

UNDERSØGELSE BLANDT LEDERE I DANSKE SVØMMEHALLER 2026

LIVREDDER

DANSKE
SVØMMEBADE



TEKNIK | DRIFT | VIDEN

FORORD

Ledere i danske svømmehaller er en central del af hverdagen i svømmehallerne. De sætter rammerne for livreddernes arbejde og har ansvar for organisering, bemanning, træning og rekruttering. Samtidig indgår de i en drift, hvor mange hensyn og opgaver skal balanceres. Ledernes arbejde foregår i spændingsfeltet mellem sikkerhed, drift, økonomi og medarbejdere, og deres prioriteringer har stor betydning for, hvordan livredderarbejdet udfolder sig i praksis.

Denne rapport er udarbejdet for at give et samlet og nuanceret indblik i ledernes vurderinger af livreddernes arbejde. Undersøgelsen giver lederne mulighed for at sætte ord på organisering, opgaver, træning og de vilkår, der præger arbejdet i svømmehallerne. Dermed bidrager rapporten med viden om et område, som har stor betydning for den daglige drift, men som ofte beskrives uden et samlet indblik i ledernes perspektiver.

Besvarelserne kommer fra ledere fra forskellige svømmehaller og viser, at rammer og praksis kan variere betydeligt afhængigt af lokale forhold, organisering og prioriteringer. Netop denne variation er en vigtig del af materialet, fordi den giver indblik i både fælles mønstre og forskellige tilgange til arbejdet. Rapporten søger ikke at forenkle dette billede, men at synliggøre de forskelle og erfaringer, der kendetegner ledernes perspektiver på tværs af landet.

Rapporten er tænkt som et fælles vidensgrundlag for ledere, livreddere og øvrige aktører på svømmebadsområdet. Den kan bruges som afsæt for dialog og refleksion om organisering, prioriteringer og de rammer, der har betydning for livreddernes arbejde. Forhåbningen er, at resultaterne kan understøtte en fælles forståelse og bidrage til den fortsatte udvikling af livredderarbejdet i danske svømmehaller.

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
3	Sammenfatning
5	Metode og datagrundlag
5	Kapitel 1: Profil af svømmehallerne
7	Kapitel 2: Livreddernes arbejdsopgaver
12	Kapitel 3: Uddannelse og træning
18	Kapitel 4: Rekruttering og fastholdelse
25	Konklusion
26	Bilag 1 – Undersøgelsens spørgerammer

Sammenfatning

Denne rapport giver et indblik i, hvordan ledere i danske svømmehaller vurderer livreddernes arbejde i praksis. Undersøgelsen bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og har til formål at skabe et nuanceret og vidensbaseret indblik i, hvordan arbejdet tilrettelægges, prioriteres og opleves fra et ledelsesperspektiv.

Besvarelserne består af både kvantitative data med åbne svar, hvilket gør det muligt både at identificere overordnede mønstre og at give plads til ledernes egne erfaringer og perspektiver af arbejdet.

Undersøgelsen viser, at ledere spiller en central rolle i tilrettelæggelsen af livreddernes arbejde, herunder i fordelingen af opgaver, organiseringen af bassinvagt, arbejdet med træning samt i forhold til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Samtidig peger resultaterne på, at der er betydelig variation mellem svømmehallerne. Forskellene viser sig blandt andet i, hvordan arbejdsopgaverne er sammensat, hvordan bassinvagter tilrettelægges, og i hvor høj grad træningen er systematisk organiseret.

På tværs af besvarelserne fremstår sikkerhed og opsyn som den centrale kerneopgave, som øvrige opgaver og prioriteringer tager udgangspunkt i. Samtidig indgår drifts- og serviceopgaver som en væsentlig del af arbejdet, hvilket betyder, at lederne i praksis balancerer flere hensyn i tilrettelæggelsen af arbejdsdagen.

Rapporten viser også, at der er forskelle i, hvordan træning organiseres og prioriteres. Træning indgår som en del af arbejdet de fleste steder, men varierer i forhold til omfang, systematik og hvor fast den er planlagt.

Endelig peger undersøgelsen på, at rekruttering og fastholdelse varierer på tværs af svømmehallerne. Nogle oplever stabile medarbejdergrupper, mens andre har større udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere. Besvarelserne peger på, at disse forskelle hænger sammen med forhold som ansættelsesvilkår, medarbejdergruppens sammensætning og den måde arbejdet organiseres på.

Samlet tegner rapporten et billede af et område, hvor livreddernes arbejde i høj grad formes af den måde, det organiseres på i den enkelte svømmehal. Ledernes valg i forhold til opgaver, bassinvagt og træning har betydning for både indholdet af arbejdet og de vilkår, der kendetegner det i praksis.

På den baggrund peger undersøgelsen på:

- At livreddernes arbejdsopgaver spænder bredt og varierer mellem svømmehaller
- At organiseringen af bassinvagt varierer i forhold til varighed, pauser og samtidige opgaver
- At træning prioriteres, men ofte er forskelligt organiseret og i varierende grad systematiseret
- At rekruttering og fastholdelse varierer og er tæt knyttet til lokale rammer og ansættelsesvilkår
- At ledelsens måde at organisere og prioritere arbejdet på har stor betydning for, hvordan livredderarbejdet udfolder sig i praksis

Metode og datagrundlag

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere i danske svømmehaller. Formålet med undersøgelsen har været at indsamle viden om, hvordan ledere vurderer organiseringen af livreddernes arbejde, herunder opgaver, bemanning, træning samt rekruttering og fastholdelse.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden fra 2. september 2025 til 5. maj 2026. I alt har 101 respondenter åbnet spørgeskemaet, og 64 respondenter har færdiggjort deres besvarelse. Analysen i rapporten tager udelukkende udgangspunkt i de gennemførte besvarelser, som dermed udgør datagrundlaget for rapportens resultater.

Spørgeskemaet indeholder både lukkede og åbne spørgsmål. De lukkede spørgsmål giver mulighed for at identificere mønstre og forskelle på tværs af besvarelserne, mens de åbne spørgsmål bidrager med uddybende perspektiver og eksempler fra ledernes egne erfaringer.

Datagrundlaget består således af både kvantitative og kvalitative besvarelser. I analysen er der lagt vægt på at kombinere disse datatyper for at give et nuanceret billede af ledernes vurderinger og de forhold, der præger arbejdet i svømmehallerne.

Besvarelserne kommer fra forskellige svømmehaller, hvilket giver indblik i variationer på tværs af organisering og lokale vilkår. Rapporten har ikke til formål at give et fuldstændigt dækkende billede af alle svømmehaller, men at belyse centrale mønstre og forskelle i ledernes perspektiver.

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.

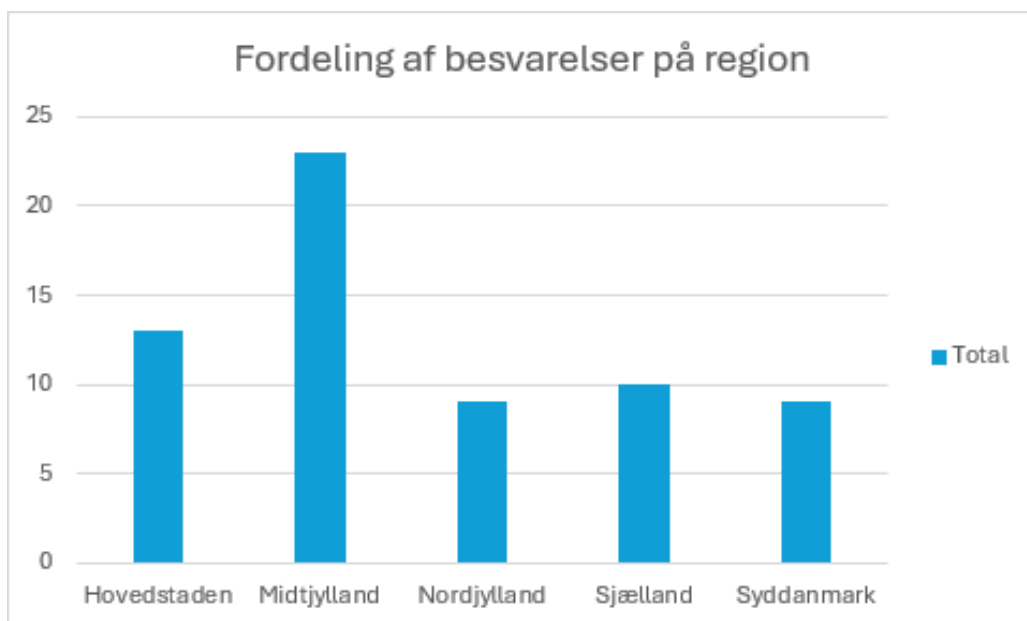
Da spørgeskemaet er formidlet gennem flere forskellige kanaler, foreligger der ikke et samlet overblik over, hvor mange potentielle respondenter der har modtaget invitationen til undersøgelsen. Det har derfor ikke været muligt at beregne en samlet svarprocent.

Kapitel 1: Profil af svømmehallerne

Dette kapitel giver et overblik over de svømmehaller, som ledernes besvarelser repræsenterer. Formålet er at sætte rammerne for de efterfølgende analyser ved at vise, hvordan svømmehallerne varierer i geografisk placering og størrelse.

