

Den vanskelige samtale – en case

Nedenfor følger en case med tilhørende spørgsmål, som kan bruges i ledergruppen til at træne vanskelige samtaler. Man kan besvare spørgsmålene sammen i ledergruppen, diskutere sig frem til forskellige løsninger samt spille rollespil, hvor man skiftes til at tage rollerne. De, som ikke deltager, er observatører og noterer undervejs. Det er en meget effektiv metode til at blive dygtigere til et meget vanskeligt arbejdsområde samtidig med, at man i ledergruppen udvikler en fælles strategi for, hvordan man skal håndtere dette område.

Case: den egenrådige medarbejder

Kommunens børnehaver er for tiden inde i store omstillingsprocesser. Disse omstillingsprocesser får konsekvenser både for organiseringen af børnehavetilbudet og for en del af børnehavetilbudets indhold. I din børnehave mødes omstillingsprocessen med en blanding af entusiasme og frygt. De fleste deltager aktivt i planlægningsarbejdet og kommer ofte med gode og konstruktive forslag. Én medarbejder ser ud til at mistrives ved tanken om omstilling. Denne medarbejder gør sig ofte til talsmand for flere end han/hun i virkeligheden repræsenterer. Gennemgående viser medarbejderen kun lidt vilje til at gå ind i samtaler, hvor indholdet i ændringsarbejdet drøftes. Og når det gøres, er det ofte for at kritisere de andre for de forslag, de kommer med. Desuden ser det ud til, at medarbejderen foretrækker at tale mere om det, som ikke findes af rammer og ressourcer, end det faktisk råder over af personale, økonomi, hjælpemidler og så videre. Han/hun giver også udtryk for, at stille administrationens og politikernes vurderingsevne i tvivl.

Gennemgående følger medarbejderen dette mønster. Han/hun tager ofte kontakt med dig, når du er i gang med dit arbejde, uanset hvad du er optaget af. Siddende tilbagelænet i en stol, begynder medarbejderen at udlægge sig om detaljer og forhold, som du mener, er af minimal betydning i forhold til de mål, som er sat for ændringsarbejdet. Medarbejderen bruger ord som "aldrig", "altid" og "typisk". Du har fået tilbagemelding fra et par forældre om, at denne medarbejder kan virke nedladende og ironisk, når han/hun er i dårligt humør. Forældrene fortæller også, at informationen de får om børnehaven afhænger meget af hvem, der har lukkevagt, og at det er denne medarbejder, som aldrig har "noget spændende at fortælle".

Du bestemmer dig nu for at have en samtale med denne medarbejder.

1. Hvad skal hensigten for samtalen være?
2. Hvordan vil du gå frem med invitation til samtale?
3. Hvad skal være tema i samtalen?
4. Hvordan vil du styre samtalen?
5. Hvordan vil du afslutte samtalen?
6. Hvilken slags opfølgning skal samtalen have?

Kom frem til en strategi for gennemførelse af den vanskelige samtale i børnehaven.