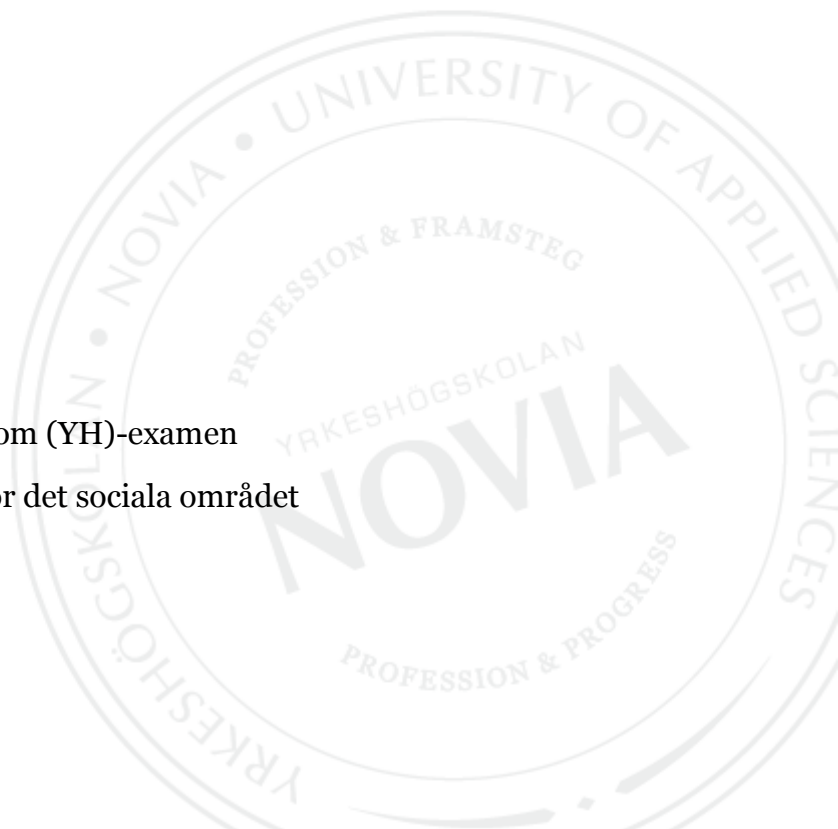


## **Tillsammans mot mobbning**

- **en kvalitativ utvärdering av Böle daghems handlingsplan mot mobbning**

Rebecca Asplund & Jenny Bergman

Examensarbete för Socionom (YH)-examen  
Utbildningsprogrammet för det sociala området  
Vasa 2012



## **EXAMENSARBETE**

Författare: Rebecca Asplund och Jenny Bergman  
Utbildningsprogram och ort: Det sociala området, Vasa  
Inriktningsalternativ/Fördjupning: Socialpedagogiskt arbete/Förskolepedagogik  
Handledare: Ralf Lillbacka och Susanne Jungerstam

Titel: Tillsammans mot mobbning

---

Datum: 25.10.2012

Sidantal: 35

Bilagor: 2

---

### **Sammanfattning**

Syftet med detta lärdomsprov är att utvärdera Böle daghems handlingsplan mot mobbning. Undersökningen genomfördes genom intervjuer med sju personer i olika åldrar ur Böle daghems personal.

De centrala frågeställningarna i detta lärdomsprov är: Är personalen på daghemmet medvetna om handlingsplanen? Agerar personalen enligt handlingsplanen i mobbningsituationer? Uppfyller handlingsplanen dess syfte?

Resultatet av den kvalitativa undersökningen visar att personalen på Böle daghem är bekanta med handlingsplanen. Responsen tyder även på att det finns bristande kunskap inom ämnet mobbning.

---

Språk: Svenska

Nyckelord: mobbning, förebyggande, daghem, barn

---

## **BACHELOR'S THESIS**

Author: Rebecca Asplund and Jenny Bergman  
Degree Programme: Social welfare  
Specialization: Socio-pedagogic work  
Supervisors: Ralf Lillbacka and Susanne Jungerstam

Title: Together against bullying

---

Date: 25.10.2012

Number of pages: 35

Appendices: 2

---

### **Summary**

The purpose of the bachelor's thesis is to evaluate the action plan against bullying of Böle daghem, a day care center. The survey was conducted through interviews with seven individuals of different ages from the day care staff of Böle daghem.

The focus of this thesis is the following: Is the staff at the day care center aware of the action plan? Does the staff act according to the action plan in bullying situations? Does the action plan meet its purpose?

The results of the qualitative survey show that the staff of Böle daghem is familiar with the action plan. The response also indicates that there is a lack of knowledge on the subject of bullying.

---

Language: Swedish

Keywords: bullying, prevention, day care center, children

---

# Innehåll

1 Inledning	1
2 Syfte och problematisering	3
3 Vad är mobbning?	3
3.1 Definitioner	4
3.2 Olika former av mobbning	4
3.3 Roller	5
3.3.1 Mobbare	6
3.3.2 Offer	6
3.3.2 Medlöpare	7
3.3.3 Andra roller	7
3.4 Könsskillnader i mobbning	7
3.5 Orsaker till mobbning	8
4 Mobbningsförebyggande arbete	9
4.1 Metoder	10
4.1.1 Samvaro- och moralföstran	10
4.1.2 Fostringsgemenskap	11
4.1.3 Att stärka barns delaktighet	11
4.1.4 Den vuxnas engagemang i barngruppen	12
4.1.5 Att stöda vänrelationer	12
4.1.6 Att stöda social och emotionell kompetens	13
4.1.7 Att lära sig bemästra aggressivt beteende	13
4.1.8 Att arbeta för ett mera jämställt daghem	14
4.1.9 Ledarskap och utbildning	14
4.2 StegVis	15
4.3 Start	16
4.4 Uppväxtförhållandenas betydelse	17
4.5 Goda förutsättningar till förebyggande arbete	18
4.6 Att förebygga mobbning genom leken	18

5 Handlingsplan mot mobbning	19
5.1 Riktlinjer	19
5.2 Böle daghems handlingsplan	21
6 Empirisk del	22
6.1 Val av undersökningsmetod	22
6.2 Kvalitativ metod	23
6.3 Utvärdering	25
6.3.1 Måluppfyllelsemodellen	25
6.3.2 Elvapunksprogrammet	25
6.3.3 Utvärdering av Böle daghems handlingsplan	27
6.4 Beskrivning av respondenterna	28
6.5 Datasekretessfrågor	28
7 Resultatredovisning	28
7.1 Arbetsfarenhet	29
7.2 Bekantskap med handlingsplanen	29
7.3 Omfattning av handlingsplanen	29
7.4 Handlingsplanen i praktiken	30
7.5 Uppfyllande av syfte	31
7.6 Uppdatering av handlingsplanen	31
8 Kritisk granskning och slutdiskussion	32

Litteratur

Bilagor

# 1 Inledning

Mobbning är ett problem som inte enbart förekommer i skolan, även små barn och daghemspersonal berättar att motsvarande saker sker på daghem. Inom småbarnsfostran har det inte fästs tillräckligt med uppmärksamhet vid beteenden som kan klassas som mobbning eller så har begreppet mobbning inte använts. Eftersom det finns forskning som tyder på att mobbning förekommer redan på daghem borde satsningarna på det förebyggande arbetet av mobbningen vara större inom småbarnsfostran.

Att varje daghem har en handlingsplan mot mobbning borde vara en självklarhet men så är inte fallet. I Sverige har det sedan år 2006 varit lagstadgat för daghemmen att ha likabehandlingsplaner mot diskriminering, tyvärr har vi inte hunnit så långt i Finland ännu. Dock finns det i grunderna för den riksomfattande planen för småbarnsfostran, Vasu, principer som uppmuntrar daghemmen att minska mobbning.

Vi har valt att skriva om mobbning på daghem och det förebyggande arbetet av mobbning eftersom vi båda har erfarenheter av mobbning bland små barn. Vi är även intresserade av själva mobbningsfenomenet och anser att mobbning bör uppmärksammas och åtgärdas redan på daghem. Vi tror att personal på daghem har brist på kunskap om ämnet och att många kanske blundar för situationer där mobbning kan uppstå. Alla i personalen på ett daghem borde ha goda kunskaper om mobbning och även veta hur man förebygger det.

I vårt lärdomsprov berättar vi om mobbning i allmänhet och förebyggande arbete mot det. Vi redogör för en utvärdering av Böle daghems handlingsplan och beskriver vårt val av undersökningsmetod. Vi gör även en resultatredovisning av vår undersökning samt granskar den kritiskt i en slutdiskussion.

Med hjälp av en kvalitativ undersökning kommer vi att utvärdera Böle Daghems handlingsplan mot mobbning. Med undersökningen vill vi få reda på hur mycket kunskap personalen på daghemmet har om sin handlingsplan mot mobbning, det vill säga hur de hanterar mobbningen och hur de förebygger mobbning på daghemmet.

Vi valde Böle daghem av praktiska skäl, dels för att vi båda har arbetat på daghemmet och dels för att det är nära beläget. Dessutom vet vi att personal på Böle daghem har gått en kurs om mobbning och i samband med kursen har daghemmet gjort en handlingsplan mot mobbning. Det var en självklarhet att välja Böle daghem eftersom det är bekant för oss båda.

Folkhälsan har startat ett fyraårigt projekt, *Daghem utan mobbning*, som finansieras av penningautomatföreningen RAY. Projektet startades år 2011 och bygger vidare på en kartläggning som gjordes på daghem runt om i Finland år 2009. Flera i personalen på Böle daghem har gått kurser som detta projekt ordnat och fått kunskap om mobbning bland små barn. Utgående från detta borde personalen på daghemmet ha god kunskap om ämnet.

Vi tror att vi har stor nytta av att ha valt inriktningen förskolepedagogik och fördjupat oss i ämnet när vi skriver detta lärdomsprov. Vi tror även att vi har nytta av att en av oss har gått Folkhälsans kurs, *Daghem utan mobbning*, och att vi båda har arbetserfarenheter inom småbarnsfostran. Med detta lärdomsprov vill vi att både daghemspersonal och föräldrar skall få upp ögonen för mobbning på daghem och att alla jobbar för att förebygga detta.

## 2 Syfte och problematisering

Syftet med vårt lärdomsprov är att utvärdera Böle daghems handlingsplan mot mobbning. Med utvärderingen vill vi ta reda på vilka kunskaper personalen på daghemmet har inom mobbning och hur mycket de ägnar sig åt det förebyggande arbetet mot mobbning.

