

A woman with blonde hair tied back, wearing a white tank top with red trim and red shorts, is walking on a wooden pool deck. She is holding a black walkie-talkie in her right hand. In the background, there is a tiled wall with laundry hanging on a line and a swimming pool with a metal ladder.

UNDERSØGELSE AF DANSKE LIVREDDERES ARBEJDE 2026

**DANSKE
SVØMMEBADE**



TEKNIK | DRIFT | VIDEN

FORORD

Livreddere er en vigtig del af hverdagen i danske svømmehaller. De bidrager til sikkerhed og tryghed for badegæsterne, og de er samtidig en del af den daglige drift, hvor mange forskellige opgaver skal løses side om side. Livreddernes arbejde foregår tæt på både mennesker, faciliteter og rutiner. Deres hverdag er præget af de rammer og prioriteringer, der gælder i den enkelte svømmehal.

Denne rapport er udarbejdet for at give et samlet og nuanceret indblik i livreddernes arbejdsliv, baseret på deres egne oplevelser og vurderinger. Undersøgelsen giver livreddere mulighed for selv at sætte ord på deres hverdag, deres opgaver og de vilkår, de arbejder under. Dermed bidrager rapporten med viden om et område, som har stor betydning for svømmehallernes funktion, men som ofte beskrives udefra og sjældent med afsæt i livreddernes egne erfaringer.

Besvarelserne kommer fra livreddere fra hele landet og viser, at arbejdsdagen kan se meget forskellig ud afhængigt af svømmehal, organisering og lokale forhold. Netop denne forskellighed er en styrke i materialet, fordi den giver plads til både genkendelse og nye perspektiver. Rapporten søger ikke at forenkle billedet, men at vise den variation, som kendetegner livredderarbejdet i praksis.

Rapporten er tænkt som et fælles vidensgrundlag for ledelse, livreddere og øvrige aktører på svømmebadsområdet. Den kan bruges som afsæt for dialog og refleksion om hverdagen i svømmehallerne og om de rammer, der har betydning for arbejdet. Forhåbningen er, at indsigterne kan understøtte konstruktive drøftelser og bidrage til en fælles forståelse af livreddernes rolle i svømmehallernes daglige virke.

Danske Svømmebade

Udgiver

Danske Svømmebade
Toldboden 3, 2. sal D18
8800 Viborg

Telefon: 43 52 43 54
E-mail: kontakt@svommebad.dk

svommebad.dk

Om udgiver

Danske Svømmebade er en landsdækkende interesseorganisation, der arbejder med tekniske, driftsmæssige og politiske opgaver i svømmebadsbranchen. Organisationen varetager branchens interesser og fungerer som videnscenter for udvikling og god drift af danske svømmebade.

INDHOLD

2	Forord
4	Sammenfatning
5	Metode og datagrundlag
11	Arbejdsopgaver og opgavefordeling
16	Livredderfærdigheder
20	Motivation og jobtilfredshed
25	Konflikthåndtering
30	Konklusion
31	Bilag 1 – Undersøgelsens spørgeramme

Sammenfatning

Livreddernes arbejde er en central del af hverdagen i danske svømmehaller og har stor betydning for både sikkerhed, drift og gæsternes oplevelse. Samtidig er livredderrollen præget af mange forskellige opgaver og forventninger, som kan variere betydeligt fra svømmehal til svømmehal. I den offentlige og faglige debat rejses der jævnligt spørgsmål om livreddernes arbejdsvilkår, opgavefordeling og faglighed, men der findes begrænset systematisk viden, der tager udgangspunkt i livreddernes egne oplevelser.

Denne rapport bygger på en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt livreddere i danske svømmehaller. Formålet er at skabe et nuanceret og vidensbaseret indblik i livreddernes hverdag, faglighed og arbejdsvilkår og at belyse de spændinger, der kan opstå mellem livreddende kerneopgaver og øvrige opgaver i svømmehallen. Undersøgelsen kombinerer kvantitative data med åbne besvarelser, hvilket gør det muligt både at identificere overordnede mønstre og at give plads til livreddernes egne ord og erfaringer.

Rapportens analyser samles i ét overordnet styrende spørgsmål:

Hvordan oplever livreddere i danske svømmehaller deres hverdag, faglighed og arbejdsvilkår, og hvordan opleves balancen mellem livreddende kerneopgaver og øvrige opgaver?

Dette spørgsmål danner rygraden i rapporten og udfoldes gennem fire tematiske analyser.

- Tema 1 om arbejdsopgaver og opgavefordeling: En undersøgelse af, hvordan livreddernes arbejdstid fordeler sig mellem livreddende opgaver og andre opgaver, og hvordan denne fordeling opleves i praksis.
- Tema 2 om livredderfærdigheder: En belysning af livreddernes muligheder for at vedligeholde og udvikle deres faglige kompetencer gennem uddannelse og træning samt deres egen vurdering af fagligt beredskab.
- Tema 3 om motivation og jobtilfredshed: En belysning af hvilke forhold der fremmer eller udfordrer lysten til at blive i jobbet.
- Tema 4 om konflikthåndtering: En undersøgelse af livreddernes oplevelser med konflikter og grænseoverskridende adfærd samt deres adgang til støtte og redskaber i håndteringen af disse situationer.

Samlet tegner rapporten et billede af et fag med stor betydning og høj arbejdsglæde blandt mange livreddere. Samtidig viser undersøgelsen tydelige forskelle i rammer, prioriteringer og oplevelser på tværs af arbejdspladser. Resultaterne viser, at livreddernes hverdag formes i spændingsfeltet mellem sikkerhed, service, drift og arbejdsmiljø, og at disse forhold har betydning for både faglighed, motivation og fastholdelse.

På den baggrund peger rapporten på:

- At livreddernes arbejdsopgaver og opgavefordeling varierer betydeligt på tværs af svømmehaller, hvilket skaber forskellige oplevelser af livredderrollen
- At praktiske opgaver ofte fylder meget i arbejdsdagen og for nogle livreddere går ud over fokus på de livreddende kerneopgaver

- At der mangler faste rammer for løbende træning og vedligeholdelse af livreddende færdigheder, som derfor ofte bliver sporadisk og afhængig af lokale prioriteringer
- At motivation og jobtilfredshed generelt er høj, men ofte knyttet til kortere tidshorisonter frem for langsigtet fastholdelse
- At konflikter og grænseoverskridende adfærd er et udbredt vilkår i arbejdet, særligt i mødet med badegæster
- At oplevelsen af støtte, klare rammer og opbakning spiller en central rolle for livreddernes tryk-
hed og lyst til at blive i jobbet

Metode og datagrundlag

Rapporten bygger på data indsamlet gennem en spørgeskemaundersøgelse blandt livreddere i Danmark. Dataindsamlingen er gennemført i perioden fra den 2. september 2025 til den 5. maj 2026. Spørgeskemaet indeholdt både lukkede spørgsmål med faste svarmuligheder og åbne spørgsmål, som gav respondenterne mulighed for at uddybe deres oplevelser med egne ord.

I alt har 296 respondenter påbegyndt spørgeskemaet, hvoraf 201 har gennemført hele besvarelsen. Det svarer til, at cirka 68 procent af de påbegyndte besvarelser er fuldført. Analysen i rapporten tager udelukkende udgangspunkt i de gennemførte besvarelser.

Undersøgelsen er gennemført som en beskrivende og undersøgende analyse. Formålet med analysen er at identificere mønstre, forskelle og fælles træk i livreddernes oplevelser af deres hverdag, faglighed og arbejdsvilkår. Resultaterne fortolkes som indsigter i praksis og oplevelser og skal ikke forstås som statistisk dokumenterede årsagssammenhænge.

Indsamlingsmetode

Spørgeskemaet er distribueret via flere kanaler, herunder Danske Svømmebades elektroniske medlemsportal, medlemsbladet Svømmebadet samt gennem opmærksomhed på undersøgelsen i forbindelse med Danske Svømmebades Årsmøde 2026. Da spørgeskemaet er delt gennem forskellige kanaler, foreligger der ikke et samlet overblik over, hvor mange potentielle respondenter der har modtaget invitationen. Det har derfor ikke været muligt at beregne en samlet svarprocent for undersøgelsen.

Målgruppe og afgrænsninger

Undersøgelsens målgruppe er livreddere i svømmebade med offentlig adgang i Danmark. I rapporten er betegnelsen 'livredder' anvendt om de ansatte i svømmehallerne, som varetager en lang række opgaver inden for rengøring, servicering af og kontakt med gæster, billetsalg og opsyn med de badende. Livreddere ved havnebassiner, kyster og strande er ikke en del af målgruppen for denne undersøgelse. Det er et udsnit af den samlede gruppe af livreddere, der har deltaget, og resultaterne er derfor forbundet med en vis statistisk usikkerhed. Resultaterne giver et indblik i oplevelser og tendenser blandt de deltagende livreddere, men kan ikke uden videre generaliseres til alle livreddere i Danmark.

Spørgeskemaet indeholdt faste svarmuligheder for køn, og analysen af kønsfordelingen tager derfor udgangspunkt i de kategorier, der var defineret i spørgeskemaet. Aldersfordelingen er baseret på brede aldersintervaller, hvor især gruppen 30–59 år dækker over en stor aldersmæssig variation. Resultater, der relaterer sig til alder, skal derfor læses med denne afgrænsning for øje.



RESPONDENTPROFIL

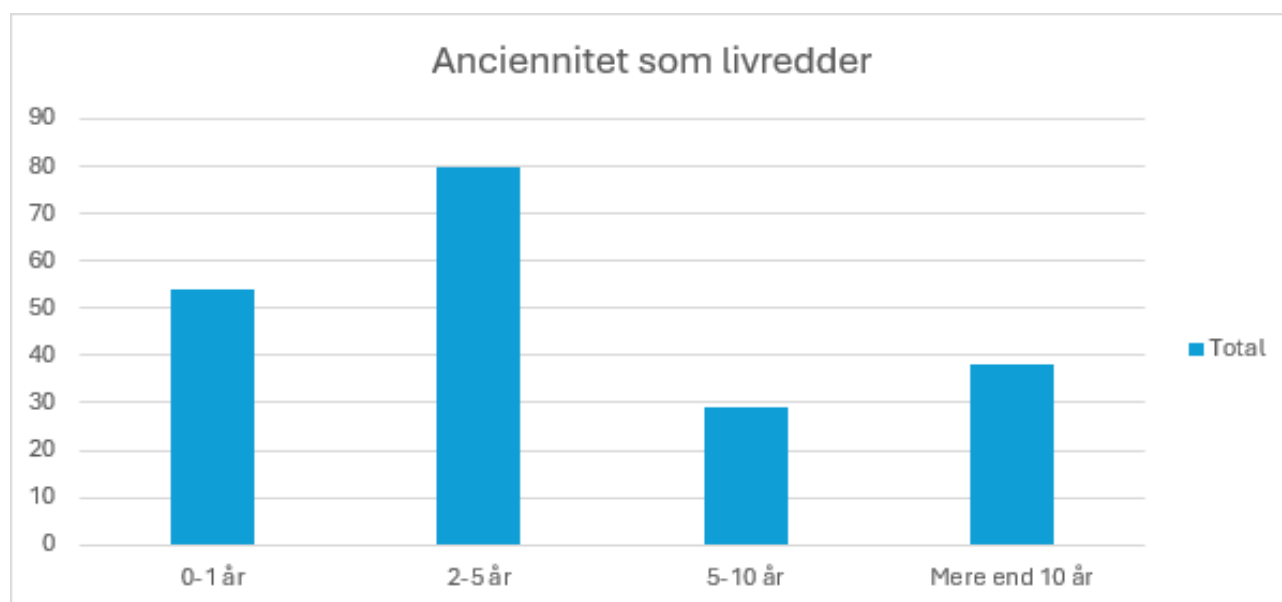
Respondentprofil

Dette afsnit giver et overblik over, hvem der har deltaget i undersøgelsen, og bygger på de gennemførte besvarelser (n = 201). Formålet er at skabe kontekst for de efterfølgende analyser ved at vise, hvilke erfaringer, baggrunde og rammer respondenterne repræsenterer. Respondentprofilen skal læses som et billede af de deltagende livredderes sammensætning og ikke som et repræsentativt udsnit af alle livreddere i Danmark.

