



GÖTEBORGS UNIVERSITET

I skolan ska man må bra!

Likabehandlingsplanen- skolans grund för att upprätthålla värdegrunden

Lina Carlsson och Sara Petersson

LAU 390

Handledare: Kerstin Wendt-Larsson

Examinator: Ulla Berglindh

Rapportnummer: VT12-2910-105

Abstract

Examensarbete inom lärarutbildningen, Göteborgs universitet

Titel: I skolan ska man må bra! Likabehandlingsplanen- skolans grund för att upprätthålla värdegrunden (2012)

Författare: Lina Carlsson och Sara Petersson

Kursansvarig institution: Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap. Göteborgs Universitet.

Handledare: Kerstin Wendt-Larsson

Examinator: Ulla Berglinde

Rapportnummer: VT12-2910-105

Nyckelord: konflikt, konflikthantering, likabehandlingsplan, värdegrund

Syfte

Syftet med uppsatsen var att titta på den utvalda skolans värdegrundsarbete och därmed analysera om en likabehandlingsplan skulle leda till en förändring på skolan. Delsyftet var också att lägga ett förslag som grund för en uppdaterad likabehandlingsplan.

Metod

En kvalitativ metod i form av samtalsintervjuer har använts och totalt djupintervjuades sju personer som valts på grund av att de utnämnt arbetar kring skolans likabehandlingsplan och värdegrund. Denna empiriska undersökning, samt en redan gjord elevenkät, lade grunden för den analys som gjorts utifrån arbetets syfte.

Resultat (och slutsatser)

Intervjuresultatet visar att skolan brister i sitt värdegrundsarbete och därmed arbetet kring skolans likabehandlingsplan. Enligt intervjupersonerna är det en del på konflikter på skolan, både mellan elever, elever/lärare och lärare emellan. Dock visar elevenkäten mildare resultat.

Enligt informanterna är skolan i behov av en likabehandlingsplan och ökat värdegrundsarbete, men detta prioriteras inte på skolan och intervjupersonerna nämner, förutom ett ostrukturerat arbete, tidsbrist och okunskap som anledningar till att arbetet inte fungerar som de önskar.

Arbetets analys leder fram till att skolan är i behovlighet av en förändring kring arbetet på alla plan. Det ringa försök till kartläggning för arbetet innehåller inte alla de grunder som styrdokumentet kräver, inte heller uppföljningen av konflikter är välfungerande.

Delsyftet att lägga ett förslag på grund till en likabehandlingsplan ansågs under arbetets gång vara alldeles för komplext för denna sortens uppsats.

Förord

Vår grundtanke i uppsatsens utförande har under hela tiden varit att samarbeta, det vill säga att vi båda har till det yttersta arbetat oss fram med den andres hjälp. Det innebär att huvuddelen av arbetet har präglats av en gedigen och gemensam arbetsinsats som vi står för tillsammans där vi de dagar utan att ha setts sparar en uppdaterad version i Dropbox (ett datorprogram där man genom internet kan dela dokument). De områden där vi har delat upp arbetsbördan har varit arbetet med lagar och teoretisk litteratur, men vi har valt att vara inblandade i varandras arbete så mycket som möjligt för att få ett bra flyt och en röd tråd genom studien vilket grundar sig i vår avsikt att skapa ett sammanhängande arbete, samt lika arbete.

Studien har fördjupat och breddat vår kunskap samt gett oss nya redskap och tankar att arbeta med som framtida lärare. Vår förhoppning är nu att fler kan dra nytta av det vi komponerat.

Innehållsförteckning

Abstract	1
Förord.....	1
1 Inledning.....	1
1.1 Syfte.....	1
1.2 Begreppsförklaring	2
2 Skolans likabehandlingsplan.....	2
2.1 Kommentarer till skolans likabehandlingsplan	3
2.2 Elevernas uppfattning av skolmiljön	5
3 Teori.....	5
3.1 Tidigare forskning	5
3.2 Skollagen (1985)	7
3.3 Läroplanen	8
3.4 Diskrimineringslagen (2008).....	9
Lagens ändamål	9
Diskriminering	9
3.5 Diskrimineringsombudsmannen (2008)	10
3.6 Likabehandlingslagen (2006) - om förbudet mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever	10
3.7 Arbetsmiljölagen (1977)	11
3.8 Likabehandlingsplan	11
3.8.1 Diskriminering	12
3.8.2 Trakasserier och kränkande behandling	13
3.8.3 Repressalier	13
3.8.4 Vision	14
3.8.5 Kartläggning och nulägesanalys	14
3.8.6 Elevernas delaktighet	14
3.8.7 Kartläggningsmetoder.....	15
3.8.8 Enkäter	15
3.8.9 Planerade samtal	15
3.8.10 Tydliga mål och konkreta åtgärder.....	15
3.8.11 Kompetensutveckling	16
3.8.12 Akuta åtgärder	16
3.8.13 Introduktion	16
3.8.14 Ny plan varje år.....	17
4 Metod	17
4.1 Val av metod	17
4.2 Tillvägagångssätt	17
4.3 Urval och val av intervjupersoner	18
4.3.1 Metodkritik.....	18
5 Resultat med analys	19
5.1 Informanternas yrkesroll.....	19
5.2 Medvetenhet och prioritering av en ny likabehandlingsplan	19
5.3 Konflikter på skolan enligt lärare och elever.....	21
5.4 Konflikthantering på skolan	23
6 Diskussion.....	25

6.1 Förslag till arbete kring en uppdaterad likabehandlingsplan	27
6.2 Brister och felkällor.....	28
6.4 Förslag på vidare forskning	28
7 Referenslista.....	29
8 Bilaga. Kvalitativa intervjufrågor till informanterna	32

1 Inledning

”Skolans uppgift är inte längre begränsad till att ge kunskaper. Den måste numera också ta ansvar för elevernas sociala problem.” (Ekstrand & Lelinge, 2007:35)

Enligt oss är inte den konflikthanteringskunskap tillräckligt som lärarprogrammet erbjuder och vi vill därför fördjupa oss i detta ämne genom att skriva ett examensarbete med konflikthantering som grund. För oss som blivande lärare anser vi det ytterst viktigt med kunnande inom ämnet och vi vill utarbeta något som vi i framtiden kan ha nytta av. Olika typer av konflikter i olika typer av grader existerar ute på våra skolor och det är många gånger lärarna som tillförtros att lösa konflikter mellan elever. Bakom lärarnas konflikthantering ska en likabehandlingsplan ligga, utformad av skolan med initiativ av skolans ledning (Skollagen, kap 6, 8 §).

Skolan som vi undersökt är en av flera skolor i Göteborgs kommun som, enligt Skolinspektionen, brister i sitt arbete inom konflikthantering. På skolan finns ingen aktuell likabehandlingsplan, vilket Skolinspektionen kräver. Problematiken gällande skolan är inte specifik i sig, det innebär att denna rapport och analys kan appliceras på skolor med liknande problematik. Dock har skolans problematik inneburit att det vid ett flertal tillfällen under läsåret 10/11 stängts på grund av arbetsmiljöproblem (Skolinspektionen, 2012).

Enligt Skolinspektionens senaste beslut (Skolinspektionen, 2012) står att det på skolan inte bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av elever. Denna studie kommer således att ge förslag på åtgärder grundade på detta beslut, något man som blivande lärare behöver kunskap om enligt vår mening. Konflikthantering arbetar man med dagligen och övergripande som lärare och vi gagnas av en djupare förståelse kring problematiken av ett ej fungerande konflikthanteringsarbete.

Enligt skollagen ska huvudmannen se till att det utförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling (Skolinspektionen, 2012). På skolan finns ingen likabehandlingsplan för 11/12, men Skolinspektionen har tagit del av den senaste (07/08) som också den anses bristande.

1.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är att titta på den utvalda skolans värdegrundsarbete och därmed analysera om en likabehandlingsplan skulle leda till en förändring på skolan, samt att lägga ett förslag som grund för en uppdaterad likabehandlingsplan.

För att konkretisera syftet utgår vi ifrån några frågeställningar:

- I vilken utsträckning existerar konflikter på skolan, och vilken påverkan har de på skolklimatet?
- Hur prioriteras arbetet kring skolans likabehandlingsplan och därmed inkluderat arbetet kring skolans värdegrund?
- Vad säger tidigare forskning och styrdokument om skolverksamhetens värdegrundsarbete, likabehandlingsplanens framtagande och dess betydelse?
- Vad skulle en uppdaterad likabehandlingsplan innefatta?

1.2 Begreppsförklaring

Likabehandlingsplan- Varje verksamhet som omfattas av lagen skall årligen upprätta en likabehandlingsplan som en översikt med de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter på skolan, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning (Skolinspektionen, 2012).

Värdegrund/-en – ordet finns inte med i svenska akademins ordlista och är därmed också svårdefinierat. I Sverige aktualiserades frågan om värdegrunden i och med initiativet att proklamera ett så kallat värdegrundsår med start 1999. Det var efter den betoning av värdegrunden som skett i 94 års läroplan. Orlenius (2006) talar om värdegrunden eller skolans värdegrund i två avseenden: de så kallade oförytterliga värden som inte är förhandlingsbara, så som exempelvis alla människors lika värde, och dessa utgör något som alla bör eller ska vara överens om – den minsta gemensamma nämnaren. Orlenius beskriver också hur det kan vara problematiskt att definiera begreppets betydelse då alla tolkar och förstår värdegrundsbegreppet på olika sätt. Sammanfattningsvis konstaterar han gällande värdegrunden att: å ena sidan är det fundamentalt att skolorna arbetar för att förverkliga vissa värden och å andra sidan blir då frågan: Vad kan vi enas om, och på vilka grunder?

Konflikt- Enligt Ellmin (2008) innehar begreppet inte endast en definition. Den senaste som han tar upp är definitionen från Wahlström (2005) där han talar om att en konflikt liknar en motsättning eller en strid mellan krafter, motiv och egenskaper inom individen, eller mellan individer, grupper och organisationer. Ellmin framhäver att begreppet är komplext och att definitionerna kan skiljas åt, dock förestår att oförenlighet föreligger som en gemensam nämnare. Han belyser också vanligheten av konflikter i skolans värld. Där kan man tala om konflikter inom människor, mellan människor, och mellan olika delsystem inom skolsystemet.

Konfliktbegreppet kommer att användas, likt Ellmins förklaring, för att täcka de situationer eller upphov som inom skolan orsakar otrygghet och/eller en negativ skolmiljö. Därmed används också *konflikthantering* som i sin tur motsvarar de handlingar och sätt att ta itu med problematik som resulteras av en konflikt. De konflikter som främst diskuteras i denna undersökning är de som baseras på skolans värdegrund. Den svårdefinierade värdegrunden i sin tur används generellt för att förespråka allas lika värde och allas rätt att vara den man är (på skolan).

2 Skolans likabehandlingsplan

Skolans likabehandlingsplan består av tre sidor. Den inleds med att beskriva skolans vision där skolan skall vara en trygg plats för lärandet i området, där alla får synas och utvecklas till ansvarskännande människor med självförtroende och framtidstro. I likabehandlingsplanen beskrivs det vidare att skolan har ett särskilt ansvar som utbildande och fostrande verksamhet och att all personal ska ha ett gemensamt ansvar för att skolans klimat är positivt och därmed förhindrar att kränkande situationer och handlingar uppstår. Därefter nämner de delar ur skollagen och diskrimineringslagen som syftar till diskriminering, indirekt diskriminering och kränkning. Skolan ger olika exempel på hur utförandet av dessa kränkningar kan ske och att kränkningar kan utföras av en eller flera mot en. ”Alla dessa former ska tas på allvar av skolan”, inledningens slutskede tas de två lagar upp som reglerar kränkningar gentemot barn respektive vuxna – likabehandlingslagen och arbetsmiljölagen. I det följande stycket tar skolan sedan upp de mål man strävar efter i det förebyggande arbetet mot mobbing och trakasserier och de förebyggande insatser som sker.

De nästföljande nästan två sidorna i skolans likabehandlingsplan är listor på tecken som kan tyda på att ett barn är mobbat, exempelvis;

- Genom fysiska övergrepp (t.ex. att bli utsatt för slag eller knuffar).
- Genom verbala kränkningar (t.ex. att bli hotad eller kallad för saker som man inte vill bli kallad för).
- Genom psykosociala beteenden (t.ex. att bli utsatt för utfrysning eller ryktesspridning).
- Genom förtal i olika former (t.ex. klotter, brev, lappar, sociala medier: hemsidor, e-post, SMS och msn).

Vidare följer vilken arbetsgång som följer i ett sådant fall och slutligen åtgärder och uppföljning. Det finns en struktur beskriven för hur personalen skall gå till väga vid ett fall av misstänkt mobbing, vem som ska vara ansvarig, vem som ska kontaktas och hur det ska dokumenteras. Även hur ett samtal med den mobbade eleven eller den elev/elever som utför mobbingen ska struktureras upp.