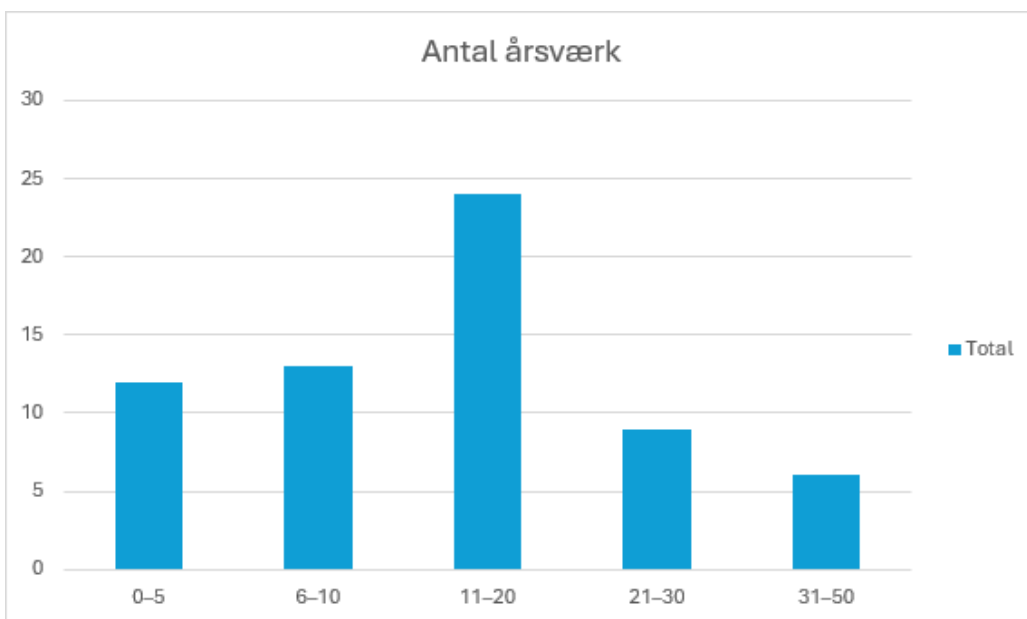
Profilen bygger på oplysninger om blandt andet region og antal årsværk og giver dermed et indblik i de organisatoriske og driftsmæssige rammer, som ledernes vurderinger tager udgangspunkt i. Kapitlet danner baggrund for de efterfølgende analyser. Forskelle i størrelse og organisering kan have betydning for, hvordan livredderarbejdet tilrettelægges i praksis, og hvordan ledere oplever muligheder og udfordringer i hverdagen.

Figur 1.1 Geografisk fordeling af de deltagende svømmehaller



Figur 1.1 viser den geografiske fordeling af besvarelser på tværs af regioner. Der er flest besvarelser fra Region Midtjylland, mens de øvrige regioner også er bredt repræsenteret. Fordelingen giver dermed et bredt geografisk udgangspunkt for at belyse de forskellige besvarelser i undersøgelsen.

Figur 1.2 Antal årsværk i de deltagende svømmehaller



Figur 1.2 viser fordelingen af de deltagende svømmehaller efter antal årsværk. Den største andel af besvarelserne kommer fra svømmehaller med 11–20 årsværk. Derudover er der en betydelig andel blandt de mindre svømmehaller med op til 10 årsværk, mens andelen er lavere blandt svømmehaller med 21 årsværk eller derover.

Fordelingen peger dermed på, at undersøgelsen især repræsenterer mellemstore svømmehaller, samtidig med at både mindre og større svømmehaller indgår i undersøgelsen.

Kapitel 2: Livreddernes arbejdsopgaver

Livreddernes arbejde i danske svømmehaller spænder fra livreddende kerneopgaver til en række øvrige driftsopgaver. Opgaverne indgår i den daglige drift og tilrettelægges lokalt, hvor hensyn til sikkerhed, bemanning og praktiske forhold spiller sammen.

I det følgende præsenteres ledernes vurderinger af livreddernes arbejdsopgaver og fordelingen mellem forskellige typer af opgaver. Besvarelserne giver indblik i, hvilke opgaver der indgår i arbejdet, og hvordan de organiseres i praksis.

Kapitlet viser dermed, hvordan livreddernes arbejdsopgaver tilrettelægges, og hvordan opgavefordelingen varierer på tværs af svømmehaller.

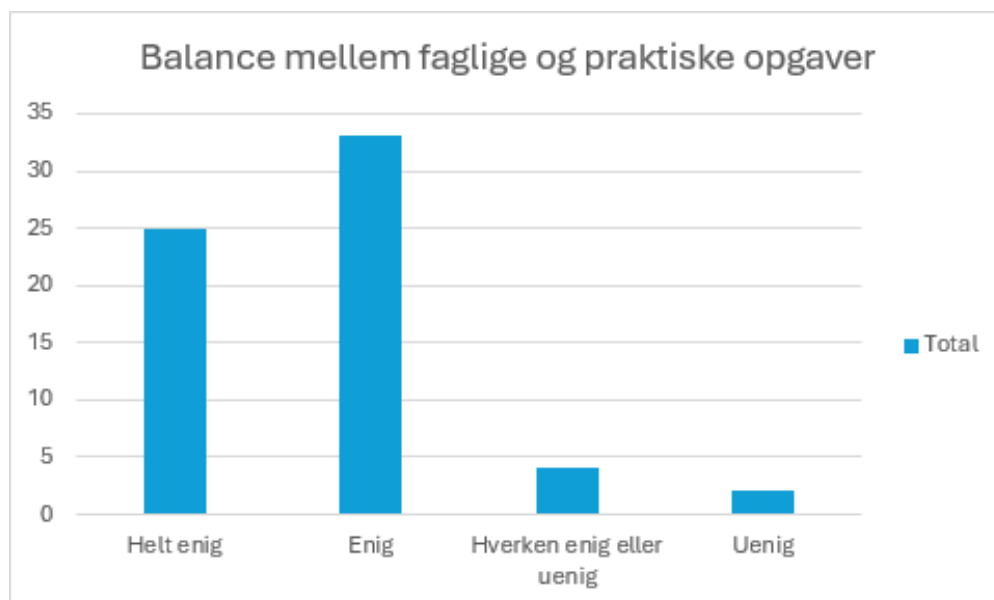
Ledernes tilrettelæggelse af arbejdsopgaver

Lederne spiller en central rolle i tilrettelæggelsen af livreddernes arbejdsopgaver i svømmehallerne. I det følgende præsenteres ledernes egne vurderinger af, hvordan arbejdet organiseres i praksis.

Besvarelserne giver indblik i, hvordan der skabes balance mellem faglige og praktiske opgaver, hvordan opgaverne relaterer sig til livreddernes kompetencer, samt hvordan grænseoverskridende adfærd fra badegæster håndteres som en del af arbejdet.

Svarene kan dermed bruges til at belyse, hvilke prioriteringer og hensyn der præger organiseringen af livreddernes arbejde på tværs af svømmehaller.

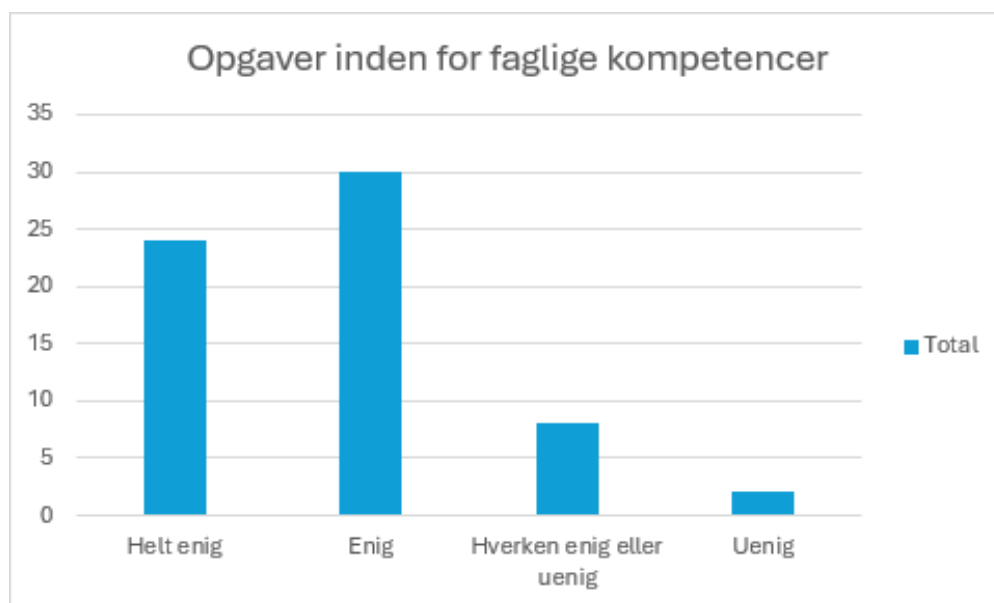
Figur 2.1 Ledernes vurdering af balancen mellem faglige og praktiske opgaver



Figur 2.1 viser ledernes vurdering af, om arbejdet tilrettelægges, så livredderne har en god balance mellem faglige og praktiske opgaver. Størstedelen af lederne erklærer sig enige eller helt enige i dette.

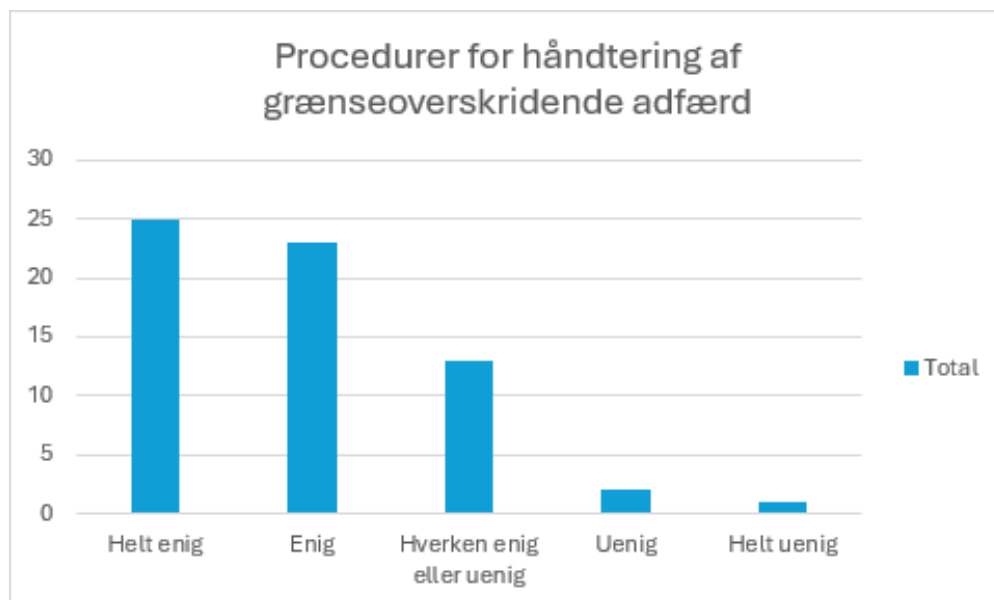
Figuren peger dermed på, at mange svømmehaller tilstræber en varieret arbejdsdag, hvor både livreddende og praktiske opgaver indgår som en del af arbejdet.