Afsnittet beskriver blandt andet respondenternes anciennitet som livreddere, type af livredderuddannelse, geografiske tilknytning samt køns- og aldersfordeling. Tilsammen giver disse oplysninger et grundlag for at forstå de variationer i oplevelser og vurderinger, som kommer til udtryk i rapportens analyser.

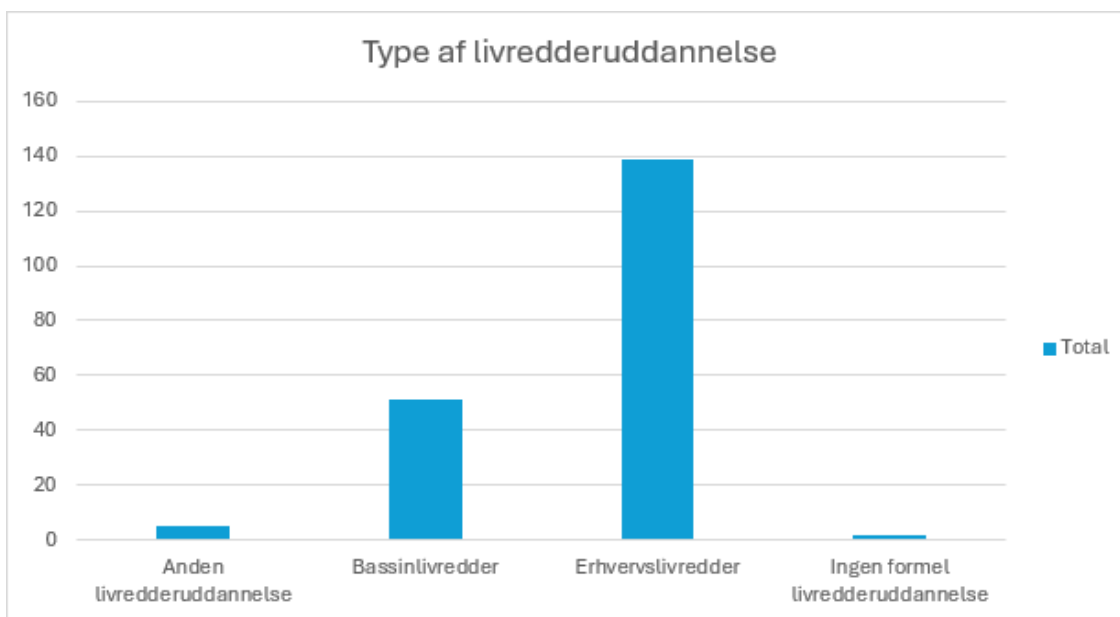
Respondentprofilen danner rammen for de efterfølgende temaer og bidrager til at nuancere læsningen af resultaterne. Forskelle i erfaring, uddannelsesbaggrund og lokale forhold kan have betydning for, hvordan livreddernes hverdag, faglighed og arbejdsvilkår opleves i praksis.

Figur 1.1 Respondenternes anciennitet



Figur 1.1 viser fordelingen af respondenternes anciennitet som livreddere. Den største andel har arbejdet som livredder i 2–5 år, mens både nyere og mere erfarne livreddere også er repræsenteret. Det giver et grundlag for at belyse oplevelser på tværs af forskellige erfaringsniveauer.

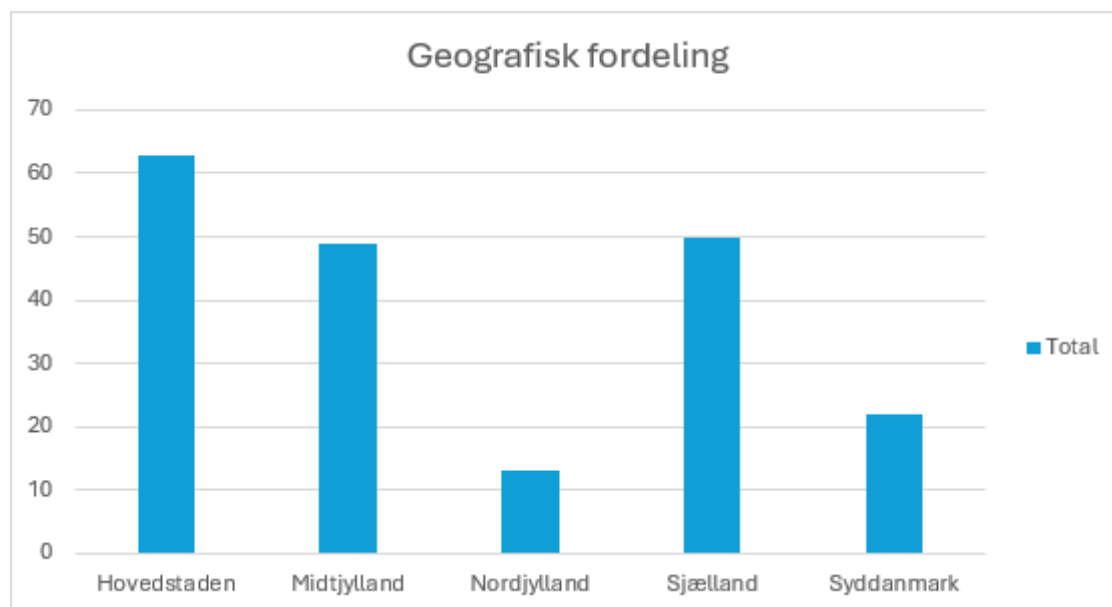
Figur 1.2 Respondenternes type af livredderuddannelse



Note: Figuren baserer sig på de gennemførte besvarelser (n = 201). Fire respondenter har ikke angivet type af livredderuddannelse og indgår ikke i figuren.

Figur 1.2 viser, hvilke typer livredderuddannelse respondenterne har. Langt størstedelen har en erhvervslivredderuddannelse, mens bassinlivreddere og andre uddannelsesbaggrunde også indgår.

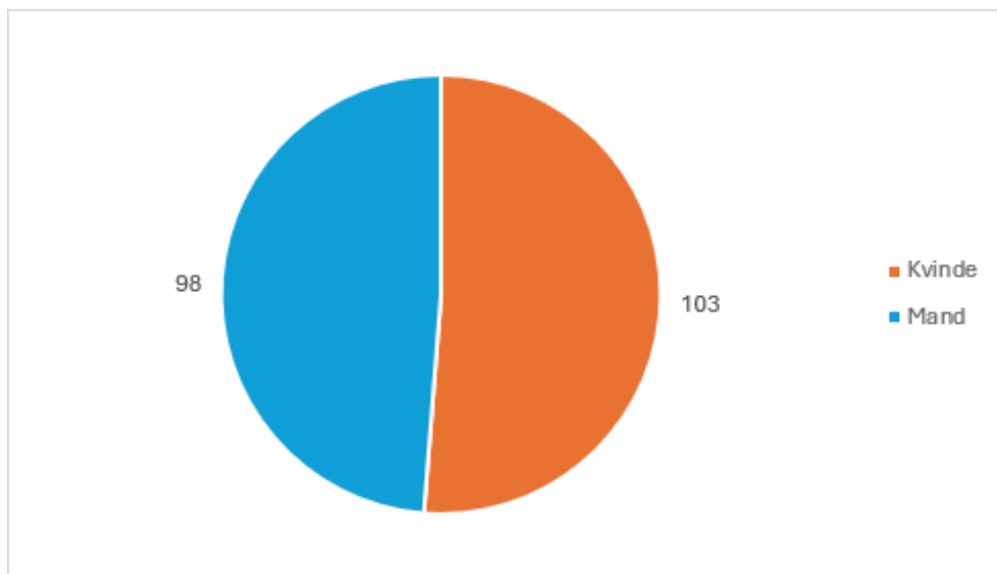
Figur 1.3 Respondenternes geografiske fordeling



Note: Figuren baserer sig på de gennemførte besvarelser (n = 201). Fire respondenter har ikke angivet region og indgår ikke i figuren.

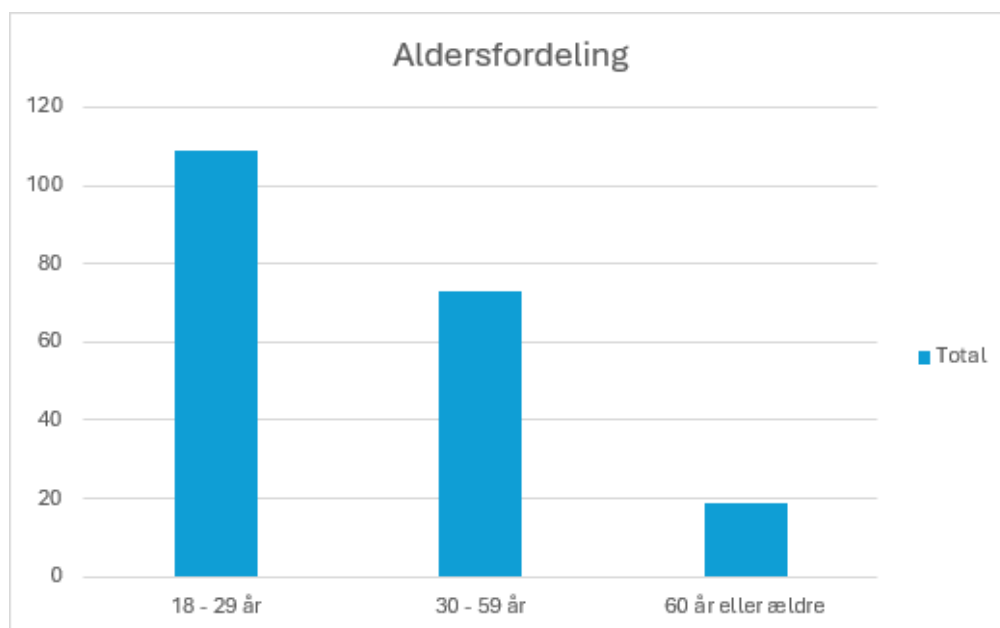
Figur 1.3 viser den geografiske fordeling af respondenterne på tværs af regioner. Respondenterne er repræsenteret i alle fem regioner, hvilket giver et bredt geografisk udgangspunkt for de efterfølgende analyser.

Figur 1.4 Respondenternes kønsfordeling



Figur 1.4 viser fordelingen mellem kvinder og mænd blandt respondenterne. Kønsfordelingen er overordnet set relativt jævn og indgår som baggrund for analyser, hvor oplevelser kan variere på tværs af grupper.

