



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning
Lärarprogrammet, examensarbete 10 poäng

Att hantera mobbning

– en fallstudie om hur man på en skola arbetar
förebyggande och mot mobbning

Johanna Elvestål, Camilla Gustafsson

”LAU350”

Handledare: Mirzet Tursunovic

Examinator: Annika Bergström

Rapportnummer: VT06-2480-3

Abstract

Institution: Sociologiska institutionen

Författare: Johanna Elvestål,
Camilla Gustafsson

Nyckelord: mobbning, mobbningsteam,
mobbningsplan, förebyggande arbete

Titel: Att hantera mobbning – En fallstudie
om hur man på en skola arbetar
förebyggande och mot mobbning.

Bakgrund

Den 1 april 2006 trädde en ny lag i kraft. Den innebär att elever får ett lagligt skydd mot kränkande behandling, såsom mobbning. Detta är en lag, som har kommit till för att förhindra tragedier som den i Lerum 2005, där 13 åriga Måns tog livet av sig till följd av mobbning. Detta har gjort att vi vill undersöka hur man på en skola kan arbeta för att förebygga och motverka mobbning.

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syfte med vårt examensarbete är att studera hur man aktivt kan arbeta mot mobbning på en skola. Vi har utifrån vårt syfte utarbetat tre konkreta frågeställningar.

- Hur arbetar mobbningsteamet på den studerade skolan?
- Hur kan en mobbningsplan se ut?
- Hur kan man arbeta för att förebygga mobbning?

Metod

Vi har valt att göra en fallstudie på en grundskola i Göteborgsområdet. Vi har genomfört intervjuer med personal på skolan och läst omfattande litteratur. Även om litteraturen och intervjuerna ställs mot varandra, gör vi ingen regelrätt jämförelse, utan gör istället konstateranden, hur man kan jobba på flera olika sätt för att motverka och förebygga mobbning.

Teorianknytning

Efter att ha läst många olika författares teorier, konstaterar vi att de flesta av dem stödjer sig på pionjären inom forskning om mobbning, Dan Olweus. Vi kände dock att hans böcker var föråldrade. Flera författare har byggt på Olweus teorier, och därför har vi baserat vår undersökning på dessa.

Resultat

Vi har i vår undersökning använt oss av fyra intervjurespondenter. Svaren på intervjufrågorna har vi analyserat för att i diskussionen ställa dem emot vad som står i litteraturen.

Diskussion

Vi har kommit fram till att man kan arbeta på många olika sätt för att motverka och förebygga mobbning. Det som vi anser är det viktigaste är att de vuxna går i enad front och omgående markerar för eleverna när gränsen för vad som är accepterat överskrids. Det är också viktigt att samarbetet mellan hem och skola fungerar, så att alla vuxna kring eleverna visar samma ställningstagande.

Innehåll

1. BAKGRUND	4
1:1 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	5
1:2 BEGREPPSFÖRKLARING	5
1:3 AVGRÄNSNINGAR	6
2. TEORETISK ANKNYTNING	6
2:1 MOBBNINGSTEAM.....	7
2:2 HANDLINGSPLAN MOT MOBBNING	8
2:3 ATT ARBETA FÖREBYGGANDE.....	9
2:4 STYRDOKUMENT.....	13
2:4:1 Skollagen.....	13
2:4:2 Läroplanen.....	14
2:4:3 Barnkonventionen	15
2:4:4 Arbetsmiljölagen.....	16
2:5 SAMMANFATTNING	16
3. METOD	16
3:1 INTERVJUER	17
3:2 URVAL	18
3:3 ETIK.....	18
3:4 GENOMFÖRANDE	19
3:5 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	20
4. RESULTAT	20
4:1 RESPONDENTERNAS DEFINITION AV MOBBNING.....	20
4:2 MOBBNINGSTEAM.....	21
4:3 HANDLINGSPLAN MOT MOBBNING	23
4:4 ATT ARBETA FÖREBYGGANDE.....	26
4:5 SAMMANFATTNING	28
5. DISKUSSION.....	28
5:1 DEFINITION AV MOBBNING.....	28
5:2 MOBBNINGSTEAM.....	29
5:3 HANDLINGSPLAN MOT MOBBNING	30
5:4 FÖREBYGGANDE ARBETE	32
5:5 SLUTSATSER	33
5:6 SAMMANFATTNING	34
5:7 FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING	34
6. REFERENSER.....	35
7. BILAGOR.....	37
<i>Bilaga 1. Handlingsplan mot mobbning.....</i>	<i>37</i>
<i>Bilaga 2. Intervjufrågor.....</i>	<i>39</i>

1. Bakgrund

Under senare år har det vid flera tillfällen skrivits mycket i tidningarna om elever som blivit utsatta för mobbning i skolan. Många av dessa har inte fått den hjälp eller stöd de behövt och har rätt till. Ett exempel på detta är det tragiska som hände den 25 april 2005. Måns Jenninger tog livet av sig, 13 år gammal, till följd av att han blivit mobbad sedan andra klass. Måns föräldrar anmälde de skolor, som Måns hade gått i, till Skolverket i juni 2005. Skolverket gjorde bedömningen att det fanns stora brister i kommunens hantering av ärendet och riktade skarp kritik till skolorna. (www.jenninger.se) Vi tycker att det är skrämmande att det kan gå så långt, som till att ett barn tar livet av sig, för att han eller hon inte känner sig trygg i skolan. Detta tycker vi är upprörande. Därför vill vi undersöka hur man arbetar på en grundskola i syfte att motverka mobbning.

I den nya delen av skollagen som trädde i kraft den 1 april 2006 står det att ingen form av diskriminering eller kränkning får förekomma i skolan. Detta innebär att barn och elever får lagligt skydd mot kränkande behandling, som till exempel mobbning. Lagen inkluderar alla verksamheter som beskrivs i skollagen, förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg, grund- och gymnasieskola samt kommunal vuxenutbildning. Förhoppningsvis innebär den nya lagen att alla svenska skolor arbetar mer målmedvetet för att förebygga uppkomsten av mobbning, så ingen elev ska behöva gå samma öde till mötes som Måns Jenninger.

Vi har valt att ta oss an ett mycket stort och svårt ämne, mobbning. Mobbning är något som med stor sannolikhet förekommit i skolan i alla tider (Olweus 1986). Anledning till att vi valde att skriva om detta, är att vi känner att vi inte fått tillräckliga kunskaper i ämnet under vår utbildning. Vi känner att det är viktigt att vi som lärare får kunskaper i hur vi kan hantera mobbningssituationer, när vi kommer ut i vårt aktiva yrkesliv. Vi vill genom detta arbete skaffa oss kunskaper, som kan hjälpa oss att i vårt kommande yrke att ha ett professionellt förhållningssätt till att arbeta mot mobbning. Mobbning berör inte bara oss som studenter och blivande lärare, utan alla människor i samhället. Vi vill med vår undersökning belysa vikten av att arbeta aktivt mot mobbning. Mobbning sker inte bara i skolan, utan också på arbetsplatser, på Internet, via sms och så vidare. Vi tror att en undersökning av detta slag, kan bidra till att personal, inte bara på vår referensskola, utan personal på andra skolor får tänka till om hur de själva jobbar mot mobbning och kritiskt granska sina egna metoder. De kan också få nya idéer och uppslag på hur de kan utveckla arbetet på sin egen arbetsplats.

Skolan vi valt för vår undersökning finns i Göteborgsområdet och ligger i ett område med många barnfamiljer. I området finns det en stor blandning av människor. Många av de som bor i stadsdelen är födda och uppvuxna här i Sverige, men det finns också invandrare, från stora delar av världen. Det är en skola med cirka 400 elever och ett 40 – tal pedagoger. Årskurserna sträcker sig från förskoleklass till år 6. Skolan har sedan länge haft en speciell grupp som arbetat aktivt mot mobbning. Denna grupp kallas AMM – Alla Mot Mobbing. Eftersom en av författarna har haft denna skola som arbetsplats och har kännedom om denna, bestämde vi oss för att använda skolan för vår undersökning. Vi kände att det kunde vara en fördel att känna till personalen vi skulle välja intervjurespondenter. Men det finns naturligtvis nackdelar också. Författaren besitter mycket informell kunskap, vilket kan vara svårt att bortse ifrån. Att vi just valt att rikta in oss på grundskolan, är för att det är där vi sedan kommer att vara verksamma i vårt arbetsliv.

1:1 Syfte och frågeställningar

Vårt övergripande syfte är att studera hur man aktivt kan arbeta mot mobbning på en skola. Vi har utifrån vårt syfte utarbetat tre konkreta frågeställningar.

- Hur arbetar mobbningsteamet på den studerade skolan?
- Hur kan en mobbningsplan se ut?
- Hur kan man arbeta för att förebygga mobbning?

1:2 Begreppsförklaring

När vi tagit del av litteratur om mobbning är det ofta snarlika definitioner som förekommer. Olweus är en av de främsta forskarna inom mobbning och definierar mobbning som följer:

”Det är mobbning när en eller flera individer, upprepade gånger och över en tid, blir utsatta för negativa handlingar från en eller flera individer.” (Olweus 1986:8)

Det finns forskare som har vidareutvecklat Olweus definition. Gunilla O. Björk refererar i sin bok *Mobbning – en fråga om makt?* till pedagogen Anatol Pikas, som lägger in en moralisk aspekt i sin definition av mobbning som lyder:

”Mobbning är medvetna, icke-legitima fysiska eller psykiska angrepp och/eller uteslutningar ur gemenskapen, som riktas mot en enskild person i underläge av en grupp vars medlemmar förstärker varandras beteende i interaktion.” (Björk 1999: 21)

I *Nationalencyklopedin* återfinnes följande definition av mobbning:

”Att en eller flera individer upprepande gånger under en viss tid tillfogar en annan individ skada eller obehag.”

I Skolverkets skrift, *Skolan – en arena för mobbning*, definieras mobbning enligt följande:

”Mobbning föreligger när en eller flera personer upprepande gånger och under kortare eller längre tid utför negativa handlingar mot en annan person och det mellan mobbaren och den mobbade råder obalans i maktförhållandet. De negativa handlingarna kan vara av fysisk, psykisk eller verbal art.” (Rädda barnen 2003:15)

Det som alla definitioner har gemensamt är att mobbning uppstår när ett offer upprepade gånger möts med negativa handlingar av samma person eller grupp av personer. Gemensamt för definitionerna är också att det måste finnas en obalans i maktförhållandet mellan parterna i mobbingsituationen. Den utsatta ska ha svårt att försvara sig mot den eller de som angriper.

I många av de texter vi har tagit del av refereras det till Dan Olweus definition och vi kommer därför att utgå från denna. Men för att få andra perspektiv på begreppet har vi redogjort för ytterligare definitioner.

1:3 Avgränsningar

Eftersom ämnet är brett har vi varit tvungna att begränsa oss. Vi har valt att göra en fallstudie på en skola för att sedan undersöka hur deras arbetssätt stämmer överens med litteratur som behandlar ämnet. Vi har dock inte gjort någon regelrätt jämförelse, men vi är medvetna om att det ändå kommer ske vissa jämförelser, eftersom litteraturen och intervjuerna är de referenserna vi har. Det är också viktigt att påpeka är att det inte går att generalisera utifrån vårt resultat eftersom vi utgår från en enda skola.

Vi har hittat en del information på nätet. De källor vi har valt att använda från nätet är www.jenninger.se, www.eq.nu och www.vr.se. De två förstnämnda sidorna fanns vi via sökmotorn www.google.se. Vi valde att använda dessa efter att vi kritiskt granskat innehållet, för att ta reda på om de är trovärdiga. Jenningers sida anser vi vara trovärdig eftersom den är ansiktet utåt åt en minnesfond. Flera välkända organisationer är också med på sidan, såsom BRIS. www.Eq.nu tog vi med eftersom den är skapad av ett företag som är väl insatta i ämnet. Vi är medvetna om att sidan är kommersiell, men just faktadelen har inte med det kommersiella att göra. En av författarna till denna uppsats har även gått en kurs i EQ och har vissa förkunskaper. www.Vr.se är en sida från den statliga myndigheten, Vetenskapsrådet. Eftersom den är skapad åt en statlig myndighet anser vi att den är trovärdig.

Under våra intervjuer dök frågor om könsskillnader upp. Vi har dock inte tagit upp detta i arbetet, eftersom vi känner att det är en helt egen del av ämnet. Det skulle bli ett helt annat examensarbete.

Vi vill också påpeka att vi också inser farorna med tolkningen av intervjufrågorna och svaren på dessa. Vi har använt oss av den hermeneutiska tolkningsmetoden, vilken är vanlig i en kvalitativ undersökning (Patel, Davidsson, 1994). Vi har försökt att se helheten, men är medvetna om att våra egna värderingar och tidigare erfarenheter speglar hur vi tolkar litteraturen och våra intervjuer.

Vi inser faran med att författaren har en yrkesrelation med skolan. Den informella kunskapen kan följaktligen påverka vårt val av intervjurespondenter. Dock har denna kunskap också gjort det möjligt att välja respondenter med olika personligheter. Detta för att spegla en så bredbild som möjligt av personalen på skolan.

2. Teoretisk anknytning

Vi har valt att dela in vårt kapitel teorianknytning i tre olika delar, som följer våra frågeställningar. Vi börjar med att undersöka vad författarna till litteraturen skriver om hur man kan jobba i ett mobbningsteam, för att sedan gå över till att undersöka hur man kan arbeta fram en handlingsplan och hur man sedan kan tillämpa den. Vi undersöker också vad som står i litteraturen om hur man kan förebygga mobbning. Till sist presenterar vi utdrag ur styrdokumentet, som behandlar det område, vi i vårt examensarbete studerar.