Figur 2.2 Ledernes vurdering af, om opgaverne ligger inden for livreddernes faglige kompetencer



Figur 2.2 viser lederne vurdering af, om livreddernes arbejdsopgaver ligger inden for deres faglige kompetencer. Hovedparten af lederne svarer enig eller helt enig. Dette indikerer, at opgaverne i de fleste tilfælde vurderes at være i overensstemmelse med livreddernes kompetencer og ansvarsområde. Samtidig peger figuren på, at tilrettelæggelsen af arbejdet i høj grad tager udgangspunkt i, hvad livredderne er uddannet til og forventes at kunne varetage.

Figur 2.3 Ledernes vurdering af procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd



Figur 2.3 viser, om der er procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd fra badegæster. Langt størstedelen af lederne tilkendegiver, at sådanne procedurer er til stede, mens en mindre gruppe angiver det modsatte.

Figuren peger dermed på, at der generelt er etableret rammer for håndtering af konfliktsituationer, men at der fortsat findes variation mellem svømmehallerne.

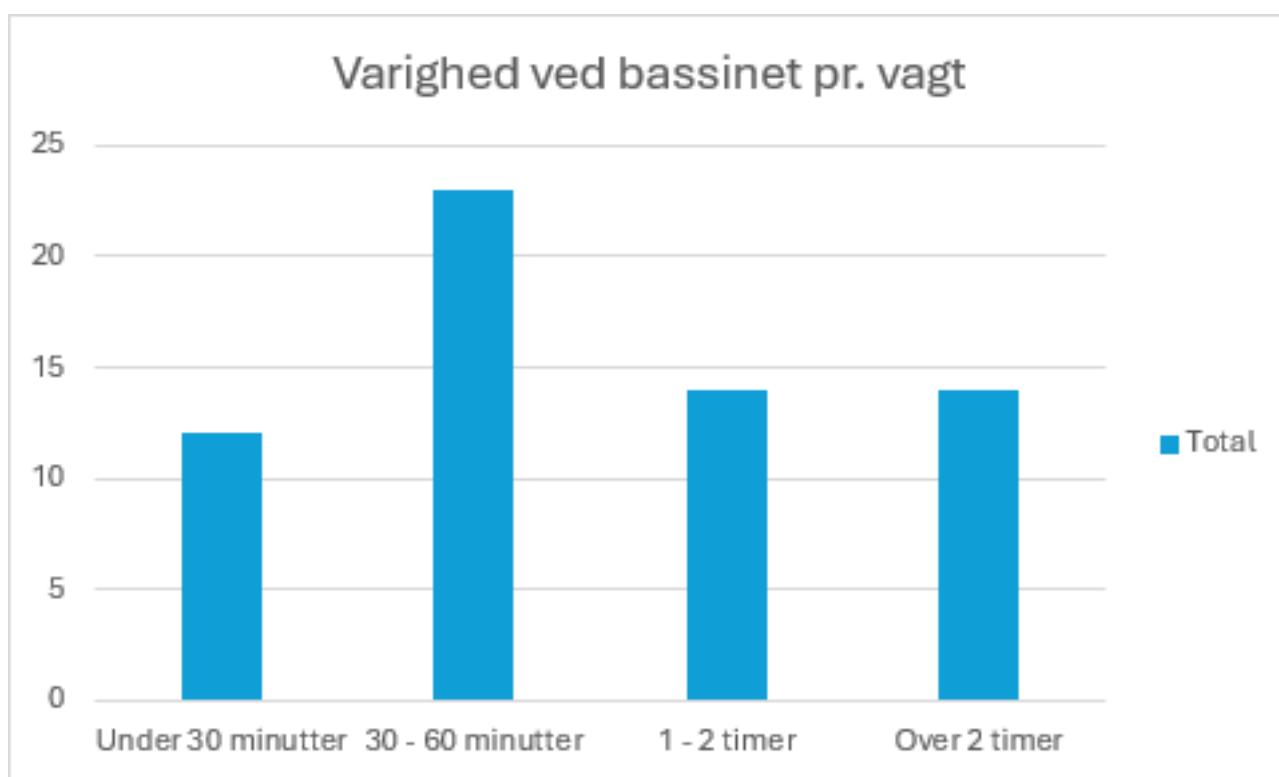
Bassinvagt og organisering af arbejdet

Bassinvagten udgør en central del af livreddernes arbejde og er tæt knyttet til den daglige organisering af opgaverne. Hvor det foregående afsnit belyste lederne vurderinger af, hvordan arbejdet tilrettelægges, ser dette afsnit nærmere på, hvordan arbejdet konkret er organiseret i praksis.

I dette afsnit belyses, hvordan lederne beskriver organiseringen af bassinvagten, herunder længden af vagter ved bassinet, brugen af pauser samt forventninger om samtidige opgaver. Afsnittet giver dermed et indblik i, hvordan hensynet til sikkerhed og opsyn omsættes i den daglige drift.

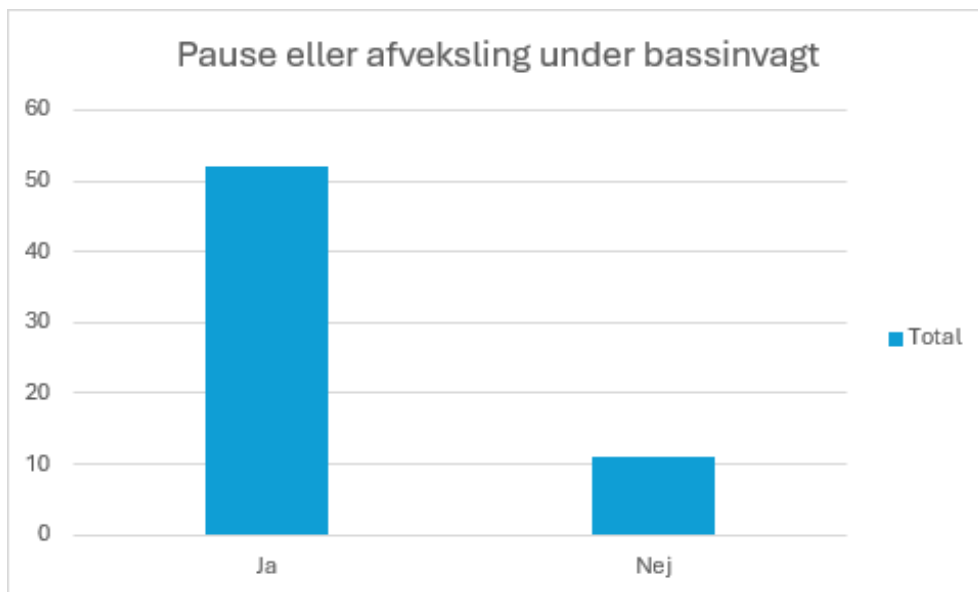
I figur 2.4 – 2.6 indgår 63 besvarelser. Én respondent har ikke besvaret spørgsmålene og fremgår derfor ikke af figurerne.

Figur 2.4 Hvor lang tid en livredder typisk er ved bassinet ad gangen



Figur 2.4 viser, hvor lang tid en livredder typisk er ved bassinet ad gangen. Den største andel angiver 30 – 60 minutter, mens de øvrige svar fordeler sig på både kortere og længere tidsrum. Figuren peger dermed på, at der er variation i varigheden af bassinvagten, og at der ikke er én entydig praksis på tværs af svømmehaller.

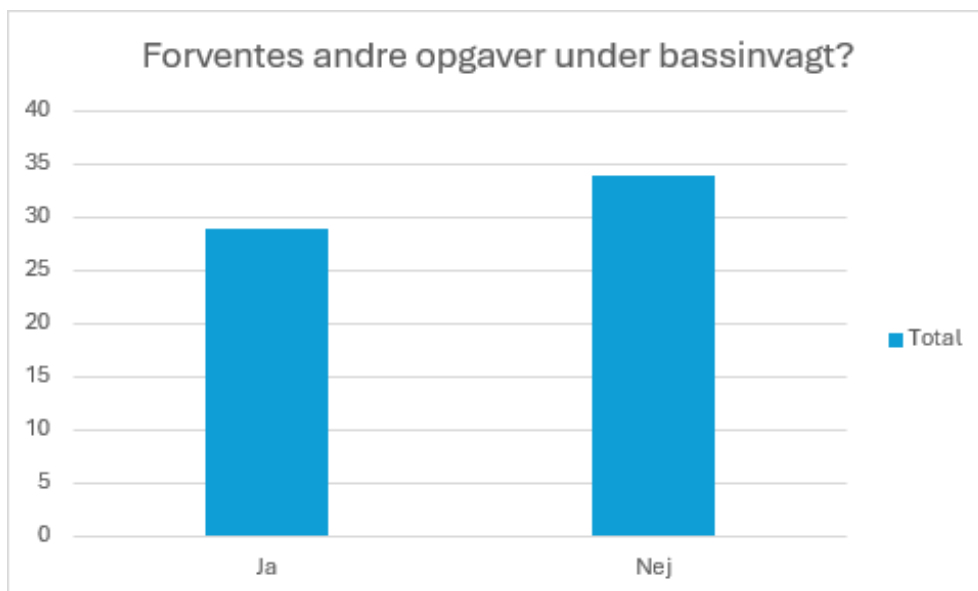
Figur 2.5 Ledernes vurdering af pause eller afveksling under bassinvagt



Figur 2.5 viser, om der er pause eller afveksling i løbet af en bassinvagt. Langt størstedelen af lederne angiver, at der er indlagt pauser eller variation i arbejdet.

Samtidig er der en mindre gruppe, som angiver, at der ikke er pause eller afveksling. Figuren peger dermed på, at der generelt arbejdes med pauser og aflastning, men at praksis varierer på tværs af svømmehaller.

Figur 2.6 Forventning om samtidige opgaver under bassinvagt



Figur 2.6 viser, om lederne forventer, at livredderne løser andre opgaver samtidig med bassinvagt. Svarene fordeler sig relativt jævnt mellem ja og nej, med en mindre overvægt af ledere, der ikke forventer samtidige opgaver.

Figuren peger dermed på, at der er forskellige tilgange til, hvordan bassinvagten organiseres i praksis på tværs af svømmehallerne, og at der ikke er én fælles praksis for, om bassinvagten kombineres med andre arbejdsopgaver.