Avslutningsvis ges instruktioner om hur den ansvarige läraren/skolpersonalen ska göra om de inledande åtgärderna inte fungerar. Ärendet lämnas då över till skolledningen som kallar till samtal med den elev som mobbar och dennes förälder/föräldrar, en handlingsplan ska skrivas vid detta möte, samtal med kurator och psykolog erbjuds och slutligen om inga andra åtgärder kvarstår så ska rektor besluta om eventuell polisanmälan (Skolans likabehandlingsplan år 07/08).

2.1 Kommentarer till skolans likabehandlingsplan

Den likabehandlingsplan som Skolinspektionen tagit del av är uppdaterad 07/08 och kommenteras i följande kapitel av oss utifrån Skolinspektionens anmärkningar på likabehandlingsplanen (Skolinspektion 2012). Utdragen från Skolinspektionens beslut är markerat med fetstil och i punktform.

- **Enligt skollagen ska huvudmannen se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att elever utsätts för kränkande behandling. Huvudmannen ska även se till att det varje år upprättas en plan med översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.** (Skolinspektionen 2012).

Detta är som vi ser det inte en del av skolans nuvarande likabehandlingsplan (SFS 2010:800)

- **Skolan saknar analyser och förebyggande åtgärder som är härledda till en kartläggning.** (Skolinspektionen 2012).

”För att veta vad skolan främst behöver göra för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling krävs en kartläggning av nuläget. Det behövs också en analys av resultatet.” (Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan s. 22)

- **Eleverna uppger att de inte har någon kännedom om en likabehandlingsplan eller värdegrundsarbetet på skolan.** (Skolinspektionen 2012).

- **Elevhälsan kan inte redogöra för någon kartläggning gjord tillsammans med eleverna inför upprättandet av en likabehandlingsplan. (Skolinspektionen 2012).**

Skolans likabehandlingsplan har enligt oss inga hänvisningar till att någon kartläggning är gjord eller planeras att göra och inte heller att det ska vara något som eleverna skall eller har vara delaktiga i. Utbildningsdepartementet är tydliga när det kommer till elevernas deltagande i arbetet med en skolas likabehandlingsplan och hänvisar även till § 6 i skollagen (2006:67).

Även Skolverket skriver i sina allmänna råd riktade till skolorna om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling att eleverna skall vara delaktiga i kartläggningen och analysen, de skall även vara med att avgöra vilka insatser som skall sättas in när det behövs. (SFS 2012:10 s. 23)

- **Elevhälsan uttrycker att inget kontinuerligt värdegrundsarbete finns på skolan. (Skolinspektionen 2012).**

De uppger alla (informanterna) att de vill arbeta mer aktivt med skolans värdegrund och konflikthantering så att det blir ett bestående inslag i skolans verksamhet, via dels temaveckor och dels genom mer utbildning och fortbildning åt skolpersonalen. De efterfrågar även mer tid att ägna åt frågorna med eleverna och en nämner speciellt arbetet med de yngre eleverna då det är viktigt att lägga en bra grund tidigt.

- **Skolan har ingen rutin för hur kränkande behandling skall rapporteras till huvudman. (Skolinspektionen 2012).**

Enligt intervjupersonerna har de olika tillvägagångssätt och steg men några uppger att rutinerna kring det är bristfälliga och att det inte alltid hinns med. De flesta är dock medvetna om att rapporteringen skall ske till huvudman och att det även är där ansvaret ligger.

- **Skolan bedriver inte ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling.**
- **Skolan arbetar inte tillräckligt systematiskt med förebyggande åtgärder som bygger på en aktuell plan mot kränkande behandling utarbetad enligt författningarnas krav. (Skolinspektionen 2012).**

Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling beskriver under att skolan regelbundet ska kartlägga ”barnens och elevernas trygghet och trivsel samt deras uppfattning om förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande behandling”, skolan skall sedan analysera kartläggningen ”för att identifiera risker för diskriminering, trakasserier och kränkande behandling” samt ”planera vilka insatser som ska genomföras under året för att nå målen och hur dessa ska följas upp och bestämma vem som ansvarar för respektive insats” (SFS 2012:10 s 23).

2.2 Elevernas uppfattning av skolmiljön

Under våren 2012 gjordes en elevenkät på skolan i syftet att kartlägga skolans situation. Enkäten genomfördes av trygghetsgruppen¹ och behandlar frågor om elevernas välbefinnande, skolmiljön och deras syn på konflikter. Eleverna som deltog var från årskurserna 6-9 och 183 stycken deltog.

Under frågan ”Hur trivs du på skolan?”, sammanställning av alla elever från elevenkäten som gjordes under våren, svarade 44 % alternativ 4, betyg 1-5, och 34 % av eleverna gav högsta betyg, 5. Under frågorna ”Känner du dig trygg på rasterna?” och ”Känner du dig trygg på lektionerna?” svarade 95 % respektive 94 % av eleverna ”Ja”. Totalt 28 % av eleverna anser att det finns någon i klassen som blir utsatt för kränkningar.

När eleverna blev tillfrågade om det fanns någonstans på skolan de kände sig otrygga svarade 5 % av eleverna att de inte kände sig trygga i omklädningsrummen, 5 % uppger att de känner sig otrygga på lektionerna, medan 4 % uppger att de känner otrygghet på torget utanför skolan liksom vid skåpen inne i skolan. Gemensamt för tre av dessa fyra exempel är att det är platser där lärare och skolpersonal inte vistas i någon större utsträckning.

På frågan ”Har du någon vuxen i skolan som du kan prata med eller som du kan få hjälp av?” svarade 16 % av eleverna ”Nej”, och på frågan om det fanns någon annan i klassen som blir utsatt för kränkningar svarade 28 % ”Ja”.

3 Teori

Litteratur och tidigare undersökningar som behandlas i uppsatsen är valda på grund av att de baseras på liknande grunder som vår uppsats. Vi har tagit hänsyn till de olika dokumentens utgivningsår då vi vill hålla oss till uppdaterad forskning och undersökningar.

3.1 Tidigare forskning

För att stödja vår undersökning, samt specificera den, knyter vi an till tidigare forskning med utgångspunkt från syftet och frågeställningarna. Arbetet grundar sig i huruvida en likabehandlingsplan gynnar skolan, vad den innebär och dess framtagande. Det finns andra studier inom samma fält, dock ingen som gjort samma undersökning som grundar detta arbete. Lina Jonsson och Emma Ling (2010) skrev en kandidatuppsats som med syftet att få en tydligare bild av hur skolor arbetar med likabehandlingsplanen i praktiken, samt hur medvetna personal och elever är om planen. De två undersökta skolorna beskriver sitt praktiska arbete utifrån mål, åtgärder, främjande aktiviteter, ansvarsfördelning, information i ämnet och elevers påverkan.

En annan undersökning under samma tema gjord av Lina Almqvist och Hanna Engström (2007) *Att arbeta med likabehandling. En studie om hur skolor har utarbetat likabehandlingsplaner i enlighet med lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*, fokuserar likaså på skolors likabehandlingsplaner. Syftet är att klargöra skolans och skolpersonalens skyldigheter och befogenheter då det gäller att motarbeta kränkande behandling med anledning av lagen om förbud mot diskriminering

¹ Trygghetsgruppen är den grupp av lärare samt elever på skolan som utnämnt arbetar för skolans värdegrund.

och annan kränkande behandling av barn och elever. Undersökningssorten är också i denna undersökning Göteborg. Almqvist och Engström (2007) har nått resultatet att det råder en stor förvirring på skolorna om hur likabehandlingsplanen skall utarbetas. Ingen likabehandlingsplan levde helt upp till de kriterier som Skolverket anger i sina allmänna råd. Jonsson och Ling (2010) har i sin tur presenterat att de båda skolorna beskriver sitt praktiska arbete utifrån mål, åtgärder, främjande aktiviteter, ansvarsfördelning, information i ämnet och elevers påverkan. Dock har det framkommit i undersökningen att det finns vissa skillnader mellan de för likabehandlingsplanen ansvarigas och lärarnas uppfattningar jämfört med elevernas. Eleverna på båda skolorna har visat sig känna en stor osäkerhet inom frågorna kring vad en likabehandlingsplan är för något, hur de blivit informerade om planen samt i frågan kring deras påverkan av planens utformning och innehåll.

En tredje uppsats har tagits i beaktning: *Lärares insatser mot kränkande behandling i skolan och likabehandlingsplanens betydelse i detta arbete* av Elin Holmstrand och Veronica Wilhelmson (2011). Syftet med studien är att ge en bild av hur högstadielärare anger att de arbetar mot kränkande behandling i skolan och belysa om en likabehandlingsplan har någon betydelse i detta arbete. Resultatet visar att merparten av alla lärare känner att deras arbete mot kränkande behandling har en positiv effekt för det psykosociala klimatet. De flesta lärarna som ingår i studien hade läst likabehandlingsplanen och de har använt sig av den minst en gång den senaste terminen. Trots detta hade lärarna olika åsikter om likabehandlingsplanen var betydelsefull för deras arbete mot kränkande behandling. Lärarna var också överens om att tiden knappt inte räcker till i arbetet mot kränkande behandling och att det råder brist på personal, material och tydliga riktlinjer för hur detta arbete ska gå till. Ingen av lärarna i studien har fått utbildning i hur de ska hantera kränkande behandling, varken i sin grundutbildning till lärare eller på sin arbetsplats. Den sistnämnda undersökningen är den studie som ligger närmast arbetet av denna uppsats. Jämförelsevis kan sägas att de båda undersökningarna grundas i lärarintervjuer, behandlar konflikthantering och likabehandlingsplanens effekter.

”I skolan ska vi må bra” skriver Gudrun Ekstrand (fil. dr. i tvärkulturell psykologi) och Balli Lelinge (2007) (fil. lic. inom forskningsprojektet Mångkontextuell barndom, skola, fritid, familj). Som vi vet sedan tidigare har vi den så kallade likabehandlingsplanen för att uppnå just välbefinnande på skolorna. Ekstrand och Lelinge (2007) skriver således att skolans uppgift inte längre är begränsad till att ge endast kunskaper. Det ligger under skolans ansvar att ta hand om elevernas sociala problem. Ellmin (2008), fil. dr. i psykologi, i sin tur menar att skolan är en konfliktfylld organisation och att konflikter kan lamslå verksamheten. Detta innefattar att resultatnivå, motivation i skolarbetet, energi, tid samt lust och trygghet kan påverkas negativt. Han hävdar att skolans arbete kring ämnet generellt är dåligt förankrat. Varje enskild skola utvecklar en konfliktkultur som kan ses som ett komplext mönster av ord, värderingar, beteenden, attityder, vanor och regler. Denna ger en kraftfull påverkan av hur organisationens medlemmar tänker om och reagerar på konflikter.

Ellmin (2008) ”Att sträva efter att försöka förbättra skolmiljön är bättre än att försöka eliminera enskilda, specifika problem” (s. 177). Liksom Ekstrand och Lelinge (2007) visar på att det är ”skolans anda” som är skillnaden mellan misslyckande och framgång, man kan också kalla det ett gott klassrumsklimat. Faktorer som positiv attityd, trygghet och vänlighet påverkar klassrumsklimatet på ett värdefullt sätt. Ovanstående opinioner tyder då på att hela skolan bör samarbeta för att skapa en välmående atmosfär.

Ilse Hakvoort, universitetslektor i pedagogik, har författat *Konflikthantering i professionellt lärarskap* (2011) och menar att konflikter är en del av skolans vardag. Däremot krävs det en specifik kunskap och träning för att kunna möta och hantera konflikter. Hon hävdar också att forskning visar att lärare med kunskap om konflikthantering inte behöver ägna lika mycket tid disciplinering och att hantera olika konflikter i skolan.

Kennert Orlenuis, fil.dr i pedagogik, kom 2001 ut med boken *Värdegrunden – finns den?* där han diskuterar begreppet värdegrund i nationellt och internationellt perspektiv. Han tar även upp normer och värden och går in på vad de begreppen innebär, samt ser på värdegrunden i det demokratiska samhället. Orlenius betonar vikten av att de som arbetar i och med pedagogisk verksamhet måste ha insikt i hur de och andra förhåller sig till dessa grundläggande värden, vad kan begreppen innebära för olika människor och vilken roll spelar de? Om dessa inte klargörs kan de olika tolkningarna kollidera och leda till ett försvårat arbete.

3.2 Skollagen (1985)

Den 15 juni 2009 presenterade utbildningsminister Jan Björklund Utbildningsdepartementets förslag till ny skollag, *Den nya skollagen - för kunskap, valfrihet och trygghet* (DO 2009:25). Skollagen, som är en av Sveriges mest omfattande lagar och gäller alltifrån förskola till vuxenutbildning, har genomgripande omarbetats. Bland annat ges Skolinspektionen möjlighet till skarpare sanktioner mot de huvudmän som dåligt förvaltar sin verksamhet.

Utifrån Skolinspektionens beslut (2012) om skolans brister under bedömningsområde *Trygghet och studiero* nämns följande författningar ur skollagen:

Skollagen kapitel 6 säger:

- **Målinriktat arbete**

6 § Huvudmannen ska se till att det inom ramen för varje särskild verksamhet bedrivs ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling av barn och elever. Närmare föreskrifter om detta finns i 7 och 8 §.