Teorianknytningen är organiserad utifrån följande rubriker:

- Mobbningsteam
- Handlingsplan

- Att arbeta förebyggande mot mobbning
- Styrdokument

2:1 Mobbningsteam

Gunnar Höistad (1994) som tidigare varit barnombudsman, beskriver olika sätt att arbeta mot mobbing. Ett av dessa är att organisera en beredskap. Detta sker genom att man utser två grupper på skolan, en mobbningsgrupp och ett mobbningsteam. I mobbningsgruppen ska både elever och personal vara engagerade. Mobbningsgruppen ska vara observanta och meddela om man ser eller hör något som kan vara mobbing. Höistad (2001) visar på att det i ett mobbningsteam bör ingå många olika personalgrupper från skolan, alltså inte bara pedagoger. Han anser att den ultimata sammansättningen skulle vara att det fanns med: en person från skolledningen, lärare, vaktmästare, skolbespisningspersonal, städpersonal, personal från skolhälsovården, fritidspersonal och eventuellt någon mer. Anledningen till att han tycker att så många personer från olika personalkategorier bör vara med, är för att dessa personer möter eleverna i olika sammanhang. Det gör att man lättare kan få en bredare bild av situationen, då alla ser också olika sidor hos eleverna, eftersom elevernas beteende kan variera beroende på vilka vuxna som är i närheten och i vilka lokaler de befinner sig i. Mobbningsteamet och mobbningsgruppen ska för att samarbetet ska ge så bra resultat som möjligt, ha regelbundna möten.

När personer till ett mobbningsteam ska väljas ut är det viktigaste att tänka på att dessa ska vara villiga att ta itu med problem, vara raka, direkta och tydliga i sin kontakt med eleverna. Dessa personer måste också vara respekterade av eleverna. När personerna väl är utvalda är det viktigt att de får utbildning i hur man ska agera i en mobbningssituation. De får inte tveka i sådana situationer, utan måste agera snabbt och direkt. De måste också få god kännedom om problematiken kring mobbing i allmänhet innan de börjar arbeta. Det är viktigt att de själva känner att de vet vad som krävs av dem och vad de innebär att vara verksam i ett mobbningsteam. Lika viktigt är att eleverna känner förtroende för dem (Höistad 2001). Även Olweus (1986) understryker vikten av att ha ett mobbningsteam på skolan genom att peka på betydelsen av vuxnas inblandning i ett tidigt skede i en mobbningssituation. Han säger:

”Jag är säker på att om de vuxna med allvar går in för att minska mobbning i skolan, så kommer detta i sig själv att få positiva konsekvenser.” (Olweus 1986:47)

Vuxna måste alltså vara snabba på att ingripa och hela tiden arbeta aktivt för att minska risken för att mobbing förekommer på skolan.

Höistad (2001) skriver också att det ska vara lätt att komma i kontakt med mobbningsteamet. Detta kan göras på olika sätt. Han ger två förslag, jourtelefon och brevlåda. Jourtelefonen, menar han, kan vara bemannad vid vissa tidpunkter och resten av tiden kan en telefonsvarare ta emot samtalen. Det är dock viktigt att eleverna som ringer, känner till att de kan vara anonyma om de vill. Anonymiteten är också viktig när det gäller användandet av brevlåda. Här kan eleverna lägga brev och lappar för att tipsa mobbningsteamet om mobbing förekommer. Det ska vara frivilligt att lämna ut sitt namn.

2:2 Handlingsplan mot mobbning

När mobbningsteamet har fått kännedom om ett misstänkt mobbningsfall är det viktigt att samla så mycket information som möjligt innan man samtalar med de inblandade. Information om mobbningsärendet kan vanligtvis komma ifrån den som är mobbad. Man kan också ta reda på om någon annan i klassen eller på skolan hört eller sett något som kan knytas till situationen. När de vuxna på skolan ska samtala med elever som antingen är utsatta för mobbning eller mobbar, är det viktigt att eleverna känner sig trygga. De andra eleverna i klassen ska inte få reda på att samtalet eller samtalen äger rum. Därför ska man inte plocka ut enskilda elever ur klassrummet under lektionstid, så att de andra eleverna märker det. Det är mycket viktigt att vara ytterst diskret, speciellt när man talar med den som är mobbad. Det skulle vara förödande för den mobbade om man plockade ut honom eller henne ur klassrummet för att samtala om den situation den han eller hon befinner sig i. Den mobbade vill generellt sett inte att någon ska misstänka honom eller henne för att ha skvallrat. För att skydda den mobbade är det därför viktigt att mobbningsteamet är mycket förtegn. Den mobbade är därtill vanligtvis mycket rädd för att berätta, då man tror att det blir värre om vuxna ingriper (Höistad 2001).

När mobbningsteamet eller dylikt samtalar med den mobbade är det viktigt att de vuxna är tydliga och visar att de står på offrets sida och att man vet vad som pågår. Man får inte låta den utsatta bagatellisera händelsen genom att säga att det bara var på skoj och så vidare. Om han eller hon gör det är det viktigt att de vuxna är tydliga med att tala om att vi vet vad som har hänt och vad det är som pågår och att vi vill hjälpa till, så att det blir ett slut på det. Man kan simpelt uttrycka det som att den vuxne tar över problemet från den mobbade, och att denne känner att skolan gör tar itu med situationen (Höistad 1994, 2001).

När mobbningsteamet har samlat in information om situationen är nästa steg att ringa in ledaren, om det rör sig om flera mobbare. Finns det en ledare är det viktigt att tala med denne först (Höistad 2001). Detta understryks av Olweus (1986) som menar att om det rör sig om flera mobbare är det viktigt att samtala med dem i snabb följd. Detta för att de inte ska hinna samtala med varandra och lägga upp någon försvarsstrategi. I samtalet med mobbaren ska man inte ställa frågan, varför gör du så här? Det förstår du väl hur det känns? Om man ställer dessa frågor intar mobbaren en försvarsattityd, som gör att det blir svårt att föra en dialog. Istället ska mobbningsteamet eller den vuxna som hanterar situationen berätta för mobbaren att man vet vad som förekommer och att man kommer vidta åtgärder för att stoppa mobbningen.

Att stoppa mobbning ska vara hela skolans angelägenhet och ansvar. Det är därför viktigt att markera att skolan som enhet inte accepterar negativa handlingar. När man samtalar med mobbaren är det viktigt att mobbningsteamet har en samtalsplan att följa. Samtalsplanen ska teamet behärska utantill. Det kan vara bra om man tränar på varandra då mobbaren inte alltid svarar som man tänkt sig. När man har det första samtalet med mobbaren är det bra om denna överraskas. Detta för att mobbaren inte ska hinna bygga upp någon slags försvarsstrategi. Ifall det rör sig om flera mobbare ska man prata med den som betraktas som ledare först (Höistad 1994).

Höistad (2001) menar vidare att när man talar med en mobbare är det viktigt att budskapet är enkelt och tydligt. Mobbning är inte accepterat på skolan. Det är av högsta prioritet att markeringen blir trovärdig. Det är inte möjligt att skapa en trevlig stämning när man ska samtala med mobbaren om mobbningsituationen. Det blir dubbla budskap för mobbaren, om

samtalstonen är trevlig samtidigt som de vuxna vill förmedla ett allvarligt budskap. Det är följaktligen viktigt att budskapet är tydligt.

Vid samtal med både mobbare och mobboffer, bör det enligt Höistad (1994) finnas en tydlig samtalsplan för hur man ska gå till väga. Han rekommenderar att man stödjer sig på en samtalsplan som liknar den som följer. Det första den vuxna bör göra är att samtala med mobbaren eller mobbarna. Om det rör sig om flera personer bör man tala med dem en i taget. Den vuxna meddelar då mobbaren att man vet vad han eller hon håller på med. Därefter är det viktigt att betona vad skolan anser om mobbning och tala om för mobbaren att detta beteende inte är acceptabelt. Det är betydelsefullt att skolan har en handlingsplan hur man nu kommer gå tillväga. Denna handlingsplan delger man mobbaren och talar om hur skolan tänker gå agera. Detta för att understryka allvaret i situationen och markera att skolan tänker gå vidare och visa på hur detta konkret kommer att gå till. Dock är det viktigt att man ger mobbaren en chans. Därför bör man fråga vad han eller hon tänker göra åt situationen. Dessa svar är viktiga att anteckna, så man kan gå tillbaka till dessa vid kommande samtal. Då mobbaren har varit med och formulerat vad som han eller hon ska göra och detta skrivits ned, kan man utgå från detta i fortsättningen. Som tidigare nämnts är det av betydelse att mobbaren förstår allvaret i situationen. För att mobbaren ska göra detta är det bra om den vuxna gör mobbaren införstådd med att skolan har ögonen på denne. Om det rör sig om flera mobbare samtalar man med dem direkt efter man talat med huvudaktören. Därefter kontaktas hemmen till samtliga parter som är inblandade i situationen. Detta kommer sedan att kontinuerligt att följas upp, både vad gäller den mobbade och mobbarna.

När en mobbingsituation har uppstått är det viktigt som vuxen att tänka på att inte förvärpa situationen. Det kan lätt ske om den vuxna inte tänker sig för. Därför pekar Höistad (2001) på några punkter som är viktiga att tänka på:

- *”Man ska aldrig diskutera den pågående mobbningen i klassen*
- *Man ska aldrig utpeka mobbare och offer inför hela klassen*
- *Man ska aldrig ställa mobbaren till svars för det han/hon gjort inför hela klassen*
- *Man ska inte konfrontera mobbare och offer i en pågående mobbingsituation*
- *Man ska aldrig tvinga en grupp elever att umgås med den som ingen vill vara med*
- *En vuxen får aldrig sanktionera mobbning genom att direkt eller indirekt visa att man ogillar den elev som är utsatt”* (Höistad 2001:110)

2:3 Att arbeta förebyggande

Höistad (2001) skriver att,

”Det är skolans plikt att inte bara stoppa mobbning, trakasserier och våld utan även se till att detta aldrig inträffar. Betydelsen av det förebyggande arbetet kan därför inte nog betonas. Om inte skolan tar avstånd från alla former av negativt beteende och arbetar aktivt förebyggande i klassen och i skolan, riskerar ett ingripande i en akut situation att bara bli en tillfällig lösning”. (Höistad 2001: 138)

Dan Olweus (Eriksson B, m.fl. 2002) talar om ett så kallat åtgärdsprogram i syfte att motverka mobbning. En av grundstenarna i detta är att läraren vidgar perspektivet och inte bara ser till elevers kunskapsutveckling. Läraren måste engagera sig i elevernas sociala

relationer och delvis ta ansvar för utvecklandet av dessa. En god skolmiljö är en förutsättning för utvecklandet av elevernas sociala relationer, menar Olweus (1999). Olweus (www.jenniger.se) talar om fyra nyckelprinciper för att motverka mobbning. Dessa grundar sig på hur man skapar en god skolmiljö. En god skolmiljö enligt Olweus innebär att de vuxna på skolan visar engagemang, värme och positivt intresse för eleverna. Han menar vidare att en god skolmiljö kännetecknas av att personalen på skolan tydligt visar för eleverna var gränsen går för vad som är accepterat på skolan, negativa handlingar och mobbning är inte godtagat. Han talar även om att de vuxna på skolan ska uppträda auktoritativt gentemot eleverna. Det innebär att man upprättar en ryggradsstruktur till skillnad från en murstruktur. Olweus hänvisar till att personalen på skolan ska rikta in sig på att fostra eleverna vid överträdelser istället för att bestraffa dem. Liksom Höistad (1994) talar Olweus om att man kan arbeta mot mobbning på olika nivåer som på skol-, klass och individnivå. Här nedan följer en beskrivning av dessa:

”Åtgärder på skolnivå:

- *studiedag*
- *Bättre rastvaktsystem och ökat ingripande*
- *Översyn över skolgården*
- *Attraktivare utemiljö*
- *Upprättande av kontakttelefon*
- *Allmänt föräldramöte*
- *Miljöutvecklingsgrupper för lärare (arbetslag)*
- *Studiecirklar i hem- och skola-föreningen*

Åtgärder på klassnivå:

- *Klassregler angående mobbning – tydliggörande, beröm och sanktioner*
- *Klassråd*
- *Inläring genom samarbete*
- *Gemensamma, positiva aktiviteter*
- *Klassföräldramöte och enskilda samtal*

Åtgärder på individnivå:

- *Allvarliga samtal med mobboffer och mobbare*
- *Samtal med föräldrarna till inblandade elever, eventuellt tillsammans med eleverna*
- *Användning av fantasi (lärare och föräldrar) för att hjälpa mobbade resp mobbande elever*
- *Hjälp från ”neutrala” elever i klassen*
- *Hjälp och stöd till föräldrar*
- *Samtalsgrupper för föräldrar till mobbade resp mobbande barn*
- *Byta av klass eller skola” (Olweus (1986:44)*

Olweus (1986) belyser att resultatet av ett åtgärdsprogram kan bli bättre om dokumentet genomsyras av en positiv anda. Han menar vidare att målsättningen för ett åtgärdsprogram inte behöver vara negativt formulerad. Man kan ställa upp ett positivt mål vid sidan av det negativa i stil med:

”att åstadkomma bättre kamratrelationer i skolan och skapa förhållanden som gör det möjligt för mobbade och mobbande elever att trivas och fungera bättre i och utanför skolmiljön”. (Olweus 1986: 45)

Olweus (1986) menar att mobbning inte bara behöver behandlas mellan mobbare och den utsatta. Han tycker istället att ett bra sätt att arbeta på är att låta alla elever vara med och arbeta för att få ett bättre klimat på skolan. Allt arbete måste vara ett samarbete mellan vuxna och elever.

