

# Åtgärdsprogram mot mobbning

Av Anna Högberg och Pernilla Carlsson

---

Vt-2010



Handledare: Anna Angelin

## **Abstract**

Author: Pernilla Carlsson and Anna Högberg

Title: Working procedures against bullying

Supervisor: Anna Angelin

The object aim of this study was to examine how the people that work on schools look upon their school programs against bullying. We also want to compare the circumstance and the differences between Olweus, an evidence-based practice, highly structured program, and other existing methods of program. Schools nowadays are by law obligated to work actively against discrimination, insults and bullying. Schools should also work parallel with a plan of equality and according to the law. As the governmental demands for schools' responsibilities towards the students increase, the demand grows from the parents that the schools follow the rules and programs. Complaints towards schools that do not accomplish to follow the program against bullying have increased the last couple of years. Media shows statistics on how many students that have experienced bullying, it also shows connections between bullying, suicides, heavy violence and crime. We have also had the opportunity to interview eight person's people that work at a school with programs against bullying. Five persons work with Olweus program, while three work with Farsta och Gemensamma Bekymmers method. From our qualitative interviews we collected our material that includes keywords like implement, organization, recourses and lack of time. From these keywords we have been able to make a comparing study of what the eight persons we interviewed seems to have in common when it comes to their needs, benefits and problems concerning bullying and anti bullying programs. Our study shows that most of our respondents' value management that shows engagement and takes part of the school meetings. They also thinks it is important for the management to clearly express all changes. We have come to the conclusion that the most common factors why schools do not follow their programs against bullying are the lack of resources and the lack of time. Most of the schools that took part in our study have recently downsized their staff. This has resulted in a daily struggle for the staff to find time for other priorities other than teaching. It is not hard to guess that the staff in this situation would choose to teach the main part of the class instead of having a meeting with only one or a few students.

Keywords: Bullying, implement, organization, recourses

## Sammanfattning

Författare: Pernilla Carlsson and Anna Högborg

Titel: Åtgärdsprogram mot mobbning

Handledare: Anna Angelin

Syftet med den här studien var att undersöka hur de yrkesverksamma på skolor ser på sina åtgärdsprogram mot mobbning, samt att göra en jämförande studie av förhållandet mellan Olweus, ett evidensbaserat högt strukturerat åtgärdsprogram, och andra befintliga modeller av åtgärdsprogram. Skolor i dag har enligt lag skyldighet att arbeta aktivt mot diskriminering, kränkande behandling och mobbning. Skolan ska också arbeta parallellt med en likabehandlingsplan (2006:67) och jämställdhetslagen. (1991:433). I takt med att regeringens krav ökar på skolans ansvar för eleven, ökar föräldrarnas krav på att lagarna fullföljs. Anmälningar mot skolor som har misslyckats med att få bukt på mobbning, elever emellan, har ökat de senaste åren. Massmedia visar statistik om hur många elever som har upplevt sig mobbade och vad forskningen ser för samband mellan mobbning, självmord, grövre våld och kriminalitet. Vi har fått möjligheten att intervjua åtta personer som arbetar på skolor med olika grad av strukturering av åtgärdsprogram mot mobbning. Fem personer arbetar med Olweus åtgärdsprogram medan tre personer arbetar med Farsta och Gemensamma Bekymmersmetoden. Från våra kvalitativa intervjuer har vi kunnat samla material som utgår från nyckelord som implementering, organisation, resurser och tidbrist. Utifrån dessa nyckelord har vi kunnat göra en jämförande studie om vad de olika intervjupersonerna tycks ha för gemensamma behov, fördelar och problem angående genomförandet av olika åtgärdsprogram mot mobbning. Vår studie visar att de flesta av respondenterna tycker det är viktigt med en engagerad ledning som deltar i skolans möten, och att ledningen är tydlig med information vid förändringsprocesser. Vi har också konstaterat att den vanligaste anledningen att en skola inte fullföljer sitt åtgärdsprogram för mobbning är tidbrist och brist på resurser. De flesta skolor som ingår i vår studie har nyligen blivit drabbade av uppsägning av personal. Detta har medfört att personalen tampas dagligen med att få tiden att räcka både till undervisning och till andra viktiga angelägenheter. Det är inte så svårt att räkna ut vad personalen prioriterar i den situationen, att undervisa huvuddelen av en klass istället för att hålla ett utredande samtal med några få elever.

Nyckelord: Mobbning, implementering, organisation, resurser

## Innehållsförteckning

Abstract .....	2
Sammanfattning .....	3
Innehållsförteckning .....	4
Förord .....	6
1 Problemformulering .....	7
1.1 Syfte & frågeställning .....	8
2 Bakgrund .....	8
2.1 Centrala begrepp .....	9
3 Metod .....	11
3.1 Förförståelse .....	11
3.2 Metodval.....	11
3.3 Urval.....	12
3.4 Tillvägagångssätt.....	13
3.5 Kvalitativa intervjuer.....	14
3.6 Reflektioner kring intervjuerna .....	14
3.7 Litteratursökning och fördelning av uppsatsarbetet .....	15
3.8 Etiskt perspektiv .....	15
4 Teori .....	16
4.1 Organisationens perspektiv .....	16
4.2 Vertikal och Lateral samordning.....	17
4.3 Ledarskap .....	18
4.4 Implementering .....	18
4.5 Förändring i organisationen .....	19
4.6 Anledning till förändring.....	20
5 Tidigare Forskning .....	20
5.1 Organisation .....	20
5.2 Mobbning .....	21
5.3 Åtgärdsprogram.....	23

6 Beskrivning av programmen .....	24
6.1 Olweus programmet .....	24
6.2 Farstamodellen .....	27
6.3 Gemensamma Bekymmer metoden .....	28
7 Presentation av empirin .....	30
7.1 Beslut om implementering .....	30
7.2 Åtgärdsprogram/Antimobbingprogram.....	32
7.3 Kritik mot åtgärdsprogram/antimobbning.....	34
7.4 Kritik mot ledningen .....	36
7.5 Integrera åtgärdsprogram med lagar .....	38
8 Analys.....	39
8.1 Kritik mot ledningen .....	40
8.2 Skojvåld.....	41
9 Slutdiskussion.....	42
Epilog .....	43
Litteratur:.....	44
Internet: .....	45
Bilagor.....	47
Bilaga 1. ....	47
Bilaga 2. ....	48
Bilaga 3. ....	49
Bilaga 4. ....	50

## **Förord**

Ett stort tack vill vi rikta till våra respondenter som i denna stressade och arbetspressade värld ändå tagit sig tid och delgivit oss viktig information som vi byggt vår uppsats på. Denna information har gett oss nya erfarenheter och större kunskap om vårt valda ämne. Vi hoppas att denna uppsats i sin tur kan ge er respondenter lite mer information, förståelse och samkänsla gällande mobbningens problematik. Vi har fått stor respekt för de eldsjälar på de skolor som vi besökt och som vi har insett hur mycket extra engagemang och tid det ges till de elever som kommer och behöver hjälp. Efter att ha mött kuratorer och annan engagerad personal kan vi efter dessa möten konstatera att det finns människor där ute på skolorna som faktiskt ger mer tid för barnen än vad som ges i lönekuvertet. Vi hoppas att ni fortsätter kämpa för mobbningsoffrets synliggörelse och rättigheter, men även för mobbaren/mobbarna som oftast utnämns som förövare, men vilken oftast tyvärr är ett stort offer och en tragisk förlorare i sin framtid om inte hjälp når ut i tidig ålder.

Tack till vår handledare Anna Angelin. Av henne har vi upplevt och fått stöd, omtanke, uppmuntran, förtroende, förståelse och stor kunskap. Vi tackar även varandra för det enorma stöd och den respekt som vi känt och gett varandra under denna utbildningens intensiva hösttermin, parallellt med våra egna privat krävande livssituationer. Tack till våra män Magnus och Peter som stått ut med vårt stressande och tjtande om denna C-uppsats. Tack till våra barn som vi härmed lovar att ta igen vår frånvaro till, i nu mer kvalitativt umgänge: Eddie 9 år, Smilla 7 år och Erik 9 år samt den senast tillkomna Charlotte 3 veckor.

## 1 Problemformulering

Barnperspektivet och rätten till likabehandling sätts i fokus i FN:s barnkonvention som Sverige har ratificerat. Dessutom är barn- och elevskyddslagen ett led i implementeringen med direktiv från EG. Huvudmän och skolor har en ovillkorlig skyldighet att motverka diskriminering och kränkande behandling, samt att främja likabehandling (Skolverket 2009). Sveriges skolor idag har ett större ansvar för eleverna som individer angående deras hälsa, status och den sociala struktur som omger dem. Det läggs stor vikt på att skolan inte bara ansvarar för elevens rättighet att uppnå sina läromål, utan individen har även rätt till en trygg skolmiljö.

Mobbning är när en eller flera personer, vid upprepade tillfällen och under en viss tid, säger eller gör kränkande och otrevliga saker mot någon. Handlingarna kan ta sig i uttryck i slag, sparkar, skällsord, hånfulla och kränkande kommentarer eller hotelser. Det kan även uppfattas som lika smärtsamt att vara utfrusen, bli baktalad eller att andra hindrar en person från att erhålla vänner. Blir en person retad, trots tydliga tecken på obehag hos den som utsätts, räknas även det som mobbning (Olweus, 1999). I barnens och ungdomarnas värld är mobbing ett utbredd begrepp. Numera har mobbingen fördjupats och blivit mer omfattande än bara på själva "skolgården". Ungdomarna når varandra dygnet runt via vår utvecklade moderna infrastruktur. En relativt ny form av mobbning är cybermobbning som sker via mobil eller Internet (BRÅ 2008). Den som blir mobbad får aldrig vara ifred, inte ens hemma ([www.folkhalsan.fi](http://www.folkhalsan.fi)). Det sker kontakter via Mms, Sms, internet, Msn, mail, osv, där mobbingen kan härja vilt utan kontroll och restriktioner, så kallad elektronisk mobbing ([www.friends.se](http://www.friends.se)).

Skolor och kommuner har en möjlighet att vända sig till företag som specialiserat sig på att utarbeta långsiktiga insatser och åtgärdsprogram mot mobbing. I massmedia kan man läsa om olika företag som erbjuder skolor diverse insatser när det gäller mobbing, och hur man bäst ska hantera och verka för en mobbingfri miljö. I Sverige har vissa kommuner bestämt att alla deras kommunala skolor skall arbeta efter ett visst åtgärdsprogram som heter Olweusprogrammet, medan andra kommuner fritt låter sina skolor välja egna åtgärdsprogram. Vi har studerat skolor som via sin kommun är bundna till Olweus åtgärdsprogram, och andra skolor som har sina egna olika lösningar och åtgärdsprogram mot mobbing, såsom handlingsplan, antimobbingteam, elevvårdsmöten med antimobbingtema. Det är därmed

intressant att undersöka vad det kan innebära när olika kommuner och dess skolor arbetar från olika åtgärdsprogram med varierad grad av ambition och grad av strukturering?

Anledningen till varför vi har valt Olweus åtgärdsprogram i vår jämförande studie är för att det är det enda evidensbaserade åtgärdsprogram emot mobbning som finns idag. Olweus är standardiserad och är noga strukturerad med ett bindande engagemang, kravfylld uppföljning och med tydliga utvärderingar för att nå resultat. Vi vill veta mer om hur det ser ut och vad det innebär att använda sig av Olweusprogrammet gentemot de andra skolornas egna lösningar på deras åtgärdsprogram. Vi vill jämföra dessa olika åtgärdsprogram, och även se på eventuella för och nackdelar i implementeringsprocessen av programmen.

### **1.1 Syfte & frågeställning**

Syftet med den här studien var att undersöka hur de yrkesverksamma på skolor ser på sina åtgärdsprogram mot mobbning, samt att göra en jämförande studie av förhållandet mellan Olweus, ett evidensbaserat högt strukturerat åtgärdsprogram, och andra befintliga modeller av åtgärdsprogram.

1. Hur ser de olika programmen ut och på vilka olika sätt arbetar man emot mobbning på skolorna.
2. Vi vill undersöka olika implementeringsprocesser vid de studerande åtgärdsprogrammen.

## **2 Bakgrund**

### **Åtgärdsprogram/antimobbningsprogram**

Åtgärdsprogram/ antimobbningsprogram är benämningar på en mall som skapas för att skolan ska ha en grund att utgå ifrån, då de arbetar för att främja likabehandling och förebygga olika former av kränkningar som kan leda till mobbning (Skolverket 2009b). Att förebygga och förhindra mobbningsproblem på skolan är huvudmålet med ett åtgärdsprogram (Olweus 1991). *”Åtgärdsprogrammet bygger på ett fåtal nyckelprinciper som härletts från forskning av utveckling och förändring av de aktuella problembeteendena, speciellt aggressivt beteende”* (Olweus s 89. 1991). De allmänna förutsättningarna för att nå resultat är att öka



medvetenheten och engagemang bland personal, elever och föräldrar. Alla skolor som är knutna till Olweusmetoden arbetar efter samma specifika åtgärdsprogram. Det finns regler och rutiner som strikt skall följas för att uppnå maximalt resultat vad gäller förebyggande och akutåtgärd mot mobbning (Olweus 1991). Andra obundna skolor kan handplocka metoder och skapa ett eget åtgärdsprogram som de tycker passar deras egen verksamhet. Regeringen har gett Skolverket uppdraget att granska de olika metoderna och att se till att de uppfyller kraven gentemot de aktuella lagarna. De vill också uppmärksamma huvudmännen på detta ansvar så att skolorna har förutsättningar för att kunna bedriva ett ändamålsenligt arbete (Skolverket 2009b).