I forlængelse af spørgsmålet om, hvorvidt lederne forventer, at livredderne løser andre opgaver samtidig med bassinvagt, havde respondenterne mulighed for at uddybe, hvilke opgaver der er tale om. I alt har 32 ledere kommenteret spørgsmålet, og langt de fleste peger på rengøring eller oprydning som den centrale samtidige opgave.

Derudover nævnes i enkelte tilfælde beslægtede opgaver som værtskab, service, vejledning om badehygiejne og rundering i omklædningsområder. Samlet set peger svarene på, at samtidige opgaver under bassinvagt primært består af rengørings- og serviceprægede driftsopgaver af lettere og rutinemæssig karakter.

Flere ledere fremhæver samtidig, at sådanne opgaver kun udføres, når det er forsvarligt i forhold til opsynet, og at livreddernes primære fokus fortsat er sikkerhed og overvågning af bassinerne.

Organiseringen af livreddernes arbejde i praksis

De følgende kommentarer tager udgangspunkt i et åbent spørgsmål, hvor lederne havde mulighed for at uddybe deres svar og dele erfaringer om tilrettelæggelse af opgaver og bassinvagt. Formålet med spørgsmålet har været at give supplerende indblik i, hvordan arbejdet organiseres i praksis, og hvilke overvejelser der ligger bag de mønstre, der fremgår af de foregående figurer.

De uddybende kommentarer giver et nuanceret indblik i, hvordan livreddernes arbejde udfolder sig i praksis set fra et ledelsesperspektiv. Kommentarerne understøtter i vid udstrækning de mønstre, der fremgår af de foregående analyser, herunder variation i bassinvagts længde og forventninger om samtidige opgaver.

Flere ledere beskriver, at livreddernes arbejdsopgaver ofte spænder bredt og kan omfatte både opsyn ved bassinerne og forskellige drifts- og serviceopgaver, særligt rengøring og oprydning. Samtidig fremhæves det, at livredderrollen først og fremmest handler om forebyggelse gennem synligt og koncentreret opsyn snarere end om akut indgriben. Som én leder formulerer det:

“Livredderens kerneopgave er ikke at kaste sig i vandet og redde folk hele tiden, men at forebygge, så disse situationer ikke opstår.”

Kommentarerne tydeliggør desuden en gennemgående prioritering i organiseringen af arbejdet: sikkerhed og opsyn har første prioritet, og andre opgaver må tilsidesættes, hvis situationen kræver det. Flere ledere beskriver, at medarbejderne oplæres i at vurdere, hvornår en opgave kan udføres uden at svække opsynet, og hvornår den ikke kan. Dette kommer blandt andet til udtryk i formuleringen:

“Sikkerheden har første prioritet og andre opgaver tilsidesættes, hvis badeværten vurderer, at dette er nødvendigt i forhold til sikkerhed.”

Endelig peger de uddybende kommentarer på, at organiseringen af bassinvagt ofte sker gennem rotation, rulleskift eller funktionsopdeling, hvor nogle medarbejdere udelukkende har opsyn, mens andre varetager drifts- og serviceopgaver. Samlet set bidrager kommentarerne til at nuancere billedet af en praksis, hvor livreddernes arbejde kombinerer opsyn og driftsopgaver, men inden for tydelige rammer, hvor bassinvagt og sikkerhed fortsat udgør kerneopgaven.

Sammenfatning

Samlet set viser resultaterne, at livreddernes arbejde spænder bredt mellem livreddende kerneopgaver og forskellige drifts- og serviceopgaver. Lederne oplever i mange tilfælde, at der tilstræbes en balance mellem opgavetyperne, men samtidig er der variation i, hvordan arbejdet organiseres.

Særligt organiseringen af bassinvagt varierer på tværs af svømmehaller i forhold til varighed, pauser og samtidige opgaver. De åbne besvarelser peger samtidig på, at sikkerhed og opsyn konsekvent har højeste prioritet i arbejdet.

Andre opgaver tilpasses dette hensyn og udføres kun, når det vurderes forsvarligt.

Samlet tegner der sig dermed et billede af et arbejde, hvor organisering og opgavefordeling afhænger af lokale rammer og prioriteringer.

Kapitel 3: Uddannelse og træning

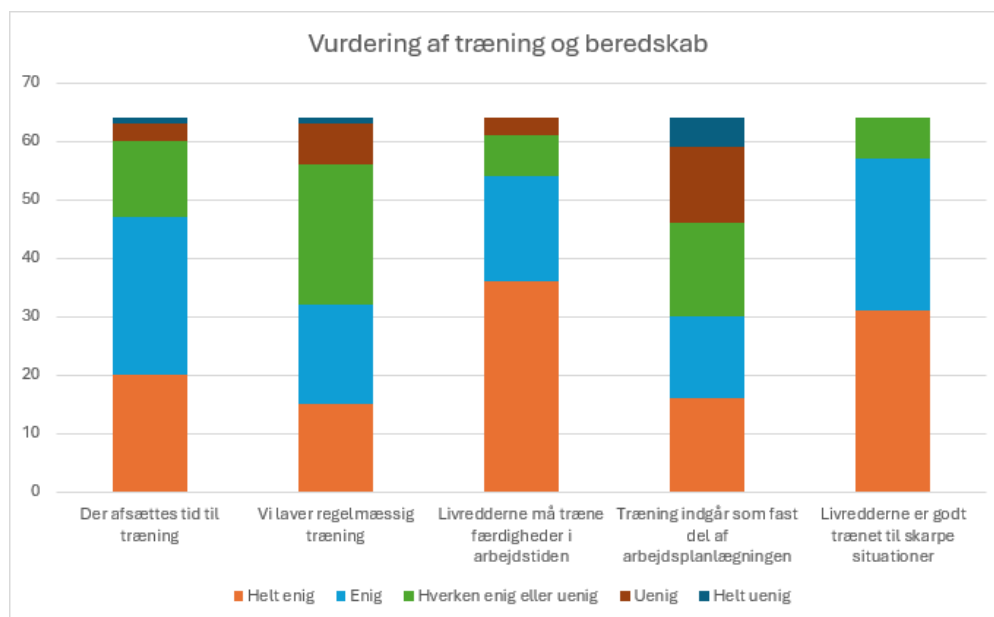
Uddannelse og træning udgør en central del af livreddernes arbejde og har stor betydning for både sikkerhed og beredskab i svømmehallerne. Træningen danner grundlaget for, at livredderne kan forebygge ulykker og håndtere kritiske situationer, når de opstår, og den indgår derfor som et vigtigt element i organiseringen af arbejdet.

I dette kapitel belyses, hvordan lederne arbejder med træning og kompetenceudvikling i praksis, samt hvordan de vurderer livreddernes forudsætninger for at håndtere opgaverne. Der er både fokus på ledernes vurderinger af træningen og på, hvordan træning konkret organiseres, herunder omfang, hyppighed og graden af systematik.

Ledernes vurdering af træning

I dette afsnit præsenteres ledernes vurderinger af træning og beredskab i svømmehallerne. Besvarelserne giver indblik i, hvordan træning prioriteres og indgår i det daglige arbejde, herunder både omfang, organisering og sammenhængen med livreddernes forudsætninger for at håndtere opgaverne. Afsnittet omfatter både ledernes vurdering af træning i praksis og anvendelsen af livredderprøver, og giver dermed et samlet billede af, hvordan kompetencer vedligeholdes og vurderes på tværs af svømmehaller.

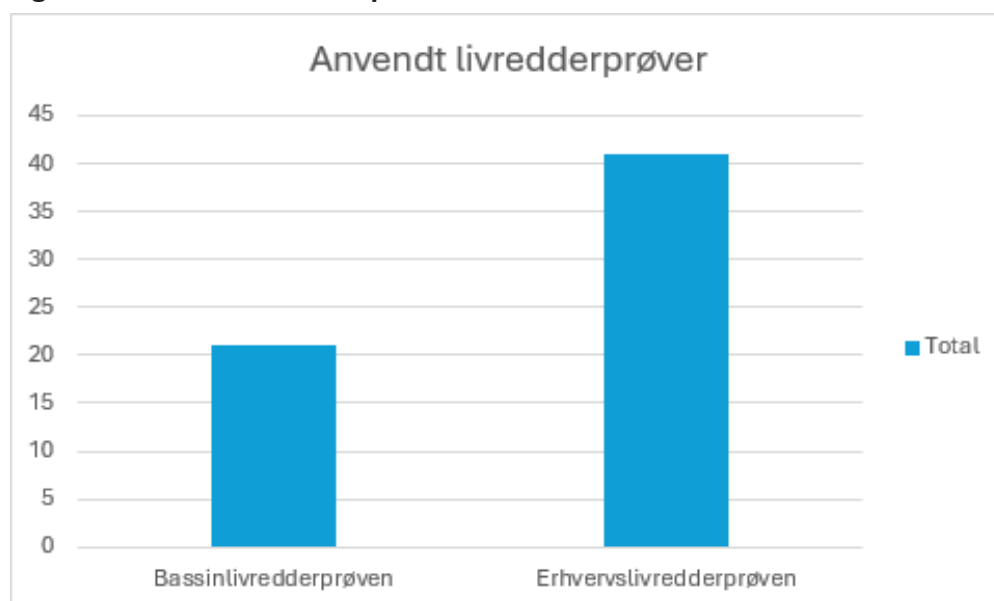
Figur 3.1 Ledernes vurdering af træning og beredskab



Figur 3.1 viser, at lederne generelt vurderer træning som vigtig, men at der er forskelle i, hvordan træningen er forankret i praksis. Særligt skiller det sig ud, at mange ledere er enige i, at livredderne må træne færdigheder i arbejdstiden, mens færre i samme grad vurderer, at der afsættes tid til træning, at træningen er regelmæssig, eller at den indgår som en fast del af arbejdsplanlægningen.

Figuren peger dermed på en forskel mellem adgang til træning og graden af systematik i træningen. Træning ser i mange tilfælde ud til at være en mulighed i arbejdstiden, men ikke nødvendigvis noget, der i samme omfang er fast planlagt eller gennemføres regelmæssigt. Samtidig vurderer mange ledere, at livredderne er godt trænet til skarpe situationer, hvilket tegner et billede af, at ledernes vurdering af beredskabet generelt er højere end vurderingen af træningens faste organisering.

