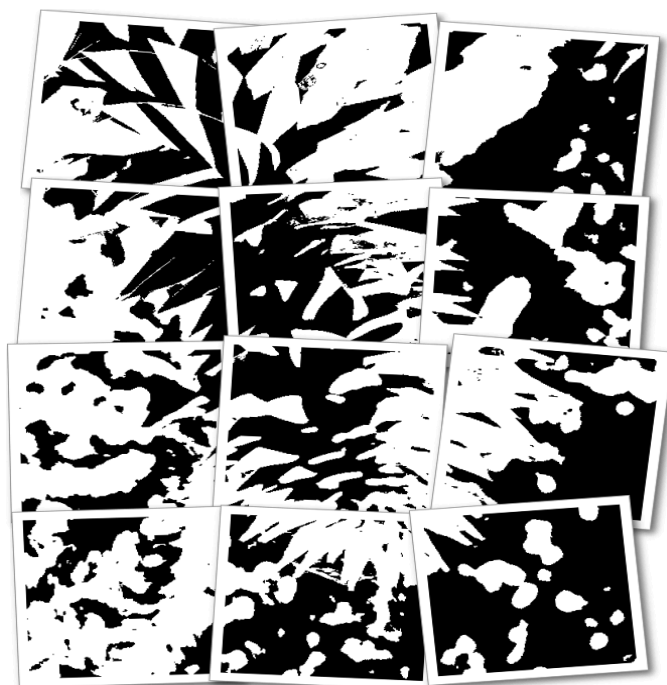


Moralsk stress blandt pædagoger i daginstitutioner

Casekort til dialog i
arbejdsfællesskaber

**AB
SAL
ON**

PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON



Randi Urbschat
Lina Justesen
Maja Plum
Martin Gylling
Lene S. K. Schmidt

Indhold

Indhold	2
Om case-kortene	3
Case 1: Pædagog Lisa. Om oplevelsen af at svigte børn	4
Case 2: Pædagog Jesper. Om at savne et fagligt fællesskab.....	5
Case 3: Pædagog Hanne. "Skal jeg sige noget?"	6
Case 4: Pædagogerne Susanne og Amalie. Uenigheder i praksis.....	7
Case 5: Pædagogisk leder Maria. Om at være splittet.....	9
Case 6: Pædagogisk leder Sofie. Om at have forskellige perspektiver	11
Case 7: Pædagogisk leder Carsten og pædagogstuderende Thilde. Er jeg studerende eller medhjælper?	12

Maj, 2025

ISBN: 978-87-92717-07-08

<https://doi.org/10.62528/XVSL7429>

Om case-kortene

I dette praksisrettede materiale sætter vi gennem syv case-kort fokus på lederes og pædagogers arbejde i daginstitutioner (nul-seks år), når der er moralsk stressende og klemte situationer og dilemmaer på spil. De første fire kort stiller skarpt på emnet set fra pædagogers praksis, mens de sidste tre kort stiller skarpt på emnet set fra lederes praksis. For hver case er der et kort ledsaget af dialogspørgsmål.

Moralsk stress kan vi forstå som et socialt og kulturelt fænomen, der må håndteres organisatorisk. Formålet med case-kortene er at igangsætte dialog om moralsk klemte situationer og dilemmaer samt at styrke arbejdsfællesskaber til at drøfte og håndtere dette, således at det ikke er noget, den enkelte efterlades alene i.

Når der er moralsk stress og klemthed, må det ses i sammenhæng med den samfundsmæssige virkelighed, som pædagogiske ledelses- og institutionsformer samt praksisser tager form i. Case-kortene kan ikke erstatte det, og det kan ikke være op til pædagoger og ledere alene at håndtere.

Dialogkortene kan anvendes på f.eks. personalemøder, ledermøder, på ens egen stue og i uddannelsessammenhænge. De er udformet som dilemmaer. Hvert kort har refleksionsspørgsmål til at guide dialog og skabe forbindelser til egne vilkår og praksisser. Fælles er, at der ikke er et enkelt eller entydigt svar.