- **Skyldighet att förebygga och förhindra kränkande behandling**

7 § Huvudmannen ska se till att det genomförs åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för kränkande behandling.

- **Plan mot kränkande behandling**

8 § Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

- **Skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot kränkande behandling**

10 § En lärare, förskollärare eller annan personal som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till förskolechefen eller rektorn. En förskolechef eller rektor som får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen. Huvudmannen är skyldig att skyndsamt utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra kränkande behandling i framtiden.

3.3 Läroplanen

Arbetet med konflikthantering har utvecklats och omarbetats sedan den första läroplanen för grundskolan kom 1962 och fram till dagens aktuella läroplan från 2011. När vi talar och arbetar med konflikthantering i grundskolan så behöver vi bland annat se det ut ett historiskt perspektiv, att hur dagens konflikter hanteras är en konsekvens av det som tidigare skett. Fostransbegreppet är någonting som alltid varit aktuellt i diskussionerna kring barn och elever i skolan och i läroplanerna. Vi valde dock att inte ta med den debatten i vårt arbete då begreppet, för oss, innefattar för många olika aspekter. Uppfattningen av begreppet fostran är alltför subjektivt för att kunna definieras här. Vi har därför valt att enbart lägga fokus på begreppet konflikt och konflikthantering som har en snävare begreppsförklaring och är mer lämpligt inom ramarna för vår diskussion.

Läroplanen från 1962, **Lgr -62**, var det första läroplanen som utarbetades. Hänvisningar till fostransbegreppet förekom så många som 79 gånger, men begreppet "konflikt" fanns inte med. Läroplanen från 62 var mycket starkt präglad av efterkrigstidens hårda klimat som en följd av dels andra världskriget och sedan Kalla kriget som följde därefter. Det låg nu på skolans uppgift att fostra demokratiska medborgare, kritiskt tänkande och självständiga individer, som kunde stå emot masspåverkan, religiöst och politiskt förtryck, samtidigt som de skulle kunna samverka och samarbeta med andra. I och med den nya läroplanen lades grunden för ett nytt tänkande kring lärande, bland annat med formuleringen: "Genom att anknyta till de ungas aktivitetsbehov, leda det och utveckla det, måste skolan sträva efter att skapa arbetsglädje" (a a s. 16). I 1969 års läroplan, **Lgr -69**, under den allmänna delen förekommer begreppet "konflikt" mycket sparsamt och det nämns vare sig i innehållsförteckningen eller i sakregistret. Ordet "konflikt" nämns enbart under kapitlet "Elevvård" (a a s. 89): "Svårigheter och konflikter, som uppstår när olika intressen och behov kolliderar i en grupp, måste betraktas på ett sakligt sätt och – vid behov – avgöras genom omröstning." Begreppet "konflikt" används mycket sparsamt och i specifika delar men däremot talas det en hel del om "missförstånd", "störningar", "problem" och "missförhållanden". Det nämns bland annat i den del som handlar om den skolkuratoriva verksamheten (a a s. 89): "Genom samtal och annan kontakt med föräldrarna kan skolkurator medverka till att klarlägga orsakssammanhagen, undanröja missförstånd och därmed skapa bättre samförstånd mellan hem och skola." I 1980, **Lgr -80**, års läroplan skönjas en klar förändring från de tidigare läroplanerna i förhållningssättet gällande konflikter. Det framgår nu genom formuleringarna att konflikter skall lyftas fram genom samtal och diskussion:

"Barn måste få bearbeta moraliska problem och normkonflikter och även ta ansvar för att lösa sådana problem i konkreta vardagssituationer. I våra gemensamma grundläggande värderingar ryms många problem och konflikter. Kollisioner mellan olika mål och verkligheter bör inte döljas bakom utslätande formuleringar. Frågor om konflikter, dessas orsaker och lösningar skall lyftas fram i samtal och diskussioner i många sammanhang. Skolan ska aktivt påverka barnen att ta ställning i dessa frågor" (a a s. 18).

Det blir viktigt att barnen lär sig att reflektera över sin grundinställning gentemot konflikter och de skall därigenom utveckla en medvetenhet om hur vi alla är olika och att vi alla bemöter och ser på konflikter på olika sätt. I läroplanen betonas betydelsen av att eleverna skall ges tillfällen att själva bearbeta konflikter. "Diskussioner om konflikter och konfliktlösning ska utgöra ett naturligt inslag i många sammanhang i skolans undervisning" och "konflikter mellan mål och verklighet skall belysas med material av olika slag och frågeställningar kring detta bearbetas" (a a s 32,33). Vidare betonas att: "Saklighet och allsidighet fordrar att samhället inte framställs som konfliktlöst och harmoniskt" (a a s 32) och till sist att: "Skolan

måste göra eleverna medvetna om att människor lever under olika ekonomiska, sociala och kulturella förhållanden och att motsättningar därigenom kan uppkomma mellan olika grupper” (a a s 33). Skillnaden i Lgr 80 och de tidigare läroplanerna är att elever nu tillsammans med skolpersonal och föräldrar skall utforma regler som alla gemensamt kommit överrens om och att de gemensamt skall bestämma vilka eventuella konsekvenser som blir av att någon eller några överträtt reglerna.

I läroplanen från 1994, **Lgr 94**, står det inget uttryckligt om handlingsregler för konflikthantering men den beskriver hur elever ska bete sig mot varandra och andra människor, samt att de ska lära sig samarbeta, kunna leva sig in i andras situation och ta avstånd från kränkande behandling och förtryck. I lärarens roll ingår nu att denne skall diskutera värderingar, uppfattningar och problem tillsammans med eleverna och även att de (och annan skolpersonal) ska ingripa när någon utsätts för kränkningar, mobbing och rasism. I läroplanen talas det också om att alla människor har samma värde och om solidaritet med svaga och utsatta. Både i Lgr 80 och Lgr 94 nämns ”värdegrunden”, något som är en grundläggande princip för att skapa en fungerande miljö i skolan. Något som är helt nytt för 2011 års läroplan, **Lgr -11**, är tillägget under *Skolans värdegrund och uppdrag – förståelse och medmänsklighet*; diskriminering ska inte heller ske på grund av könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsnedsättning. Det nämns även att skolan skall motverka traditionella könsmonster. Under stycket *Övergripande mål och riktlinjer - normer och värden – mål?* (a a s 12) står bland annat att skolans mål är att lära varje elev att respektera andra människors egenvärde, ta avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling, samt medverka till att hjälpa andra människor. Under stycket *Riktlinjer* nämns även att alla som jobbar på skolan aktivt ska motverka diskriminering och kränkande behandling av individer eller grupper och visa respekt för den enskilda individen. Lärarens roll blir nu bland annat att diskutera och klargöra tillsammans med eleverna det svenska samhällets värdegrund, öppet redovisa och diskutera skiljaktiga värderingar, uppfattning och problem. Läraren skall tillsammans med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av diskriminering och kränkande behandling.

3.4 Diskrimineringslagen (2008)

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2009 och samtidigt inrättades Diskrimineringsombudsmannen, som har tillsyn över att lagen följs. I diskrimineringslagen gäller förbudet mot diskriminering inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är elevernas ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet (i skolan) och arbetslivet i vid mening.

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet

har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder,

4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag (SFS 2008:567, 4 §)

3.5 Diskrimineringsombudsmannen (2008)

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en svensk statlig förvaltningsmyndighet och har som uppgift att utöva tillsyn över att diskrimineringslagen (SFS 2008:567) följs. De arbetar mot diskriminering och för allas lika rättigheter och möjligheter.

Under 1 § står att ombudsmannen ska verka för att diskriminering som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder inte förekommer på några områden av samhällslivet. Ombudsmannen ska också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. 2 § fastslår att ombudsmannen ska genom råd och på annat sätt medverka till att den som utsätts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter. 3 § fastställer ombudsmannens uppgift att informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter och företag, bland annat genom att: ”hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder” (SFS 2008:568).

3.6 Likabehandlingslagen (2006) – om förbudet mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

Likabehandlingslagen trädde i kraft den 1 april 2006 och lagens första paragraf fastslår att det är förbjudet att diskriminera på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Barn får även ett lagligt skydd mot annan kränkande behandling som till exempel mobbning. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling. Denna lag tillämpas på utbildning och annan verksamhet som avses i skollagen (SFS 1985:1100). 5 § fastslår att huvudmannen för verksamheten ska se till att det bedrivs ett målinriktat arbete för att främja ändamålen som beskrivs i första styckets första paragraf. 6-8 § beskriver regler och förhållningssätt gällande likabehandlingsplan, skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling, samt skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier och annan kränkande behandling. (Vår kursivering):

6 § Huvudmannen för verksamheten eller den huvudmannen som bestämmer syfta till att främja barns och elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och att förebygga och förhindra trakasserier och annan kränkande behandling. *I planen skall planerade åtgärder redovisas. Planen skall årligen följas upp och ses över.*

7 § Huvudmannen för verksamheten eller den huvudmannen som bestämmer ska *vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för trakasserier och annan kränkande behandling.*

8 § Om huvudmannen för verksamheten, rektorn eller någon med motsvarande ledningsfunktion eller annan personal får kännedom om att ett barn eller en elev i verksamheten anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling i samband med att verksamheten genomförs, skall huvudmannen eller den huvudmannen som bestämmer *utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier eller annan kränkande behandling.*

3.7 Arbetsmiljölagen (1977)

Arbetsmiljölagen trädde i kraft 1977 och har som ansvarsområde att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (SFS 1994:579). 2 kapitel 2 § fastslår att arbete skall planläggas och anordnas så, att det kan utföras i en sund och säker miljö. Kapitel 3 § 1 förklarar att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (SFS 1994:579).

3.8 Likabehandlingsplan

Skolverket kom 2007 ut med ett tryck: Skolverkets allmänna råd för arbetet med att främja likabehandling och för att motverka diskriminering och annan kränkande behandling, (SFS 2007:7). I denna utgåva ger Skolverket råd riktade till rektor eller någon med motsvarande ledningsfunktion, och personal bland annat i skolan, i hur de ska och kan arbeta med dessa frågor. Råden är grundade på bestämmelser i skollagen (SFS 1985:1100), *Lagen* (SFS 2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever, förordningen (SFS 2006:1083) om barns och elevers deltagande i arbetet med en likabehandlingsplan samt läroplanerna. De allmänna råden är till för att ge stöd i arbetet med likabehandling av elever och gäller för all verksamhet som omfattas av skollagen.

Några av råden gällande utförandet av likabehandlingsplanen är att den tydligt uttrycker skolans avstånd från alla tendenser till trakasserier och annan kränkande behandling, den ska ange en tydlig ansvarsfördelning mellan rektor och personal. Den ska vara konkret i sin utformning och utgå från en aktuell kartläggning av skolans behov och vara tydlig i planeringen för åtgärder under det kommande året som i sin tur ska ha en koppling till varje diskrimineringsgrund. Likabehandlingsplanen ska beskriva vilka rutiner skolan har för akuta åtgärder och uppföljande insatser, och det ska även finnas beskrivet hur dessa ska dokumenteras. Råden ges även i att både barn, elever och personal ska medverka i arbetet samt att vårdnadshavare gärna ska göras delaktiga i arbetet. Den skall också beskriva hur likabehandlingsplanen ska göras känd och förankras i hela verksamheten, både personal, elever och vårdnadshavare. Vidare ska skolan även göra en planering för personalens kompetensutveckling för att på så vis öka medvetenheten om hur man ska arbeta för att förhindra förekomsten av diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Slutligen ska likabehandlingsplanen beskriva hur arbetet årligen ska följas upp, utvärderas och om så kräver revideras för att därmed omarbetas.

Diskrimineringsombudsmannen har tillsammans med barn- och elevombudet (BEO) och Skolinspektionen sammanställt en handledning för att främja likabehandling i skolan - *"Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan - Främja likabehandling"* som utkom i reviderad utgåva 2012. Handledningen riktar sig främst till skolpersonal som arbetar med likabehandlingsfrågor. Den version vi utgått från i denna uppsats är den reviderade upplagan av tidigare handledning för skolans likabehandlingsarbete, en ny version utarbetas och beräknas vara klar under våren 2012.

Skolan har som uppdrag att arbeta för en skolmiljö som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Bestämmelserna ändrades något den 1 januari 2009. Likabehandlingsarbetet regleras nu av två lagar istället för en, och det är två nya diskrimineringsgrunder tillagda: diskrimineringslagen och 6 kapitlet § 8 i skollagen (SFS 2010:800). De har ersatt den tidigare barn- och elevskyddslagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. Skolans fokus är dock densamma, att arbeta för barn och elevers lika rättigheter och möjligheter mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Skriften är tänkt som ett stöd för skolorna i deras utarbetning av en likabehandlingsplan och det finns en rad hjälpmedel och råd för att utarbeta en väl fungerande likabehandlingsplan. Det skrivs bland annat att det i en bra plan bör finnas en röd tråd mellan vision, nulägesanalys/kartläggning, tydliga mål och konkreta åtgärder och uppföljning och utvärdering.