Figur 3.2 Anvendt livredderprøver



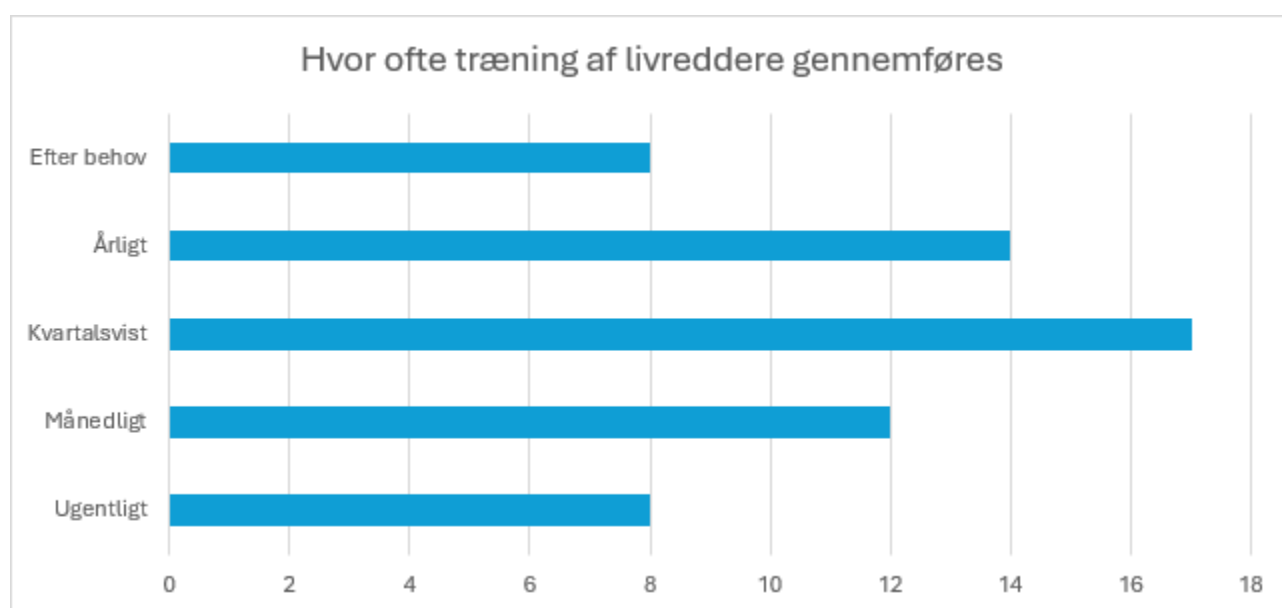
Note: To respondenter har ikke besvaret spørgsmålet.

Figur 3.2 viser, hvilke typer livredderprøver der anvendes i de deltagende svømmehaller. Langt størstedelen af svømmehallerne anvender én fast type livredderprøve, mens en mindre andel anvender andre prøver eller ikke har en fast formel prøve. Samtidig angiver alle de svømmehaller, der har besvaret spørgsmålet, at livredderprøven fornyes én gang om året.

Organisering af træning og vedligeholdelse af kompetencer

I dette afsnit præsenteres, hvordan træning og vedligeholdelse af kompetencer organiseres i praksis i svømmehallerne. Besvarelsene giver indblik i, hvor ofte der trænes, hvor meget tid der afsættes, og hvordan træningen tilrettelægges i det daglige arbejde. Afsnittet belyser dermed både omfanget og graden af systematik i træningen og viser, hvordan organiseringen varierer på tværs af svømmehaller.

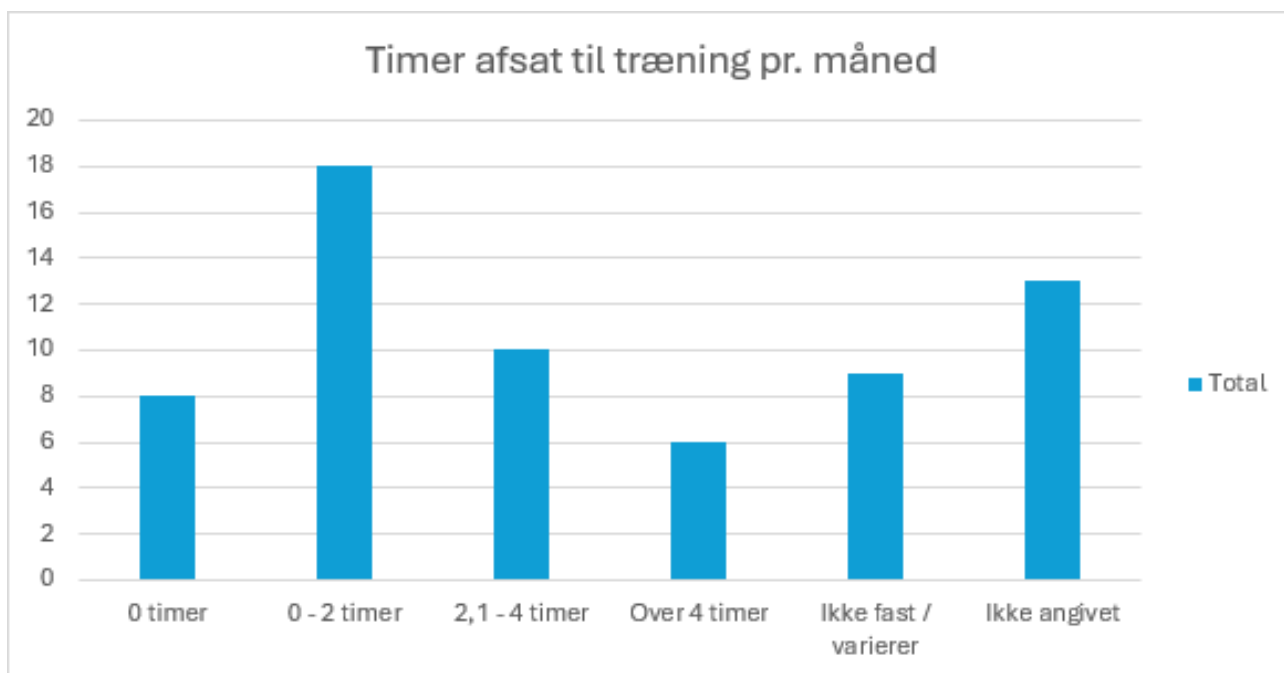
Figur 3.3 Træningsfrekvens for livreddere i svømmehallerne



Note: To respondenter har ikke besvaret spørgsmålet og indgår derfor ikke i figuren.

Figur 3.3 viser, hvor ofte der gennemføres træning af livreddere pr. medarbejder i de deltagende svømmehaller. Besvarelsene fordeler sig på tværs af hele skalaen fra ugentlig træning til træning efter behov, hvilket peger på betydelig variation i, hvor systematisk træningen er organiseret. Kvartalsvis træning er den hyppigste kategori, tæt fulgt af årlig og månedlig træning. Figuren tegner dermed et billede af, at træning indgår som en del af arbejdet i mange svømmehaller, men at hyppigheden varierer markant fra sted til sted.

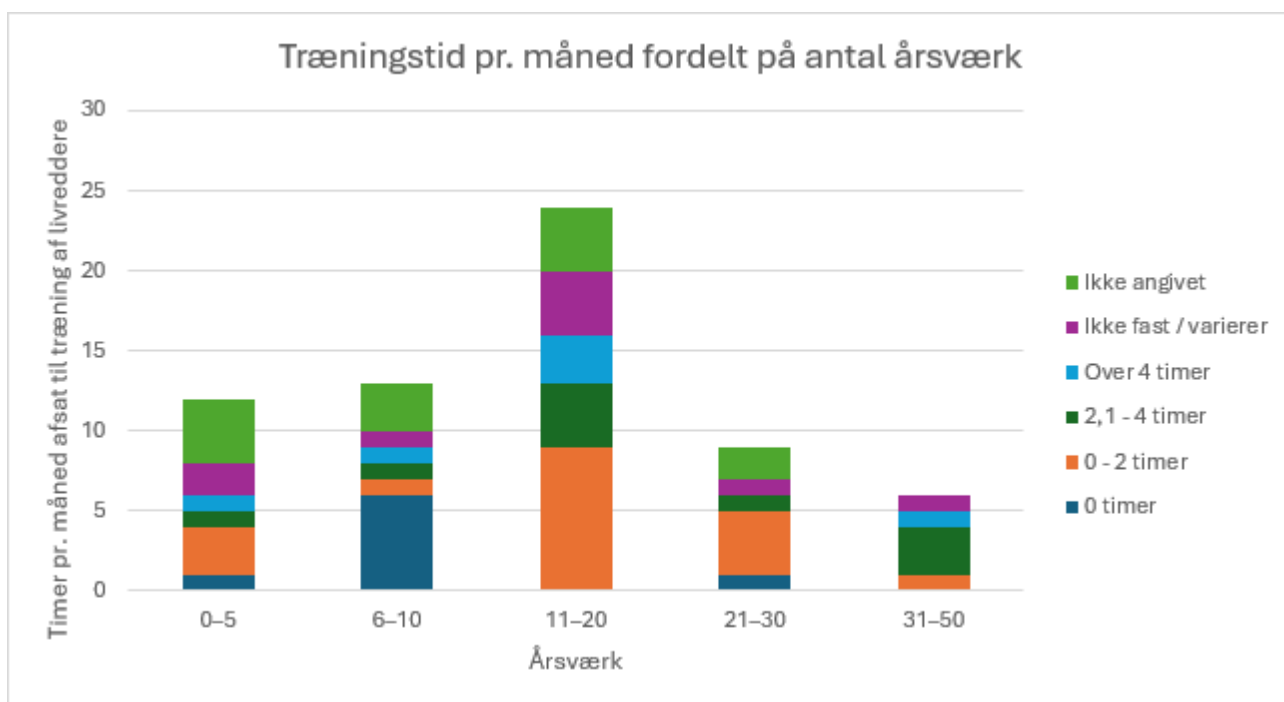
Figur 3.4 Fordeling af afsat tid til træning (timer pr. måned)



Note: Oplysningerne er baseret på et åbent tekstfelt og efterfølgende kategoriseret i intervaller.