Olweus teorier om vad som motverkar mobbning i skolan ligger nära till hands vad andra forskare kommit fram till (Eriksson B. m.fl. 2002). Bland annat hänvisar Eriksson m.fl. (2002) till Rigby (2001) som hävdar att det finns vetenskapligt belägg för att det finns former som motverkar mobbning. Det allra viktigaste i arbetet i mobbning, menar Rigby, är att alla på skolan har en och samma helhetssyn hur man ser på mobbning. All personal på skolan måste ha samma förhållningssätt till mobbning och veta hur man ska agera vid en mobbningssituation. Rigby anser vidare att det är viktigt att personalen är medvetna om elevernas erfarenheter kring mobbning. Med erfarenheter avses att man tar reda på elevernas uppfattningar om mobbningens omfattning på skolan, vart den förekommer, vilka effekter den har på offren och om eleverna känner sig trygga på skolan. Det är också centralt att ta reda på om eleverna drar sig ifrån några speciella platser eller elever. Detta menar Rigby kan man ta reda på genom att använda sig regelbundet av beprövade enkätformulär. Även skolpersonalens och föräldrarnas erfarenheter är viktiga i arbetet mot mobbning. Utifrån den information man samlat in kan man utveckla en policy mot mobbning på skolan. Rigby pekar på att en policy bör innehålla följande:

- Ett tydligt avståndstagande från alla tendenser till mobbning. Skolan verkar för ett positivt skolklimat.
- En tydlig definition av mobbning
- Ett ansvarstagande av dem som upptäcker mobbning att stoppa det som pågår.
- Uppmuntra elever att föräldrar som kommit i kontakt med mobbningssituationer att ta kontakt med skolan.
- En plan för hur skolan arbetar mot mobbning
- En plan för att utvärdera skolans policy och arbetsätt.

Rigby (2001) visar också på den enskilde lärarens roll i arbetet mot mobbning. Läraren ska tydligt ta ställning mot alla typer av negativa handlingar oavsett om de sker i klassrummet eller någon annanstans på skolan. Läraren ska också vara lyhörd och lyssna på sina elever. Därmed måste läraren vara väl bekant med skolans policy då en elev kan komma och be om hjälp att få slut på mobbningen. Läraren ska förgå med gott exempel och uppmuntra kollektivt lärande och kamratskap och inte själv inta en auktoritär roll. Läraren ska tillsammans med eleverna diskutera mobbning och uppmuntra avstånd från detta.

När det gäller att arbeta förebyggande mot mobbing betonar Höistad (1994) vikten av att skolan arbetar mot ett gemensamt mål. Målet i sig måste all personal på skolan vara väl införstådda med, för att detta ska vara tydligt för eleverna. All personal på skolan måste visa noll tolerans mot alla typer av negativa handlingar. Det är en förutsättning i det förebyggande arbetet att personalen står enade tillsammans och markerar att mobbning och negativa inslag inte är accepterat på skolan. Han menar vidare att man kan arbeta mot mobbing på olika

nivåer till exempel i klassrummet, på skolan som helhet, föräldramöten, elevråd, Hem & skola och så vidare. Det viktiga i arbetet mot mobbing är att budskapet är detsamma. Mobbing är inte accepterat.

Han beskriver vidare att det är det kontinuerliga arbetet som är det viktiga i det förebyggande arbetet. Temadagar är ofta uppskattade, men för att elever ska få en djupare förståelse måste man arbeta fortlöpande mot mobbing och negativa inslag i skolan. Det är viktigt att hålla dialogen levande.

”Om vi håller dialoger om våra relationer levande i skolan, blir vi medvetna om vårt beteende mot varandra och vi får kunskaper om oss själva”
(Höistad 1994: 103)

Ett effektivt sätt enligt Höistad (2001) att motverka mobbing är att använda eleverna i arbetet. Ett sätt att göra detta är att använda sig av kamratstödjure. Anledningen till att han förespråkar detta är att eleverna ser mer än vad lärarna gör. Kamratstödjarnas uppgift är att:

”Hälsa på den som ingen brukar hälsa på, prata med den som är utanför, vara ett stöd, ta med sig den som är ensam, hålla ett öga på vad som händer, eventuellt ingripa, rapportera till mobbingsteamet.” (Höistad 2001:113)

Det är viktigt att påpeka att kamratstödjaren har tystnadsplikt. Detta måste alla elever vara medvetna om så att de vågar prata med kamratstödjaren utan att bli betraktade som förrädare. Höistad menar vidare att det är bättre om en äldre elev ingriper i en mobbningsituation än att en vuxen gör det. Om en populär elev tar parti för någon som är mobbad, menar Höistad (2001) att det brukar vara effektivt. Han menar vidare att ingripa i en mobbningsituation är inte alltid lätt för en elev. Det måste därför vara frivilligt och om kamratstödjaren känner sig tveksam till att ingripa bör denna låta bli. Dock har kamratstödjaren i uppgift att rapportera till mobbingsteamet eller någon annan vuxen om vad denne har sett. Kamratstödjaren ska vara medveten om att huvuduppgiften med uppdraget är att meddela någon vuxen eller mobbingsteamet när man upptäcker mobbningsfall eller negativa handlingar. När man ska rekrytera kamratstödjure kan det vara bra att välja elever som har en positiv ställning i klassen. Ett annat alternativ kan även vara att ta med någon som har tendenser att bli en mobbbare för att bryta den negativa utvecklingen. Kamratstödjarna ska vara kända för de andra eleverna på skolan. En kamratstödjure bör vara aktiv ungefär ett läsår för att bli känd med arbetet och för de andra eleverna på skolan. Det är betydelsefullt att kamratstödjarna får utbildning i hur de ska agera och vad som väntas av dem. Förslagsvis kan mobbingsteamet utbilda kamratstödjarna.

Kjell Granström, professor i pedagogik vid Linköpings universitet, skriver i en artikel i Pedagogiska Magasinet (nr.3 2004) att det viktigaste inte är vilken modell en skola använder för att stoppa mobbing. Det som är viktigt, menar Granström, är att man har valt en modell. Att skolan har valt en modell betyder att man inte accepterar mobbing. Det är själva ställningstagandet och de vuxnas aktiva ingripande som är betydelsefullt. Han menar vidare att:

”Enligt ett värdepedagogiskt synsätt finns risk att passivitet och otydlighet från skolans sida beträffande grundläggande värden kan leda till en utveckling av fördomar, etnocentrism, främlingsfientlighet och rasism.”(Pedagogiska Magasinet, 2004:3:37)

Mot bakgrund av ovanstående citat belyser Granström att det inte går att finna en enda förklaring till varför mobbning uppstår, men han menar, att faktum är att en skolmiljö som inte är tydlig med vad värdegrunden är och inte känneteckens av ett ledarskap inte är någon bra skolmiljö. Detta stödjer Olweus (1986) genom att visa på att när vuxna i skolan ingriper bestämt och konsekvent mot mobbning och alla typer av negativa handlingar är det en viktig markering. Mobbning är inte accepterat. Ingripandet i sig är ett uttryck för att man tar parti för den mobbade. Denna markering ger signaler till mobbaren och andra elever, som står och tittar på, och kan dras med i mobbningsaktiviteterna, att mobbning är absolut förbjudet. Ingripandet och markeringen kan leda till att de elever som står avsides och tittar på, tänker till en extra gång. Olweus menar där för att:

”Huvudregeln bör vara att hellre ingripa för ofta än för sällan.”
(Olweus 1986: 49)

Han menar vidare att om en lärare är ute på rasterna och låter bli att ingripa, är detta ett tyst godkännande till mobbningen. För att mobbning ska förhindras är det även viktigt att de vuxna utbyter information om vad som sker på rasterna. På så vis kan mobbningen upptäckas i ett tidigt skede och avstyras.

Höistad (2001) anser att det finns olika sätt att ta reda på om det förekommer mobbning. Det kan göras genom att ta reda på hur eleverna upplever stämningen i gruppen och hur klasskamraterna ser på och fysiskt förhåller sig till den utsatta till den elev som misstänks vara utsatt för mobbning. Han beskriver också att när man jobbar med mobbning är det viktigt att de vuxna reagerar på ett tydligt sätt, men det är viktigt att tänka på att vi inte reagerar på barnet som person, utan på beteendet. De vuxna måste tänka på att den personen som mobbar känner att de vuxna fortfarande tycker om honom eller henne som person, men inte hans eller hennes sätt att bete sig.

Något som alla författare har gemensamt är att de alla trycker på vikten av de vuxnas medverkan i olika situationer. De vuxnas inställning till situationerna är avgörande för hur utvecklingen senare sker. Höistad (2001) skriver:

”Den attityd vi har till små barn ser de som sanningar, eftersom de ännu inte har några referenser. Barnet blir det andra säger att man är/.../ Om vi säger att någon är lysande begåvad, storslagen, talangfull – så känner sig personen begåvad, storslagen, talangfull”. (Höistad 2001:30-31)

2:4 Styrdokument

Vi har även undersökt vad som står i styrdokumenterna om hur vi ska agera för att motverka mobbning. Detta har vi gjort för att ta reda på om litteraturen och våra respondenter lever upp till de lagar och förordningar som finns inom skolväsendet. Här nedan följer därför utdrag från skollagen, läroplanen (Lpo 94), barnkonventionen och arbetsmiljölagen.

2:4:1 Skollagen

I skollagen framhävs vikten av att skolan skall verka utefter de grundläggande demokratiska värderingar som finns i vårt samhälle. Detta innebär att alla människor ska respektera

varandra oavsett bakgrund. Vi ska arbeta aktivt med frågor som behandlar odemokratiskt beteende, såsom mobbning och andra kränkande handlingar.

”Verksamheten i skolan skall utformas i överensstämmelse med grundläggande demokratiska värderingar. Var och en som verkar inom skolan skall främja aktning för varje människas egenvärde och respekt för vår gemensamma miljö. Särskilt skall den som verkar inom skolan

1. främja jämställdhet mellan könen samt

2. aktivt motverka alla former av kränkande behandling såsom mobbning och rasistiska beteenden. Lag (1999:886).” (kapitel 1 § 2)

2:4:2 Läroplanen

Läroplanen är ett av våra absolut viktigaste dokument. Här finner vi de mål och riktlinjer som vi måste följa i vårt arbete som pedagoger. Vi har mycket noggrant granskat läroplanen och funnit att det som står i kapitel 2, om normer och värden, stämmer mycket väl överens med det som vi skriver om i detta arbete. Detta kapitel behandlar allt från våra grundläggande demokratiska värderingar till hur lärare och elever ska förhålla oss till varandra och vår skolmiljö.

I kapitel 2 i Lpo94 står det som följer:

”2.1 Normer och värden

Skolan skall aktivt och medvetet påverka och stimulera eleverna att omfatta vårt samhälles gemensamma värderingar och låta dem komma till uttryck i praktisk vardaglig handling.

Mål att sträva mot

Skolan skall sträva efter att varje elev utvecklar sin förmåga att göra och uttrycka medvetna etiska ställningstaganden grundade på kunskaper och personliga erfarenheter, respekterar andra människors egenvärde, tar avstånd från att människor utsätts för förtryck och kränkande behandling, samt medverkar till att bistå andra människor, kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar en vilja att handla också med deras bästa för ögonen och visar respekt för och omsorg om såväl närmiljön som miljön i ett vidare perspektiv.

Riktlinjer

Alla som arbetar i skolan skall

- *medverka till att utveckla elevernas känsla för samhörighet, solidaritet och ansvar för människor också utanför den närmaste gruppen,*
- *i sin verksamhet bidra till att skolan präglas av solidaritet mellan människor,*
- *aktivt motverka trakasserier och förtryck av individer eller grupper och*
- *visa respekt för den enskilda individen och i det vardagliga arbetet utgå från ett demokratiskt förhållningssätt.*

Läraren skall

- *klargöra och med eleverna diskutera det svenska samhällets värdegrund och dess konsekvenser för det personliga handlandet,*
- *öppet redovisa och diskutera skiljaktiga värderingar, uppfattningar och problem,*
- *uppmärksamma och i samråd med övrig skolpersonal vidta nödvändiga åtgärder för att förebygga och motverka alla former av kränkande behandling,*
- *tillsammans med eleverna utveckla regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen och*
- *samarbeta med hemmen i elevernas fostran och därvid klargöra skolans normer och regler som en grund för arbetet och för samarbete.”*

2:4:3 Barnkonventionen

Mobbning och kränkande behandling är inte ett nationellt problem som bara finns i Sverige, utan det finns över hela världen. Därför finns det artiklar i FN:s barnkonvention som behandlar barns rättigheter till en trygg och säker uppväxt (Rädda Barnen 2003).

”1. Konventionsstaterna skall vidta alla lämpliga lagstiftnings-, administrativa och sociala åtgärder samt åtgärder i utbildningssyfte för att skydda barnet mot alla former av fysiskt eller psykiskt våld, skada eller övergrepp, vanvård eller försumlig behandling, misshandel eller utnyttjande, innefattande sexuella övergrepp, medan barnet är i föräldrarnas eller den ena förälderns, vårdnadshavares eller annan persons vård.

2. Sådana skyddsåtgärder bör, på det sätt som kan vara lämpligt, innefatta effektiva förfaranden för såväl upprättandet av sociala program som syftar till att ge barnet och dem som har hand om barnet nödvändigt stöd, som för andra former av förebyggande och för identifiering, rapportering, remittering, undersökning, behandling och uppföljning av fall av ovan beskrivna sätt att behandla barn illa samt, om så är lämpligt, förfaranden för rättsligt ingripande” (artikel 19)

Detta visar att vi som vuxna, inte bara pedagoger, har ett stort ansvar och är skyldiga att anmäla och följa upp ärenden där vi ser att barn far illa. Vi som pedagoger träffar eleverna under långa perioder under dagarna och har många tillfällen att se hur eleverna egentligen mår. Vi får inte blunda, eller ignorera signaler som eleverna sänder.

De stater som har skrivit under FN:s barnkonvention, är eniga om att barns utbildning ska uppfylla vissa krav. Här nedan följer ett urval ur artikel 29 i barnkonventionen.