## **2.1 Centrala begrepp**

### **Kamratstödjure**

I en del åtgärdsprogram såsom exempelvis Farsta använder man sig av kamratstödjure. I Skolverket (2009b) kan man läsa om att kamratstödjure skapades eftersom elever har nära kontakt med andra elever på ett sätt som inte vuxna har. De består av två elever som utses i varje klass, en flicka och en pojke. De ska föregå med gott exempel och verka för en bättre stämning (Skolverket 2009b):

- Hjälpa till att skapa en positiv stämning på skolan.
- Representera klassen i frågor om trygghet och jämlikhet.
- Ta initiativ till och sprida engagemang för aktiviteter som ökar tryggheten på skolan.
- Sprida energi och inspirera andra till att ta ställning, en trygg och jämlik skola (Friends.se).

### **Antimobbingteam**

De flesta skolor utser 2-5 personer av personalen på skolan som ska verka som ett antimobbingteam. Deras uppgift består i att ansvara och hantera alla problem som uppstår angående mobbning. Med detta ansvar följer ofta en kort utbildning av något färdigt åtgärdsprogram mot mobbning. Kamratstödjarna och antimobbingteamet har kontinuerliga möten och uppföljningar om statusen gällande mobbning på skolan (Skolverket 2009b).

### **Livskunskap**

I slutet på 1990-talet utformades ett ämne som kallas livskunskap. Tanken var att ämnet skulle garantera att tid avsattes på schemat till alla på grund och gymnasieskolor. Livskunskap

innehåller olika värdegrundsfrågor såsom bland annat social kompetens, empati, självkännedom, sexualkunskap och mobbning (Skolverket 2009b).

### **Likabehandlingsplanen**

Enligt lag ska varje enskild skolverksamhet ha en utarbetad likabehandlingsplan, de är även ålagda att utreda om det finns en misstanke om att ett barn eller elev blivit kränkt (Thors 2007). Likabehandlingsplanen är gjord utifrån lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever:

”1 § Denna lag har till ändamål att främja barns och elevers lika rättigheter samt att motverka diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Lagen har också till ändamål att motverka annan kränkande behandling.” (Lag 2006:67).

Den första januari 2009 ersattes barn- och elevskyddslagen av diskrimineringslagen (2008:567). Lagen innefattar alla tidigare lagar om diskriminering i en enda lag. Regler gällande annan kränkande behandling finns numera i ett nytt kapitel i skollagen (14a kap). Barn- och elevombudet (BEO) och diskrimineringsombudsmannen (DO) fyller en särskild funktion inom ramen för skolverkets verksamhet, de ska samarbeta med övriga ombudsmän och därtill även företräda barn eller elev i skadeståndstvist. Både BEO och DO har i uppgift att motverka kränkningar, diskriminering och trakasserier av barn och elever. (Skolverket 2009a). Likabehandlingsplanen fungerar i skolan som ett verktyg där elever och alla anställda på skolan först lägger fram sina åsikter, frågor och erfarenheter runt ett antal frågeställningar som sedan skapar ett referensmaterial som sedan sammanställs enligt ett pedagogiskt system. Ur referensmaterialet sätts åtgärder, slutsatser, riktlinjer och mål. Planen revideras varje år (Skolverket 2009b).

### **Lagar**

Inom skolvärlden ska personal och elever följa olika lagar som är fastställda av regeringen. Våra respondenter berör, och hänvisar till dessa lagar i vår studie, dessutom integrerar lagarna med de olika åtgärdsprogrammen. Vi presenterar Diskrimineringslagen och Skollagen i bilaga 4.

## **3 Metod**

### **3.1 Förförståelse**

Inriktningen av denna uppsats härleds ifrån vårt intresse av våra barn. Då vi båda är tvåbarnsföräldrar med privata engagemang inom skolans värld, samt att båda de skolor som våra barn går i är Olweusknutna, fattade vi fort ett beslut i att utforska och skriva om åtgärdsprogram mot mobbning. Vi har båda två intressen i barn och ungdom och en av oss arbetar deltid som kurator på en gymnasieskola där dessa frågor om mobbning och dess följder ofta hanteras och bearbetas i arbetet som kurator. Gymnasieelever som blir mobbade har ofta en lång historia bakom sig där de kan ha blivit mobbade redan på tidig grundskolenivå vilket kan kräva många samtal av bearbetning. När vi valde detta ämne i vår uppsats hade vi en del misstankar om att det skulle ha funnits en del motstånd i den undersökningskommun där politikerna över skolans, rektorns och personalens huvud bara beslöt att Olweusprogrammet var det åtgärdsprogram som härmed skulle implementeras och inget annat gällde. Vi funderade över skolans tankar, känslor och agerande när de fick order om att slopa sitt eget skapade åtgärdsprogram. Kanske ett redan mycket väl fungerande åtgärdsprogram enligt dem, och då bara lyda, sadla om och genomföra kommunens beslut. Vi funderade på vilka tankarna var i korridorerna och lärarrummen om politikernas fastställanden när politikerna inte själva hanterar och arbetar med barn, elever och mobbning dagligen? Vi undrade också om det fanns ett motstånd, och hur det yttrade sig?

Vidare hade vi även en idé om att i de andra kommunerna borde skolorna få känna sig "fria" som själva kan besluta om sitt åtgärdsprogram vara eller icke vara. Dessa hade inte blivit styrda uppifrån och tvingade att avsätta tid till föreläsning, utbildning och att följa Olweusprogrammets välstrukturerade riktlinjer och handlingsplan med fasta tider och möten för all personal på skolan. Vi funderade på hur de hade agerat om det blev så i deras kommun. Hade skolorna velat att deras kommun skulle besluta om ett gemensamt kvalitetssäkrat åtgärdsprogram?

### **3.2 Metodval**

Vi valde en kvalitativ metod då vi ville få en bra kännedom i våra respondenters upplevelser, erfarenheter, åsikter, ståndpunkter och uppfattningar. Intervju är en metod som används för att etablera och utveckla samtal med individer om speciella ämnen (May 2001). Vi fick tillgång

till att intervjua nyckelpersonerna på fältet som arbetar med de olika aktuella åtgärdsprogrammen. För att kunna få en uppfattning av deras åsikter, upplevelser samt eventuella resultat gällande programmen beslöt vi oss för att intervjua dem. Vår ambition var att jämföra intervjupersonernas uppfattning av åtgärdsprogrammen. Vi har utgått ifrån en strukturerad intervjumall, (se bilaga 2 och 3) men vi gav intervjupersonen en möjlighet att vidareutveckla sina svar, vilket gav oss en semistrukturerad intervjuteknik. Som intervjuare ställde vi ett antal tydligt utformade frågor men lämnade utrymme för att kunna följa upp den intervjuades svar (jfr Aspers 2007). Några exempel på standardiserade frågor som är viktiga för vår uppsats är: Vilket åtgärdsprogram har ni på er skola? Hur länge har ert Olweusprogram pågått på er skola? Hade er skola något åtgärdsprogram innan och vilket i så fall? (se bilaga 2). Medan andra frågor såsom: Hur har skolklimatet förändrats sedan Olweus åtgärdsprogram startade? Hur tror du eleven som individ har blivit påverkad i skolans val av program? De sistnämnda frågorna ger intervjuaren en möjlighet att fördjupa, utveckla och analysera svaren (May 2001). Validiteten i dessa intervjuer hoppas vi är god då vi får en helhet från alla tjänstemän till de som är närstående eleverna och anställda på skolan.

### **3.3 Urval**

Våra intervjuer gjorde vi på olika skolor i tre kommuner i Skåne. I en av de tre kommunerna fattades ett politiskt beslut 2007 som innebar att alla skolor inom kommunen skulle kvalitetssäkras och följa en och samma metod när det gällde åtgärdsprogram mot mobbning. Kommunen med det politiska beslutet av ett universellt åtgärdsprogram var en förutsättning för denna uppsats och ett självklart val. Medan de andra två kommunerna resulterade i ett slumpmässigt val, med fokus på avstånd, intresse och snabbast svar ifrån respondenter.

Vi har totalt gjort åtta intervjuer. Vi intervjuade på sju olika skolor varav fyra av dem är Olweus bundna. De tre skolorna från de kommuner som inte är bundna till något visst åtgärdsprogram, är själva fria att bestämma vilket eller vilka program de vill använda på sin skola. Valet av skolor blev helt slumpmässigt i den ordning som vi fick bokning av en intervju. Intervjupersonerna har olika yrken, några är kuratorer de andra är skolsköterska, lärare, psykolog och specialpedagog. Vi har även intervjuat två lärare som arbetar som instruktörer för Olweus inom samma kommun. Instruktörerna tilldelas skolor som de sedan utbildar, stöttar och instruerar i själva implementeringen och uppföljningen av Olweusprogrammet. Detta gjorde vi för att få en bättre helhetsbild från de som är delaktiga i uppdraget till de som arbetar med det på fältet. Vi tror att instruktörerna har en aktuell bild av

hur det fungerar i deras verksamhet, eftersom de står närmare individerna som programmet är avsett för. Den åttonde intervjun var på Skol- och Fritidsförvaltningen i den kommun som är bunden till Olweus. Denna intervju gav oss information om varför man valde just att införa Olweusprogrammet. Intervjupersonens utsagor finns att läsa om i empirin. Varför vi inte intervjuat någon tjänsteman inom Skola och Fritidsförvaltningen (SFF) i en kommun som inte infört Olweusprogrammet, är helt enkelt för att vi inte lyckats att få tag i någon. Här nedan tydliggör vi intervjupersonernas yrke.

### **Olweus skola**

IP 1 Kurator

IP2 Specialpedagog/Instruktör

IP 3 Specialpedagog / Instruktör

IP 4 Pedagog

IP 5 Psykolog / Tjänsteman inom SFF

### **Fria skolor**

IP 6 Kurator GBm+Farsta

IP 7 Kurator Farsta

IP 8 Kurator Farsta

### **3.4 Tillvägagångssätt**

Vi har ringt runt och skickat e-post till skolor i tre utvalda kommuner och frågat om vi fick komma på intervju. Skolorna är alla av olika karaktär, storlek och elevantal. I samtalet har vi presenterat oss och informerat om vårt ärende, ämnesinriktning, vårt mål, deras engagemangs innebörd, att vi ska ha en konfidentiell intervju, beräknad tid för intervjun och vikten för oss att snarast få ett intervjutillfälle. Via e-post har vi författat en kort information, liknande innebörden av de samtal som vi gjort (se bilaga 1.). Vi upplevde att e-post kändes mer seriös då vi fick fram en mer formell presentation med tyngdpunkt på att vi var blivande socionomer med en professionell avsikt. Mottagandet har varit positivt och med stort intresse. Vi beslöt oss för att hålla intervjun på ungefär tre kvart, för då blev respondenten bara upptagen under max en timmes tid med oss. Vi erbjöd oss också att komma ut till skolan och intervju dem på deras arbetsplats, allt för att underlätta för respondenten. Väl på plats informerade vi om att allt vi spelade in var konfidentiellt och att vi endast skulle använda materialet som information till denna uppsats. Dock har det varit svårt att under vår korta uppsattstid snabbt få ihop intervjutillfällen då skolorna är tidspressade. Flera stycken av de skolor vi kontaktade och som vi inte fick något svar ifrån visade sig senare via massmedia att de i nuläget befinner

sig i ett känsligt läge. En del av dessa skolor har blivit anmälda, då föräldrar ansåg att deras skola inte följde sin åtgärdsplan mot mobbning. De aktuella skolorna finns inte med i någon kommun som är knuten till Olweusåtgärdsprogram. För att aidentifiera nyckelpersonerna har vi valt att bara nämna dem vid deras titlar. Vi har även valt att kalla de skolor som inte är knutna till Olweus för fria skolor. Vi har spelat in intervjuerna med diktafon och sedan transkriberat materialet, för att till slut samla ihop underlaget för att kunna analysera det. För att genomföra analysen har vi kategoriserat våra insamlade data och använt oss av kodning. Sedan har vi valt de delar som är aktuella för vår undersökning och presentation (Aspers 2007).

### **3.5 Kvalitativa intervjuer**

För att uppnå förståelse av det problem vi ville undersöka använde vi oss av en kvalitativ intervjuteknik. Vi bestämde att fortast möjligt ta kontakt med våra respondenter och boka tid. Vi diskuterade vad vi ville ha svar på i vår uppsats och skrev ner frågor till intervjumallen. Anledningen till att vi valde att intervjua var att vi ville ta del av respondenternas åsikter om hur de dels upplever sin nuvarande situation men även hur de har upplevt det tidigare. Aspers (2007) menar att om man endast observerar och antecknar kan man missa respondentens beskrivning av sin historia, och att det som forskaren studerar inte är tillgängligt genom observation. Han menar att forskaren och den intervjuade tillsammans skapar det material som reflekterar den intervjuades tidigare upplevelser. Vi bestämde att vi båda skulle närvara vid intervjuerna. Dels av intresse att vara delaktiga vid alla intervjuerna, och dels ansåg vi att det var viktigt att båda lyssnade och att vi då eventuellt kunde ställa egna individuella följdfrågor i intervjun och bidra med olika synvinklar, tankar som kanske den andre inte reflekterade över.