Figur 1.5 Respondenternes aldersfordeling



Figur 1.5 viser respondenternes aldersfordeling, hvor størstedelen befinder sig i aldersgruppen 18–29 år, mens ældre aldersgrupper også er repræsenteret. Aldersfordelingen giver kontekst for analyser af motivation, erfaring og fastholdelse. Samlet set viser respondentprofilen, at undersøgelsen bygger på besvarelser fra livreddere med forskellige erfaringer, uddannelsesbaggrunde og arbejdsmæssige rammer. Denne variation danner et bredt og nuanceret grundlag for rapportens analyser og er central for forståelsen af de forskelle, der kommer til udtryk på tværs af temaerne.



TEMA 1

ARBEJDSOPGAVER OG

OPGAVEFORDELING

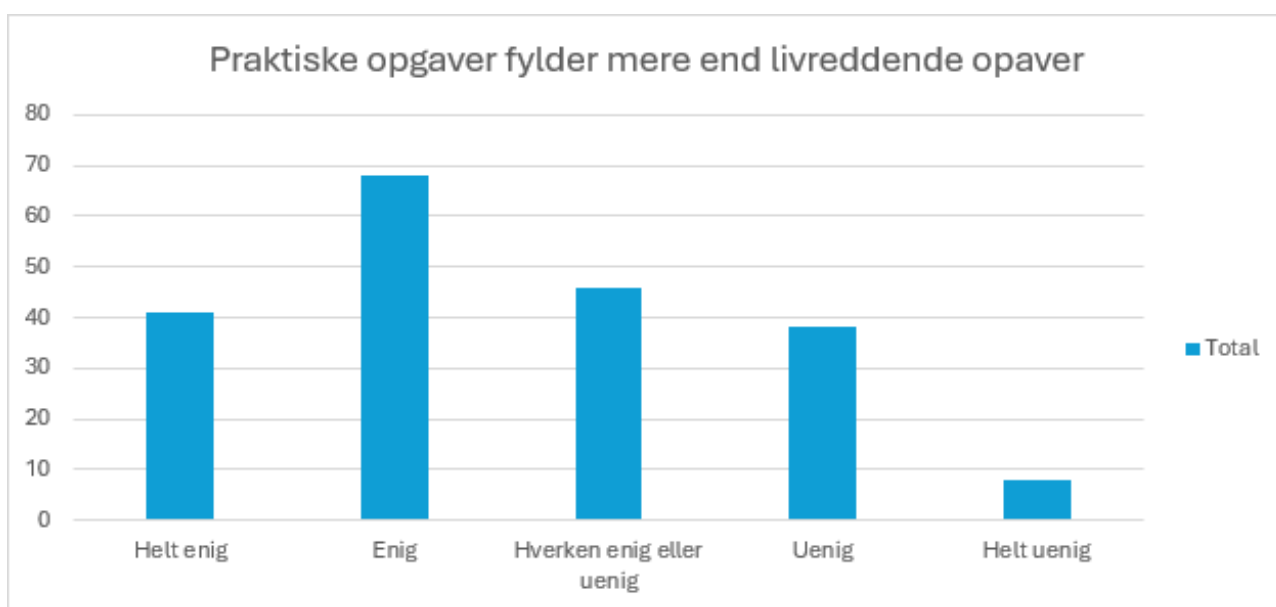
Arbejdsopgaver og opgavefordeling

Dette tema belyser, hvordan livreddernes arbejdstid fordeler sig mellem livreddende kerneopgaver og øvrige opgaver i svømmehallen, samt hvordan denne fordeling opleves i praksis. Fokus er på livreddernes hverdag og deres egne vurderinger af opgavefordelingen.

Temaet omfatter både livreddende opgaver som bassinvagt og træning og øvrige opgaver som rengøring, billetsalg og service over for badegæster. Analysen giver et indblik i, hvordan disse opgaver indgår i hverdagen, og hvordan samspillet mellem dem opleves.

Resultaterne i temaet bygger på både lukkede spørgsmål om opgavetyper og tidsforbrug samt åbne besvarelser, hvor livredderne uddyber deres erfaringer. Temaet danner dermed rammen for de efterfølgende figurer og bidrager til at belyse variationer i livreddernes arbejdsdag.

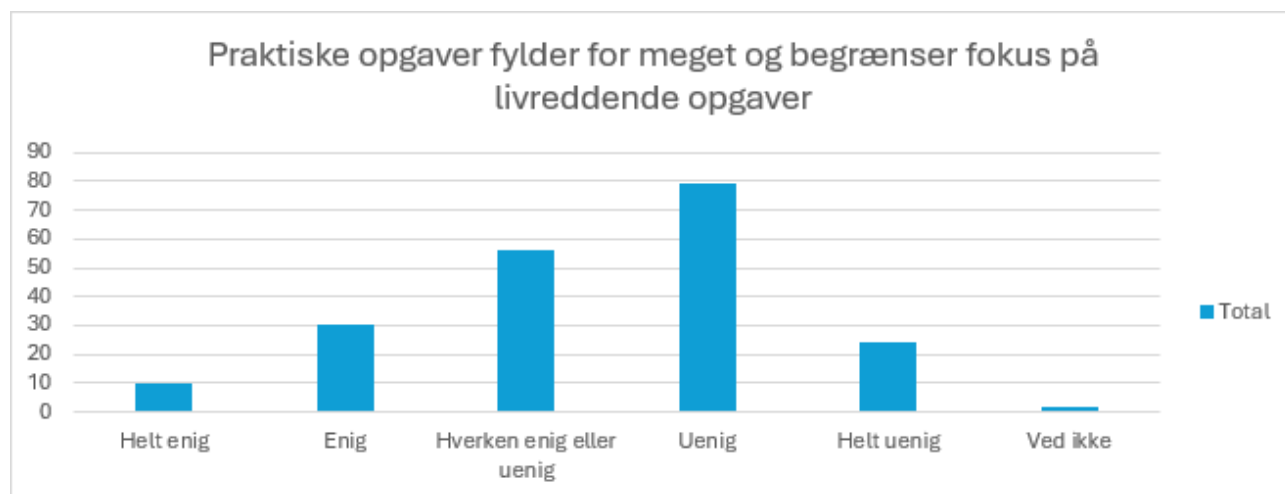
Figur 2.1 Praktiske opgaver fylder mere end livreddende opgaver



Figur 2.1 viser fordelingen af livreddernes svar på udsagnet om, at praktiske opgaver fylder mere end de livreddende opgaver i arbejdsdagen. Svarene fordeler sig på hele skalaen fra helt enig til helt uenig, hvilket peger på betydelig variation i oplevelsen af opgavefordelingen. En relativt stor andel placerer sig omkring midten af skalaen.

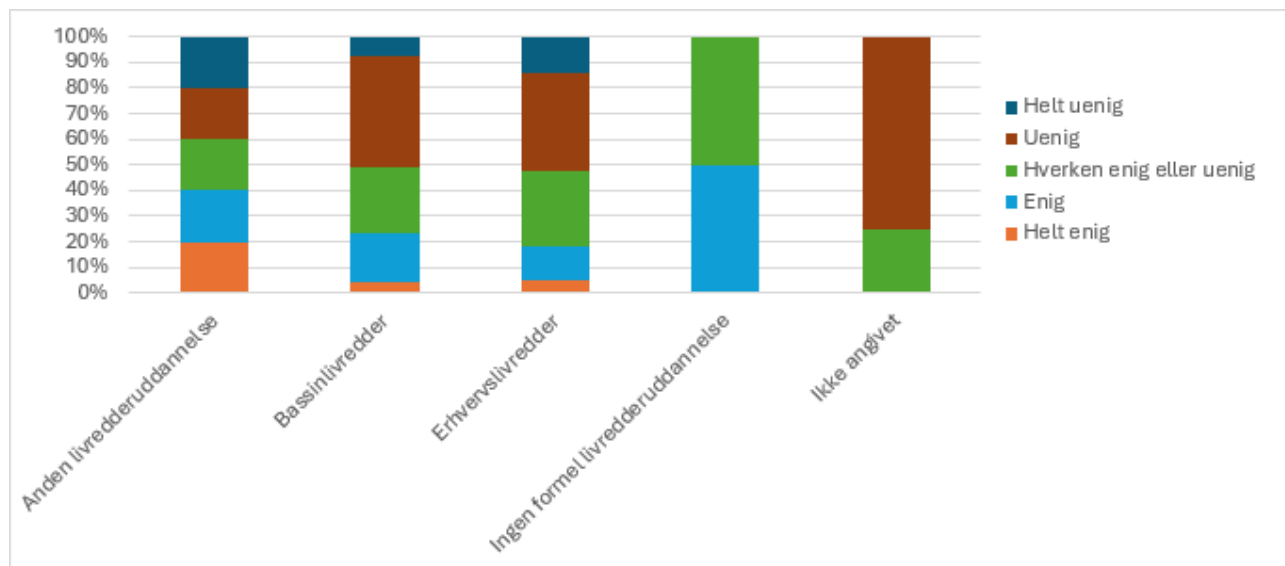
Samlet set viser figuren, at livreddernes oplevelse af forholdet mellem praktiske og livreddende opgaver varierer markant på tværs af respondenterne. Opgavefordelingen opleves således ikke ens i hverdagen.

Figur 2.2. Praktiske opgaver fylder for meget og begrænser fokus på livreddende opgaver



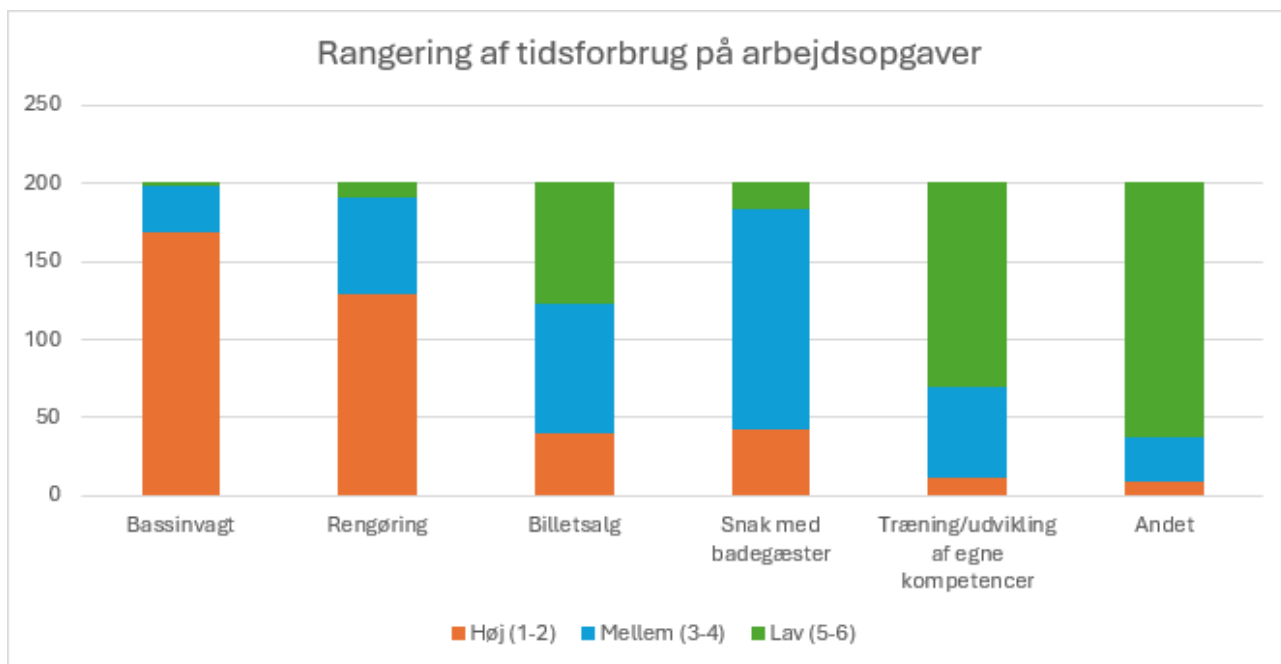
Figur 2.2 viser fordelingen af livreddernes svar på udsagnet om, at de praktiske opgaver fylder så meget, at det begrænser muligheden for at fokusere på livreddende opgaver. En stor andel af respondenterne placerer sig i kategorierne uenig og helt uenig, mens en mindre andel er enige i udsagnet. Samtidig ses en relativt stor midtergruppe, der hverken er enig eller uenig. Samlet set viser figur 2.2, at de færreste oplever, at praktiske opgaver direkte begrænser fokus på livreddende opgaver, men at oplevelsen varierer på tværs af respondenterne.