Om forskningsprojektet

I projektet er fokus på at undersøge forholdet mellem pædagogisk faglighed og moralsk stress blandt pædagoger inden for daginstitutionsområdet. Hvordan og hvornår opstår moralsk stress, og hvad betyder det i relation til en faglighed, der er pædagogisk? Hvilke overlevelsesstrategier i pædagogers arbejdsliv afføder det? Og hvilken rolle spiller pædagogfaglig ledelse i den sammenhæng? Sigtet er at identificere forhold og tilgange, som det er centralt at arbejde med i forhold til at gøre dilemmaer i relation til professionsetik og moralsk stress et fælles anliggende frem for et individuelt.

Projektets metodiske design:

- Et litteraturstudie
- Tre deltagerinvolverende workshops med ledere og pædagoger fra i alt 27 daginstitutioner med geografisk spredning
- Feltarbejde i to udvalgte daginstitutioner i to forskellige kommuner
- Involvering af pædagogstuderende.

Forskningsprojektets rapport og dens resume finder du her:

<https://doi.org/10.62528/JUWX4585> (& indsætter weblink ved offentliggørelse)

Case 1: Pædagog Lisa. Om oplevelsen af at svigte børn

Lisa er pædagog og arbejder i Solstrålen, som er en børnehave, der har eksisteret i over 20 år og ligger i en provinsby, hvor de får forældre og børn både fra byen og omegnen. Lisa har i alle ti år, hun har arbejdet her, haft den samme leder, og på stuen har de været de samme to pædagoger og en medhjælper. Lisa elsker sit arbejde og har en stærk forpligtelse over for børnene. Hun har altid forsøgt at være en engageret og omsorgsfuld pædagog, der sætter børnenes behov i centrum.

De seneste par år har børnehaven været under stigende pres. Der er blevet sparet på ressourcerne, og der er flere børn i grupperne end tidligere. Derudover er der kommet flere børn med særlige behov, uden at der er blevet ændret i rammer eller tilført ekstra støtte eller ressourcer. Lisa oplever, at hun konstant er nødt til at prioritere mellem børnenes behov og de praktiske opgaver, der skal løses og føler, at hun har mistet fornemmelsen for, hvordan alle børnene har det.

I dag har Lisa oplevet flere situationer, der sætter hende i en klemme. En af drengene, Sebastian, har haft en dag, hvor han har haft flere konflikter med de andre børn og har reageret fysisk ved at slå. Men Lisa har ikke kunnet være der hele tiden, på trods af at hun igen i dag ikke har holdt pause. Sebastian er igen kommet i mange konflikter med de andre børn og har haft svært ved at komme med i legene. Samtidig har en anden pige, Emma, grædt næsten konstant, fordi hun savner sin mor. Lisa ville gerne have siddet med Emma og trøstet hende, men hun måtte hele tiden løbe frem og tilbage mellem børnene. Hendes kollega Jette har en stor del af dagen også været optaget af at håndtere konflikter blandt de andre børn, og nu er hun ude med vognen efter frugt. Lisa har endelig et øjeblik til at sidde med Emma, men kan mærke, at hendes tålmodighed er på bristepunktet. Hun forsøger at finde roen, så hun kan berolige Emma. I samme øjeblik ser Lisa, at Sebastian vælter to drenges LEGO-tårne. Den ene dreng, Mikkel, flyver op og skubber til Sebastian, som slår tilbage. Lisa må hurtigt rejse sig fra Emma og skyn-der sig hen for at hjælpe Sebastian og Mikkel.

- Hvordan tror du, Lisa oplever situationen, og hvordan tror du, hun kunne have ønsket sig at hjælpe både Sebastian og Emma?
- Hvilke organisatoriske og pædagogiske problemstillinger kan denne situation give Lisa anledning til at tale med sin kollega Jette om?
- Hvad kan denne situation give anledning til, at Lisa, kollegaerne og lederen drøfter med hinanden, og hvilke muligheder ser du for dem?