### **3.6 Reflektioner kring intervjuerna**

Vi ställde frågorna efter hand men upptäckte ganska snabbt att respondenterna bara flöt på i sitt eget prat och vi fick ofta svar utan att ha ställt frågorna. Detta flyt där intervjupersonen pratade på märkte vi mest av efter första eller andra intervjun. Som nybörjare finns det risk att man fastnar i sina uttänkta frågor men genom att låta den intervjuade få tid på sig att reflektera mellan frågorna minskar man den risken (Aspers 2007). Vi reflekterade över att vi själva i början av intervjuerna varit något stela och kanske inriktade oss på att ställa just de frågorna i mallen utan att ge tid till respondenten att utveckla sig mera. När vi väl släppt den

rigida fråga 1...följt av fråga 2... osv blev både vi och troligtvis respondenten mer avslappnad. Sammanfattningsvis tror vi att svaren blev utförligare, mer analyserande och kanske till och med ärligare.

### **3.7 Litteratursökning och fördelning av uppsatsarbetet**

Litteraturen som vi valt ger oss en teoretisk grund, medan våra utvalda intervjupersoner ger oss en fördjupning i av hur teorin fungerar i praktiken. Vi har tagit fram relevant litteratur gällande mobbning, organisation osv från biblioteket. Vi använder även information via internetadresser såsom [www.olweus.se](http://www.olweus.se) och [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se) samt andra betydelsefulla webbadresser. Vi har arbetat fram allt material till uppsatsen tillsammans. Vi har båda ringt eller mejlat och förhört oss om blivande respondenter. Vi har båda deltagit i intervjuerna och har sedan systerligt delat upp transkriberingarna. Pernilla har letat fram aktuella teorier, tillhörande forskning och aktuell litteratur till det och skrivit om det. Anna har letat fram aktuella metoder och forskning kring dem och kontaktat olika nyckelpersoner för de olika åtgärdsprogrammen och har sedan skrivit om det. Vi har tillsammans skrivit resultatdelen och korrekturläst formalia, samt att vi båda har ansvarat för uppsatsens alla moment.

### **3.8 Etiskt perspektiv**

Eftersom vi själva har barn i skolmiljö kommer mobbingfrågan ständigt upp under olika sammanhang såsom skolmöte, utvecklingssamtal, föräldramöten osv. De flesta skolor idag lägger stor vikt i att stoltsera med en väl utvecklad mobbingåtgärdsplan. Skolorna ska värna och verka för individen ur ett etiskt perspektiv där nolltolerans och likabehandling tydligt ska framgå i skolplanen och som en viktig beståndsdel i skolans anseende och anda.

När vi var ute på fältet och intervjuade våra nyckelpersoner tänkte vi ur det etiska perspektivet. Det kan vara känsligt att ställa vissa frågor till de ansvariga för Olweus projektet på respektive skolan, så att vi inte utsätter den personen för svårigheter och solidaritet gällande chefer och arbetskollegor. Det bör alltid ifrågasättas om någon etiskt kan komma till skada eller om det kan uppstå konsekvenser för den deltagande individen under ens studie och intervjutillfällen (Johansson & Öberg 2008).

## 4 Teori

Vi har valt teorier som vi tycker är relevanta då vi har undersökt vilka förhållanden de intervjuade anser ligger till grund för politikerns beslut att införa evidensbaserat åtgärdsprogram mot mobbning i de kommunala skolorna. Parallellt med det har vi undersökt vilka reaktioner det har lett till hos personalen som arbetar på skolorna. Det har framkommit i vår studie att det har funnits en viss frustration dels mellan personal och ledning (rektorer) men även frustration personal emellan, oavsett vilket åtgärdsprogram man använder sig av. För att förklara de olika perspektiven har vi valt att utgå från det Bolman & Deal (2005) benämner som det strukturella perspektivet. De menar att de högre cheferna ständigt försöker att utveckla en enhetlig strategi, med hjälp av order och regler, samtidigt som de söker en enkel struktur som de kan kontrollera. Skolrektorer känner ofta en stor lojalitet gentemot sitt eget avgränsade ansvarsområde och gör sitt bästa för att värna den egna enhetens intressen. Vidare menar Bolman & Deal (2005) att det finns spänningar mellan organisationens topp och mellancheferna och de är särskilt tydliga i divisionaliserade strukturer, de spelar en central roll i omstruktureringsprocesser.

### 4.1 Organisationens perspektiv

När det gäller forskning på organisationer tar Bolman & Deal (2005) upp March och Simons bok *Organizations*, som skrevs 1958. Det var en revolutionerande bok på så vis att de ville föreslå en struktur och ett språk för att studera och förstå organisationer, vilket var ovanligt eftersom organisationer inte var ett bekant forskningsområde på den tiden. De hade ett särskilt fokus på tänkandet, informationsbearbetningen och beslutsfattandet inom organisationer. March och Simon menar att organisationer påverkar individen särskilt *genom att de hanterar den information och de alternativ som står till buds, de beslutspremissen som individer tar ställning till* (Bolman & Deal, 2005 s.63). Bruzelius och Skärvad (2004) skriver om tre grundläggande krav på en organisation: effektivitet, förändringsförmåga och legitimitet. De menar att om några av dessa krav inte infrias, får organisationen problem vilket kan leda till upplösning av organisationen. En organisation är effektiv när den uppnår sina mål och dessutom tillgodoser intressenternas krav, inom de angivna ramarna och förutsättningar. Då främjar den även sin vidareutveckling och utgör en god arbetsplats för individerna. Eftersom vi befinner oss i ett ständigt föränderligt klimat inom såväl teknologi, politik, ekonomi mm så måste även organisationen ha en förmåga att förändra sig så att den kan anpassas efter aktuella processer och resurser. Behov och krav på produkter och tjänster varierar från tid till



tid, och organisationen måste anpassa sig till omvärldens krav för att inte bli dålig och ineffektiv. Intressenternas förtroende för en organisation tar lång tid att bygga upp men kan raderas snabbt vid t.ex. felaktiga beslut och orimliga åtgärdsprogram inom skolans värld. För att organisationen inte ska tappa sitt stöd från inblandade parter måste den utvecklas och leva efter en viss uppförandekod när det gäller moral och etik, mänskliga rättigheter, arbetsmiljö etc. (Bruzelius & Skärvad 2004).

Politiker använder sig av många olika metoder i sina försök att förändra, eller som i detta fall att införa något nytt, i organisationen (Bolman & Deal 2005). Ofta misslyckas de med att nå sina mål och det finns olika förklaringar till det. Inom samhällsvetenskapen har man utvecklat olika teoretiska riktningar som utgår ifrån sina begrepp och de presenterar olika förslag om hur man skaffar sig kontroll över sociala kollektiv. Bolman menar att teori lätt förvandlas till ideologi vilken kan bli dogmer som förmedlar en inskränkt och trångsynt verklighet. Politiker eller andra ledare som t.ex. rektorer talar om visioner, och presenterar olika strategier för hur man ska nå sina mål. För att organisationen ska kunna införa förändringar krävs det att man fördelar ansvaret och att man skapar regler och rutiner. Det hela måste styras upp genom möten, för att kunna samordna aktiviteter så att alla är delaktiga i den övergripande strategin (Bolman & Deal 2005).

#### **4.2 Vertikal och Lateral samordning**

Enligt Bolman & Deal (2005) finns det behov av att kombinera vertikal samordning med lateral samordning. Vertikal samordning är när de högre nivåerna samordnar och kontrollerar medarbetarna på lägre nivå inom organisationen genom makt och regler. Lateral samordning kan medarbetarna på samma nivå ta till när vertikala tekniker inte fungerar, genom t.ex. både formella och informella möten. Inom det strukturella perspektivet framhåller Bolman & Deal att det kan uppkomma spänningar mellan de olika nivåerna i hierarkin vid en omstrukturering, både mellan organisationens topp och mellanchefer men också mellan mellanchefer och medarbetarna på den lägre nivån. Medarbetarna är mest tillfreds då formell makt fördelas till små arbetsenheter så att de direkt och personligen kan delta och forma de dagliga besluten. Medarbetarna kan söka stöd hos varandra eller utifrån av t.ex. fackföreningar. En omstrukturering kräver en insikt om de naturliga spänningarna som finns mellan organisationens olika enheter, redan innan omstruktureringen kan ske (Bolman & Deal 2005).

### **4.3 Ledarskap**

Två nyckelord för organisationens ledare är samordning och styrning (Bruzelius & Skärvad 2004). Enligt sociologen Robert Michels (1911/1983) är ledarskap i en organisation t.o.m. en naturlag. Han menar att det alltid uppstår en uppdelning av ledare och ledda i en organisation, detta kallas för oligarkins järnlag. Vidare säger han att ledarskap är en nödvändig komponent i allt socialt liv. Det intressanta med oligarkins järnlag är att den är ytterst aktuell för organisationer med uttalade demokratiska mål och visioner. Hur man sedan ska förena ledarskap med demokratiska mål och ideal både praktiskt och teoretiskt är en stor komplex fråga (Bruzelius & Skärvad, 2004).

### **4.4 Implementering**

I Sverige har vi demokrati. Sannerstedt (2001), beskrivning av demokrati innebär att medborgarna eller deras valda företrädare fattar de grundläggande politiska besluten, varvid majoritetsregeln gäller. Politikern styr genom att fatta beslut och förvaltningen ska verkställa dem. Demokratin utgår från att förvaltningen respekterar och följer de folkvaldas beslut. Det finns ändå en risk att besluten leder till en mindre lyckad utformning eller får oönskade konsekvenser, därför bör förvaltningen inte följa besluten blint. När de politiska besluten inte genomförs så som beslutsfattarna har avsett, får vi implementeringsproblem (Sannerstedt 2001). Vidare menar Sannerstedt att relationen mellan beslutsfattare och verkställare kan förklaras med termer som styrning och kontroll. Han skiljer styrningen åt i två former, direkt- och indirekt styrning. Direkt styrning betyder att beslutsfattaren direkt talar om för verkställaren vad den ska göra och den styrningen kan vara mer eller mindre detaljerad. Indirekt styrning påverkar förutsättningarna för själva verkställandet t.ex. genom beslut om hur verkställandet ska organiseras, genom tilldelning av resurser mm. Det finns olika synsätt och perspektiv kring hur man ser på relationen mellan beslutsfattare och tillämpare. Sannerstedt tar upp bl.a. Michael Lipskys (1980) teori om street-level bureaucrats, gräsrotsbyråkrat. Teorin handlar om de som professionellt arbetar med människor och har en direktkontakt med dem i sitt arbete. Exempel på gräsrotsbyråkrater är de som arbetar i skolan, inom sjukvård och socialtjänsten. I vår studie är gräsrotsbyråkraterna de som arbetar direkt med individerna som utsätter andra för mobbning eller som själva är utsatta, alltså kurator, sjuksköterska, specialpedagog och psykolog. Lipsky menar att gräsrotsbyråkraterna har så pass stor handlingsfrihet i sin dagliga verksamhet att det är de, och inte politikerna, som skapar politiken inom sitt område. Politiken utformas i mötet mellan tjänstemän och brukarna.

En gräsrotsbyråkrat förutsätts ta individuell hänsyn till elevernas, patienternas och klienternas förutsättningar och behov. Det är vanligt att gräsrotsbyråkraterna har ett överskott av arbetsuppgifter, och för att genomföra en arbetsdag måste de ständigt prioritera sina åtaganden vilket t.ex. kan betyda att man lägger mer tid på vissa fall än andra. Sannerstedt menar att de politiska beslutsfattarna har svårt att styra och förstå en verksamhet som praktiserar dessa egenskaper, eftersom de saknar den professionella kompetensen med att ta hänsyn till individuella behov. Brukarna till tjänsterna har i sin tur svårt att ta initiativ till en kontroll av verksamheten, dels saknar de den professionella kompetensen och dels befinner de sig i underläge av olika anledningar. Lipskys teori om gräsrotsbyråkrater som själva utformar sin politik, gäller främst innehållet i verksamheten. Men de politiska beslutsfattarna har möjligheter genom indirekt styrning att påverka förutsättningarna för verksamheten genom t.ex. tilldelning av resurser i form av tjänster och utbildning, för att nå de mål som beslutsfattarna avser med verksamheten.

Christensen, Lægreid, Roness och Røvik, (2005) menar att man kan titta på offentliga mål utifrån vad man kallar för mytperspektiv. Med det menar de att offentliga organisationer har en mängd visioner och officiella mål, därför att de är politiska organisationer med genuina symboliska drag, fastän det har blivit svårare att hålla fast vid dem då ekonomi och budget spelar allt större roll idag. Deras visioner träder oftast fram i samband med valkampanjer eller när andra principiella frågor behandlas i riksdag eller statsråd. Visioner har sedan länge spelat en stor roll inom politiken eftersom de säger en del om vad politikerna vill satsa på i framtiden, och det är inte vilken framtid som helst utan en bättre framtid exempelvis utan mobbning.

#### **4.5 Förändring i organisationen**

När det sker en förändring i en organisation, i detta fall en skola, berörs både personal och elever. Granberg (2003) menar att när det invanda och trygga mönstret förändras, reagerar alla människor olika. Somliga kan se omorganiseringen som en möjlighet till något bättre medan andra ser det mer som ett hot. Vidare ger Granberg exempel på olika reaktionsmönster hos olika personer, t.ex. att de konstruktiva personerna har en förmåga att ta förändringen till sig och genomföra den. De har kanske ett behov av att ändra på sin nuvarande och ej fungerande situation. Det finns också personer som förnekar den kommande förändringen och arbetar på som tidigare, de menar att de berörs inte av den. Sedan finns det de stridande som kan uttala sig negativt om ledningen och aktivt eller passivt försöker motarbeta förändringen. Detta kan

vara påfrestande för arbetskamraterna och effektivitetshämmande för organisationen. Oavsett hur vi beter oss i en förändringsfas handlar det i grund och botten om hur vi ska bevara vår mentala och fysiska jämvikt vid påfrestningar som en önskad eller oönskad förändring kan medföra. Granberg menar om personalen accepterar eller till och med är motiverade till en förändring, använder de sina resurser som kunskap, erfarenheter, samarbetsförmåga osv. för att underlätta det hela. Däremot om personalen inte är motiverade till en organisationsförändring lägger de stor kraft på att motarbeta förändringen, medvetet eller omedvetet. Detta kan skapa oro, osäkerhet, förändringar i relationer mellan arbetskolllegor osv., som i sin tur kan leda till att utvecklingen stannar av och chefer får skulden. Oavsett hur man genomför en organisationsförändring så är information ett nyckelord i sammanhanget skriver Granberg. Han menar att informationen ska vara snabb, saklig, rak och ärlig. Man ska inte vara rädd för att informera personalen för mycket, tvärtom bör ledningen passa på att informera vid så många tillfällen och sätt som möjligt. Chefen ska tänka på att uppdatera informationen kontinuerligt till olika nyckelpersoner som till exempel arbetsledare och företrädare (Granberg 2003).

#### **4.6 Anledning till förändring**

Anledningarna till förändring i en organisation kan vara många och förändringen sker när det finns ett tryck på förändring och makt att genomföra den. Kravet på förändring kan både komma inifrån organisationen, genom personal eller chef, eller utifrån omvärlden t.ex. genom nya lagar. För att förändringen ska lyckas krävs det att det finns både ett inre tryck och ett yttre tryck. Finns det bara ett yttre tryck finns det en risk att organisationens medlemmar motverkar förändring genom passiva och aktiva sätt att bete sig, menar Granberg. Om det bara finns en inre önskan om förändring, finns det risk för en lång och utdragen process (Granberg 2003).

### **5 Tidigare Forskning**

#### **5.1 Organisation**

Som vi nämde tidigare i teorikapitlet hänvisar Bolman & Deal (2005) till March och Simons bok *Organizations*, som skrevs 1958. De uppmärksammar människan som en varelse på ständig jakt att tillfredställa olika drivkrafter, vilket resulterar i att hon gör anspråk på olika saker och ting. Vilka anspråk hon väljer grundar sig på individens samlade erfarenheter men

också omgivningen hon vistas i. De anser också att människan är en rationell varelse som väger alla befintliga alternativ mot varandra för att sedan välja det bästa. Samtidigt belyser de att individer och organisationer har en begränsad tillgång till information och de har även en begränsad förmåga att hantera den information som de förfogar över. Individer och organisationer har en tendens att nöja sig med det första förslag som uppfyller stundens strävan istället för att söka efter det bästa alternativet. Vidare menar de att organisationen måste minska trycket på den begränsande, beslutsfattande- och informationsbehandlande kapaciteten, för att förenkla för omgivningen. Ett framgångsrikt sätt att göra detta på är att utforma program, dvs man inför ett standardiserad sätt att utforma arbetsuppgifter av repetitiv karaktär. Det betyder att när ett program väl har tagits i bruk, så finns det incitament att fortsätta använda det så länge resultaten är någorlunda tillfredställande (Bolman & Deal, 2005).

## **5.2 Mobbing**

Hsi-Sheng Wei, James Herbert Williams, Ji-Kang Chen och Hsiu-Yu Chang (2009) har genomfört en kvantitativ studie på tolv allmänna skolor i Taichung City som ligger i Taiwan. Deltagarna till studien var 1172 elever i årskurs sex till åtta som var uttagna genom randomisering. Eleverna som ingick i studien fick fylla i en enkät där det ställdes frågor gällande deras egen status och mående. Andra frågor som eleverna skulle besvara handlade bl.a. om klimatet på skolan gällande relationer, deras förhållande till rökning och alkohol, kriminalitet, våld och om de hade varit utsatta för mobbing. Resultatet visade att det förekom mobbing på de allmänna skolorna och att det var fysisk och verbal mobbing som var rådande. 40 % av de som deltog har någon gång mobbat någon fysiskt och mer än hälften svarade att de någon gång hade mobbat någon verbalt, men de som utövade upprepad mobbing riktad till en och samma individ var färre. Förutom att de beräknade frekvensen av mobbing, konstaterade de effekten av olika individuella riskfaktorer som påverkade förekomsten av mobbing, Hsi-Sheng m fl. menar att detta har även redovisats i tidigare forskning. Individuella karaktärsfaktorer som avser kön, nedstämdhet och brottsligt beteende är faktorer som bidrar till mobbningsbeteende menar Hsi-Sheng m fl. som dessutom hänvisar till tidigare forskning. I deras studie kunde de se ett samband mellan att engagemang från lärare till elev minskade risken att eleven skulle utveckla ett våldsamt och brottsligt beteende, som är vanligt förekommande beteende hos personer som mobbar. De menar även att detta

resultat stöds av tidigare forskning som också har genomförts i västländer (Hsi-Sheng m fl. 2009).

Barbara Coloroso har skrivit en bok som heter *mobbningens tre ansikten* (2004), där hon beskriver de olika mekanismer som står bakom mobbningens klassiska tretal: den mobbade, mobbaren och medlöparna. Coloroso delar med sig av hennes erfarenheter från trettio års arbete med frågor kring föräldraskap och konflikthantering. Hon bor i USA och hennes bok bygger på vad andra forskare har kommit fram till i deras studier gällande mobbning. De flesta studierna är gjorda i USA men hon hänvisar också till studier och forskning i andra länder som till exempel Norge, där Dan Olweus är verksam.

Coloroso (2004) menar att tusentals barn världen över, går till skolan varje dag med ångest och rädsla för att bli retade eller hotade på väg till skolan och/ eller i skolan. Andra väljer att stanna hemma och sjukanmäla sig eller övertalar sin lärare att få stanna inne på rasterna. Barn som blir mobbade spenderar mer eller mindre hela dagen på att tänka ut sätt för att undvika sina plågoandar och får således lite eller ingen energi över för sitt skolarbete. Även mobbaren och medlöparen (den som ”bara” tittar på) lider av konsekvenserna av mobbningen (Coloroso, 2004). Enligt Coloroso menar Olweus att mobbningsproblemet i skolan egentligen handlar om människors grundläggande värderingar och principer. Han menar att varje barn ska ha den demokratiska rättigheten att känna sig trygg i skolan och få slippa det förtryck och den förödmjukelse som mobbning innebär (Coloroso 2004). Brottsförebyggande rådet (BRÅ) har tagit fram en rapport om internationella utvärderingar av program mot mobbning. I deras rapport ”Grövre våld i skolan” (2009), kan man läsa om att det finns ett samband mellan mobbning, grövre våld och incidenter där vapen har förekommit. De menar att det finns ett klart samband mellan att förebygga mobbning för att minska det grövre våldet som förekommer på skolor (Skolverket 2009). Coloroso belyser att det finns samband mellan mobbning och mobboffrets självmord men att det ibland blir ett hämndlystet mobboffer som slår tillbaka med en sådan vrede som skakar samhället med en obegriplig skräck och sorg. Hon talar om det våld och dödsskjutningar som har inträffat i skolmiljöer (Coloroso, 2004). Olweus menar att en del av dem som mobbar blir mer kriminella än andra, mobbning är en form av beteendestörning Olweus forskning visar att av de som mobbar i skolan riskerar 60 % att begå minst en kriminell handling innan 24 års ålder. Det finns även risker att mobboffret utvecklar en dålig självkänsla som i värsta fall kan leda till en suicid handling. Enligt Olweus studie är det fem gånger vanligare än för andra människor att mobboffret får självmordstankar (Olweus, 1991).

### 5.3 Åtgärdsprogram

Coloroso (2004) skriver att eftersom mobbning nästan alltid sker i skolmiljö, bör föräldrar ha ett stort intresse av att veta vad skolledningen i sitt barns skola gör för att deras elever ska känna sig trygga. Hon menar att Olweus är en av de ledande internationella experterna på mobbningsfrågor och han har utvecklat ett mycket framgångsrikt åtgärdsprogram mot mobbning. Programmet fokuserar på fyra viktiga punkter för att skapa en skolmiljö (gärna även hemmiljö) som kännetecknas av:

*1 värme, positivt intresse och engagemang från de vuxna.*

*2 tydliga gränser när det gäller oacceptabelt beteende.*

*3 vid överträdelse konsekvent användning av icke-fientliga, icke-fysiska sanktioner (fostran till skillnad från bestraffning).*

*4 auktoritativt (inte auktoritärt) uppträdande från de vuxnas sida gentemot barnen (en ryggradsstruktur till skillnad från en murstruktur).*

Dessa fyra principer fungerar på individuell nivå, klassnivå och skolnivå på flera olika sätt (Coloroso 2004 s, 218).

Vidare skriver Coloroso om vad ett effektivt och väl underbyggt antimobbingsprogram bör innehålla, och det är en forskare vid namn Ken Rigby som har arbetat fram det. Han menar att skolan måste ge ett bestämt uttryck för all personals målsättning att främja sunda relationer mellan elever och arbeta mot mobbning, trakasserier, antastning och förödmjukelse. Skolan ska tydligt definiera vad mobbning innebär, med förtydligande exempel. Den ska även klargöra att de som bevittnar mobbningen är skyldiga att försöka hejda den. Barn och föräldrar som oroar sig för mobbning ska uppmuntras att tala med skolans personal om problemet. Skolan ska ha en tydlig beskrivning av hur skolan hanterar mobbningsproblem och ha en plan för att utvärdera programmet efter en kort tid (Coloroso 2004).

I Sverige bedrivs ett omfattande arbete mot mobbning i skolor, just nu håller skolverket på att granska åtta olika åtgärdsprogram som används i skolor och det är regeringen som har gett dem det uppdraget. Målet med skolverkets regeringsuppdrag (U2007/1205S) är ”att sprida kunskap om förebyggande och åtgärdande metoder, som är evidensbaserade och kvalitetsssäkrade” (Skolverket, 2009 s, 5). Denna kritiska översikt utförs av forskare specialiserade på mobbning och beräknas vara klar under år 2010. Vidare menar Skolverket

att skolhuvudmän ska få förstärkning för att kunna utarbeta sitt arbete med att förebygga och åtgärda mobbningen i skolan. Tanken är att denna kunskapsöversikt som genomförs nu ska underlätta för all personal på skolan men även andra intresserade, som står i begrepp att utveckla sitt program mot mobbning eller överväga att införa ett åtgärdsprogram.

## **6 Beskrivning av programmen**

Våra respondenter på skolorna har informerat oss om tre olika åtgärdsprogram inom antimobbning som de arbetar med. Dessa tre program är Olweusmetoden, Farstamodellen och Gemensammabekymmersmetoden, även kallad GBm. De Olweusbundna skolorna arbetar ovillkorligt med Olweus på grund av ett politiskt beslut, medan de andra skolorna fritt kan ändra metod eller blanda och bara plocka ”godbitarna” ur varje metod. Vi vill beskriva och tydliggöra programmens olika definitioner av mobbning, deras arbetsmetoder, implementering, kostnader och eventuella vetenskapliga grunder. Det är därför av vikt att vi har med denna utförliga beskrivning av de olika programmen då vi vill jämföra de fria skolornas program som de arbetar med gentemot Olweusprogrammet.

### **6.1 Olweus programmet**

#### **Definition av mobbning**

”En person är mobbad när han eller hon, upprepade gånger och under en viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera personer” (Olweus, 1991s 4).

#### **Presentation**

Dan Olweus, professor i psykologi, forskade under flera årtionden om mobbning och det aggressiva beteendets mekanismer och dynamik. Olweusprogrammet baseras på en studie som inkluderar 900 Stockholmspojkar vars resultat publicerades i boken *Hackkycklingar och översittare: Forskning om skolmobbning* (1973). Denna studie blev allmänt betraktad som den första vetenskapliga undersökningen av mobbning i världen (Skolverket 2009). Olweus programmet mot mobbing och kränkande behandling har utvecklats för att minska mobbningsproblem på enskilda skolor. Det är ledningen och alla anställda på skolan som ska driva programmet. Deras mål skall vara att skapa positiva kamratrelationer och att alla på skolan ska känna att skolan är en trygg och trivsamt miljö. Skolan ska följa en för deras skola individuell utarbetad handlingsplan, där själva införningsperioden varar under arton månader.



Programmet införs i en kommun eller skola där en eller flera utbildade instruktörer arbetar tillsammans med skolan. Instruktörerna kan då observera skolans insatser och se till att de följer handlingsplanen under hela införningsperioden. Skolans personal och ledning får även vid behov stöd av en samtalsledare för Olweus programmet ([www.olweus.se](http://www.olweus.se)).

