

Södertörns högskola | Lärarutbildning med interkulturell profil 210 hp  
Examensarbete 15 hp | Utbildningsvetenskap – Avancerad nivå |  
Höstterminen 2011

# Arbetsklimatets betydelse för mobbning

– En studie om 2 rektorer och 4 lärares syn på arbetsklimatet inom personalgruppens inverkan på mobbning.

Av: Maja Ingestad

Handledare: Lisbeth Stedth

# Innehållsförteckning

Abstract .....	3
1. Inledning och bakgrund.....	4
1.1 Mobbing: inte bara ett problem på elevnivå.....	4
1.2 Betydelsen av goda sociala relationer .....	5
1.3 De sociala och psykiska villkoren på en arbetsplats.....	5
1.4 Vad säger styrdokumentet? .....	6
2. Syfte och frågeställningar.....	7
3. Tidigare forskning:Om arbetsklimatets betydelse och orsaksförklaringar kring mobbing .....	8
3.1 Mobbing ett individuellt eller socialt problem? .....	8
3.2 Vilken betydelse har vuxnas arbetsklimat på barns skolmiljö?.....	9
3.3 Konflikthantering påverkar arbetsklimatet inom personalgruppen .....	9
4. Teoretiska perspektiv .....	11
4.1 Definition av centrala begrepp .....	11
4.2 Social inlärningsteori.....	12
4.3 Miljöpåverkan och individ .....	13
4.4 Vygotskij och sociokulturellt perspektiv.....	13
4.5 Gruppsmita.....	14
5. Metod och material.....	15
5.1 Kvalitativa intervjuer.....	15
5.2 Avgränsingar och urval .....	16
5.3 Etiska ställningstaganden .....	17
5.4 Metod reflektion .....	18
6. Resultat & Analys .....	19
6.1 värdegrund.....	19
6.2 Synen på mobbing och vad som görs .....	23
6.3 Rollen som förebild .....	26
6.4 Arbetsklimat, och hur det upplevs i personalgrupperna .....	28
7. Slutsats och diskussion.....	33
8. Litteratur och källförteckning.....	37

## **Abstract**

Title: Work Climate impact on bullying

- A study of two principals and four teachers' views on the working environment within the personnel group impact on bullying.

Author: Maja Ingestad

Supervisor: Lisbeth Stedt

Thesis 15 credits. Autumn 2011, Södertörn University College

I have done a study to see what perceptions held by two principals and four teachers, if adult behavior and attitudes towards each other will affect the climate between the students and put it in relation to the fundamental values of work and policy documents. I have also examined how they describe their work environment in their daily work and how they work to combat bullying.

I have used qualitative interviews as a method to get answers to my questions. The interviews took place at two different schools, in which I interviewed a headmaster and two teachers at both schools. What emerged during the interviews were compiled and processed with aid based on previous research and theories which focus is in a social constructionist approach.

The results as it shows in my study highlights a consensus among the interviewees that the personnel group working atmosphere affects the climate between the students and that there is a good understanding of the impact they have. The study also shows that the experience of their work climate affects by how the communication between management and staff looks likes and how many resources there are in the form of personnel. With regard to anti-bullying work in schools also reveals that the availability of resources affects how viable work against bullying can be, but also how the experience of the working atmosphere within the staff group influence. The study also shows that the interaction between staff and management have an important role in creating a positive climate.

**Key words:** work environment, bullying, values, role model, influence.

# 1 Inledning och bakgrund

Mobbning är ett betydande problem i dagens skola, ett problem som uppkommer av många orsaker. Dan Olweus belyser att en central faktor för att förebygga mobbning är de vuxna som arbetar i skolan. Som skolpersonal har man en betydande roll och ett stort ansvar gentemot eleverna. Beteenden, rutiner och inställningar hos personalen är av stor vikt när det kommer till att motarbeta mobbning bland elever (Olweus, 1991:35).

Skolverket skriver att begreppet mobbning började lyftas fram i lagtexter, läroplaner och skolutredningar under 1990-talet, det sammankopplades under den senare delen av 90-talet med det rättsliga begreppet kränkande behandling. I skollagen tillades 1993 att de som arbetar inom skolan har i skyldighet att förebygga att elever utsätts för kränkande behandling och år 2006 tillkom likabehandlingslagen, som gjorde att kraven på skolors arbete mot mobbning ökade ([www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)).

Bakgrunden till denna studie har tillkommit utifrån erfarenheter som jag upplevt på mina arbetsplatser och praktiker i förskola och skola, dessa erfarenheter har väckt funderingar hos mig om vem som egentligen bär ansvaret när det kommer till mobbning. Funderingarna har tillkommit utifrån observationer som jag erfarit i personalrummen, inom arbetslagen och i miljöer som inkluderar vuxna inom förskolan och skolan. Hur vi vuxna talar med, till och om varandra har skapat tankar hos mig om våra attityder påverkar vårt uppdrag gällande värdegrunden som vi ska tillämpa hos våra elever. I skolan är rektorn, lärare, fritidspersonal och övrigt arbetande vuxna viktiga förebilder, vilket gör att vuxna bär ett stort ansvar om vilka värden som de gestaltar och därmed förmedlar till eleverna.

## 1.1 Mobbing: inte bara ett problem på elevnivå

I debattartikeln *Det vuxnas fel att barn mobbas* som publicerades i Aftonbladet februari 2007 skriver Per Binbach, som är miljöterapeut, att mobbning som förekommer i skolor inte bara ett problem på elev nivå utan även på vuxen nivå. Han lyfter upp att antimobbningsprogrammen som vuxna arbetar efter i skolan också bör förankras hos dem själva. En handlingsplan mot mobbning har ingen effekt om den inte finns fäst hos både elever och personal. Vidare menar Binbach, för att nå framgång med antimobbningsarbete

behöver man inom personalgruppen resonera och samtala om vilka normer och värden som ska råda på skolan. Han belyser att elevers tendens att mobbas berörs av personalgruppens arbetsklimat, inställningar, attityder och organisation. För att motverka och förebygga mobbning behöver fokus flyttas från endast elever till skolan som helhet ([www.aftonbladet.se](http://www.aftonbladet.se) hämtad den 10 okt 2011).

## **1.2 Betydelsen av goda sociala relationer**

Skolverket presenterade 2011 rapporten *Utvärdering av metoder mot mobbning*. I den framkommer det hur viktigt det är med goda sociala relationer och ett gott skolklimat för att påverka minskning av mobbning i skolan. I rapporten har Björn Ahlström fördjupat sig i fenomenet mobbning med fokus på skolan som organisation. Han belyser kulturen inom skolans organisation och ledarskapets betydelse som en orsak till att mobbning förekommer i dagens skolor (2011: 204-205, [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)).

## **1.3 De sociala och psykiska villkoren på en arbetsplats**

I föreskriften *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* från arbetsmiljöverket går det att läsa, att de sociala och psykiska villkoren på en arbetsplats utmärks i allmänhet utav de som arbetar där och det samspel som finns mellan dem. I vissa yrken och arbetsformer är den sociala kontakten mellan människor avgörande för det arbete man utför, vilket gör att den gemensamma strävan mellan människor blir en central faktor för att kunna utföra sitt arbete. Det går exempelvis att relatera till skolvärlden där den sociala gemenskapen är grunden för arbete i skolan. Vidare står det att för många människor är gemenskapen inom personalen mycket viktig och att det bör läggas mycket fokus på personalen på en arbetsplats och inom en organisation. Det framkommer även att det är viktigt att se till den ledning som finns på en arbetsplats, den som är huvudansvarig har i uppgift att verksamheten når de mål som de måste uppnå. En viktig uppgift som huvudansvarige har är att medverka och försöka framkalla en trivsamt och god arbetsmiljö, genom att skapa utgångspunkter för bra kontakt, kommunikation och öppet klimat mellan personalen (1980:14, [www.arbetsmiljöverket.se](http://www.arbetsmiljöverket.se)).

## 1.4 Vad säger styrdokumentet?

- I Lgr11 kan man läsa att skolan enligt skollagen ska förmedla grundläggande värden och ta avstånd från det som strider mot dem, samt att skolan aktivt ska arbeta med värden och att de kommer till uttryck i praktiska handlingar (Lgr11:7,12).
- Det står även att huvudmannen (rektorn) varje år ska lyfta fram en plan över vilka förberedelser och åtgärder skolan behöver för att kunna avstyra och förebygga kränkande behandling av elever (§ 8 och 9, Skollagen, [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se))
- I skollagen presenteras även regler för arbetsmiljön som skolan ska ta hänsyn till. Skolan ska formges på ett sätt som gör att varje elev garanteras en skolmiljö som skapar studiero och trygghet (§ 3, Skollagen, [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)).

I Lgr11 och Skollagen framkommer det tydligt att alla arbetande vuxna inom skolan har i uppdrag att förmedla grundläggande värden och förebygga mobbning. Vuxnas betydelse för ett gott skolklimat förefaller centralt utifrån det jag tidigare nämnt. Det gör det relevant att lyfta fram begreppet mobbning i ett bredare perspektiv och undersöka det i förhållande till de vuxna i skolan. För att ta reda på hur det uppfattas och upplevs ute på skolorna känns det viktigt att uppmärksamma den syn de som arbetar inom skolan har kring arbetsklimatet inom personalgruppens betydelse för eleverna.

## 2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att undersöka vilka uppfattningar som finns hos 4 lärare och 2 rektorer om vuxnas förhållningssätt och attityder mot varandra påverkar klimatet mellan eleverna, och ställa det i relation till skolans värdegrundsarbete och styrdokument.

- Vilka uppfattningar finns hos 2 rektorer och 4 lärare om huruvida arbetsklimatet i personalgruppen förstärker mobbning mellan elever?
- Hur beskriver 2 rektorer och 4 lärare sitt arbetsklimat i det dagliga arbetet? Och hur arbetar de för att motverka mobbning i praktiken?

### **3 Tidigare Forskning: Om arbetsklimatets betydelse och orsaksförklaringar kring mobbning**

Här nedan kommer jag presentera den forskning som tidigare gjorts om arbetsklimat inom personalen och orsaksförklaringar kring fenomenet mobbning.

#### **3.1 Mobbning ett individuellt eller socialt problem?**

Peter Gill är professor i pedagogik och Gunn-Marie Frånberg är docent och universitetslektor i pedagogiskt arbete, de skriver i forskningsrapporten *På tal om mobbning och det som görs*, att vid forskning kring mobbning läggs det oftast fokus på individuella orsaker som anledning till att mobbning förekommer. Det vill säga att man undersökt psykologiska faktorer hos personer som utför sådana handlingar, som t.ex. beteenden och personlighetsdrag. Gill och Frånberg lyfter fram i rapporten att det däremot har öppnats upp och börjats undersöka och forskas om mobbning utifrån den sociala omgivningen och dess betydelse. Detta för att förstå fenomenet mobbning som helhet.

Vidare belyser de att det är viktigt att se till den vardag som vi dagligen befinner oss i och noga undersöka den som en utav de bakomliggande orsakerna. Dolt finns det en mer invecklade sociala inverkan. Gill och Frånberg pekar på, för att begripa och förstå fenomenet mobbning som en social konstruktion behöver man se till olika medverkande faktorer dit bl.a. skolan som institution hör till, för att se hur mobbning produceras och skapas. Vi är delaktiga i detta skapande, genom hur vi talar om det och via de handlingar vi utför i vår verksamhet.

Vidare beskriver Gill och Frånberg att man bör lyfta fram mobbning i ett vidare perspektiv och noggrant undersöka den funktion som andra medverkanden har än att bara se till den som mobbar och den som blir mobbad. De menar att den sociala interaktionen bör uppmärksammas, då det syftar på att människan rekonstruerar och förändrar sin självbild genom det sociala samspelet och i ett socialt sammanhang (2009: 30-36, [www.skolverket.se](http://www.skolverket.se)).



### **3.2 Vilken betydelse har barns skolmiljö?**

Stefan Morén, professor i socialt arbete och författare till boken *Förändringens gestalt*, beskriver den roll verksamheter och organisationer har som styrinstrument. En organisation som exempelvis skolan består av människor, där relationen mellan människor är central. Morén beskriver att dessa relationer innefattar samspel, kommunikation, normskapande och budskap, som genom handling tolkas och anammas av omgivningen (Morén, 2001: 22,25-27,29).

Terje Ogden är professor i pedagogisk psykologi och författare till boken *Social kompetens och problembeteende i skolan*, i den lyfter han fram att problembeteenden i skolan inte är ovanligt och kan bero på skolsystemets uppbyggnad och inverkan. Vidare belyser han att många skolor har kompetens för att handskas med problembeteenden i skolan och de som kan det har givande resultat. Terje Ogden beskriver att skolor kan skilja sig en del i vilka strategier de använder för att förebygga och hantera dessa beteenden bland elever, samt att lärarnas utgångspunkter varierar när det kommer till att etablera goda relationer och skapa positivt beteende hos de elever som har det svårt. Ogden lyfter fram att studier som gjort av barns beteendeutveckling har visat på vilka förhållanden som motverkar utveckling av problembeteenden hos barn. Ett av dessa förhållanden är den sociala omgivning som barn har omkring sig. Terje Ogden belyser betydelsen av de egenskaper som sociala kontakter ger. Har barn positiva förebilder och hjälpande vuxna i sin närmiljö och skola, så ges det goda möjligheter för det barnet att utveckla ett positivt förhållningssätt. Vidare menar han att elever lär sig genom att på ett omedvetet sätt identifiera sig med vuxna, t.ex. lärare, i sin omgivning. Det betyder att vuxnas förhållningssätt och beteenden är betydande faktorer för elevers uppträdanden och behöver därför ständigt utvärderas och reflekteras över (Ogden, 2003: 56-58, 99).

### **3.3 Konflikter påverkar arbetsklimatet inom personalgruppen**

I min undersökning är det relevant att lyfta fram begreppet konflikt, då det är en vanlig orsak som påverkar arbetsklimatet inom personalgruppen. Roger Ellmin är psykolog, konsult och arbetsmiljöforskare, i boken *Att hantera konflikter på jobbet* lyfter han fram att de konflikter som finns inom personalgruppen inverkar på en individs välmående och arbetsresultat, vilket

gör att det måste hanteras och prioriteras på arbetsplatser. Vidare menar han att konflikter ständigt är kopplat till en orsak, dessa orsaker kan vara många bidragsfaktorer för att konflikter uppstår. Vanliga orsaker som Ellmin belyser är bl.a. otydlig/dålig kommunikation, oro, stress, ledningen, individens eget förhållningssätt mot andra såsom beteenden och attityder osv. För att kunna hantera konflikter är det viktigt att se till hur samspelet mellan människa och miljö berör varandra. Samspel mellan människor inom en arbetsplats är avgörande för att få ett gott arbetsklimat och miljö. Ellmin menar att konflikter kan hanteras och bemötas om det finns ett öppet klimat, där personalen kan samtala och diskutera med varandra om olika problem som uppstår på en arbetsplats (Ellmin, 1991: 44-48,110).

Per Binbach, är miljöterapeut och författare till boken *Om skolans psykosociala arbetsmiljö* i den lägger han fokus på läraryrket, han belyser vikten av att se hur konflikter inom personalgruppen hör samman med mobbning i skolan. Binbach menar att det oftast läggs fokus på konflikthantering inom elevgrupperna istället för personalgrupperna. En vanlig orsak till att konflikter bland personal finns är den pressade och stressiga arbetsmiljön. Det är av stor betydelse att man arbetar med konflikter inom personalen, eftersom det är dem vuxna inom skolan som är verktygen för förändring hos eleverna. En samstämmig personal med tydliga och gemensamma mål har goda utgångspunkter med att lyckas skapa ett gott skolklimat. (Binbach, 2005:8-13).

Genom det som forskningen ovan pekar på uppmärksammas ett samband mellan arbetsklimat inom personalen och klimatet mellan eleverna. Det leder mig vidare in på de teoretiska perspektiv jag valt att använda mig av för att förstå vilken betydelse den sociala omgivningen har på barns sociala utveckling, vilket i min undersökning syftar till arbetsklimatet i personalgruppen och hur det berör mobbning bland elever.

## 4 Teoretiska perspektiv

Jag kommer inleda med en kort beskrivning av begreppen arbetsklimat, mobbning och värdegrund, så att det går att förstås hur det kommer tolkas i min undersökning. Det finns många orsaker till att mobbning förekommer i skolan, men i den här undersökningen har jag valt att fokusera på huruvida arbetsklimatet inom personalgruppen kan vara en av dessa orsaker. Därefter introduceras de teoretiska perspektiv som jag kommer använda för att förstå mitt undersökningsområde, vilket lyfter fram förhållandet mellan vuxna i skolan och barns utveckling och inhämtande av sociala färdigheter. De är: *Social inlärningsteori, Miljöpåverkan och individ, Sociokulturellt perspektiv och gruppsmitta.*

### 4.1 Definition av centrala begrepp

#### Arbetsklimat

I den här undersökningen är begreppet arbetsklimat centralt. Arbetsklimat kan tolkas olika beroende på vad det användes för. En vanlig tolkning av begreppet arbetsklimat är den upplevda arbetsmiljön, vilket innefattar både det fysiska och psykiska ([www.arbetsklimat.com](http://www.arbetsklimat.com)). Jag kommer använda begreppet för att förstå och tolka det psykosociala klimatet som uttrycks bland personalen i skolan, dvs. stämningen inom personalgruppen.

#### Mobbning, vad är det?

Jag kommer att använda mig av den definition som Dan Olweus, psykolog och professor i personlighetspsykologi, gör av fenomenet mobbning i sin bok *Mobbning i skolan*. Olweus definierar att mobbning uppstår när en individ repeterande gånger blir utsatt för negativa handlingar från en enskild individ eller flera individer, dvs. när man tillfogar en annan människa obehag och skada. Dessa handlingar beskriver Olweus kan komma i uttryck i olika former såsom verbalt, fysiskt och genom gester som t.ex. grimaser, vända någon ryggen till osv. Mobbning kan förekomma både direkt och indirekt, direkt mobbning innebär ganska

öppna angrepp medan indirekt mobbning kommer till uttryck i former som exempelvis, social utfrysning (Olweus,1991:4-5).

## 4.2 Värdegrund, vad är det?

Alla arbetande vuxna inom förskolan och skolan har i uppdrag att förmedla och förankra grundläggande värden hos barn. De värden som barn ska tillägnas är; ett etiskt förhållningssätt, omtanke och hänsyn till andra människor, jämställdhet och rättvisa, förståelsen och vetskapen om de egna och andras rättigheter, samt respekten för varje individs personliga värde (Lpfö 98 reviderad 2010:4). Värdegrunden tillägnas hos barn främst genom konkreta händelser, vilket framförallt syftar till de vuxnas förhållningssätt. Vuxna inom förskolan och skolan är betydelsefulla förebilder som påverkar hur barn utvecklar förståelse och anammar de värden som vårt demokratiska samhälle vilar på (Lpfö98 reviderad 2010:4).

## 4.3 Social inlärningsteori

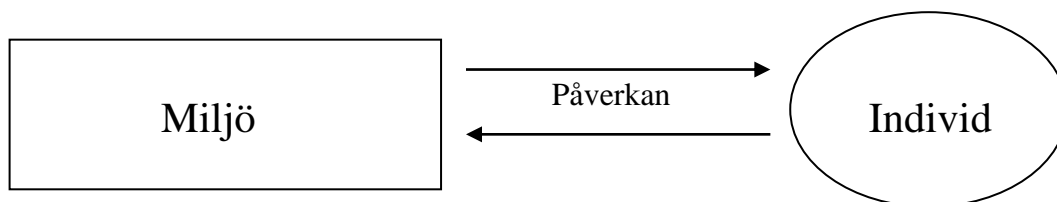
Social inlärningsteori, har Albert Bandura (f.1925) som är psykologiprofessor grundat. Vilket syftar på att inlärning sker genom observationer. När en människa erövrar sig sociala förmågor innebär det att man iakttar andra i sin omvärld för att förstå hur de uttrycker och beter sig i olika sammanhang. Social inlärningsteori går att dra parallellt till modellinlärning, som betyder att en person lär sig via observationer och imitationer av en annan persons beteende, vilket syftar på att individen lär sig beteenden utifrån den sociala omgivningen den befinner sig i (Stensmo, 2000: 26).

Även Birgitta Kimber som bl.a. är speciallärare, beteendevetare och leg. Psykoterapeut skriver om social inlärningsteori i sin bok *Lyckas som lärare*. I likhet med Bandura skriver hon att inhämtande av kunskap sker i en social omgivning. Även Kimber tar upp modellinlärning som en del av social inlärningsteori. Hon beskriver att individer lär av varandra via iakttagelser, efterhärmingar och genom att göra som de personer man ser upp till, dvs. som förebilderna. Kimber belyser vikten av att lärare, och andra vuxna inom skolan, är den förebild som de själva vill vara. Genom rollen som förebild är det viktigt att tänka på de beteende som de som förebilder står för. Vidare menar hon att om elever i skolan möter

fler goda förebilder, modeller, desto bättre är det för dem och deras utveckling (Kimber, 2005:20).

#### 4.4 Miljöpåverkan och individ

Gunn Imsen är professor i pedagogik och lägger stor vikt på frågor som berör lärande och skolmiljöer. I boken *Elevens Värld* lyfter hon fram att inverkan av den yttre miljön är starkt sammankopplat med en individs inre utveckling. Imsen hänvisar till filosofen och socialpsykologen George Herbert Mead (1863-1931) som grundat begreppet *interaktionism*. Han menar för att förstå olika beteenden hos individer behöver man förstå den betydelse som interaktionen mellan individer har. Med begreppet *interaktionism* menar Meads att den sociala omgivning påverkar individen lika mycket som individen påverkar sin omgivning, t.ex. det en person uppfattar och anammar av sin omgivning återspeglar personen sedan tillbaka (Imsen, 2006:48). Vilket kan illustreras med hjälp av bilden nedan.



**Bildtext:** Jag har i bilden ovan gjort en ändring på var påverkan rör sig, jag finner den tolkningen av bilden mer passande för att beskriva begreppet interaktionism. Jag har därför valt att placera påverkan på pilarna istället för att sammankoppla det till rutan med miljö. **Bildkälla:** Figur 2.2 *Elevens Värld* (Imsen, 2006:48)

#### 4.5 Vygotskij och Sociokulturellt perspektiv

Den ryske psykologen Lev Vygotskij (1896- 1934) var förespråkare av ett sociokulturellt perspektiv, han ansåg att individens lärande är en del av en social process och inte endast ett individuellt fenomen. Han pekade istället på den sociala gemenskapen, språket och kulturen som en grundläggande betydelse för barns lärande och utveckling. En central tanke hos Vygotskij är att allt tänkande och hela den kognitiva utvecklingen hos en individ är beroende av den sociala omgivningen. Han ansåg att genom barns sociala samspel med andra utvecklas

ett individuellt tänkande hos barnet, att barn först lär sig från det sociala, som i sin tur utvecklar det individuella. Vygotskij lyfter i relation till detta fram *mediering* (förmedling) som en viktig del av utvecklingen, han beskriver att vuxna har en stor roll i denna förmedling, eftersom vuxna anses vara *medierade hjälpare*. Det är de vuxna som visar eller berättar för barn hur saker och handlingar utförs. Vygotskij menade att barn genom vägledning av exempelvis vuxna, tillägnar sig uppfattningar och föreställningar, och att miljön har en stor betydelse för barns inlärningsprocess (Imsen, 2006: 307-325).

#### **4.6 Gruppsmita**

Psykologen och lektorn Lars Svedberg skriver i sin bok *Gruppsykologi* om ledarskap, grupper och organisationer. Han hänvisar till Gustav Le bon (1841-1931) som lyfter fram begreppet ”*gruppsmita*” där han menar att människor i en gemenskap (grupp) överför beteenden, attityder och känslor mellan varandra, som t.ex. skratt, glädje, missnöje, nedstämdhet osv. Med det menar Le Bon att gruppens känsloläge som helhet blir påverkad av de individer som ingår i gruppen, vilket i sin tur påverkar individerna vidare. Det kan beskrivas som en cirkel där påverkan mellan människor i en grupp går runt (Svedberg, 2003:26).

## 5 Metod och Material

I den här undersökningen har jag valt att använda mig av ett social konstruktivistiskt synsätt som utgångspunkt för att förstå det område jag undersöker. Social konstruktivismen förespråkar den språkliga och sociala gemenskapen som en betydande roll i inhämtandet av kunskap. I mötet mellan människor skapas och konstrueras ens självuppfattning och förståelse av verkligheten (Thomassen, 2007: 205). Eftersom mitt fokus är att försöka förstå hur arbetsklimatet inom personalen påverkar elevklimatet, blir ett socialkonstruktivistiskt synsätt väldigt centralt för min undersökning. Det hjälper mig att tolka de uppfattningar som rektorer och lärare låter komma till uttryck om den betydelse de har på elevers inhämtande av värden och på den sociala utvecklingen.

### 5.1 Kvalitativa Intervjuer

I min undersökning har jag valt att använda mig av kvalitativa intervjuer som metod för att samla in mitt empiriska material. Fördelen med att använda sig av kvalitativa intervjuer går att relatera till Edmund Husserl begrepp ”*Livsvärld*”, då det tillåter personers egna tankar, uppfattningar och upplevelser av sin omvärld komma till uttryck (Dalen, 2007:11). I min undersökning har den formen av metod en stor betydelse eftersom det är rektorernas och lärarnas uppfattningar, värderingar och tankar om sin vardag som är centrala i min frågeställning. Jag har valt att använda mig av en strukturerad intervju, i form av frågor som riktar in sig på mitt ämnesområde. Frågorna har utformats med hjälp av en intervjuguide, den innehåller viktiga teman och frågor som i samverkan med varandra berör de centralaste områdena för undersökningen (Dalen, 2007: 31). I mina intervjufrågor har jag valt att börja med allmänna och mjuka frågor och sedan övergå till frågor som riktar in sig på mitt ämne.

Vid varje intervju valde jag att ta hjälp av en diktafonspelare för att spela in det som intervjupersonerna berättade, det gör att intervjupersonens alldeles egna ord och uttalanden blir noterade precis som de sades vid intervjutillfället. Genom att använda mig av en diktafonspelare ökar det möjligheten för en trovärdigare uppfattning av materialet. Intervjuerna varade mellan 40-60 minuter och efter varje intervju transkriberades det insamlade materialet, vilket jag sedan har sammanfattat och presenterar i resultat- och analysdelen.

En nackdel med att använda sig av kvalitativa intervjuer som undersökningsmetod är att de intervjuade inte alltid är helt uppriktiga, eftersom det oftast är svårare att vara öppen när man träffas personligt än när man fyller i en enkät anonymt. Det finns också en möjlighet att intervjupersonen svarar på frågorna utifrån det personen tror att den som intervjuar vill få kännedom om. Samt att intervjupersonen kan tänkas svara på sådant sätt som den tror är generellt accepterat istället för att berätta vad man egentligen anser (Larsen, 2007: 27-28).

Eftersom mitt undersökningsområde kan uppfattas känsligt, har jag valt att ställa operationella frågor som tillåter att intervjupersonerna kan svara så öppet och uppriktigt som möjligt. Det ställer då högre krav på att jag istället gjort rätt tolkning av det som framkommit under intervjun och i den analys jag gjort.

## **5.2 Urval och avgränsningar**

I min undersökning har jag valt att besöka två kommunala grundskolor dvs. F-5, båda skolorna ligger i förorter till Stockholm, men i olika kommuner. Jag valde skolorna med utgångspunkt i deras hemsidor, de väckte mitt intresse utifrån skillnader i utformningen, prioriteringen och placeringen av värdegrunds - och antimobbningsarbetet, vilket kan tänkas öka möjligheten för variationer i svaren på intervjuerna. Detta för att se om det som beskrivs kanske återspeglar olika sätt att arbeta med dessa frågor.

Alla vuxna som arbetar inom skolvärlden är viktiga, men i den här undersökningen har jag valt att koncentrera mig på rektorerna och lärarna. Intervjuerna har varit riktade till rektorerna på båda skolorna och fyra lärare, två på respektive skola. Valet av att intervju både rektorer och lärare är för att båda fokusgrupperna har en central roll i arbetet med värden, mobbning och arbetsklimat. Anledningen till att jag bestämde mig för att intervju två lärare på samma skola är för att få en så nyanserad bild som möjligt. Det vill säga att individers upplevelser av saker och ting kan vara olika även fast de arbetar på samma arbetsplats.

På grund av undersökningens tidsbegränsning har jag endast genomfört ett fåtal intervjuer, vilket gör att det inte i allmänhet kan beskriva alla rektorer och lärares uppfattningar om huruvida arbetsklimatet förstärker mobbning mellan elever. Utan i min undersökning kan jag endast utgå ifrån dessa sex intervjupersoners uppfattningar för att tolka och förstå mitt undersökningsområde.



## **Presentation av skolor:**

### **Liljaskolan**

Liljaskolan är en liten kommunal grundskola som ligger i en kommun angränsande till Stockholm. Den består av ca: 280 elever, där barn från förskoleklass upp till årskurs 5 går. På skolan arbetar ca: 45 anställda barnskötare, förskolelärare, lärare och fritidspedagoger. Rektorn som jag intervjuat har lång erfarenhet i arbetet med barn, hon har arbetat som fritidspedagog, lärare och har i fyra år varit rektor på Liljaskolan. Lärarna jag intervjuat är båda ansvariga lärare för årskurs 3 och de arbetar inom samma arbetslag. Den ena läraren har arbetat på skolan i 8 år medan den andra arbetat som klasslärare i 4 år.

### **Blåsippaskolan**

Blåsippaskolan är även den en liten kommunal grundskola som ligger i en förort till Stockholm. Skolan har ca: 300 elever från förskoleklass upp till årskurs 5. Det finns ca: 100 anställda lärare på skolan. Rektorn på skolan har tidigare arbetat som lågstadielärare och som biträdande rektor och har i snart 6 år varit rektor på Blåsippaskolan. Den ena läraren jag intervjuat har arbetat på skolan i snart 2 år och är ansvarig lärare för en förskoleklass. Den andra läraren är klasslärare i en årskurs 5 och har arbetat på skolan i 10 år.

## **5.3 Etiska ställningstaganden**

Utifrån valet av att använda mig av kvalitativa intervjuer som undersökningsmetod medföljer det en del forskningsetiska krav som jag valt att ha i åtanke. Vetenskapsrådet skriver i deras rapport *Forskningsetiska principer - inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning* (2007: 6-14) om individskyddskravet som varje forskare ska ta hänsyn till i sin undersökning. Jag har vid varje intervju informerat intervjupersonen om syftet med mitt examensarbete, jag har även frågat om medgivande från den intervjuade om deltagande i undersökningen. Jag har också informerat och valt att låta skolorna och intervjupersonerna vara anonyma för att skapa en intervjusituation där rektorerna och lärarna får möjligheten att känna sig avkopplade och kunna svara på frågorna så öppet och ärligt som möjligt. Jag kommer också av forskningsetiska skäl presentera skolorna med fiktiva namn, den ena skolan kommer benämnas som Liljaskolan och den andra som Blåsippaskolan.

## 5.4 Metod reflektioner

När man använder sig av empiriska undersökningsmetoder finns det vissa risker, som Karl Poppers begrepp ”*förväntningshorisont*” redogör för, det menar att varje individ alltid utgår utifrån ett visst perspektiv, en förväntan om vad vi kommer få uppleva och erfara, vilket påverkar våra tolkningsansatser (Thomassen, 2007:86). Det kan i mitt val av intervjufrågor, teorier och i min analys av intervjuerna påverka de tolkningar jag gör av materialet.

Det finns även andra nackdelar när man använder sig av kvalitativa intervjuer som metod, en utav dessa är att det kan vara svårt att få en helhetssyn och en överblick över det insamlade materialet. Det finns också en möjlighet att man inte uppmärksammar jämförbara svar som är betydande för undersökningen (Larsen, 2007:27). Det kan påverka mitt resultat och min analys, eftersom det är sex intervjupersoners uppfattningar som ska framkomma och sammankopplas.

## 6 Resultat och Analys

Här kommer det resultat som framgått i min undersökning att presenteras och analyseras. Jag har delat in resultatet i fyra teman för att tydliggöra vad de intervjuade säger om de olika områdena. Jag kommer börja med att presentera skolornas tankar kring värdegrund och hur det kommer till uttryck i deras verksamheter. Därefter gå in på vilken syn de har på mobbning och hur deras arbete kring mobbning ser ut. Sedan introduceras rektoreernas och lärarnas tankar kring deras roll som förebild. Det sista som presenteras är hur arbetsklimatet på de olika skolorna ser ut och hur det upplevs av rektorer och lärare.

Efter varje tema har jag avslutat med att göra en analys där jag stödjer mig i teorier och tidigare forskning för att tolka mitt undersökningsområde. Analysen kommer göras utifrån rektoreernas och lärarnas beskrivningar på de olika skolorna. Det som är gemensamt för dem och det som särskiljer dem och varför det kan tänkas skilja sig.

### 6.1 Värdegrund

Alla som arbetar inom skolvärlden har vetskap om att begreppet värdegrund ingår i deras uppdrag, eftersom det går att läsa i skolans styrdokument. Hur det uppdraget uppfattas och arbetas med förhåller sig både lika och olika mellan skolorna och de sex intervjupersonerna.

#### Vad säger rektorerna

Både Blåsippaskolans och Liljaskolans rektorer berättar att de utgår från Lgr11 och Skollagen när de utformar sina verksamheter. Båda nämner att de har en likabehandlingsplan som de arbetar mycket kring och att det är ett arbete som görs tillsammans med både personal och elever. Rektorerna lyfter även fram att arbetet kring värdegrunden är något som ständigt måste arbetas med och att det aldrig är ett avslutande arbete. När de fortsätter att beskriva sitt arbete kring värdegrund skiljer sig svaren åt.

Liljaskolans rektor belyser den roll de vuxna har som arbetar på skolan. För henne handlar det mycket om att personalen på skolan har ett gemensamt förhållningssätt kring frågor, regler

och om vad som ska gälla på deras skola för att lyckas förmedla värden. Hon lyfter även fram vikten av att ha diskussioner om hur de som vuxna påverkar sina elever, hon uttrycker det så här:

”För någonstans handlar det inte om att vi kan tala om för andra hur de ska vara, utan vi kan påverka andra genom vårt eget sätt att vara, och det arbetsklimat och de värden som vi visar till våra elever, det är det som de anammar sen”.

Liljaskolan rektor är övertygad om att om de som arbetar på skolan upplever den positiv så kommer även eleverna göra det och likaså det vuxna visar är viktigt kommer även eleverna börja tycka är viktigt. Hon uttrycker betydelsen av att tänka på detta när man talar om värdegrund.

Vidare berättar rektorn att de har ett pedagogiskt forum en gång i veckan där de diskuterar dessa frågor, hon berättar att all personal förra året deltog i en studiecirkel som bland annat berörde personalens bemötande, attityder och förhållningssätt. Liljaskolan rektor berättar även att all personal på skolan har fått utbildning i SET, social emotionell träning, vilket alla skolor i denna kommun arbetar utifrån. Hon uttrycker att detta har utmynnat i att personalen har värderingsövningar med sina elever i klasserna.

Blåsippaskolans rektor lyfter i sitt svar istället fram hur deras värdegrundsarbete på skolan rent praktiskt arbetas utifrån för att motverka mobbning. Hon berättar att skolan har en IRIS grupp, där en vuxen från varje avdelning träffas en gång i veckan. Varför de kallas IRIS gruppen, beskriver hon, är för att de ska se allt, som i likhet med iris i ögat. De träffas tillsammans med en representant från mobbingteamet, elevhälsoteamet och skolhälsovården där de berättar om allt de har sett under veckan som gått. De uppmärksammar hur barn har det i verksamheten och diskuterar hur det ska lösas. Hon uttrycker vidare att utifrån det tar de ett beslut om hur de ska gå vidare. Rektorn på Blåsippaskolan berättar att de arbetar mycket förebyggande med coaching, lekarbete och metoder för att hantera ilska. Hon framhäver även att de emellanåt försöker göra djupintervjuer med elever i en klass där det är oroligt, då barn oftast själva bäst vet hur det ser ut i deras klass. Blåsippaskolan rektor uttrycker:

”Vi har inga situationer som man kan kalla direkt mobbning, för genom det här arbetssättet hinner vi fånga upp det tidigt genom IRIS gruppen”.

Vidare berättar hon att de som arbetar i mobbingteamet inte ansvarar för några egna klasser, vilket gör att om det uppstår en situation så kan det snabbt bli uttryckning. Rektorn på Blåsippaskolan lyfter även fram att de diskuterar mycket om vilka gemensamma regler som ska gälla på deras skola och vikten av att tänka på hur man beter sig. Hon berättar att allt det här utgör ett fantastiskt värdegrundsarbete med barnen.

### **Vad säger lärarna**

Lärarna på Liljaskolan nämner i första hand deras arbete kring SET som arbetsform för värdegrundsarbete på skolan. De berättar att de dagligen arbetar efter det för att skapa ett gott klassrumsklimat. Båda lärarna berättar att de arbetar mycket med och talar om hur man löser konflikter med sina elever. Den ena läraren uttrycker vikten av att man som lärare försöker vara en positiv förebild för sina elever och att det är något hon mycket reflekterar över när hon tänker på värdegrunden.

Lärarna på Blåsippaskolan lyfter fram att de ständigt diskuteras värdegrundsfrågor på personalmöten och emellan varandra. De berättar att de första veckan vid varje terminstart har en värdegrundsvecka där fokus endast är på värdegrundsfrågor. Båda lärarna framhäver att värdegrunden dagligen genomsyrar deras arbete och tänkande. Vilket den ena läraren berättar kommer till uttryck via öppenhet, respekt och genom att man är en god förebild för sina elever och kollegor. En utav lärarna lyfter fram att det är de vuxna i skolan som är verktygen för att eleverna lär sig de gemensamma värden som samhället bygger på. Hon utgår från mottot *"Som man själv vill bli behandlad ska man behandla andra"* vilket hon uttrycker är en bra grund att utgå ifrån när man arbetar med värdegrunden i skolan.

### **Analys**

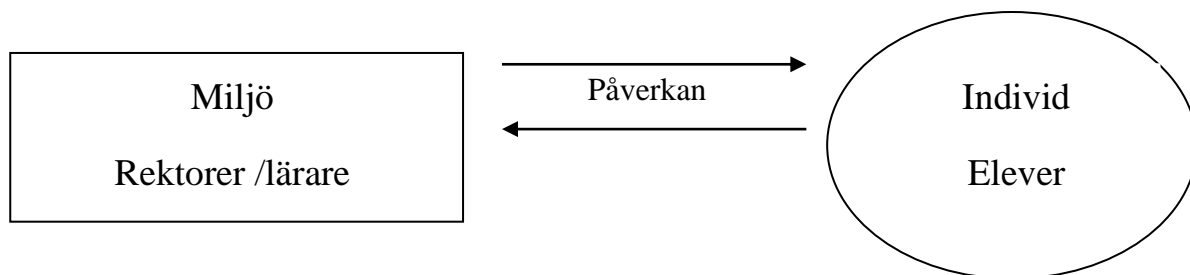
I svaren ovan synliggörs hos både rektorer och lärare en god insikt i vad som ingår i deras arbete med värdegrunden, vilket de enligt Lgr11 och skollagen har i uppdrag att arbeta utifrån. Samspelet mellan alla arbetande vuxna inom skolan framställs ha en stor betydelse för att lyckas förmedla de värden som rektorer, lärare och skolan som helhet anser är grundläggande. Vilket båda rektorerna pekar på när de beskriver vikten av att ha gemensamma regler och mål inom personalen i arbetet med värden. Utifrån den beskrivning

som görs framträder en gemensam uppfattning om att samspel mellan all arbetande personal på skolan har en viktig och avgörande roll om värdegrundsarbetet ska förankras och lyckas. Per Binbach som är miljöterapeut menar på att personal som är samstämmig och har gemensamma mål uppsatta har större möjligheter att ha framgång (Binbach, 2005).

Utifrån den beskrivning som samtliga intervjuade ger uttryck för angående värdegrunden, synliggörs en samstämd uppfattning om den sociala omgivningens betydelse för elevernas inhämtande av förhållningssätt och värden. Med utgångspunkt i ett sociokulturellt perspektiv, som menar på att individer lär och utvecklas i ett socialt sammanhang (Imsen:2004), upplever jag synliggörs hos både rektorerna och lärarna genom den framställning de gör om värdegrunden och värdegrundsarbetet.

I den redogörelse som rektorerna och lärarna gör kring de värden som de förmedlar, framkommer en generell uppfattning om att individer lär sig av sin omgivning och att de vuxna som arbetar inom skolan har en viktig och avgörande roll som förebild. Vygotskijs begrepp mediering, som handlar om att barn tillägnar sig uppfattningar och föreställningar av det vuxna förmedlar till dem och genom handlingar som de utför(Imsen, 2006), framträder hos alla intervjuade. Liljaskolans rektor gör den beskrivningen när hon uttrycker att det vuxna visar anammar eleverna. Vilket utifrån min tolkning lyfter fram det som även rektorn på Blåsippaskolan och lärarna på båda skolorna skildrar.

De uppfattningar som alla intervjuade ger uttryck för går att relatera och beskriva med hjälp av den bild jag tidigare använt för att presentera begreppet interaktionism (Imsen, 2006). Det rektorerna och lärarna framställer, är att de påverkar sina elever genom sitt sätt att vara. Om vi utgår från att rutan med Miljö är rektorernas och lärarnas förhållningssätt samt attityder och cirkeln med Individ är eleverna, så blir det tydligt att de värden som rektorer och lärare förmedlar påverkar elevernas förhållningssätt och attityder gentemot varandra.



**Bildkälla:** Figur 2.2 *Elevers Värld* (Imsen, 2006:48)

## 6.2 Synen på mobbning och vad som görs?

### Vad säger rektorerna

Rektorn på Liljaskolan berättar att de nyligen framtagit en ny handlingsplan mot mobbning. Hon säger att om en lärare, elev eller förälder upplever att en elev blir utsatt för kränkande behandling eller känner sig mobbad så ska det anmälas till henne som rektor och utifrån den nya skollagen är det hon som rektor som beslutar om det ska startas en utredning eller inte. Hon framhäver att om hon beslutar att en utredning ska genomföras så är det läraren eller trygghetsteamet på skolan som ansvarar för den. De talar med de inblandade och utifrån det som framkommer skrivs en åtgärdsplan på hur de ska gå vidare. Vidare berättar rektorn att oftast brukar åtgärden vara att man kontinuerligt pratar med eleverna för att se hur det fortlöper och att man alltid har kontakt med föräldrarna ända tills man anser att mobbningen har upphört.

Rektorn på Blåsippaskolan har vid värdegrundsfrågan redan beskrivit hur deras handlingsplan ser ut. Däremot tillägger hon att de starkt tror på att låta eleven som utfört mobbningen själv ringa hem och berätta om vad som har hänt, att eleven vet att det är fel och berätta att de inte ska göra om det. Rektorn vill lyfta fram att de försöker vända på det till något positivt. Hon berättar att när en elev säger så till sina föräldrar blir det oftast inga extrema reaktioner utan det bemöts på ett lugnare och positivare sätt. Hon poängterar att om en elev själv inte vill ringa och berätta för sina föräldrar så gör någon från mobbingteamet det istället, vilket går till på samma sätt. Rektorn uttrycker att det är viktigt som vuxen att visa att man har positiva förväntningar på elever som begår mobbning och att man utgår ifrån att det inte kommer hända igen, vilket hon uttrycker så här:

”Istället för att peka finger och säga att du varit dum, vänd det till något positivt”.

### Vad säger Lärarna

Lärarna på Liljaskolan är båda medvetna om vem som utreder mobbning på skolan, båda berättar att trygghetsteamet ansvarar för de mobbingssituationer som uppstår. Om en elev

utsätter en annan elev för mobbing så berättar lärarna att de i första hand pratar med de elever det gäller och därefter kontakta trygghetsteamet på skolan. Den ena läraren berättar att de även har ett elevvårdshälsoteam på skolan, som innefattar skolkurator, skolsyster och 2-3 lärare. Hon lyfter upp att deras funktion är att bestämma vad som ska hända med den elev som utfört mobbningen. Beslut som elevvårdshälsoteamet gör ska utgå från individen.

Läraren på Blåsippaskolan berättar att de har ett tryggt nätverk på skolan för att motverka och hantera mobbning. De lyfter fram IRISgruppens, mobbingteamet och elevvårdshälsoteamets funktioner. Den ena läraren berättar att lärarna inom samma årskurser är väldigt insatta i de olika avdelningarnas barn och i vad som händer i verksamheten och hon uttrycker att de har väldigt utarbetade strategier för att hantera och åtgärda förekomsten av mobbning.

När rektorerna och lärarna fick fundera kring vad de tror är den största orsaken till att mobbing förekommer i skolan så svarade alla de intervjuade att mobbning framförallt beror på individuella faktorer, som exempelvis osäkerhet, dålig självkänsla/självförtroende, rädsla och otrygghet hos individen som utför mobbing.

## **Analys**

I det som framkommer från både rektorerna och lärarna gällande orsaksförklaringar till fenomenet mobbning är, att det finns en samsyn i deras uppfattningar. Alla sex intervjuade svarar att mobbning beror på individen som utför sådana handlingar, att det bottnar i dålig självkänsla, dåligt självförtroende, otrygghet och rädsla. Den uppfattning som rektorerna och lärarna har är en ofta vanlig förekommande förklaring till mobbning, vilket Gill och Frånberg (2009) lyfter fram i sin rapport från skolverket. De menar att forskning kring mobbning vanligtvis fokuserar på individuella förklaringar, men för att få en helhets bild över varför mobbning förekommer behöver det öppnas upp och se till omgivningens inverkan (Gill och Frånberg, 2009).

Det som synliggörs i beskrivningen som både rektorer och lärare gör om orsaksförklaring till mobbning och i deras beskrivning om värdegrunden, är en motpol till varandra. Den medvetenhet som framkom vid värdegrundsfrågan om deras betydelse för barnens inhämtande av värden känns vid frågan om mobbning bortkommen. Ingen av de intervjuade reflekterar i det sammanhanget kring den sociala omgivningens betydelse. Varför den reflektionen inte görs kan bero på det som Gill och Frånberg (2009) belyser om att



forskningen vanligtvis fokuserar på individuella faktorer som orsak till förekomsten av mobbning. Vilket kan vara en grund till att det svaret ges hos rektorerna och lärarna. Men tittar man på mobbning utifrån ett sociokulturellt perspektiv (Imsen, 2006) så borde det även uppmärksammas att en individ utvecklar sitt inre genom den sociala omgivningen. Den medvetenheten som framträdde vid värdegrundsfrågan synliggörs inte hos rektorerna och lärarna i svaret kring mobbning.

I arbetet mot mobbning beskriver båda rektorerna deras handlingsplaner men de förefaller lite olika i hur de är utformade. Liljaskolan beskriver hur mobbning arbetas med utifrån att en mobbingsituation har förekommit. Medan Blåsippaskolans rektor berättar hur de arbetar förebyggande mot mobbning samt hur de går tillväga när en mobbingsituation uppstår.

Vid beskrivningen av arbetet mot mobbning på båda skolorna synliggörs en tydlig insikt i hur detta arbete ser ut. Det enda som särskiljer lärarna mellan skolorna är deras upplevelser av hur genomförbart arbetet mot mobbing är. Lärarna på Blåsippaskolan beskriver att de har goda utarbetade strategier för att förebygga och hantera mobbning i skolan. Medan en av lärarna på Liljaskolans beskriver att deras handlingsplan inte helt går att genomföra på grund av brist på personal. Att skolor använder sig av olika strategier för att hantera mobbning är inte ovanligt. Terje Ogden som är professor i pedagogisk psykologi lyfter fram att det finns olika sätt att handskas med mobbning i skolan och att det varierar i vilka utgångslägen som skolorna har i arbetet med mobbning (Ogden, 2003). Utgår jag ifrån det som Ogden beskriver så upplever jag att det är skolornas olika utgångslägen som framförallt påverkar antimobbningsarbetet. Utifrån det som framgått tidigare har Blåsippaskolan ett team som kan ingripa direkt och arbeta förebyggande medan Liljaskolan lyfter fram att deras antimobbningsarbete inte riktigt kan fullföljas på grund av personalbrist.

## 6.3 Rollen som förebild

### Vad säger rektorerna

Både rektorn på Liljaskolan och Blåsippaskolan är överens om att de som förebilder ska föregå med gott exempel i relation till sin personal och eleverna på skolan. De lyfter även fram att det framförallt är viktigt att ha i åtanke att de som förebild har ett ansvar för vilka värden de förmedlar vidare. Rektorn på Liljaskolan uttrycker även vikten av tilltron på sina lärare och elever, hon framhäver även att som pedagogiskledare medför det ett stort ansvar och att det även innefattar svåra och jobbiga beslut, hon uttrycker att:

”man måste som förebild även ta tag i saker som inte anses vara ok, från t.ex. lärares håll om det är något i klassrummet som inte fungerar bra”.

Rektorn på Blåsippaskolan berättar att i rollen som förebild vill hon förmedla till sin personal rätt sätt att leda, hon uttrycker:

”mitt sätt att leda personalen är precis på samma sätt som jag vill att personalen ska leda sina elever”.

### Vad säger lärarna

Som förebild belyser båda lärarna på Liljaskolan att språket är viktigt att tänka på, när man talar till sina kollegor och till sina elever. Båda berättar att de tycker det är viktigt att behålla en lugn och bra samtalston men att det ibland är väldigt svårt när man är trött och stressad. En utav lärarna på Liljaskolan lyfter fram att hon tycker det är viktigt som förebild att skapa tydliga och starka rutiner. Den andra läraren berättar att det är viktigt med respekt och öppenhet, och hennes strävan är att vara en god förebild som eleverna och kollegorna ser upp till.

Båda lärarna på Blåsippaskolan uttrycker, att så som man själv vill bli behandlad ska man behandla andra. En utav lärarna berättar att som förebild anger man tonen själv, att lärarens

ton påverkar tonen mellan eleverna. Hon lyfter fram att har man en trevlig ton och en generös miljö så kan de som förebild påverka till ett gott klimat. Hon berättar även att som förebild är det viktigt att föregå med gott exempel gentemot sina kollegor, genom att inte bete sig dåligt mot elever och kollegor och att man inte hänger med och fastnar i gnäll. Läraren framhäver även att, om det finns ett behov att gnälla av sig så är det viktigt att inte ta det i personalrummet utan att det ska ske bakom stängda dörrar. Hon uttrycker det så här:

”det ska vara så att om man säger att det finns mikrofoner i personalrummet, så ska man kunna vara nöjd över det man säger, så att föräldrar ska kunna lyssna på det utan att det är något som låter konstigt”.

Den andra läraren lyfter fram att i rollen som förebild är det viktigt att visa att man respekterar varandra, att man är snäll, kan skratta och ha kul på jobbet. Hon uttrycker att det är viktigt att de vuxna i barns omgivning är positiva och respekterar varandra, hon berättar:

”Är det mycket glädje och skratt hos oss i personalen så uppmuntrar det till en positiv stämning mellan eleverna”.

## **Analys**

Det framkommer tydligt av både rektorer och lärare att de ser sig ha ett stort ansvar i rollen som förebild. Samtliga intervjuade lägger stor vikt vid att vara goda förebilder och föregå med gott exempel, vilket alla menar ska återspeglas både mot sina elever samt kollegor. Lärarna på båda skolorna lyfter fram vikten av att tänka över vilken ton och vilket språk man använder som förebild mot både sina elever och sina medarbetare, vilket ena läraren beskriver när hon pekar på att en trevlig ton och generös miljö uppmuntrar till ett positivt klimat. Både Liljaskolans och Blåsippaskolans lärare sammankopplar värdegrundsarbetet till sin roll som förebild, vilket kommer till uttryck genom den framställning de gör om vikten av att vara en god förebild samt att reflektera över vad det innebär för arbetet med värdegrunden.

I beskrivningen som samtliga intervjuade framhäver angående deras roll som förebild synliggörs en enig förståelse för sin påverkan på eleverna. Den sociala förståelsen som kommer till uttryck är det som social inlärningsteori och modellinlärning lyfter fram, som menar på att människan lär sig genom sin omgivning och tar efter beteenden som modellerna,

dvs. förebilderna, ger uttryck för (Stensmo, 2000 & Kimber, 2005). Utgår jag ifrån den medvetenhet och förståelse som framträder bland alla de intervjuade och sätter det i relation till Terje Ogdens tankar om, att positiva förebilder ökar möjligheterna för barns utveckling av ett positivt förhållningssätt(Ogden, 2003), så känns det som att både rektorerna och lärarna har goda förutsättningar för att kunna påverka en sådan gynnsam utveckling hos eleverna.

Alla intervjuade uttrycker även att en positiv stämning inom personalgruppen, där glädje och skratt finns, uppmuntrar till en god stämning mellan eleverna. De ser sig själva ha en viktig funktion i skapandet av detta. Deras framställning om sin centrala roll för mina tankar till begreppet ”Gruppsmitta” som beskriver just det rektorerna och lärarna låter komma till uttryck. Det syftar på att människor i en grupp överför olika känslor mellan varandra vilket påverkar gruppens sinnesstämning (Svedberg, 2003). Den kopplingen som rektorerna och lärarna gör angående deras påverkan på eleverna, visar på att de har en tydlig uppfattning om vad som krävs för att utveckla ett positivt klimat mellan eleverna.

## **6.4 Arbetsklimat, och hur det upplevs i personalgrupperna?**

### **Vad säger rektorerna**

Rektorerna på Liljaskolan och Blåsippaskolan lyfter båda fram trivsel och glädje som viktiga faktorer för att skapa ett gott arbetsklimat. Rektorerna berättar att de försöker visa uppskattning emellanåt genom att ordna något kul för sin personal, vilket båda uttrycker är viktigt för ett positivt arbetsklimat. Båda rektorerna beskriver sin ledarroll som ett betydande villkor för ett gott arbetsklimat, de tar även upp personalgruppens ansvar. De berättar att personalen på skolan har ett lika stort ansvar att skapa ett gott arbetsklimat som ledningen har. Liljaskolan rektor uttrycker det så här:

”Vi är alla varandras arbetsmiljö och vi alla ansvarar för ett gott arbetsklimat”.

Blåsippaskolans rektor lägger mycket vikt vid att både barn och vuxna på skolan ska känna sig välkomna och uppskattade, hon uttrycker:

”personalen ska uppleva att det är roligt att komma till sitt arbete”

Hon berättar att de talat mycket om betydelsen av att känna sig sedd och hur viktigt det är för självkänslan och trivseln. Därför uppmuntrar hon all personal på skolan att hälsa på varandra. Vidare berättar Blåsippaskolans rektor att det är viktigt med ett positivt arbetsklimat hos personalen och att det därför måste lägga mycket fokus på det. Hon lyfter även fram att det är viktigt att klimatet i ledningen är positivt och att klimatet mellan personalen, ledningen och eleverna hör ihop.

Rektorn på Liljaskolan berättar att hennes strävan är att försöka ha ett arbetsklimat där alla mår bra större delen utav sin arbetstid, hon uttrycker:

”självlärt ska man sträva efter ett arbetsklimat där det är lagom mycket att göra, där man trivs med sina kollegor och har roligt”.

Vidare berättar hon att det finns en del problematik på skolan för tillfället, att det är många i personalen som upplever att de har för mycket att göra som hon tror bidrar till att arbetsklimatet är i obalans. Rektorn på Liljaskolan berättar att som ledare har man ett ansvar att skapa förutsättningar som gör att personalen orkar med sitt arbete. Vidare lyfter hon fram vikten av ett diskussionsforum, där de tillsammans kan diskutera de problem som upplevs.

### **Vad säger lärarna**

Lärarna på både Liljaskolan och Blåsippaskolan är överens om att trivsel, glädje, samspel och uppskattning är viktigt för ett gott arbetsklimat, men det skiljer mellan skolorna om hur det upplevs ute i praktiken. Lärarna på Blåsippaskolan beskriver deras arbetsklimat som extremt bra, att det är positivt och glädjefullt. Båda beskriver relationen med kollegorna som väldigt öppen, där det är högt i tak och där man kan prata och diskutera om allt. En av lärarna lyfter även fram att det inte finns mycket konflikter inom personalen, man försöker lägga fokus på att finna lösningar istället för att fastna i gnäll. Den ena läraren berättar att de försöker träffa sina närmsta kollegor en gång i veckan för att få möjligheten att diskutera och dela med sig av idéer. Under dessa möten, berättar hon, att de även testat på olika övningar som de gjort med eleverna. Hon uttrycker att det är av stor betydelse att det finns en öppenhet till varandra både mellan personal på skolan och mellan personal och ledning.

Lärarna på Liljaskolan berättar om deras arbetsklimat och i motsatts till lärarna på den andra skolan, beskriver de deras arbetsklimat som väldigt infekterat och nedstämt. Ena läraren lyfter fram att stämningen bland personalen inte är den bästa och att det saknas en öppen kommunikation mellan personal och ledning. Hon berättar även att personalen på skolan har blivit kraftigt nedbantade vilket har resulterat i att lärarna fått en större arbetsbörda. Hon berättar även att det bidragit till att det aldrig finns personal över om det sker konflikter eller andra saker. Hon berättar att i deras handlingsplan står det att om det uppstår en större konflikt i klassen ska läraren hämta en annan kollega, men hon uttrycker att det är svårt eftersom hon inte kan lämna klassen i den situationen. Båda lärarna berättar att de saknar en mer förstående ledning som lyssnar och tar till sig vad de säger. De lyfter även fram bristen av ett ventilerande klimat. Ena läraren berättar att när de diskuterar arbetsklimatet och kommer med synpunkter på hur de upplever arbetsklimatet, blir det mest frustration från ledningen som kommer till uttryck. Båda lärarna framhäver vikten av att ledningen ibland borde satsa mer på att göra roliga saker för sin personal. Ena läraren uttrycker:

”Jag tycker man borde satsa på att göra lite roliga grejer för personalgruppen, det behöver inte kosta så mycket. Det är väldigt sällan och när det väl blir någonting så kostar det jätte mycket pengar, då hade vi kunnat göra nåt annat. Det viktigaste är bara att man gör någonting för oss”.

Den andra läraren berättar att de precis fått två skyddsombud på skolan som ska hjälpa till att skapa ett bra samarbete. Vidare uttrycker hon att skyddsombuden ska vara med och arbeta fram en arbetsplan och en gemensam värdegrund tillsammans med ledningen som skolan ska utgå ifrån. Lärarna på Liljaskolan framhäver även att klimatet mellan eleverna på skolan är väldigt hårt, att det är en hård ton mellan eleverna och att det sker en hel del konflikter. Båda berättar att klimatet mellan eleverna påverkar deras humör och attityder.

Både lärarna på Liljaskolan och Blåsippaskolan lyfter fram ledningen som en viktig faktor när det kommer till arbetsklimatet. Alla fyra lärare framhäver att det ska vara ett tillåtande klimat där man ska våga komma med synpunkter och kritik, och att det därför är viktigt att ledningen på skolan är öppen för kommunikation. En av lärarna på Blåsippaskolan uttrycker:

”Det är ledningen som kan lägga en klimatribba, på samma vis som jag som lärare kan avge klimatet i klassrummet, så är det ledningen som avgör vilket klimat det är hos personalen och kollegorna”

## Analys

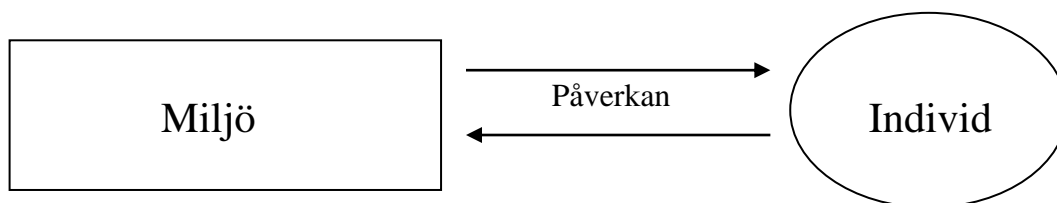
Rektorerna uttrycker i svaren ovan en samsyn om vilka faktorer som skapar ett gott arbetsklimat, vilka de menar är trivsel, glädje och uppskattning. Båda framhäver att rollen som rektor medför ett stort ansvar när det kommer till att forma ett positivt klimat, men de är även överens om att personalen bär ansvar i skapandet av detta. Rektorn på Blåsippaskolan belyser vikten av att arbeta för ett gott arbetsklimat bland ledning och personal då det påverkar elevernas klimat. På Liljaskolan uttrycker rektorn att hennes strävan är att skapa ett arbetsklimat där personalen trivs, har lagom mycket att göra och mår bra. Hon lägger även stor vikt vid att hon som ledare ska ge förutsättningar till sin personal så att de klarar av sitt arbete. Arbetsmiljöverket (1980) synliggör den betydelse som en fungerande ledning har, de lyfter fram den huvudansvarige och dennes avgörande roll i skapandet av förutsättningar till en trivsamt och positiv arbetsplats, där kommunikation och öppenhet ska ges utrymme för. I de svar som rektorerna ger tolkas en tydlig uppfattning om vad som krävs av dem i rollen som rektor.

Lärarna på de båda skolorna, liksom rektorerna, lyfter också fram i deras svar trivsel, glädje och uppskattning som viktiga faktorer för ett gott arbetsklimat. De tillägger även samspel som en betydande faktor i skapandet av detta. Samtliga lärare belyser att ledningen har en central roll i bildandet av arbetsklimatet, som de menar innebär ett tillåtande klimat där ledningen är öppen för dialog. Även i de fyra lärarnas beskrivningar framkommer ledningen som en avgörande faktor för att frambringa ett positivt klimat, de nämner även kommunikationen mellan ledning och personal som central, vilket Arbetsmiljöverket (1980) menar på har en stor betydelse för att lyckas framkalla ett positivt klimat på arbetsplatsen. Uppfattningar om vad som krävs för skapandet av ett positivt klimat finns hos alla sex intervjuade. Men när lärarna och rektorerna beskriver sitt dagliga arbete synliggörs en tydlig skillnad mellan skolorna när det gäller upplevelserna av arbetsklimatet. Här börjar svårigheterna till att leva upp till det som de anser är viktigt att framträda.

Arbetsklimatet i det dagliga arbetet framställs endast av rektorn på Liljaskolan. Hon beskriver deras arbetsklimat som instabilt och att det finns en del problem på skolan, vilket hon antar beror på att personalen känner att det är för mycket att göra. Den välvilliga medvetenhet som rektorn på Liljaskolan tidigare uttryckt synliggörs dock inte i den beskrivning hon gör om den dagliga verksamheten, utan de hamnar av någon anledning i skymundan. Lärarna på Liljaskolan skildrar arbetsklimatet i likhet med rektorns beskrivning som infekterat och

nedstämt, där stämningen inte är den bästa. Det framkommer även att det bantats ned på personal vilket har bidragit till en större arbetsbelastning hos personalen. Genom de svar som både rektorn och lärarna på Liljaskolan uttrycker framträder en tänkbar orsak till varför de upplever sitt arbetsklimat som nedstämt, vilket jag tolkar som brist på resurser. Bristen på resurser kan tänkas öka stressen inom personalgruppen och leda till konflikter. Roger Ellmin (1991) som är arbetsmiljöforskare lyfter upp att stress kan orsaka konflikter som i sin tur påverkar välmående inom personalen på en arbetsplats. Det som Ellmin beskriver skulle kunna vara en av de anledningar som påverkar Liljaskolan arbetsklimat.

Det framkommer också av lärarna på Liljaskolan att klimatet mellan eleverna är hårt och att det finns mycket konflikter. Om jag utgår från deras beskrivningar av sitt arbetsklimat och sätter det i relation till de välvilliga uppfattningar som tidigare har getts uttryck för, om att deras förhållningsätt och attityder påverkar eleverna, så kan det med hjälp av begreppet interaktionism kanske förklara varför klimatet mellan eleverna är hårt. Utgår jag ifrån bilden nedan som beskriver att det en person uppfattar av sin omgivning anammas och återspeglas tillbaka (Imsen, 2006), så kan en effekt av det tunga klimatet inom personalgruppen påverka eleverna och orsaka den hårda stämning som de uttrycker.



**Bildkälla:** Figur 2.2 *Elevers Värld* (Imsen, 2006:48)

Det skiljer sig mellan rektorerna och lärarna på Liljaskolan och Blåsippaskolan i hur de upplever sitt arbetsklimat. Lärarna på Blåsippaskolan beskriver i motsats till Liljaskolan sitt arbetsklimat som bra, där relationen med kollegorna är väldigt öppen och att det går diskutera om allt. De framhäver även att det finns en öppen dialog mellan personalen på skolan och ledningen. Lärarna på Blåsippaskolan uttrycker ingen brist på personal, vilket synliggörs och skiljer skolorna åt i beskrivningen av hur många anställda det finns på de båda skolorna. Blåsippaskolan har 100 anställda lärare medan Liljaskolan har 45 anställda lärare, fritidspedagoger och barnskötare. Där framkommer en tydlig skillnad mellan skolornas tillgång till resurser i form av personal, vilket kan vara en av de bakomliggande orsakerna till att det skiljer sig mellan skolornas arbetsklimat och upplevelsen av det.



En annan skiljaktighet som blir märkbar i lärarnas beskrivningar är hur de upplever sin kommunikation med ledningen. Lärarna på Liljaskolan uttrycker en helt annan upplevelse av sin kontakt med ledningen gentemot vad lärarna på Blåsippaskolan framhäver. Istället pekar de på att det saknas en öppen dialog mellan personal och ledning, samt en lyssnande ledning där man kan ventilerar om de problem som finns på skolan. Utifrån det lärarna på Liljaskolan beskriver framträder en saknad av öppenhet och kommunikation mellan personal och ledning. För att motarbeta och vända det nedstämda arbetsklimat som råder på skolan behöver det öppnas upp för dialog. Ellmin (1991) belyser effekten av ett öppet klimat där kommunikation och dialog ska ligga till fokus, han menar på att det behövs för att kunna skapa de möjligheter som krävs för att bemöta den stämning och de problem som finns inom en arbetsplats.

Varför det skiljer sig mellan Liljaskolans rektors uppfattningar och hur det upplevs i praktiken är svårt att tolka. Rektorn beskriver ändå att det är hon som ska skapa förutsättningar för sin personal så att de klarar av sitt arbete, men om det inte finns utrymme för dialog kan det även vara en annan anledning till varför arbetsklimatet och elevklimatet ser ut som det gör. Det samspel som Ellmin (1991) belyser som avgörande inom en arbetsplats för att utveckla ett gott arbetsklimat samt skolklimat, tolkar jag saknas mellan Liljaskolans rektor och lärare men finns mellan Blåsippaskolans lärare och rektor. Blåsippaskolans rektor lyfter fram att om klimatet i ledningen är positivt så påverkar det klimatet mellan personalen och eleverna, att de hör ihop med varandra. Det kan vara en bakomliggande anledning till varför det skiljer sig mellan upplevelserna av Blåsippaskolans och Liljaskolans arbetsklimat.

## 7 Diskussion och slutsats

Mina frågeställningar i den här undersökningen har varit:

- Vilka uppfattningar finns hos 2 rektorer och 4 lärare om huruvida arbetsklimatet inom personalgruppen påverkar mobbning mellan elever?
- Hur beskriver de sitt arbetsklimat i det dagliga arbetet? Och hur arbetar de för att motverka mobbning i praktiken?

Utifrån det som framkommit i min undersökning finns inget uttalat svar på om rektorerna och lärarna tror arbetsklimat inom personalgruppen påverkar mobbning mellan elever, men min tolkning är att det synliggörs i de beskrivningar de uttrycker om den påverkan de har på sina elever. Alla de intervjuade ger uttryck för en stor medvetenhet om sin betydelse i förmedlandet av värden, förhållningssätt, attityder och arbetsklimat. Det framkommer av både rektorerna och lärarna att det de uppvisar påverkar elevernas sätt att vara. Min tolkning är att det framhävs en insikt i deras uppfattningar om vilken betydelse och vilken inverkan de har på sina elever, att både rektorerna och lärarna är medvetna om den effekt som den sociala omgivningen har, att allt hänger ihop i ett socialt samspel mellan individ och miljö.

Dessa uppfattningar om den sociala påverkan framkommer vid alla fyra teman dvs. värdegrunden, mobbning, rollen som förebild och arbetsklimatet. Utgår jag ifrån de uppfattningar som uttrycks blir min tolkning att det framträder ett samband mellan arbetsklimatet och elevklimatet. I rapporten *Utvärdering av metoder mot mobbning* (2011) lyfts vikten av goda sociala relationer och ett gott skolklimat fram som en betydande faktor för att påverka minskning av mobbning i skolan. Utifrån det rapporten pointerar förefaller det centralt att personalgruppens arbetsklimat bör prioriteras och arbetas med på skolor. Vilket kan vara en orsak till de skillnader som framkommer mellan skolornas arbetsklimat.

När samtliga intervjuade beskriver sitt dagliga arbete och arbetsklimat synliggörs svårigheterna att leva upp till det som de anser är viktigt. Rektorerna och lärarna på båda skolorna är överens om att det handlar om rektors ledarskap och kommunikation i skapandet av ett positivt klimat, men även lärarnas ansvar gällande formningen av arbetsklimatet lyfts fram som betydelsefullt. Det finns en tydlig skillnad mellan skolorna när det gäller upplevelser av arbetsklimatet, där resurser och stress kan vara bidragande orsaker till att det

inte blir som det man uppfattar är viktigt. I undersökningen framkommer en skillnad mellan hur många anställda det är på skolorna. Liljaskolan har ca: 45 anställda medan Blåsippaskolan har ca:100 anställda vilket möjligtvis kan påverka arbetsklimatet och effekten på antimobbningsarbetet på skolorna. Enligt Binbach (2005) inverkar en stressig och pressad arbetsmiljö på personalgruppens arbetsklimat, vilket jag tror kan vara avgörande för klimatet mellan eleverna. Min tolkning är att bristen på resurser skapar stress vilket resulterar i att arbetsförmågan hos lärare blir försvagad.

Resursfrågan är även viktig i relation till hur utförlig och genomförbar skolornas handlingsplaner mot mobbning kan vara. Blåsippaskolans antimobbningsarbete framställs som välstrukturerat och på grund av goda resurser kan de både förebygga och direkt ingripa när mobbingsituationer uppstår. På Liljaskolan där resurserna är färre, dvs. mindre personal, upplever jag har det svårare att fullända genomförandet av sitt antimobbningsarbete, vilket jag relaterar till en av lärarnas uttalande. Hon uttrycker att de enligt handlingsplanen ska ta stöd av en annan lärare när det uppstår en större konflikt mellan eleverna, men att det i brist på personal inte är genomförbart. Utifrån det är min tolkning att personaltätheten avgör hur effektivt skolorna kan arbeta med motverkandet av mobbning. Men även om skolornas resurser har en betydelse för motverkandet av mobbning, finns ändå andra ansvar som varje arbetande vuxen inom skolan kan påverka i sin roll som ledare och förebild.

Alla intervjuade framhäver relationen till ledningen, kollegorna och eleverna som viktig, att det påverkar klimatet beroende på vilken stämning som relationerna innefattar. Morén (2001) belyser att relationer mellan människor i skolan är central. Eftersom det är relationerna som är avgörande för vilket klimat som kommer till uttryck. När jag tänker på den syn som lyfts fram och hur den upplevs av lärarna på Liljaskolan så krockar deras visioner med hur det förhåller sig i praktiken. Stämningen på Liljaskolan är enligt både rektorn och lärarna spänd och det framkommer även att klimatet mellan eleverna är hårt. Medan det på Blåsippaskolan upplevs som att klimatet mellan personalen och eleverna är positivt. Enligt mig blir det tydligt att goda relationer har en stor och viktig roll i skapandet av ett positivt klimat och i förebyggandet och i motarbetande av mobbning mellan elever.

Några gemensamma centrala faktorer som tydligt framkommer från båda skolorna när det gäller skapandet av ett positivt klimat är ledningen, kommunikation, öppenhet, trivsel och glädje. När jag tänker på dessa faktorer är min tolkning att de har en stor och viktig betydelse då det framkommer vid intervjuerna att det skiljer sig mellan skolorna i hur det ser ut och

upplevs. På Blåsippaskolan är öppenhet, kommunikation och glädje något som genomsyras både i det rektorn och personalen uttrycker. Medan det på Liljaskolan både uttrycks och upplevs att det är spänt och nedstämt, vilket enligt det som framkommit tros bero på att det saknas en öppen kommunikation mellan personal och ledning. Om jag även sammankopplar det med hur klimatet mellan eleverna upplevs så är min tolkning att arbetsklimatet faktiskt påverkar elevklimatet. Ellmin(1991) lyfter fram att, för att lyckas skapa ett positivt klimat behövs det finnas ett öppet klimat där kommunikation och samspel mellan personal och ledning prioriteras. Om det finns en öppen kommunikation påverkar det personalens välmående och arbetsresultat. Om jag utgår från det undersökningen visar på så kan även det tänkas vara en möjlig förklaring till varför det skiljer sig i arbetsklimatet mellan skolorna.

## **Slutsats**

Kommunikation, öppenhet, ledning, resurser i form av personal, relationer, stämning och förhållningssätt framkommer i studien alla som betydande faktorer för arbetsklimatet. Utgår jag ifrån Dan Olweus (1991) beskrivning om skolpersonalens betydelse för eleverna och deras betydelse för motarbetandet av mobbning, så behöver samtliga områden som ovan nämns främjas och arbetas med. I studien synliggörs hos alla intervjuade en välvillig medvetenhet om sin påverkan på eleverna och även gällande de värden de ska representera och förmedla, men för att motverka ett nedstämt klimat mellan både personal och elever behövs det även stärkas upp kring de andra faktorerna. Det som framförallt framträder som en avgörande faktor är samspel. Genom samspel blir det möjligt att skapa öppenhet, kommunikation mellan personal och ledning, relationer och en positiv stämning, vilket i sin tur inverkar på det förhållningssätt som kommer till uttryck. Däremot när det gäller resurser finns det inget enkelt svar men det bör reflekteras kring, eftersom bristen på resurser (personal) har möjlighet att påverka till stress. Stress inom personalgruppen ökar i sin tur risken till minskad arbetsförmåga och kvalitet.

## 8 Litteratur och källförteckning

Dalen, Monica (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.

Ellmin, Roger.(1992). *Att hantera konflikter på jobbet- orsaker, förlopp, konsekvenser, åtgärder*. (1:e uppl.). Roger Ellmin och Almqvist & Wiksell Förlag AB.

Hartmann, Sven (2005) *Det pedagogiska kulturarvet. Traditioner och idéer i svensk undervisningshistoria*. Stockholm: Natur och kultur.

Imsen, Gunn (2006). *Elevens Värld. Introduktion till pedagogisk psykologi*.(4: uppl.). Oslo.

Kimber, Birgitta (2005). *Lyckas som lärare*. Malmö: Ekelunds/ Gleerups Utbildning AB.

Larsen, Ann- Kristin (2009). *Metod helt enkelt*. Gleerups.

Morén Stefan (1992). *Förändringens gestalt-Om villkoren för mänskligt bistånd*. CE Fritzes- förlagen, Stockholm.

Ogden, Terje (2003) *Socialkompetens och problembeteende i skolan – kompetensutvecklande och problemlösande arbete*. Stockholm: Liber.

Olweus, Dan (1991) *Mobbning i skolan. Vad vet vi och vad kan vi göra*. Stockholm: Liber Utbildning AB.

Stensmo, Christer (2000). *Ledarstilar i klassrummet*. Lund: Studentlitteratur.

Svedberg, Lars. (2003). *Gruppsykologi* (3:e uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Thomassen, Magdalene (2007). *Vetenskap, kunskap och praxis. Introduktion till vetenskapsfilosofi*. Gleerups.

### Internetkällor:

Ahlström, Björn. Skolverket (2011). *Utvärdering av metoder mot mobbning*. Rapport 353. (Elektronisk). Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2498> (2011-10-15).

Arbetsmiljöverket (1980). *PSYKISKA OCH SOCIALA ASPEKTER PÅ ARBETSMILJÖN* Arbetskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på Arbetsmiljön. (Elektronisk). Tillgänglig: [http://www.av.se/dokument/afs/afs1980\\_14.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/afs1980_14.pdf) (2011-10-12).

Baab. Tillgänglig: <http://www.arbetsklimat.com/hem/>. (2012-01-20).

Binbach, Per. Aftonbladet (2007). *Det är vuxnas fel att barn mobbas*.(Elektronisk). Tillgänglig: <http://mobil.aftonbladet.se/debatt/article484216.ab?partner=www> (2011-10- 10).

Gill, Peter och Frånberg, Gunn- Marie. Skolverket (2009). *På tal om mobbning – och det som görs. Kunskapsöversikt.* (Elektronisk)

Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2224> (2011-10-14).

Lgr11. *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidhemmet 2011.* Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2575>. (2011-10-08).

Lpfö 98 reviderad 2010. *Läroplan för förskolan. Reviderad 2010.* Tillgänglig: <http://www.skolverket.se/publikationer?id=2442>. (2011-10-30).

Skollagen(2010:800). Tillgänglig: [http://www.riksdagen.se/sv/DokumentLagar/Lagar/Svenskf orfattningssamling/Skollag-2010800\\_sfs-2010-800/?bet=2010:800](http://www.riksdagen.se/sv/DokumentLagar/Lagar/Svenskf orfattningssamling/Skollag-2010800_sfs-2010-800/?bet=2010:800). (2011-10-10)

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig Forskning* (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (2011-10-26).

### **Otryckta källor:**

Intervju 1 med rektor på Liljaskolan. Den 12/10-11

Intervju 2 med rektor på Blåsippaskolan. Den 21/10-11

Intervju 3 med lärare på Blåsippaskolan. Den 21/10-11

Intervju 4 med lärare på Blåsippaskolan. Den 21/10-11

Intervju 5 med lärare på Liljaskolan. Den 27/10-11

Intervju 6 med lärare på Liljaskolan. Den 27/10-11