Case 2: Pædagog Jesper. Om at savne et fagligt fællesskab

Jesper er en erfaren pædagog i den integrerede daginstitution Anemone, hvor han arbejder på en stue med 24 børn i alderen tre-fem år. Den integrerede institution Anemonen er en ny institution, der har omkring 100 børn i alt. Anemonen ligger i en stationsby, og den har eksisteret i få år. I daginstitutionen har der været ledelsesskift et par gange. Jesper kender ikke den nye leder så godt endnu.

Jesper er vant til at håndtere udfordrende situationer, men på det seneste har han følt, at han står mere og mere alene i sin faglighed. Den kultur, der har udviklet sig i institutionen, handler mest om at få hverdagen til at hænge sammen. Der er sjældent tid til at drøfte pædagogiske overvejelser eller dele bekymringer med kollegaerne.

På en typisk dag er Jesper ofte enten alene på stuen med børnene i store dele af dagen eller sammen med unge medhjælpere eller skiftende vikarer. De andre pædagoger, der er ansat i institutionen, er på de andre stuer, hvor de er optaget af deres børn eller af praktiske opgaver. Hele hverdagen er præget af travlhed, og den enkelte pædagog forventes at klare sine opgaver uden at forstyrre de andre.

Jesper har i længere tid været bekymret for en gruppe børn, der ikke ser ud til at trives. Nogle af dem trækker sig fra legene, andre er i lege med konflikter, hvor der bliver slået, skubbet og talt grimt, med gråd og opbrud i legene til følge. Jesper har flere gange forsøgt at bringe sine observationer op på personalemøder, men han oplever, at tiden ikke er til dybere drøftelser, og hans bekymringer bliver ofte mødt med hurtige løsninger eller undvigende kommentarer. Han er begyndt at spørge sig selv, om han overreagerer, eller om han simpelthen ikke er i stand til at vurdere situationen korrekt. Jesper spekulerer over, om det måske bare er vilkårene i dag, og at han så må hjælpe de børn, han kan, med de ressourcer, han har, eller om hans kollegaer også savner et fagligt fællesskab.

- Hvordan tror du, Jesper oplever at være alene med sin faglighed? Og hvordan tror du, Jespers leder og kollegaer oplever rammerne og situationen?
- Hvad kan denne situation give anledning til, at Jesper, kollegaerne og lederen drøfter med hinanden? Og hvilke muligheder ser du for, at de kan styrke det faglige fællesskab?

Case 3. Pædagog Hanne. "Skal jeg sige noget?"

Hanne er pædagog i den integrerede institution Klatretræet, hvor hun i 15 år har arbejdet i vuggestuen. Klatretræet har til huse i en gammel villa i en mellemstor provinsby. De har i vuggestuen igennem længere tid været underbemandet, og Hanne oplever, at det er svært at være rigtigt til stede og nærværende over for børnene og give dem den omsorg, de hver især har brug for.

Thomas er en dreng på et år og tre måneder, som stadig er forholdsvis ny i vuggestuen. Opstarten har været meget svær, og på trods af at Hanne har forsøgt at være der så meget for ham, som det under omstændighederne har været muligt, har Thomas det efter fire måneder i vuggestuen oftest meget svært. Hanne har en god relation og dialog med hans mor, Laura, som tydeligt er meget bekymret.

I dag har været en meget svær dag for Thomas. Han har grædt meget og har gerne villet sidde på Hannes skød hele dagen. Hendes faste kollega har dog været syg, og Hanne har flere gange måttet forlade ham enten i højstolen eller på gulvet blandt de andre børn, hvor han er blevet meget ulykkelig. Laura kommer og henter Thomas midt i eftermiddagsfrugten, hvor han sidder sammen med ni andre børn og den unge vikar Morten, der er i gang med at dele frugt ud til børnene. Der er en del uro omkring bordet, og flere af børnene er kede af det. Da Thomas ser sin mor, begynder han straks at græde højlydt. Laura tager Thomas op, trøster ham og går ud på badeværelset til Hanne, som står og er ved at skifte et barn. Laura spørger til Thomas' dag og begynder at udtrykke bekymring for, om der overhovedet er nok kvalificeret personale i vuggestuen til at passe ordentligt på børnene og sørge for deres trivsel. Hanne forstår godt Lauras bekymring, da hun ofte selv går hjem med følelsen af ikke at have været der nok for børnene. Hun bliver i tvivl om, hvad hun skal sige til Laura, og om hun skal sige det, som det er. Hun bliver bange for, om det vil skabe mere bekymring og kritik, og om hun vil fremstå illoyal over for institutionen, sine kollegaer og leder, selvom hun også forstår Lauras stigende mistillid. Hun vil gerne være ærlig over for hende.