### **Åtgärdsprogrammets huvudmål**

- Reducera existerande mobbningsproblem både i och utanför skolmiljön
- Förbättra kamratrelationer i skolan
- Förebygga nya mobbningsproblem

### **Åtgärdsprogrammets fyra huvudprinciper**

- Skapa en skolmiljö med värme, engagemang och positivt intresse.
- Fasta gränser mot oacceptabelt beteende.
- Att konsekvent ge en icke-fientlig och icke-kroppslig påföljd vid brutet överenskommet regelsystem.
- De vuxna, både på skolan och i hemmet måste agera som auktoriteter.

### **Implementering av Olweusprogrammet**

Införandeperioden tar 18 månader och införs alltid i april och pågår till december påföljande år. Det krävs 75 minuter reserverad arbetstid i veckan för det anställda under dessa månader. Skolan får inte under denna period vara involverad i några andra program inom samma inriktning av åtgärdande insatser. Det första som sker när Olweusprogrammet inleds på en skola är att eleverna fyller i en noga utprövad enkät. Detta behövs för att ta reda på graden av mobbningen och hur den yttrar sig på just denna skola. Enkäten ställer frågor om hur eleverna mår, hur deras kompisförhållande ser ut och om de vuxnas och andra elevers reaktioner när mobbning sker. Enkäten ger ett svar på skolans utgångsnivå för mobbning och mobbningsrelaterade erfarenheter, handlingssätt och synsätt bland eleverna. Som en kvalitetssäkring används enkäten varje år som uppföljning och övervakning i skolans arbete mot mobbning. Vidare i implementeringen av Olweusprogrammet bestäms det på *skolnivå* om gemensamma regler emot mobbing. Det anordnas temadagar, man förbättrar rastvaktssystemet, anordnar möten med föräldrar och man bildar pedagogiska samtalsgrupper med pedagoger. Lärarna arbetar med eleverna på *klassrumsnivå* om de regler som gäller angående mobbning. Läraren samtalar enskilt både med mobbaren och med mobbningsoffret på *individnivå*. Samtalen skall vara allvarliga, tydliga och väl strukturerade och ge en tydlig information till mobbaren att mobbningen är uppmärksammad av de vuxna på skolan. Den utsatte uppmanas att kontakta läraren vid eventuella vidare incidenter. Föräldrarna till

mobbaren och mobbningsoffret kontaktas och ett gemensamt möte anordnas. Det skrivs ett åtgärdsprogram som klargör att mobbningen måste stoppas och mobbaren och lärarna kommer tillsammans överens om åtgärderna och nya uppföljningsmöten (Skolverket 2009).

### **Utbildning**

Instruktörerna är mycket viktiga deltagare i Olweusprogrammet och kan rekryteras från själva skolan eller ifrån kommunens administration. Instruktören måste ha en god kunskap om skolsystemet, skolans kultur, och den bör gärna ha varit lärare i ett antal år. Utbildningen av instruktören sker samtidigt med införandet av programmet på skolan. Instruktören utbildas, får handledning, deltar i workshops, föreläsningar och övningar under elva dagar. Vidare får instruktörerna även kontinuerlig handledning när det behövs via mail eller telefon. Utbildningsdagarna är med obligatorisk närvaro och leds av två högt kvalificerade seniorlärare från Olweusgruppen ifrån Norge. Seniorlärarnas bakgrund är att de är pedagoger handledare och organisationspsykologer. När väl programmet införts får skolan en möjlighet att bli en certifierad Olweusskola genom att bli erbjuden ett System för kvalitetssäkring av Olweusprogrammet. Skolan följer och säkrar då en rekommenderad standard för ett bra antimobbningsarbete (Skolverket 2009).

### **Ekonomi**

Att införa Olweus programmet i en kommun eller skola är både tidskrävande och kostsamt. Det som kostar är bland annat löner till personal i samtalsgrupperna samt andra möten. Instruktörens egen utbildning och dennes utbildning av samtalsledarna kostar också. Ytterligare utgifter är böcker och multimediamaterial, samt rätten att använda Olweus datawebb, och support vid genomförandet av mobbningsenkäter till elever, personal och föräldrar (Skolverket 2009).

### **Vetenskaplig grund**

Olweusprogrammet är format utefter Dan Olweus mångåriga forskning och empiriska resultat om aggression hos pojkar. Det aggressiva beteendet, hur det utvecklas och uppstår framför allt hos pojkar ligger som vetenskaplig grund i den individualpsykologiska forskning gjord av Olweus. Det är dessa resultat som är basen för de antagande som Olweus gör angående fenomenet mobbning. Denna forsknings slutsatser presenteras och redovisas under den

utbildningen som de framtida instruktörerna erhåller. Olweus studier visar även att vem som helst kan mobbas, fast oftast är det de utsatta ensamma eller de extra känsliga. Mobbning sker mest i de lägre årskurserna. Pojkar mobbar i hög grad mer än flickor och bara en liten grupp är både mobbare och utsatta (Skolverket 2009).

## **Blueprint**

I mitten på 1990-talet har en amerikansk expertkommitté, The Blueprint Committee, systematiskt utvärderat mer än 600 olika åtgärdsprogram. För att bli godkänt och få kallas för ett certifierat Blueprintprogram måste åtgärdsprogrammet uppfylla vissa kriterier såsom, att positiva effekter har blivit dokumenterade i vetenskapligt kontrollerade undersökningar, att minst två olika forskare/forskargrupper har kunnat erhålla dessa resultat och att effekterna har varat i minst ett år. Fram till 2008 har endast elva program blivit godkända och fått lov att kalla sig Blueprint Program. En av dessa elva är Olweus programmet (Olweus & Limber 2009).

## **6.2 Farstamodellen**

### **Definition av mobbning**

”Mobbning är när en, men oftast flera personer, systematiskt under en viss tid trakasserar en annan person – mobbingoffret – fysiskt och/eller psykiskt” (Skolverket s 100. 2009).

### **Presentation**

Farstametoden är framställd under 80-talet av mellanstadieläraren och specialläraren Karl Ljungström. Farstametodens syfte är en behandlingsmetod som omedelbart ska stoppa akuta mobbningssituationer i skolan. Det finns en väl strukturerad handlingsplan där skolan ska skapa ett behandlingsteam på två-fem personer från personal som är speciellt intresserade och har en aktiv vilja att engagera sig i dessa frågor. Om någon får höra om misstankar eller om konkret mobbning ska behandlingsteamet kontaktas. De träffas och ska först utreda och definiera situationen, vem som blir mobbad och vem som mobbar. Därefter genomförs direkt ett samtal med den utsatte. Mobbarna hämtas ovetandes och oförberedda en och en till samtal med någon eller några ur behandlingsteamet. Här följer samtalet den strukturerade föreskrivna mall där de vuxna markerar makten och tydligt leder samtalet och där mobbaren inte ges stort utrymme till att göra sig hörd. Mobbarna kontrolleras under de kommande två veckorna och då har man ett uppföljningssamtal. Rektorn blandas inte in i detta stadium utan först om inte

behandlingsteamet lyckas. Föräldrarna kontaktas inte heller nödvändigtvis i detta stadium. Föräldrarna till mobbingoffret kan komma att kontaktas samma dag men Farstamodellen rekommenderar att föräldrarna till mobbarna får vänta tills efter uppföljningssamtalet två veckor senare. Detta har väckt kritik hos både Skolverket och dess inspektion mot Farstamodellen då det strider mot läroplanen (Skolverket 2009).

### **Implementering av Farstamodellen**

Det behövs inga stora resurser i form av tid och personal att implementera Farstamodellen på skolan. Efter endagskursen kan de två utvalda personerna bilda ett behandlingsteam direkt. Metoden och mallen är enkel och väl strukturerad och går snabbt att lära sig samt är lätt att följa. Skolan uppmantras även att göra metoden till sin egen unika genom att anpassa den till sin egen verksamhet (Skolverket 2009).

### **Utbildning**

Behandlingsteamet som bör bestå av två-fem personer som erhåller en föreläsningdag/grundkurs. De får kunskap om mobbning och dess problematik samt färdighet i att akut hantera en mobbingsituation på skolan (Skolverket 2009).

### **Ekonomi**

Utöver själva kurskostnaden för behandlingsteamet tillkommer resekostnader och logi då utbildningen sker på fasta platser runt om i landet (Skolverket 2009).

### **Vetenskaplig grund**

Det saknas teoretiska utgångspunkter och vetenskapliga grunder samt brist på hänvisningar till forskning (Skolverket 2009).

## **6.3 Gemensamma Bekymmer metoden**

### **Definition av mobbning**

*”mobbning är gruppvåld.* Med "våld" menas i dessa sammanhang inte enbart fysiskt våld utan även psykiskt” (www.pikas.se).

### **Presentation**

GBm: Gemensamma Bekymmer metoden är en terapeutisk medling skapad av Anatol Pikas, som är docent i pedagogik från Uppsala. Denna metod utgår ifrån att upptäcka och hantera

dold mobbning, alltså den mobbning som inte lärare och skolpersonal ser. Metoden ska ge eleverna förtroende under klassdiskussioner att uppge namn på dem som behöver hjälp. Denna information ifrån elever skall genast leda till terapeutisk medling som i sin tur ska ge lösning på problemet. Metoden lämnar avtryck i elevernas beteende och resulterar i att GBm blir förebyggande på skolan. Pikas (2008) menar att till skillnad ifrån en del andra åtgärdsprogram ser han vikten av att ha en vuxen i samtal med mobbaren, istället för två eller flera inom mobbingteamet, flera vuxna emot en ung individ som alla går på och ska förhöra mobbaren. Pikas påpekar även vikten av att man börjar utfråga mobbaren istället för offret först. Detta ger mobbaren enligt Pikas inte känslan av att offret har skvallrat och att de vuxna utnyttjar och demonstrerar sin makt av detta skvaller mot honom.

### **Implementering av GBm**

"Hela-skolans-program" startas av en eldsjäl på skolan som kan påverka kollegor att intressera sig för förändringar och nya metoder inom bekämpning, hantering och konfliktlösningar mot mobbning bland eleverna. Skolans rektor som har ett intresse av GBm metoden bildar formellt ett antimobbingteam, ser till att de får resurser och deltar aktivt i mobbingteamets arbete. All personal på skolan skall bli medvetna, känna ansvar och anmäla till antimobbingteamet om de upptäcker någon mobbing på skolan.

### **Utbildning**

Anatol Pikas ger kurser i GBm och man kan även läsa ett antal böcker skrivna av honom samt fördjupa sig i Pikas egen hemsida om GBm.

### **Ekonomi**

De extra kostnader som arbetet med metoden ger är timkostnader för skolan för personalen inom antimobbingteamet om det inte läggs inom skoltid. Inköp av eventuell kursutbildning eller böcker ([www.pikas.se](http://www.pikas.se)).

### **Vetenskaplig grund**

Pikas menar själv på sin hemsida att det inte finns några metoder för skolbruk som ger det slags evidens som krävs för att kalla det evidensbaserat ([www.pikas.se](http://www.pikas.se)).

## 7 Presentation av empirin

Efter våra åtta intervjuer om åtgärdsprogram på skolorna vill vi jämföra intervjupersonernas åsikter, erfarenheter samt deras likheter eller olikheter. Analysen har huvudsakligen genomförts utifrån ett komparativt syfte där förståelsen av empirin har tolkats mot bakgrund av vilket åtgärdsprogram den intervjuade arbetar utifrån. De svar och centrala huvudteman vi har valt att lägga fokus på är implementeringen av åtgärdsprogrammen för mobbning, och resurs och – tidsbrist på skolorna. För att aidentifiera våra respondenter har vi valt att kalla dem för IP 1, IP 2 osv upp till IP 8. För att kunna följa intervjupersonernas yrke och åtgärdsprogram har vi gjort en tabell på sidan 12 i 3.3 under Urval. När vi skriver och hänvisar om en skola så menar vi och syftar på intervjupersonens egna åsikter och upplevelser. Citaten är hämtade från våra intervjupersoner om inget annat är skrivet.

### 7.1 Beslut om implementering

#### Olweus skolor

IP 5 som arbetar som tjänsteman inom skol- och fritidsförvaltningen beskriver vid intervjutillfället om beslutet av åtgärdsprogrammet och implementeringsprocessen. Efter kommunalvalet i den kommun där man införde Olweusmetoden, togs beslut att kommunen skulle införa evidensbaserade åtgärdsprogram mot mobbning i alla kommunala skolor. Vid årsskiftet 2006/2007 fördelades ansvaret till skol- och fritidsförvaltningen som i sin tur gav två psykologer som arbetar på elevhälsan uppdraget att föreslå lämpligt åtgärdsprogram. Efter att ha studerat och jämfört olika metoder kom de fram till ...”*om man ville jobba evidensbaserat emot mobbning så stod det ganska fort klart att det fanns bara ett program och använda sig av som var evidensbaserat och det var Olweusprogrammet*”...(IP 5). Utöver denna information gav IP 5 oss grunderna för Olweusprogrammet och hon uttryckte en önskan om att metoden skulle kvarbli oavsett politiskt skifte i hennes kommun, då hon såg fram emot en kommande utvärdering av programmet. Fyra av de sju skolor som ingår i vår studie är knutna till Olweus åtgärdsprogram. Mottagandet av beslutet och implementering har varit av varierande karaktär. På vissa skolor har det skapats ett visst motstånd eftersom beslutet kommit uppifrån ledningsnivå, vilket har medfört att de anställda inte känt sig delaktiga i förändringen. Enligt två av våra intervjupersoner IP 1 och 4 ansåg de sig redan ha välfungerande åtgärdsprogram mot mobbning. IP 1 tyckte att det inte var större skillnad...”*tittar man krasst på skolans mobbningshandlingsplan så har den inte legat så*

*långt ifrån Olweusmetoden, vi har nog haft ett lika tänk innan med”... IP 4 tyckte att de hade ett fungerande åtgärdsprogram innan beslutet men att den inte var strukturerat förebyggande som Olweus. De andra två intervjupersonerna IP 2 och 3 kände sig positiva till införandet av Olweusmetoden. Innan använde de sig av en modifierad Farstamodell. De var positiva för att det skulle engagera mer personal. Men vid själva implementeringen ”knorrades det en del”...(IP 2) eftersom man oroade sig över varifrån de 90 min varannan vecka som var avsedda för Olweusprogrammets samtalsgrupper skulle tas ifrån.*

IP 3 som har arbetat inom skolan i många års erfarenhet och har varit med om olika åtgärdsprogram som har kommit och gått genom åren. Hon beskriver sin tro på detta evidensbaserade program och som hon anser kvalitetssäkra skolorna. IP 3 menar också att hon tror att det är av betydelse att beslutet kommer uppifrån då det ger mer tyngd till beslutet. Hon välkomnar Olweusprogrammet i sin kommun och förklarar:

*...”Jag har suttit med i mobbningsteam, jag har varit lärare i 38 år och varit engagerad i sånt här mobbningsarbete från de jag var lärare, jag har aldrig någonsin varit med om att det är något som egentligen har blivit så bra”...*

## **Fria skolor**

Skolor som inte är bundna till något åtgärdsprogram kan själva konstruera ihop sin egen variant av antimobbingsprogram som de bäst tror passar deras skola och elever. På de tre andra så kallade fria skolorna i vår intervju (IP 6, 7 och 8) hade de redan sina egna antimobbingsprogram i olika varianter. Ansvaret låg på kuratorerna att skapa och fullfölja ett bra välfungerande antimobbingsprogram. En av våra intervjupersoner (IP 6) uttalar sig så här om deras egen skolas åtgärdsprogram:

*”... på xxxxx där jag jobbade innan så var det ju Farstamodellen och Gemensamma bekymmer metoden som... Vi använde lite grann av båda metoderna lite beroende på vem av oss, vi hade ett antimobbingteam där också, beroende på vem av oss som tog det, man jobbar lite grann med det som man känner sig bekväm med, och jag förespråkar ju Farsta modellen lite omäändrad, inte riktigt så strikt som den är, som han gjorde, utan lite omarbetad som jag har jobbat efter i dom åren jag har jobbat med det, och det är lite som man känner sig bekväm med. Man ska som vuxen också känna sig bekväm... om man tittar på vår hemsida så ligger där en handlingsplan som ser ut såhär, och den kommer nog ifrån rektorn, men den*

*tycker jag nog inte säger någonting (skratt). Sen har vi då i antimobbingteamet gjort en egen liten handlingsplan för mobbing som vi kallar Antimobbingrutiner och handlingsplan där det mer står riktigt vad man gör, själva utifrån det här, och jag tror att det är den här antimobbingrutinen som tillsammans har skapat åtgärdsprogrammet om man säger så”...*

IP 7 berättade om deras metodval:

*...”Alltså, grunden är Farsta-modellen som vi har tagit från början, men vi ändrade snabbt det där med föräldrakontakten. Och sen har vi försökt att utforma, så att det passar oss här på vår skola. Om det skulle bli ett mobbningsärende så är det själva Farstasamtalsmetoden som vi använder”...*

Här kan vi se att på två av de tre fria skolorna, baseras åtgärdsprogrammen av intervjupersonernas tidigare erfarenheter i deras profession. På alla av de tre fria skolorna (IP 6,7 och 8) anser de sig nöjda med sitt antimobbningsprogram och menar att trots tidsbrist så fungerade programmet bra när det väl gäller. IP 6 menar att det är tryggt:

*... ”Ja det gör det när det är skarpt läge så finns gruppen där och det är inga problem och samla den och det blir folk som tar det. Där är aldrig några bekymmer ”ussh näe jag har så mycket att göra just nu jag vill inte ta i det” sånt finns inte utan alla är väldigt engagerade i frågan så det brukar inte vara några bekymmer alls...”*

På den andra skolan menar IP 7 stolt: *... ”att det fungerar utmärkt och fantastiskt... vi har mycket kontakt med alla eleverna...”*

## **7.2 Åtgärdsprogram/Antimobbingprogram**

Gällande både Olweus och de fria skolorna har vi enligt vår studie uppfattat det som att de Olweusknutna skolorna kallar Olweusprogrammet för deras åtgärdsprogram, medan andra fria skolor benämner sitt agerande som en handlingsplan eller som ett antimobbingprogram. Ett åtgärdsprogram är ett generellt ord som kan användas inom många områden där det behövs ett åtgärdsprogram för att försäkra sig om att en situation fortlöper enligt en förutbestämd och kvalitetssäkrad rutin och ordning. I denna uppsats talar vi om ett åtgärdsprogram mot mobbning inom skolans värld. Åtgärdsprogram/antimobbingprogrammet ger instruktioner för hur man kan arbeta förebyggande och på samma gång arbeta med akuta situationer. Men de ger också instruktioner för enbart akut arbete. Detta beror helt på hur skolan valt att arbeta emot mobbning, vilka kunskaper och intresse skolan har, samt vilka förutsättningar i tid och



resurser som ledningen på skolan gett personalen. I ett akutverkande arbete har skolan en plan som de använder och arbetar efter när en akut situation uppstår, alltså när någon utsatt blir direkt attackerad av en eller flera mobbare. På den skolan där IP 8 är verksam arbetar man med ett sådant åtgärdsprogram/antimobbingprogram. De har inga förebyggande åtgärder och kan således inte ana problem eller problemet i förväg. IP 8 menar att deras mobbingteam riskerar att missa signaler i det initiala skedet av ett eventuellt mobbingfall. Detta leder till nackdelar både för den utsatte och för mobbaren/mobbarna, som kunde ha förebyggts långt innan ett akut skede uppstod menar respondenten. Enligt vår studie kan man se att man arbetar olika med förebyggande åtgärdsprogram/antimobbingprogram i samarbete med elever, lärare och föräldrar under en långsiktig planering. Det kan innefatta skolmöte, föräldramöte, antimobbningsdag för eleverna osv. Ibland innebär det även att eleverna har speciellt utsatt tid att tala om mobbning på schemat. Vissa skolor har speciella elever, så kallade kamratstödjare, som utses som ombud att uppmärksamma och informera till skolledningen om eventuella utsatta och mobbare. Förebyggande åtgärder mot mobbning kan också vara utvärderingar och frågeformulär där eleverna fyller i enkäter om mobbning och dess följder, men även om deras eget hälsotillstånd och hur de upplever att de har det i sin skolmiljö.

De skolor som inte är knutna till Olweusprogrammet får själva bestämma om de vill ha ett antimobbingprogram. Vissa skolors ledning eller rektorer har valt att ha både en förebyggande åtgärdsplan tillsammans med en akutverkande, medan vissa bara har en akutverkande och således finns det då inga alls förebyggande åtgärder mot mobbning på de skolorna. Två av de tre fria skolorna (IP 6 och 7) i vår studie har ett förebyggande åtgärdsprogram tillsammans med en akutverkande. IP 7 anser sig hinna med sitt antimobbingprogram av förebyggande åtgärder. De andra två intervjupersonerna berättar för oss, att varken tid eller resurser finns för att hinna med några förebyggande åtgärder, utan de får koncentrera sig enbart på de akutverkande åtgärderna. IP 8 förklarar angående tidsbristen att:

*” – Den här tiden hittar vi på själva, den finns liksom inte...*

Vi frågar då:

*– Om ni säger detta till rektorn... att tiden inte räcker till?*

*– det vet han om (skratt)... då säger han... då får ni ta bort nått annat... det är ungefär så det är”...*

När vi under intervjun med IP 8 passar på att fråga en sjuksköterska som arbetar tillsammans med kuratorn i antimobbingteamet visar det sig att av hennes arbetstid som sjuksköterska, avsätter hela 50% åt hanteringen och samtal gällande mobbning, kränkningar och misshandel.

### **7.3 Kritik mot åtgärdsprogram/antimobbing**

#### **Olweus skolor**

De intervjuade på de fyra Olweus skolorna (IP 1-4) kritiserar Olweusprogrammet med att det är tidskrävande och omfattande. De upplevde alla i implementeringsfasen att de redan hade så fullt upp i sitt arbete så att de inte förstod vart de ska "klämma" in dessa obligatoriska timmar, samt vilka arbetsuppgifter de skulle skjuta fram på eller försaka. Det har även varit en del gnäll ifrån personalen på skolorna enligt intervjupersonerna i att Olweus handledningsbok är gammalmodig och tråkig. Texten och bilderna känns förlegad och färglös, samt att boken saknar dagens trendiga layout. Olweusboken innefattar inte heller någon cybermobbning/nätmobbing, som idag är väldigt aktuellt menar IP 2. Även Olweus informationsfilmer som är inspelade under 70-talet känns gammaldags. Enligt intervjupersonerna klagar personalen på att filmen har gamla kläder och roliga frisyrier vilket enligt dem gör det svårt för barnen att ta filmen på allvar. De påpekar också problemet med språkförståelse för barnen då filmen är med norskt tal. Intervjupersonerna påpekar även besvikelsen över att de inte fick vara med i valet utav åtgärdsprogram, utan att det var bara något som de tilldelades enligt IP 4.

#### **Fria skolor**

Två skolor (IP 6 o 8) har ingen kritik mot själva åtgärdsprogrammen som används på deras skolor. De har kritik mot ledningen som inte ger antimobbingteamet resurser och möjligheter att utveckla, fullborda och fullfölja åtgärdsprogrammet. IP 6 och 8 undrar när de ska få tid över att kunna genomföra de förebyggande åtgärderna, som står i handlingsplanen. De uttrycker tydligt för oss om deras tidsbrist med förebyggande arbete och prioriteringar angående antimobbingsmötena. IP 6 säger:

*"... det här antimobbingteamet, vi träffas inte så mycket som vi borde och det kan jag känna utifrån min profession lite synd. Det är väl tidsbrist eller att den som sammankallar inte tar sitt jobb på allvar... det var längesen vi träffades som antimobbingteam, för förra gången som vi träffades så kallade rektorn till något annat möte, så att det blev lite så ja..."*

Här kan vi se att när det gäller kritik mot åtgärdsprogram/antimobbning så kritiserar Olweus skolornas intervjupersoner själva åtgärdsprogrammets utformning samt deras brist på tid i implementeringen. Medan de fria skolorna ger kritik emot sin ledning då tid inte planeras in i deras arbetstid för uppföljning, fullföljning och förebyggande arbete inom antimobbningsteamet

### **Fria skolor**

Genom vår studie kan vi se att antimobbningsprogrammet omöjligtvis kan fungera på bästa sätt om man inte hinner med det förebyggande arbete. Genom att ständigt ha förebyggande åtgärder på skol -klass och individ nivå minimerar man riskerna för ytterligare mobbningsfall. Målet blir då *”att minska eller helt förhindra existerande mobbningsproblem i och utanför skolan, och att förebygga uppkomsten av nya sådana problem.”*(Olweus 1991 s 48). På en av våra fria skolor anser (IP 7) att de har ett väl fungerande åtgärdsprogram och har inte någon kritik mot det. Hon menar också på att de inte har något mobbningsfall på skolan och har inte heller haft på länge. Däremot har de ett ökat problem med det grova språket som hon och personalen arbetar mycket med.

### **Skojvåld**

Alla skolorna i vår studie arbetar mer eller mindre aktivt mot skojvåld. Skojvåld innefattar skämt, kränkningar, hot och ofredande som förövaren inte har som mening att skada eller kränka sitt offer med, utan att intuitionen har varit att skämta med offret. IP 6 som arbetar som kurator på en av de fria skolorna informerade oss om att de inte accepterar skojvåld på skolan. *...”det är viktigt att alla elever lär sig är att aldrig använda våld på skoj, det har ju inte riktigt med mobbing och göra, men det är mycket skojbråk, alltså det är en stor bit i det hela som lätt går över och blir allvar...”*

Det är en svår gräns mellan skoj och mobbning, forskning visar att det är vanligt att mobbning startar som skoj (Höiby, 2004). IP 6 fortsatte också med att tillägga om det grova språket bland ungdomar som förvärrats och blivit grövre med åren.

*...” man hotar och det är könsord och det har blivit mycket värre med åren... dom här gränserna... det är mycket lättare för folk att gå över gränsen idag. Det här med att slå någon annan... det görs mycket... den gränsen har man gått över... säga knulla din mamma, asså det... och jag ska döda dig. Från början var det ju jag ska slå dig, sen kom ju det här med jag*

*ska döda dig... men nu är det ju grova könsord, och det är hora ... och det tycker jag är jätte jobbigt, för det är svårt och jobba med det. Det hjälper liksom inte om jag säger att, du så pratar vi inte här, för det gör dom ju ändå va... och där brukar jag säga till lärarkollegiet att de är jätteviktigt att alla måste säga till, alla måste markera direkt, men det är svårt, alltså det är lätt att gå förbi...”*

I vår studie kan vi observera av våra respondenter att språket och det tilltagande våldet är en upptrappad problematik som förekommer på skolorna. Intervjupersonerna uttrycker sin oro över hur de ska på ett effektivt sätt få bukt på det grova språket, hoten och de negativa attityderna.

#### **7.4 Kritik mot ledningen**

Ett ämne som återkom i alla våra intervjuer är ledarskap. Samtliga respondenter påpekar hur viktigt det är med en engagerad ledning som engagerar sig genom att bl.a. medverka i aktuella möten. När vi har ställt frågan om hur engagerade rektorerna är på respektive skola, när det gäller att närvara på deras möten angående åtgärder mot mobbning, svarar fyra av sju att de är tillfreds på den fronten.

#### **Olweus skolor**

IP 1-3 är nöjda med ledningens engagemang och deltagande. Det fanns kritik mot politikerna och på vissa skolor fanns det även kritik mot ledningen dvs. rektorerna. Enligt en av respondenterna (IP 4) var personalen mest upprörd över hur deras rektorer plötsligt blev upptagna med möten som de övriga personalen ifrågasatte.

*...”Alla rektorer skulle också ingå i de här samtalsgrupperna och de har då alltid befogenhet att inte närvara till exempel, det är ett sånt irritationsmoment, kan jag känna. Där en sak gäller för oss som jobbar men en rektor kan då ha giltiga skäl för ett annat möte”...*

Vidare berättar IP 4 för oss om hennes uppfattning angående implementeringsprocessen:

*...”Sen ruckas detta lite grann på, inte av oss utan av ledningen. Där man då upptäcker, att man inte har tänkt på allting, man har inte tänkt på att fritidsbarnen blir helt ensamma utan sin ordinarie personal och då utesluter man fritidspersonalen. Och då har ju hela systemet fallerat, och det väckte många upprörda känslor, nästan överallt hos alla”...*

Här vill vi hänvisa till vad sociologen Robert Michels (1911/1983) menar med oligarkins järnlag. Han menar att det finns en uppdelning av ledare och de som vill bli ledda i en organisation. I vårt fall menar vi att de som ska bli ledda (våra respondenter) saknar sin ledare (rektorn) och har därför svårigheter med att arbeta för sina uttalade demokratiska mål och visioner när det inte finns någon som styr upp det (jfr Bruzelius & Skärvad, 2004). De upplevde sig oförstådda i sammanhanget och med aktuella nedskärningar i personalgruppen samt dålig information resulterade detta i frustration. IP 1 säger:

*”- Man var nog mest arg egentligen på högsta...”*

Vi frågar IP 1:

*”- På beslutet som har kommit uppifrån... det som ska genomföras?*

*”- Ja, och för att kunna genomföra det, då måste man utbilda rektorerna då plockar man dom från plats och sen ska man fortfarande klara sig på skolorna... det var nog rätt så befogat att det blev lite debatt”*

På en annan Olweusknuten skola menar IP 4 att det blir lite dubbelmoral när rektorn säger att det är viktigt att följa programmet men inte medverkar i alla möten som det är sagt.

När vi ställer frågan hur de upplevde ledningens agerande i samband med implementeringen av Olweusmetoden, till en av instruktörerna som arbetar på några av de aktuella skolorna svarar IP 2:

*...” i vissa fall fick man bli beordrade att vara nyckelperson, de som skulle föra kunskapen vidare ute i skolan från oss instruktörer... det var viss gnissel då... på många andra skolor att de inte kunde söka sig till det av fri vilja, att det var så bråttom, det var det som var lite synd då”*

IP 3 har en liknande upplevelse hur ledningen valde nyckelpersoner:

*...” det var olika, vissa hade det att rektorerna gick ut och tittade på personalen, vem som har kunnat vara lämplig nyckelperson och jobba i samtalsgrupper och föra budskapet fram men det handlar mycket om ledarskap”*

IP 1 hade en liknande uppfattning om hur det skulle genomföras på skolorna:

...”Det gick ut ett besked om att det behövdes nyckelpersoner, X antal på varje skola, då frågade man om det var någon som var intresserad. Vilket jag var, så då fick vi ihop ett gäng nyckelpersoner men vi fick inte ihop tillräckligt många på frivillig basis så det var några som blev ålagda att vara det, där tror jag det är en skillnad. Jag som själv söker är motiverad från början, sen ligger där ett ganska stort motivationsarbete på de andra”...

### **Fria skolor**

IP 7 menar att de inte upplever att de haft några problem angående rektorns närvaro vid antimobbningmötena. IP 6 anser att det finns brister från ledningen och påpekar att ämnet livskunskap inte finns med på det nuvarande läsårets schema:

...”nu är det lite olyckligt för vi har förra året hade vi ett ämne på schemat som hette livskunskap, och där kom det ju in lite då, där man mycket väl kunde ta upp dom här frågorna och prata om det men tyvärr så har rektorn av någon anledning sjabblat bort, jag det har försvunnit ifrån schemat i alla fall. Han tycker att man ska jobba med livskunskap överhuvudtaget övergripande över ämnena men vi kommer att behöva ändra på det igen för det gör man inte, har det visat sig. Så det kommer att komma tillbaks på schemat hoppas jag i varje fall med ganska mycket påtryckning ifrån mig bland annat och skolsköterskan, asså vi har ju lagt ned mycket pengar på det och skickat lärare på utbildning och sådana där saker och så ska man bara låta det va, ja vi kallar det för livskunskap. Där hände det att dom här bitarna kom in i det i det här med livskunskap att man pratar om mobbning”...(IP 6).

### **7.5 Integrera åtgärdsprogram med lagar**

Oavsett vilket åtgärdsprogram som skolorna arbetar med så kunde vi se att det fanns en gemensam nämnare, svårigheter med att integrera åtgärdsprogram med gällande lagar. Något som vi reflekterade över i mötet med våra respondenter var att vi tyckte det lät svårt för ansvarig personal som arbetade med olika åtgärdsprogram och handlingsplaner, att lyckas integrera alla lagar och direktiv så att de får en strukturerad mall att följa. IP 1 förklarar:

...”Sen har vi ju handlingsplan mot mobbning och sen har vi en likabehandlingsplan. Den ändrades ju nu 1 januari igen, den ändras inte så men den ändrades i den bemärkelsen att diskrimineringslagen gick in över skolan, så den lagen som kom 2006 den försvann igen. Så att där är ju den inne i skollagen och diskrimineringslagen, så istället. Den enda skillnaden

*kan ju jag känna är att vi har fått göra om planerna så att det finns en tydlighet i fall vi jobbar med förebyggande, löpande och hur vi utvärderar det och sen ska ju den revideras varje år”...*

När vi frågade IP 1 som arbetar på en skola som är Olweusknuten, om hon tyckte det var svårt att hantera de olika handlingsplanerna och åtgärdsprogrammen svarade hon:

*...”Det är rörigt när man byter lagar, faktiskt är det de... men jag tänker att det är kanske bra för rättsäkerheten för barnen, då har de både diskrimineringsombudsmannen att vända sig till och så har de elevskydds... ja och vända sig till. Sen har de ju som vanligt skolverket, det kanske är bra. För att veta att man är trygg.”...”det kräver många timmar att få ihop, bara det att revidera... Det är ju faktiskt inte bara att skriva en kråka. Vi behåller samma ett år till. Utan det är att gå igenom varenda text... och se så att man inte jobbar med någonting som inte går att ha på skolan, som inte stämmer. Som inte är relevant för denna skola. Jag kan ju inte ta med min plan och flytta in med den på en annan skola, som har ett helt annat behov. Det är också en fördel med Olweus att vi har enkäter så att vi ser vad vi har för behov här. Vi vet våra fallgropar och dem får vi reda på i januari igen”...*

Vidare förklarar IP 1 vikten av tydlighet och principfasthet oavsett metod:

*...”sen tror jag inte Olweus är lösningen på allt. Om vi hade blivit ålagda i staden att jobba med Friends... ja, men då hade det också varit bra. Jag tror inte nyckeln är vilken metod vi har, utan att vi har en metod som är tydlig, som alla har. Det finns både fördelar och nackdelar med Olweus och det finns det med alla mobbningstrategier tycker jag. Så jag är inte så att jag hyllar Olweus men jag hyllar att det har kommit ett beslut och att vi vet vad vi jobbar med och det är förankrat”...*

Här framhåller respondenten IP 1 vikten av en standardiserad manual som underlättar personalens arbete att fullfölja sin handlingsplan mot mobbning. Hon tror även att det är till allas gagn att denna metod engagerar all personal på skolan.

## **8 Analys**

Tidsbrist är ett ständigt återkommande problem oavsett om det gäller resultatet i den här uppsatsen eller i vår tidspressade värld. Överallt finns nedskärningar, effektivisering och omorganisationer. Skolorna arbetar med för lite personal och får hela tiden prioritera för att

hinna med. Respondenternas situation kan belysas med hjälp av Michael Lipskys (1980) teori med gräsrotsbyråkraten som utgångspunkt. Professionen som dessa elever möter har fått sin roll i mötet utifrån det uppdrag organisationen har gett, vilket leder till att rollen blir formad i mötet med eleverna. Våra intervjupersoner har blivit uppmanade/ålagda att använda sig av åtgärdsprogram på deras skolor, som antingen deras rektorer eller som i vissa fall politiker har utsett. När sedan personalen ska arbeta med dem på sina skolor modifierar de åtgärdsprogrammen efter sina behov, tolkningar och resurser. Lipsky (1980) menar att det är tjänstemännen som i mötet med brukarna skapar politiken som råder. Sannerstedt (2001) menar att de politiska beslutsfattarna kan påverka verksamhetens förutsättningar att nå sina mål, genom indirekt styrning vilket i vårt fall skulle kunna vara att utöka skolans resurser i form av mer personal (Sannerstedt 2001). Handlingsutrymmet formas delvis av organisationen eftersom det är organisationens uppdrag som avgör hur stort utrymme varje individ inom professionen har (Svensson, Johnsson och Laanemets 2008). I vår studie framkommer det att personalen efterfrågar tydliga, strukturerade och strikta manualer och rutiner för personalen, för att kunna arbeta mot samma mål. En central slutsats i vår studie är att tidsbrist och resurser är deras stora problem, inte vilket åtgärdsprogram de använder sig av.

## **8.1 Kritik mot ledningen**

I vår studie framkommer det att medarbetarna på Olweus skolorna har saknat möten, både vid implementeringen av åtgärdsprogrammet men även vid fullföljningen av handlingsplanen. När det gäller de fria skolorna kritiserar respondenterna ledningens engagemang och oförmåga att hantera deras brister på resurser. Med resurser menar de mer engagemang från övrig personal, mer tid för schemalagd uppföljning och mer tid för arbete med förebyggande åtgärder inom mobbning.

Om vi hänvisar till vad Bolman & Deal (2005) säger om den laterala samordningen, kan vi misstänka att medarbetarna har haft ett behov av fler möten på samma nivå för att få den vertikala samordningen till att fungera. Vår tanke är att, kan det vara så att personalens kritik mot ledningen är en reaktion om hur själva implementeringen utfördes. Eftersom vår upplevelse vid intervjusituationerna var att några av respondenterna uttryckte missnöje då de kände sig "överkörda" av ledningen. Implementeringen av Olweusprogrammet blev som en direkt beordring utan möjlighet till att framföra sina egna åsikter. Detta kan ha lett till att personalen redan i utgångsläget fick en negativ inställning mot förändring.



Som vi tidigare har nämnt finns en besvikelse mot ledningen att åtgärdsplanen och reglerna inom Olweusmetoden inte följs av alla, då ibland ledningen prioriterar andra möten. Vid själva implementeringsfasen är det inte heller praktiskt möjligt att genomföra ett Olweusmöte med samtlig personal under arbetstid, så länge eleverna är på skolan och är således i behov av tillsyn. Besluten som har fattats via politikerna genomförs inte i verksamheten på det sättet som politikerna hade tänkt sig. Utifrån vår studie kan anledningen till detta bero på två saker. Bolman & Deal menar (2005) att den vertikala samordningen brister på grund av att det finns spänningar mellan organisationens topp och mellanchefer och medarbetare på den lägre nivån. Våra respondenter berättar att de stundtals har ifrågasatt rektorns frånvaro vid avsedda möten, vilket har inneburit att det har saknats en länk mellan medarbetarna på skolorna och organisationens topp. Respondenter riktar kritik och menar att rektorn själv har varit med och bestämt att all personal ska närvara och därför ska även rektorn infinna sig. En del av våra respondenter menar att de har en viss förståelse för rektorns frånvaro, då organisationens ledning har kallat dem till andra viktiga möten. Här vill vi återknyta till oligarkins järnlag då man kan se att organisationer är beroende av en begränsad grupp med makt. När denna grupp uteblir eller är otydlig uppstår förvirring hos dem som väntar på direktiv och vill bli ledsagade (Bruzelius & Skärvad, 2004).

## **8.2 Skojvåld**

Alvesson (2008) skriver i sin bok *Tomhetens Triumf* angående illusionsnummer. Vi kan applicera hans tänkande på hur politiker/rektorer inför sina visioner i form av direktiv, lagar eller regler. Man utvecklar strukturer på skolan för handlingsplaner hur man ska hantera och agera kring etiska principer. Men man lyckas kanske inte utöva det till fullo i verksamheten utan det står bara skrivet med fina ord på t.ex. skolans hemsida: På XXX skola accepteras inte mobbning. Sedan presenterar man deras olika åtgärder som de arbetar med för att motverka mobbning samt kanske någon rad om ett antimobbningsteam som träffas med jämna mellanrum. Sedan avslutas det hela med en rad som talar om att Skolnämnden har godkänt deras handlingsplan eller datum när skolan har reviderat sitt åtgärdsprogram mot mobbning. Genom vår studie vet vi att intervjupersonerna anser att trots utfästelser på skolans hemsida om att skolan har nolltolerans mot mobbning så förekommer mobbning i alla fall. Sedan kan förklaringarna vara av olika slag. Under intervjutillfällena återkom intervjupersonerna med kommentarer om våldets förändringar på skolan i form av skojvåld och ett grövre språk med inslag av hot och kränkningar. De ansåg att det var skolans ansvar att markera och vara

tydliga om förbudet mot skojvåld då detta kan vara en begynnelse till mobbning. Höiby (2004) nämner att det finns tydliga samband mellan skoj och mobbning. För att eliminera riskerna att skojvåld, hot och kränkningar ska misstolkas och utvecklas till mobbning väcker både Olweus (1991) och Höiby (2004) förslag om att skolorna bör ha tydliga regler gällande uppförande och förhållningssätt emot varandra.

## 9 Slutdiskussion

I denna uppsats har vi fått respons, på våra frågeställningar och vi har kunnat få en jämförande studie av de olika åtgärdsprogrammen likheter och olikheter. Implementeringsprocessen gällande åtgärdsprogrammen mot mobbning varierar beroende på vilket åtgärdsprogram man bestämmer sig för att använda. Väljer man Olweusprogrammet så får man ett evidensbaserat åtgärdsprogram med goda resultat, fast en lång och tidskrävande implementeringstid med kontinuerligt arbete. Vill man arbeta efter någon annan åtgärdsprogrammet får man en kort, snabb och inte så tidskrävande utbildning utan bindningstid Det beror också på om man väljer att bara arbeta akutverkande eller om man även vill ha ett förebyggande program mot mobbning. Man kan antingen ansluta sig frivilligt till ett åtgärdsprogram, ”snickra ihop ett eget” eller så blir det ett politiskt beslut i ens kommun, och skolan tvingas utan val in i ett bestämt åtgärdsprogram. Vill man ha ett åtgärdsprogram som baseras på forskning och som ger en lång implementeringsprocess, men som har ett verkningsfullt och väl utfallande resultat så framstår Olweus som ett bra val.

På de skolor där man genom ett politiskt beslut skulle implementera Olweusprogrammet konstaterade vi av vår studie att trots deras ifrågasättande om den otillräckliga och obefintliga tiden i det redan fullspäckade arbetsschemat upplever de sig nöjda, trygga och tillfredsställda med det nya programmet. De känner sig även trygga med att de nu är kvalitetssäkrade med Olweusprogrammet och ingen vill gå tillbaka till tiden innan beslutet kom.

Baserat på vår erfarenhet i denna studie kan vi konstatera att av de sju skolor vi besökt och intervjuat har vi båda kommit fram till samma sak. Denna sista del av sammanfattning kan vi göra tack vare vår utbildning som blivande socionomer men även som mammor. När det gäller våra egna barns optimala trygghet och deras skolgång, så att de på minsta möjliga sätt ska slippa bli utsatta eller påverkade av mobbning, kränkningar, misshandel och liknande, är

valet lätt. Med tanke på den grundliga och tydliga struktur som är signifikativt för Olweusmetoden, med dess kontinuitet i möten som innefattar all personal på skolan, tror vi att en del av föräldrarna skulle föredra Olweusmetoden. Vi tror att det är av betydelse om beslutet för ett åtgärdsprogram grundar sig ur ett politiskt beslut. Även om det fanns ett visst motstånd av beslutet i den inledande fasen av implementeringen så är intervjupersonerna rörande överens om att det politiska beslutet har lett till engagemang från all personal på skolan, kontinuitet i form av möten, uppföljning, utvärdering, dokumentering, tydlighet och en positivare arbetsmiljö för personal och elever.

## **Epilog**

Efter att ha avslutat vårt besök på skolan hos IP 6 promenerade vi över skolgården. Fyllda av intervjutankar om en bra skola och en ansvarsfull personal med moral och omsorg för eleverna. Vi blev informerade av IP 6, att på denna skola fanns ett bra antimobbingprogram och de accepterade dessutom inget skojvåld. Tyvärr solkades hela deras grundfilosofi och med den hela skolan tillsammans med dess vältalande, seriösa och energiska kurator. Ute på skolgården sprang några barn runt och spelade bandy medan två lärare stod och tittade på och pratade med varandra. En pojke sprang efter en annan som hade en bandyklubba i handen och pojken utbrast och ropade på läraren: - *Hjälp mig, vad ska jag göra, han har tagit min bandyklubba?* Då ropar läraren skrattande med ett informativt välplanerat svar: - *Jamen, slå han på käften då!* Vi stannar upp, tittar på varandra och inser att all tid som kuratorn har lagt ned på att förklara för oss om hur personalen samverkar på skolan gällande skojvåld och det grova språkets nolltolerans, känns nu ganska avlägset.

## Litteratur:

Alvesson, Mats. (2008) *Tomhetens Triumf* Bokförlaget Atlas 2006. Falun.

Aspers, Patrik.(2007) *Etnografiska metoder*. Liber AB. Stockholm.

Bolman, Lee G & Deal, Terrence E (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Studentlitteratur AB. Lund.

Bruzelius, Lars H & Skärvad, Per-Hugo (2004) *Integrerad organisationslära*. Studentlitteratur AB. Lund.

Christensen, Tom, Lægroid, Per, Roness, Paul G, Røvik, Kjell Arne (2005) *Organisationsteori för offentlig sektor*. Liber AB. Malmö.

Coloroso, Barbara. (2004) *Mobbningens tre ansikten så bryter vi våldets onda cirkel*. Egmont Richter AB. Malmö.

Granberg, Otto (2003) *Personaladministration och organisationsutveckling*. Bokförlaget Natur och Kultur. Stockholm.

Höiby, Helle (2004) *Mobbning kan stoppas!* Sveriges utbildningsradio. Stockholm.

Johansson, Anna & Öberg, Peter. (2008) *Biografi- och livsberättelseforskning I: Meeuwisse, Anna. Swärd, Hans. Eliasson-Lappalainen, Rosmari. Jacobsson, Katarina. Forskningsmetodik för socialvetare*. Natur och Kultur Stockholm.

Lipsky, Michael.(1980). I: Rothstein, Bo (2001) *Politik som organisation, förvaltningspolitikens grundproblem*. 1991,1997 och 2001. Författarna och SNS Förlag. Stockholm.

May, Tim. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Studentlitteratur AB. Lund.

Olweus, Dan. (1999) *Mobbning bland barn och ungdomar*. Rädda Barnen. Stockholm.

Olweus, Dan. (1991) *Mobbning i skolan* Liber AB Stockholm.

Olweus & Limber (2009) The Olweus Bullying Prevention Program Implementation and Evaluation over Two Decades I: To appear in The Handbook of school Bullying: An International Perspektiv (in press, 2009) Edited by Shane R. Jimerson, Susan M. Swearer and Dorothy L. Espelage. To be published by Routledge. New York, New York.

Rothstein, Bo (2001) *Politik som organisation, förvaltningspolitikens grundproblem*. 1991,1997 och 2001. Författarna och SNS Förlag. Stockholm.

Sannerstedt, Anders I: Rothstein, Bo (2001) *Politik som organisation, förvaltningspolitikens grundproblem*. 1991,1997 och 2001 Författarna och SNS Förlag. Stockholm.

Skolverket (2009) *På tal om mobbning och det som görs*. Stockholm.

Skolverket, Rapport 326. (2009a) *Diskriminerad, trakasserad, kränkt?* Fryklunds Stockholm.

Skolverket, Rapport 327. (2009b) *Barn- och elev- skyddslagen i praktiken*. Fryklunds Stockholm.

Svensson, Kerstin. Johnsson, Eva. Laanemets, Leili.(2008) *Natur och Kultur*. Stockholm.

Thors, Christina. (2007) *Utstött-en bok om mobbning*. Lärarförbundets förlag. Stockholm.

### **Internet:**

Planen Likabehandlingsplanen 091221

[websystem.gismo.se/system/visa.asp?FID=650&HID=635&HSID=10044&ActMenu=11021](http://websystem.gismo.se/system/visa.asp?FID=650&HID=635&HSID=10044&ActMenu=11021)

BRÅ Apropå 3/2008 091222

[www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=920&module\\_instance=12](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=920&module_instance=12)

Friends 091213

[www.friends.se/?id=5216](http://www.friends.se/?id=5216)

Friends 100101

[www.friends.se/?id=2614](http://www.friends.se/?id=2614)

Folkhälsan 091212

[www.folkhalsan.fi/default.asp?path=28;32;38;90;85;11469](http://www.folkhalsan.fi/default.asp?path=28;32;38;90;85;11469)

Olweus International AS 091203

[www.olweus.se](http://www.olweus.se)

Gemensamma Bekymmer metoden (2008) 091217

[www.pikas.se/GBm/](http://www.pikas.se/GBm/)

Sveriges Riksdag, Svensk författningssamlingar SFS 100102

[www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1985:1100](http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=1985:1100)

Sveriges Riksdag, Svensk författningssamlingar SFS 100101

[www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2008:567](http://www.riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=3911&bet=2008:567)

Skolverket 091204

[www.skolverket.se/sb/d/1320/a/5664](http://www.skolverket.se/sb/d/1320/a/5664)

Wei, Hsi-Sheng. Williams, James Herbert. Chen, Ji-Kang. Chang, Hsiu-Yu. (2009) *The effects of individual characteristics, teacher practice, and school organizational factors on students' bullying: A multilevel analysis of public middle schools in Taiwan* I: Children and Youth Services Review 32 (2010) 137–143. Elsevier Ltd. Amsterdam 100317

[www.lub.lu.se/cgi-bin/ipchk/http://elin.lub.lu.se/link2elin?genre=article&issn=01907409&year=2010&volume=32&issue=1&collection=ebsco&pages=137-144&resid=ed84295aa96bf805e74b00bbe8a90cf6&lang=se](http://www.lub.lu.se/cgi-bin/ipchk/http://elin.lub.lu.se/link2elin?genre=article&issn=01907409&year=2010&volume=32&issue=1&collection=ebsco&pages=137-144&resid=ed84295aa96bf805e74b00bbe8a90cf6&lang=se)

## **Bilagor**

### **Bilaga 1.**

#### **Informationsbrev**

Hej xxx,

Vi är två socionomstudenter som ska skriva vår C-uppsats. Då vi båda har familj och barn i skolåldern har vi valt att skriva om åtgärdsprogram gällande mobbning i skola. Vi skulle gärna vilja besöka er skola för att intervjua den som är ansvarig för ert eventuella åtgärdsprogram. Vi vill besöka några skolor och undersöka deras åtgärdsprogram för att kunna göra en jämförande studie mellan implementeringen av åtgärdsprogrammen, dess handlingsplan och resultat. Vi önskar din hjälp med en aktuell kontaktperson på din skola som kan avsätta en timme för en intervju. Vi kommer att intervjua sex olika skolor i tre olika kommuner och alla respondenter kommer att vara anonyma i vår blivande C-uppsats. Hoppas på svar.

Med vänlig hälsning

Anna Högberg och Pernilla Carlsson

Campus Helsingborg

## **Bilaga 2.**

### **Intervjufrågor till ansvarig för åtgärdsprogram på skola**

Har ni något utarbetat åtgärdsprogram mot mobbning på er skola?

Följer ni en standardiserad plan eller utformas den efter individens behov?

Vem har skapat åtgärdsprogrammet?

Vem ansvarar för att programmet följs?

Är ni tillfredställda med programmet eller finns det kritik?

Vilken åtgärdsplan hade ni innan och hur fungerade den?

Hur bra insatta upplever du/ni att eleverna är i er åtgärdsplan?

Vad är anledningen till att ni har anlitat utomstående för att genomföra åtgärdsprogram på er skola?

Vilken information och kunskap har du fått gällande ert åtgärdsprogram tidigare framgångar och dess eventuella vetenskaps och forskningsbaserade resultat?

Finns det något ni vill tillägga?



### **Bilaga 3.**

#### **Frågor till projektledare**

Hur sker beslutet att skolan ska köpa in ett åtgärdsprogram från en utomstående organisation och vem betalar, skola eller kommun?

Innan beslutsfattarna bestämmer sig för något specifikt åtgärdsprogram, hur pass insatta anser du att dom är i programmet? T.ex. Hålls det föreläsningar om programmet där man berättar vilken kunskap det är baserat på och hur det fungerar?

När och **om** en kommun väljer att samarbeta med ett åtgärdsprogram är då alla skolor tvingade att delta?

Kan skolan själv säga upp avtalet om de anser att det inte fungerar?

Gör dessa företag som exempelvis Olweus vinster på skolans mobbingproblem?

Hur ser framtiden och resultat ut angående åtgärdsprogram?

## **Bilaga 4.**

### **Lagar**

#### **1.3e Diskrimineringslagen (2008:567)**

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

#### **1.3f Skollagen (1985:1100)**

I skollagen § 2 kan man läsa gällande för utbildning av barn och unga.

”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).” (riksdagen.se).