”//...// barnets utbildning skall syfta till att

- *utveckla respekt för de mänskliga rättigheterna och grundläggande friheterna samt för de principer som uppställts i Förenta nationernas stadga;*
- *Förbereda barnet för ett ansvarsfullt liv i ett fritt samhälle i en anda av förståelse, fred, tolerans, jämlikhet mellan könen och vänskap mellan alla folk, etniska, nationella och religiösa grupper och personer som tillhör urbefolkningar;”*

2:4:4 Arbetsmiljölagen

”Arbetsgivaren har skyldighet att planera, leda och kontrollera arbetsmiljöarbetet. Arbetsmiljöverket har utfärdat särskilda föreskrifter om kränkande särbehandling. Enligt dessa har arbetsgivaren en skyldighet att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i mobbningssituationer som uppstår” (kapitel 3 § 2)

Eftersom skolan är elevernas arbetsplats lika mycket som pedagogernas, anbefaller lagen båda parter lika mycket.

2:5 Sammanfattning

I våra styrdokument står det klart och tydligt att man som pedagog ska vägleda eleverna till att respektera sina medmänniskor, oberoende av utseende härkomst, sexuell läggning med mera. I mycket av den litteratur vi läst, har författarna på olika sätt skrivit om hur man skall uppnå dessa resultat. Det som alla poängterar är att de vuxna måste gå i enad front, och markera tydligt vad som är acceptabelt och vad som inte är det. De säger också att det är viktigt att jobba kontinuerligt med mobbning och inte bara ta upp ämnet när en mobbningssituation uppkommer.

3. Metod

I detta kapitel kommer vi att redovisa hur vi gått tillväga i vårt arbete och redogöra för varför vi har valt de metoder vi använt oss av.

Metoden vi har valt, är att göra en fallstudie på en skola för att studera hur de jobbar mot mobbning. Vi har gjort en kvalitativ undersökning, bestående av intervjuer i kombination av litteraturstudier (Stukát 2005). Vi har inte gjort någon konkret jämförelse mellan skolan och

litteraturen, utan har istället gjort konstateranden på hur man på olika sätt kan jobba mot mobbning.

3:1 Intervjuer

Vi har innan arbetet startat haft flera funderingar kring vilken metod som skulle vara bäst att använda sig av. Vi har funderat på enkäter, men kommit fram till att svaren i en sådan kan bli statistiska (Stensmo 2002). Vi hade också till en början funderingar på att göra observationer på skolgården, men insåg att dessa skulle vara svåra att genomföra. Mobbning sker ofta i skymundan och vi skulle då inte få något användbart material. Vi kände också att det inte var lämpligt att delta vid samtal med varken mobbare eller mobbningsoffer, eftersom situationen är mycket känslig. Detta gjorde att vi kände att observation inte var något lämpligt alternativ.

Vi har som vi nämnt tidigare, genomfört intervjuer med olika personer med varierade befattningar på en grundskola. Anledningen till att vi valde intervjuer som metod är för att vi anser att intervjuer förefaller vara den mest lämpliga metoden, då vi ville få fram ett nyanserat svar. Eftersom intervjufrågorna inte behöver vara standardiserade eller strukturerade på ett sådant sätt att svaren måste vara korta, tyckte vi detta var den bästa metoden (Stensmo 2002). Genom att använda sig av intervju som metod finns också möjligheten att ställa följdfrågor, vilket gör att svaren kan bli mer utvecklade (Stukat 2005).

Vi inser att det finns risker med att använda intervju som metod. Vi måste vara medvetna om att på det sätt vi genomför intervjun kan påverka respondenten. Personen som blir intervjuad måste vara villig att svara på frågorna. Innan vi börjar intervjun måste respondenten få klart för sig vad syftet är med intervjun. För att respondenten ska kunna lämna så korrekta svar som möjligt och inte inta försvarsställning är det viktigt att vi har en öppen attityd och visar intresse för hans eller hennes svar och inte verkar kritiska (Patel, Davidson 1994). Vi har också tänkt på att låta respondenterna välja plats för intervjun, för att de ska känna sig så bekväma som möjligt (Patel, Davidson 1994, Stensmo 2002).

Vi är väl medvetna om att många faktorer påverkar respondenterna i en intervjusituation. Vi har försökt att visa intresse för intervjusvaren och tänkt på vilka tonlägen vi använt oss av när vi ställt frågorna, för att minska risken för att sätta respondenten i en försvarsställning. Vi har också försökt att tänka på kroppsspråket, men ibland är det svårt att styra. Vi är därför medvetna om att även detta kan ha påverkat våra respondenter (Patel, Davidson 1994).

Vi har i vår planering av intervjun, valt att använda oss av att sekvensera våra frågor, utifrån den så kallade trattekniken. Den går ut på att vi börjar med stora öppna frågor, för att sedan smalna av och bli mer detaljerade (Patel, Davidson 1994). Även när frågorna blir mer detaljerade har vi ändå försökt att formulera öppna frågor, som inleds med frågeord, såsom vad och hur, för att få så uppriktiga och informativa svar som möjligt (Stensmo 2002). När vi formulerade våra frågor tänkte vi också på att använda ett språk som respondenterna känner till.

3:2 Urval

Vi gjorde valet att genomföra vår undersökning på en grundskola med anledning av att vi vill jobba med dessa åldrar när vi är färdiga pedagoger. Detta val kändes därför mest relevant. Varför det blev just denna skola har den enkla förklaringen att en av oss författare har jobbat där tidigare och känner därför till personal och lokaler. Detta förenklade valet av intervjurespondenter. De personer vi valt ut, har vi valt på grund av att de har olika positioner på skolan. Vi har intervjuat rektor, skolsköterskan, manlig pedagog från de högre åldrarna och en kvinnlig pedagog från de tidigare åldrarna. Vi valde dessa för att få ett så brett spektra som möjligt på vår undersökning.

Vårt val av litteratur har gjorts i förhållande till utbud och aktualitet. Utbudet av litteratur som behandlar mobbning är stort och vi hade inga svårigheter att finna litteratur. Dock var mycket av denna gammal. Eftersom vi strävade efter att hitta så aktuell litteratur som möjligt, valde vi bort den litteratur vi fann föråldrad, det vill säga litteratur som är skriven för 1980-talet. Detta gjorde att tillgången på litteratur minskade, men vi fann snabbt en speciell författare som de andra författarna regelbundet refererade till. Denna var Olweus. Vi fann dock ingen nyskriven litteratur av honom, men eftersom många av de andra författarna utgick från Olweus genomsyras den övriga litteraturen av hans teorier.

Den litteratur vi hämtat från Internet har vi valt för att få ett vidare perspektiv på vårt ämne. Litteraturen har valts utifrån aktualitet och trovärdighet.

3:3 Etik

Forskning som har utbildningsvetenskaplig förankring skall följa Vetenskapsrådets etiska kod. Det gör att vi måste följa vissa etiska riktlinjer när vi genomför våra intervjuer. Exempel på detta är att vi måste skydda respondenterna integritet. Vi vill inte att de ska känna sig utsatta, när de medverkar i vår undersökning. Därför har vi haft följande punkter i åtanke för att uppnå kraven på individskyddet.

Det första man måste tänka när man använder sig av intervju som metod är att informera respondenten om förutsättningarna för deras medverkan i undersökningen. De ska vara medvetna om att de när som helst kan avbryta sin medverkan i undersökningen, eftersom deltagandet är helt frivilligt (Stensmo 2002, www.vr.se).

Samtycke från respondenten är viktigt. Respondenten har rätt att när som helst avbryta intervjun om han eller hon känner att denne inte kan ställa upp på de villkor som finns under intervjun. Respondenten har också rätt att ändra villkoren under intervjuns gång. Intervjuaren får aldrig utsätta en respondent för påverkningar under samtalet, eftersom dessa kan påverka validiteten av resultatet (Stensmo 2002).

Det är viktigt att respondenterna vet att intervjun är helt konfidentiell. Ingen av deltagarna kommer att kunna identifieras. Allt material kommer att arkiveras på ett sätt, som skyddar deras identitet. Innan intervjun måste vi komma ihåg att fråga respondenten om lov att göra en ljudinspelning (Stensmo 2002, www.vr.se).

Eftersom vi som intervjuare har tystnadsplikt får vi inte heller använda uppgifterna vi fått i annat syfte än i vår uppsats (Stensmo 2002).

3:4 Genomförande

Vi började med att sätta oss in i ämnet genom att läsa litteratur. Utifrån litteraturen skapade vi intervjufrågor som vi sedan tog med till skolan där intervjuerna genomfördes. Skolan vi valde är en grundskola med elever från förskoleklass till årskurs 6. Vi tog kontakt med en representant på skolan och bestämde träff med respondenterna vid olika tillfällen som passade dem. Vi intervjuade fyra personer från vår utvalda skola. Rektor som representerar skolledning och mobbningsteam, skolsköterskan som representerar elevhälsoteamet och mobbningsteamet, samt två pedagoger som representerar olika årskurser.

Intervjuerna genomfördes på olika ställen beroende på vem det var som blev intervjuad. Intervjuerna dokumenterades med hjälp av mp3-spelare och bandspelare. Vi antecknade dessutom för att gardera oss mot att tekniken sviker oss. Rektor pressade in oss i sitt schema mellan två möten på en förskola, så vi genomförde intervjun där i deras personalrum. Rektorn var lite stressad eftersom hon hade flera möten inbokade ganska tätt under dagen. Vi satt i ett lugnt personal rum, men blev avbrutna vid ett tillfälle. Intervjun tog cirka 25 minuter och respondenten blev lugnare ju längre intervjun fortskred. Frågorna ändrades något eftersom vi var tvungna att anpassa oss till situationen.

Intervjun med skolsköterskan gjorde vi i hennes mottagningsrum. Denna intervju tog cirka 40 minuter. Det verkade som att hon kände sig avslappnad och bekväm när vi befann oss på hennes hemmaplan. Under intervjun kom vi på följdfrågor, dessa besvarades utan svårigheter. Det kändes bra att lägga till dessa frågor, eftersom intervjun blev mer som en diskussion då.

Vid intervjun med den manliga läraren satt vi i personalrummet på skolan. Detta var hans val. Hade vi fått välja hade vi valt en lugnare plats. Det var inte mycket rörelse men det fanns andra pedagoger närvarande i rummet, vilket kan ha påverkat intervjuklimatet. Han var mycket fåordig och spänd när inspelningen var igång. Vi märkte en tydlig skillnad mot senare när vi bara pratade allmänt om mobbing tillsammans med en annan pedagog. Dessvärre fick vi inte med detta på inspelningen. Vi har dock försökt att komma ihåg vad som uttalades och tar med oss detta.

”Det är som regel inga problem att få intervjupersonerna att prata inför en bandspelare, men ändå händer ofta något när man stänger av den. Personerna börjar prata mer spontant och är inte längre lika angelägna om att framstå som t ex logiska och förnuftiga.” (Patel, Davidson 1994: 70)

Den sista intervjun gjorde vi med en kvinnlig pedagog, som jobbar i årskurs ett. Vi befann oss i hennes klassrum, vilket gjorde att klimatet var avspänt. Hon var lite nervös innan, vilket gjorde att hon pratade på i ganska snabb takt. I denna situation kände vi att vi fick bra och utförliga svar ändå. Intervjun varade i närmare en timma. Diskussionen fortsatte också efter att inspelningen var över.

3:5 Validitet och reliabilitet

Allt ljudmaterial från intervjuerna har och sparats i en mapp på datorn, för att kunna användas vid behov. Vi har skrivit ut intervjuerna. När vi gjort utskrifterna har vi gjort en redigerad utskrift. Vi har tagit med viss hummanden och pustanden för att läsaren skall få en uppfattning av när respondenten fick tänka efter lite extra under svaren. Vi är medvetna om att beroende på hur exakt återgivningen är i utskriften är en reliabilitetsfråga. Vi har dock gjort så gott vi kunnat för att återge det talade språket så precist som möjligt.

Efter att vi skrivit ut intervjuerna har vi vid ett flertal tillfällen läst igenom dem. Vi har gjort detta för att kunna göra en så rättvis tolkning som möjligt. Vi har försökt att vara objektiva i vår tolkning, men vi är medvetna om att våra förkunskaper och tidigare erfarenheter kan ha påverkat oss.

Även vid analysen av våra intervjuer, har vi tagit i beaktning att vi lägger in egna värderingar och erfarenheter i tolkningen av dessa. Vi har i analysen av intervjuerna använt oss av den hermeneutiska tolkningsmetoden, som är vanlig i en kvalitativ undersökning. Vi har som den hermeneutiska metoden skriver, försökt att se helheten av våra intervjuer och litteraturstudie. Vi använder också vår förförståelse och tidigare erfarenheter som ett verktyg i vår tolkningsprocess (Patel, Davidson 1994, Stensmo 2002).

4. Resultat

Vi har intervjuat fyra personer som jobbar i en grundskola i Göteborgsområdet. Personerna vi valt har olika uppgifter på skolan. Vi har intervjuat rektor, skolsköterskan, en manlig pedagog som arbetar i årskurs 5 och en kvinnlig pedagog som arbetar i årskurs 1. De har i mångt om mycket fått samma frågor, men av vissa omständigheter har frågorna fått omformuleras, ändra ordningsföljd, förtydligats och även strukits eftersom respondenten inte har haft någon möjlighet att veta svaret. De frågor som har omformulerats eller tagits bort har till exempel varit frågor som behandlade när mobbningsteamet på skolan bildades. Rektor och skolsköterskan arbetade inte på skolan när teamet bildades och kunde därför inte svara på frågor av denna art. Därför ströks dessa.

4:1 Respondenternas definition av mobbning

När vi gjort våra intervjuer visade det sig att våra respondenter hade en liknande definition av mobbning. De tycker alla att det är ett ganska svårt begrepp att definiera. Alla har de gemensamt, att mobbning för dem är: när någon blir kränkt eller känner sig utsatt under längre tid av en eller flera personer. Det kan ske på både fysiska och psykiska plan. Skolsköterskan ville påpeka att det finns många definitioner och ofta skiljer den sig mellan vuxna och barn. Skolan har också en gemensam definition som de beskriver i sin mobbningsplan:

”Mobbning är när en eller några få personer blir utsatta för negativa handlingar från en eller flera personer upprepade gånger och under en längre tid.” (Respondentskolans mobbningsplan, se bilaga)

För att påvisa att personalen på skolan har en liktydig definition motsvarande den gemensamma som finns i handlingsplanen, redovisar vi nedan ett citat från den kvinnliga pedagogen:

”Mobbning för mig är om någon eller några utsätter någon av mina elever eller andra elever för någon behandling som kan pågå under en lite längre tid som återkommer från samma person. Det kan ju vara allt från att riva, slå eller sparka någon, eller diskriminera någon, vad gäller hudfärg och sånt där eller om någon är tjock eller smal.”(kvinnliga pedagogen)

4:2 Mobbningssteam

På den skolan vi har utfört vår undersökning finns det en grupp som kallar sig AMM, Alla Mot Mobbning. Ingen av de personer som blivit intervjuade visste exakt när detta mobbningssteam bildades. Vi fick reda på var att AMM började som ett initiativ från en årskurs 6:a som ville lämna ett budskap till personalen på skolan när de slutade. De hade redan kommit på namnet och grundidén till mobbningssteamet. De ville att det skulle finnas en grupp som kunde finnas till hands i mobbningsituationer. En grupp som kom som en expertgrupp utifrån, när situationen inte gick att lösa i klassrummet.

Detta mobbningssteam håller på att förändras sin struktur just nu. Under den senaste terminen har inte teamet fungerat tillfredställande av olika anledningar såsom underbemanning, på grund av sjukskrivningar och att den ena rektorn slutade. Teamet har därför den senaste terminen mest arbetat med enskilda situationer, där lärare eller elever har uppmärksammat AMM på att något förekommer. Det har inte varit några direkta mobbningsituationer, utan istället mer komplicerade bråk. Till hösten blir det en nystart av AMM-gruppen med nya representanter. Det kommer också att bli fler som jobbar i gruppen. Innan har de varit tre personer och nu ska de bli upp till sex personer. Detta för att avlasta varandra. Bördan blev för tung för de tre personer som tidigare jobbat. De personer som ingår i mobbningssteamet representerar olika personalgrupper på skolan. Innan har det varit två pedagoger och rektor som har varit representanter i mobbningssteamet. De personer som ska ingå vid nystarten till hösten är en representant från skolledningen, skolsköterskan, tre pedagoger och eventuellt en specialpedagog. Dessa personer valts ut utifrån att de har visat intresse för dessa frågor.

I intervjun med skolsköterskan sade hon att det är viktigt att det finns representanter från olika delar av skolan. Att det finns någon från skolledningen som är med och kan ta tag i ärendet om det skulle visa sig vara så allvarligt att det behövs anmälas till polisen eller socialtjänsten. Hon tycker också att det är viktigt att det finns både manliga och kvinnliga pedagoger representanter i gruppen. De ska helst också representera olika pedagoggrupper såsom fritidspersonal och lärare från olika årskurser. Det är viktigt att det blir en bra balans i gruppen mellan de olika representanterna.

En viktig sak som flera av våra respondenter tog upp var att många fall som hamnade på AMM:s bord skulle egentligen kunnat lösas i klassrummet. Den kvinnliga pedagogen berättade för oss att många ärenden som hamnat hos AMM, inte borde ha hamnat där. Hon

menade vidare att genom att vända sig till mobbningsteamet för ofta undergräver man deras auktoritet. Hon sa också att även pedagogen förlorade sitt mandat i klassen om han eller hon visade sig inte kunna hantera situationen i klassen. Hon säger inte att man ska lösa allt i klassen, men man måste börja där och försöka lösa det, för att sedan, om situationen inte går att hantera, gå vidare till mobbningsteamet. Även skolsköterskan uppmärksammade detta dilemma. När är det dags att anmäla till mobbningsteamet?

”//...// se AMM som en lite utifrån expertgrupp som kommer in när det har blivit ett snäpp ännu mer allvarligare om man ser det så. Det går ju inte att AMM är inne i alla klasser vid alla tillfällen där det uppstår bråk och konflikter eller så, för det blir ju för stort och då utarmar man lite också tanken med att ha en AMM-grupp.” (skolsköterskan)

Även rektor tycker att det är viktigt att man jobbar mycket i klassrummet med mobbning, så att pedagogen inte förlorar legitimiteten. Hon understryker klasslärarens ansvar i situationer som uppstår i klassen. Om någon blir retad, är det pedagogens ansvar att lösa konflikten. Pågår det dock under en längre tid och situationen blir ohållbar skall AMM gruppen kopplas in. Den kvinnliga pedagogen sa så här om AMM – gruppen:

”Det känns som vår AMM – grupp har jobbat väldigt bra. De tar det på fullt allvar, där det har varit mobbningsfall. De har förtroende på skolan och vi kan komma till de, vi kan ju även rådfråga dem, ibland kan man ju vara osäker, är detta ett mobbningsfall eller inte? Eftersom de har varit med mer, det behöver ju inte vara att man drar igång apparaten, men man kan ju gå o fråga, ska vi göra det, eller ska vi försöka något annat, man kan ju ha ett samtal också, och då tycker jag det bra att det finns en plan på hur vi ska göra, som en krissituation, vilka steg vi tar o så. Bra för nya lärare också, som kommer. Det kan ju vara olika på olika skolor, då har man ett papper på att så här gör vi, utan att man ska behöva leta efter någon att fråga.” (kvinnliga pedagogen)

Rektor som vi intervjuade har arbetat på skolan sedan detta läsårs början. Hon kunde därför inte svara utifrån egna erfarenheter på vår fråga om det har märkts någon skillnad på skolan sedan mobbningsteamet startades. Hon talade dock om för oss vad hon har hört från annan personal.

”//...// det har lyfts mer och att det liksom är allvarligt, det är en allvarlig innebörd och så. Föräldrarna känner sig tryggare, så det har märkts skillnad att man tar upp det. Att man inte liksom sticker under stolen med det för mobbning finns ju. Olika former av mobbning, om vi kallar det mobbning eller lättare varianter som tracking eller vad man kallar det, så finns det ju på skolorna, så man blir aldrig fri från det.” (rektor)

Även om inte heller skolsköterskan har varit anställd innan mobbningsteamet startades, har hon också hört att det har blivit bättre. Hon betonade dock andra saker än rektor, om vilka förbättringarna varit. Det mest positiva som hon upplever är att föräldrar och elever uppfattar AMM-gruppen som en grupp dit man kan gå om man känner att en allvarlig situation uppstått. AMM är ett välkänt begrepp som alla känner till och har förtroende för.

Vi hade i våra intervjuer en fråga om eleverna var delaktiga i mobbningsteamet. Vi fick svaren att det var de inte var det. Skolsköterskan tyckte dock att det hade varit intressant att få

med elevinflytandet i utformningen av arbetet kring mobbning. Hon betonade också att föräldrarnas medverkan är lika viktig. Det handlar om deras barn.

Metoden som AMM använder sig av, gör att representanterna känner en trygghet och får ett bättre utgångsläge i sitt arbete, eftersom de hela tiden har något att luta sig tillbaka på (kvinnliga pedagogerna). Pedagogerna uttryckte dock att de inte visste så mycket om hur AMM jobbar. De vet inte heller hur samtalen går till. Vissa av de intervjuade sa att det fanns en speciell samtalsplan, samtidigt som andra sa att de inte visste om det fanns någon sådan plan. Rektor sa att det inte fanns det, men vi får uppfattningen när vi läser intervjuerna att det finns en outtalad plan som man ändå följer. Den manliga pedagogen uttryckte sig så här:

”Jaaa, det finns ju... en sån där plan vi har utarbetat som vi ska följa...Kommer inte ihåg hur den fungerar...För att vi har varit uppdelade i olika delar...Så jag hade matten...en annan hade det där...men vi har en plan att följa om det händer något.” (manliga pedagogen)

Något som alla våra respondenter svarade på frågan om de trodde att all personal på skolan visste hur de skulle agera i en mobbningssituation var att de var övertygande om att alla visste. De var dock tveksamma till om alla skulle ingripa. De trodde inte att de sopade problemet under mattan, men av olika anledningar tog de inte tag i saken i alla lägen.

4:3 Handlingsplan mot mobbning

På skolan vi refererar till, har man en skriven mobbningsplan. Denna plan finns lättillgänglig för alla på hemsidan. I mobbningsplanen kan man läsa om hur skolan jobbar mot mobbning. I den står följande:

”Detta gör vi för att skapa trygghet och trivsel på vår skola:

- Ständigt återkommande samtal med våra elever om vänskap, kamratrelationer och hänsyn.*
- Vi har EQ (emotionell intelligens) en schemalagd lektion per vecka, där vi i mindre grupper strukturerat tränar social kompetens och konflikthantering.*
- Vid utvecklingssamtal behandlas även den sociala delen av skolarbetet, kamratskap, trygghet etc.*
- Gemensamma aktiviteter t.ex. friluftsidrottsdagar.*
- Vuxna ute på rasterna.*
- Klassråd och elevråd.*
- Samråd med föräldraföreningen.*

- *Läser skön- och faktalitteratur om relationer och mobbning och diskuterar ämnet.*
- *Alla mot mobbning (AMM) grupp finns i skolan.*

MÅL - ATT HA EN SKOLA FRI FRÅN MOBBNING

När problem inte har kunnat lösas inom gruppen/klassen kontaktas AMM-gruppen.

- *Pedagogerna i våra olika grupper/klasser samtalar om problemet med AMM-gruppen.*
- *AMM-gruppen tar reda på fakta.*
- *AMM-gruppen har samtal med den utsatta eleven.*
- *AMM-gruppen har samtal med den utsatta elevens föräldrar*
- *AMM-gruppen har allvarligt samtal med mobbaren/na, en i taget.*
- *Mobbarnas föräldrar kontaktas.*
- *Kontinuerlig uppföljning.*

Skolpsykolog och skolsköterska kan komma att delta i arbetet.”
(Handlingsplanen finns i sin helhet bland bilagorna)

Denna mobbningsplan som finns citerad ovan är den plan som AMM – gruppen och all annan personal på skolan jobbar efter. Den har funnits i många år, och den revideras inför varje nytt läsår. Detta görs på arbetsplatsträffar. Skolsköterskan tycker också att det är viktigt att ledningsgruppen och elevhälsoteamet hela tiden aktualiserar den och återkopplar till AMM – gruppen, så att arbetet följs upp hela tiden på olika instanser.

Mobbningsteamet på denna skola har för avsikt att jobba på följande sätt. Tanken är att när AMM får kännedom om att det förekommer mobbning från en pedagog, elev eller föräldrar, börjar med att prata med den som lämnat informationen och berörd personal, för att få en bild av vad som pågår. Sedan går de vidare med att prata med den utsatta. De försöker skapa en lugn och trygg atmosfär där de samtalar. De talar om för den mobbade vilka de är och varför han eller hon har blivit kallad dit. De understryker allvaret för den mobbade, att mobbning inte är accepterat. De poängterar att hade detta skett bland vuxna skulle detta ha polisanmälts. De talar om att om den utsatta känner sig rädd eller osäker och vill prata mer, finns teamet alltid till hands. De betonar också att det som sägs vid dessa samtal är konfidentiellt. Det är viktigt att man i dessa situationer bygger upp ett förtroende gentemot eleven, så han eller hon känner sig trygg. Efter det första samtalet med den utsatta kontaktas dennes föräldrar och man frågar i detta samtal om vad eleven har berättat hemma och ger föräldrarna information om hur de tillsammans ska jobba vidare med detta.

Så snart som möjligt efter dessa samtal kallas den som har mobbat till samtal. Detta samtal skiljer sig lite ifrån föregående. Här skärps tonen lite, för att betona allvaret i situationen. Även här berättar teamet att de fått reda på ett allvarligt ärende, och hur de kommer att jobba vidare med detta. De berättar också för mobbaren att de kommer ta kontakt med hans eller hennes föräldrar. Under samtalet lägger teamet och mobbaren tillsammans upp en plan där de kommer överens om hur de skall göra för att situationen ska bli bättre. Denna plan kan innehålla några saker som mobbaren måste tänka på. Efter detta genomförs ett föräldrasamtal,

där även dennes föräldrar informeras om situationen, AMM och hur man tänker gå vidare med detta. Efter fyra till sex veckor har man en uppföljning, där man samtalar med de inblandade igen, för att se om det blivit någon förbättring. Om det inte blir några framsteg kan tonen mot mobbaren skärpas ytterligare. Vid detta tillfälle kan även rektor kopplas in. Även resursteam eller psykolog kan kopplas in i detta läge om det anses behövas. Går det ännu längre kan även sociala myndigheter kopplas in. Den manliga pedagogen trycker på vikten av att prata med eleverna på rätt sätt.

”//...// försöka bortse från sina egna känslor och visa respekt för alla inblandade parter oavsett vad man ...kanske till en början tycker. För oftast är det så att man tar parti för den mobbade mot mobbaren, att man ändå visar mobbaren respekt också. För att man vet ju inte skäl och orsaker till att mobbningsituationen.” (manliga pedagogen)

En fråga som dök upp under intervjuerna, som inte från början var ämnat att undersökas, var om situationer behandlades annorlunda beroende på om det var flickor eller pojkar som var inblandade. De tre kvinnliga respondenterna var övertygade om att samtalen går till på samma sätt, men språket och förhållningssättet kunde skilja sig lite, eftersom pojkar ofta har en mer ”gruffig och grabbig attityd” (rektor). Skolsköterskan sa att det inte bara var kön som avgjorde hur man pratar med eleverna. Mognad, känslighet, ålder är också viktiga aspekter. Situationer där flickor är inblandade tyckte den kvinnliga pedagogen var mycket svårare att hantera, eftersom flickor intrigerar mycket. Pojkar var lättare att hantera för de är mer raka. Även rektor instämde i detta.

”//...// det e en rak höger liksom det är lättare tycker jag, men det är min personliga åsikt.” (rektor)

Den manliga pedagogen skiljde sig lite i sitt svar på denna fråga. Han sade:

”Det tror jag inte. Men man kanske får agera lite olika. Det är mycket möjligt. Men jag tror inte någon vuxen gör skillnad på om det är en flicka eller pojke. Det tror jag inte... Jaaa, asså. Orsaken till det kan vara olika. Men... skälet till att ingripa måste vara detsamma.” (manliga pedagogen)

Vi undrade vad som hände om mobbningsplanen inte fungerar. Skolsköterska sa att hon inte varit med om att den in fungerat, men om detta ändå skulle ske menar hon att man skulle kunna åstadkomma tillfälliga lösningar. Exempel på tillfälliga lösningar som hon gav oss var att jobba i olika grupper, ha extra stöd i klassen eller ha extra vuxna som kommer in i klassen och hjälper till så att man kan jobba i mindre grupper.

Rektor sade att mobbningsplanen tas i bruk när en allvarlig situation uppstår. Hon har inte under sin tid på skolan varit med om något allvarligt mobbningsärende, utan AMM har hanterat de situationerna själva, men om en situation skulle uppstå och rektor blir inblandad, kan också de sociala myndigheterna och resursteam kallas in. Dessa instanser samarbetar, ibland även med psykolog. Om mobbningsplanen inte fungerar och situationen går över styr, görs anmälningar till både polis och de sociala myndigheterna. Hon var glad att hon inte behövt vara med i någon allvarlig situation så som fallet i Lerum med Måns Jennings. Hon har dock funderat på hur hon skulle reagera om hon mötte ett svårt mobbningsärende. Hon är emot att flytta elever från skolan. Hon tycker att man ska lösa situationen ändå.

”//...// och poängen ä att jag har lite svårt att acceptera att man tycker att mobbaren ska lyttas, Det måste kunna lösas. När det sen är löst, så, varsågod, vem önskar flytta, om någon nu önskar, varsågod, men inte innan. Jag har väldigt svårt att acceptera det. Jag vet att en del tycker inte alls som jag där, utan den som mobbar ska man flytta direkt. //...// Lerum där det ledde till självmord, det kanske, om det var i såna svåra fall så kanske man måste göra så att liksom, rent, eh, säkerhetsmässigt, men utifrån det jag vet o kan så tycker jag inte man ska göra, eller det jag har vart med om har det inte funnits anledning. Jag hoppas att jag slipper uppleva det.” (rektor)

Om AMM känner att situationen är ohanterbar, är det viktigt enligt skolsköterskan att man lyfter problemet i elevhälsoteamet, skolledning och med föräldrarna. Det blir som en helt annan nivå på det, menar hon.

Alla elever och all personal på skola vet att det finns en mobbningsplan, alla vet dock inte hur den fungerar. Vi ställde frågan till alla våra respondenter, om de tyckte att handlingsplanen fungerar i praktiken. Från den manliga pedagogen fick vi svaret:

”Jag har inte varit i kontakt med den ... jag vet inte.” (manliga pedagogen)

Den kvinnliga pedagogen svarade:

”Men har vi en plan är det betydligt lättare för att alla på skolan, än om vi inte har någonting. Sen tycker jag personligen att papper är bra, men det får inte gå till överdrift. Att det ska vara papper, jaha skolverket kommer o vi har papper på mobbningsplan o krisplan... Vi ska ju leve efter den också o det är betydligt viktigare, pappret ska ju funka. Vi har ju gett handlingsplanen till alla elever, all personal o vi har den uppsatt o så där”. (kvinnliga pedagogen)

Även skolsköterskan påpekar vikten av att mobbningsplanen är verklighetsförankrad. Den ska inte bara vara ett dokument som man ska försöka arbeta efter, utan det ska vara verkligheten som har blivit satt på pränt, så att det går att arbeta utefter den.

4:4 Att arbeta förebyggande

På vår referensskola använder de sig av flera olika metoder i arbetet för att förebygga mobbning. De arbetar mycket aktivt, genom att de bland annat har ämnet EQ¹ på schemat. På dessa lektioner genomför de bland annat rollspel. Den kvinnliga pedagogen beskrev ett exempel för oss. Det gick ut på att hon och elevassistenten i klassen, spelade upp en scen för eleverna, där de valt ut en vardagssituation från barnens liv, till exempel en konflikt på skolgården. Sedan samtalar hon med eleverna om vad som hände i scenen och hur man kan lösa situationen. Ofta tycker eleverna att situationerna är löjliga och lösningarna självklara. Då berättar pedagogen att det var just så några elever hade agerat på skolgården tidigare under dagen. Andra teman som behandlas under dessa lektioner är värdegrunder, värderingar, känslor, hur man mår och så vidare. Båda pedagogerna sa att de jobbar med EQ vid många fler tillfällen än just de schemalagda lektionerna. EQ har blivit en del av den vardagliga undervisningen. Ämnet integreras ofta med andra ämnen.

¹ EQ = emotionell intelligens (www.eq.nu)

En del av EQ arbetet för de äldre eleverna är tjej- och killsnack. Detta är tillfällen då flickorna och pojkarna i årskurs 6 samlas var för sig för att tillsammans med en vuxen samtala om hur de känner sig i olika situationer. De träder in i en svår ålder med mycket tankar och funderingar om olika saker. De diskuterar hur man ska vara mot varandra, och hur man kan agera om man märker att en kompis inte mår bra. De vuxna som har dessa samtal är pedagoger på skolan, kvinnliga pedagoger samtalar med flickorna och manliga pedagoger samtalar med pojkarna. Denna information fick vi under ett informellt samtal med pedagoger och rektor efter avslutad intervju i lärarrummet. Under samma samtal fick vi ta del av ytterligare information om hur arbetet mot mobbning på skolan kan gå till. De har arbetat mycket med olika tema arbeten. Vissa är mer omfattande än andra. Ett projekt som var av den större kategorin var en musikal som gjordes. Den hette Den fula ankungen och var en variant av H.C Andersens saga. Den enda egentliga skillnaden var att den handlade om barn på en skola. I musikalen deltog elever från mellanstadiet. Alla elever på skolan blev inbjudna att komma och titta på musikalen. Den spelades även upp för elever på andra skolor.

Den kvinnliga pedagogen berättade för oss om ett annat projekt som förekom på skolan. Dess huvudsyfte vara att eleverna skulle röra på sig mer, men hon såg en möjlighet att använda detta i ett annat syfte, göra alla delaktiga i leken på rasten. Detta projekt kallas ”Run and fun”. Detta går till så att eleverna får skriva ner lekar på olika kort, som sedan samlas in. Huvudförutsättningen för att leken ska godkännas är att alla elever i klassen ska ha möjlighet att vara med på leken. Det får inte vara fem stycken som leker och resten står och tittar på. Detta gör att eleverna tänker till en extra gång, istället för att låta någon stå ensam och titta på när andra leker.

En annan viktig punkt att nämna när det gäller förebyggande arbete mot mobbning är att det finns ett fungerande rasktvaktssystem. Skolsköterskan säger i intervjun att den mesta mobbningen troligtvis sker på rasterna. Hon tror inte det är så vanligt i klassrummet. Därför är det mycket viktigt att det finns vuxna ute på skolgården, som snabbt kan rycka in i olika situationer (skolsköterskan). Att vuxna är ute på rasterna kan göra att mobbning undviks i framtiden. Den kvinnliga pedagogen säger att många av de yngre eleverna inte alltid tänker på att det finns vuxna i närheten, när de säger saker. Detta gör att man tidigt kan se tendenser och snabbt avväpna dessa. Här uttrycker hon vikten av att tala med eleverna på rätt sätt. Det blir inte bra om man skäller och anklagar någon. Då är det bättre att låta de inblandade berätta sin del av händelseförloppet, innan den vuxna lägger sig i och leder eleverna fram till en lösning.

Vi frågade två av våra respondenter om det fanns kamratstödare på skolan och om inte, om det tyckte att det kunde vara ett bra sätt att arbeta på. Här gick åsikterna isär. Rektor tyckte inte att detta var någon bra ide.

”//...// det kan försätta barnen i en ansvarsposition som kan vara ganska tung att bära, så att jag tycker att barnen hr mycket alltså att de ska kunna bära dom här upplevelserna själv, upplevelsen att va med om nåt, upplevelsen att behöva se åt som de kanske inte vågar göra nåt, det är så tunga saker ändå så det är inte dom tankarna vi har.” (rektor)

Skolsköterskan var inte lika negativ till tanken. Hon säger att hon själv har funderat på det, men det har inte diskuterats i AMM – gruppen, hur de skulle kunna arbeta med det. Hon tror att det är vanligt förekommande på andra skolor, men hon har inte läst någon litteratur i ämnet

och vet därför inget om resultatet av hur det har fungerat på andra skolor. Därför vet hon inte riktigt om hon är positivt eller negativt inställd till denna metod.

En annan sak som skolan jobbar med, är att samarbeta med föräldrarna. Detta har man gjort genom att ha speciella föräldramöten, där AMM – gruppen har informerat föräldrarna om sitt arbete och vid andra tillfällen har olika föreläsare bjudits in och olika tema kvällar har genomförts. Det är mycket viktigt att föräldrarna pratar med sina barn om mobbning, ansåg skolsköterskan. Den kvinnliga pedagogen tryckte på vikten av att ha en bra kontakt och ett bra samarbete med föräldrarna, speciellt när det gäller mobbning.

När det gäller att arbeta förebyggande mot mobbning var våra respondenter överrens om att detta var det viktigaste arbetet. Det görs mycket både på klassnivå och på skolnivå. När det uppmärksammas att det börjar bli oroligt i en klass, gör rektorn besök i denna klass för i ett första försök att lugna ner stämningen. Rektorn säger själv att lärarna är mycket duktiga på att jobba mot mobbning. Hon säger att pedagogerna har ett lösningsinriktat förhållningssätt, när de arbetar.

4:5 Sammanfattning

På vår referensskola hade alla respondenter en klar definition om vad mobbning är för något. Enligt dem är det kränkande behandling eller trakasserier vid upprepade tillfällen. De arbetar mycket aktivt för att förhindra och förebygga mobbning, både på skolnivå och klassnivå. De har en handlingsplan mot mobbning och ett mobbningsteam som kallas AMM. De arbetar mycket i klassrummet med ämnet EQ, där man pratar om känslor, värderingar, hur man ska vara mot varandra med mera. I våra intervjuer pratade vi också om vilka olika metoder som kan användas för att förebygga mobbning. Några som nämndes var kamratstödjare och ett fungerande rastvaktssystem.

I nästa kapitel ska vi diskutera kring de frågor vi tidigare tagit upp i denna uppsats. Vi kommer att ställa litteraturen mot resultatet och våra egna värderingar, för att till sist dra egna slutsatser.

5. Diskussion

Även det sista kapitel har vi delat in i tre större delar. Vi följer indelningen från de tidigare kapitlen. Vi börjar därför med att diskutera mobbningsteam för att sedan gå över till mobbningsplan och sedan avsluta med hur man kan jobba förebyggande med mobbning Detta för att det ska bli så enkelt som möjligt att följa med i diskussionen.

5:1 Definition av mobbning

De personer vi intervjuat, hade alla klart för sig vad mobbning innebär för dem. Några återkommande nyckelbegrepp är, kränkningar och utsatthet. För att det ska definieras som mobbning ska detta dock ske under en lägre tid, och utföras av samma person eller personer. Deras definition stämmer bra överens med begreppsförklaringen som flera författare gett. Den mest förekommande definitionen är Dan Olweus. Många författare till litteratur vi läst utgår från denna definition, och därför har vi också valt att göra det. I stora drag säger alla att

mobbing är när en eller flera personer under en längre tid utför negativa handlingar mot en person som befinner sig i underläge i maktbalansen.

Olweus definition återfinns också i vår referensskolas handlingsplan mot mobbing. Efter att vi analyserat våra intervjuer har vi fått uppfattningen att våra respondenter är väl införstådda med definitionen av mobbing som finns i handlingsplanen.

5:2 Mobbingsteam

På vår referensskola ligger just nu mobbingsteamet under en omstrukturering. Tyvärr har inte teamet fungerat till fullo men det är ändå skönt att se att de försöker. Strukturen som de eftersträvar stämmer bra överrens med strukturen i den litteratur vi läst. Höistad (1994, 2001) skriver om i sina böcker att det är viktigt att ha en variation av vuxna som ingår i mobbingsteamet. Han tycker att det ska finnas representanter från alla personalgrupper på skolan, allt från skolledning till vaktmästare. Anledningen till detta är att de olika personalgrupperna träffar eleverna i olika sammanhang och kan därför se situationer ur olika perspektiv. Detta försöker de alltså eftersträva även på vår referensskola, för att uppnå en balans i teamet. De hade förra läsåret, tre representanter i AMM – gruppen, vilket nu kommer att utökas till fem eller sex, beroende på om en specialpedagog kommer att ingå. Det finns inte någon personal som inte är någon form av pedagog eller medlem i elevhälsoteamet. Vi anser att de borde fundera över att rekrytera en icke pedagogisk personal till gruppen. Vi håller med Höistad, som skriver att olika personalgrupper ser olika situationer och där igenom får ett bredare perspektiv på ärendet. Det är också viktigt att det finns både manliga och kvinnliga representanter i teamet, då vi tror att eleverna känner mer trygghet om de får välja om de vill tala med en manlig eller kvinnlig representant. Det kan skilja sig från situation till situation. Att det finns någon från skolledningen med i gruppen är viktigt. Det är rektor som har det yttersta ansvaret på skolan. Därför måste det som lärare, eller representant för mobbingsteamet, kännas tryggt om situationen skulle bli ohanterbar, att rektorn tar vid och gör anmälan till polis eller socialtjänsten. Dessutom har rektor redan insyn i ärendet och kommer inte in som en utomstående och ska ta tag i problemet. Även om inte rektor på vår referensskola alltid arbetar aktivt i alla ärenden, känner hon ändå till omständigheterna, innan hon går in i situationen.

En viktig sak som vi kom att tänka på när vi skrev detta arbete är att det inte bara är mobbingsteamet som måste ha klart för sig hur de ska agera i en mobbingssituation. Det gäller all personal på skolan. När vi frågade våra respondenter om de trodde att alla på skolan visste hur de skulle agera var de mycket överens om att det visste alla, men alla vågade kanske inte agera av olika anledningar. Vi drar slutsatsen av detta att alla lärare inte ingriper på skolan av olika anledningar. Vilka dessa anledningar är kan vi bara spekulera i. Det kan vara att de är stressade och känner att de inte hinner, eller att de osäkra på hur de ska agera och därför inte vågar gå in i konflikten som råder. Det finns inte några bra bortförklaringar till varför man inte ingriper. Vad det än är som sker, kan man alltid ta kontakt med mobbingsteamet eller någon annan kollega och rådfråga innan man går in i konflikten. En annan viktig sak att tänka på är att man markerar direkt för eleverna att det inte är accepterat att utföra negativa handlingar. Kjell Granström (2004) skriver att passivitet och otydlighet från personalen i mobbningsfrågor kan bidra till att utveckla fördomar bland eleverna.

Enligt oss är den som är tyst och inte ingriper i en mobbingssituation lika mycket mobbare som den som är aktiv. Det är en skrämmande tanke att tänka när det gäller pedagoger på

skolor. Det är av högsta betydelse att all personal på skolan, inte bara mobbningsteamet får utbildning i hur man hanterar mobbning. Alla som jobbar på skolan borde ha kännedom om problematiken kring mobbning. Detta överrensstämmer väl med det som Höistad (2001) skriver. Han menar att vuxna inte får tveka i mobbningssituationer, utan de måste agera snabbt och direkt. Det är också viktigt för eleverna att de känner förtroende för alla vuxna på skolan, så att de kan vända sig till den vuxna som finns närmast situationen när den infaller. Även Olweus (1986) pekar på betydelsen av vuxnas inblandning i ett tidigt skede i en mobbningssituation.

Ett ofta förekommande fenomen på vår referensskola var att de som vi intervjuat tyckte att många fall hamnade för snabbt hos AMM – gruppen. Innan ett ärende blir definierat som mobbning tyckte våra respondenter att ärendet skulle behandlas i klassrummet. Rektorn tryckte på att det var klassläraransvar att lösa mindre konflikter i klassrummet. AMM – gruppen ska mer vara en expertgrupp som kommer in när ärendet har vuxit sig större än vad en ensam klasslärare kan klara av. När AMM – gruppen kopplas in ska elever och pedagoger veta att situationen är ytterst allvarlig. Höistad (2001) skriver också om vikten av att eleverna förstå allvaret av situationen när den har uppstått. Det är viktigt att man är tydlig och markerar på ett trovärdigt sätt att mobbning inte är accepterat på skolan. Vi anser att vår referensskola har en bra föreställning om vad mobbningsteamet har för uppgift. Ett mobbningsteam ska inte behöva reda ut alla små konflikter som sker på skolan. Alla ska veta att de som sitter i mobbningsteamet är experter på ämnet och de är bara när det verkligen handlar om mobbning som man tar kontakt med dem. Vi tolkar det som att grundtanken på skolan är att profilera mobbningsteam på ett sätt som gör att eleverna känner förtroende för AMM – gruppen, men samtidigt förstår allvaret i situationen om man blir kallad dit. Detta låter väldigt sunt, men fungerar inte riktigt ännu, men personalen jobbar med dilemmat.

5:3 Handlingsplan mot mobbning

På vår referensskola finns handlingsplanen mot mobbning lättillgänglig för alla på skolans hemsida. Detta är ett mycket bra sätt att publicera handlingsplanen. Det gör att alla har tillgång till den när de känner för det. De vet vad som gäller om en mobbningssituation skulle uppstå. Det är också viktigt att den aktualiseras hela tiden, vilken så görs på vår referensskola.

Skolan vi besökt har en väl utarbetad arbetsgång när det gäller att hantera mobbning. Den stämmer i stort sätt överens med andra åtgärdsplaner och handlingsplaner vi läst om i litteraturen. Vi tycker att det är bra att det finns en handlingsplan att följa i situationer som är svåra, så som mobbningsfall ofta kan vara. Det ger de inblandade vuxna en trygghet (kvinnliga pedagogen). Det som skiljer vår skola och det som Höistad (1994, 2001) förespråkar åt, är att de på vår referensskola kontakter föräldrarna till både de utsatta och de som utsätter snarast efter samtalen med de inblandade. Ett tidigt samtal med föräldrarna är att föredra, eftersom det skärper tonen ytterligare. Det gör också att det blir fler vuxna inblandade, som kan hjälpas åt att hjälpa både den mobbade och den som har mobbat. Detta är viktigt för uppföljningen av ärendet. Eleverna får inte lika mycket utrymme att verka i det dolda, när de vet att det är många vuxna som har ögonen på dem. Det är också bra om föräldrarna på ett tidigt stadium får veta vad som händer med deras barn, istället för att de ska få en chock när ärendet har gått överstyr.

När någon elev, vare sig den har varit mobbad eller mobbare är det viktigt att man som pedagog tänker på hur man pratar med dem. Vi tycker att den manliga pedagogen som vi intervjuat uttryckte sig på ett bra sätt. Han sa att även om situationen är svår, måste man

bortse från sina egna känslor. Även om man är arg och besviken på den som mobbar, måste man hålla sig lugn, för som han uttryckte det, vet man inte från början vad som ligger bakom mobbarens beteende.

Vi som vuxna måste tänka på att vi inte alltid vet allt om situationen, och det är viktigt att vi därför inte drar förhastade slutsatser. Det är viktigt att vi går in med en så objektiv inställning som möjligt. Även samtalsklimatet i stort har betydelse enligt Höistad (1994). Han påvisar att det är av största betydelse att man för den mobbade skapar ett tryggt och förtroendeingivande klimat, så att han eller hon känner att hon kan berätta vad som händer. Dock när man samtalar med den som har mobbat skall stämningen inte vara lika trevlig, eftersom den vuxna då förmedlar dubbla budskap. Det är viktigt att stämningen är allvarlig, men den mobbade får inte känna sig anklagad, eftersom han eller hon då med största sannolikhet intar försvarsattityd, vilket innebär att samtalet kan låsa sig.

Vad vi förstår av våra intervjuer, fungerar handlingsplanen på skolan mycket bra. Varken skolsköterskan eller rektor hade under sin tid i AMM – gruppen varit med om något fall, där mobbningsplanen inte har fungerat. Men båda kunde tänka sig in i situationen och kom på olika lösningar. Sköterskan tänkte mer kortsiktigt och gav förslag såsom extrastöd i klassrummet, medan rektor tänkte mer långsiktigt och nämnde resursteam och psykolog. Om detta inte skulle fungera kunde hon tänka sig att anmäla till polis eller de sociala myndigheterna. Alla dessa lösningar har potential att fungera, men det beror på sammanhanget. Dock ställer vi oss kritiska till att sköterskans förslag genomförs i dagens skola, eftersom det oftast inte finns resurser på skolan till extrapersonal. Det hade dock varit en mycket bra lösning med fler vuxna i skolan. Vi har själva diskuterat varför vi inte använder oss av pensionärer som har intresse att ställa upp som extra mormor och morfar, bara för att nämna ett exempel

När vi intervjuade den manliga pedagogen angående hur handlingsplanen fungerade i praktiken uttryckte han att han inte visste riktigt hur handlingsplanen fungerar, eftersom han själv säger att han inte varit i kontakt med den. Vi finner detta oroande, då vi tycker att det är viktigt att all personal på skolan vet hur mobbningsplanen innehåller och fungerar. Rigby (Eriksson m fl. 2002)) pekar på att det är av stor betydelse att all personal på skolan vet hur de ska handla vid en mobbningsituation.

En bra sak som skolsköterskan påpekade, var betydelsen av att handlingsplanen är verklighetsförankrad. Att den inte bara ska vara ett dokument som finns på skolan för syns skull, utan att man faktiskt kan jobba utifrån den. Som pedagog måste man känna att man kan leva upp till de krav som finns i handlingsplanen, annars blir den meningslös.

Vi anser att skolans handlingsplan är klart förankrad i våra styrdokument. De försöker på flertalet sätt arbeta för att eleverna ska visa respekt för sina medmänniskor och göra dem medvetna om hur deras ställningstagande påverkar omgivningen. Deras EQ-arbete är omfattande och mycket viktigt. Detta är något vi kommer att ta med oss i vårt framtida yrkesliv.

5:4 Förebyggande arbete

I början av varje läsår samlas lärarna på vår referensskola, för att diskutera mobbningsplanen och hur de ska arbeta för att förebygga mobbning. Handlingsplanen mot mobbning delas också ut till alla elever, för att tas med hem. Detta gör att alla blir medvetna om vilka regler som finns på skolan och hur skolan förväntar sig att eleverna skall bete sig mot varandra. Detta är ett bra första steg i arbetet mot att förebygga mobbning. Man hymlar inte med att mobbning finns, utan visar att de vill ta itu med problemet istället. De gör en tydlig markering för både föräldrar och barn att mobbning, trakasserier och kränkningar inte är accepterat på skolan. Att göra tydliga markeringar mot mobbning är en av de viktigaste faktorerna i arbetet för att förebygga mobbning enligt Olweus (www.jenninger.se). Eftersom personalen på skolan är med och reviderar, skriver om och diskuterar handlingsplanen mot mobbning varje läsår, gör detta att personalen får en gemensam syn, ett gemensamt förhållningssätt och också ett gemensamt sätt att handla mot mobbning. Rigby (Eriksson m.fl 2002) säger att all personal på skolan bör ha samma förhållningssätt mot mobbning för att det förebyggande arbetet ska bli så effektivt som möjligt. Även Höistad (1994) betonar vikten av att alla på skolan arbetar mot samma mål. Det är intressant att se att teorierna faktiskt fungerar i verkligheten. Att alla på skolan arbetar mot samma mål tror vi ger trygghetskänsla hos eleverna. De vet vad som händer om de mobbar någon och den som blir mobbad vet att den har någonstans att vända sig.

Varje vecka har eleverna en lektion med beteckningen EQ på schemat. På dessa lektioner pratar de med en vuxen om värderingar, känslor, hur man agerar i olika situationer, med mera. Detta är också en stor del av det förebyggande arbetet. Det sker i klassrummet, men är ändå en åtgärd på skolnivå, eftersom ansatsen till ämnet kommer från skolledningen. Att det förebyggande arbetet sker på olika nivåer skriver både Olweus (1986) och Höistad (1994, 2001). Vi anser att det är viktigt att det arbetas mot mobbning på alla nivåer i skolan. Det kan inte bara vara i klassrummet, utan eleverna ska känna att all personal är delaktig i arbetet. De ska veta att skolledningen är lika engagerad som klasslärarna. Vi anser vidare att det är viktigt att ledningen på olika sätt visar sitt engagemang, genom att vara ute i klasserna och pratar om mobbning. Det ska inte behöva finnas någon mobbningssituation för att rektor kommer ut i klassen och pratar om mobbning. Vi hade gärna sett att någon representant från skolledningen var med under någon EQ-lektion, bara för att betona och förstärka att alla på skolan är engagerad. Olweus (www.jenninger.se) skriver att personalens positiva engagemang för eleverna har stor betydelse för miljön på skolan. Detta tror vi också på. Är personalen positiv och intresserar sig för eleverna, tror vi har en stor inverkan på eleverna och deras förhållningssätt mot och till varandra.

De två pedagogerna vi intervjuat sa att de arbetar väldigt mycket med EQ i klassrummet, inte bara på de inplanerade lektionerna. Den kvinnliga pedagogen sa att i förstaklass används EQ nästan hela tiden i klassrummet. Ämnet blir integrerat i alla andra ämnen, eftersom pedagogen måste jobba mycket med att svetsa samman gruppen. Den manliga pedagogen hade samma uppfattning, även om han jobbar med äldre elever.

En sak som är viktigt, är att eleverna vet att det finns vuxna i närheten hela tiden, även på rasterna. Det är då den mesta mobbningen sker, tror både vi och skolsköterskan. Hon pratade om vikten av ett fungerande rastvaktssystem. Under intervjun med skolsköterska fick vi känslan, när hon pratade om rastvakterna, att systemet som finns på skolan just nu, inte fungerar tillfredställande. Detta borde vara en prioriterad fråga. Höistad (1994) trycker på att

vuxnas närvaro har stor potential att minska mobbningen. Vi har fått uppfattningen om att antalet vuxna bland barn har debatterats flitigt i media det senaste, och man hör ofta på radion och TV att de vuxna bryr sig för lite om vad barnen gör. Då måste vi på skolorna visa vårt engagemang genom att alltid vara tillgängliga och synliga för eleverna.

I den litteratur vi tagit del av har vi stött på begreppet kamratstödjure. Bland annat Höistad (2001) förespråkar metoden i syfte att förebygga mobbning. Han menar att eleverna ser och hör mer än de vuxna och kan därför lättare bidra med information om mobbningsituationer, än vad de vuxna kan. Rektorn på skolan tyckte däremot inte att kamratstödjure var en bra idé, eftersom hon trodde att det kunde leda till att eleverna som blir utsedda till kamratstödjure, får ett för tungt ansvar att bära. Hon tror att det kan vara jobbigt för elever att bli inblandade i situationer, där de känner att de inte kan hantera situationen. Skolsköterskan däremot var inte helt främmande för att använda kamratstödjure som metod. Hon kände dock att hon hade för lite information om resultat från forskning i ämnet. Hon ville dock diskutera möjligheten närmare. Vi håller mest med rektor i denna fråga. Vi tror att kamratstödjaren själv kan bli utsatt, eller bli rädd för att bli utsatt, eftersom han eller hon "skvallrar" på den som mobbar. Vi tror att en bättre idé hade varit att några elever har som uppgift att vara extrakompisar. De ska inte behöva gå in i direkta mobbningsituationer, men om de ser att någon är ensam på skolgården, ska de gå fram och prata med personen ifråga. Då tror eleverna uppfattas mer som ett stöd, än som spioner.

