



## **Case: "Når nye kræfter skaber nye udfordringer"**

### **Baggrund**

På Lilleskolen har mellemtrinnet et team på fire lærere. For tre måneder siden blev en nyuddannet lærer, *Maja*, ansat. Maja er 25 år og kommer direkte fra læreruddannelsen. Hun blev rekrutteret efter en samtale, hvor hun fremstod energisk, idérig og meget motiveret.

### **Situation**

Efter den første entusiasme i teamet er der begyndt at opstå samarbejdsproblemer. Teamets øvrige medlemmer oplever, at Maja er svær at regne med. Flere mandage melder hun sig syg eller kommer for sent. Når hun møder ind, virker hun træt og uoplagt. I løbet af ugen gør hun generelt et godt stykke arbejde i undervisningen, men teamet oplever, at hun ofte misser interne deadlines eller glemmer aftaler, som er afgørende for teamets planlægning.

Teamet har bemærket, at Maja taler åbent om, at hun "nyder at komme ud og være social i weekenden," og at hun "lever livet, mens hun er ung." Det har fået nogle af kollegerne til at spekulere på, om hendes privatliv påvirker hendes professionelle ansvarlighed.

### **Teamets perspektiv**

De føler sig usikre på, om de kan stole på Maja i samarbejdet.

De mærker frustration over at skulle tage hendes arbejdsopgaver, når hun ikke dukker op.

De er i tvivl om, hvorvidt de kan - eller bør - sige noget direkte til hende.

Teamet efterlyser klare retningslinjer og støtte fra ledelsen.

### **Skolelederens perspektiv**

Skolelederen, *Lene*, har fået enkelte henvendelser fra teamet men har endnu ikke taget en direkte samtale med Maja. Lene har selv bemærket, at Maja virker træt om mandagen og kommer for sent. Lene ønsker at støtte en ny og ung medarbejder, men er også bekymret for, at teamets trivsel og kvaliteten i undervisningen påvirkes.

Lene står nu i et dilemma:

Hvordan kan hun tage en professionel og konstruktiv samtale med Maja uden at dømme hendes privatliv?

Hvordan kan hun samtidig sikre, at teamet får genskabt tilliden og samarbejdet?

Og hvordan sikrer hun, at alle medarbejdere oplever tydelige rammer og retfærdighed?



## Case: "Når samarbejdet går i håndknude - en familie i modvind"

### Baggrund

På Lilleskolen går tre søskende fra en sammenbragt familie: *Emma* i 2. klasse, *Mikkel* i 4. klasse og *Julie* i 6. klasse. Familien flyttede til området for halvandet år siden, og begge forældre har fra starten givet udtryk for, at de ser frem til og ønsker et tæt og "gennemsigtigt" samarbejde med skolen. I praksis har det dog været vanskeligt at etablere.

Det er især *faren*, Thomas, der har kontakt med skolen (moren deltager sjældent i møder og virker tilbageholdende, men samtykker til Thomas' meldinger). Thomas har flere gange reageret kraftigt på skolens pædagogiske beslutninger i forhold til Mikkel, som også har en udadreagerende adfærd og hvis hverdag er svær og problemfyldt.

- Ved to tidligere forældremøder har Thomas rejst sig op, hævet stemmen og virket truende. Han har udtalt, at lærerne "ikke forstår hans børn", "ikke tager dem alvorligt" og i øvrigt er fagligt inkompetente.
- Efter en konflikt i 4. klasse sendte Thomas en mail til alle klassens forældre, hvor han gentog sin kritik af lærerne. Dette skabte uro og splittelse blandt forældrene, der var usikre på, hvad de skulle tro. Flere forældre har givet udtryk for at de overvejer deres børns fremtid på skolen, hvis Mikkel bliver i klassen.
- Mikkel har stigende fravær. Forældrene begrundet det med mistrivsel og stress, mens lærerne oplever, at børnene virker glade, når de er i skole.
- Skolen har indgivet en *underretning* på grund af bekymring for Mikkels trivsel i hjemmet og for at sikre, at der bliver iværksat relevante støttetiltag.

Lærerne og pædagogerne beskriver et samarbejdsklima, som er præget af uforudsigelighed og utryghed.

- De oplever, at Thomas' adfærd gør det svært at holde professionelle og konstruktive samtaler. De frygter, at nye møder kan eskalere. De er usikre på, hvor de skal sætte grænser, og hvor meget de skal - eller kan - rumme. De ønsker ledelsens tydelige opbakning og retningslinjer for, hvordan man håndterer truende adfærd og konfliktfyldte forældre.

Thomas føler sig ofte misforstået og oplever, at skolen ikke lytter til hans bekymringer. Han tolker skolens ageren som kritik af hans forældreevner.

### Refleksioner;

- **Hvad er skolens vigtigste fokusområder i denne situation og hvorledes skal prioriteres?**
- **Hvornår bliver det her til en sag? Og hvordan afsluttes den?**
- **Hvordan sikrer skolen sig, at den overholder gældende GDPR-regler?**
- **Hvor går grænsen mellem professionel dialog og uacceptabel adfærd?**
- **Hvordan kan skolen arbejde med et genoprette tilliden hos de øvrige forældre i klassen?**
- **Hvilke strukturer eller procedurer kan skolen indføre fremover for at forebygge lignende forløb?**