Figur 3.4 viser hvor mange timer, der typisk afsættes til træning af livreddere pr. måned i svømmehallerne. I de fleste tilfælde ligger den afsatte tid på op til 4 timer om måneden. Flere ledere angiver, at der ikke er et fast antal timer til træning, eller at det varierer, og en del har ikke oplyst et konkret timetal. Figuren peger dermed på, at både mængden af træning og måden den planlægges på, varierer mellem svømmehallerne.

Figur 3.5 Afsat træningstid fordelt på svømmehallernes årsværk



Figur 3.5 viser sammenhængen mellem den tid, der afsættes til træning af livreddere pr. måned, og svømmehallernes størrelse målt i antal årsværk. Mindre svømmehaller afsætter typisk færre timer til træning, mens der i de mellemstore svømmehaller ses en større spredning i den afsatte træningstid. Her findes både svømmehaller med relativt høj træningstid og svømmehaller, hvor træningstiden ikke er fastlagt eller ikke er angivet. I de største svømmehaller ses der oftere højere træningstid sammenlignet med de mindre svømmehaller.

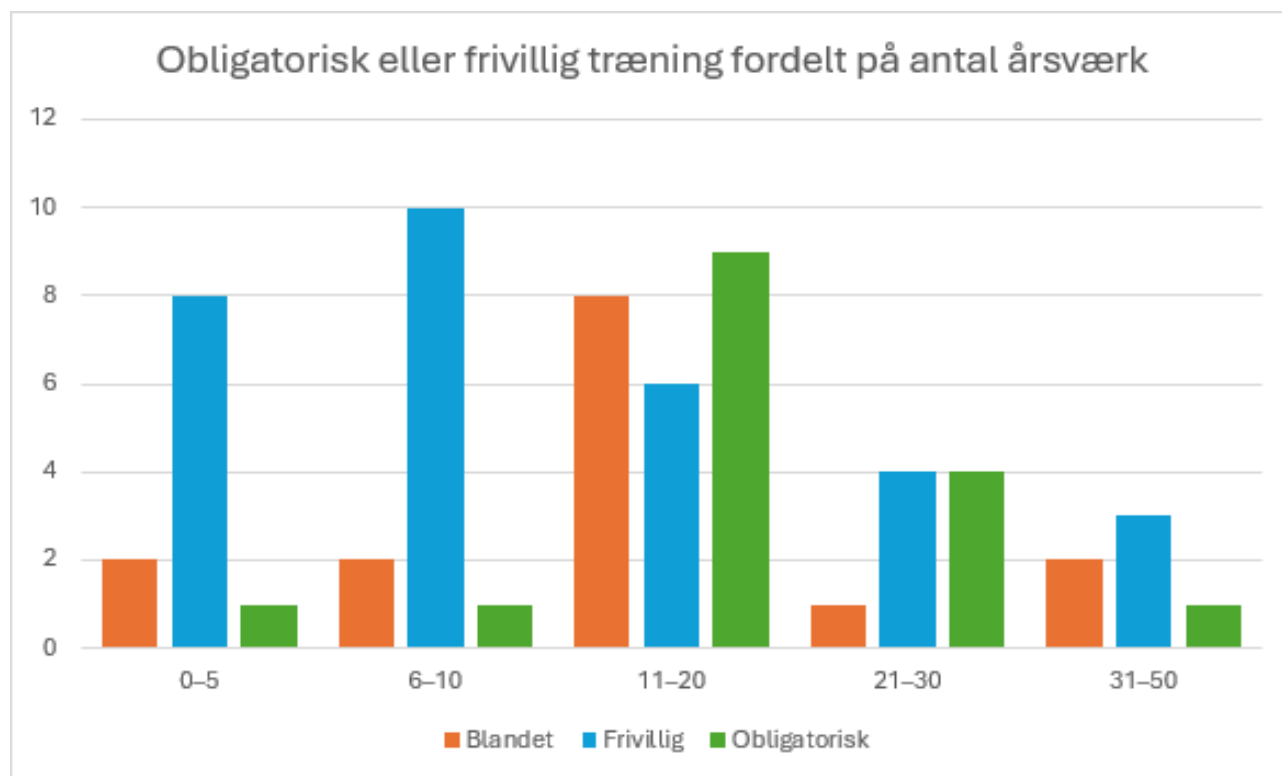
Dermed peger figuren på, at svømmehallens størrelse kan have betydning for, hvor meget tid der afsættes til træning, men også at der er betydelig variation inden for de enkelte størrelsesgrupper.

Figur 3.6 Organisering af om træningen er obligatorisk eller frivillig



Figur 3.6 viser, om træningen er obligatorisk eller frivillig. Godt halvdelen angiver, at træningen er frivillig, mens obligatorisk og blandet træning forekommer i nogenlunde samme omfang. Resultatet peger på, at der er forskellige tilgange til, hvordan deltagelse i træning organiseres.

Figur 3.7 Obligatorisk eller frivillig træning fordelt på antal årsværk



Note: To respondenter har ikke besvaret spørgsmålet og indgår ikke i figuren.

Figur 3.7 viser hvordan træningens organisering (om den er obligatorisk, frivillig eller en kombination) varierer i forhold til svømmehallernes størrelse målt i antal årsværk.

Figuren viser, at træning i de mindre svømmehaller i høj grad er frivillig. I svømmehaller med færre årsværk er frivillig træning den mest udbredte organiseringsform, mens obligatorisk træning kun forekommer i begrænset omfang.

I de mellemstore svømmehaller er billedet mere nuanceret. Her er træningen fordelt relativt jævnt mellem frivillig, obligatorisk og en kombination af de to, hvilket peger på, at der i denne gruppe findes flere forskellige tilgange til organiseringen af træning.

I de større svømmehaller ses ligeledes variation, men med en tendens til, at både obligatorisk og blandet træning forekommer oftere end i de mindre svømmehaller.

Figuren peger dermed på, at svømmehallens størrelse kan have betydning for, hvordan træningen organiseres, og at graden af formaliseret træning generelt stiger med svømmehallens størrelse, samtidig med at der er betydelig variation inden for alle grupper.

Sammenfatning

Resultaterne viser, at træning er en integreret del af arbejdet i svømmehallerne, men at den i mange tilfælde ikke er fast planlagt eller systematisk organiseret. Lederne vurderer generelt, at livredderne har gode forudsætninger for at håndtere kritiske situationer og har mulighed for at træne i arbejdstiden.

Samtidig peger resultaterne på forskelle mellem adgang til træning og graden af systematik i træningen, hvor planlagt og regelmæssig træning i mindre grad er udbredt. Der er desuden betydelig variation i både træningsfrekvens, afsat tid og organisering, herunder om træningen er frivillig eller obligatorisk. Særligt ses det, at større svømmehaller oftere har højere træningsniveau og mere formaliserede rammer, mens mindre svømmehaller i højere grad har begrænset eller uformel træning.

Samlet peger kapitlet dermed på, at træning prioriteres højt, men organiseres forskelligt afhængigt af lokale rammer og prioriteringer.

Kapitel 4: Rekruttering og fastholdelse

Dette kapitel giver indblik i ledernes oplevelse af rekruttering og fastholdelse af livreddere. Der rettes opmærksomhed mod de udfordringer og erfaringer, som knytter sig til at tiltrække og fastholde medarbejdere i praksis.

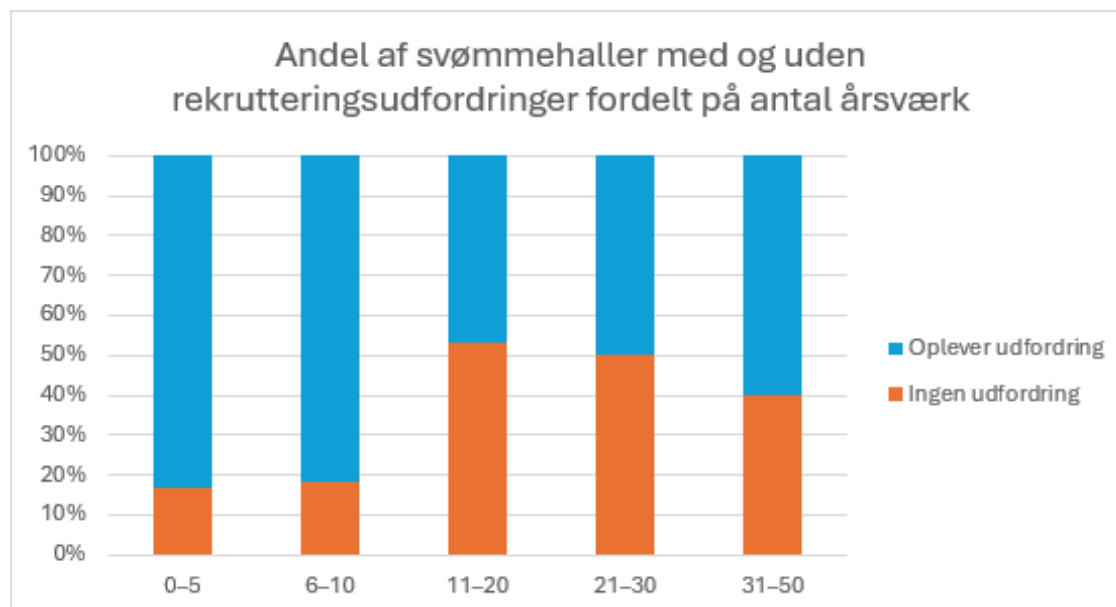
Kapitlet tager udgangspunkt i åbne besvarelser, hvor lederne har haft mulighed for at uddybe deres oplevelser. Besvarelserne giver indsigt i de forhold, der præger adgangen til arbejdskraft og stabiliteten i medarbejdergruppen, samt de forskelle der findes på tværs af svømmehaller med forskellige rammer og vilkår.

Kapitlet er opdelt i to dele. Først præsenteres ledernes erfaringer med rekruttering, herunder hvilke forhold der kan gøre det vanskeligt at tiltrække nye medarbejdere. Herefter behandles fastholdelse med fokus på de forhold, der har betydning for, hvor længe medarbejdere bliver i jobbet, og hvad der kendetegner de svømmehaller, hvor det i højere grad lykkes at skabe stabilitet.