De mest centrala frågeställningarna i vårt lärdomsprov är:

- Är personalen på daghemmet medvetna om handlingsplanen?
- Agerar personalen enligt handlingsplanen i mobbningssituationer?
- Uppfyller handlingsplanen dess syfte?

### Avgränsningar

I vår undersökning har vi valt att koncentrera oss på att endast utvärdera Böle daghems handlingsplan mot mobbning. Vi har valt att inte undersöka förekomsten av mobbning på daghemmet eftersom det skulle bli för omfattande att undersöka både det förebyggande arbetet och förekomsten av mobbning. Dessutom har Folkhälsan nyligen gjort en undersökning av mobbningens förekomst på daghem i Finland.

Vi har ändå valt att skriva allmänt om mobbning och vad det innebär i teorin. Vi har också valt att endast intervjua personalen på daghemmet och inte föräldrarna. Denna avgränsning har vi gjort på grund av att barnens föräldrar inte är tillräckligt medvetna om handlingsplanen.

## 3 Vad är mobbning?

Det finns ingen allmän internationell terminologi för det som på svenska kallas mobbning. På finska används termer så som kiusaaminen, koulukiusaaminen, väkivalta och kouluväkivalta.

(Salmivalli, 1998, 30). Bullying och harrassment är dock de vanligaste termerna på engelska som används för fenomenet (Eriksson, Lindberg, Flygare & Daneback 2002, s. 12).

### 3.1 Definitioner

Stoor-Grenner och Kirves (2011, s. 6) refererar Olweus definition av mobbning. Olweus anser att någon blir mobbad när han eller hon blir utsatt för negativa handlingar från en eller flera. Detta måste dock ske flera gånger och under en viss tidsperiod. Höistad (2001, s. 73) säger att de negativa handlingarna utförs medvetet, aktivt och destruktivt. Han menar även att uteslutning räknas som mobbning. Salmivalli (2010, s. 12-13) anser att mobbning är när en individ uppvisar ett fientligt beteende mot en och samma person. Mobbningen skall upprepas under en långvarig tid.

Heinemann (enligt Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 6) säger att mobbning är en gruppforeteelse var några enstaka personer utför våldet och flera personer fungerar som åskådare. Åskådarna bidrar till att våldet trappas upp. Pikas (enligt Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 6) ser även på mobbning som ett gruppfenomen. Han menar att det är gruppens passivitet och acceptans av de utförda negativa handlingarna som är avgörande ifall mobbningen kan fortgå eller inte. Pikas lägger vikt vid att de negativa handlingarna bör vara medvetna.

### 3.2 Olika former av mobbning

Mobbning kan indelas i direkt och indirekt mobbning. Direkt mobbning kännetecknas av öppna angrepp mot offret så som slag, sparkar, skällsord, kränkande och hånfulla kommentarer eller hotelser. Att ta saker från offret anses även vara direkt mobbning. Indirekt mobbning innefattar utfrysning och social isolering, vilket innebär att baktala, sprida rykten, ljuga om någon, retas eller att medvetet utesluta någon från gruppen. Att hindra offret från att få vänner hör även till indirekt mobbning (Eriksson, Lindberg, Flygare & Daneback 2002, s. 61; Olweus 1999, s. 9).

Höistad (2001, s. 74) delar in mobbning i tre typer, tyst, verbal och fysisk mobbning. Tyst mobbning är den vanligaste formen och den som är svårast att upptäcka. Att himla med ögonen, titta menande på någon, kasta antydande blickar mellan varandra är exempel på tyst mobbning. Tyst mobbning kan också vara att göra miner, tystna, vända ryggen till, sucka, inte svara på tilltal och att behandla någon som luft. Denna typ av mobbning sker oftast i det fördolda men även bakom vuxnas ryggar och helt öppet. Coloroso (2003, s. 41) kallar detta för social mobbning och menar att den består i att systematiskt trycka ner barnets självkänsla genom att ignorera, isolera och utesluta eller undvika honom eller henne. Social mobbning används bland annat för att frysa ut eller avvisa en vän eller för att medvetet förstöra ett vänskapsförhållande.

Verbal mobbning innebär att viska, sprida rykten, smutstala, retas, trakassera, förolämpa, härma och hota. Att anmärka på utseende, kommentera allt som sägs eller görs, fnittra, hänskratta och att skämta på andras bekostnad är även verbal mobbning. Verbal mobbning kan också innebära att sända lappar, ringa anonyma samtal, skicka sms-meddelanden och anonyma e-postmeddelanden. Denna typ av mobbning kan vara lättare att upptäcka än den tysta mobbningen, men så är inte fallet alla gånger. Barn kan säga elakheter utan att vuxna lägger märke till det eller utstuderat viska om någon (Höistad 2001, s. 76).

Fysisk mobbning är lättast att upptäcka eftersom den är den synligaste typen av mobbning. Den kan kännas igen på sönderrivna kläder och blåmärken. Fysisk mobbning består av örfilar, slag, sparkar, knuffar, stryptag, bett och nyp. Att rivas och att vrida om armar och ben, spotta på någon eller förstöra någons kläder eller tillhörigheter är exempel på fysisk mobbning. Denna typ av mobbning utförs så att den skall märkas så lite som möjligt och kan döljas i lekar eller idrott (Höistad 2001, s. 78; Coloroso 2003, s. 40).

### 3.3 Roller

Vid mobbning finns det olika typer av roller. Det är inte bara mobbaren och den mobbade som är delaktiga utan även alla som är närvarande när mobbning sker. Utgångspunkten är vad andra gör när någon blir mobbad. Roller och normer är centrala begrepp när man pratar om grupper, dessa uppstår i alla sociala grupper (Salmivalli 1998, s. 46-48).

### 3.3.1 Mobbare

Mobbare har en mer positiv attityd till våld än barn i allmänhet. Enligt Höistad (1994, s. 80) använder mobbare mer våld än genomsnittet. De är ofta impulsiva och har ett starkt behov av att dominera och undertrycka andra. Med hjälp av makt och hotelser får de sin vilja fram. De visar knappt någon medkänsla med de barn som utsätts för mobbning. Pojkar som mobbar är ofta fysiskt starkare än sina vänner, speciellt mobboffren. Dessa barn uppträder även aggressivt mot vuxna. Mobbare har svårt att tåla hinder och misslyckanden, de har en låg frustrationstolerans. De har även svårt att underordna sig regler. Mobbarens kontakt med sina föräldrar är oftast mindre positiv än mobboffrens (Olweus 1999, s. 19-20; Höistad 1994, s. 81).

Höistad (1994, s. 81) påstår att mobbare ytligt sett verkar vara relativt populära i gruppen. De har ofta ett par vänner, så kallade medlöpare, som ger stöd men som inte själva tar initiativet till att påbörja mobbningen. En mobbare som har vänner omkring sig förefaller vara populär och ha vänner, dock behöver det inte vara så. Mobbarens fysiska och psykiska styrka ger honom eller henne positionen som ledare i gruppen. Denna position måste ständigt bekräftas för att behållas. Genom sin styrka och aggressivitet kan mobbaren behålla positionen som ledare (Höistad 1994, s. 82-83).

### 3.3.2 Offer

De passiva eller undergivna mobboffren är ofta lugna, försiktiga och känsliga. De präglas av osäkerhet och dålig självkänsla; de har en negativ bild av sig själva och sin situation. Mobboffren känner sig ofta misslyckade, dumma och skamsna. De upplever sig ensamma och övergivna och har få goda vänner eller inga alls. De passiva eller undergivna mobboffren är rädda för att göra sig illa eller slå sig och är ofta negativt inställda till våld och användning av våldsmedel. Att dessa barn blir mobbade beror inte på att de provocerar sin omgivning, de flesta av dem är varken aggressiva eller retsamma. Mobboffren uppvisar genom sitt beteende och sina attityder ängslighet och osäkerhet samt att de inte vågar ge igen när de blir angripna eller förnedrade. När de blir angripna av andra barn reagerar de mestadels med att börja gråta och genom att dra sig tillbaka. Utsatta pojkar är ofta fysiskt svagare än sina vänner, speciellt mobbarna (Olweus 1999, s. 16-17; Thors 2007, s. 61).

De provocerande mobboffren är ofta rastlösa, klumpiga, omogna, okoncentrerade och allmänt besvärliga. En del av dem kan beskrivas som hyperaktiva. Deras beteende provocerar ofta många andra barn och på grund av sitt irriterande uppträdande är de inte heller särskilt omtyckta av vuxna. De provocerande mobboffren kan vara hetlevrade och om de blir angripna av andra barn försöker de ofta ge igen, men utan någon större framgång. Dessa barn kan själva försöka mobba barn som är svagare än de själva (Olweus 1999, s. 17, 19; Thors 2007, s. 62).

### 3.3.3 Medlöpare

Barn som deltar i mobbning men som vanligtvis inte själva tar initiativet till den kallas för medlöpare eller passiva mobbare. Medlöparen deltar i mobbningen som mobbarens sällskap och hjälpreda. Gruppen passiva mobbare är relativt blandad och kan även innehålla barn som är osäkra och ängsliga (Olweus 1999, s. 21; Salmivalli 1998, s. 52).

### 3.3.4 Andra roller

Salmivalli (1998, s. 52) pratar även om roller som förstärkare, försvarare och utomstående. Med förstärkare avser hon en eller flera personer som fungerar som publik. Publiken skrattar och uppmuntrar mobbaren att fortsätta. Försvararen står på mobboffrets sida genom att antingen försöka stoppa mobbningen eller genom att stöda den mobbade. Den utomstående är en person som inte blandar sig i mobbningssituationen utan håller sig vid sidan om.

## 3.4 Könsskillnader i mobbning

Mobbning ser olika ut beroende på om det är pojkar eller flickor som utövar den. Varför det är så finns det inget entydigt svar på. Enligt Höistad (2001, s. 86) kan en orsak vara att vuxna bemöter pojkars och flickors aggression på olika sätt. Det är i regel mer tillåtet för pojkar att leva ut sina aggressioner genom att vara högljudda, bråkiga och framfusiga i sitt umgänge med andra barn. Samma beteende hos flickor resulterar oftare i tillsägelser. Flickors

aggressivitet bemöts alltså annorlunda än pojkars. Pojkars och flickors aggression är densamma, men tar sig olika uttryck (Höistad 2001, s. 85).