- Hvad kan Hanne gøre i forhold til at være udspændt mellem både at bevare tilliden og den gode relation til Laura som forælder og til daginstitutionen som arbejdsplads?
- Hvordan kan Hanne tale med kollegaer og leder om den tvivl, hun oplever?
- Hvilke muligheder har Hanne, kollegaerne og lederen for at kommunikere den aktuelle situation til forældregruppen og samtidig bevare tillid og relationer til dem?

Case 4. Pædagogerne Susanne og Amalie. Uenigheder i praksis

Grankoglen er en stor daginstitution med omkring 200 børn, beliggende i en forstad til København. Grankoglen er en et år gammel institution, som er sammenlagt af to mindre institutioner og beliggende i en stor nybygget bygning. Personalet er igennem en proces, hvor de to medarbejdergrupper og to ledere sammen skal finde en ny fælles retning for arbejdet i den nye institution. Der er umiddelbart et stort ønske om at arbejde mere sammen som et kollektiv, men det er også tydeligt, at der har været forskellige pædagogiske tilgange i de to institutioner, og at det er udfordrende.

Pædagogerne Amalie og Susanne kommer fra hver deres daginstitution, men sammen med den unge medhjælper Johanne har de nu arbejdet sammen i et år i vuggestuen, hvor der går 13 børn i alderen nul-tre år. Klokken er ved at være ni mandag formiddag, og Amalie og Susanne er ved at gøre klar til morgensamling for de 13 børn, der er mødt ind. Johanne møder klokken 9:45. Amalie har taget Thomas og Emilie, to af de store børn, med ned i køkkenet for at hente vognen med mad, imens er Susanne ved at samle børnene ved bordene. De store børn kravler selv op, mens Susanne hjælper de små op i højstolene. Da Susanne tager Mie på et år op fra gulvet, hvor hun sidder og leger, begynder hun højlydt at give lyd fra sig. "ARGGG; ARGGG." Susanne forsøger at berolige hende og fortæller, at de skal have mad, men Mie fortsætter med de høje lyde. Susanne mangler stadig at få de sidste børn op til bordet, så hun giver Mie en sut, så hun kan falde til ro. Men uroen har allerede spredt sig til nogle af de mindre børn, som også begynder at græde. "Nu må Amalie godt snart komme med den vogn, hvor lang tid kan det tage?" tænker Susanne, mens hun får de sidste børn op til bordet. Klokken er allerede ved at være en del over ni, og hvis de både skal have mad og læse historie, som de plejer, inden de skal have lagt de små ud at sove og få de store børn ned til motorik i storrummet, så er de ved at være ret presset.

Amalie åbner døren, og Thomas og Emilie skubber glade madvognen ind på stuen. Susanne tager straks brødet fra vognen og begynder at smøre madder til børnene. Thomas protesterer. "Vi skal dække bord." Amalie siger: "Skulle de store ikke dele ud og smøre selv?" Susanne siger: "jo, men det må være en anden dag, det har vi slet ikke tid til i dag, ellers når vi det ikke." Thomas bliver ked af det og kaster sig ned på gulvet. Amalie forsøger at trøste ham, og imens har Susanne delt brød ud til alle børnene og hælder nu vand op til dem. Thomas er helt utrøstelig og bliver det endnu mere, da han ser, at Susanne har hældt vand op til ham. Han kravler ind under bordet og vil ikke have mad. Susanne tager en af de mindste børn op og går ud på badeværelset for at skifte hende, imens sidder Amalie ved bordet sammen med børnene. Hun spørger Thomas, om han vil smøre et nyt brød, men han svarer ikke. Da Susanne har skiftet det første barn, henter hun det næste, indtil hun har fået skiftet alle de små, hvorefter hun går ned i kryberummet med det første barn.

Charlotte fra nabostuen kommer ind på stuen og spørger, om de er ved at være klar til motorik. Amalie svarer: "Det er lige lidt kaotisk her til morgen" og spørger, om Charlotte ikke kunne tage deres store børn med ned til motorik, så de kan tage den med ro med resten. "Selvfølgelig," siger Charlotte og får de tre store børn med ud ad døren, undtagen Thomas, som ikke vil.

Da Susanne kommer tilbage fra at have puttet den første, fortæller Amalie, at Charlotte har taget de store med, "så vi ikke behøver at skynde os". Susanne spørger: "Men Thomas skal da også med?" Amalie siger: "Han er stadig ked af det og ville ikke med." Susanne: "Ej, det skal han da ikke bestemme, bare fordi han er sur."

- Hvordan tror du, det er for Amalie og Susanne at arbejde med forskellige pædagogiske tilgange på den samme stue?
- Hvornår og hvordan kan Amalie og Susanne finde rum til at arbejde med rytmerne og organiseringerne i praksis?
- Hvorvidt og hvordan kan de forskellige pædagogiske tilgange være noget, som kan kombineres i forhold til f.eks. stuen, mindre børnegrupper og enkelte børn?

Case 5. Pædagogisk leder Maria. Om at være splittet

Maria er pædagogisk leder i en daginstitution med områdeledelse. De pædagogiske ledere har fået en ny retningslinje for at indføre og implementere en specifik evalueringsmetode. Denne retningslinje er besluttet politisk og forvaltningsmæssigt og er en del af en strategi for at forbedre børns læringsudbytte i kommunen. Retningslinjen er meget detaljeret og fastsætter bestemte standarder for, hvordan metoden skal anvendes i daginstitutionerne.

Maria sidder på sit kontor en tirsdag morgen, mens hun gennemgår dagens planlægning. Hun modtager en mail fra kommunens forvaltning. Mailen indeholder en opdatering på den nye evalueringsmetode, som nu kræver, at alle kommunens daginstitutioner skal dokumentere børnenes fremskridt ved hjælp af en specifik digital platform. Maria skal begynde at bruge platformen fra næste måned, og der er vedhæftet en udførlig vejledning og tidsplan for, hvordan tiltaget skal forløbe og indføres. Maria får en knude i maven. Hun ved, at hendes medarbejdere allerede er pressede med de eksisterende arbejdsopgaver, og hun er bekymret for, at den ekstra byrde med at lære og bruge den nye platform vil tage tid fra deres arbejde med børnene. Maria er også skeptisk over for, om denne form for dokumentation virkelig vil gavne børnene, eller om det blot er en administrativ byrde.

Senere samme dag skal Maria holde et personalemøde. Hun beslutter sig for at tage den nye retningslinje op, men hun er nervøs for, hvordan medarbejderne vil reagere. Hun ved, at de sandsynligvis vil blive lige så frustrerede som hun selv, og hun er bekymret for, at dette vil påvirke deres motivation og arbejdsglæde. På mødet deler Maria nyheden om det nye dokumentationskrav. Som forventet møder hun reaktioner fra flere af medarbejderne. De udtrykker bekymring for, at de nye krav vil tage fokus væk fra børnene, og en af dem siger direkte: "Hvorfor er det, at vi altid skal rette os efter noget, der kommer oppefra, uden at nogen spørger os, hvad der virkelig fungerer her hos os?"

Maria er splittet. På den ene side forstår hun medarbejdernes frustration og deler deres bekymringer. På den anden side er hun forpligtet til at følge kommunens krav. Hun beroliger personalet ved at sige, at de nok skal finde en måde at integrere det nye system på, der passer bedst muligt ind i deres nuværende rutiner. Hun oplever selv en stigende frustration over, at hendes rolle som leder oftest mere handler om at udføre andres beslutninger end om at lede efter, hvad der er bedst for børnene og personalet. Hun beslutter, at på trods af kravene oppefra så bliver de nødt til at gøre det her på deres måde og i deres tempo, fordi hun ikke kan presse pædagogerne yderligere. Det skal kunne fungere og give mening i deres hverdag, og så må hun finde ud af, hvordan hun skal tale med sin områdeleder om det.

- Hvordan tror du, Maria oplever det paradoks, hun står i, om, at hun både skal efterleve forvaltningens krav, tage vare på medarbejdernes trivsel, og balancere, hvad personalets tid i forhold til børnene bruges til?
- Hvilke ledelsesmæssige problemstillinger og muligheder ser du i Marias situation?
- Hvordan kan Maria tale med egen leder og andre kollegaer om paradokset, og hvorvidt og hvordan er der veje, der kan tilgodese et både-og?

Case 6. Pædagogisk leder Sofie. Om at have forskellige perspektiver

Sofie er på femte år pædagogisk leder i daginstitutionen Urtepotten, som ligger i en stor kommune med distriktsledelse. Urtepotten er en gammel institution, og mange af pædagogerne har arbejdet der i mange år. Sofie er ambitiøs som leder og har et stort ønske om at skabe de bedste vilkår for sine medarbejdere ved at være en nærværende og tydelig leder. Hun oplever dog, at det er lidt udfordrende at få denne intention til at lykkes i praksis, da hun har mange møder og mange administrative opgaver, som gør det svært for hende at være til stede i praksis.

Sofie oplever, at pædagogerne er presset i hverdagen, og de taler ofte om, at de ikke har tiden eller ressourcerne til at give alle børnene den omsorg og det nærvær, som de har behov for. Det er begyndt at fylde en del i personalegruppen, og på personalemøderne er der ofte en lidt negativ og opgivende stemning. Sofie er bevidst om sit ansvar for at skabe de bedste rammer for pædagogernes arbejde og er optaget af at skabe en god arbejdskultur i Urtepotten. Med tydelige mål og en fælles retning for det pædagogiske arbejde, da hun tænker, det både vil styrke fagligheden og fremme pædagogernes og børnenes trivsel. På grund af denne prioritering vælger hun nogle gange at udskyde de administrative opgaver, uden at hun deler dette med sin distriktsleder.

Når Sofie forsøger at sætte retning eller introducere nye tiltag for at styrke fællesskabet og arbejdskulturen, møder hun dog ofte modstand fra pædagogerne. De giver udtryk for, at det nogle gange virker, som om hun taler et helt andet sprog, og at hun ikke forstår, hvad det er for nogle udfordringer, de står med på gulvet. På sidste personalemøde havde Sofie taget initiativ til en proces om deres fælles tilgang til at arbejde med børneperspektiver, og det blev mødt med tomme blikke og lavmælte suk. De sagde, hun måske skulle komme ud på stuerne i stedet for at sidde på kontoret hele tiden og se, hvordan de arbejder med børneperspektivet. De synes, at de tiltag, hun forsøger at sætte i gang, forstyrrer deres arbejde og lægger et ekstra arbejdspress på dem frem for at hjælpe dem i en allerede presset hverdag, hvor de i forvejen ikke oplever, de slår til over for børnene og deres forældre.

- Hvordan tror du, Sofie oplever medarbejdernes reaktion på personalemødet?
- Hvilke organisatoriske problemstillinger ser I, Sofie og hendes medarbejdere står i?
- Hvad kan disse situationer give anledning til, at Sofie og hendes medarbejdere drøfter med hinanden, for at få øje på hinandens perspektiver?

Case 7. Pædagogisk leder Carsten og pædagogstuderende Thilde. Er jeg studerende eller medhjælper?

Pædagogstuderende Thilde er i sin tredje praktik i en vuggestue, Sommerskoven, i en kommune med områdeledelse. Hun er meget optaget af inkluderende fællesskaber, og hendes projekt i praktikken handler om få alle børnene til at være aktivt deltagende i en fælles aktivitet med hver deres forskellige og unikke bidrag.

Det er eftermiddag på Birkestuen i vuggestuen. Børnene står op og skal have hagesmæk på, da de skal have boller og frugt. Thilde er alene på stuen, mens hendes kollega tager børn op fra soverummet, der ligger lidt væk fra stuen. Hendes anden kollega, Malene, er syg. Thilde kan lugte, at et barn skal have skiftet ble. Et andet barn græder og sidder på skødet af hende. Barnet slår og sparker de andre børn, når de kommer hen til Thilde for at få hagesmæk på. Hun siger til de andre børn, at de må vente lidt, kaster et par hagesmækker hen til de store vuggestuebørn og siger, at de kan hjælpe hinanden med at få dem på, vel vidende at de har brug for hjælp til det. Thilde prøver at berolige barnet, der sidder på skødet af hende. Hun ved, at barnet har brug for ro og brug for, at de går lidt væk fra de andre børn, men hun kan ikke lige nu. Barnet begynder også at slå hende, og hun fjerner barnet og sætter det grædende barn i en høj stol og vender sig om for at give de andre børn mad.

Thilde synes, det har været en hård dag, og har igen ikke fået arbejdet med det projekt, der er krav om, at hun skal lave i praktikken. Hun er dog mest bekymret for de børn, hun så gerne vil gøre en forskel for. Der er i øjeblikket en del dage, der ligner denne. Dagen efter går hun til sin leder, Carsten, og siger, hun har brug for hjælp til at få arbejdet med sit projekt, og fortæller, at det er svært at være studerende, når der sjældent bliver dækket ind ved sygdom. Carsten siger, at sådan har alle det i øjeblikket, og at de må prøve at hjælpe hinanden i vuggestuen, men at han vil vende tilbage til hende. Thilde har hørt fra sine kollegaer, at Carsten ofte siger, han vil vende tilbage, men ikke gør det.

Carsten er leder i daginstitutionen Sommerskoven, han er glad for sit job som leder og oplever, at der er et stærkt fællesskab i personalegruppen og en høj faglighed. Han motiveres af de daglige samtaler med sit personale, hvor de løbende udvikler på deres pædagogik, men der har været en lang periode, hvor der har været flere langtidssygemeldinger, og nu er vinterens første virusbølge startet, og medarbejderne bliver syge på skift. Samtidig er der flere tiltag i gang i institutionen, blandt andet er de med i et science-projekt, og de skal snart implementere et nyt system til tids- og skemaregistrering, hvilket personalet også skal introduceres til. På Birkestuen har de en studerende, Thilde, i tredje praktik, og Carsten hører fra hendes kolleger, at hun er en dygtig studerende, som de er meget tilfredse med. Han vil gerne give hende den positive feedback, men har ikke haft tid. En af

pædagogerne på Birkestuen, Malene, er syg, og hun har i dag meddelt Carsten, at hendes sygdomsmeddelelse skyldes en stressbelastning. Der er ikke ressourcer til at dække mere ind, og det er vigtigt, han sender nogen på IT-kursus i næste uge. Han ved, at han er nødt til at meddele dette til Thilde og den anden pædagog på stuen, Kamilla, men synes, det er svært.

- Hvordan tror du, Thilde oplever sine muligheder for at være studerende?
- Hvordan tror du, Carsten oplever sine muligheder for at være en god praktikinstitution?
- Hvad kan disse situationer give anledning til, at Thilde, Carsten og deres kollegaer drøfter med hinanden, og hvilke muligheder ser du for dem?



Kontakt
Maja Plum, projektleder
mplu@pha.dk

Maj, 2025
ISBN: 978-87-92717-07-08
<https://doi.org/10.62528/XVSL7429>

**AB
SAL
ON**
PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON