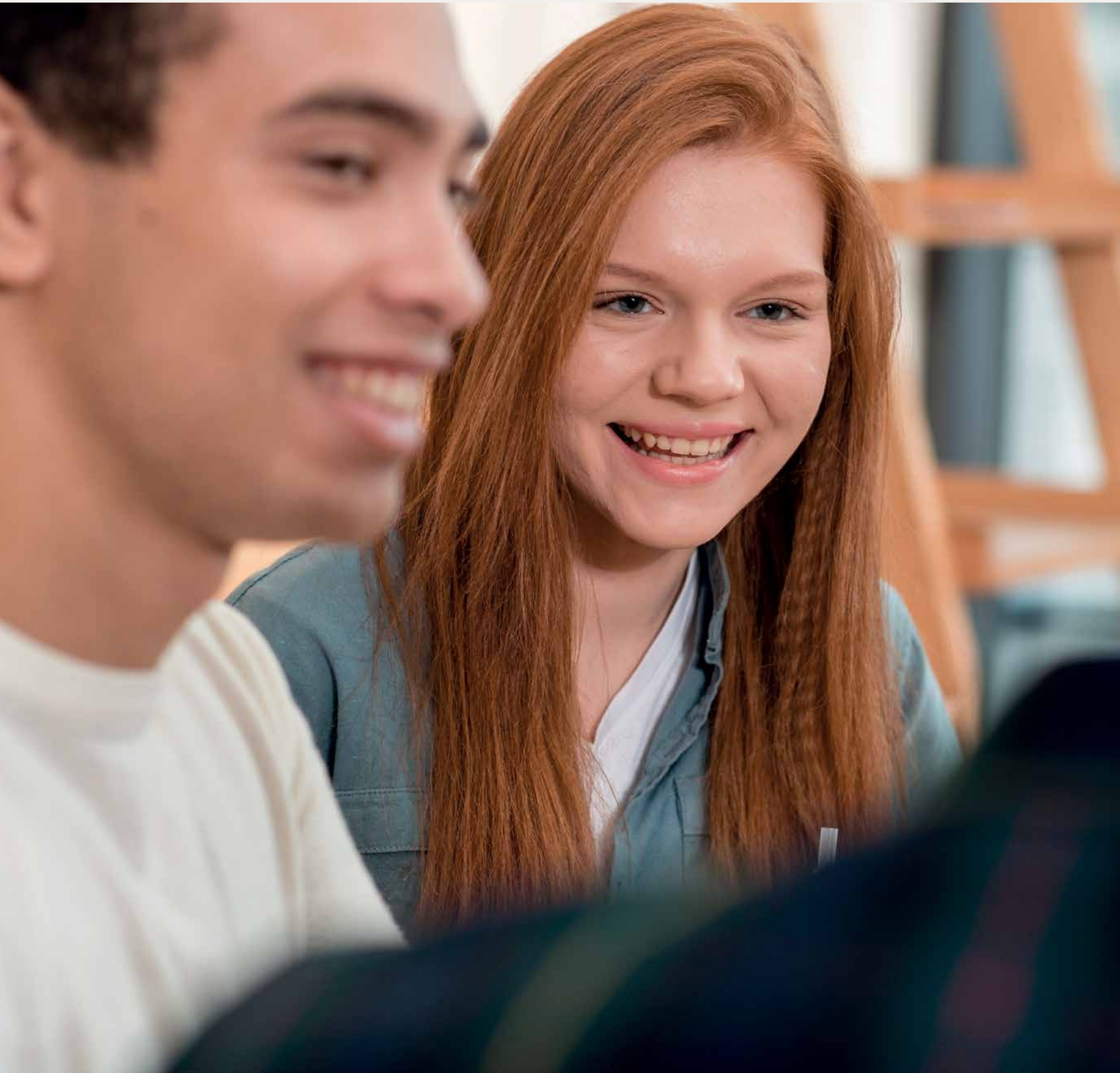
Bogen er fyldt med:

- Introducerende videoer
- Selvrettede opgaver
- Inspirerende og autentisk funderede opgaver, som tilsammen dækker alle trinmål.

FVU Matematik er en del af vores FVU-portefølje, som også rummer *FVU Dansk trin 1-4* og *FVU Start*.

→ Læs mere på gyldendal-uddannelse.dk/FVU





Rust dine ordblinde elever til fremtiden

Ordblindelærer Kristian Georgsen arbejder med at bruge AI til at fjerne skriftlighed, når den ikke er nødvendig, og indføre den didaktisk, når den er.

En elev i praktik vil gerne invitere sine kolleger til socialt samvær, men tør ikke skrive til dem. Håndværkere fravælger at blive selvstændige – for hvad nu, hvis kunderne tror, man er dum på grund af stavfejl i mails? At være ordblind begrænser. Men det behøver måske ikke være sådan.

– Jeg mener, vi svigter de ordblinde, hvis vi ikke viser dem en vej: At de for eksempel har mulighed for med AI at få skrevet deres mails som selvstændige, siger Kristian Georgsen, lærer på Holte-Hus Efterskole.

Han gav de to ovenstående eksempler på Ord25-konferencen på Scandic i slutningen af september, hvorefter han retorisk spurgte tilhørerne, om man ikke bør bruge kunstig intelligens til at fjerne nogle af de barrierer?

– AI kan ændre undervisningen, fjerne mange skriftligheder og give nogle helt andre deltagelsesmuligheder, sagde Kristian Georgsen og fortalte, at han på sine foredrag rundt på skoler understreger over for underviserne, at de er nødt til at forholde sig til AI i undervisningen.

– Og i dag, hvor fokus er på ordblinde, vil jeg stramme den: Jeg ser det som vores pligt at undersøge det her som ordblindelærere. For det er en gave og en gamechanger for vores ordblinde elever. Og hvordan kan vi ellers forberede dem på fremtiden?

Sådan! Så var bolden givet op til indlægget fra ordblindelæreren, som også har skrevet den lærerrettede og praktiske bog 'Invitér AI ind i klasserummet'.

Jeg ser det som vores pligt at undersøge det her som ordblindelærere

Vær kritisk

Er du bange for teknologi, så bare rolig: Det er Kristian Georgsen også. Hvis computeren "fucker", genstarter han den. Virker det ikke, går han i panik.

– Men ChatGPT kræver ikke en hel masse teknisk viden. Her handler det om at være sprogligt bevidst. Og hvis nogen er det, er det afgjort os lærere. Så det er noget, I sagtens kan, sagde han til de mange konferencedeltagere, som arbejder med ordblindhed og skriftsprogsvanskeligheder.

Selv har han arbejdet sig ind på to spor i sin undervisning: At afskaffe skriftlighed, når det ikke er i fokus – og arbejde med skrivefasen dér, hvor skriftligheden er nødvendig. Og det er her, AI kan blive elever og kursisters allerbedste ven, slog han fast.

– Vi skal selvfølgelig være superkritiske, og det skal vi også lære vores elever at være. Men hvis vi giver en chatbot de rette prompts og nogle faste rammer, kan der ske noget rigtig fedt, pointerede han.

Mere tilstedeværende elever

Kristian Georgsen gik selv for alvor i gang med at bruge AI efter en aha-oplevelse



i klasserummet. Hans elever i 10. klasse skulle arbejde i grupper med en af hans yndlingsnoveller, og han gik rundt og hørte, hvordan engagerede samtaler summede i grupperne. Eleverne skulle tage noter, og efter en pause skulle det hele kulminere i en "fed classesamtale", hvor novellen blev foldet ud:

– Men elevernes noter var overhovedet ikke på samme niveau som den samtale, de havde haft i grupperne. De kunne ikke stave til halvdelen eller skrive så hurtigt, at de kunne få alle noter med. Jeg tænkte, at det må kunne fungere anderledes, sagde han ved konferencen.

Kristian Georgsen begyndte derfor at optage og transkribere gruppernes samtaler. Og han opdagede, at når eleverne ikke skulle skrive, kunne de være mere til stede i litteratursamtalen.

AF DORTHE PLECHINGER – FOTO: FREEPIK.COM OG PRIVATFOTO

➔ **Hurtigere og lettere at huske**

Det redskab bruger han nu også, når han giver eleverne feedback. Samtalen bliver optaget og skrevet ud. Han skriver et prompt med navn på deltagerne og deres rolle – elev og lærer – og for eksempel promptet:

”Jeg sender her en transskription af en samtale mellem X elev og mig, der er lærer. Samtalen drejer sig om en opgave, som eleven har skrevet, der handler om XXX. Eleven har skullet give et referat af romanen, en karakteristik og til sidst en refleksion over temaet i bogen.”

– Og det er her, hvor vi som lærere kan didaktisere det og bede chatbotten om for eksempel ”to ting, som eleven gjorde godt, to ting, som eleven gjorde mindre godt, og to ting, som eleven skal arbejde videre med”. Man kan også bede den om at skrive i et godt, konkret sprog, da eleven er ordblind.

– Det kan være, at en lærer gerne vil have tre ting, og en anden kun én ting. Det kan man inkorporere i sin prompt. På den måde ligger der også en mulighed for at differentiere i forhold til sine elever.

En fordel ved det – og ved at få hovedpointerne skrevet ud med chatbottens hjælp – er, at eleverne nemmere kan forholde sig til, om det faktisk var dét, der blev sagt i en samtale med læreren eller to klassekammerater, mener Kristian Georgsen:

– Det giver læring i forhold til at være kritisk over for, hvad der kommer ud. Det giver et bedre indtag af feedback. Man kan bedre huske det, og det er meget mindre krævende.

Dyrk de kompetencer, der ligger før skrivningen

Vi er nødt til at revidere vores skrivedidaktik, lød det fra ordblindelæreren. Den har alt for meget fokus på at skrive, og på at der skal være 500 ord, som skal være kloge, sammenhængende og grammatisk rimeligt korrekte.

– Men det kan AI allerede, og den bliver bedre og bedre til det. Derfor skal vi i stedet dyrke de kompetencer, der ligger

før skriveprocessen. Det vil sige i idé- og planlægningsfasen.

Mange elever synes, det er ”dødssygt” med dispositioner og går i stedet straks i gang med at skrive. De ved, at de skal leve- re noget tekst, og så er det andet jo ”mega spild af tid”:

– Men jeg tror, vi bliver nødt til at understrege, at det bliver centralt fremover.

Kristian Georgsen arbejder selv med fem trin i opgaveløsningen. Efter idé og planlægning følger en skrive- eller produktionsfase. Her er man som lærer nødt til at beholde elever og kursister i en skolekontekst, hvor de lærer at skrive uden AI-hjælp – for det skal de kunne til eksamen.

Den fjerde fase handler om at justere og vurdere og er også meget vigtig. Eleverne skal forstå, at tekster ikke er færdige

i det første udkast. De skal ende med at få nogle bedre tekster, og de skal lære at forholde sig kritisk til det, de har skrevet.

Endelig kommer korrekturen.

– Jeg oplever en fed energi, når jeg bevæger mig ind på deres område og siger, at det er i orden at bruge de her chatbots. Vi undervisere ved godt, at de bruger dem, så lad os bruge dem sammen på en ordentlig og didaktisk måde. Vi skal have det frem i det åbne, at de fortæller os, hvordan de bruger det, så vi kan hjælpe med det, sagde Kristian Georgsen.

Og nej, eleverne må ikke bruge AI til eksamen:

– Men jeg håber, at hvis de i løbet af to-tre år hos os har fået hjælp til at lave dispositioner og arbejde efter dem, kan de selv lave en til eksamen. ▲

Kristian Georgsens fem trin til opgaveskrivning med AI

➔ **1. Idé**

Eleverne skal forstå opgaven og skrive mindst tre stikord til indholdet.

➔ **2. Planlægning**

Her får eleverne den første prompt, hvor opgaven – for eksempel et debatindlæg – og de krav, de skal fokusere på, er beskrevet. Eleven beder AI om at give tre bud på en disposition og skrive starten på hver af de tre.

➔ **3. Produktion**

Eleverne leverer første udkast af deres tekst.

➔ **4. Justering og vurdering**

Ifølge Kristian Georgsen er dette det bedste tidspunkt at give eleverne den første feedback. Her er de modtagelige og ved, at de kan arbejde videre med opgaven. De skal vælge deres bedste afsnit – mest af alt for at gøre dem stolte: Hvad synes de, fungerer godt i det?

Herefter skal de vælge det svageste afsnit og bede chatbotten om hjælp til at forbedre det. Igen får de et prompt, hvor de indsætter afsnittet og får feedback.

Til sidst skal de vælge et afsnit til omskrivning.

Derefter genlæser og tilretter de teksten og kan eventuelt få chatbottens feedback på hele teksten ud fra et prompt, som er lavet på forhånd.

➔ **5. Korrektur**

Kristian Georgsen har lavet en prompt, som ikke retter teksten direkte, men laver en punkt-opstilling med forslag til ændringer.

Eleverne kan vælge at skrive rettelserne direkte ind. Men han håber, at hvis de blot kommer igennem de første tre rettelser, vil de måske næste gang selv klare fire eller fem rettelser.

Bedst i test på forsikringspakken - for **3. gang i træk**





En lærlingelov med store konsekvenser

Der var engang, hvor lærlinge arbejdede om dagen og efter en hård arbejdsdag måtte gå på teknisk skole om aftenen, hvis der da lå en skole i nærheden. Men med lærlingeloven i 1956 fik de en ubetinget undervisningspligt om dagen.

Det betød store forandringer igennem hele systemet. Nu blev undervisningen af dem en hovedopgave for skolerne. De skulle have sammenhængende forløb, og klasserne blev nu sammensat af lærlinge fra samme fag (eller branche) og på samme trin i uddannelsen.

Der blev også indført praktisk faglig undervisning i værkstedslokaler, og dermed blev der stillet krav om lokaler og udstyr på skolerne. Det betød, at flere skoler måtte lukke.

Lærerne havde oftest haft lærerjobbet som en

bibeskæftigelse, men nu blev det et fuldtidsjob. Det betød også, at der kom krav om, at lærerne skulle have en pædagogisk overbygning.

Dengang fik de et grundkursus på 14 uger, i dag – cirka 70 år senere – er kravet et års fuldtidsstudium med Diplomuddannelse i Erhvervspædagogik, DEP.

Loven for lærlinge fik dermed på mange niveauer konsekvenser for hele den kvalitet af erhvervsuddannelserne, der er i dag. ▲

Kilde: <https://uddannelseshistorie.dk/wp-content/uploads/2020/08/a-1969-werner-rasmussen.pdf>

AF DORTHE PLECHINGER – FOTO ARBEJDERMUSEET

Lær at støtte og coache unge

Kurser for dig, der arbejder med unge i mistrivsel



Støt unge med angst

Bliv klædt på til at støtte og vejlede unge med angst, så de kan fastholde eller begynde en uddannelse.

19.-20. januar, online

Kognitiv vejleder-uddannelse

Bliv kognitiv vejleder, og få redskaber til at støtte sårbare og frafaldstruede unge, så de kan skabe positive forandringer.

5 moduler / 24. februar – 21. maj i Middelfart

Støt unge med OCD

Få ny viden og metoder til at støtte unge med OCD, så du kan yde den bedst mulige vejledning og indsats.

27. januar, online

Ungecoach-uddannelse

Bliv klædt på til at gennemføre coachende samtaler med unge om svære temaer som lavt selvværd, angst og selvskade.

5 moduler / 25. februar – 20. maj i Middelfart

Ungecoaching – grundkursus

Få viden og redskaber til coachende samtaler, der støtter unge i deres selvstændige udvikling og valg i skole, uddannelse og job.

28.-29. januar i Middelfart

Eksamensangst

Lær at hjælpe elever med at håndtere eksamensangst gennem kognitive redskaber, og få et konkret kursusforløb til din praksis.

2. marts i Middelfart

Den motiverende samtale

Bliv bedre til at tale med unge i mistrivsel, og styrk deres indre motivation for positive forandringer.

4.-5. februar i Middelfart

Grundkursus for SPS-vejledere og mentorer

Få viden om unges psykiske udfordringer og diagnoser, og lær at tilpasse støtten til den enkeltes behov.

24.-25. marts i Middelfart

→ Læs mere og tilmeld dig på dafolo.dk/efteruddannelse

Telefon: 9620 6666 | forlag@dafolo.dk



Tak for førstepladsen

Er du i tvivl om du har den rigtige bank? Det er vores kunder ikke. Hele 89 % af dem vil anbefale os til andre. Det viser den årlige bankundersøgelse fra MyBanker, der netop har kåret Lån & Spar til Danmarks bedste bank 2025 målt på anbefaling.

Er du medlem af Uddannelsesforbundet – men ikke kunde i Lån & Spar?

I så fald går du glip af en række fordele, blandt andet Danmarks højeste rente på din lønkonto. Udnyt de fordele, der følger med dit medlemskab af Uddannelsesforbundet – bliv MedlemsKunde i dag.

Gå ind på lsb.dk/ufb for at se alle fordelene, eller ring 3378 1965.

Uddannelsesforbundet 

Lån & Spar

SEKSUAL- UNDERVISNING

er sjovt og pissevigtigt

... og faktisk meget mere end kondomer og bananer

Seksualundervisning er ikke obligatorisk på erhvervsskoler, men emner som sex og krop fylder stadig hos eleverne.

Vil du tage snakken alligevel?

Så har vi gratis videoer, cases og opgaver, du kan bruge direkte i din undervisning.

Find materialerne på

www.sexogsamfund.dk/undervisning



SEX
SAMFUND



**Skal vi tage
seksualundervisningen for dig?**

Book oplæg, kurser og workshops
hos Sex & Samfund.

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

Deltidsansatte kan have krav på ekstra betaling

Måske kan du have krav på ekstra betaling, hvis du er eller har været deltidsansat i stat eller kommune? To nye domme fra EU-Domstolen slår fast, at deltidsansatte er blevet forskelsbehandlet i forhold til fuldtidsansatte. De har ikke fået samme betaling for ekstra arbejde som fuldtidsansatte.

En faglig voldgift, der er planlagt til at begynde i efteråret 2025, skal afgøre, om dommene også kan få betydning for deltidsansatte herhjemme. Får de faglige organisationer medhold, kan det betyde, at du har krav på ekstra betaling.

For at komme i betragtning, skal du leve op til disse betingelser:

- Du er – eller har været – offentligt ansat på deltid i en periode fra oktober 2015 til i dag.
- Du har i den periode fået opgjort merarbejde, som du efterfølgende har fået udbetalt eller har afspadseret.

Kan du svare ja til begge ting, skal vi i første omgang sikre, at et eventuelt lønkrav ikke når at blive forældet. Det kræver, at du registrerer dig. Og sidste frist for det er den **24. januar 2026**.

Du risikerer at miste dit eventuelle krav på efterbetaling, hvis vi ikke hører fra dig. Men det er vigtigt at understrege, at vi først ved, om der er en ret til efterbetaling, når dommen er afsagt.

Får vi medhold i sagen, og har du registreret dig, vender vi tilbage til dig, for så har vi brug for yderligere oplysninger fra dig.

Læs mere og registrer dig via denne QR-kode:



Støt dine umotiverede elever

Vil du blive klogere på, hvordan du møder og hjælper elever, der mangler faglig selvtilid og læringsparathed? Så kan kurset 'Fra selvbeskyttelse til læring – sådan støtter du elever der mangler motivation' den **12. marts 2026** hjælpe dig.

Se mere her uddannelsesforbundet.dk/arrangement – og se også de mange andre tilbud om kurser og arrangementer.



Uddannelses
forbundet

Et fagligt råd til dig

Hvor åbent må vi tale om vores løn?

Et medlem er i tvivl om, hvilke regler der er om åbenhed om løn. *"Jeg har igennem de senere år oplevet, at både kolleger og ledelse på den skole, jeg er ansat, taler om, at den løn, de hver især får udbetalt, er en personlig ting, som vi ikke kan og skal dele med andre. Ledelsen henviser også til GDPR-reglerne. Hvilke regler er der?"*, spørger vedkommende.

Svar: Generelt er overenskomsterne et kollektivt lønsystem. Det betyder, at der i overenskomsterne er beskrevet, hvilken løn der skal udbetales afhængig af erfaring og lignende.

Dertil kan der lokalt indgås lønftaler mellem tillidsrepræsentant og ledelsen om forskellige former for lønforbedring – for eksempel tillæg for særlige opgaver, uddannelser og en særlig indsats. En forudsætning for disse forhandlinger er, at tillidsrepræsentanten har helt konkret viden om alle kollegers løn.

Derfor anbefaler vi generelt, at der er åbenhed om, hvilken løn der udbetales. Den enkelte ansatte har også ret til at give oplysninger videre om egne lønforhold jævnfør paragraf 2a i Ligelønsloven. De oplysninger kan videregives til enhver. Ledelsen kan derfor ikke forhindre åbenhed om løn under henvisning til GDPR.

Vi anbefaler, at du sammen med tillidsrepræsentant og kolleger aftaler, hvordan åbenheden om løn skal fungere hos jer.

Med venlig hilsen



Erling Kure
Konsulent

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

INDFRI JERES DRØMME NU

FORBRUGSLÅN
– lav rente og
nul gebyrer

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



OBS Har du styr på dine pensionsmidler?

Det kan være en god idé at samle dine pensionsmidler i ét selskab. Dels sparer du udgifter til administration flere steder. Dels kan din dækning ved for eksempel invaliditet vise sig at være meget lille i et af pensionsselskaberne, hvis uheldet er ude, så din samlede dækning bliver lav.

MIG & DANMARK DANMARK & MIG

Af Dennis Grynnerup



Serien *Mig & Danmark – Danmark & mig* er nu komplet. De fem emnebaserede grundbøger hjælper voksne udlændinge på vej mod B1-niveauet i dansk. Med bøgernes relevante temaer relateret til arbejde, uddannelse og medborgerskab lærer kursisterne dansk, samtidig med at de lærer Danmark at kende.

Serien kombinerer sproglig udvikling, samfundsforståelse og testforberedelse i sammenhængende emneforløb, der kan tilrettelægges fleksibelt.

Hver bog i serien dykker ned i syv aktuelle underemner og rummer både kommunikative og skriftlige aktiviteter, testlignende opgaver, modeltekster og strategier, der trin for trin hjælper kursisterne med at opbygge deres sproglige færdigheder. Til alle bøger i serien hører både lyd, printark, opgaver og lærervejledning. Find det på praxisOnline.dk.



Bestil bøgerne på prx.dk/mig-og-danmark