Pojkars mobbning är lättare att upptäcka eftersom den är mer högljudd och tydlig. Den är utåtriktad, verbal och fysisk. Det finns även flickor som mobbar på samma sätt som pojkar, dock är det ovanligt. Flickors sätt att mobba syns inte lika tydligt som pojkars eftersom den oftast sker i det dolda. Flickor ägnar sig åt att spela ut varandra för att få favörer. Typisk flickmobbning kännetecknas av synliga viskningar, anmärkningar på utseende, och ryktesspridning för att få de andra på sin sida (Höistad 1994, s. 53-54).

### 3.5 Orsaker till mobbning

Enligt Höistad (1994, s. 68) blir inte alla barn mobboffer och det är inte på grund av någon slump. För att mobbning skall kunna uppstå och fortgå är det många olika faktorer som måste samverka. Offrets egenskaper, mobbaren, gruppen och omgivningen har inverkan på mobbningsförloppet.

Barn anser ofta att det är de yttre faktorerna, till exempel att någon har fel hårfärg eller kläder, som är orsaken till att någon blir mobbad. Detta betyder att ett barn med avvikande yttre befinner sig i riskzonen för att bli mobboffer. Höistad (1994, s. 68) påstår dock att det yttre inte är orsaken till att någon blir mobbad, men att det ibland används som en föreanvändning att mobba. Alla personer som har ett avvikande yttre blir inte mobbade, de flesta blir inte alls mobbade. Barn som inte har något avvikande yttre kan även bli mobboffer (Höistad 1994, s. 68-69).

Om ett barn har ett avvikande yttre eller beteende blir detta ofta en anledning för en mobbare att testa om barnet är ett lämpligt mobboffer eller inte. Om barnet angrips för sitt yttre, är det ofta avgörande hur barnet behärskar angreppet om påhoppet skall fortsätta eller inte. Om barnet drar sig undan och tar emot provokationerna eller börjar gråta och säger till någon vuxen, är risken stor för att påhoppet fortsätter. Däremot om barnet säger ifrån eller på något annat sätt visar var gränsen går, är risken för att barnet skall bli mobboffer mycket mindre (Höistad 1994, s. 69).

## 4 Mobbningsförebyggande arbete

Det förebyggande arbetet mot mobbning är oerhört viktigt. Mobbning på daghem kan förebyggas genom att ha en gemensam handlingsplan mot negativt beteende, skapa trygghet, värme samt empati. Personalen skall ha ett gemensamt förhållningssätt mot dåligt beteende och man skall alltid reagera metodiskt mot negativt beteende. Det är viktigt att aldrig förneka eller förminska mobbning. Daghempersonalen skall ha en positiv inställning till barnen och uppmuntra dem. Det skall inte enbart vara en god stämning mellan barn och vuxna, utan stämningen mellan personalen skall också vara bra (Höistad 2001, s. 138-139).

Till det förebyggande arbetet hör enkla saker så som att bry sig, visa respekt gentemot varandra samt att ta ansvar. Det är viktigt att man i en verksamhet arbetar mot gemensamma mål och alla skall kunna enas om detta mål (Höistad 1994, s. 100).

Det skall finnas en skriven policy i skolorna och flera daghem har också en skriven handlingsplan mot mobbning. Daghemmets stämning skall vara trygg och varm. Empati, tolerans och respekt skall också finnas. Personalen på daghemmet skall också ha ett gemensamt förhållningssätt mot negativa beteenden och reagera konsekvent på dessa. Daghempersonalen skall också vara positiva och uppmuntrande gentemot barnen. Att de vuxna skall föregå med gott exempel är en förebyggande faktor mot mobbning (Höistad 2001, s. 138-139).

Det är pedagogens syn på sig själv, sin relation till barnen och personalen som är början på det förebyggande arbetet mot mobbning. Enligt Höistad (2001, s. 140) kan det förebyggande arbetet delas in i olika delar. Först måste hela personalen se på deras eget förhållningssätt till sig själva, medarbetarna, barnen och föräldrarna. Personalgruppens stämning undersöks. Personalen skall kartlägga daghemmets fysiska och psykiska miljö och komma överens om vad som är tillåtet. Sedan formuleras det en policy och en profilering görs av den. Sista steget är att policyn genomförs (Höistad 2001, s. 140).

I det förebyggande arbetet mot mobbning är det viktigt att det inte förekommer några olösta konflikter inom personalgruppen och att alla trivs. En viktig faktor är miljön som arbetet utförs i. Stämningen mellan barnen är ett av de viktigaste elementen om mobbning kommer

att uppstå eller inte. Det är viktigt i det förebyggande arbetet att det skall finnas bra sammanhållning, möjlighet till koncentration och en lugn miljö (Höistad 2001, s. 142-144).

I daghem uppstår det situationer som kan leda till uppkomsten av mobbning. Personalen på daghemmet skall alltid föregå med gott exempel och vårda arbetsgemenskapen. Bland småbarn framhåller man ett långsiktigt handlingsätt för att förebygga mobbning. Detta förebyggande arbete kan ha positiva följder för barnets välmående och skolgång. Ju yngre barnen är när det förebyggande arbetet inleds desto effektivare är arbetet. Det grundläggande i mobbningsförebyggande arbete är att verksamheten är målinriktad och avsiktlig (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 46-47).

## 4.1 Metoder

I det förebyggande arbetet mot mobbning har det publicerats, i Projektet Mobbningsförebyggande arbete bland barn före skolåldern år 2010, olika metoder som kan förebygga mobbning. Dessa metoder har formats till åskådliga tillvägagångssätt för personal som arbetar inom småbarnsfostran (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 47).

### 4.1.1 Samvaro- och moralfostran

Grunden för det förebyggande arbetet inom mobbning skapas genom träning av samvarofärdigheter och moralfostran. Etik- och moralfrågor är väsentliga för barn redan i 1-3 års ålder. Daghemspersonalen skall hjälpa barnet att skapa förmågan att sätta sig in i en annan persons situation, det vill säga förmågan att känna empati (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 47).

Personalens uppgift på ett daghem är att följa med barnens moraliska utveckling i vanliga situationer och genom modeller som barnen får genom att leva tillsammans med andra. Det är grundläggande för pedagoger att lära sig mer om hur barn upptäcker sina etiska riktlinjer för att kunna stötta och öka barnens förmåga att ta hänsyn till andra i socialt samspel. Barnen skall också ha förmågan att känna ansvar (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 47).

### 4.1.2 Fostringsgemenskap

Med fostringsgemenskap avses samarbetet mellan daghemspersonalen och vårdnadshavarna som stöder barnets uppväxt, utveckling och inläring. Fostringsgemenskapens avsikt är att barnet blir väl bemött och förstått. Vårdnadshavarna innehar en viktig roll vid förebyggandet av mobbning. Uppfostringsvärdena som finns i hemmet reflekteras hos barnet. För att det förebyggande arbetet skall lyckas på bästa sätt krävs det att daghemspersonalen och vårdnadshavarna har gemensamma värden (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 48).

Det är grundläggande att daghemspersonalen tillsammans med vårdnadshavarna kommer överens om hur man på bästa sätt kan hjälpa och stötta barnen att umgås respektfullt med andra. Konsekventa mobbningsförebyggande regler kan också göras tillsammans med föräldrarna. Detta kan till exempel vara regler om hur födelsedagsinbjudningar skall delas ut. Då man gemensamt kommer överens om regler får barnen en förenad värdegrund som skapar trygghet för barnen. Alla barn skall respekteras och inget barn får behandlas illa (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 48-49).

### 4.1.3 Att stärka barns delaktighet

Inom det förebyggande arbetet mot mobbning ingår en modell som handlar om att stärka barnens delaktighet. Med detta avses att små barn tillhör gruppen. Vi-andan skapar en positiv miljö i en grupp och det gemensamma ansvaret hos barnen växer. Den positiva miljön och känslan av samhörighet försvårar mobbningens uppkomst (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 49).

Om mobbnings- och konfliktsituationer uppstår är det viktigt att daghemspersonalen uppmuntrar barnet att berätta vilka saker som tynger honom eller henne och vad han eller hon upplever som jobbigt. Tröskeln till att berätta om svåra och jobbiga situationer blir genast lägre om stämningen i gruppen är positiv och om barnen tar ansvar för varandra (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 49).

#### 4.1.4 Den vuxnas engagemang i barngruppen

Suhonen (enligt Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 50) menar att växelverkan mellan daghemspersonalen och barnet har visat sig vara en betydelsefull kvalitetsfaktor då man granskar barnets trivsel och inläring i småbarnsfostran. Personalen på daghemmet skall lyssna till och se barnets behov och önskemål för att skapa en stabil och trygg relation. Graden av trygghet och tillförlitlighet i förhållandet har även betydelse för hur barnet skapar relationer till andra barn i gruppen och hur han eller hon ansluter sig till och anpassar sig till gruppen.

Daghemspersonalens agerande i barngruppen är av central betydelse i det förebyggande arbetet mot mobbning. Personalen borde fästa särskilt intresse vid att känna igen den onda cirkeln av negativ växelverkan och avbryta den. Barn som befinner sig i en ond cirkel med negativ växelverkan klarar inte av att ta sig ur den på egen hand. Det är personalens ansvar att känna igen ett barn som befinner sig i den onda cirkeln eller som löper risk för att hamna i den. Personalen på daghemmet bör följa med barnets växelverkan med andra barn för att se om barnet har positiva eller negativa erfarenheter. Om barnet har lite positiv interaktion är det personalens uppgift att hjälpa barnet att få dessa erfarenheter (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 50).

#### 4.1.5 Att stöda vänrelationer

Ett barn har starka känslor i anslutning till sociala relationer till sina jämnåriga. Daghemspersonalens uppgift är att stöda samt vägleda barnen på ett hänsynsfullt sätt i deras vänrelationer. En förutsättning för barnets välbefinnande och utveckling är att bli accepterade av sina jämnåriga vänner. Förebyggande av mobbning sker om personalen på daghemmet stöder barnens vänrelationer även i övergångsskeden, så som från daghemmet till förskolan. Risken för mobbning minskar om barnet har en god vän (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 52).

#### 4.1.6 Att stöda social och emotionell kompetens

Barn utvecklar sina sociala färdigheter i vardagliga situationer genom modellinläring. Det är daghemspersonalens uppgift att stöda barnets färdigheter som är i utveckling samt ge barnet mycket positiv respons och uppmuntran. Personalen skall även lära barnet hur man beter sig mot andra människor och vad som är och inte är acceptabelt i samspelet med andra (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 52-53).

Sandvik (enligt Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 53) påstår att en betydelsefull del av de sociala och emotionella färdigheterna är empatiförmågan. Detta innebär att barnet har förmågan att sätta sig in i en annan persons situation, förstå hur han eller hon tänker och känner samt att lära sig agera empatiskt gentemot andra. Daghemspersonalen kan stöda barnens empatiska förmåga genom att själva vara empatiska, ta barnets behov på allvar samt genom att stöda och vägleda dem i att vara med andra människor. Personalen på daghemmet skall medvetet fungera som en god förebild för barnen, till exempel genom att beskriva egna känslor, visa hur man gör när man turas om samt be om hjälp av sina kollegor. Med emotionell vägledning kan personalen hjälpa barnet att känna igen sina egna känslor och beskriva dem med ord.

#### 4.1.7 Att lära sig bemästra aggressivt beteende

Det är viktigt att ett barn redan i tidig ålder tränar sin förmåga att behärska aggressiva känslor. Barn som beter sig aggressivt i olika situationer på daghem har större risk att hamna i mobbningsituationer med rollen som mobbare. Trygga mänskliga relationer och träning för att kontrollera känslor minskar hotande situationer för reaktivt aggressiva barn. I hantering av målinriktad aggressivitet gäller det att vara tydlig och konsekvent i sin respons på att beteendet inte är acceptabelt. Det har visat sig vara mera effektivt att inkludera ett barn som betett sig illa och diskutera med honom eller henne istället för att utesluta barnet helt och skicka barnet på utvisning (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 54).

#### 4.1.8 Att arbeta för ett mera jämställt daghem

Alla barn skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oberoende av sitt kön. Jämställdheten skall öka barnens handlingsutrymme och ge rum för nya möjligheter att vara flicka eller pojke. Daghemspersonalen borde fokusera på att bemöta barnen som individer och ge dem bekräftelse för vem de är, inte enbart bekräfta deras prestationer och utseende. Både pojkar och flickor borde få träning i relationsfärdigheter samt uppmuntras att vara självständiga. Traditionellt sett brukar dessa delas upp så att flickor tränas i omsorgs- och relationsfärdigheter medan pojkar uppmuntras att vara självständiga (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 55).

Daghemspersonalens förväntningar och sätt att tänka om pojkar och flickor påverkar också hur de ingriper och behandlar barns konflikter. Det är väsentligt att personalen gemensamt reflekterar över hur daghemmet är uppbyggt och om de fungerar jämställt i olika situationer. Personalen på daghemmet borde också tänka på vad de förmedlar till barnen genom sin kommunikation och sitt beteendemönster sinsemellan (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 55).

#### 4.1.9 Ledarskap och utbildning

Daghemsföreståndaren har en central roll i det förebyggande arbetet mot mobbning. Föreståndaren ansvarar över det pedagogiska ledarskapet i ett daghem. Till dessa arbetsuppgifter hör bland annat att föra fram värden som är grundläggande för daghemmets verksamhet och vilka områden man väljer att inrikta sig på (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 55).

Stoor-Grenner och Kirves (2011, s. 55) anser också att daghemsföreståndaren i stor utsträckning bestämmer hur daghemmet förhåller sig till mobbning och hur personalen utbildas och får fortbildning inom ämnet. Föreståndaren skall säkerställa att fortgående värdediskussioner förs inom personalen och tillsammans med föräldrarna.

## 4.2 StegVis

StegVis är en svensk översättning av undervisningsprogrammet Second Step. Programmet skall lära barn viktiga sociala färdigheter och främja deras emotionella kompetens. Syftet är att förebygga aggressivt beteende och lägga en grund för ett gott socialt samspel. Målsättningen med StegVis är att barn skall bli bättre på att förstå och komma överens med sig själva och andra, lösa sociala problem samt använda sociala färdigheter och kunna hantera ilska (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 8-9, 15).

StegVis är pedagogiskt upplagt och bygger på en stark teoretisk grund. De områden som behandlas är områden som modern forskning antyder i utvecklingen av social kompetens och i förebyggandet av aggressivt beteende. StegVis bygger även på en stark strategi för hur sådana färdigheter lärs in på bästa sätt; en uppvärmningsövning, en berättelse med diskussion, rollspel eller praktiska aktiviteter och slutligen en överföring av färdigheterna (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 15, 57).

StegVis utvecklar barns språk för känslor och socialt samspel. Barn behöver ord för att kunna tänka och reflektera över sig själva och andra samt för att kunna kommunicera. Programmet ger även personalen ett gemensamt språk och tankesätt för det sociala och emotionella lärandet. Detta gäller både när de samtalar med barnen och med varandra. StegVis är riktat till hela barngruppen för att öka alla barns sociala kompetens och atmosfären i förskolegruppen. Programmet påvisar inte barn med stora svårigheter. Barnen lär sig av andra barn och tar till sig av andras beteende (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 8-9).

StegVis är relativt lätt att använda. Programmet ger klara och tydliga anvisningar för hur arbetet skall läggas upp. StegVis bygger på fotoplanscher med stödanvisningar på baksidan och ett utförligt vägledningshäfte finns bifogat. StegVis sker under ledd verksamhet några gånger i veckan och under denna tid skall programmets värderingar ses som en röd tråd i undervisning och fostran (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 57).

StegVis ger pedagogen ett systematiskt tillvägagångssätt i det sociala och emotionella lärandet. Social kompetens lärs genom att börja med grundläggande och sedan övergå till mer komplexa färdigheter. StegVis fokuserar på en sak i taget och är proaktiv, det vill säga den är inriktad på att skapa färdigheter som förhindrar problem (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 23-24).

Materialet består av brev till föräldrar med undervisningsvägledning, 33 fotoplanscher, två handdockor; Valpen och Snigeln med dockmanus, cd-skiva med sånger samt två affischer. Planscherna innehåller svartvita fotografier som är grunden för den aktuella berättelsen och diskussionen. På baksidan av planscherna finns det en vägledning till pedagogen. Handdockorna används som uppvärmning för en del samlingar. Cd-skivan innehåller tre sånger; Känslösången, Lösningssången och Avslappningssången (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 18-19).

Det är pedagogen som leder samlingen när man använder sig av StegVis. Pedagogen och barnen samlas cirka en gång i veckan, lektionen varar ungefär en halvtimme. Barnen samtalar kring det som visas på fotoplanschen, till exempel en bild på en glad flicka eller en ledsen pojke. Genom planschen och genom att följa de fyra stegen som nämnts tidigare får barnen redskap för att förbättra den sociala och emotionella kompetensen. Barnen lär sig också hur de skall bete sig i och hantera olika situationer. I samtalet kring planschen får barnen värdera olika förslag angående hur man skall lösa en viss situation. Förslagen omsätts sedan i konkreta handlingar. När pedagogen och barnen kommit överens om hur man kan göra i den specifika situationen övar man detta. Beteendet stärks genom att pedagogen och barnen uppmärksammar detta beteende i kommande situationer (Gíslason & Löwenborg 2003, s. 23).

### 4.3 Start

Start är en förberedelse till Stegvis och ett läromedel för social och emotionell utveckling hos de allra yngsta barnen på förskolan. Syftet med Start är att skapa ett arbetssätt som hjälper och rangordnar förskolans arbete med att utveckla barns sociala och emotionella kompetens. Läromedlet kan ses som ett verktyg för att uppnå förskolans målsättningar och kan anslutas till olika delar av förskolans läroplan (Gíslason & Löwenborg [u.å]).

Start koncentrerar sig på tre huvudområden; att känna igen och benämna sex grundläggande känslor, anknytning och samhörighet samt övning och förståelse för grundläggande färdigheter som behövs i samspelet med andra (Gíslason & Löwenborg [u.å]).

Materialet består av två häften; ett vägledningshäfte och ett samlingshäfte. Vägledningshäftet innehåller teoriavsnitt om känslor, anknytning och samhörighet samt emotionell vägledning. Vidare beskrivs målsättningarna med de olika teman materialet innehåller och hur det

praktiska arbetet går till. Samlingshäftet består av 18 olika teman som används tillsammans med barnen. Dessa teman presenteras för barnen i samlingar och skall fungera som en grund för ingripanden i vardagens olika situationer. Samlingshäftet innehåller bilder som pedagogen och barnen samtalar om samt beskrivningar av vad dessa samtal borde innehålla (Gíslason & Löwenborg [u.å]).

Start är ett verktyg som är skapat för att ge förskolan struktur och ramar för att medvetet stötta de yngsta barnen i deras sociala och emotionella utveckling. Den sociala och emotionella utvecklingen går även hand i hand med den språkliga utvecklingen. Start kan också ses som ett språkutvecklingsverktyg för sociala och emotionella begrepp (Gíslason & Löwenborg [u.å]).

## 4.4 Uppväxtförhållandenas betydelse

De personer som ofta mobbar andra visar även aggressivt beteende i många andra situationer och detta kan man se långt innan barnet närmar sig skolåldern. Det har visat sig vara fyra element som påverkar utvecklandet av ett aggressivt reaktionsmönster. Den första faktorn är vårdnadshavarnas emotionella inställning till barnet. Det är otroligt viktigt att barnet får närhet och trygghet de fyra första levnadsåren. Ifall värme och engagemang saknas kan barnets aggressiva och fientliga attityd till omgivningen öka (Olweus 1999, s. 51).

Den andra faktorn är vårdnadshavarnas förhållande till våld och aggressivitet. Om vårdnadshavarna tillåter våld och inte sätter klara gränser för aggressivt beteende mot andra barn och vuxna kan detta leda till en ökning av barnets aggressivitet (Olweus 1999, s. 52).

Den tredje faktorn, som även inverkar på ett barnets aggressivitet, är vårdnadshavarnas användning av maktorienterade uppfostringsmetoder. Det är viktigt att sätta klara gränser och regler som barnet skall följa, men detta bör inte göras med metoder som består av fysiskt våld (Olweus 1999, s. 52).

Den fjärde faktorn är barnets temperament och dess utveckling av aggressivt beteende. Om barnet har en aktiv och hetsig läggning utvecklas det troligen till ett mer aggressivt reaktionsmönster än vad det gör för barn som har lugnare temperament (Olweus 1999, s. 52).

## 4.5 Goda förutsättningar till förebyggande arbete

Det är viktigt att stämningen på ett daghem är trygg och tillitsfull. Barnen skall kunna känna sig respekterade och uppskattade. Det skall finnas tillit mellan barnet och den vuxna och hjälp skall erbjudas om behovet finns. Det är daghemspersonalen som sätter gränser och regler och visar vad som accepteras i gruppen. Personalens attityder är avgörande vid förekomsten av mobbning (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 23-24).

Enligt Stoor-Grenner och Kirves ([u.å], s. 24-25) är det viktigt att stöda barnen i att utveckla sina sociala och emotionella färdigheter inom det förebyggande arbetet mot mobbning. Målmedveten träning av interaktionsfärdigheter borde införas redan i daghemmet eftersom dessa färdigheter hjälper barnen att anknyta till vänner och bli accepterade av andra barn.

Empatiförmåga är en förutsättning för att barn skall visa gott beteende mot varandra. Det betyder att daghemspersonalen skall visa empati mot barnen och ge barnet bekräftelse. Det är bra att öva olika sociala färdigheter så att barnen uppfattar moraliska normer på rätt sätt. Målet är att barnen skall kunna utföra goda handlingar mot varandra på basen av att de känner moraliskt ansvar för andra och inte för att de förväntar sig en belöning (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 25).

I det förebyggande arbetet på daghem borde barn också öva på självkontrollen. Självkontroll handlar om att kunna styra ilska och aggression och finna ett sätt att uttrycka dem på sätt som inte skadar en själv eller andra. Personalen på daghemmet kan lära barnen konstruktiva sätt att avreagera sig på (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 26).

## 4.6 Att förebygga mobbning genom leken

Genom att observera barnens lekar får daghemspersonalen veta mer om barnens sociala relationer, dynamiken i gruppen och kvaliteten på samspelsrelationer hos barnen. Genom observationen kan man även samla och ge information till barnens föräldrar. Personalen kan också leda och delta i lekarna, på det sättet kan man försäkra sig om att varje barn får en tillfredsställande roll i leken. Personalen på daghemmet kan också stödja bristfälliga förmågor om sådana uppstår hos barnen (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 34).

Genom observationen ser man även till att ingen blir bortstött eller orättvist behandlad. Om daghemspersonalen är med och leder leken kan de hjälpa den blyge och även uppmuntra honom eller henne att delta i leken och få en positiv upplevelse av det. Observationen är också viktig trots att man anser att leken framskrider bra (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 34-35).

Personalen på daghemmet bör delta i leken eftersom barn njuter av den vuxnes sällskap och leken berikas. Det blir möjligt för alla barn att delta och vi-andan förstärks. Det händer sällan att konfliktsituationer uppstår när någon i personalen deltar i leken. Barnen godkänner varandra och kontakter skapas. Även de sociala förmågorna utvecklas och barnen lär sig att ta hand om varandra (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 35).

## 5 Handlingsplan mot mobbning

Stoor-Grenner och Kirves ([u.å], s. 12) anser att inom småbarnsfostran utförs det redan idag mycket arbete som motarbetar och förebygger mobbning. Det är betydelsefullt att dokumentera detta arbete så att det blir systematiskt och konsekvent samt hjälper nya anställda och föräldrar att delta i det mobbningsförebyggande arbetet på daghemmet.

### 5.1 Riktlinjer

En handlingsplan mot mobbning utarbetas som en del av daghemmets egen plan för småbarnsfostran. Det är viktigt att komma ihåg att planeringsarbetet är en process och att handlingsplanen är ämnad att fungera som ett arbetsredskap på daghemmet. Det räcker inte att utarbeta planen endast en gång. Handlingsplanen är ett levande dokument som skall utvärderas och utvecklas vid behov. För att den skall fungera som ett gemensamt arbetsverktyg är det betydelsefullt att personalen på daghemmet utarbetar och utvecklar handlingsplanen tillsammans (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 12).

När handlingsplanen utarbetas är det viktigt att daghemspersonalen tar reda på tillräckligt med fakta om mobbning. Då kunskapen hos personalen ökar, minskar risken för att se orsakerna till mobbning som det enskilda barnets problem eller som ett problem som berör endast några få barn i gruppen (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 12).

Enligt Stoor-Grenner och Kirves ([u.å], s. 12) skall en handlingsplan innehålla:

- Lagparagrafer som behandlar barnets rätt till trygg dagvård
- Ett utdrag ur den nationella planen för småbarnsfostran som berör barnets rätt till trygg dagvård
- Strategier för att upptäcka och känna igen mobbning
- Strategier för att hantera mobbning och följa upp den
- Förebyggande metoder mot mobbning
- Samarbete med föräldrarna
- Dokumentering och utvärdering av handlingsplanen
- Uppdatering av handlingsplanen
- Möjlighet till fortbildning

I handlingsplanen bör personalen lyfta fram vad daghemmet har för målsättning och vision. Daghemspersonalen skall klart och tydligt beskriva vad de vill uppnå genom att skapa en handlingsplan mot mobbning. Genom att personalen på daghemmet pratar och diskuterar får de en bättre förståelse och kan gemensamt redogöra för målsättningarna som skall finnas med i handlingsplanen (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 13).

Då daghemspersonalen väljer metoder för att förebygga och ingripa i mobbning är det viktigt att ha daghemmets värdegrund i centrum. Vid sidan av en konkret handlingsplan är det också bra att skriva delmål som ytterligare underlättar det praktiska arbetet mot mobbning (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 13-14).

När personalen på daghemmet skapar en handlingsplan mot mobbning är det bra om barnen och föräldrarna får vara delaktiga. Daghemspersonalen kan öka den gemensamma förståelsen av mobbning genom att ta del av barnens och föräldrarnas åsikter, till exempel intervjuer och föräldramöte om ämnet (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 17-18).

En viktig del av handlingsplanen är en konkret beskrivning av hur man i daghemmet tar reda på om ett barn blir utsatt för mobbning. Strategierna och metoderna för hur personalen på daghemmet skall gå till väga skall finnas konkretiserat i planen. En konkret beskrivning av mobbning gör det lättare för daghemspersonalen att upptäcka om det förekommer mobbning i daghemmet eller om det finns risk för att vissa beteenden kan eskalera till mobbning. Då barn och föräldrar har god kunskap om ämnet är det lättare för dem att berätta om att mobbning förekommer (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 18).

En viktig del av handlingsplanen är att dokumentera och konkretisera hur personalen på daghemmet förebygger mobbning. Utgående från behoven i barngruppen på daghemmet väljer man de metoder som behövs för att kunna förebygga mobbning. Metoderna varierar beroende på barns sociala förmågor, gruppdynamiken samt enskilda barns behov (Stoor-Grenner & Kirves [u.å], s. 23).

## 5.2 Böle daghems handlingsplan

Böle daghem tillämpar kommunens plan för småbarnsfostran där värdegrunden är att barnen skall få en känna sig jämställda. Utgångspunkten är att alla barn skall ha möjlighet till en fullvärdig utveckling. Varje barn skall behandlas lika och varje barns personlighet skall respekteras. Daghemspersonalen skall skapa en trygg miljö där barnen kan leka mångsidigt (Böle Daghem [u.å], s. 1).

Enligt Böle Daghem ([u.å], s. 1) handlar det om mobbning när ett barn, upprepade gånger och under en viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från ett eller flera barn. De negativa handlingarna kan vara att säga elaka saker, dra i håret, bita, spotta, hålla fast någon och ta leksaker av andra. Det kan även handla om att söndra andras saker, härma, nedvärdera och ignorera. De negativa handlingarna behöver inte nödvändigtvis tyda på mobbning, men kan leda till att ett barn känner sig hotat.

För att förebygga mobbning strävar personalen på Böle daghem efter att göra barnen medvetna om konsekvenserna av ett bråk. Daghemspersonalen vill göra barnen medvetna om sitt eget beteende. Personalen på daghemmet stöder barnen i deras empatiska utveckling, till exempel genom att förklara att alla barn inte upplever en knuff som en hemsk sak och att en klapp på axeln inte är samma sak som att slå någon. Personalen stöder barnen i deras

hantering av konflikter och uppmuntrar dem att våga berätta för en vuxen. Daghemspersonalen förebygger även mobbning genom att vara närvarande, observanta och tålmodiga (Böle daghem [u.å], s. 1).

För att motverka mobbning vill personalen på Böle daghem skapa en god atmosfär mellan vuxna och barn samt erbjuda en trevlig och trygg miljö med rutiner. Temaarbete och arbetsmaterial så som Stegvis och Start används på daghemmet i förebyggande syfte. För att ytterligare förebygga mobbning utbildas personalen och uppdateringar av handlingsplanen görs vid behov (Böle daghem [u.å], s. 1).

Personalen på Böle daghem hanterar mobbning genom att vara insatt i daghemmets handlingsplan mot mobbning. Daghemspersonalen är konsekvent och har samma regler för alla barn. Då misstankar om mobbning uppstår, ingriper personalen på daghemmet genast. Mobbningssituationen följs upp innan ärendet reds ut. Personalen samtalar enskilt med de barn som är involverade och även tillsammans med barnen. Vid behov samtalar även personalen med barnets familj eller barnens familjer. Om daghemspersonalen upptäcker mobbning skall fallen observeras, dokumenteras och följas upp (Böle daghem [u.å], s. 1).

## 6 Empirisk del

I detta kapitel kommer vi att beskriva och motivera orsaken till att vi valt en kvalitativ metod. Vi redogör även för den kvalitativa metodens teori som forskningsmetod och teori om utvärdering. Vi kommer också att berätta om respondenterna och datasekretessfrågor.

### 6.1 Val av undersökningsmetod

Vi har valt att använda oss av en kvalitativ undersökningsmetod eftersom vi anser att man får en mer ingående respons genom att göra intervjuer. Denna metod skapar möjligheter för våra respondenter att ge öppna och fria svar på våra frågor, vilket gör att vi får en helhetsbild av

intervjun. Vi ville att respondenterna skulle få berätta i detalj om sina kunskaper och erfarenheter. Detta är även en orsak till att vi valde denna metod.

Vi valde en kvalitativ undersökningsmetod för att kunna kontrollera responsen med följdfrågor, vilket ger en hög validitet på vår intervju. Denna metod ger oss en större möjlighet att få respons gentemot om vi använt oss av en kvantitativ metod. Dessutom föredrar vi att ha en personlig kontakt med våra respondenter.

Vi var väl förberedda inför våra intervjuer. Först småpratade vi med respondenterna, sedan påbörjade vi intervjuerna eftersom vi ville skapa en god stämning. Vi var vänliga och anständigt klädda för att skapa ett gott intryck. Dessutom bjöd vi på choklad som tack för att de ställt upp. Detta var mycket uppskattat.

## 6.2 Kvalitativ metod

En kvalitativ intervju kännetecknas av att ställa enkla och raka frågor som det är lätt att ge komplexa och innehållsrika svar på. En fördel med att göra kvalitativa intervjuer är att man har mycket material att analysera efter intervjuerna (Trost 2010, s. 25).

Det är själva syftet med undersökningen som är avgörande för vilken metod man använder sig av. Kvalitativ intervju metoden lämpar sig bra om man vill försöka förstå någons sätt att resonera eller reagera. Det är även en passande metod om man vill urskilja varierande handlingsmönster (Trost 2010, s. 31-32).

När intervjuerna utförs är det viktigt att tänka på standardiseringen. Med standardisering menas att frågorna och situationen är den samma för alla som blir intervjuade. Frågorna skall ställas i samma ordning för alla respondenter och den som intervjuar skall se till att omständigheterna skall vara samma för alla (Trost 2010, s. 39). Vi tog standardiseringen i beaktande när vi gjorde våra intervjuer.

Kvale (1997, s. 84-85) delar in kvalitativa intervjuer i sju olika stadier. Han anser att man skall se hela processen då man gör intervjuer. Kvales sju stadier:

1. Tematisering. Syftet formuleras med undersökningen och klargör även vilka problemområden man är intresserad av.

2. Planering. Den som gör intervjuerna skall planera undersökningen i detalj och i detta stadie väljer man också intervjumetoden.
3. Intervju. Intervjuerna görs i detta stadie utgående från det man planerat. Det är viktigt att vara uppmärksam på svaren, relationen till den som blir intervjuad och hans/hennes relation till dig.
4. Utskrift. I detta stadie skall materialet kunna analyseras och bearbetas. Materialet skall även göras tillgängligt för bearbetning i detta stadie.
5. Analys. Som intervjuare har man i detta stadie det teoretiska perspektivet som bas och nu skall man bearbeta det tillgängliga materialet.
6. Verifiering. I detta stadie har materialet blivit analyserat och analysen borde ge ledtrådar till vilka resultat det går att få fram av intervjuerna.
7. Rapportering. I det sjunde och sista stadiet skrivs en redovisning. I redovisningen skall det framgå vetenskapliga kriterier. Tolkningar man gör på basen av svaren skall följa teoridelen.

När en intervju görs bör den självklart dokumenteras. Det vanligaste sättet är att man bandar in intervjun med en bandspelare. Om man har som avsikt att spela in intervjun bör man komma ihåg att respondenten måste ha lämnat sitt tillåtande till detta. Detta tar vi i beaktande när vi gör våra intervjuer. Det är också bra att komma ihåg att fråga vad intervjupersonen anser om att eventuellt citeras från intervjun (Eliasson 2011, s. 25).

Den som intervjuar skall försöka få svar på frågan ”hur” istället för frågan ”varför”. Intervjuaren skall sträva efter att förstå den intervjuades motiv, känslor, tankesätt, handlingsätt och beteendemönster. Denna sort av kvalitativa intervjuer är enkla och självklara (Trost 2010, s. 53).

Det är viktigt att intervjuaren skiljer sig som intervjuare och som privatperson. Den som intervjuar skall inte vara någon robot utan skall vara mänsklig. Dock är det viktigt att inte visa sina egna åsikter. Intervjuaren skall lyssna och ställa frågor, men frågandet får inte utvecklas till något ifrågasättande eller dylikt (Trost 2010, s. 54, 57).

## 6.3 Utvärdering

En utvärdering sker när något bedöms noggrant. Med utvärdering menas att man systematiskt skiljer det värdefulla från det värdelösa. Utvärdering är till grunden ett väsentligt analytiskt tillvägagångssätt i allt strukturerat tänkande och praktiskt handlande (Vedung 2009, s. 21).

### 6.3.1 Måluppfyllelsemodellen

Dahlgren och Lindqvist (enligt Vedung 2009, s. 91) anser att måluppfyllelsemodellen även kan kallas för den klassiska mål-resultatmodellen och dess uppgift är att bedöma om en interventions direkta samt indirekta effekter i ett utfallsled motsvarar de utfallsmål som satts upp. En måluppfyllelseanalys skall bestå av två tillvägagångssätt. Den första är beskrivande måluppfyllelseanalys, det vill säga mätning av målöverstämmelse. I detta tillvägagångssätt undrar utvärderaren om resultaten som fås stämmer överens med det beslutande utfallsmålet. Den andra är förklarande måluppfyllelseanalys, det vill säga mätning av effekten. I detta tillvägagångssätt undrar utvärderaren om de uppnådda målen beror på insatsen (Vedung 2009, s. 91-92).

Lane (enligt Vedung 2009, s. 92) menar att måluppfyllelsemodellen är exemplariskt enkel. Två frågor behöver endast ställas, i vilken grad målen för utfallen blivit uppfyllda (måluppnåelsefrågan) och om insatsen bidragit till måluppfyllelsen och i så fall hur mycket (kausalitetsfrågan).

För att en utvärdering skall vara logisk måste den utgå från målen för den verksamhet som skall bedömas. Utvärderingens huvudpoäng är att avgöra om målen i tillfredsställande grad blivit uppnådda samt om interventionen gynnat måluppfyllelsen (Vedung 2009, s. 92).

### 6.3.2 Elvapunktsprogrammet

När en utvärdering görs formas det elva grundläggande frågor som bearbetas. Inom den offentliga sektorn har detta system benämningen Elvapunktsprogrammet. Punkterna har blivit gjorda i logisk och lätt ordning, men punkterna måste inte betas av i kronologisk följd (Vedung 2009, s. 157).

Utgående från Vedungs (2009, s. 158) elvapunksprogram för utvärdering har vi dragit paralleller till vår egen utvärdering:

1. Problemfrågan. Vi skall utvärdera Böle Daghems handlingsplan mot mobbning. Grundfrågan som vi vill ha reda på är om personalen är bekanta med handlingsplanen.
2. Frågan om övergripande syfte. Syftet med vår utvärdering är att ta reda på vilka kunskaper personalen på daghemmet har inom mobbning och till vilken grad man ägnar sig åt det förebyggande arbetet.
3. Organisationsfrågan. Det är vi som ansvarar över och utvärderingen och ser till att den blir gjord. Vi skall intervjua några ur Böle daghems personal och ställa frågor som vi tidigare skapat.
4. Bedömningsfrågan. Vi skall välja ut det väsentligaste ur intervjuerna och arbeta med den värdefulla informationen vi får.
5. Objektsfrågan. Vi har avgränsat vår undersökning och valt att inte undersöka förekomsten av mobbning. Vi vill endast koncentrera oss på att få en utvärdering av daghemmets handlingsplan mot mobbning.
6. Implementeringsfrågan. Vi skall inte göra någon uppföljning av vår undersökning utan intervjuerna kommer att ske vid två tillfällen och sedan gör vi en resultatredovisning av svaren vi fått.
7. Orsaksfrågan i implementering. Vi tror inte att det kommer att uppstå några hinder eller problem med vår utvärdering.
8. Utfallsfrågan. Vi kommer att konstatera vårt slutliga resultat efter att vi gjort våra intervjuer.
9. Effektfrågan på utfallsnivå. I vår slutdiskussion skall vi kritiskt granska om vi har haft inflytande eller ledande frågor i intervjuerna som kan ha påverkat svaren.
10. Bedömningsfrågan, praktiskt utförande. Vi skall mäta värdet på utvärderingen. Är svaren vi fått pålitliga?

11. Användningsfrågan. Utvärderingen kommer att finnas i vårt lärdomsprov som kommer att finnas tillgänglig för alla på Internet. Vi skall även dela med oss av våra resultat till Socialcentralen i Korsholms kommun.

### 6.3.3 Utvärdering av Böle daghems handlingsplan

Enligt Stoor-Grenner och Kirves skall en handlingsplan innehålla viktiga riktlinjer för att den skall kunna tillämpas som ett arbetsredskap på arbetsplatsen. Under denna underrubrik kommer vi att utvärdera Böle daghems handlingsplan mot mobbning, vi kommer att beskriva vad som finns med och vad som saknas i handlingsplanen.

Böle daghems handlingsplan mot mobbning innehåller fakta om mobbning, en konkret beskrivning av hur man hanterar mobbning och metoder som förebygger mobbning. I handlingsplanen finns en definition av mobbning samt olika exempel på hur personalen på daghemmet hanterar och förebygger. Stoor-Grenner och Kirves anser att dessa riktlinjer är väsentliga i en handlingsplan.

Enligt Stoor-Grenner och Kirves skall en handlingsplan innehålla ett utdrag ur den nationella planen för småbarnsfostran, Böle daghems handlingsplan tillämpar kommunens plan för småbarnsfostran. Stoor-Grenner och Kirves påstår också att en handlingsplan skall beskriva målsättningar och vad man vill uppnå med handlingsplanen. Böle daghems målsättning är att skapa en trygg och trevlig miljö där barn och vuxna har det bra tillsammans. Daghemmet vill att alla barn skall få en fullvärdig utveckling, varje barn skall behandlas lika och varje barns personlighet skall respekteras.

Böle daghems handlingsplan mot mobbning saknar lagparagrafer. Stoor-Grenner och Kirves anser att lagparagrafer som behandlar barnets rätt till trygg dagvård skall finnas med i en handlingsplan. Handlingsplanen saknar även strategier för att känna igen och upptäcka mobbning samt konkreta exempel på hur man går till väga i mobbningssituationer. Dessa bör finnas med i en handlingsplan mot mobbning.

Daghemmets målsättningar finns med i handlingsplanen, dock saknas delmål och visioner. Enligt Stoor-Grenner och Kirves är det viktigt att vid sidan om en handlingsplan skriva ner delmål som ytterligare underlättar det praktiska arbetet mot mobbning. Dessutom är det betydelsefullt att lyfta fram daghemmets visioner.

Saker som inte kommer fram i Böle daghems handlingsplan, men som framkommer i Stoor-Grenner och Kirves riktlinjer för en handlingsplan, är om personalen tillsammans med föräldrarna och barnen har diskuterat ämnet mobbning och utgående från detta skapat handlingsplanen gemensamt. Andra saker som inte syns i handlingsplanen är utvärdering, uppdatering och möjlighet till fortbildning.

## 6.4 Beskrivning av respondenterna

Vi valde ut sju respondenter utgående från deras arbetserfarenhet. Detta gjorde vi eftersom vi ville intervjua både de som jobbat på Böle daghem en längre tid och de som nyligen börjat jobba där. Våra respondenter var barnträdgårdslärare och dagvårdare till sin utbildning och i olika åldrar.

Vi valde svenska som intervjuspråk och intervjuade personer som pratar svenska. Vi åkte till Böle daghem och frågade de utvalda respondenterna om vi fick intervjua dem, vilket vi fick. Intervjuerna ägde rum på daghemmets avdelningar måndagen den 1 oktober 2012 och torsdagen den 4 oktober 2012.

## 6.5 Datasekretessfrågor

För att skydda respondenternas identitet brukar vi inte deras namn, kön och ålder. Vi upplyste respondenterna att samtalet skulle spelas in, men att bandet skulle användas med försiktighet och att intervjuerna sedan raderas.

# 7 Resultatredovisning

I detta kapitel kommer vi att redogöra för resultatet vi fått i vår undersökning. Vi tolkar och beskriver respondenternas svar. Vi kommer även att använda oss av några citat av

respondenterna som vi anser är relevanta för undersökningen. Vi redovisar resultatet utgående från varje intervjufråga.

## 7.1 Arbetserfarenhet

Vi inledde intervjuerna med att fråga hur länge respondenterna har jobbat på Böle daghem. Svaren vi fick var ganska varierande. Tre stycken av dem har jobbat där ända sedan daghemmet öppnades, det vill säga ungefär tre år. Två av respondenterna har jobbat på daghemmet i över ett år och två har jobbat där endast två månader.

## 7.2 Bekantskap med handlingsplanen

Vi fortsatte intervjuerna med att fråga om respondenterna är bekanta med handlingsplanen. Det var endast en av dem som var ytligt bekant med handlingsplanen, resten svarade att de var bekanta med den.

Responsen vi fick tyder på att de flesta av respondenterna är bekanta med handlingsplanen. Dock fick vi inte reda på hur mycket kunskap de egentligen har om innehållet i handlingsplanen. Några i personalen hade knappt något att säga medan andra svarade mer utförligt på vår fråga.

*”Den innehåller hur vi skall agera för att motverka mobbning och att ifall det sker vad vi ska ta oss till.”*

*”Jag har nog läst igenom den och vi kommer att dela ut den på föräldramötet ikväll och berätta om den.”*

## 7.3 Omfattning av handlingsplanen

Följande fråga vi ställde var om respondenterna anser att handlingsplanen är tillräckligt utarbetad eller om något kunde läggas till eller tas bort. De flesta ansåg att den är bra som den

är men att det nog finns saker att förbättra. En av respondenterna visste inte om handlingsplanen borde utarbetas. En annan ansåg att handlingsplanen kunde ha mer konkret beskrivning om hur man skall agera när någon är utanför eller blir mobbad. Två av respondenterna tyckte att man borde uppdatera handlingsplanen årligen.

Responsen vi fick visar att de flesta av respondenterna anser att handlingsplanen är bra som den är men kunde ändå förbättras. Dock fick vi inte svar på vad som kunde förbättras i handlingsplanen, endast en respondent ansåg att handlingsplanen borde innehålla en mer konkret beskrivning om hur man agerar vid mobbningsituationer.

*”Alltid går allting att förbättras förstås.”*

*”Nog tycker jag att den är helt bra, men det är ganska ytligt allting.”*

## 7.4 Handlingsplanen i praktiken

Vi fortsatte intervjuerna med att fråga om respondenterna använder handlingsplanen i sitt arbete och när. Sex stycken svarade att den används i arbetet och en visste inte hur den används i praktiken. Några av dem ansåg att de använder handlingsplanen i vardagliga situationer och andra menade att den används om mobbning förekommer.

Enligt Stoor-Grenner och Kirves ([u.å], s. 12) är handlingsplanen en process som fungerar som ett arbetsredskap. Responsen vi fick visar att de flesta av respondenterna anser att handlingsplanen används i praktiken. Dock hade de svårt att beskriva konkreta exempel på situationer där man använder sig av handlingsplanen.

*”Kanske man inte tänker på att man använder handlingsplanen men man gör ju det förstås omedvetet då kanske.”*

*”Förhoppningsvis har ju de flesta den nog som i bakhuvudet och att de flesta ska ha läst igenom den.”*

## 7.5 Uppfyllande av syfte

Följande fråga vi ställde var om respondenterna anser att handlingsplanen uppfyller dess syfte. Alla ansåg att handlingsplanen uppfyller sitt syfte och att den är nödvändig. En av respondenterna påpekade att man borde ha mer diskussioner kring handlingsplanen och att den inte enbart är ett existerande papper.

*”Kanske när vi lagade handlingsplanen att man då kanske började tänka på att den här kanske finns. Kanske man förut inte tänkte på att det fanns i dagis på det viset, men efter att vi var med och lagade den där handlingsplanen så gick det upp ett ljus att jo men hej det kan ju faktiskt vara sant.”*

*”Knappast är den helt onödig, säkert fungerar den.”*

## 7.6 Uppdatering av handlingsplanen

Slutligen frågade vi respondenterna om handlingsplanen blivit utvärderad och utvecklad. Fem svarade att handlingsplanen har blivit uppdaterad. En av dem visste inte och en annan sade att det har varit funderingar kring en uppdatering.

Stoor-Grenner och Kirves ([u.å], s. 12) anser att handlingsplanen är ett levande dokument som skall utvärderas och utvecklas vid behov. För att handlingsplanen skall fungera som ett gemensamt verktyg är det betydelsefullt att personalen utarbetar planen tillsammans.

Responsen vi fick tyder på att de flesta av respondenterna var medvetna om att handlingsplanen blivit uppdaterad. Svaren visade också att inte alla i personalen hade full koll om handlingsplanen blivit uppdaterad eller inte.

*”Vi skulle som faktiskt uppdatera den och fräscha upp den, så vi gick igenom den och funderade på den och sen var vi också på någon kurs då och så skrev vi den här. Vi ville liksom dela med oss av det till föräldrarna, det var det som var tanken med det här just.”*

## 8 Kritisk granskning och slutdiskussion

Syftet med vårt lärdomsprov var att utvärdera Böle daghems handlingsplan mot mobbning. Vi ville ta reda på vilka kunskaper daghemspersonalen har om mobbning och hur de förebygger mobbning på daghemmet. De viktigaste frågeställningarna i vårt lärdomsprov var om personalen på daghemmet är medvetna om handlingsplanen, om de agerar enligt handlingsplanen i mobbningsituationer och om handlingsplanen uppfyller dess syfte.

Respondenternas svar var väsentliga och berörde våra frågor. Vi pratade inte utanför ämnet utan höll oss till det som var viktigt. Vi omformulerade intervjufrågorna ett antal gånger innan vi var helt nöjda. Våra slutliga frågor var klara och tydliga samt utformade utifrån Böle daghems handlingsplan. Vi fick även tips från Vedungs bok *Utvärdering i förvaltning och politik* när vi gjorde våra intervjufrågor.

Responsen vi fått tyder på att personalen på Böle daghem har bristande kunskap om ämnet och daghemmets handlingsplan mot mobbning. Respondenternas kunskap inom ämnet varierade mycket och vi kan dra slutsatsen att variationen inte beror på arbetserfarenheten på Böle daghem. Detta eftersom en respondent som jobbat på daghemmet i ett år visste mer om handlingsplanen än en annan respondent som jobbat där i tre år.

Alla respondenter var bekanta med daghemmets handlingsplan mot mobbning, vilket vi anser är bra. Dock var det få i personalen som egentligen visste vad handlingsplanen innehåller. Detta är mycket dåligt, eftersom vi tycker att handlingsplanens syfte är att förebygga och motverka mobbning och om daghemspersonalen har bristande kunskap inom ämnet fungerar inte det förebyggande arbetet till max. Vi anser att det är oerhört bra att Böle daghem har en handlingsplan mot mobbning, men det är också mycket tråkigt att den inte utnyttjas till fullo.

Flera av respondenterna ansåg att daghemmets handlingsplan borde utarbetas och ge en mer konkret beskrivning av hur man agerar i mobbningsituationer. Detta anser vi är bra eftersom Stoor-Grenner och Kirves säger att det skall finnas en konkret beskrivning i handlingsplanen om hur man skall gå till väga när mobbning uppstår. En klar och tydlig definition av mobbning bör även finnas med i handlingsplanen mot mobbning eftersom det underlättar för personalen att upptäcka om det förekommer mobbning. Några av respondenterna ansåg även att handlingsplanen borde uppdateras med jämna mellanrum. Stoor-Grenner och Kirves påstår

att handlingsplanen bör uppdateras vid behov om den skall fungera som ett betydelsefullt arbetsredskap. Vi kan se ett samband mellan vår teoridel och intervjuvaren.

Fick vi svar på våra frågeställningar? Ja, personalen på Böle daghem är bekanta med handlingsplanen men responsen vi fick tyder på att det finns brist på kunskap inom ämnet. Daghemspersonalen hade olika åsikter om när och i vilka situationer man agerar enligt handlingsplanen. Även här framkommer okunskap bland personalen eftersom en respondent inte visste hur handlingsplanen används i praktiken och några respondenter kunde inte ge konkreta exempel på hur de går tillväga i mobbningsituationer. Personalen på daghemmet anser att handlingsplanen uppfyller dess syfte, vi är av en annan åsikt. Hur kan daghemmets handlingsplan mot mobbning uppfylla sitt syfte när så många i personalen saknar kunskap inom ämnet? Enligt vår tolkning av responsen anser vi att detta inte stämmer överens. Vi tycker att personalen på Böle daghem borde ha kunnat visa mer kunskap och beskriva mer ingående i intervjuerna. Utgående från detta anser vi att handlingsplanen inte uppfyller dess syfte.

I vår kritiska granskning är det viktigt att vi tar i beaktande att vi endast intervjuat sju stycken personer ur Böle daghems personal. För att vår respons skall vara 100 % tillförlitlig borde vi intervjua alla i personalen på daghemmet, vilket inte var möjligt för oss. Därför kan vi inte dra slutsatsen att Böle daghem har brist på kunskap inom mobbning och det förebyggande arbetet, men responsen vi fått tyder på att det finns bristande kunskap.

Vår egen utvärdering av Böle daghems handlingsplan mot mobbning tyder på att handlingsplanen innehåller många viktiga riktlinjer som Stoor-Grenner och Kirves utarbetat. Tyvärr saknar den några grundläggande aspekter som borde finnas med. I Böle daghems handlingsplan framkommer det inte om en utvärdering eller uppdatering blivit gjord. Dock visar intervjuvaren att de flesta av respondenterna menar att en uppdatering gjorts. En väsentlig sak som saknas i daghemmets handlingsplan är en konkret beskrivning för hur man skall gå tillväga i mobbningsituationer, detta kom även fram i responsen av intervjuerna. Utgående från vår utvärdering kan vi konstatera att Böle daghems handlingsplan inte är tillräckligt omfattande och därför bör en utvärdering och uppdatering göras. Med denna konklusion hoppas vi att daghemmet uppdaterar sin handlingsplan mot mobbning och tar med alla riktlinjer som Stoor-Grenner och Kirves anser att en handlingsplan skall innehålla.

Vi anser att alla daghem borde ha en handlingsplan mot mobbning, dels för att veta vad mobbning innebär och dels för att kunna förebygga det. Vi tycker även att personal på daghem skall utbildas inom ämnet. Daghem borde lägga ner mer tid och satsa på det förebyggande arbetet mot mobbning. Vi anser att det är onödigt att ha en handlingsplan om den inte används. Enligt vår åsikt är Böle daghems handlingsplan en bra grund, men inte tillräckligt omfattande och utarbetad. Vi anser även att personalens brist på kunskap är ett problem som lätt går att lösa. Alla i personalen borde på eget ansvar läsa igenom och bearbeta handlingsplanen samt diskutera planen tillsammans med arbetsteamet.

Vi tycker att Böle daghem har goda förutsättningar att lyckas med att förebygga mobbning eftersom de redan har en handlingsplan mot mobbning med en bra grund och eftersom flera i personalen har gått Folkhälsans kurser *Daghem utan mobbning*.

En tanke som uppstod var att det skulle vara intressant att göra en uppföljning på vår kvalitativa utvärdering efter en tid. Detta för att ta reda på om situationen på Böle daghem har ändrats. Dock har vi inte möjlighet att göra en uppföljning eftersom tiden inte räcker till och detta är trots allt ett lärdomsprov och ingen pågående undersökning. Vi hoppas att vårt lärdomsprov väcker tankar kring okunskapen på daghem och att den åtgärdas.

Orsaken till att vi valde ämnet mobbning var för att det intresserar oss. Vi har båda kommit i kontakt med mobbningssituationer på daghem tidigare när vi haft vår praktik och när vi jobbat vid sidan om våra studier. Där av vet vi att mobbning förekommer även bland små barn och att det är ett problem som borde åtgärdas i tid. Först hade vi tänkt skriva ett arbete om mobbning och göra en kvantitativ undersökning om förekomsten av mobbning på daghem, men eftersom Folkhälsan nyligen forskat inom detta ansåg vi att det var onödigt att göra en liknande undersökning.

Efter att ha bytt undersökningsämne kom vi fram till att det bästa alternativet var att göra kvalitativa intervjuer istället för en kvantitativ undersökning. Detta valde vi för att kvalitativa intervjuer kännetecknas av enkla och raka frågor som är lätta att ge innehållsrika svar på. En fördel med att göra kvalitativa intervjuer är att man har mycket material att analysera efter intervjuerna. Vi anser även att kvalitativa intervjuer ger en mer grundlig respons och respondenterna får ge detaljerade och fria svar.

Vårt lärdomsprov har varit mycket lärorikt, men också otroligt krävande. Vi har lagt ner mycket tid och energi på detta arbete. I början av skrivprocessen kändes lärdomsprovet överväldigande men efter att ha kommit igång med teoridelen och samtalat med våra handledande lärare blev det lättare. Vi har träffats på fritiden och skrivit arbetet tillsammans. Det har inte varit svårt att träffas, eftersom vi bor nära varandra. Dock har vi båda fått offra våra fritidsintressen och arbetsdagar för att finna tid att träffas tillräckligt ofta. Inför varje träff har vi bearbetat böcker om ämnet och gjort upp ett schema som vi följt. Vi anser att vi på detta sätt har använt tiden mycket effektivt.

Det har varit oerhört tacksamt att vara två när vi skrivit och forskat. Det har också varit skönt att bolla idéer tillsammans och byta åsikter. Genom att samtala och diskutera med varandra har vi kommit fram till det bästa möjliga resultat med vårt lärdomsprov. Våra ambitioner och målsättningar har från början varit på samma nivå, vilket har underlättat arbetet. Skrivprocessen har för det mesta känts positiv, men även känslan av stress har funnits med mellan varven. När stressen uppkommit har vi stöttat och uppmuntrat varandra.

Vi har fokuserat på och bearbetat en sak i taget, vilket har resulterat i en välskriven text. Vi är glada och stolta över vad vi har åstadkommit med vårt lärdomsprov. Vi är även nöjda över ämnet vi valt eftersom det är något som vi kommer att stöta på i framtiden som barnträdgårdslärare. Dessutom är vi väldigt tacksamma gentemot våra respondenter på Böle daghem som ställde upp för oss och svarade på våra frågor.

## Litteratur

Coloroso, B. (2004). *Mobbningens tre ansikten*. Falun: ScandBook.

Eliasson, A. (2011). *Kvantitativ metod från början*. Lund: Studentlitteratur.

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

Gíslason, B. & Löwenborg, L. (2003). *StegVis 1. Socialt och emotionellt lärande för barn i åldrarna 4-6 år*. [u.o]: Tarm Bogtryck A/S.

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

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

Kvale, S. (1997). *Forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Olweus, D. (1999). *Mobbning bland barn och ungdomar*. (1. uppl.) [u.o.]: Rädda Barnens Förlag.

Stoor-Grenner, M. & Kirves, L. (2011). *Mobbar även små barn?* (3 uppl.) [u.o]: Fram.

Stoor-Grenner, M. & Kirves, L. [u.å] *Mobbningsförebyggande arbete inom småbarnsfostran – Att utarbeta en handlingsplan för att förebygga och ingripa i mobbning.* [u.o]: Fram.

Thors, C. (2007). *Utstött – en bok om mobbning.* Stockholm: Lärarförbundets Förlag.

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

Vedung, E. (2009). *Utvärdering i politik och förvaltning.* (3. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Gíslason & Löwenborg [u.å] *Start för de yngsta.* [Online]  
<http://www.gislasonlowenborg.com/Start.html> (hämtat 24.09.2012).

# Böle daghems handlingsplan vid mobbning

Vi tillämpar kommunens plan för småbarnsfostran där värdegrunden är att barnen ska få känna sig jämställda. Utgångspunkten är att alla barn ska ha möjlighet till en fullvärdig utveckling där varje barn behandlas jämställt och personligheten respekteras. Barnen ges en trygg miljö där de kan leka och fungera mångsidigt. Föräldrarna och barnen ska kunna lita på personalen och känna att dagvården är trygg. Ärlighet och öppenhet familjen och dagispersonalen emellan har en stor betydelse. Personalen har tystnadsplikt.



## Vad är mobbning?

Definition: Mobbning är när ett barn, upprepade gånger och under en viss tid, blir utsatt för negativa handlingar från ett eller flera barn.

Negativa handlingar kan vara att:

- säga fula saker
- säga elaka saker som den andra inte tycker om att höra
- dra i håret
- bita
- spotta
- fasttagning
- bli fråntagen leksaker
- söndra andras saker
- härmas
- nedvärdera
- ignorera

**Enstaka handlingar är inte mobbning men kan leda till att ett barn känner sig hotat.**



## Hur förebygger vi mobbning?

- Vi strävar efter att göra barnen medvetna om konsekvenserna av vad som kan hända då man bråkar med någon. Vi vill göra barnen medvetna om sitt eget beteende.
- Personalen stöder barnen i deras empatiska utveckling t.ex. genom att förklara att alla inte upplever en knuff som en hemsk sak eller att en klapp på axeln inte är att slå.
- Vi stöder barnen i deras konflikthantering och uppmuntrar dem att våga gå och berätta åt en vuxen.
- Personalen skall vara närvarande, observant och tålmodig.

- Vi vill skapa en god atmosfär mellan vuxna och barn samt erbjuda en trevlig och trygg miljö med rutiner.
- Temaarbete, t.ex. vad är en bra vän?
- Arbetsmaterial som Stegvis och Start.
- Personalen utbildas och handlingsplanen uppdateras vid behov.

**Vårt mål är att skapa en trygg och trevlig miljö där både barn och vuxna har det bra tillsammans.**



## Hur hanterar vi mobbning?

- Personalen ska vara insatt i daghemmets handlingsplan vid mobbning.
- Vi ingriper genast då misstanke finns.
- Vi är konsekventa och har samma regler för alla barn.
- Vid misstanke om mobbning följs situationen upp innan ärendet reds ut.
- Personalen pratar enskilt med de involverade barnen och vid behov tillsammans.
- Vid behov samtar vi skilt med familjen/familjerna.
- Mobbningsteamet består av en ur personalen per avdelning.
- Fallen observeras, dokumenteras och följs upp.
- Vi dokumenterar även föräldrasamtal och vid behov skriver föräldrarna under sitt uttalande.
- Vi har möjlighet att kontakta specialbarntvårdslärare, kurator eller psykolog.

**Ta genast kontakt med personalen om  
det är något ni funderar över! Fråga  
hellre en gång för mycket än en gång  
för lite.**



## Intervjufrågor

1. Hur länge har Ni jobbat på Böle daghem?
2. Är Ni bekant med Böle daghems handlingsplan vid mobbning?  
Följdfråga: Vet Ni vad den innehåller?
3. Anser Ni att handlingsplanen är tillräckligt utarbetad?  
Följdfråga: Finns det något med handlingsplanen som borde läggas till eller tas bort?
4. Använder Ni handlingsplanen i Ert arbete?  
Följdfråga: På vilket sätt och i vilka situationer?
5. Anser Ni att handlingsplanen uppfyller dess syfte?
6. Har handlingsplanen i något skede blivit utvärderad och utvecklad?