

STUDIEPLAN FÖR REKTORNS SVÅRASTE SAMTAL MED VÅRDNADSHAVARE & MEDARBETARE

Gothia Kompetens 2026

Studieplan för

Rektorns svåraste samtal med vårdnadshavare & medarbetare av Jakob Carlander

Denna studieplan är tänkt att ge underlag för ett antal möten kring boken Rektorns svåraste samtal med vårdnadshavare & medarbetare. Det står naturligtvis användarna fritt att utforma samtalen som man själv önskar, vid ett eller flera tillfällen, och att prioritera de frågeställningar som känns mer angelägna än andra.

Syftet med studieplanen är att den ska stimulera och inspirera till samtal och erfarenhetsutbyte för rektorer och biträdande rektorer – en yrkesroll som är allt annat än lätt där man ställs inför oväntade utmaningar och ständigt är påpassad av sin omgivning.

1. Det svåraste samtalet

Lägg märke till superlativen. Ofta talar vi om en yrkespersons svåra samtal. Här handlar det om rektorns svåraste samtal. Boken relaterar skillnaden mellan svåra och svåraste samtal. Vilken skillnad lägger ni i svåra samtal och de svåraste samtalen? Vilka samtal är det vi talar om? Och hur ser förutsättningarna ut för att mötas och förstå varandra när mentaliseringsförmågan inte finns hos den andre?

I boken citeras en lapp som en elev sticker till sin lärare på rasten: ”Jag tycker om att gå i skolan men säg inget till pappa.” Hur förhåller vi oss till denna vårdnadshavare i kommande samtal? När leder svåra samtal till orosanmälan och arbetsrättsliga åtgärder?

Egna erfarenheter: dela med er av situationer där ni ställts inför de svåraste samtalen.

2. Den asymmetriska relationen

Vårdnadshavaren eller medarbetaren kan vara osaklig, osann, onyanserad och komma med vitt skilda inspel. Rektor ska vara saklig, korrekt och ha en god ton. I boken beskrivs detta inte enbart som en utmaning utan också som en möjlighet. På vilket sätt? När kan vår vilja att uppnå goda och förtroendefulla relationer skapa problem för oss?

På vilket sätt kan de svåraste samtalen med vårdnadshavare och med medarbetare skilja sig åt. Vilka särskilda utmaningar finns i respektive grupp?

3. När relationen inte finns

I boken sägs det att det inte alltid är möjligt att upprätta en relationell kontakt med vårdnadshavare eller medarbetare. Vilka risker finns det med att alltför länge försöka skapa en relationell kontakt med en person som inte äger förmågan att förstå en annan person och hans perspektiv? Och finns det en motsatt risk att vi alltför fort ger upp och ser den andre som "omöjlig"? Vad gör vi med vår vilja och ambition att gå till mötes och vara en positiv chef när det inte finns någon där som tar emot? Hur bevarar vi känslan av att vara en bra och "snäll" rektor när vi samtidigt måste sätta gränser.

En rektor berättar i Skolledaren:

Jag har återkommande samtal med lärarna Pia och Sten. De är båda fantastiska lärare under lektionerna men har tydliga brister när det gäller bemötandet av elever och att se till alla elevers behov.

Trots alla samtal under åren har lärarna svårt att komma till insikt om att de behöver göra en förändring som består. Arbetssituationen runt lärarna tar enormt mycket tid för både mig och övriga i skolledningen. Lärarna rör upp känslor bland både elever, föräldrar, och kollegor. Sten är ämneslagsledare och Pia är både arbetslagsledare och ämneslagsledare. De är duktiga lärare som jag gör mitt bästa för att stötta. Samtidigt måste jag säkerställa att alla elever får undervisning och ett korrekt bemötande.

Jag har pratat med HR i kommunen för att få råd men det har inte gett så mycket. Skolledningen har haft klargörande samtal med lärarna. Jag har hållit igen vid lönerevision. Och jag är noga med att dokumentera vad vi kommer överens om i våra samtal. Men frågan är vad mer man kan göra för att få till en förändring.

Jag skulle vilja ha ett effektivare sätt att handleda och önskar att vi rektorer fick bättre handledning i sådana här svåra medarbetarsamtal för att möta lärarna. Jag tror att det här är ett vanligt dilemma för oss rektorer. I dagsläget tar det orimligt mycket av min tid att grubbla över hur jag ska jobba med de här medarbetarna.

Hur länge ska jag försöka få med mig medarbetare eller vårdnadshavare? När är det dags sätta stopp? I boken talas det om rondellprincipen. Hur kan den vara till hjälp i en situation som denna?

4. De två fallgroparna

I boken varnas det för att söka lösa ett enskilt medarbetareärende med värdegrundsarbete eller medling mellan rektor och medarbetare. På vilket sätt kan man se dessa båda strategier som en form av undvikande beteende? Vad gör jag när min egen arbetsledning vill att jag ska använda mig av dessa verktyg? Att själv vara i ett utsatt läge men ändå våga säga nej till råd och åtgärder som inte är bra: Hur gör man? Vågar jag ställa krav och vara bestämd när jag samtidigt känner mig i en utsatt position?

5. Psykologi och juridik

Att möta vårdnadshavare eller medarbetare i de svåraste samtalen är samtidigt att ställas inför juridiska utmaningar. Anmälan om kränkande särbehandling, begärande av att få ut handlingar, åtgärdsplaner, kränkingsanmälningar och svarsskyldighet m.m. Hur trygga är vi inför dessa utmaningar? Har vi den kunskap vi behöver och får vi den juridiska hjälp som behövs från HR och jurister inom verksamhet och förvaltning?

I boken lyfts också frågan hur anmälan till tillsynsmyndigheter kan bli ett redskap som mer används för att ofreda och ge igen. När Skolinspektionen har fokus på regelefterlevnad kan rektor, som måste lösa de praktiska frågorna, ibland känna sig missförstådd och utsatt. Får rektor de verktyg som behövs?

6. Hotfulla situationer

Rektor har ett ansvar att värna barns, elevers och anställdas arbetsmiljö. Rektor kan själv bli utsatt för brottsliga handlingar som olaga hot, ofredande och olaga integritetsintrång.

I boken berättas det om en rektor som efter en orosanmälan blev trakasserad och ofredad på bland annat sociala medier. Hur skulle ni stötta denna rektor som kollega?

Har ni de redskap och den kunskap ni behöver för att värna allas trygga miljö?

7. Ta hand om sig själv

En rektor berättar:

Hen [en vårdnadshavare] har koll på många lagar som hen använder i sin kommunikation för att bevisa sin ståndpunkt. Hen har under åren tagit upp frågor med pedagogerna på ett sätt (kroppsspråk och tonfall) som uppfattas som mycket aggressivt och har lett till att många är rädda för hen. Pedagogerna får kroppsliga reaktioner som hjärtklappning, skakningar och svårt att uttrycka sig. De sover illa och vidtar extra åtgärder för att det ska vara så bra som möjligt för hens barn på förskolan. Det får inte hända något.

Jag finns tillgänglig och försöker leda hens uppmärksamhet mot mig när hen är missnöjd med personalen. Det är bättre att fokus riktas mot mig som finns på lite distans. Nu har dock även jag börjat känna att det är för mycket och får kroppsliga reaktioner. Jag upplever även att jag har svårt att värja mig mot hens manipulationsförsök. Vad stämmer och vad stämmer inte?

Personalen vill att vi ska stänga av vårdnadshavaren, men förvaltningen och jag kan inte se att vi har tillräckligt för att göra det.

När vi själva börja svikta: Hur tar vi hand om oss själva? När ropar vi på hjälp? Om ni var kollega med denna rektor vad skulle ni göra då? Vilka råd har ni att ge? Vad kan hjälpa oss att orka i en krävande miljö? Dela råd och tankar med varandra.

8. Svalkande likgiltighet

Ett begrepp som återkommer i boken är "svalkande likgiltighet". Vad får ni för associationer till det begreppet? Hur kan det vara till hjälp när man ställs inför upprörda och tidskrävande vårdnadshavare och medarbetare? Har ni egna sådana begrepp och mantra som är till hjälp i utsatta situationer? Dela med er till varandra.

I boken uppmanas rektor att inte se sitt chefsjobb som det viktigaste i livet. Hur tolkar och förstår ni det rådet?

Vad gör livet som rektor värt att leva?