Varje verksamhet ska ha en skriftlig plan för likabehandlingsarbetet och syftet ska vara att främja elevers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Den ska likaså förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Följande stycken kommer ge en översikt och förklaring till de begrepp som används i arbetet med en likabehandlingsplan utifrån DOs handledning och Skolverkets allmänna råd som är framtagna i samråd med Skolinspektionen, Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.1 Diskriminering

Diskriminering kan ske på många olika grunder och handledningen ger oss exempel på hur de kan se ut och hur de upptäcks. *"Diskriminering är när skolan på osakliga grunder behandlar en elev sämre än andra elever och missgynandet har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck eller ålder."* (a a s 4)

Exempelvis så kan skolans regler och rutiner ge upphov till diskriminering och diskriminering kan även vara antingen *direkt* eller *indirekt*. Direkt diskriminering betyder att en elev missgynnas och diskrimineras på grund av någonting direkt kopplat till eleven, exempelvis elevens kön och kan vara att en elev inte får tillträde till exempelvis en kurs eller klass då det redan är för många tjejer som är där. Något som handledningen tar upp är även att genom att behandla alla lika så kan det skapa grund för diskriminering på ett sätt som man vanligtvis inte har i åtanke, detta kallas då indirekt diskriminering. det kan ske genom att skolan tillämpar en regel eller ett tillvägagångssätt som kan verka neutralt men som i praktiken missgynnar en eller flera elever på någon av diskrimineringsgrunderna; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Som exempel visar handledningen att om

en skola serverar alla elever samma mat så kan skolan göra sig skyldig till att indirekt diskriminera de elever som på grund av exempelvis religiösa skäl behöver annan mat (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.2 Trakasserier och kränkande behandling

Både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier och om en elev blir kränkt på grund av en förälder eller syskons sexuella läggning med mera så räknas även det som trakasserier. Kränkande behandling är handlingssätt som kränker en elevs värdighet, men som *inte* har samband med någon diskrimineringsgrund. Det kan vara att retas, mobbas, frysa ut någon, knuffas eller exempelvis att rycka någon i håret, gäller dels enstaka händelser eller dels upprepanade händelser. Trakasserier kan även vara av sexuell natur och kallas då sexuella trakasserier. Det kan då handla om sexuella förslag, bilder som är sexuellt anspelade, tafsande, oönskade beröringar, skämt med mera. Även i dessa situationer gäller att både skolpersonal och elever kan göra sig skyldiga till kränkande behandling (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

Det som är gemensamt för **trakasserier och kränkande behandling** är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet, det kan vara genom:

- fysiskt (slag, knuffar)
- verbalt (hot, svordomar, öknamn)
- psykosocialt (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier, msn och meddelanden på olika webbcommunities)

Trakasserier är uppträdande som kränker en elevs värdighet och som har samband med:

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder. (a a s 5)

3.8.3 Repressalier

Personal som arbetar och är verksamma på skolan får inte utsätta en elev för något straff eller någon annan negativ behandling på grund av att exempelvis en vårdnadshavare eller en elev har anmält skolan för antingen diskriminering eller att de anmärkt på att det förekommer trakasserier eller kränkande behandling. Ibland krävs det dock att skolans personal behöver tillrättvisa en elev för att skapa eller bibehålla en bra stämning eller en bra miljö för hela klassen. Detta räknas då som en **befogad tillrättavisning** och är inte en kränkning i lagens mening även om det mycket väl kan vara så att eleven känner sig kränkt (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

Skollagen (SFS 2010:800) är tydlig i kapitel 6 § 10 gällande skolans uppdrag att anmäla, utreda och vidta åtgärder när det kommer till kränkande behandlingar. Skolan har en skyldighet så fort någon ur personalen får reda på att en elev känner sig utsatt för kränkande behandling eller trakasserier att omedelbart agera och utreda omständigheterna kring de uppgivna kränkningarna och vidta de åtgärder som är aktuella i det fallet och även att förhindra att det uppstår i framtiden. Om skolan inte gör tillräckligt för att förhindra att en

elev fortsätter att kränka en annan elev så kan skolans huvudman bli skyldig att betala skadestånd till den elev som blivit utsatt för kränkningarna, detta gäller även om skolpersonal bryter mot förbudet att utföra kränkande handlingar. I DOs handledning (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009) som vi nu talat om – *”Förebygga diskriminering och kränkande behandling - Främja likabehandling”*, beskriver de att definitionen och upplevelsen av diskriminering utifrån olika parter sedd kan se annorlunda ut och att det inte är ett krav på uppsåt som säkerhetsställer om en diskriminering eller trakassering har uppstått:

Man behöver inte ha haft någon elak avsikt för att göra sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Det är effekten som avgör. Man behöver dock ha viss insikt i att det egna uppträdandet kan upplevas som trakasserier. Det kan vara svårt att bedöma om ett barn har den insikten. Därför är det viktigt att personalen är observant och beredd att ingripa i konkreta situationer. Det förebyggande arbetet är också viktigt här. (s. 7)

I startgroparna till att påbörja en ny likabehandlingsplan så råder DOs handledning (a a s 22) och DO som vi nämnt tidigare, att det bör gå att följa en röd tråd mellan vision, nulägesanalys/kartläggning, tydliga mål och konkreta åtgärder och uppföljning och utvärdering. Här följer handledningens förslag på åtgärder och struktur:

3.8.4 Vision

Det man bör börja med i arbetet med en likabehandlingsplan är att först och främst arbeta fram och tydligt formulera en övergripande policy eller en vision. Den bör vara tydlig i att markera skolans inställning till trakasserier och kränkande handlingar, exempelvis att på vår skola skall ingen elev diskrimineras på grund av deras sexuella läggning. På vår skola arbetar vi för att alla skall behandla varandra med respekt och vi motarbetar aktivt mobbing. Viktigt i arbetet med likabehandlingsplanen är att hela arbetet präglas av ett helhetstänkande och den ska inkludera konkreta åtgärder för förebyggandet av diskriminering. Åtgärder som anges skall vara kopplade till var och en av diskrimineringsgrunderna (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.5 Kartläggning och nulägesanalys

Varje likabehandlingsplan skall innehålla en redovisning av hur åtgärderna från föregående års likabehandlingsplan genomförts. Har målet uppnåtts? Har åtgärderna haft den effekt som önskats? Utvärderingen som gjorts skall sedan ligga till grund för den nya likabehandlingsplanen. Steget därefter blir att göra en ny kartläggning över skolans aktuella situation, detta för att kunna få överblick om vad skolan behöver göra för att arbeta förebyggande i dessa frågor. Efter kartläggningen görs en analys av det sammanställda resultatet, denna analys kan genomföras på olika sätt och kan anpassas utifrån en problematik som skolan är medvetna om och vill utreda. Exempelvis kan skolpersonal ha vetskap om att vissa elever uttryckt ovilja mot att vistas i vissa delar av korridorerna då lärare inte alltid har uppsyn över de delarna och kan då i kartläggningen ta reda på hur problematiken kring detta ser ut hos övriga elever (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.6 Elevernas delaktighet

Eleverna skall vara delaktiga i att utarbeta likabehandlingsplanen, de skall vara med att upprätta den, följa upp de mål man arbetar fram och se över den. Elevernas ålder och mognad anpassar i vilken grad de skall vara delaktiga. Då vuxna sällan är medvetna om hur elevernas liv ser ut gällande bland annat internetanvändande, fritid och sociala medier så är det av yttersta vikt att skolan fångar upp elevernas kunskaper och erfarenheter av de områdena för att få ett så bra underlag som möjligt. Elevernas skall uppmuntras till att delge sina

erfarenheter och synpunkter. Som en första punkt kan exempelvis elevrådet vara en bra grupp att starta arbetet tillsammans med för att sedermera involvera fler elever. När arbetet startat tillsammans med eleverna så är det av vikt att skolpersonalen gör det tydligt att elevernas synpunkter och åsikter är betydelsefulla för att kunna genomföra arbetet. Hur eleverna har deltagit i arbetet skall även framkomma och redovisas i likabehandlingsplanen (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.7 Kartläggningsmetoder

En skolas likabehandlingsplan måste vara utformad utifrån verksamhetens specifika behov för att vara så verksam som möjligt. Det finns olika medel att använda sig av när man skall kartlägga nuläget på skolan.

3.8.8 Enkäter

Enkäter kan utformas på olika sätt och kan vara uppdelad i olika sektioner beroende på vad man ställer för frågor. Det är även viktigt att skolans personal deltar i skolans likabehandlingsarbete så det är lämpligt att även de deltar i de kartläggningsmetoder man använder. Det är viktigt i dessa sammanhang att man är tydlig med att enkäter besvaras anonymt. Några exempel på vad man kan efterfråga enligt DO är (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009);

- Detaljerade uppgifter om upplevd diskriminering i olika sammanhang, till exempel om elever känner sig orättvist behandlade av lärare, trakasserade av skolans personal eller av andra elever.
- Enkäterna kan också innehålla mer allmänna frågor om attityder till exempelvis homosexualitet, främlingsfientlighet, intolerans och könsroller.
- Enkäterna kan kompletteras med frågor som tar upp var och en av diskrimineringsgrunderna.
- Kartläggning om hur eleverna trivs i skolan. (s. 27)

3.8.9 Planerade samtal

Delar av kartläggningsarbetet kan utgöras av planerade samtal med elevråd, kamratstödjare, elevhälsan och skolpersonal, dessa kan med förmån genomföras på regelbunden basis. Syftet i samtalen skall vara att få en uppfattning och införskaffa information om hur stämningen är på skolan, vilka händelser och situationer som är av betydelse för skolans uppdrag att främja lika rättigheter och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling.

Ett annat sätt att insamla information kan vara att löpande insamla synpunkter och förslag från alla elever genom exempelvis e-post eller möjlighet att lämna lappar i en låda på exempelvis expeditionen med mera (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.10 Tydliga mål och konkreta åtgärder

Efter att nulägesanalysen är genomförd och sammanställd kan då skolan med den som utgångspunkt börja formulera ett antal tydliga mål för att motverka diskriminering, trakasserier och kränkande behandling. Exempelvis kan resultatet visa på att flera av eleverna känner sig otrygga i att vistas inom samma område av skolans lokaler. Ett tydligt mål blir då att exempelvis ha fler lärare ute i korridorerna för att motverka den otrygghet som eleverna känner.

När de tydliga reglerna och konkreta åtgärderna är sammanställda så är steget därefter att formulera konkreta **tidsbestämda** åtgärder för **hur** målen ska nås och **vem** som ska ansvara

för dem, enligt DO (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009). Här följer fyra exempel som vi själva anser skulle vara aktuella i en liknande situation.

- Rektor är ansvarig att se till att ett vaktschema görs i ordning snarast möjligt efter skolstart.
- All skolpersonal är skyldig att skriva upp sig på minst ett rastvaktpass per vecka.
- Under rasterna skall rastvakterna befinna sig på de platser där elever känner sig extra utsatta.
- Skolan skall genomföra en trygghetsvandring med klasserna i närområdet

3.8.11 Kompetensutveckling

Likabehandlingsplanen kan även innehålla en plan för skolpersonalens kompetensutveckling i syfte att utöka deras medvetenhet och kompetens gällande frågor om diskriminering, trakasserier och kränkande behandling och hur man bäst arbetar med det i skolans verksamhet utifrån pedagogiskt perspektiv. Även här är det viktigt att kartlägga hur personalens kompetens och kunskap ser ut för att på så vis kunna planera för utbildningar osv. De som uttryckligen har ett större ansvar i olika frågor bör få mer långgående utbildningar i dessa frågor.

Som ett vidare steg i arbetet kan man besluta om att bjuda in utomstående från ideella organisationer som besöker skolan för att diskutera och informera eleverna om olika typer av normbrytande levnadssätt, olika religiösa samfund eller personer som upplevt mobbing och utanförskap i skolan (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.12 Akuta åtgärder

Likabehandlingsplanen skall innehålla rutiner för hur skolan skall agera när någon ur personalen får reda på att en eller flera elever upplevt sig utsatt för trakasserier eller kränkande behandling. Det saknar betydelse i det inledande skedet om vem i personalen som får vetskap om händelsen och på vilket sätt händelsen skett, detta gäller även om en anmälan sker anonymt eller om en ur skolans personal själv blir vittne till en sådan situation (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

3.8.13 Introduktion

När en skola tar emot nya elever och ny personal efter terminsstart så bör de få information om hur skolans arbete med likabehandling, diskriminering och kränkningar ser ut, de skall även informeras så att de känner till sina rättigheter och skyldigheter. Att i detta stadiet även ta reda på hur elevens önskemål om firandet av religiösa högtider ser ut och informera elev och vårdnadshavare vilka möjligheter det finns gällande ledighet enstaka dagar (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

I Skolverkets allmänna råd, *Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling* (Skolverket 2012) står att: 16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan som en översikt med de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra det kommande året. Som nämndes tidigare i teoriavsnittet ska vi må bra i skolan och det är skolans ansvar att se till att så blir

fallet. Detta ska så kunna ske utefter en välarbetad likabehandlingsplan som innefattar strävan efter välbefinnande på skolorna, ett arbete som idag ligger under Sveriges lag.