Rekruttering

Fritekstsvarene om rekruttering viser, at oplevelsen af udfordringer varierer mellem svømmehallerne. En del ledere giver udtryk for, at det er vanskeligt at tiltrække nye medarbejdere, mens andre ikke oplever væsentlige udfordringer. Samlet set peger besvarelserne på, at rekruttering ikke er en ensartet problemstilling, men afhænger af lokale forhold og rammer i den enkelte svømmehal.

Figur 4.1 Rekrutteringsudfordringer fordelt på svømmehallernes årsværk



Figur 4.1 viser, hvordan andelen af svømmehaller med og uden rekrutteringsudfordringer fordeler sig på tværs af svømmehallernes størrelse målt i antal årsværk. Figuren indikerer, at der er variation mellem størrelsesgrupperne, men også at både mindre og større svømmehaller kan opleve udfordringer med rekruttering.

Figuren viser andelen af svømmehaller, der oplever rekrutteringsudfordringer, fordelt på antal årsværk. Opgørelsen er baseret på kodede fritekstsvar, hvor besvarelser uden tydelig stillingtagen til rekruttering ikke indgår. Den bør derfor læses som en indikation af mønstre i materialet snarere end en udtømmende opgørelse.

I det følgende præsenteres forskellige forhold, som lederne peger på som årsager til, at rekruttering kan være vanskelig, herunder sammensætningen af ansøgerfeltet, jobvilkår, krav til jobbet og opfattelsen af livredderrollen.

Sammensætning af ansøgerfeltet

En gennemgående udfordring er, at rekrutteringsgrundlaget i høj grad består af unge medarbejdere, som ofte kun er ansat i en begrænset periode. Flere ledere beskriver, hvordan livredderjobbet typisk tiltrækker gymnasieelever og studerende, hvilket medfører en naturlig udskiftning og gør det vanskeligt at opbygge en stabil medarbejdergruppe.

Som en leder beskriver det:

“Ja, jeg syntes vi er udfordret med at rekruttere modne livreddere – men vi har ret nemt ved at tiltrække unge.”

En anden uddyber:

“Ja vi har en stor udfordring i at rekruttere livreddere. Oftest får vi gymnasieelever på 18-19 år, som er her i deres studietid.”

Besvarelsene peger dermed på, at rekrutteringsgrundlaget i mange svømmehaller er koncentreret omkring unge medarbejdere, som kun er tilknyttet i kortere perioder, hvilket skaber en løbende udskiftning i medarbejdergruppen.

Arbejdstid, krav og ansvar som barriere for rekruttering

Flere ledere peger på, at vilkårene for jobbet har betydning for rekrutteringen. Stillingerne tilbydes ofte med få arbejdstimer, hvilket kan gøre jobbet mindre attraktivt for personer, der søger mere stabile eller fuldtidslignende ansættelser. Samtidig fremhæves det, at kravene til jobbet kan virke afskrækkende for nogle ansøgere.

Som en leder beskriver det:

“Ja, vi har store problemer med rekruttering. En årsag er, at vi kun kan tilbyde et begrænset antal timer til de ‘gode unge’, der typisk i stedet vælger et fritidsjob hos købmanden eller andet.”

Flere peger desuden på, at ansvar og krav til rollen kan afholde ansøgere fra at søge. Det gælder både frygten for at stå i en situation med ulykker og det ansvar, der følger med rollen som livredder.

“En anden årsag er, at flere er bange for det ansvar, der følger med at være livredder. Bange for hvis ulykken vil ske.”

Endelig fremhæves selve livredderprøven som en barriere. Nogle ledere oplever, at ansøgere falder fra i forbindelse med træning eller prøveforløb, selv når de er blevet gjort opmærksomme på kravene på forhånd.

“Vi oplever at omkring 25% som vi gerne vil ansætte falder fra i forbindelse med træning, til trods for at vi gør opmærksom på det ved samtalerne.”

Besvarelsene viser dermed, at både arbejdstid, krav til kompetencer og opfattelsen af ansvar spiller en rolle for, hvem der søger og gennemfører ansættelsesforløbet.

Udfordring ved at rekruttere bestemte grupper

Flere ledere peger på udfordringer med at tiltrække bestemte grupper til jobbet, herunder særligt kvinder. Der gives udtryk for et ønske om en mere balanceret kønssammensætning, men samtidig opleves det som vanskeligt at få flere kvindelige ansøgere, især til faste eller fuldtidslignende stillinger.

Som en leder formulerer det:

“Kvindelige livreddere er der ikke mange af.”

En anden uddyber:

“Det er svært at rekruttere kvindelige livreddere til at arbejde fuldtid.”

Samtidig peger nogle på, at der generelt er færre ansøgninger fra kvinder end fra mænd, selv i svømmehaller hvor rekruttering ellers ikke opleves som et problem:

“Der kommer færre ansøgninger fra kvinder end mænd.”

Besvarelsene peger dermed på, at rekrutteringsgrundlaget i nogle tilfælde er skævt sammensat, hvilket kan have betydning for både sammensætningen og stabiliteten i medarbejdergruppen.

Begrænset karriereveje og kvalificeret ansøgere

Flere ledere peger på, at livredderjobbet ikke altid opfattes som en langsigtet karrierevej. Det kan betyde, at potentielle ansøgere har svært ved at se muligheder for udvikling og progression i arbejdet, hvilket påvirker interessen for at søge stillingerne.

Som en leder beskriver det:

“Nogle har svært ved at se, at man kan gøre en karriere i at arbejde i svømmehallen, og ikke kun som livredder.”

Samtidig peger flere på, at der i nogle tilfælde mangler kvalificerede ansøgere til stillingerne:

“Vi kunne godt bruge flere kvalificerede ansøgere.”

Besvarelsene peger dermed på, at både opfattelsen af jobbet og tilgængeligheden af kvalificerede ansøgere kan have betydning for rekrutteringen.

Erfaringer fra svømmehaller med gode rekrutteringsresultater

Selvom mange ledere oplever udfordringer med rekruttering, peger fritekstsvarene også på tilfælde, hvor det lykkes at tiltrække og fastholde medarbejdere uden større vanskeligheder. Disse svømmehaller fremhæver en række forhold, som kan have betydning for deres rekrutteringssituation.

Flere peger på betydningen af netværk og anbefalinger fra eksisterende medarbejdere:

“De livreddere vi allerede har ansat er gode til at anbefale nogen de kender til at ansøge [...] og det ser vi som et tegn på, at de har et godt arbejdsmiljø.”

Derudover nævnes et godt arbejdsmiljø, medarbejderinvolvering og attraktive rammer som faktorer, der gør det lettere at tiltrække nye:

“Vi forsøger at involvere livredderne i aktiviteterne i huset og lytter til deres forslag, så de føler de bliver hørt og tager ejerskab for deres arbejdsplads.”

Nogle fremhæver også fokus på udvikling og ansvar som en måde at fastholde og tiltrække medarbejdere på:

“Vi prøver at give medarbejderne ansvar, tilbyder kurser og arbejder med personalegoder.”

Endelig peger enkelte på, at en stabil medarbejdergruppe og høj fastholdelse også kan betyde, at behovet for rekruttering er begrænset:

“Der kommer løbende uopfordrede ansøgninger, men vi ansætter sjældent, fordi vi har en høj fastholdelsesrate.”

Besvarelsene peger dermed på, at forhold som arbejdsmiljø, medarbejderinddragelse, udviklingsmuligheder og brug af netværk kan have betydning for, hvor let det er at rekruttere og fastholde medarbejdere.

Rekrutteringen af livreddere er præget af flere forskellige forhold, som spiller sammen. Et centralt forhold er sammensætningen af ansøgerfeltet, hvor mange ansøgere er unge og kun ansat i en begrænset periode. Lederne peger samtidigt på, at arbejdstid, krav til rollen og opfattelsen af ansvar kan gøre det vanskeligere at tiltrække ansøgere.

Derudover fremhæves udfordringer med at tiltrække bestemte grupper, herunder kvinder, samt at job og karrieremuligheder ikke altid fremstår tydelige for potentielle ansøgere.

Nogle svømmehaller peger på, at et godt arbejdsmiljø, medarbejderinddragelse og brug af netværk kan understøtte rekrutteringen.

Fastholdelse

Fritekstsvarene viser, at oplevelsen af fastholdelse varierer på tværs af svømmehallerne. Nogle oplever ikke væsentlige udfordringer med at fastholde medarbejdere, mens andre peger på tilbagevendende vanskeligheder. Samlet set tegner der sig et billede af, at fastholdelse ikke er en ensartet problemstilling, men afhænger af medarbejdergruppens sammensætning, ansættelsesvilkår og den måde arbejdet organiseres på.

I det følgende belyses de forhold, som lederne peger på som centrale for fastholdelsen, herunder den løbende udskiftning blandt unge medarbejdere, betydningen af ansættelsesrammer samt erfaringer fra svømmehaller, hvor det i højere grad lykkes at fastholde medarbejdere.

Naturlig udskiftning blandt unge medarbejdere

En central forklaring på fastholdelsesudfordringer er, at mange livreddere er unge og ansat i tidsbegrænsede perioder, f.eks. i sabbatår eller under uddannelse. Det betyder, at en del medarbejdere forlader jobbet efter relativt kort tid, når de skal videre til studie, arbejde eller andre muligheder.

Flere ledere peger på, at denne udskiftning er tæt knyttet til medarbejdernes livssituation og derfor ikke nødvendigvis kan undgås:

“De unge har jeg, til de rejser videre til de større uddannelsesbyer.”

“Det er helt naturligt, da de efter uddannelse får andet fast arbejde.”

Samlet set peger besvarelsene på, at fastholdelsesudfordringer i mange tilfælde hænger sammen med medarbejdergruppens sammensætning snarere end forhold ved jobbet.

Udskiftningen er dermed ofte en forventelig del af arbejdet med unge og midlertidigt ansatte medarbejdere.

Begrænsede arbejdstimer og deltidsansættelser

I enkelte besvarelser peges der på, at rammerne for ansættelse kan have betydning for fastholdelsen. Særligt fremhæves det, at livredderstillinger i nogle tilfælde er knyttet til begrænsede arbejdstimer, hvilket kan gøre det vanskeligere at fastholde medarbejdere over længere tid.

“Vi bruger kun livredder til offentlig svømning, og en årsag til vanskeligheder er sikkert, at vi kun har begrænset med åbningstider og derfor ikke kan tilbyde så mange timer.”