5:5 Slutsatser

Den kunskap som vi fått med oss genom detta arbete kommer att bidra till att vi ser på mobbning med nya ögon när vi kommer ut i arbetslivet som verksamma pedagoger. Vi har blivit mer medvetna om hur vi kan agera. Vi känner att vi har fått med oss verktyg och metoder som vi kan använda oss av när vi själva som lärare hamnar i en situation där vi måste ingripa mot mobbning. Vi har också fått uppslag på hur man kan arbeta förebyggande mot mobbning både i klassrummet och på skolan som helhet.

Det som denna uppsats medför för lärarprofessionen är, att genom att ta del av vårt resultat få en vidare syn på hur man kan jobba mot mobbning. Dessutom bidrar uppsatsen till att lärarprofessionen får en tankeställare om hur viktigt det är att kritiskt granska sina egna metoder i arbetet mot mobbning. Det är aldrig fel att få intryck utifrån för att utveckla den egna verksamhetens arbetssätt. De konsekvenser vår uppsats resultat kan få för skolan och personal är att den kan generera i att personalen och skolan som helhet får en tankeställare. Detta gäller inte bara vår referensskola utan vilken skola som helst. Vem som helst som läser denna uppsats, hoppas vi, börjar fundera kring sitt eget förhållningssätt till mobbning och hur man kan arbeta mot det.

I undersökningen har det framkommit att det är viktigt att omgående markera för eleverna när deras beteende inte är godtagbart. Det får inte råda några tveksamheter, mobbning och negativa handlingar är inte accepterat. Därför kan det vara angeläget att likväl föräldrar som personal tar del av denna kunskap, då de kan komma i kontakt med konflikter både i och utanför skolan. Om föräldrarna förstår vikten av att poängtera för eleverna att mobbning inte är accepterat, är sannolikheten stor att budskapet har större effekt på eleverna då det kommer från flera håll.

I vår undersökning har det också kommit fram hur viktigt det förebyggande arbetet är, för att förhindra uppkomsten av mobbning på skolorna. Vårt resultat kan få skolans personal att tänka till en extra gång och därigenom satsa mer på det förebyggande arbetet. Vi kommer att dela med oss av vårt arbete till vår referensskola, för att ge dem möjligheten att få en utomstående synpunkter på deras arbete. De kan också finna stöd och hjälp i utvecklingen av det nya mobbningsteamet, efter det att de läst vårt examensarbete.

Både vårt resultat och det som står i litteraturen visar med stor tydlighet att det är viktigt att det finns en klar handlingsplan mot mobbning på skolan. Det är också av största vikt att det finns ett fungerande mobbningsteam att tillgå när situationen kräver det. Mobbningsteamet skall inte missbrukas, utan bara användas när en egentlig mobbningssituation har uppstått för att de inte ska förlora sin auktoritet.

5:6 Sammanfattning

Efter vår analys och diskussion har vi kommit fram till att vår referensskola jobbar mycket aktivt och engagerat för att motverka och förebygga mobbning. De vill väl, men ibland räcker inte resurserna till. Mycket kan skyllas på personalbrist, men man måste ändå kontinuerligt jobba med denna problematik. Vi tycker också att det är viktigt att personalen får utbildning i hur de ska agera i en mobbningssituation. Detta för att underlätta både för pedagogerna och eleverna. Är pedagogen osäker på hur han eller hon ska agera kan detta leda till att markeringen mot mobbning inte blir tillräckligt tydlig, vilket i sin tur kan leda till att den mobbade tappar förtroendet för den vuxna och inte vågar berätta vad som sker i fortsättningen. Även de som mobbar, tappar förtroendet för den vuxna och lyssnar därför inte och mobbningen fortsätter som förut.

Det har också framkommit att ett fungerande mobbningsteam och en fungerande handlingsplan mot mobbning är viktigt för alla som finns på skolan. Personalen känner sig tryggare om de vet att det finns ett stöd att luta sig mot när de känner att situationen växer dem över huvudet. Det är också bra att det finns en plan att arbeta efter och att alla känner till den, även om inte alla vet vad som står i den. De vet i alla fall att det finns ett dokument de kan titta i om de känner att de behöver den hjälpen.

5:7 Förslag på fortsatt forskning

Vi tycker att det skulle vara intressant att göra denna undersökning på flera skolor, för att få ytterligare kunskap om hur man kan arbeta mot mobbning. Det hade varit spännande att få ta del av flera olika metoder och jämföra dem, för att se vilka som ger bäst resultat. Även att studera olika skolors handlingsplaner mot mobbning skulle vara intressant att ta reda på.

6. Referenser

Björk. O. G. (1999) *Mobbning: en fråga om makt?* Lund. Studentlitteratur.

Eriksson. B, Lindberg. O, Flygare E, Daneback. K, (2002) *Skola – en arena för mobbning*. Stockholm. Skolverket

Höistad. G, (1994) *Mobbning, En bok om att förebygga, upptäcka och stoppa mobbning*, Södertälje, Informationsförlaget

Höistad. G, (2001) *Mobbning och människovärde – Om förtryck, utanförskap och vad vi kan göra*. Stockholm. Förlagshuset Gothia

Olweus. D, (1986), *Mobbning -Vad vi vet och vad vi kan göra*, Stockholm, Liber Utbildningsförlaget

Patel. R, Davidson. B, (1994) *Forskningsmetodikens grunder Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund, Studentlitteratur

Stensmo. C, (2002), *Vetenskapsteori och metod för lärare*. Uppsala, Kunskapsförlaget i Uppsala AB

Stukát. S, (2005) *Att skriva ett examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Studentlitteratur

Styrdokument

Arbetsmiljölagen

FN:s barnkonvention

Läroplanen Lpo 94

Skollagen

Uppslagsverk

Nationalencyklopedin

Tidsskrifter

Granström. K, (2004), ”Ett månghövdad vidunder”. *Pedagogiska magasinet*, 3, 32-37

Rädda Barnen, (2003) ”Tillsammans – Om hur vi förebygger mobbning”

Webbadresser

<http://www.jeninger.se>

2006 – 04 – 02

<http://www.eq.nu>

2006 – 05 – 09

<http://www.vr.se>

2006 – 05 – 17

7. Bilagor

Bilaga 1. Handlingsplan mot mobbning



Vetenskapliga undersökningar visar att tusentals barn i svenska skolor berörs av mobbning - som offer eller som plågoande.

Den finns överallt men den går att stoppa!

Mobbning är svår att upptäcka, den sker mest när vuxna inte ser.

Det mobbade barnet kan sällan berätta vad det är utsatt för, det känns plågsamt att tala om det.

I -----skolan arbetar vi aktivt med att förebygga och & stoppa mobbning

Vad är mobbning?

Mobbning är när en eller några få personer blir utsatta för negativa handlingar från en eller flera personer upprepade gånger och under en längre tid.

Vad är "negativa handlingar"?

- att utestänga eller frysa ut någon
- att säga elaka saker, håna, hota eller ge elaka namn
- att förstöra, smutsa ned, riva sönder
- att knuffa, sparka, slå, mula, hota, nypa, misshandla
- att mot någons vilja hålla fast, stänga in, doppa m.m.

Det viktiga för att det ska kallas mobbning är alltså:

- att det upprepas - sker gång på gång och ofta under lång tid
- att det är en eller flera mot en eller mot några få
- att det sker i hemlighet, i smyg eller öppet då det har gått så långt.

**ATT INGENTING GÖRA.
 ATT BARA STÅ OCH TITTA PÅ.
 ATT VARKEN INGRIPA ELLER SKAFFA
 HJÄLP ÄR FAKTISKT OCKSÅ EN NEGATIV
 HANDLING
 - ETT SÄTT ATT VARA MED!**

Detta gör vi

för att skapa trygghet och trivsel på vår skola.

Ständigt återkommande samtal med våra elever om vänskap, kamratrelationer och hänsyn.

Vi har EQ (emotionell intelligens) en schemalagd lektion per vecka, där vi i mindre grupper strukturerat tränar social kompetens och konflikthantering.

Vid utvecklingssamtal behandlas även den sociala delen av skolarbetet, kamratskap, trygghet etc.

Gemensamma aktiviteter t.ex friluftsidrottsdagar.

Vuxna ute på rasterna.

Klassråd och elevråd.

Samråd med föräldraföreningen.

Läser skön- och faktalitteratur om relationer och mobbning och diskuterar ämnet.

Alla mot mobbning (AMM) grupp finns i skolan.

MÅL - ATT HA EN SKOLA FRI FRÅN MOBBNING

När problem inte har kunnat lösas inom gruppen/klassen

kontakts AMM-gruppen.

- Pedagogerna i våra olika grupper/klasser samtalar om problemet med AMM-gruppen.
- AMM-gruppen tar reda på fakta.
- AMM-gruppen har samtal med den utsatta eleven.

- AMM-gruppen har samtal med den utsatta elevens föräldrar
- AMM-gruppen har allvarligt samtal med mobbaren/na, en i taget.
- Mobbarnas föräldrar kontaktas.
- Kontinuerlig uppföljning.

Skolpsykolog och skolsköterska kan komma att delta i arbetet.

Bilaga 2. Intervjufrågor

Frågor till den manliga pedagogen:

1. Hur skulle beskriva mobbning?
2. Hur arbetar ni på skolan för att förebygga mobbning?
3. Men är tjej o killgruppen något man har i klassen eller över hela skolan gemensamt?
4. Hur arbetar du i klassrummet för att förebygga mobbning?
5. Hur används handlingsplanen på skolan?
6. Vet du hur mobbningsteamet får kännedom om mobbning på skolan?
7. Vet du hur man pratar med de inblandade?
8. Vet du hur mobbningsteamet jobbar?
9. Finns det någon form av samtalsplan?
10. Hur fungerar handlingsplanen i praktiken?
11. Om du är ute på skolgården och ser en situation som du uppfattar som en mobbningssituation. Vad gör du då?
12. Tror du alla på skolan vet hur de ska reagera och agera vid en mobbningssituation?
13. Om du märker att någon i klassen är utanför och inte får vara med. Hur agerar och reagerar du?
14. Tror du det är någon skillnad på behandlingen av situationen beroende på om det rör sig om flickor eller pojkar som är inblandade?
15. Vad är det viktigaste att tänka på när man jobbar med mobbning?

Frågor till den kvinnliga pedagogen

1. Vad är mobbning för dig?
2. Hur pratar ni med de inblandade i en mobbningssituation? Finns det någon form av samtalsplan?
3. Vet du hur man använder handlingsplanen?
4. Vet du hur man använder handlingsplanen?
5. Om du märker att det är någon i din klass som är utanför och inte får vara med. Hur reagerar du då?
6. Tror du det är någon skillnad beroende på om det är pojkar eller flickor som är inblandade i en mobbningssituation och hur man hanterar den?
7. Tror du alla på skolan vet hur de ska reagera och agera vid en mobbningssituation?
8. Men du tycker handlingsplanen fungerar här på skolan?
9. Vad tycker du är viktigast att tänka på när man jobbar med mobbning?

Frågor till skolsköterskan

1. Hur skulle du beskriva mobbning, Vad det är för något?
2. När startade mobbingteamet?
3. Vilka ingår i mobbingteamet?
4. Hur valdes de ut?
5. Är eleverna engagerade i AMM-gruppen?
6. Hur jobbar mobbingteamet?
7. Hur får mobbingteamet kännedom om förekomsten av mobbing?
8. Men det är först i klassen det behandlas då eller?
9. Nu har ju inte du varit här innan AMM startade, men har du hört om det märkts någon skillnad sedan mobbingteamet startades?
10. Hur har handlingsplanen mot mobbing arbetats fram? När?
11. Hur används den?
12. Hur pratar ni med de inblandade?
13. Finns det någon form av samtalsplan?
14. Är det någon skillnad på behandlingen av situationen beroende på om det är flickor eller pojkar som är inblandade? I så fall hur?
15. Fungerar det att prata med mobbaren och tvinga honom/henne att be om ursäkt och ersätta egendom?
16. Vad gör ni om handlingsplanen inte fungerar?
17. Hur arbetar ni på skolan för att förebygga mobbing?
18. Vi har läst i litteraturen om kamrattstödare, är det nåt ni har funderat över?
19. Hur tycker du att handlingsplanen fungerar i praktiken?
20. Vet alla på skolan hur de ska reagera och agera i en mobbingsituation?
21. Vad är det viktigaste att tänka på när man jobbar med mobbing?

Frågor till rektor

1. Hur skulle du beskriva mobbning. Vad det är för något?
2. Hur länge har du jobbat på ----skolan?
3. Vet du när mobbningsteamet startades?
4. Vilka är det som ingår i mobbningsteamet?
5. Hur har de här pedagogerna valts ut?
6. Är eleverna engagerade i teamet?
7. Hur jobbar mobbningsteamet?
8. Hur får mobbningsteamet kännedom om att mobbning förekommer?
9. Eleverna kommer inte själva?
10. Har du hört om det har märkts någon skillnad på skolan sedan mobbningsteamet startades?
11. Hur har handlingsplanen mot mobbning arbetats fram och när gjordes det? Om du vet det?
12. Hur används den?
13. Hur pratar ni med de inblandade?
14. Tror du att det är någon skillnad på behandlingen av situationen beroende på om det är flickor eller pojkar inblandade?
15. Vad gör ni om mobbningsplanen inte fungerar?
16. Hur arbetar ni på skolan för att förebygga mobbning?

17. Vi har ju läste in del litteratur om mobbning och på många ställen står det om kamratstödjure. Är det något som ni har funderat över?
18. Hur tycker du handlingsplanen fungerar i praktiken?
19. Tror du att alla på skolan vet hur de ska reagera och agera i en mobbningsituation?
20. Sista frågan. Vad tycker du är det viktigaste att tänka på när man jobbar med mobbning?