3.8.14 Ny plan varje år

Arbetet med skolans likabehandlingsarbete och diskriminering tar inte slut i och med att likabehandlingsplanen är utförd, när dess giltighetstid är över eller när en viss åtgärd är uppnådd. Arbetet skall fortsätta med en ny analys av nuläget, nya målsättningar och nya åtgärder (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

4 Metod

4.1 Val av metod

Kvalitativ metod används för att synliggöra för hur företeelser gestaltar sig. En av de viktiga poängerna med att göra kvalitativa intervjuer är att de ger bra möjligheter att få svar som är oväntade och det ger intervjuaren chans att följa upp intervjupersonens svar. Metoden används också för att forskaren ska få en uppfattning om någon annans värld och tankar kring denna. Genom den kvalitativa intervjun får man en djupare insikt i respondentens intentioner (Esaiasson m.fl. 2007). Trost (2010) menar att kvalitativa metoder betraktas mindre värda än kvantitativa och att de förstnämnda ses som ett förstadium till de senare. Det som går att räkna och mäta avses bättre och enklare. Det kvantitativa angreppssättet analyserar relationer mellan variabler och inte mellan människor. Som grund för detta arbete har vi själva gjort kvalitativa intervjuer för att skapa en förklarande uppfattning av arbetet kring skolans likabehandlingsplan och dess omständigheter. Den kvantitativa undersökning som vi tänkt utföra (elevenkät) var redan gjord, men vi använder den för att tillsammans med den kvalitativa studien stärka och visa på vad som tordes beröras i en aktualiserad likabehandlingsplan.

4.2 Tillvägagångssätt

Genom Skolinspektionens rapport och beslut om skolan fick vi upp ögonen för möjligheten att producera något "verkligt". För att kunna realisera arbetet var vi tvungna att göra en kartläggning för att kunna utreda skolans behov och det som prioriteras i den nya likabehandlingsplanen. Vår första tanke var att göra en kvantitativ studie med eleverna för att se vad, enligt dem, som behövs göras för att motverka skolans konflikter. Vid besök på skolan framkom det att en sådan kartläggning nyss gjorts. Vi har tagit del av resultaten och använt oss av dem i analysen. För att få en klarare bild av hur skolan arbetar kring likabehandlingsplan och värdegrundsfrågor valde vi att intervjua personer som har utnämnt ansvar för skolans arbete kring dessa frågor: personal inom Trygghetsgruppen, kurator, skolsyster, skolvärd och specialpedagoger. Intervjufrågorna ställdes i samma ordning till intervjupersonerna. Dock använde vi oss till viss del av följdfrågor för få ett mer detaljerat svar. Trost (2010) skriver att omformuleringar och följdfrågor i en intervju är en del av begreppet *låg standardisering*. Detta innebär att variationsmöjligheterna under intervjun är stora och i takt med intervjun anpassar intervjuaren sitt upplägg.

Under hela intervjuprocessen har vi tagit så kallad etisk hänsyn med stöd av *Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet* (HSFR, 1999). Första regeln är *informationskravet*, det vill säga att forskaren skall informera uppgiftslämnare och undersökningsdeltagare om deras uppgift och gällande villkor i projektet. Det ska också meddelas att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att avbryta. Redan innan vi startade intervjuerna skickades ett mail

till intervjupersonerna där vi presenterade våra frågor och tankar kring arbetet. Ett besök hos skolans rektor har också gjorts och där gick vi igenom olika etiska aspekter. Därmed gick vi också igenom *samtyckeskravet*, den andra regeln från HSFR (1999). *Konfidentialitetskravet* i sin tur innebär att det ska råda tystnadsplikt om etiskt känsliga uppgifter (1999). Vi undertecknade ingen skriftlig tystnadsplikt, men vi diskuterade huruvida vi skulle framställa intervjuresultatet, något som godkändes av vederbörande. Sist men inte minst talar HSFR om *nyttjandekravet*, vilket innebär att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål (1999). Detta krav är inte helt relevant att diskutera i vårt fall då vi inte samlat in några personuppgifter och inte bundit några svar till specifika personer.

4.3 Urval och val av intervjupersoner

Valet av intervjupersonerna är gjort efter huruvida engagerade och involverade skolans personal är i arbetet kring skolans likabehandlingsplan och konflikthantering. Esaiasson m.fl. (2007) nämner att valet av personer vid informantintervjuer oftast är valda för att de besitter en unik information. Intervjupersonernas namn kommer inte att synas med hänvisning till en intervjus tystnadsplikt. Trost (2010) menar att även när intervjupersonen inte är anonym ska ändå dess namn anonymiseras för läsaren, men personen är därmed inte anonym för intervjuaren. De personer som ställt upp på våra intervjuer har gjort det frivilligt, med intresse och i vetskap av skolans rektor. Själva samtalen utspelade sig i grupprum och i ett tomt klassrum, vilket Trost (2010) belyser då han talar om att intervjun skall vara ostörd i en miljö där den intervjuade känner trygghet. Vi valde att sitta med båda två under intervjuerna, dels på grund av intresse och dels för att vi delade upp arbetet ömsom intervjuare ömsom antecknare. Trost (2010) menar att det kan vara lämpligt med två intervjuare i samband med intervjuer av positionsinnehavare för att man då kan komplettera varandra, samt att det förefaller artigast att ställa upp som två intervjuare. Han menar också att man ska sträva efter att intervjua en person i taget för att undvika komplikation. Detta har vi tagit fasta på och därför intervjuat en i sänder. Fördelen med att vara två, enligt vår mening, är som redan sagts möjligheten att dela upp antecknandet och frågeställandet. Trost (2010) avser att ljudupptagning är en smaksak och inte ett måste, samt att intervjuarens minne och det man ”läst mellan raderna” är viktigt i tolkning och analys. Många ogillar att bli inspelade och inspelat material tar massa extra tid. Det positiva med ljudupptagare är att man kan koncentrera sig på frågorna och koncentrera sig på den, men den aspekten löste vi genom att dela upp arbetet.

4.3.1 Metodkritik

Trost (2010) skriver ”Risken finns att två intervjuare känns som något slags maktövertagande och att den intervjuade känner sig komma i underläge” (s. 67). Denna risk har vi i åtanke, likväl att det kan anses störande att en person antecknar samtalen (Trost, 2010). Innan intervjuerna ägde rum mailade och vi personerna i fråga och förberedde därmed intervjuernas omständigheter, tystnadsplikt och så vidare. Denna deklareringsbedömning bedömer vi lugna eventuella risker i negativ påverkan hos de intervjuade. Vi har också i åtanke personalens tystnadsplikt. Denna aspekt skulle kunna påverka sanningshalten, eller kanske vad intervjupersonerna väjer bort att berätta.

Angående resultatet av intervjuerna, det vill säga det som rör den så kallade reliabiliteten (Stukát, 2011) så anser vi ha ansträngt oss för att ha tagit hänsyn till yttre faktorer som kan påverka en intervju. Dock vid genomläsning av intervjuaren lade vi märke till att vi själva kunde ha ställt mer preciserade följdfrågor för att komma fram till bästa möjliga resultat. Detta innebär inte att svaren i sig är otillförlitliga, snarare att intervjuarens tolkning av

frågan fått duga som svar. Vi menar då inte att vi skulle ha påverkat informanternas åsikter, endast att vi tror att preciseringar ibland hade gett ett mer precist svar på frågan.

En annan omständighet är undersökningens validitet (Srukát, 2011). Intervjupersonerna visade sig positivt inställda till undersökningen och menade att det behövdes hjälp att ta itu med problematiken kring likabehandlingsplanen och skolans konflikter. Men återigen i intervju svaren kan vi utläsa att alla intervjupersoner inte svarade på alla frågor. Då frågar vi oss, hur ärliga var resterande svar? Med hänsyn till detta tycker vi oss ändå ha gjort en undersökning som fungerar i sitt syfte.

Vi har, som redan nämnts, valt den undersökta skolan på grund av Skolinspektionens rapport som behandlar skolans brist på likabehandlingsplan och arbetet kring värdegrundsfrågor. Skolinspektionens beslut om skolans felanmärkingar gör skolan specifik eftersom skolans problematik anses betydande för en fungerande verksamhet inom Skolinspektionens ramar. Dock genomgår alla svenska skolor kontroll av Skolinspektionen, samt att alla skolor ska ha en egen likabehandlingsplan. På så sätt kan arbetet generaliseras (Stukát, 2011), enligt vår mening. I teoridelen läste vi om samhällets och skolans konflikter, hur vanligt förekommande de är och skolans ansvar i frågan. Därmed kan vi dra slutsatsen att flera skolor innehar en liknande problematik som den undersökta skolan och kanske också då kan dra nytta av de resultat som kommer visas senare i studien. Detta innebär att andra skolor kan ha nytta av vårt arbete och applicera det på sin verksamhet och därmed går vårt resultat att generaliseras.

5 Resultat med analys

Vi har valt att kategorisera våra intervju svar i följande struktur; A – G för att anonymisera intervju personerna likväl som vi aidentifierat den undersökta skolan.

5.1 Informanternas yrkesroll

A är lärare och arbetar 50 % i FBK – förberedelseklass, och 50 % med svenska/svenska som andraspråk i åk 9. **A** arbetar i arbetslag 7-9 och har mentorselever. **A** är även en av två som arbetar tillsammans i "Trygghetsgruppen". **B** är lärare och arbetar 50 % med att undervisa och 15 % som specialpedagog. Arbetar i arbetslag 6-8 och har mentorselever. **C** är lärare i idrott och hälsa och engelska. **C** arbetar i arbetslag 6-8 men har även sedan februari 2012 stödgrupper i engelska i årskurs 9. Har mentorselever. **D** arbetar som skolvärd och fritidssamordnare och arbetar då med alla skolans elever. **E** är lärare i Svenska och SO. **E** arbetar tillsammans med **A** i "Trygghetsgruppen". Tillhör arbetslag 6-8. Har mentorselever. **F** arbetar heltid som skolkurator. **G** arbetar heltid som skolsköterska.

A och **E** arbetar med trygghetsgruppen. **B** och **C** utbildar sig till specialpedagoger varav **B** är den enda som i dagsläget har det i sin tjänstebeskrivning. **D** arbetar som skolvärd, **F** som skolkurator och **G** som skolsköterska.

5.2 Medvetenhet och prioritering av en ny likabehandlingsplan

Alla informanter svarar att det är rektorn på skolan som har huvudansvaret för genomförandet av en ny likabehandlingsplan. På frågorna gällande arbetet kring skolans likabehandlingsplan, hur den prioriteras och hur medvetenheten ser ut bland skolans personal och elever så svara de flest liknande. De anser bland annat att arbetet inte prioriteras utan läggs åt sidan till förmån för andra viktiga och konkurrerande uppgifter. Vissa menar att medvetenheten är stor hos personal och kollegor medan andra anser den låg hos personal och elever.

De intervjuades uppfattningar kring ansvaret för likabehandlingsplanens genomförande var som tidigare nämnts enligt, huvudansvaret ligger hos rektorn på skolan. Skollagen (Skolverket, 2011a) har de senaste åren skärpts i flera steg och ställer nu långtgående krav på skolornas huvudmän att arbeta aktivt för likabehandling och mot mobbning, kränkningar och diskriminering; med andra ord en skola där alla elever kan vara och känna sig trygga och vara sig själva. Det är rektor som i de flesta fall har som ansvar att verkställa detta och för att skapa en skola för alla. För att genomföra det krävs ett aktivt skolledarskap, ett ledarskap som arbetar såväl med skolans struktur som med den kultur som råder. Som ledare måste rektorn ta ett helhetsgrepp över de värderingar som genomsyrar skolan. Om skola skulle brista i sin hantering gällande frågorna om diskriminering och kränkning och inte göra tillräckligt mycket för att motverka dessa så kan enligt DO skolans huvudman bli skyldig att betala skadestånd till den utsatte eleven. Däremot anser informanterna att detta arbete inte prioriteras utan sätts åt sidan för andra, som de uppfattar det, viktigare uppgifter och att arbetet kring ämnet därmed inte hinns med. Enligt informanterna eftertraktas bättre struktur och rutiner kring arbetet. På samma linje diskuterar Holmstrand och Wilhelmsen (2011) att deras informanter var överens om att tiden knappt inte räcker till i arbetet mot kränkande behandling och att det råder brist på personal, material och tydliga riktlinjer för hur detta arbete ska gå till. Ellmin (2008) har som åsikt att förutsättningen för ett fungerande system inom det diskuterande ämnet är att all personal är väl insatt i hur systemet fungerar och hur man använder skolans konflikthanteringssystem. DO ger i sin handledning råd och stöttning i vikten av att skolpersonalens kompetensutveckling behöver planeras och genomföras ibland annat i frågor rörande kränkande behandling, och det ska gärna vara en integrerad del i likabehandlingsplanen. Detta är ett långsiktigt arbete med en helhetslösning som passar den enskilda skolan (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009).