Figur 2.3 Oplevet opgavepres fordelt på livredderuddannelse



Figur 2.3 viser svarene på det samme udsagn som i figur 2.2, dvs. spørgsmålet om hvorvidt de praktiske opgaver fylder så meget, at de begrænser fokus på livreddende opgaver. Her er der fordelt på respondenterne type af livredderuddannelse. Der ses forskelle i svarfordelingen mellem uddannelsesgrupperne, særligt i andelen, der er uenig eller helt uenig i udsagnet. Samtidig er der i alle grupper en vis spredning i svarene. Figuren viser, at oplevelsen af opgavepres fordeler sig forskelligt afhængigt af respondenterne type af livredderuddannelse. Oplevelsen af opgavepres er dermed ikke ens blandt alle uddannelsesgrupper.

Figur 2.4 Rangering af tidsforbrug på arbejdsopgaver



Figur 2.4 viser, hvordan forskellige arbejdsopgaver rangeres i forhold til respondenternes oplevede tidsforbrug, grupperet i høj, mellem og lav placering. Bassinvagt og rengøring placeres oftest i den høje ende af tidsforbruget, mens træning og udvikling af egne kompetencer samt øvrige opgaver oftere placeres lavt. Opgaver som billetsalg og kontakt med badegæster placerer sig typisk i mellemgruppen.

Samlet set viser figuren, at livreddernes arbejdstid primært opleves som koncentreret omkring bassinagt og rengøring, mens kompetenceudvikling fylder mindre i hverdagen.

Livreddernes oplevelse af opgavefordelingen

I alt har 54 respondenter uddybet deres oplevelse af fordelingen mellem livreddende og praktiske opgaver i hverdagen. De åbne besvarelser viser, at oplevelsen af opgavefordelingen varierer og bidrager til at nuancere resultaterne i figur 2.1–2.3.

En del respondenter beskriver, at de oplever en meningsfuld variation mellem opgaverne, hvor både livreddende og praktiske opgaver indgår som naturlige dele af arbejdsdagen. Her fremhæves en hverdag med forskellige opgavetyper, som samlet set opleves som velfungerende.

“Jeg føler der er en god fordeling. Jeg laver mange forskellige opgaver. Jeg oplever fordelingen nogenlunde således: 40 % bassinvagter, 40 % rengøring og 20 % fordelt på andre opgaver.”

Samtidig peger andre respondenter på, at rengøring og øvrige praktiske opgaver fylder for meget i arbejdsdagen. I disse besvarelser beskrives en oplevelse af, at de praktiske opgaver i perioder overskygger de livreddende funktioner og dermed påvirker oplevelsen af livredderrollen.

“Rengøring fylder virkelig meget. Jeg er ny i faget, og det kom meget bag på mig, hvor meget rengøring man skal lave som livredder.”

“Føles som at være ansat som rengøringsassistent fremfor livredder.”

Enkelte respondenter giver udtryk for en mere grundlæggende kritik, hvor livredderrollen opleves som udvandet, fordi praktiske opgaver fylder så meget, at fokus på livreddende opgaver og træning opleves som begrænset.

“Hos os er vi ansat som servicemedarbejdere og ikke livreddere, og det afspejler vores faktiske job. Det er ikke optimalt.”

De åbne besvarelser viser, at mens nogle oplever variationen i opgaver som meningsfuld, peger andre på, at især rengøring og praktiske opgaver fylder så meget, at det påvirker oplevelsen af livredderrollen. De forskellige perspektiver bidrager til at forklare variationen i de kvantitative resultater.

Sammenfatning

Temaet peger på, at forskelle i opgavefordeling ikke alene handler om mængden af opgaver, men om hvordan opgaverne opleves i relation til livredderrollen. For nogle understøtter kombinationen af opgaver en varieret arbejdsdag, mens andre oplever, at praktiske opgaver, særligt rengøring, fylder så meget, at fokus på livreddende kerneopgaver udfordres. Dermed bliver det tydeligt, at opgavefordelingen ikke blot varierer i omfang, men også har betydning for, hvordan livredderrollen, fagligheden og arbejdsglæden opleves i praksis.



TEMA 2

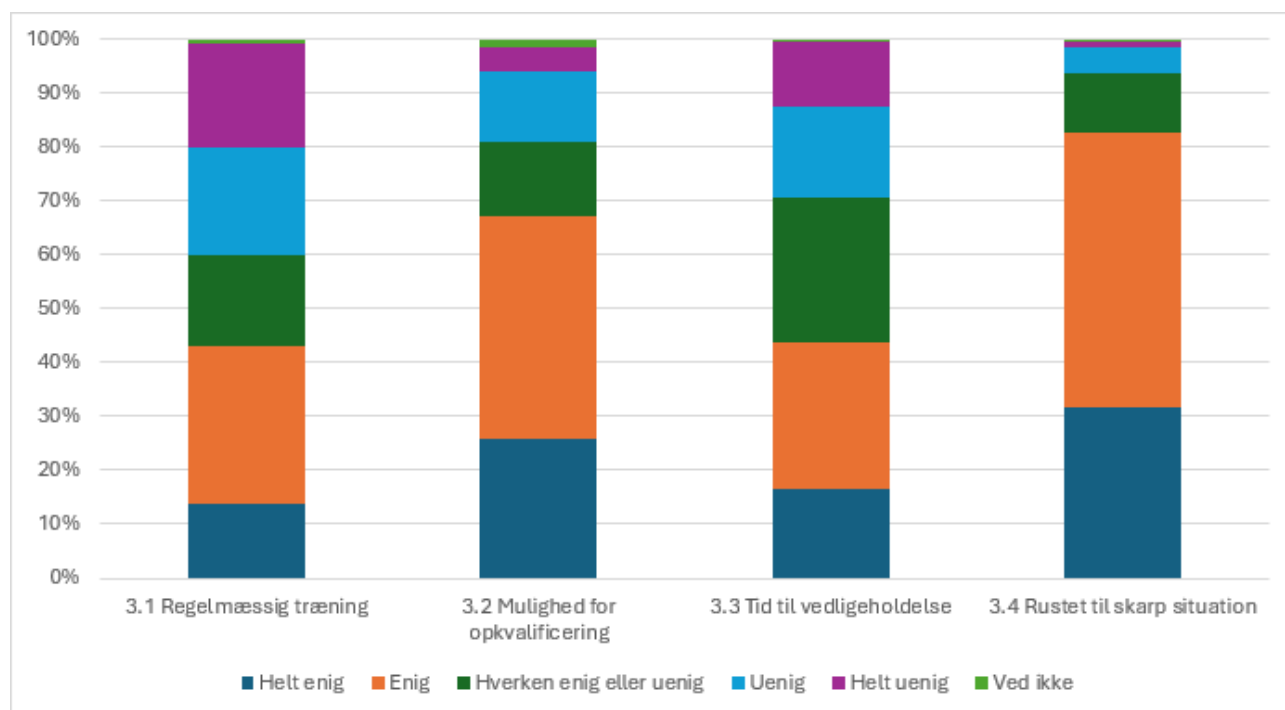
LIVREDDERFÆRDIGHEDER

Livredderfærdigheder

Dette tema belyser livreddernes muligheder for at vedligeholde og udvikle deres faglige færdigheder i hverdagen, herunder adgang til træning, opkvalificering og tid til vedligeholdelse af kompetencer. Samtidig undersøges, hvordan livredderne selv vurderer deres faglige beredskab i forhold til at håndtere skarpe situationer.

Temaet har fokus på rammer og praksis i arbejdet som livredder og bygger på både kvantitative vurderinger og åbne besvarelser. Analysen giver dermed et indblik i, hvordan faglighed og beredskab opleves i hverdagen, og hvordan disse forhold kan variere på tværs af arbejdspladser og erfaring.

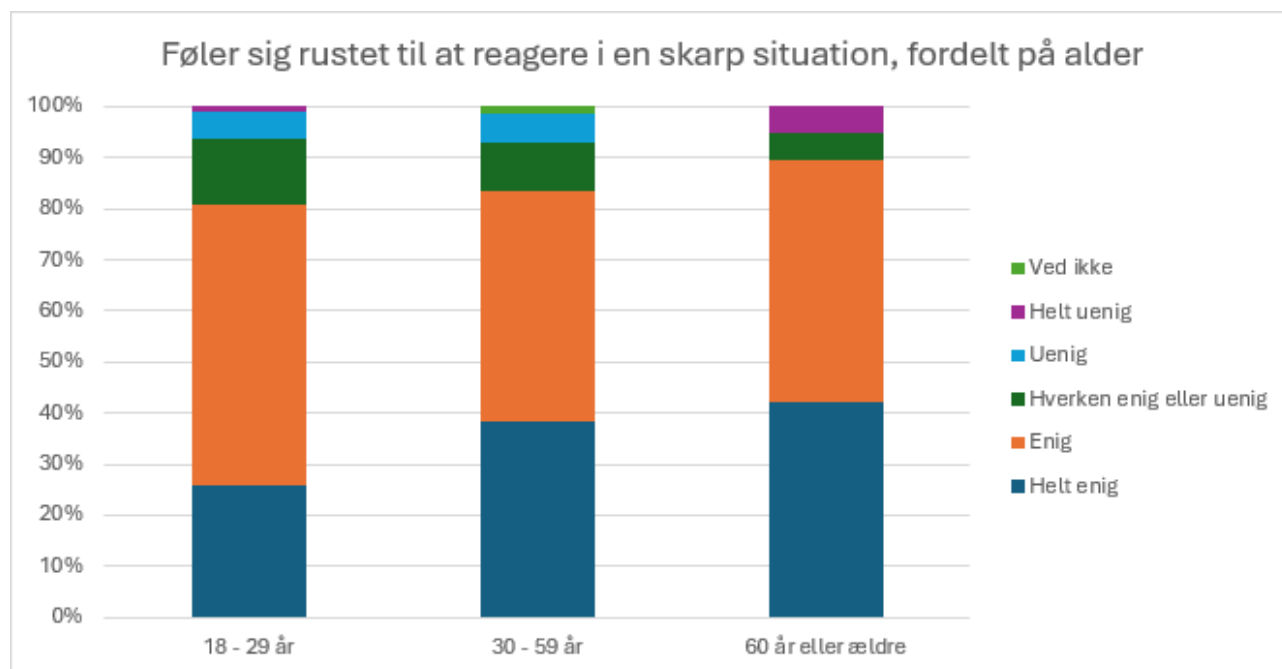
Figur 3.1 Livredderfærdigheder: træning, opkvalificering, tid og beredskab



Figur 3.1 viser livreddernes svarfordelinger på fire udsagn om, hvorvidt de modtager regelmæssig træning i førstehjælp og livredning, har mulighed for relevant træning og opkvalificering, har tid i hverdagen til at vedligeholde deres livreddende færdigheder samt oplever sig fagligt rustet til at reagere i en skarp situation. På tværs af udsagnene ses variation i vurderingerne, hvilket peger på, at livredderfærdigheder ikke opleves som én samlet størrelse, men som flere forskellige aspekter af arbejdet.