Der peges samtidig på, at en del medarbejdere er ansat på timebasis og derfor i højere grad søger videre mod mere stabile ansættelser:

“Ja, de timeansatte er svære at fastholde. Men det er helt naturligt, da de efter uddannelse får andet fast arbejde.”

Samlet set tyder besvarelserne på, at ansættelsesvilkår i nogle tilfælde kan have betydning for fastholdelsen, men at dette i høj grad hænger sammen med medarbejdernes øvrige muligheder og livssituation.

Erfaringer fra svømmehaller med god fastholdelse

Selvom nogle svømmehaller oplever udfordringer med fastholdelse, peger besvarelserne også på eksempler, hvor det i høj grad lykkes at fastholde medarbejdere over tid. I disse tilfælde fremhæves en række forhold, som kan have betydning for medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen.

En central pointe er, at variation i opgaver og mulighed for udvikling kan bidrage til at fastholde medarbejdere:

“Vi forsøger [...] at skabe nogle spændende opgaver [...] i forhold til event, instruktør, koordinatorfunktioner og mindre administrative opgaver.”

Derudover peger nogle svømmehaller på betydningen af fleksibilitet og inddragelse i arbejdstilrettelæggelsen:

“Vi forsøger at lytte til ønsker om arbejdstider og arbejdsopgaver i det omfang det er muligt.”

Endelig fremhæves sammensætningen af medarbejdergruppen som en mulig styrke, hvor en blanding af erfarne og yngre medarbejdere kan skabe stabilitet:

“Vi har en alsidig livreddergruppe af både ældre og unge mennesker som skaber en god dynamik.”

Besvarelserne peger på, at fastholdelse i nogle svømmehaller understøttes af variation i opgaver, fleksible rammer og en medarbejdergruppe med forskellige erfaringer og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Samtidig peger besvarelserne på, at fastholdelse ikke opleves som en udfordring i alle svømmehaller. Dette understreger, at lokale forhold, herunder organisering af arbejdet, opgaveindhold og sammensætningen af medarbejdergruppen, har betydning for, i hvilken grad det lykkes at fastholde medarbejdere.

Samlet set tegner der sig et billede af, at fastholdelsesudfordringer i høj grad hænger sammen med medarbejdernes ansættelsesmønstre og livssituation, mens variationen mellem svømmehaller peger på, at rammer og organisering spiller en væsentlig rolle for mulighederne for at skabe stabilitet i medarbejdergruppen.

Sammenfatning

Samlet set viser kapitlet, at både rekruttering og fastholdelse varierer betydeligt på tværs af svømmehallerne. Nogle oplever væsentlige udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere, mens andre i højere grad har stabile medarbejdergrupper og en mere uproblematisk rekrutteringssituation.

Rekrutteringsudfordringerne hænger især sammen med ansøgergrundlag, jobvilkår og opfattelsen af livredderrollen, mens fastholdelsesudfordringer i høj grad er knyttet til medarbejdernes ansættelsesmønstre og livssituation, herunder den naturlige udskiftning blandt unge medarbejdere. Samtidig peger besvarelserne på, at rammer for ansættelse og organisering af arbejdet kan have betydning for, hvor attraktivt det er at blive i jobbet over tid.

På tværs af begge områder fremgår det, at lokale forhold spiller en central rolle. De svømmehaller, der i højere grad lykkes med rekruttering og fastholdelse, peger blandt andet på betydningen af arbejdsmiljø, fleksibilitet, variation i opgaver og mulighed for udvikling. Kapitlet peger dermed på, at både udfordringer og løsninger skal forstås i lyset af de konkrete rammer, som arbejdet indgår i.

KONKLUSION

Undersøgelsen viser, at arbejdet med livreddning i danske svømmehaller varierer betydeligt i både organisering, opgaver og rammer. Ledere beskriver et område, hvor lokale forhold har stor betydning for, hvordan arbejdet tilrettelægges, og hvor både udfordringer og løsninger afhænger af den enkelte svømmehals muligheder og prioriteringer.

Livreddernes arbejde spænder bredt mellem livreddende kerneopgaver og forskellige drifts- og serviceopgaver. Der tilstræbes mange steder en balance mellem opgavetyperne, men organiseringen varierer på tværs af svømmehaller, særligt i forhold til bassinvagters tilrettelæggelse. Samtidig fremgår det, at sikkerhed og opsyn konsekvent har højeste prioritet, og at andre opgaver tilpasses dette hensyn.

Variationerne i organiseringen og opgavefordelingen kan samtidig tyde på, at der er behov for en tydeligere forventningsafstemning mellem ledere og livreddere om, hvilke arbejdsopgaver der knytter sig til stillingen, og hvilke forventninger der er til opgavernes omfang og indhold.

Træning er en integreret del af arbejdet i svømmehallerne, og livredderne vurderes generelt som godt rustede til at håndtere kritiske situationer. Samtidig er der betydelig variation i, hvordan træningen organiseres, herunder i forhold til planlægning, omfang og afsat tid. Resultaterne viser, at træning ofte ikke er fast planlagt eller systematisk, og at graden af struktur varierer mellem svømmehaller.

Rekruttering og fastholdelse varierer ligeledes på tværs af svømmehallerne. Nogle oplever udfordringer med at tiltrække og fastholde medarbejdere, mens andre har mere stabile medarbejdergrupper. Rekrutteringsudfordringer hænger blandt andet sammen med ansøgergrundlag og jobvilkår, mens fastholdelse i høj grad er knyttet til medarbejdernes ansættelsesmønstre og livssituation. Samtidig peger resultaterne på, at organiseringen af arbejdet og de rammer, der tilbydes, har betydning for både tiltrækning og fastholdelse.

Samlet set viser undersøgelsen, at ledernes vurdering af livreddernes arbejde i høj grad tager udgangspunkt i, hvordan arbejdet er organiseret i praksis. Forskellene mellem svømmehallerne kommer blandt andet til udtryk i, hvor tydeligt arbejdet er struktureret, hvordan bassinvagter tilrettelægges, og i hvor høj grad træning er fast og systematisk organiseret.

Konklusionen er derfor, at livredderarbejdet ikke kan forstås som en fast defineret funktion, men som en del af den samlede drift, hvor hensynet til sikkerhed, opgaver og ressourcer løbende skal forenes i praksis. Forskellene mellem svømmehallerne afspejler dermed i høj grad forskellige måder at organisere og prioritere det samme arbejde på.

Bilag 1 – Undersøgelsens spørgerammer

Dette bilag indeholder undersøgelsens fulde spørgerammer og omfatter samtlige spørgsmål og svarmuligheder, som indgik i spørgeskemaundersøgelsen blandt ledere 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

Baggrundsoplysninger

Spørgsmål 1. Hvilken svømmehal er du leder for (valgfrit)?
(Åbent tekstfelt)

Spørgsmål 2. Hvilken region arbejder du i?
Svarmuligheder:

- Nordjylland
- Midtjylland
- Syddanmark
- Sjælland
- Hovedstaden

Spørgsmål 3. Hvor mange ansatte (i årsværk) er der ca. i din svømmehal?
(Åbent tekstfelt)

Arbejdsopgaver som livredder

Spørgsmål 4. Vi tilrettelægger arbejdet, så livredderne har en god balance mellem faglige og praktiske opgaver.

Spørgsmål 5. Vi forsøger at undgå, at livreddere får opgaver, der ligger uden for deres faglige kompetencer.

Spørgsmål 6. Vi har procedurer for håndtering af grænseoverskridende adfærd fra badegæster.

Bassinvagt

Spørgsmål 7. Hvor lang tid er en livredder typisk ved bassinet ad gangen?

Svarmuligheder:

- Under 30 minutter
- 30 – 60 minutter
- 1 – 2 timer
- Over 2 timer

Spørgsmål 8. Er der pause eller afveksling i løbet af en bassinvagt?

Svarmuligheder:

- Ja
- Nej

Spørgsmål 9. Forventer I, at livredderne løser andre opgaver samtidig med bassinvagt?

Svarmuligheder:

- Ja
- Nej

Spørgsmål 10. Hvis ja, hvilke typer opgaver forventes løst under bassinvagt? (f.eks. rengøring, undervisning, andet).
(Åbent tekstfelt)

Spørgsmål 11. Har du uddybende kommentarer til opgaver og bassinvagt?
(Åbent tekstfelt)

Uddannelse og træning af livredderfærdigheder

Spørgsmål 12. Vi afsætter tid til regelmæssig træning i førstehjælp og livredning.

Spørgsmål 13. Vi laver regelmæssig træning i svømning og scenarietræning.

Spørgsmål 14. Livredderne må træne livredderfærdigheder i arbejdstiden.

Spørgsmål 15. Træning af livredderne indgår som en fast del af arbejdsplanlægningen.

Spørgsmål 16. Jeg vurderer, at livredderne i vores svømmehal er godt trænet til at kunne håndtere en skarp situation.

Træningens omfang og hyppighed

Spørgsmål 17. Hvor ofte gennemføres træning af livreddere i jeres svømmehal (pr. medarbejder)?

Svarmuligheder:

- Ugentligt
- Månedligt
- Kvartalsvist
- Årligt
- Efter behov

Spørgsmål 18. Hvor mange timer om måneden afsættes der typisk til træning af livreddere?
(Åbent tekstfelt)

Spørgsmål 19. Er træningen obligatorisk eller frivillig?

Svarmuligheder:

- Obligatorisk
- Frivilligt
- Blandet

Spørgsmål 20. Hvilken livredderprøve bruger I i din svømmehal?

Svarmuligheder:

- Erhvervslivredderprøven
- Bassinlivredderprøven
- Anden livredderprøve

Spørgsmål 21. Hvor ofte bliver prøven fornyet?

Svarmuligheder:

- En gang i kvartalet
- En gang hvert halve år
- En gang om året
- En gang hvert andet år
- Sjældnere
- Intet fast interval

Spørgsmål 22. Har du uddybende kommentarer til træning af livreddere?
(Åbent tekstfelt)

Rekruttering og fastholdelse

Spørgsmål 23. Oplever du vanskeligheder ved at rekruttere livreddere?
(Åbent tekstfelt)

Spørgsmål 24. Oplever du vanskeligheder ved at fastholde livreddere?
(Åbent tekstfelt)

Spørgsmål 25. Har du generelle uddybende kommentarer?
(Åbent tekstfelt)