När det kommer till frågan om hur och i så fall vad en ny likabehandlingsplan skulle kunna förändra på skolan så är alla överens om att det först och främst skulle kräva tid och engagemang för att genomföra på bästa sätt. Man behöver aktivt arbeta mer med värdegrundsfrågor, gärna få mer fortbildning och information inom likabehandlingsarbete och även arbeta mer med förebyggande åtgärder. En tydlig struktur och ett väl förankrat arbete i arbetslagen efterfrågas också. En av informanterna betonar vikten av att börja tidigt med trygghets- och likabehandlingsarbete, gärna redan i förskoleklass för att på så vis få bättre effekt i högre åldrar. På samma vis som lärarna i denna undersökning önskar även lärarna i undersökningen av Holmström och Wilhelmsen (2011) ett mer aktivt arbete kring värdegrunden och kontexten kring likabehandlingsplanen. I läroplanen (Skolverket 94) står det att "Läraren skall klargöra det svenska samhällets grundläggande värden och med eleverna diskutera konflikter mellan dessa värden och faktisk verklighet." (s.14) Att utläsa genom intervjuerna menar troligen lärarna, från de båda undersökningarna, att för att arbetet ska kunna utföras enligt skolans styrdokument krävs mer utbildning och att detta arbete prioriteras tidsmässigt. Det kan återigen poängteras att intervjupersonerna är utnämnda att arbeta med skolans konflikter och det kan då anses extra relevant för dessa personer att likabehandlingsarbetet prioriteras på den undersökta skolan. Utifrån intervjusvaren har intervjupersonerna en önskan om denna prioritet. Arbetsmiljölagen, som i detta fall är gällande för skolpersonalen, nämner i 2 kapitel 1 § att "det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar" (SFS 1977:1160). På så vis har personerna rätt att yttra sina åsikter, sedan vet vi sedan tidigare att likabehandlingsarbetet baserat på värdegrunden är en lag. En annan tidigare vetenskap (SFS 2006:1083) är att läraren bland annat ska diskutera och klargöra tillsammans med eleverna det svenska samhällets värdegrund, samt

öppet redovisa och diskutera skiljaktiga värderingar, uppfattning och problem. Med utgångspunkt i intervjustvaren har vi ingen information om att någon av intervjupersonerna själva arbetar med värdegrunden i klassrummet.

Liksom de intervjuade anser Ellmin (2008) att det krävs en satsning på arbetet kring konflikthantering, där konflikthantering snarare är en helhetsbetonad och inordnad del i av skolans förbättringsarbete och kvalitetstänkande. Även Hakvoort (2011) menar att det övergripande målet för arbetet med konflikter och konflikthantering är att öka kunskapen, insikten och förmågan att agera fredligt. Allt detta i enlighet med principen om ickevåld, det vill säga att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt och minska förekomsten av synligt (fysiskt) våld och osynligt (icke-verbalt och verbalt) våld. Vidare menas att ett flertal studier visar på de positiva effekter program för konflikthantering i undervisningsgrupper ger och detta hjälper lärare (och vuxna i och utanför skolan) att inse betydelsen av att bedriva konflikthanteringsprogram.

Vidare anser intervjupersonerna att skolan är i behov av ett bättre arbete kring konflikthantering då det, trots det arbete som görs idag, förekommer mobbing, respektlöshet och kränkningar, bland annat mellan elever och stundvis även mellan lärare/elev, vilket i vissa fall sker offentligt. Ibland måste dock skolans personal, enligt informanterna, tillrättavisa en elev för att skapa eller bibehålla en god miljö för hela klassen. Detta klassas enligt DO (DO, BEO och Skolinspektionen, 2009) som en befogad tillrättavisning och räknas enligt lagen inte som en kränkning även om det är så att eleven känner sig kränkt. Definitionen av olika diskrimineringsgrunder finns att finna i DOs handledning för att utforma en likabehandlingsplan mot kränkande behandling. Det som är gemensamt för både trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker en elevs värdighet och både elever och skolpersonal kan göra sig skyldiga till detta.

5.3 Konflikter på skolan enligt lärare och elever

Intervjupersonerna uppger att det förekommer mobbing, respektlöshet och kränkningar på skolan. Som nämnts tidigare sker också konflikter mellan lärare/elev offentligt. En av informanterna väljer att inte svara på frågan angående skolans värdegrundsarbete ser ut. En annan uppger att skolans konflikthantering egentligen inte är ett problem men att det måste finnas en tydlig plan att arbeta utefter. En tredje svarar att det är klart att lärarna inte ser och hör allt men tycker att lärarna är bra på att både uppmärksamma och lösa konflikter. Gemensamt svarade alla informanter att skolans arbete kring värdegrunden och konflikthantering bör förbättras, men ingen kunde ge ett direkt svar på hur det arbetet skulle kunna se ut eller vad det skulle kunna resultera i. Sammanfattningsvis pågår konflikter på skolan mer eller mindre dagligen i olika grader från skällsord till en mer problematisk nivå. Dock hävdar informanterna att de är lyhörda och att eleverna själva är bra på att be om hjälp om en sådan situation uppstår. Enligt Ekstrand och Lelinge (2007) måste eleverna känna att skolan har ansvar för dem och att de vuxna är på deras sida. Enligt uppsatsförfattarna vill alla elever att lärarna reagerar på det som skapar rädsla och otrivsel. Detta innebär att alla lärare måste vara synliga, inte bara för sin klass under lektionstid, utan också i skolans korridorer, matsal, skolgård och uppehållsrum. När lärare är tillgängliga och närvarande skapas en garanti för att våld stoppas, likaså tendenser till mobbing.

Vi frågade närmre angående konflikterna på skolan, i vilken omfattning och i så fall mellan vilka personer det skapades mest konflikter. Graden av konflikter uppges sträcka sig från allt mellan uppfattade så kallat skojbråk till nätmobbing, som ledde till att en elev inte längre

orkade gå kvar på skolan. En av informanterna svarade att vi lever i ett konfliktfyllt samhälle så skolan är en återspeglning av det. En annan av informanterna svarar:

Ja, det finns konflikter dagligen. Språket mellan eleverna är tråkigt och kränkande typ "hora" "bitch" "håll käften" och "din mammas..." Detta förekommer också i lägre åldrar till och med 6-åringar. Risken är att detta språkbruk blir så vanligt förekommande att vår toleransnivå för vad som är okej höjs. Även om verbalt "våld" är vanligast så förekommer också "dissningar" knuffar och sparkar. Det är mest i åk 6, tror jag.

På frågan om intervjupersonerna tror att det finns elever som känner en otrygghet på skolan och i så fall i vilken omfattning så uppskattade några siffrorna till mellan 20 och 30 %, men att det är svårt att uppskatta antalet. Enligt enkäten som genomfördes under våren på skolan uppgav 10 stycken elever av 184 (cirka 5 %) att de känner sig otrygga på lektion eller rast. Detta innebär att lärares och elevers uppfattning kring frågan är vitt skilda. En av informanterna svarade att det finns stora maktskillnader bland eleverna och att det är de yngre på skolan som är mer maktlösa, en orsak till otrygghet är att vissa elever är stökigare än andra. En annan svarsperson uppgav att vissa elever har svårt att delta i det sociala spelet i skolan och känner därför en otrygghet i den sociala grupp som skolan skapar. Ellmin (2008) skriver att forskning visar på att var femte elev, årskurs 7-9 och gymnasiet, upplever att våld förekommer på den egna skolan. På högstadiet är det vanligt förekommande med verbalt våld, främst hos pojkarna. Forskningen påvisar inga resultat om att mobbade elever minskar i skolan.

Enligt Ekstrand och Lelinge (2007) är trygghet en viktig förutsättning för framgång och trivsel på en skola. De menar att trygghet bara finns i ett system om den finns på alla nivåer och att tryggheten handlar om att vi verkligen kan lita på våra medmänniskor. Vidare menar Ekstrand och Lelinge att våra system, bland andra skolan, inte tar ansvar för individerna som går där och att många därmed inte känner någon tillit. Informanterna gav som svar att skolan inte är en helt trygg miljö, vilket går att jämföra med tidigare referens som förklarar att trygghet ska finnas på alla nivåer för att kunna existera i systemet. Informanternas och elevernas olika uppfattningar av otrygghet på skolan kan således påverkats av hur ordet definieras. En annan möjlig faktor är att det ses från olika perspektiv. För eleverna är så kallat skojbråk och runda ord vardag, men från de vuxna uppfattas detta på ett annorlunda vis. Intervjupersonerna ger exempel på orsaker till en otrygg miljö och nämner hot, maktlekar, skojbråk och "gäng" som olika orsaker till otrygghet. Påhälsningar av utomstående elever som går i andra skolor nämns också liksom idrottens omklädningsrum som kan upplevas som otrygga, en respondent svarar: "Det är enligt min uppfattning aldrig okej att tvinga eleverna att duscha efter idrott på grund av risk för kränkningar". De påpekar också att känslan av otrygghet kan komma inifrån eleven, att om en inre trygghet saknas så är det då svårt att känna sig trygg i skolan. Ekstrand och Lelinge (2007) menar att konflikter i allmänhet är på de platser där eleverna vistas utan lärare och att en ökad närvaro av lärare skulle tjäna många syften. De menar också att skolan därför måste informera om var risken är störst för hot, våld och kränkningar. På samma sätt kan vi också utläsa från elevenkätsvaren att tre av de fyra platser där eleverna på skolan känner sig mest utsatta är just områden där lärare inte vistas i någon större utsträckning.

Det framkommer också i intervjuresultatet från skolpersonalen att det förekommer kränkningar vuxna emellan och att i bemötandet med elever som mår dåligt kan det uppstå stress och konflikter. Ekstrand och Lelinge (2007) talar vidare om trygghet och har såsom åsikt att förutsättningen för elevers välbefinnande är att de vuxna tar ansvar för dem och deras

välbefinnande. Vuxna kan dock inte förmedla någon trygghet till eleverna om inte de själva är trygga på sin arbetsplats. I åtanke kan vi ha rapporten från Skolinspektionen som visade att skolan fick stänga under flera tillfällen på grund av arbetsmiljön. Arbetsmiljölagens första kapitel 1 § säger angående förebyggande arbete på arbetsplatsen: ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.” (Arbetsmiljölagen 1977:1160)

Det kan också påpekas att arbetet med värdegrunden ska vara en del av undervisningen. Förskolan och skolan har i uppdrag att förmedla kunskaper om demokrati och mänskliga rättigheter, förankra grundläggande demokratiska värderingar, tillgodose och utveckla barns och elevers rätt till inflytande och delaktighet samt möjliggöra utvecklandet av demokratisk kompetens (Skolverket, 2011b). Värdegrunden för skolan bygger på vad som står i läroplanen. Formuleringarna där tar i sin tur stöd från den svenska grundlagen och internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Alla dessa skrivningar är juridiska dokument. Värdegrunden består följaktligen av ett antal juridiska skrivningar som politiker på nationell och global nivå enats kring. Skolans värdegrund är därför i sig ett resultat av demokratin (Skolverket, 2011c).

5.4 Konfliktantering på skolan

Respondenterna uppgav ett antal olika orsaker som utifrån deras erfarenhet och uppfattning ligger till grund för konflikter på skolan. Fem av dem svarade skojbråk, missuppfattningar och tjejskitsnack som orsaker, medan en svarade att det är en mängd orsaker och ville inte peka ut något särskilt som avvikande. En nämnde sms- och facebook mobbing och konflikter som sker under fritiden och som tas med tillbaka till skolan, en annan hur gängskapandet delar in eleverna i grupper efter till exempel rökning, etnisk tillhörighet, elever som skolkar och så vidare. Kulturkrockar är i huvudsak en bidragande orsak. En av intervjupersonerna svarade: ”Brist på eller dåliga referensramar att utgå ifrån när man som elev hamnar i olika situationer. De vet inte hur de ska hantera situationer på ett bra sätt. I den värld de lever i löser man konflikter på ett sätt som jag inte tycker är bra”.

Alla intervjupersoner uppger att de vill arbeta mer aktivt med skolans värdegrund och konfliktantering så att det blir ett bestående inslag i skolans verksamhet, via dels temaveckor och dels genom mer utbildning och fortbildning åt skolpersonalen. De efterfrågar även mer tid att ägna åt frågorna med eleverna och en nämner speciellt arbetet med de yngre eleverna då det är viktigt att lägga en bra grund tidigt. Även en önskan att kommunicera mer med eleverna samt att låta dem vara med och bestämma mer på skolan för att på så vis ge dem en större känsla av delaktighet och påverkan och genom det skapa en trygghet hos dem. Det räcker alltså inte med att upprätta en likabehandlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande behandling, utan den måste fyllas med innehåll och göras till ett välkänt dokument på skolan. Det bästa sättet att nå dit är att involvera eleverna (Skolverket, 2011a). I de skolor där eleverna är involverade i skolans arbete, både med undervisning och värdegrundsarbete, skapas lättare en atmosfär av samarbete och eleverna utvecklar en demokratisk kompetens.