Særligt adskiller vurderingen af det faglige beredskab sig fra vurderingerne af de mere praktiske rammer. Mens adgangen til regelmæssig træning, opkvalificering og tid i hverdagen i varierende grad opleves som begrænset, angiver mange livreddere samtidig, at de føler sig fagligt rustet til at reagere i skarpe situationer. Dette peger på, at oplevet parathed ikke entydigt følger adgangen til træning og tid i hverdagen, men også kan hænge sammen med erfaring, rutine og individuelle vurderinger af egen faglighed.

Figur 3.2 Livreddernes oplevede faglige beredskab fordelt på alder



Figur 3.2 viser, hvordan livreddernes oplevelse af at være fagligt rustet til at reagere i en skarp situation varierer på tværs af aldersgrupper. På tværs af alle grupper vurderer størstedelen, at de er rustet til opgaven, hvilket peger på en generelt høj oplevelse af fagligt beredskab.

Samtidig viser figuren forskelle i, hvordan vurderingerne fordeler sig. Blandt de yngste livredderne er svarene primært koncentreret i de positive kategorier, hvilket tyder på, at denne gruppe i overvejende grad oplever sig som fagligt rustet. I den midterste aldersgruppe er svarene mere spredt på tværs af skalaen, hvilket indikerer større variation i, hvordan beredskabet vurderes. Den ældste aldersgruppe adskiller sig ved en høj andel, der angiver, at de i høj grad føler sig rustede til at håndtere skarpe situationer.

Samlet set viser figuren, at oplevelsen af fagligt beredskab er høj, men varierer på tværs af aldersgrupper.

Oplevelser af træning og fagligt beredskab

De åbne besvarelser peger på, at mange oplever træning og situationsøvelser som for sjældne og uden en fast forankring i hverdagen. Træningen beskrives i flere tilfælde som sporadisk og afhængig af lokale prioriteringer frem for som en integreret del af arbejdet.

“Det er for sjældent der er planlagt træning, uddannelse og situationsøvelser.”

En gennemgående pointe er, at det kan være vanskeligt at finde tid til træning og vedligeholdelse af færdigheder i arbejdsdagen. Flere respondenter beskriver, at praktiske opgaver prioriteres højere, hvilket begrænser mulighederne for faglig træning i arbejdstiden.

“Det kan være svært at få passet ind i dagligdagen.”

“Vi må ikke træne i arbejdstiden, der skal gøres rent.”

Nogle respondenter peger desuden på, at træning primært finder sted op til den årlige livredderprøve, mens der i resten af året er begrænset fokus på løbende vedligeholdelse. Træningen opleves dermed som episodisk frem for kontinuerlig.

“Da jeg ikke er tvunget til at træne, bliver det sådan noget, jeg gør dagene op til livredderprøven.”

Samtidig fremhæver enkelte respondenter, at der findes afsat træningstid i arbejdstiden. Disse besvarelser peger dog også på et ønske om mere praksisnær og situationsbaseret træning, som i højere grad afspejler de situationer, livredderne kan møde i praksis.

“30 minutter om ugen må vi bruge på træning/svømning ... Jeg ønsker dog mere in situ træning, da jeg ikke føler mig sikker nok på, at jeg ville kunne reagere hensigtsmæssigt, hvis der rent faktisk skete noget.”

De åbne besvarelser viser dermed, at oplevelsen af fagligt beredskab ikke alene knytter sig til mængden af træning, men også til træningens form, kontinuitet og relevans i forhold til virkelige situationer.

Sammenfatning

Temaet peger på, at livreddernes faglige færdigheder i høj grad formes af de rammer, der er til rådighed i hverdagen. Mens nogle oplever klare muligheder for at modtage relevant træning og opkvalificering, peger både figurer og åbne besvarelser på, at andre mangler tid og faste strukturer til vedligeholdelse af deres livreddende færdigheder. Samtidig fremgår det, at oplevet fagligt beredskab ikke entydigt følger adgangen til træning og tid, men også hænger sammen med træningens relevans, praksisnærhed og livreddernes egne erfaringer. Livredderfærdigheder fremstår dermed som et område, hvor organisatoriske rammer har betydning for både tryghed og faglig selvtilid.



TEMA 3

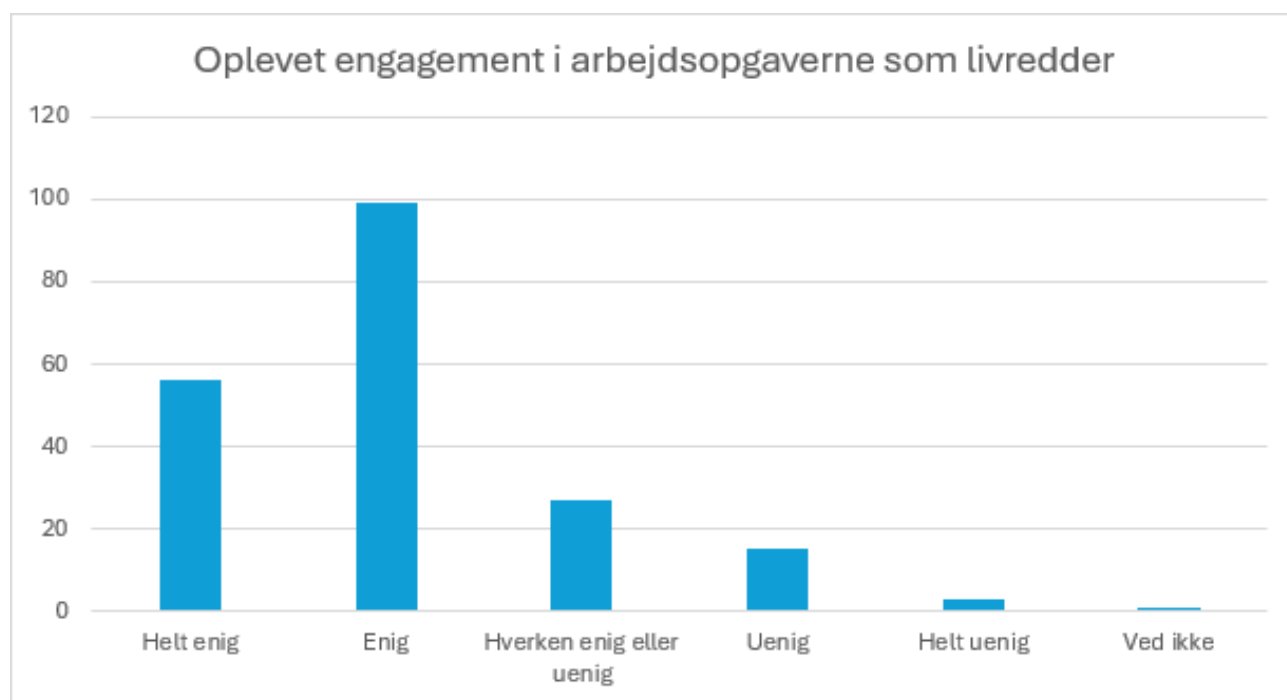
MOTIVATION OG JOBTILFREDSHED

Motivation og jobtilfredshed

Dette tema belyser livreddernes motivation og jobtilfredshed samt de forhold, der har betydning for lyst til at blive i jobbet. Fokus er på arbejdet som livredder og på, hvordan oplevelser af mening, engagement og arbejdets indhold knytter sig til jobrelation og fastholdelse.

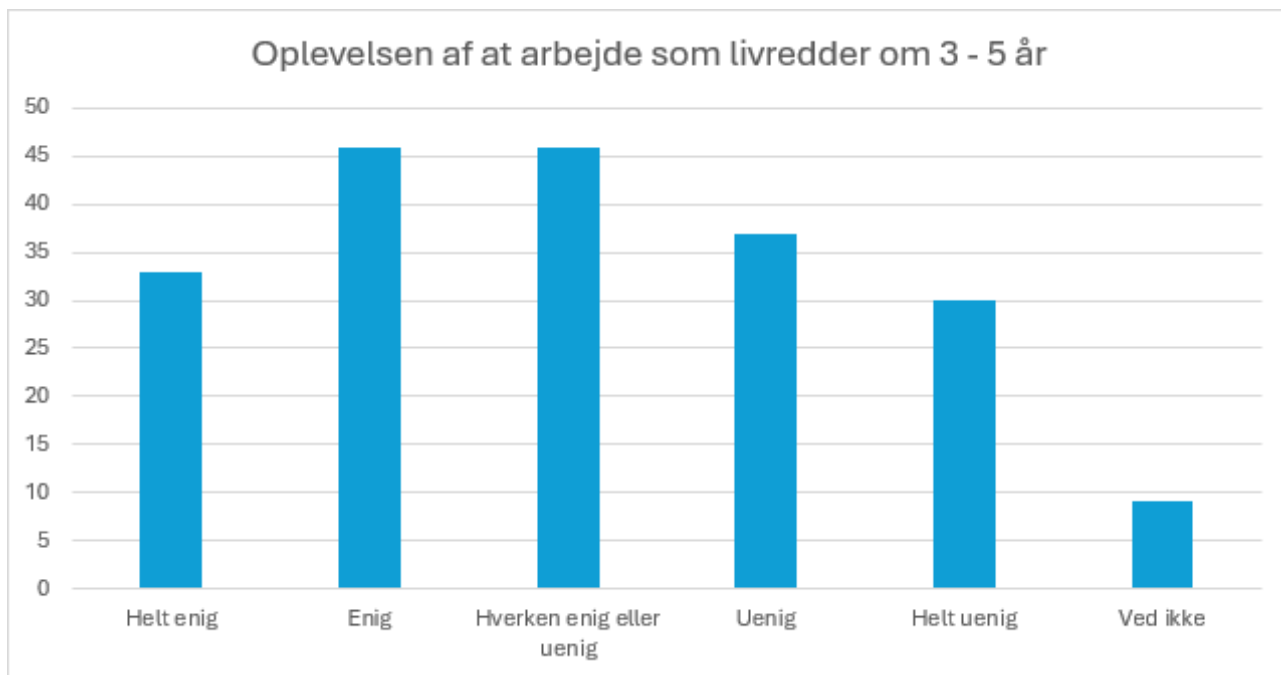
Temaet undersøger både, hvad der motiverer livredderne i hverdagen, og hvilke forhold der kan udfordre jobtilfredsheden over tid. Temaet tager afsæt i livreddernes egne vurderinger og erfaringer og giver et indblik i spændet mellem arbejdsglæde her og nu og overvejelser om at fortsætte i jobbet på længere sigt.

Figur 4.1 Oplevet engagement i arbejdsopgaverne som livredder



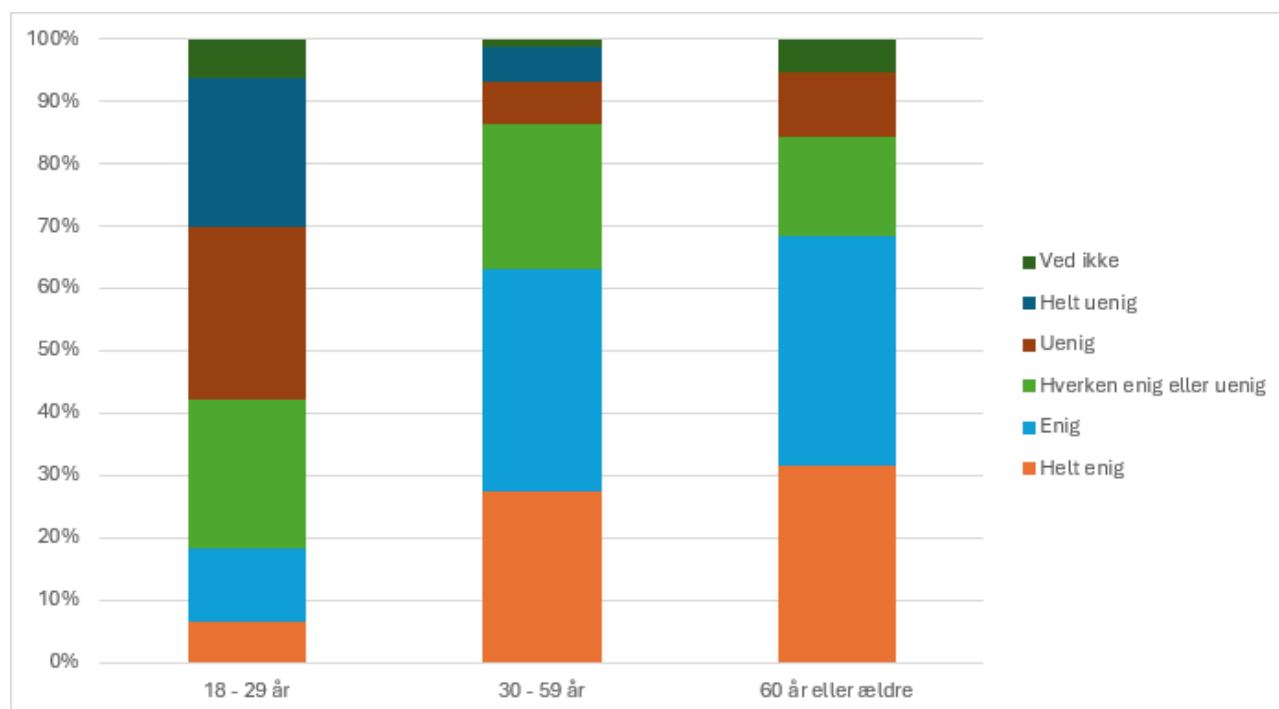
Figur 4.1 viser, hvordan livredderne vurderer deres engagement i de daglige arbejdsopgaver. Flertallet angiver høj grad af engagement, samtidig med at svarene fordeler sig på hele skalaen, hvilket peger på variation i oplevelsen af det daglige arbejde. Figuren viser, at engagement i arbejdet generelt er højt, men at der er forskelle i, hvordan arbejdet opleves og engagerer i hverdagen.

Figur 4.2 Oplevelsen af at arbejde som livredder om 3 – 5 år



Figur 4.2 viser fordelingen af svar på udsagnet om, hvorvidt livredderne ser sig selv arbejde som livredder om 3–5 år. Svarene er mere spredte end i de foregående figurer, med både en andel, der kan se sig selv blive i jobbet, og en betydelig gruppe, der er i tvivl eller uenige. Figuren peger på, at oplevet mening og engagement ikke nødvendigvis følges af en forventning om at blive i livredderjobbet på længere sigt.

Figur 4.3 Fastholdelse på tværs af alder



Figur 4.3 viser svarfordelingen på udsagnet om at fortsætte som livredder om 3–5 år fordelt på aldersgrupper. Der ses et tydeligt aldersmønster i forventningerne til fastholdelse. Blandt de 18–29-årige er enigheden med udsagnet relativt lav, mens en større andel angiver, at de ikke ser sig selv fortsætte i jobbet. Blandt de 30–59-årige og blandt livreddere på 60 år eller derover er billedet omvendt, idet flertallet i disse grupper forventer at fortsætte som livredder. Samtidig er der i alle aldersgrupper en gruppe, der hverken er enig eller uenig, hvilket peger på, at fastholdelsesovervejelser også varierer inden for aldersgrupperne.

Figuren indikerer, at alder hænger sammen med forventningerne til fastholdelse, idet yngre og ældre livreddere vurderer fremtiden i jobbet forskelligt. Samtidig peger variationen inden for aldersgrupperne på, at fastholdelse ikke kan forstås som et aldersspørgsmål alene, men også påvirkes af, hvordan arbejdet opleves i praksis.

Oplevelser af motivation og jobtilknytning

De åbne besvarelser viser, at mange livreddere oplever høj motivation og jobtilfredshed i hverdagen. Arbejdet med badegæster, livredderfaget som helhed samt relationerne til kolleger fremhæves som centrale kilder til arbejdsglæde og engagement.

“Jeg er meget tilfreds. Elsker branchen, livredderfaget og den daglige kontakt med gæster og kolleger.”

“Er meget tilfreds med mit job og synes, at vi gør en god sag med livredning og kontakt til brugerne.”

Disse udsagn understøtter de kvantitative resultater, som viser, at arbejdet for mange opleves som meningsfuldt og engagerende.

Samtidig peger flere respondenter på, at motivationen ofte er knyttet til arbejdet her og nu og ikke nødvendigvis til en langsigtet fastholdelse i livredderjobbet. Her beskrives en situation, hvor arbejdsglæden er til stede, men hvor livredderrollen ikke opleves som et varigt karriereperspektiv.

“Jeg er motiveret og glad for arbejdet, men ser ikke muligheder eller lyst til at gøre det til en fuldtidsstilling.”

“Glad for det for nu, men for meget rengøring og for lidt brug af hovedet.”

Flere respondenter beskriver desuden, at arbejdet i perioder opleves som ensformigt, og at manglende faglig udfordring virker demotiverende. Især savnet af at bruge egne kompetencer mere aktivt fremhæves som et forhold, der udfordrer jobtilfredsheden over tid.

“Jeg savner at bruge hovedet og savner udvikling og at bruge mine kompetencer mere. Føler mig nogle gange som en tom robot.”

“Jeg synes, det er demotiverende kun at gøre rent.”

Endelig fremhæves kollegaskab som en væsentlig motivationsfaktor, særligt når arbejdet udføres i fællesskab. Omvendt beskrives manglende samarbejde og utilfredshed med ledelsen som forhold, der kan svække motivationen og tilknytningen til arbejdspladsen.

“Det ville motivere mig mere med mere samarbejde med kollegaer om opgaverne.”

“Uden mine kollegaer ville det slet ikke være lige så dejligt at komme på arbejde.”

“Der er også et par ting, jeg er utilfreds med ... rengøringsopgaverne og ledelsen.”

De åbne besvarelser peger dermed på, at motivation og jobtilfredshed i høj grad er forankret i arbejdets indhold, sociale relationer og organisatoriske rammer. Samtidig viser besvarelserne, at høj arbejdsglæde ikke nødvendigvis er tilstrækkelig til at sikre langsigtet fastholdelse i livredderjobbet.

Sammenfatning

Temaet viser, at livreddernes motivation i høj grad er forankret i oplevelsen af meningsfuldt arbejde, relationer til kolleger og arbejdet med badegæster. Samtidig peger både de kvantitative og kvalitative resultater på, at denne motivation ofte er knyttet til arbejdet her og nu og ikke nødvendigvis omsættes til et langsigtet ønske om at blive i livredderjobbet.

Figurer og åbne besvarelser viser, at forventningerne til at blive i jobbet varierer, både på tværs af og inden for aldersgrupper, hvilket peger på, at fastholdelse ikke kan forstås som et aldersspørgsmål alene. Manglende udviklingsmuligheder, ensformige opgaver og de organisatoriske rammer fremstår som forhold, der over tid udfordrer lysten til at blive. Temaet peger dermed på, at høj arbejdsglæde i sig selv ikke er tilstrækkelig til at sikre stabil tilknytning til livredderjobbet.



TEMA 4

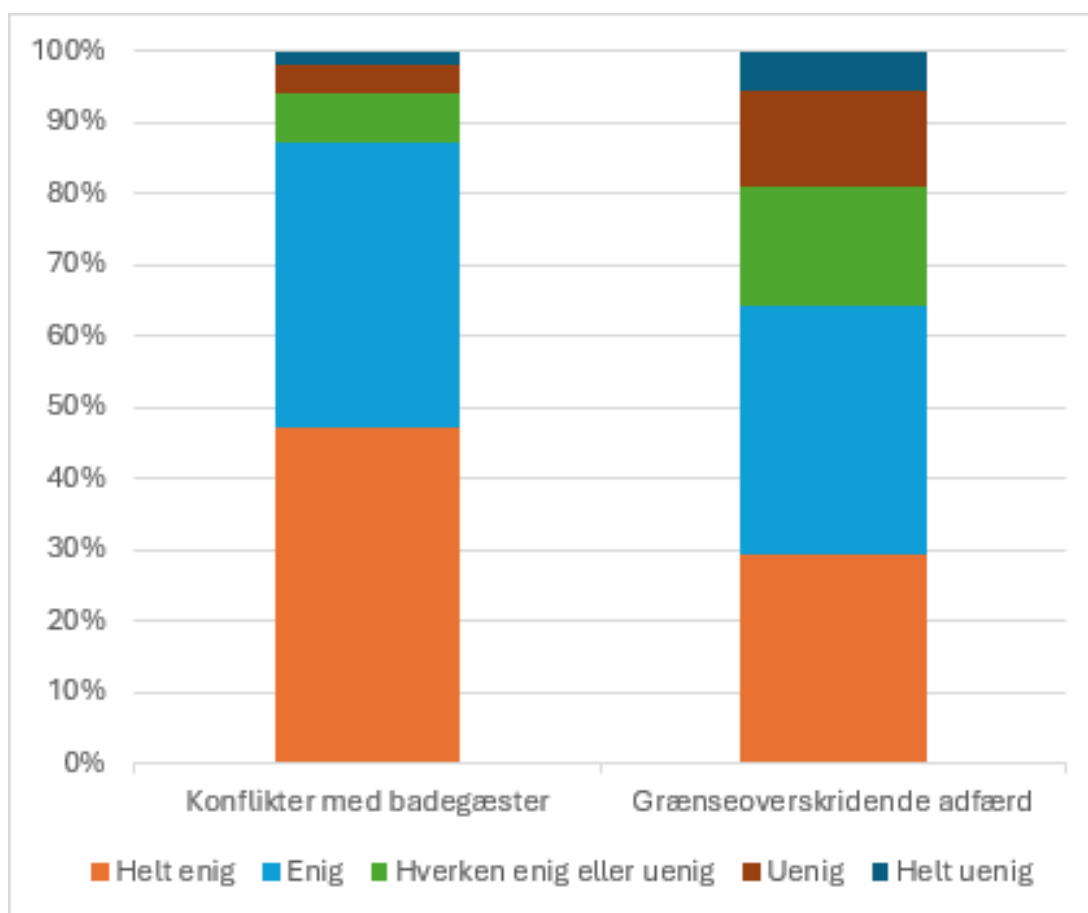
KONFLIKTHÅNDTERING

Konflikthåndtering

Dette tema belyser livreddernes oplevelser med konflikter og grænseoverskridende adfærd i arbejdet samt deres oplevede parathed og adgang til støtte i håndteringen af disse situationer. Fokus er ikke på enkeltstående hændelser, men på hvordan konflikter indgår i hverdagen, og hvordan livredderne vurderer deres egne kompetencer og de rammer, de arbejder inden for.

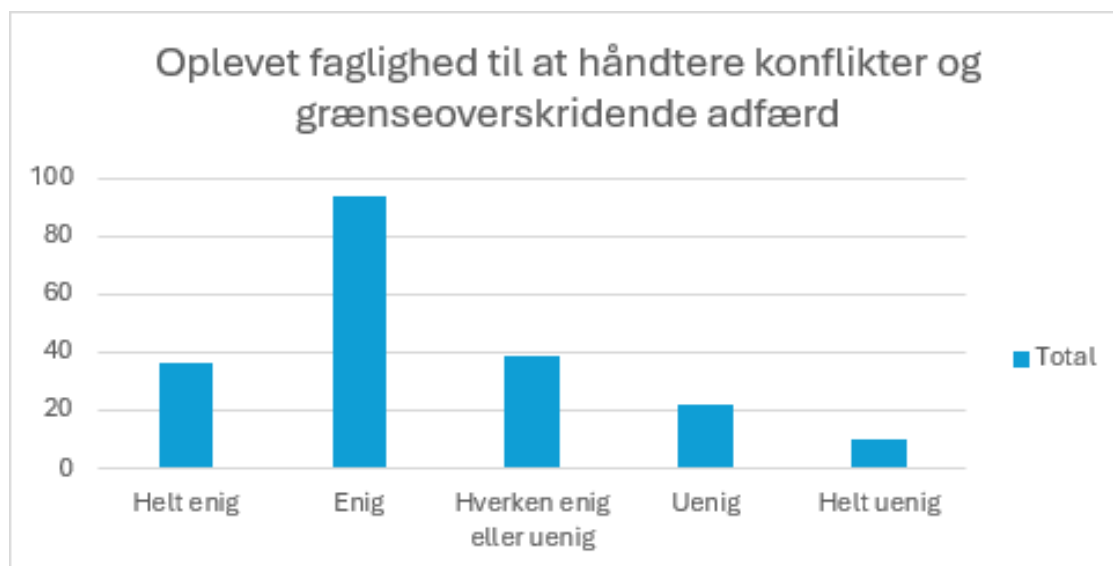
Analysen bygger på både lukkede spørgsmål om erfaringer med konflikter og oplevet støtte samt åbne besvarelser, hvor livredderne uddyber deres oplevelser. Temaet giver dermed indsigt i konflikt-håndtering som et vilkår i livredderrollen.

Figur 5.1 Oplevede konflikter og grænseoverskridende adfærd i arbejdet som livredder



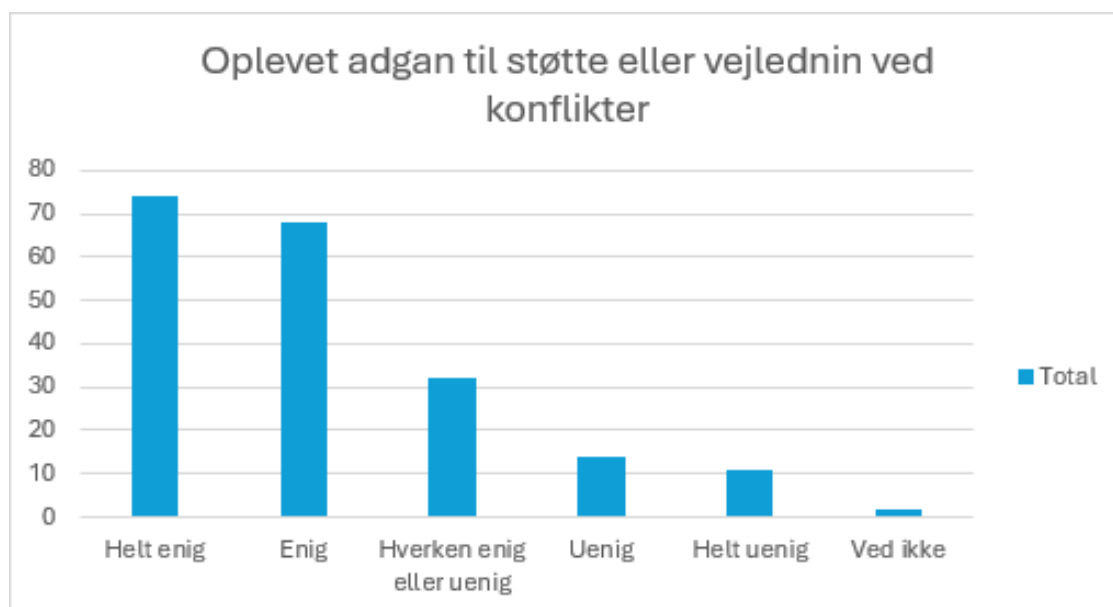
Figur 5.1 viser fordelingen af svar på udsagnet om, hvorvidt livredderne har oplevet konflikter med badegæster i deres arbejde, og i hvilken grad livredderne angiver at have oplevet grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres arbejde. En betydelig andel af respondenterne angiver, at de har oplevet konflikter, mens andre i mindre grad eller slet ikke har haft sådanne oplevelser. Svarene om grænseoverskridende adfærd fordeles sig på hele skalaen, hvilket peger på forskelle i, hvor ofte og i hvilken grad sådanne situationer opleves. Figuren viser, at konflikter er en del af arbejdshverdagen for mange livreddere, men at omfanget af oplevede konflikter varierer på tværs af respondenterne. Derudover indikerer figuren, at grænseoverskridende adfærd ikke opleves ens af alle, men udgør et vilkår i arbejdet for en del af livredderne.

Figur 5.2 Oplevet faglig parathed til håndtering af konflikter og grænseoverskridende adfærd



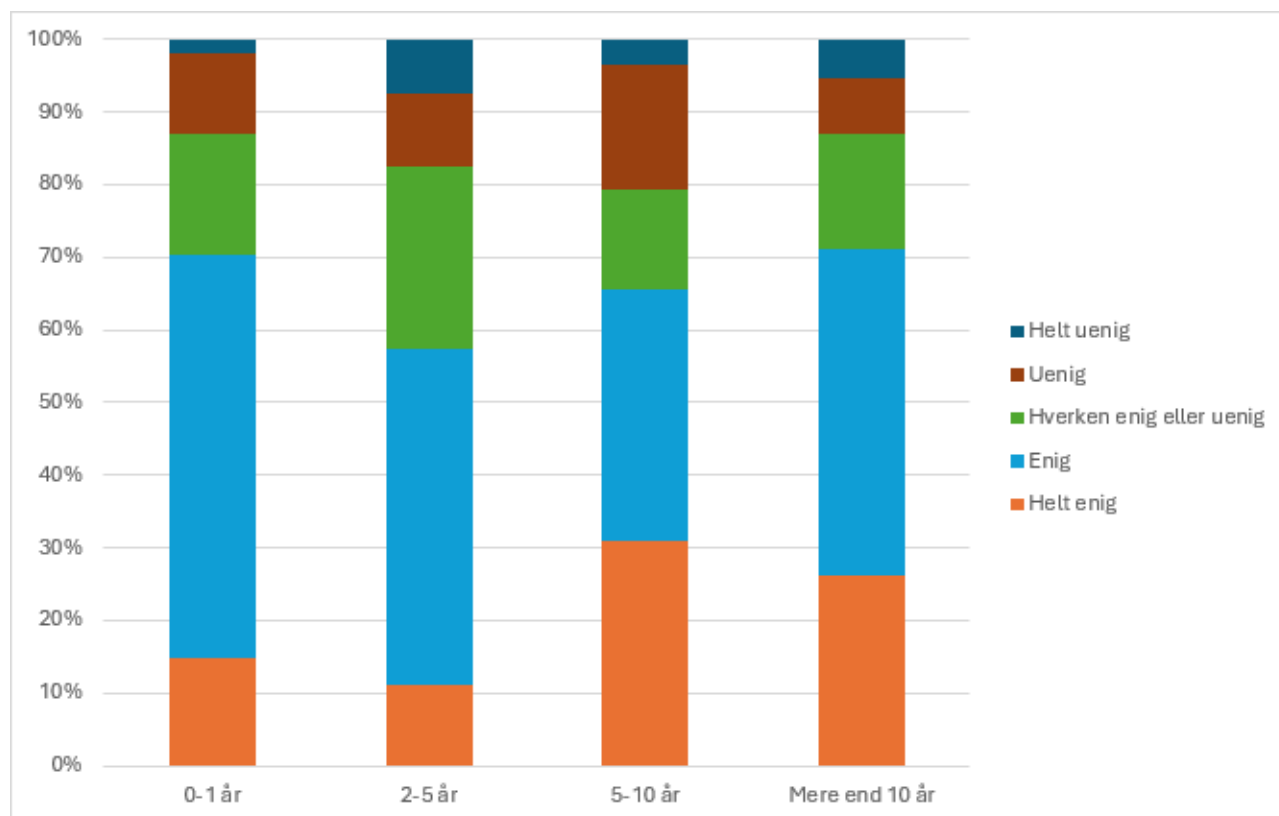
Figur 5.2 viser livreddernes vurdering af, om de føler sig fagligt rustet til at håndtere konflikter og grænseoverskridende situationer. En stor andel angiver, at de i nogen eller høj grad føler sig rustet, samtidig med at en mindre gruppe udtrykker usikkerhed eller lavere grad af parathed. Figuren viser, at mange oplever sig fagligt forberedte på konflikthåndtering, men at der fortsat er variation i den oplevede parathed.

Figur 5.3 Oplevet adgang til støtte eller vejledning ved konflikter



Figur 5.3 viser livreddernes vurdering af, om de oplever at have adgang til støtte eller opbakning, når der opstår konflikter i arbejdet. Svarene viser forskelle i oplevelsen af støtte, hvor nogle angiver klar adgang til hjælp, mens andre i mindre grad oplever dette. Figuren peger på, at oplevelsen af støtte i konfliktsituationer varierer, og at adgang til opbakning ikke er ens for alle livreddere.

Figur 5.4 Oplevet parathed til konflikthåndtering fordelt på anciennitet



Figur 5.4 viser, hvordan livreddernes oplevede parathed til at håndtere konflikter fordeler sig på tværs af anciennitetsgrupper. Figuren peger på et mønster, hvor respondenter med længere anciennitet oftere angiver, at de føler sig parate, mens respondenter med kortere erfaring oftere placerer sig i de mere tøvende eller uenige svarkategorier. Samtidig er der variation inden for alle anciennitetsgrupper, hvilket indikerer, at parathed ikke udvikler sig ens for alle.

Figuren tyder på, at erfaring kan styrke oplevelsen af parathed til konflikthåndtering, men at parathed ikke kan forstås som et spørgsmål om anciennitet alene. Variationen peger på, at også andre forhold – f.eks. rammer for støtte, klare retningslinjer og kollegial opbakning – kan spille en rolle for, om man føler sig rustet i konkrete situationer.

Oplevelser af konflikter og grænseoverskridende adfærd

Konflikter og grænseoverskridende adfærd fremstår i mange besvarelser som et tilbagevendende vilkår i livreddernes arbejdshverdag. Respondenterne beskriver et bredt spektrum af situationer, fra manglende respekt for regler til grov og direkte grænseoverskridende adfærd fra badegæster.

“Mange gæster snakker dårligt til livreddere, saunagus er et problem, folk snyder og overholder ikke regler.”

“Vores gæster er grove over for os ... nogle snakker med store ord og snakker ned til os.”

Disse erfaringer uddyber resultaterne i Figur 5.1 og viser, at konflikter for mange ikke er enkeltstående hændelser, men en integreret del af arbejdet.

Flere respondenter peger på, at konflikter i særlig grad rammer yngre eller mindre erfarne livreddere, som kan have sværere ved at sætte grænser over for gæster. Erfaring fremhæves dermed som et vigtigt element i konflikthåndtering, hvilket også afspejles i forskellene i oplevet parathed på tværs af anciennitet.

“Ser flere unge kollegaer som virkelig støder ind i problemer, da de ikke har samme erfaring bag dem.”

“En midaldrende herre kan nemt få overfuset en ung livredder.”

Samtidig beskriver flere, at konflikter forstærkes, når der mangler klare retningslinjer eller tydelig opbakning fra ledelsen. I disse tilfælde opleves det som vanskeligt at handle konsekvent over for regelbrud.

“Vi er for large, og ledelsen er meget afvisende, når vi bringer det op.”

“Små konflikter bliver heldagsprojekter, fordi vi ikke kan gøre andet end at irrettesætte.”

Disse udsagn giver kontekst til Figur 5.3 og peger på, at oplevelsen af støtte i konfliktsituationer ikke alene handler om kollegial hjælp, men også om organisatoriske rammer og ledelsesmæssig opbakning.

Kollegial støtte fremhæves samtidig som en central ressource i håndteringen af konflikter, særligt i situationer med grænseoverskridende adfærd.

“Jeg føler mig godt rustet til dem og ved, at jeg altid kan få hjælp af holdledere og andre livreddere på vagt.”

“Når det kommer til grænseoverskridende adfærd, sætter jeg stor pris på, at mine kollegaer står klar til at hjælpe.”

Endelig beskriver enkelte respondenter alvorlige hændelser som trusler, fysisk chikane og seksuelle kommentarer. Disse oplevelser peger på, at konflikthåndtering ikke kun er et spørgsmål om faglige kompetencer, men også om tryghed og lysten til at blive i jobbet.

“Jeg er før blevet spyttet på og skubbet af gæster, men ingen på arbejdspladsen vidste, hvordan det skulle håndteres.”

“De konflikter kan virkelig skræmme en væk som livredder.”

Sammenfatning

Tema 4 viser, at konflikter og grænseoverskridende adfærd udgør et gennemgående vilkår i livreddernes arbejde. Samtidig varierer oplevelsen af parathed og adgang til støtte betydeligt på tværs af respondenterne. Hvor nogle oplever sig fagligt rustet og mødt af tydelig opbakning fra både kolleger og ledelse, giver andre udtryk for usikkerhed, manglende erfaring og uklare rammer for håndtering af konflikter.

Resultaterne peger på, at erfaring kan have betydning for oplevelsen af parathed, men også at parathed ikke udvikler sig ens for alle og ikke kan forstås som et spørgsmål om anciennitet alene. Oplevelsen af støtte, klare retningslinjer og fælles praksis fremstår som centrale forhold for, om livredderne føler sig trygge og rustede i konfliktsituationer. Temaet peger dermed på, at konflikthåndtering ikke alene handler om individuelle kompetencer, men i høj grad formes af de organisatoriske rammer og har betydning for både tryghed i arbejdet og fastholdelse i livredderrollen.

KONKLUSION

Undersøgelsen viser, at livreddernes arbejdshverdag formes af et komplekst samspil mellem opgaveindhold, faglige rammer, motivation og konflikthåndtering. På tværs af rapportens fire temaer tegner der sig et billede af et arbejde, som for mange opleves som meningsfuldt og engagerende, men som samtidig rummer tydelige spændinger i de rammer, arbejdet udføres inden for.

Tema 1 viser, at livreddernes arbejdsopgaver og opgavefordeling varierer betydeligt på tværs af svømmehaller. For nogle understøtter kombinationen af livreddende og praktiske opgaver en varieret og meningsfuld arbejdsdag, mens andre oplever, at særligt praktiske opgaver fylder så meget, at fokus på de livreddende kerneopgaver udfordres. Opgavefordelingen fremstår dermed ikke blot som et spørgsmål om mængde, men som et forhold, der har betydning for oplevelsen af livredderrollen, fagligheden og arbejdsglæden. Resultaterne kan samtidig tyde på, at der er behov for en tydeligere forventningsafstemning om livredderrollens indhold og de arbejdsopgaver, der følger med jobbet. Flere af de kvalitative besvarelser peger på, at omfanget af praktiske opgaver kommer bag på nogle livreddere og påvirker deres oplevelse af rollen.

Tema 2 peger på, at livreddernes faglige færdigheder i høj grad formes af de rammer, der er til rådighed i hverdagen. Mens nogle oplever mulighed for at modtage regelmæssig træning og opkvalificering, mangler andre tid og faste strukturer til vedligeholdelse af deres livreddende færdigheder. Samtidig viser resultaterne, at oplevet fagligt beredskab ikke entydigt følger adgangen til træning og tid, men også hænger sammen med træningens relevans, praksisnærhed og individuelle erfaringer.

Tema 3 viser, at motivationen blandt mange livreddere er høj og tæt knyttet til oplevelsen af meningsfuldt arbejde, relationer til kolleger og arbejdet med badegæster. Samtidig peger både kvantitative og kvalitative resultater på, at denne motivation ofte er situationsbetinget og ikke nødvendigvis omsættes til et langsigtet ønske om at blive i livredderjobbet. Forventningerne til fastholdelse varierer både på tværs af og inden for aldersgrupper, hvilket understreger, at lysten til at blive i jobbet ikke kan forklares ud fra alder alene, men må ses i sammenhæng med arbejdets indhold og rammer.

Tema 4 viser, at konflikter og grænseoverskridende adfærd er et gennemgående vilkår i livreddernes arbejde. Oplevelsen af parathed og støtte varierer betydeligt, hvor nogle føler sig fagligt rustet og mødt af tydelig opbakning, mens andre oplever usikkerhed, manglende erfaring og uklare rammer for håndtering af konflikter. Resultaterne peger på, at erfaring kan have betydning for oplevelsen af parathed, men at parathed ikke kan forstås som et spørgsmål om anciennitet alene. Oplevelsen af støtte, klare retningslinjer og fælles praksis fremstår som centrale forhold for tryk i arbejdet.

Set i sammenhæng peger undersøgelsen på, at livreddernes faglighed, motivation og fastholdelse ikke kan forstås isoleret, men må ses i lyset af de samlede organisatoriske rammer. Arbejdets indhold, muligheder for faglig udvikling og oplevelsen af støtte i udfordrende situationer hænger tæt sammen og former, hvordan livredderrollen opleves i praksis. Perspektivet fremadrettet er, at livredderarbejdet rummer et betydeligt potentiale for engagement og arbejdsglæde, men at dette potentiale i høj grad afhænger af, hvordan rammer, prioriteringer og støtte tilrettelægges i svømmehallernes daglige drift.

Bilag 1 – Undersøgelsens spørgeramme

Dette bilag indeholder undersøgelsens fulde spørgeramme og omfatter samtlige spørgsmål og svarmuligheder, som indgik i spørgeskemaundersøgelsen blandt livreddere i danske svømmehaller. Bilaget er medtaget for at sikre transparens og give læseren indsigt i datagrundlaget for rapportens analyser.

Hvis ikke andet er angivet, så er svarmulighederne:

- Helt enig
- Enig
- Hverken enig eller uenig
- Uenig
- Helt uenig
- Ved ikke

Baggrundsspørgsmål

Spørgsmål 1. Hvor længe har du arbejdet som livredder?

Svarmuligheder:

- 0–1 år
- 2–5 år
- 5–10 år
- Mere end 10 år

Spørgsmål 2. Hvilken livredderuddannelse har du?

Svarmuligheder:

- Erhvervslivredder
- Bassinlivredder
- Anden livredderuddannelse
- Ingen formel livredderuddannelse

Spørgsmål 3. Hvilken region arbejder du i?

Svarmuligheder:

- Nordjylland
- Midtjylland
- Syddanmark
- Sjælland
- Hovedstaden

Spørgsmål 4. Hvad er dit køn?

Svarmuligheder:

- Kvinde
- Mand

Spørgsmål 5. Hvad er din alder?

Svarmuligheder:

- 18–29 år
- 30–59 år
- 60 år eller ældre

Arbejdsopgaver

Spørgsmål 6. De praktiske opgaver (rengøring, billetsalg, undervisning osv.) fylder mere end de livreddende opgaver (bassinvagter, træning, vedligeholdelse af færdigheder) i min arbejdsdag.

Spørgsmål 7. Jeg oplever, at mine livreddende kompetencer bliver brugt i mit daglige arbejde.

Spørgsmål 8. Jeg oplever, at de praktiske opgaver fylder for meget, så jeg ikke har mulighed for at fokusere på livreddende opgaver.

Spørgsmål 9. Jeg er tilfreds med fordelingen af opgaver i mit arbejde som livredder.

Spørgsmål 10. Rangér hvilke opgaver du bruger mest tid på i din arbejdsdag.
(1 = mest tid, 6 = mindst tid)

- Bassinvagt
- Rengøring
- Billetsalg
- Snak med badegæster
- Træning/udvikling af egne kompetencer
- Andet

Spørgsmål 11. Har du kommentarer til fordelingen mellem livreddende og praktiske opgaver i din hverdag? (Åbent tekstfelt)

Dine færdigheder som livredder

Spørgsmål 12. Jeg modtager regelmæssig træning i førstehjælp og livredning (fx in situ-træning).

Spørgsmål 13. Jeg har mulighed for relevant træning og opkvalificering.

Spørgsmål 14. Jeg har tid i min arbejdsdag til at vedligeholde mine livreddende færdigheder.

Spørgsmål 15. Jeg føler mig godt rustet til at reagere i en skarp situation.

Spørgsmål 16. Har du kommentarer til din uddannelse, træning eller oplevelse af dine faglige færdigheder? (Åbent tekstfelt)

Motivation og jobtilfredshed

Spørgsmål 17. Mit arbejde giver mening for mig.

Spørgsmål 18. Jeg føler mig engageret i mine arbejdsopgaver.

Spørgsmål 19. Jeg er tilfreds med mit arbejde som helhed.

Spørgsmål 20. Jeg er tilfreds med de opgaver, jeg har.

Spørgsmål 21. Jeg ser mig selv som livredder om 3–5 år.

Spørgsmål 22. Hvor glad er du for dit arbejde som livredder?

Svarskala:

1–10 (1 = slet ikke glad, 10 = meget glad)

Spørgsmål 23. Har du kommentarer til din motivation eller tilfredshed med arbejdet som livredder?
(Åbent tekstfelt)

Håndtering af konflikter

Spørgsmål 24. Jeg har oplevet konflikter med badegæster i mit arbejde som livredder.

Spørgsmål 25. Jeg har oplevet grænseoverskridende adfærd i mit arbejde som livredder.

Spørgsmål 26. Jeg føler mig godt rustet til at håndtere konflikter og grænseoverskridende adfærd i svømmehallen.

Spørgsmål 27. Jeg har adgang til støtte eller vejledning, når der opstår konflikter.

Spørgsmål 28. Har du kommentarer til konflikter eller grænseoverskridende adfærd i dit arbejde?
(Åbent tekstfelt)