En intervjuperson uttrycker en önskan om att arbeta mer förebyggande med konfliktfrågor och att både elever och föräldrar vid terminsstart får ta del av trygghetsarbetet, även ett nära samarbete med socialtjänst och polis efterfrågas. Som står beskrivet i DOs handledning (DO, BEO, Skolinspektionen 2009) är arbetet med värdegrundsfrågor, diskriminering och kränkande behandling ingenting som enbart bör vara förlagt i skolan och enbart ligga på skolans ansvar utan arbetet tjänar på att inkludera olika samhällsperspektiv.

I intervjuerna uppger alla informanter att de blir kontaktade av elever som söker hjälp att lösa olika sorters problem. Här borde man troligtvis ta hänsyn till att informanterna besitter olika arbetsroller på skolan som särskild arbetar med denna typ av problematik. Ekstrand och Lelinge (2007) menar att många lärare känner osäkerhet i att ingripa i situationer som urartar och det krävs ett ingripande. Det är en farlig osäkerhet och kan bidra till att lärare avstår från att göra någonting alls av rädsla för efterräkningar. Hakvoort (2011) i sin tur skriver att läraren har ansvar att ingripa i konfliktsituationer på skolan. Hakvoort lutar sig troligen mot den information som utgavs i Lgr94 där det i lärarens roll ingår att de (och annan skolpersonal) ska ingripa när någon utsätts för kränkningar, mobbing och rasism.

Vi frågade vart de vänder sig för att rapportera in eventuella handlingar (exempelvis kränkningar) som inte är enligt skolans värdegrund och om det finns det någon rutin kring rapportering av hur signaler om kränkande behandling rapporteras. Enligt informanterna har de olika tillvägagångssätt och steg men några uppger att rutinerna kring det är bristfälliga och att det inte alltid hinns med. Intervjupersonerna anger arbetslaget, elevernas mentorer, elevhälsan och rektor som exempel på dem de talar med när en situation uppstår. En av informanterna uppger: "Det finns lappar på expeditionen som jag fyller i och lämnar till rektorn. Vet inte vart det rapporteras vidare." Och en annan: "Vi har en gul blankett på expeditionen där vi dokumenterar. En kopia ska finnas i elevmappen, en ska finnas på expeditionen och en kopia ska till rektorn". Alla svarar att de alltid rapporterar in händelser och att de alltid tas på allvar oavsett vem som är kränkt av vem. Enligt intervjusvaren rapporterar alla, men utan struktur eller egentlig säkerhet på hur de ska gå till väga. Allt detta trots att i likabehandlingsplanen, visserligen från 2007/2008, ges instruktioner om hur den ansvarige läraren/skolpersonalen skall göra om de inledande åtgärderna inte fungerar. Ärendet ska lämnas över till skolledningen som kallar till samtal med den elev som mobbar och dennes förälder/föräldrar, en handlingsplan skall skrivas vid detta möte, samtal mer kurator och psykolog erbjuds och slutligen om inga andra åtgärder kvarstår så skall rektor besluta om eventuell polisanmälan. Även om vidare rapportering sker verkar det osäkert om de ens är medvetna om de regler skolan själv skrivit. Angående regler för skolverksamheten och det diskuterande ämnet skriver Skolverket (2006) i *Ordningsregler för en trygg och lärande miljö* att:

På varje skola ska det finnas regler som syftar till att skapa arbetsro i skolan. Många lärare och rektorer känner sig osäkra på vilka åtgärder de får vidta för att komma till rätta med många av de ibland svåra situationer som kan uppstå i skolan. Ordningsreglerna ska fungera som verktyg för lärarna i sådana situationer. En trygg och stimulerande läromiljö är en förutsättning för att eleverna ska få de kunskaper och värderingar som skolan ska förmedla. För att skapa en skolmiljö som stimulerar elevernas kunskapsutveckling är det viktigt att skolorna bedriver ett konkret och positivt arbete med värdegrundsfrågorna där arbetet med skolans ordningsregler är en naturlig utgångspunkt. (s. 2)

Beträffande uppbyggnaden av en likabehandlingsplan har Skolverket (2007) skrivit att den ska ge en tydlig ansvarsfördelning mellan rektor och personal. En förutsättning för ett förbättrat arbete kring rapportering borde då vara en uppsättning regler och hänvisningar som är uppdaterad efter skolans behov, vilket ska finnas med i skolans likabehandlingsplan och står som obligatorium enligt Skolverket (2006). Som tidigare nämnts är det enligt skollagen skolpersonalens skyldighet att anmäla all kränkande behandling till rektorn. Rektor i sin tur ska sedan rapportera vidare detta till huvudmannen. Huvudmannen för verksamheten är också enligt lag skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att barn och elever utsätts för trakasserier och annan kränkande behandling.

6 Diskussion

Enligt lag ska huvudmannen se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av barn och elever. Likabehandlingsplanen ska bland annat innehålla en uppföljning av fjolårets åtgärder, klara och tydliga mål för likabehandlingsarbetet och en redovisning av de åtgärder som behövs för att främja likabehandling, förebygga och förhindra trakasserier och kränkande behandling på skolan. I början på varje läsår ska alltså likabehandlingsplanen uppdateras och vid behov uppdateras under skolåret. I år, våren 2012, rapporterades från Skolinspektionen att den undersökta skolans brister i sitt arbete med konflikthantering, likabehandlingsplanen uppdaterades senast läsåret 2007/2008 och att skolan under läsåret 2010/2011 stängts på grund av arbetsmiljöproblem. Skolan bedriver inte ett målinriktat arbete för att motverka kränkande behandling, som det enligt lagen krävs.

Syftet med uppsatsen har således varit att titta på den utvalda skolans värdegrundsarbete och därmed analysera om en likabehandlingsplan skulle leda till en förändring på skolan, samt att lägga ett förslag som grund för en uppdaterad likabehandlingsplan. Vi har utgått från följande frågeställningar:

- I vilken utsträckning existerar konflikter på skolan, och vilken påverkan har de på skolklimatet?
- Hur prioriteras arbetet kring skolans likabehandlingsplan och därmed inkluderat arbetet kring skolans värdegrund?
- Vad säger tidigare forskning och styrdokument om skolverksamhetens värdegrundsarbete, likabehandlingsplanens framtagande och dess betydelse?
- Vad skulle en uppdaterad likabehandlingsplan innefatta?

Bilden av skolans konflikter skiljer sig markant beroende på svar från lärarna eller eleverna själva. Lärarna anser att skolan handskas med en hel del konflikter mellan elever, bland annat har en elev slutat på grund av mobbing. I intervjuresultatet framkommer det att det förekommer konflikter mellan skolans personal, samt mellan personal och elever. Eleverna själva däremot, i sitt yttrande om skolmiljön i elevenkäten, har generellt svarat att de trivs bra på skolan. Med tanke på skolans kritik från Skolinspektionen, en icke gällande likabehandlingsplan, stängningen läsåret 10/11 och intervjupersonernas gentemot elevernas svar på den rådande skolmiljön, är det svårt att bedöma i vilken utsträckning konflikter på existerar. Gällande prioritering av en likabehandlingsplan framkommer det från intervjupersonerna att skolan inte tycks satsa på det arbetet. Det innebär att skolan har allt för omfattande brister i sitt arbete med värdegrundsfrågor och likabehandlingsplan vilket i sin tur har inneburit att för att kunna svara på vår sista frågeställning så hade det krävts mer tid och arbete än vad har kunnat ges inom ramen för en kandidatuppsats. Vi har därför i nästa kapitel (6.1) lagt förslag på vad skolan från grunden skulle behöva göra för att skapa en uppdaterad, och enligt styrdokumentet korrekt, likabehandlingsplan.

Vad skulle en korrekt utarbetad/genomförd likabehandlingsplan innebära för skolan?

I analysen uppenbaras att behovet av skapandet av en välmående atmosfär på skolan, det vill säga att positivitet, trygghet och vänlighet, är viktigt för skolans anda och skapandet av ett positivt klassrums-/skolklimat. Det är skolans anda som är skillnaden mellan skolans misslyckande och framgång och därför bör hela skolan arbeta mot uttalat gemensamma mål. En annan forskare (Ellmin, 2008) lägger belägg för att skolan är en konfliktfylld organisation

och att konflikter kan i värsta fall lamslå en verksamhet. Detta innefattar att resultatnivå, motivation i skolarbetet, energi, tid samt lust och trygghet kan påverkas negativt. Alla lagar och regler som ska fundamenta en likabehandlingsplan täcker klart och tydligt främjandet av ett gott skolklimat. Utifrån intervjupersonerna svar framkommer det att brister i arbetet kring värdegrunden, värdegrundsarbetet, konflikthantering et cetera negativt påverkar atmosfären på skolan. Teoretiskt skulle en korrekt utförd (enligt rådande styrdokument) likabehandlingsplan för skolan följaktligen gynna skolklimatet och därmed också redan nämnda bieffekter som resultat, motivation och så vidare. En välfungerande likabehandlingsplan skulle därmed resultera i framgång på skolan. Varje enskild skola utvecklar en konfliktkultur som kan ses som ett komplext mönster av ord, värderingar, beteenden, attityder, vanor och regler. Denna konfliktkultur bör således kunna påverkas av en likabehandlingsplan. Vid tolkning av intervjupersonernas svar drar vi slutsatserna att konfliktkulturen som nu råder på skolan påverkar klimatet negativt i många aspekter. Intervjupersonerna menar också att många av eleverna känner otrygghet på skolan vilket också är ett resultat utav ett negativt skolklimat. Även tryggheten i sig är en viktig förutsättning för både trivsel och framgång för skolan. Trygghet existerar endast på en skola om den finns på alla nivåer inom skolans verksamhet. Som det framkommer i intervjuretatsresultatet ligger skolans problematik inte enbart i konflikter mellan eleverna utan återfinns också bland lärarna, så hur ska då eleverna känna trygghet när det inte ens alstras från de personer som har ansvar för eleverna och deras välmående på skolan.

Förutom den litteratur som behandlats i arbetet belyser också Jonsson och Ling (2010) vikten av en positiv skolmiljö. Det arbete som deras informanter ansåg viktigast i sitt arbete med likabehandlingsplanen var det förebyggande arbetet för att kunna hindra så mycket som möjligt innan det händer. Informanterna ombads beskriva det viktigaste innehållet i likabehandlingsplanen och då nämnde de bland annat skolans vision, det vill säga, i deras fall, att skolan har en ”anda” som de eftersträvar. Almqvist och Engström (2006) anser att en förutsättning för att lärarna inom sin profession ska kunna känna trygghet i arbetet med dessa frågor är att lärarna får en ökad medvetenhet och kunskap om de olika diskrimineringsgrunderna och kränkande behandling, ”detta innebär att ledningen på skolan avsätter tid och resurser för diskussioner och kompetensutveckling.” (s. 36). Liksom resultatet från Almqvist och Ling vet vi sedan tidigare att informanterna till denna uppsats också önskar en satsning på kompetensutveckling för arbetet kring likabehandlingsplanen. En annan påverkande faktor var tidsbristen. Holmstrand och Wilhelmsen (2011) kommer i sin uppsats fram till samma resultat (2010) då informanter påtalar bristen på tid de har tillgängliga för att kunna genomföra det jobb de hade önskat och på det sättet de hade önskat. En av deras informanter tillägger att vid en prioritering av ett likabehandlingsarbete så blir det andra arbetet försummat och uttalar en önskan om att det skulle skapas en heltidstjänst enkom för att hantera arbetet och hur det skulle gagna skolan positivt. Holmstrand och Wilhelmsen (2011) uppger också de att det råder brist på utbildning i hur kränkande behandling ska förebyggas och hanteras. Det framkom dock i deras enkätstudie att lärarna på skolan ansåg att deras arbete mot kränkande behandling hade en positiv effekt för det psykosociala klimatet bland eleverna. De resultat som nu visas från tidigare uppsatser stämmer överens med de resultat vi lyft fram för att visa hur likabehandlingsarbetet ser ut på skolor, eller rättare sagt hur de prioriteras som var en av våra frågeställningar. Vår teori är att bristen på denna prioritering ligger som grund för ett bristande arbete kring likabehandlingsplanen. Han i hand med denna teori skriver Almqvist och Engström (2006) om brister på de undersökta skolorna gällande deras arbete med likabehandlingsplanen och likabehandlingsarbetet. Genomgående för alla likabehandlingsplaner är att ingen skola har kopplat sina planerade åtgärder till

diskrimineringsgrunderna och att endast två skolor anger planering för personalens kompetensutveckling. De beskriver fortsatt att ingen av deras informantskolor har påtagligt beskrivit i sin likabehandlingsplan de åtgärder man planerar att genomföra, utan skriver istället om hur skolan faktiskt arbetar, en tendens vi också framhävt från denna undersökning. Vidare anser de att en förutsättning för att lärarna inom sin profession ska kunna känna trygghet i arbetet med dessa frågor är att lärarna får en ökad medvetenhet och kunskap om de olika diskrimineringsgrunderna och kränkande behandling, ”detta innebär att ledningen på skolan avsätter tid och resurser för diskussioner och kompetensutveckling.” (a a s 36).

Resultatet för vårt arbete är sammanfattningsvis att skolan innefattar för hög grad av konflikter och för stora brister i sitt likabehandlingsarbete, liksom struktur, planering och kunskap, för att kunna besitta en god skolmiljö där värdegrunden främjas. Uttalade faktorer enligt intervjupersonerna är tidsbrist, låg prioritering och kunskapsbrist, något som enligt styrdokument ska prioriteras. Uppsatsens övergripande fråga var huruvida en likabehandlingsplan skulle leda till en förändring på skolan. Svaret blir ja, skolan skulle i allra högsta grad få positiv effekt av ett välutvecklat likabehandlingsarbete med en likabehandlingsplan som grund.

6.1 Förslag till arbete kring en uppdaterad likabehandlingsplan

Skolans nuvarande likabehandlingsplan har omfattande brister som vi tidigare tagit upp utifrån Skolinspektionens rapport. Vi har även tagit upp hur strukturen brister och hur den ska och bör se ut i en godkänd och korrekt version utifrån skollagen, Skolinspektionen, diskrimineringslagen, diskrimineringsombudsmannen och arbetsmiljölagens olika regelverk och rekommendationer.

Första gången man upprättar en likabehandlingsplan så ligger ett omfattande arbete till grund. Arbetet med nästföljande plan kommer i mångt och mycket att vara baserad på den tidigare grunden med anpassade modifieringar i nyupptäckta bristande områden. Likabehandlingsplanen ska också verka förebyggande mot diskriminering och kränkande behandling. Det är av stor vikt att huvudman tillsammans med skolpersonal, elevhälsa och elever först och främst klargör och definierar vad skolans värdegrund är och vad den består av, och även klargör vilka gemensamma nämnare de alla ska arbeta utefter och hur de målen skall nås.

Skolan behöver ta reda på vilken kompetens personalen besitter i de olika frågorna och se till att de som är huvudansvariga för de olika ansvarsområdena har rätt kompetens och inställning till arbetet. Om det finns brister bör de åtgärdas genom kompetensutveckling och utbildning.

Vid genomförandet av en kartläggning bör skolan göra ett mer omfattande och djupgående arbete för att tillfullo ta reda på skolans problematik. Den kartläggning som nyligen gjorts fyller inte sitt syfte då elevenkäten inte tar upp alla diskrimineringsgrunder och bör därmed revideras. Detta bör göras stegvis och inkludera elever, elevhälsan, skolpersonal och gärna vårdnadshavare.

Steg för steg för i arbetet kring en likabehandlingsplan:

1. Utarbeta skolans värdegrund
2. Kartläggning och analys
3. Utdelning av ansvarsområden och kompetensutveckling efter skolans behov
4. Utföra en likabehandlingsplan
5. Skapa medvetenhet och applicera värdegrundsarbetet i skolans dagliga verksamhet!

Utöver arbetet med likabehandlingsplanen behöver skolan arbeta kontinuerligt med värdegrundsarbetet och inkludera det i skolans dagliga verksamhet så som i ämnesundervisningen, diskussioner kring och framtagandet av temaveckor och utbildningsdagar. Skolan behöver också klargöra vad som gäller vid uppdagade konflikter, inrapportering och vidare arbete.

6.2 Brister och felkällor

Skolan har inte prioriterat arbetet med värdegrundsfrågor, likabehandlingsarbetet och likabehandlingsplanen vilket har lett till att lärarna och skolpersonal i vår undersökning har en låg kunskap om hur arbetet ska genomföras, detta har lett till att vi har haft det svårt att besvara andra halvan av våra frågeställningar. Dessa delar var alltför komplicerade att besvara i en examensuppsats och det visade sig vara mer invecklat än vad vi inledningsvis trott.

Förarbetet från vår sida kanske skulle haft en snävare inriktning för att få ett mer precist resultat. Den hypotesen kommer delvis från intervjuerna där det visade sig att intervjupersonerna hade mycket svårt att svara på frågor rörande likabehandlingsplanen för att den ”låg för långt bort”. Ofullständiga svar på grund av kunskapsbrist från intervjupersonerna medför givetvis att vi inte fått så kompletta svar vi önskat. Det var med andra ord för många brister i likabehandlingsarbetet på skolan för att vi skulle kunna genomföra arbetet som vi inledningsvis hade som avsikt. Dessutom skiljer sig många av intervju svaren åt och vår teori är att detta också är ett resultat av ett bristande gemensamt och strukturerat värdegrundsarbete. I stället beror det individuella arbetet på personligt engagemang, motivation och kunskap.

6.4 Förslag på vidare forskning

Efter det resultat vi uppnått och insikten i det komplexa arbete en likabehandlingsplan innebär, samt dess betydelse, är vårt förslag på vidare forskning att öka medvetenheten kring resultaten som en korrekt utarbetad likabehandlingsplan ger.

Som framkommit i arbetet, från behandlad litteratur samt tidigare kandidatuppsatser är det generellt en låg medvetenhet hos både skolläring, lärare och elever i arbetet kring en likabehandlingsplan. Vår tanke är att en ökad medvetenhet kan skapa en starkare vilja att utforma en korrekt likabehandlingsplan på skolan med tanke på de positiva följder som gynnar skolan.

7 Referenslista

Litteratur

Ekstrand, G., & Lelinge, B. (2007) *Klassen som Gud glömde: Hur man förebygger och åtgärdar oro och konflikter och får ett bra klassrumsklimat*. Malmö: Gleerup.

Ellmin, R. (2008) *Konflikthantering i skolan – den andra baskunskapen*. Stockholm: Natur och kultur.

Esaiasson, Peter m.fl. (2007) *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts.

Hakvoort, I. & Friberg, B. (red) (2011) *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. Malmö: Gleerup

Orlenius, K. (2006) *Värdegrunden- finns den*. Malmö: Runa förlag

Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.

Styrdokument

"Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan" *utgiven av DO, BEO och Skolinspektionen*

Skolöverstyrelsen, *Lgr 62, Läroplan för grundskolan 1962*. Kungl. Skolöverstyrelsens skriftserie 60. Stockholm: SÖ-förlaget.

Skolöverstyrelsen, *Lgr 69, Läroplan för grundskolan 1969*. Stockholm: Skolöverstyrelsen och Liber Utbildningsförlaget.

Skolöverstyrelsen, *Lgr 80, Läroplan för grundskolan 1980*. Stockholm: Skolöverstyrelsen och Liber Utbildningsförlaget.

Skolöverstyrelsen, *Lpo 94, Läroplan för det obligatoriska skolväsendet*. Stockholm. Utbildningsdepartementet.

Skolverket (2006) *Ordningsregler för en trygg och lärande miljö*. Fritzes, Stockholm.

Skolverket (2012) *Arbetet mot diskriminering och kränkande behandling*. Fritzes, Stockholm.

Internetsidor

Arbetsmiljölagen (1977:1160) Hämtad från
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19771160.htm> 2012-05-21

Diskrimineringslagen (2008:567) Hämtad från
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm> 2012-05-15

DO, Barn- och elevombudet (BEO) och Skolinspektionen. *"Förebygga diskriminering och kränkande behandling i skolan"* Hämtad från:

http://www.do.se/Documents/Material/Handledningar%20och%20verktyg%20-%20utbildning/handledning_skolan.pdf 2012-05-10

Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen Hämtad från

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080568.htm> 2012-05-15

Myndigheten för skolutveckling (2003). *Olikas lika värde. Om arbete mot mobbing och kränkande behandling*. Hämtad från <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1879> 2012-05-01

Regeringen (2008:567) Regeringskansliet. *Diskrimineringslagen* Hämtad från

<http://www.regeringen.se/sb/d/11043/a/111986> 2012-05-15

Regeringen (2009) *Skola för kunskap, valfrihet och trygghet*

Hämtad från: <http://regeringen.se/sb/d/11322/a/128309> 2012-05-15

Riksdagen (2010:800) *Skollagen*. Hämtad från http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/?bet=2010:800#K6

2012-04-25

Rättsnätet (2008:568) *Lag om Diskrimineringsombudsmannen* Hämtad från

<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080568.htm> 2012-05-10.

SKOLFS (2012:10) *Skolverkets allmänna råd om arbetet mot diskriminering och kränkande behandling*. Hämtad

http://www.skolverket.se/lagar-och-regler/2.3134/2.5007?_xurl=http%3A%2F%2Fwww4.skolverket.se%3A8080%2Fwtpub%2Fws%2Fskolfs%2Fwpubext%2Ffs%2FRecord%3Fk%3D2407 2012-05-22

SFS (2006:1083) *om barns och elevers deltagande i arbetet med planer mot diskriminering och kränkande behandling*

Hämtad från: http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-20061083-om-barn_sfs-2006-1083/

12-05-22

Skolansvarsutredningen (2004) *Skolans ansvar för kränkningar av elever. SOU 2004:50*.

Hämtad från: <http://www.regeringen.se/content/1/c6/01/89/36/96e3fc43.pdf> 2012-05-02

Skolverket (2011a) *Tema rektor*. Hämtad från:

<http://www.skolverket.se/skolutveckling/forskning/tema/2.5938> 2012-05-02

Skolverket (2011b) *Demokrati som uppdrag*. Hämtad från:

<http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/demokrati-som-uppdrag> 2012-05-01

Skolverket (2011c) *Vad är en värdegrund – reflektion*. Hämtad från

<http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/demokrati-som-uppdrag/2.2260/vad-ar-en-vardegrund-reflektion-1.128141> 2012-05-01

Skolinspektionen (2012) *Beslut om Lövgärdesskolan*. Hämtad från: <http://www.skolinspektionen.se/Documents/Rapporter/2012/02februari/reg-goteborg-lovgardesskolan.pdf> 2012-03-25

Vetenskapsrådet (1999). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> 2012-06-03

Uppsatser

Almqvist, L. & Engström, H. (2006) *Att arbeta med likabehandling* □ *En studie om hur skolor har utarbetat likabehandlingsplaner i enlighet med lagen om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever*. (Kandidatuppsats) Göteborg: Sociologiska institutionen. Tillgänglig: <http://gupea.ub.gu.se/handle/2077/7239>

Holmstrand, E. & Wilhelmsen, V. (2011) *Lärares insatser mot kränkande behandling i skolan och likabehandlingsplanens betydelse i detta arbete*. (Kandidatuppsats) Kalmar/Växjö: Institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap. Linnéuniversitetet. Tillgänglig: <http://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:441831>

Jonsson, L. & Ling, E. (2010) *”Typ att alla ska bli lika bra behandlade” - en studie om personals och elevers medvetenhet om likabehandlingsplanen och det praktiska arbetet med planen på två skolor*. (Kandidatuppsats) Halmstad: Sektionen för lärarutbildning. Högskolan i Halmstad. Tillgänglig: <http://hh.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:297876>

8 Bilaga. Kvalitativa intervjufrågor till informanterna

1. Informanternas yrkesroll

- a. Vilken yrkesroll har du på skolan? Hur arbetar du med konflikthantering/värdegrundsfrågor på skolan utifrån din yrkesroll?

2. Prioritering av en ny likabehandlingsplan

- a. Vem har huvudansvaret för genomförandet av en likabehandlingsplan? Anser du att arbetet kring likabehandlingsplanen (skolans värdegrund och konflikthantering) prioriteras på skolan? Hur uppfattar du att medvetenheten ser ut bland kollegor och elever?
- b. Hur medvetna tror du att lärare och skolledning är kring problematiken utifrån skolinspektionens rapport?
- c. Tror du att en likabehandlingsplan skulle kunna leda till någon förändring på skolan? Hur? Vad?

3. Vad skulle den innefatta?

- a. Anser du att det finns någon problematik kring skolans värdegrund och konflikthantering?
- b. Uppfattar du att det finns konflikter på skolan? I vilken omfattning? I så fall mellan vilka är det mest konflikter?
- c. Finns det elever som känner otrygghet? I vilken omfattning?
- d. Är skolan en trygg miljö för alla elever? För vilka? Varför/varför inte?

4. Enligt skolinspektionens rapport råder problematik kring arbetet av skolans värdegrundsfrågor och likabehandlingsplan, hur skulle skolan kunna arbeta för att åtgärda detta?

- a. Vad ligger oftast till grund för en konflikt på skolan, enligt din erfarenhet/uppfattning?
- b. Skulle du vilja förbättra något på skolan gällande arbetet med skolans värdegrund och konflikthantering? Vad skulle du kunna/vilja göra?
- c. Om en konflikt uppstår, söker elever då kontakt med dig? Om inte till vem?
- d. Vart vänder du dig för att rapportera in eventuella handlingar som inte är enligt skolans värdegrund? Finns det någon rutin kring rapportering av hur signaler om kränkande behandling rapporteras?

5. Kommentar: