

Gör som jag säger, inte som jag gör!

Arbetsplatsmobbing och dess möjliga
konsekvenser för det mobbningsförebyggande
arbetet inom småbarnsfostran

Jannike Rosenholm

Avhandling pro gradu i pedagogik

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Allmän pedagogik

Åbo Akademi Vasa

Vasa 2016

Handledare: Janne Elo

Abstrakt

Författare: Jannike Rosenholm	Årtal: 2016
Arbetets titel: Gör som jag säger, inte som jag gör! Arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet inom småbarnsfostran.	
Avhandling i allmän pedagogik för pedagogie magisterexamen. Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier. Allmän pedagogik.	Sidantal: 128
Referat: <p>Mobbing är inget nytt fenomen och har undersökts mycket både inom skolan, arbetslivet och under senare år också på daghem. Förekomsten av mobbing ger upphov till stora samhällsliga kostnader och kan vara orsaken till långvariga negativa följder för dem som varit utsatta för mobbing. Mobbing är otvivelaktigt ett problem som visat sig vara svårt att utrota trots storsatsningar som exempelvis KiVa-skola inom skolvärlden.</p> <p>För att utreda ifall det förekom mobbing bland småbarn på daghem och senare förebygga mobbing på daghem gjordes ett stort projekt i samarbete mellan Folkhälsan och Mannerheims barnskyddsförbund mellan åren 2009 och 2010, som sedan utmynnade i bl.a. två publikationer. Publikationerna sporrade till att daghemmen utarbetade daghemsspecifika mobbningsförebyggande planer som skulle hjälpa personalen att igenkänna och ingripa i mobbing. Även ett urval av utbildningar och program som skulle stöda det mobbningsförebyggande arbetet erbjöds, och erbjuds än idag, till daghemspersonal. Men jag som arbetat som barnträdgårdslärare upplevde ändå att utbildningarna och materialet inte var tillräckliga för att stoppa mobbingen. Jag upplevde en brist i det mobbningsförebyggande materialet som inte tog fasta på att ifall inte daghemspersonalen också lever som de lär – det vill säga tillämpar samma mobbningsförebyggande ideologi i kommunikation med varandra – kommer inte barnen heller att göra det. Grundhypotesen blev således att daghemmen borde eftersträva att skapa en vardag som i sig är mobbningsförebyggande, både i dialog och i handling som genomsyrar all verksamhet och all kommunikation inom daghemmet.</p> <p>Avhandlingens syfte är att utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran, med stöd av följande forskningsfrågor:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer i daghemsmiljö?2. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om hur deras bemötande av varandra påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen? <p>Den empiriska undersökningen vilade på en hermeneutisk forskningsansats och sökte daghemspersonals uppfattningar om avhandlingens syfte och forskningsfrågor genom intervjuer. Informanterna befann sig i olika kommuner i Södra Finland och gav insyn i daghemsvardagen utifrån utbildad daghemspersonals perspektiv. Undersökningen visade att daghemspersonalen är utbildade i frågor gällande mobbningsförebyggande arbete i barngruppen, men att det fanns brister i kunskap och dialog om arbetsplatsmobbing. Och trots att informanterna visste att barn imiterar och tar vuxna som förebilder i beteende- och kommunikationsmönster, hade de inte tänkt på hur detta kunde vara relevant för det mobbningsförebyggande arbetet. Även de mobbningsförebyggande program som daghemmen använde sig av fick en del kritik för att vara för temaindelade och att de inte tog i beaktande den dynamiska vardagen som präglade daghemmen.</p>	
Sökord: Mobbningsförebyggande arbete, daghem, arbetsplatsmobbing	

Innehållsförteckning

Förteckning över figurer och tabeller

1 Inledning.....	1
1.1 Förekomst av mobbning bland småbarn och vuxna	2
1.1.1 Mobbning bland barn på daghem	2
1.1.2 Mobbning på arbetsplatsen	3
1.2 Förförståelse och fördomar	5
1.3 Syfte, forskningsfrågor och avgränsning	8
1.4 Avhandlingens disposition.....	10
2 Mobbning på daghem och på arbetsplatser	11
2.1 Mobbning på daghem	12
2.1.1 Mobbning bland barn – definition och uttrycksformer	12
2.1.2 Mobbningens orsaker	15
2.1.3 Mobbningens följder	17
2.2 Arbetsplatsmobbning.....	20
2.2.1 Definition och uttrycksformer av arbetsplatsmobbning	21
2.2.2 Arbetsplatsmobbningens orsaker.....	24
2.2.3 Arbetsplatsmobbningens faser.....	28
2.2.4 Arbetsplatsmobbningens följder.....	29
2.3 Sammanfattning.....	32
3 Småbarnsfostran och mobbningsförebyggande arbete i daghem	34
3.1 Småbarnsfostran	34
3.1.1 Förordningar och mål	35
3.1.2 Daghem.....	37
3.2 Barnets utveckling, inläring och socialisation.....	38
3.2.1 Leken	40
3.2.2 Den sociala utvecklingen.....	42
3.3 Mobbningsförebyggande program inom dagvården	44
3.3.1 Personalens växelverkan.....	45
3.3.2 Fostringsgemenskap och föräldraexemplet	47
3.4 Sammanfattning.....	49
4 Metod	52
4.1 Hermeneutiken som forskningsansats och analysinstrument	52
4.2 Valet av kvalitativ halvstrukturerad intervju	57

4.2.1 Intervjuförfrågan och -guiden.....	60
4.3 Intervjuerna.....	61
4.3.1 Informanter	61
4.3.2 Intervjuernas genomförande	63
4.4 Analys	65
4.5 Reliabilitet och validitet	69
4.6 Etik	74
4.7 Sammanfattning.....	77
5 Resultatredovisning.....	78
5.1 Arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran – förekomst och uttrycksformer.....	78
5.2 Det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen	84
5.3 Möjliga samband mellan arbetsplatsmobbing och mobbing i barngruppen.....	90
5.4 Sammanfattning.....	98
6 Resultatdiskussion	101
6.1 Centrala resultat	101
6.2 Konklusioner	107
6.3 Sammanfattning.....	111
7 Avslutande diskussion	114
7.1 Mobbing på daghem – en personlig analys	114
7.2 Metoddiskussion.....	118
7.3 Förslag till vidare forskning	119
7.4 Avslutande tack	120
Källor	122
Bilagor	

Förteckning över figurer och tabeller

Figurer	Sidonummer
Figur 1. Utvecklingen av skribentens förförståelse och fördomar.	7
Figur 2. En visuell framställning av avhandlingen avgränsning.	9
Figur 3. Olika former av mobbning som förekommer i daghemmen.	14
Figur 4. Den negativa växelverkans kretslopp.	18
Figur 5. Breddat perspektiv utifrån organisationspsykologi som beskriver arbetsplatsmobbning som komplicerat interaktiv och som en eskalerande process.	26
Figur 6. Utvidgat perspektiv på hur samhällets utveckling och styre påverkar organisationen och därmed indirekt arbetsplatsmobbningen.	27
Figur 7. Tillväxtens och utvecklingens delområden och på dem inverkan faktorer.	39
Figur 8. Den hermeneutiska cirkeln.	53
Figur 9. En summering av forskningsfrågorna.	106
Figur 10. Pedagogernas beteenden påverkar barnen, och barnens beteenden påverkar pedagogerna.	116
Tabeller	Sidonummer
Tabell 1. Vad är arbetsplatsmobbning?	21
Tabell 2. Konkreta exempel på arbetsrelaterad mobbning.	22
Tabell 3. Definition av arbetsplatsmobbning inom ramen för avhandlingen.	24
Tabell 4. Principer för hermeneutisk tolkning.	55
Tabell 5. Bakgrundinformation om informanterna.	63
Tabell 6. Intervjuundersökningens sju stadier.	63
Tabell 7. Centrala utgångspunkter för god vetenskaplig praxis ur ett forskningsetiskt perspektiv.	74
Tabell 8. Gruppering av förekommande arbetsplatsmobbningssuttryck.	102

1 Inledning

"Gör som jag säger, inte som jag gör!" lyder ett ordspråk som används som skämt många gånger av vuxna i deras uppfostrande roll med barn. Som vuxen kan man önska att barnet lyssnar på vad vi säger, på råden vi ger och på de givna instruktionerna, hellre än observerar ens beteende och imiterar en. Dagens barnpedagogik förespråkar att handleda, åskådliggöra och medupptäcka tillsammans med barnen i kontrast till att hålla en monolog för en passiv barngrupp. Med detta i åtanke har jag som pedagog kritiskt granskat det enorma mobbningsförebyggande arbete som görs i våra olika pedagogiska institutioner. Kunde vi skapa en aktiv och konstant närvarande dialog och handlande som till sin natur är mobbningsförebyggande?

Daghemmen och skolorna får ta del i många antimobbingsmanualer, -utbildningar och -material som ger varierande resultat. Efter en lusläsning av dessa manualer kan jag konstatera att det står mycket lite om att en pedagog bör börja denna process i sig själv med att fundera på sin egen inställning samt sina egna erfarenheter och beteenden relaterade till mobbning. Inte heller uppmuntras kollegiet till att tillsammans fundera på dessa frågor på djupet: de vuxnas handlingar, beteenden och dialog i syftet att bilda en mobbningsförebyggande plan för de vuxna med ändamålet att underlätta det mobbningsförebyggande arbetet bland barnen. Min liknelsefråga blir följaktligen: Kan du verkligen lära ut kinesiska ifall du inte behärskar det själv?

Inom psykoterapin finns det en grundregel för lyckad terapi. Motivationen måste komma inifrån individen. Yttre faktorer kan enbart stödja på vägen men inte göra arbetet för personen. Jag tänker mig att detsamma gäller det mobbningsförebyggande arbetet. Negativt och aggressivt beteende är effektivt. Omgivningen ger barnet en direkt reaktion, som uppfyller ett grundbehov barnet just då har. Det kan vara frågan om uppmärksamhet eller urladdning av frustration, eller något helt annat. Barnet kommer inte att sluta bara därför att en vuxen ber det göra det. Det behövs ett lika effektivt positivt beteende att ersätta ett gammalt effektivt mönster – och motivationen till detta beteende kan inte vara att den vuxna vill det, utan barnet ska vilja bidra till den gemensamma atmosfären och förstå sin roll och påverka i den sociala dynamiken. Det gäller även vuxna, vi måste medvetandegöra våra beteenden och arbeta målinriktat för att skapa en gynnsam och utvecklande arbetsatmosfär.

Förutom att jag anser att det mobbningsförebyggande arbetet borde vara något som en pedagogisk instans genomsyras av, tror jag att denna process kommer att börja med den vuxnas egen vandring genom materialet och integrationen av det i handling och tanke. Först då de vuxna inom institutionen delar professionella värderingar, beteenden, förhållningssätt och kommunikationsmönster tror jag att barnen kommer att följa. Min avhandling kommer således att behandla uppfattningen av arbetsplatsmobbing bland vuxna inom småbarnsfostran och tankar kring dess påverkan på barngruppen för att få en bild av hurdana alternativa förebilder barnen konfronteras med.

1.1 Förekomst av mobbing bland småbarn och vuxna

En kort översikt av både småbarnsfostran och läget på arbetsplatserna anser jag vara nödvändig för att få en helhetsbild av mobbningen och dess förekomst på de viktiga sociala arenorna. En definition och en teoretisk överblick av mobbing finns dock först i kapitel 2.

1.1.1 Mobbing bland barn på daghem

Forskning i småbarnsmobbing är ett relativt nytt område. Som föregångare inom ämnet i Finland är Folkhälsan och Mannerheims barnskyddsförbund som mellan åren 2009 och 2010 arbetade med projektet *Mobbningsförebyggande arbete bland barn före skolåldern* som resulterade i rapporten *Mobbar även små barn* (2010). Innanför projektet gjordes en kvalitativ undersökning av mobbing i daghem som innefattade intervjuer med 3–6-åringar (61 st.), föräldrar (24 st.) och anställda (29 st.) från 4 svensk- och 4 finskspråkiga daghem. Utöver det gjordes observationer också i barngrupperna. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, Sammandrag.)

Projektet konkluderade bl.a. att nästan alla barn svarade att de blivit mobbade eller sett något annat barn bli mobbat. Resultatet var jämförbart med en annan undersökning som Stoor-Grenner och Kirves (2010, s. 10) hänvisade till, nämligen Gillies-Rezo och Bosackis (2003) som påvisade att 87 % av barnen ansåg sig någon gång ha blivit utsatta för mobbing i sina daghemsgrupper.

Repo som fortsatt forska i mobbing bland småbarn påvisade att 7,1 % av 3–6-åringar på daghem mobbade andra barn, 3,3 % blev offer för mobbing och 2,2 % hade båda rollerna. Det betydde att 12,6 % av daghemsbarnen hade direkt att göra med mobbing. Vidare skulle det betyda att det i varje daghemsgrupp (3–6 år, 20 barn i en grupp) skulle finnas i medeltal 1,3 mobbare. (Repo 2013, s. 69–70; Repo 2015, s. 36–39.)

Statistik från andra länder är ännu relativt ovanlig, men exempelvis publicerade Alasker och Nägele år 2008 en forskning som undersökte småbarnsmobbning i Schweiz och påvisade att 12 % var mobbare, 6 % offer och 7 % hade båda rollerna, det vill säga att 25 % av barnen hade direkt med mobbning att göra. Tidigare publicerade Perren (2000) en forskning som visade att 37 % av daghemsbarnen hade direkt att göra med mobbning. De stora skillnaderna i både den inhemska och utländska forskningen har troligtvis att göra med tillvägagångssätten för utförandet av forskningen. (Repo 2013, s. 69–72.)

1.1.2 Mobbning på arbetsplatsen

Finland är ett av de länder i Europa där det förekommer mest mobbning på arbetsplatserna. Det finns forskning som påvisar att det är dubbelt så vanligt med arbetsplatsmobbning i Finland som i resten av EU-länderna. Mobbning är vanligast med mobbning på arbetsplatser med tydlig hierarki, som kommunen och församlingen. (Kess & Kähönen 2009, s. 1–2; MTV 2012.)

Enligt Arbetshälsoinstitutet utsätts över 100 000 löntagare dagligen för arbetsplatsmobbning. Mobbningen ökar stress och försvagar välmåendet hos den mobbade men påverkar även dem som är tvungna att iakttä mobbningen, såväl som hela arbetssamfundets funktionalitet. Mobbning på arbetsplatserna bidrar också till fler sjukskrivningar och förtidspensioneringar. Kostnaderna för en långvarig mobbningserfarenhet kan uppgå till tiotals tusen euro. Uppskattningsvis bekostar försummandet av arbetsvälmående årligen nästan 30 miljarder euro för samhället. (Arbetshälsoinstitutet 2015; MTV 2012.)

Forskningen inom området är också aktuell på grund av den år 2003 uppdaterade arbetsskyddslagen som tar fasta på arbetsplatsens ansvar att ingripa i mobbningsfall. I lagen skrivs det följande om ansvaret: *”Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet”* (Arbetsskyddslagen 738/2002:§28). I lagen används inte begreppet arbetsplatsmobbning, utan det kallas för trakasserier även om psykisk belastning ingår i subtexten (Kess & Kähönen 2009, s. 17–18).

Mobbning bland lärare

Lärarnas arbete är dynamiskt och föränderligt, inte bara därför att barngrupper byts ut med jämna mellanrum, utan också därför att de statliga styrdokumenterna måste uppdateras och omformuleras, och nya sparåtgärder och åtstramningar av resurser påverkar direkt deras arbete. Utöver det erbjuds lärarna en mångfald av vidareutbildningar, föreläsningar och forskning som borde på ett eller annat sätt uppmuntra till utvecklingen av det professionella jaget. Läraryrket har också fått en större s.k. socialarbetardimension; lärarrollen utvidgas att inbegripa mycket mera än bara det själva pedagogiska arbetet. (Tasala 2003, s. 12.)

Heikkinen (2001a, s. 117 refererad i Tasala 2003, s. 12–13) menar att lärarrollen och lärandet kan ses i bredare mening som identitetsarbete och -projekt där läraren lär sig att bättre förstå sig själv och sitt eget förhållande till världen. Läraren gör sitt jobb med hela sin person och bygger i sitt sinne läraryrket som en berättelse som är meningsfull just för hen. Niikko (refererad i Tasala 2003, s. 12–13) är inne på samma linje och konstaterar att lärarens jagbild fungerar som filter som bearbetar varje observation och erfarenhet för att forma bilden av sig själv som lärare. Hur läraren anser sig vara som lärare styr också hans beteende att fungera i enhetlighet med denna bild. Utifrån detta kan man förstå komplexiteten av mobbning riktad mot en lärare: Både yrkesrollen och den personliga identiteten är i risk att kollapsa.

Isotalo (2006) undersökte i sin doktorsavhandling lärarnas syn på orsaker, följder och förebyggandet av mobbning bland lärare. Han noterade att mobbning inom lärarkåren motsvarade den allmänna statistiken över förekomsten av arbetsplatsmobbning. Uppskattningsvis har 8–16 % av arbetstagarna varit offer för mobbning under något skede av sitt yrkesverksamma liv, och upp till hälften av lärarna har observerat mobbning under sin karriär (Isotalo 2006, s. 8). Harjunkoski och Harjunkoski (1994, s. 27 refererade i Isotalo 2006, s. 52) påminner om att trots att bara en liten del av lärarna slutligen blir mobboffer i dess verkliga betydelse, kommer majoriteten av lärarna att bli offer för olika parter mobbningsförsök.

Det finns ingen statistik som berör arbetsplatsmobbning bland personalen på daghemmen. Men man kunde anta att statistiken över pedagogerna på daghemmen liknar den för lärare. Att arbeta på daghem har många liknande drag som beskrivits ovan för lärare, bl.a. hur personen i sig är redskapet eller yrkesrollen, vilket betyder att sådant som professionellt sker kan påverka identiteten, samt att mobbning som tema finns konstant närvarande, kanske främst genom arbetet som görs med barnen för att förebygga mobbning.

1.2 Förförståelse och fördomar

För att kunna skriva om och granska mobbning ur ett hermeneutiskt perspektiv, bör jag som skribent reflektera över mitt förhållande till tematiken. Hurdan förförståelse har jag av tematiken och hurdana fördomar har utvecklats under åren?

Mobbning har varit närvarande i mitt eget liv ända sedan jag själv gick på daghem. Jag minns både på daghemmet och under min skolgång hur barnen kämpade för att stanna bland de accepterade och samtidigt utpeka dem som var annorlunda. Det var en överlevnadsinstinkt och ett "naturligt" beteende, innan en social kutym lärdes in och empatin utvecklades för att förstå att andra kunde bli sårade (egocentrismen avtog). Jag fick själv uppleva hur det var att vara den annorlunda då min familj flyttade till Australien under mitt första skolar. Som sjuåring kunde jag inte språket och hade inte skoluniform under de första skoldagarna och blev snabbt utpekad som annorlunda av de populära flickorna i klassen. Jag hade en jobbig start på skolar, men klarade mig med hjälp av en äldre flicka som skyddade mig och blev min vän. Så småningom lärde jag mig språket och kunde göra mig förstådd och blev därmed accepterad av mina klasskamrater. Perioden varade inte så länge, men det var en episod jag minns och som har hjälpt mig att utveckla förståelse för de utpekade och vilja att ingripa i mobbning.

Under min skolgång såg jag mobbning men valde att hållas utanför. Tidvis kunde jag t.o.m. komma till den utsattes hjälp, men jag märkte att det sällan gjorde skillnad för dem som hade ett behov att retas. Under skoltiden kom vi också i flera etapper att diskutera mobbning och lärarna gjorde sitt bästa för att förebygga detta i skolan, men sällan med lyckat resultat.

Mobbningen hade mindre utrymme i mitt liv ju äldre jag blev och uppdagades inte igen förrän jag började arbeta. Samma löjliga uttryck användes på vissa arbetsplatser som på skolgården. Lyckligtvis som vuxen kunde jag ofta hållas utanför mobbningen, samtidigt som jag skakades över faktumet att vuxna kunde bete sig så barnsligt.

Efter att jag hade avlagt en socionomexamen bytte jag arbetsplats och fick under en kort tid erfara hur det kändes att vara utsatt för arbetsplatsmobbning. Jag fick känna av många av symptomen som enligt litteraturen kan orsakas av arbetsplatsmobbning, t.ex. var jag sjukskriven i tre månader för fysiologiska symptom utan diagnos. Men som tur var hade jag teoretisk kunskap som hjälpte mig att förstå vad som pågick. Jag slutade på den arbetsplatsen och gick vidare i livet med ännu större kunskap om mobbningsproblematiken, samt en stor

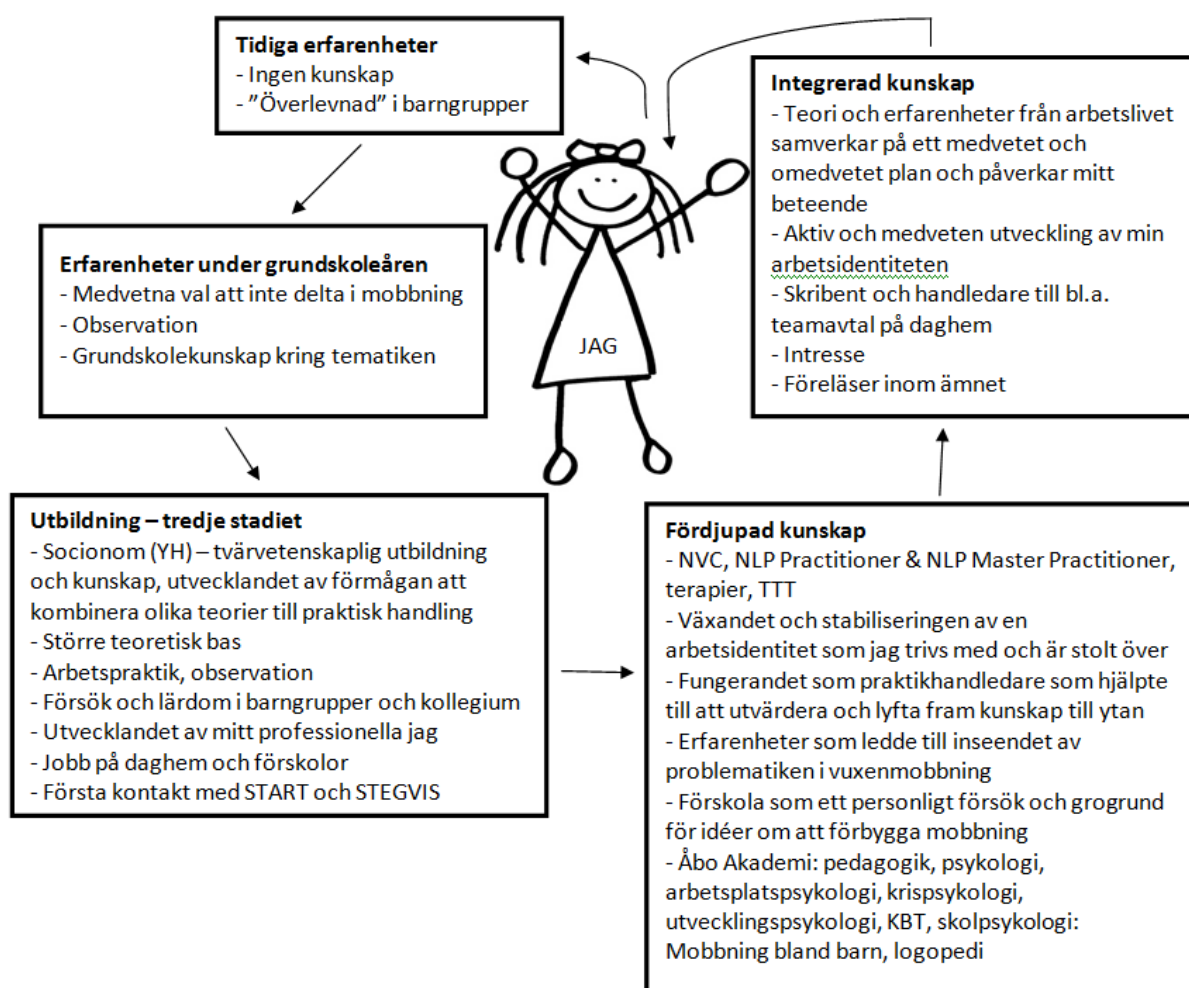
vilja att belysa fenomenet speciellt bland pedagoger inom småbarnsfostran. Men tyvärr levde denna erfarenhet länge med mig också som en extrem känsla av orättvisa.

Samtidigt hade jag börjat integrera NVC¹ (nonviolent communication) i mitt bemötande av barn, deras familjer och mina kollegor. Jag tog emot ett arbete som förskolelärare och bestämde mig för att testa ett nytt närmandesätt till att förebygga mobbning i mitt klassrum.

Förskolebarnen skulle komma att använda sig av ”giraffspråk” samtidigt som jag via mina veckobrev utbildade föräldrarna i metoden och gjorde förskoleverksamheten synlig och förståelig. Aldrig under min pedagogiska karriär har jag haft ett så lyckat år under vilket barnen lyckats bemöta varandra med så stor respekt och empati. De positiva effekterna påverkade hela vår vardag och flöt utöver det mobbningsförebyggande arbetet. Men den största insikten jag fick under detta år var hur stora skillnader det fanns mellan de olika förskolegrupperna som fanns i samma korridor. Detta fick mig att observera de andra vuxnas beteende och hur det överfördes till barnen, samt skillnaderna i ”mina” och ”deras” barn. Då insåg jag att det fanns ett definitivt samband mellan de vuxnas och barnens beteende. Denna observation kunde i sin tur användas för att förstå och förebygga mobbning i ett bredare avseende än vad det görs idag.

¹ NVC (Nonviolent Communication), även kallad för giraffspråk eller empatisk kommunikation, är en kommunikationsmodell för ärlig, rak och empatisk kommunikation utvecklad av Marshall B Rosenberg. Målsättningen är att få god kontakt till sig själv och andra. NVC hjälper oss att tänka, uttrycka och lyssna på ett sätt som inspirerar till medkänsla och kontakt. Till skillnad från många andra kommunikationsmodeller får behoven ett särskilt utrymme i dialogen, som underlättar förståelse (för andra och sig själv) och att hitta lösningar som tillfredsställer alla inblandade.

Nedan har jag utarbetat en visuell beskrivning på min förförståelse och mina fördomar.



Figur 1. Utvecklingen av skribentens förförståelse och fördomar.

Min erfarenhet av dagvården stäcker sig tillbaka till 2005 då jag första gången praktiserade på daghem. Sedan år 2006 har jag arbetat på daghem och förskolor, först som vikarie och efter utexamineringen som både barnträdgårdslärare och förskolelärare. Under mina studier och genom att diskutera med mina studiekamrater, och senare med mina praktikanter, har jag också kommit i kontakt med flera daghem och förskolor än de jag själv arbetat på. Pedagogiken, ideologin, handlingssätten m.m. har diskuterats och vid ett flertal tillfällen har dåligt arbetsklimat eller t.o.m. arbetsplatsmobbing uppdagats. Detta har fått mig att förstå hur vanligt förekommande det verkar vara att personalgrupper inte har konstruktiva redskap för konflikthantering, gemensamma handlingsmodeller för barngrupper eller kollegier.

Både under studietiden och i arbetslivet har jag arbetat mycket med mina fördomar och samtidigt byggt upp en teoretisk förförståelse av mobbningen och de unika former den tar hos olika människor samt erhållit en bred kunskap om barnet och dess utveckling under daghemsåren. Fördomarna har utvecklats och tagit nya former med nytt innehåll i samband

med den ökade teoretiska kunskapen och tillämpningen och observationen i arbetslivet. Det viktigaste jag har lärt mig måste ha varit att visa ödmjukhet gentemot individen och hans subjektiva upplevelsevärld och därmed att ha förståelse för varje fall som är unikt och bör bemötas som sådant.

Trots att min utbildning och arbetserfarenhet kan ses som fördel i skrivandet av en avhandling som berör småbarnsfostran, finns det utmaningar i att skilja mina värderingar och fördomar ifrån informanternas. För det behövs det en förmåga att tolka intervjuer och den transkriberade texten utan att tillskriva den mina egna åsikter. Medvetenhet och aktiv strävan efter att förhålla sig neutral inför informanternas subjektiva syn hjälper processen, fastän det omedvetet kan ske en tolkning baserad på min egen förförståelse. Här spelar förhållandet mellan mig och min handledare en viktig roll för att få ett objektiva och kritiskt granskande perspektiv på diskussionen som förs i tolkningen och presentationen av resultatet.

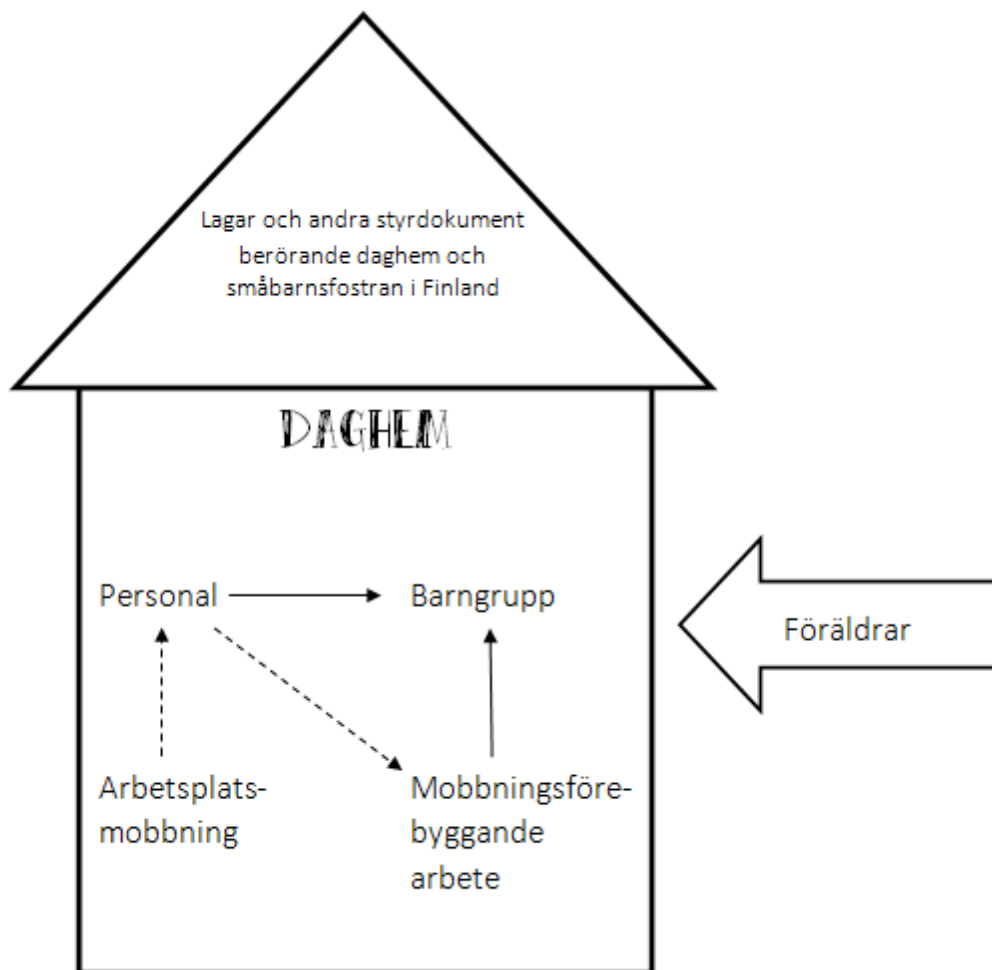
1.3 Syfte, forskningsfrågor och avgränsning

Syftet med min avhandling är att *utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran*. I den ideala situationen skulle avhandlingen inspirera till en mer omfattande forskning i hur arbetsplatsmobbing påverkar barnens bemötande av varandra samt hur det mobbningsförebyggande arbetet kunde göras mera effektivt bland både vuxna och barn.

Forskningsfrågor:

1. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer i daghemsmiljö?
2. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om hur deras bemötande av varandra påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen?

Avhandlingens kontext blir således daghemmet, där de centrala aktörerna är den utbildade personalen och deras handlingar, medvetna och omedvetna, som påverkar barngruppens dynamik. En viktig infallsvinkel är det mobbningsförebyggande arbetet som bedrivs på daghemmen. Figur 2 är en visuell framställning av avhandlingens avgränsning. De streckade pilarna står för fenomenet som undersöks.



Figur 2. En visuell framställning av avhandlingens avgränsning.

Teorin som beaktas och beskrivs i avhandlingen relaterar till de teman som står innanför huset i figuren. Daghemsverksamheten styrs utifrån de nationella styrdokument, som i figuren står för taket; förordningarna kommer ”uppifrån”. Inom daghemmet är det sedan personalen tillsammans med barnen som utvecklar och utför verksamheten. Avhandlingen kommer att koncentrera sig på hur arbetsplatsmobbingen påverkar personalen och hur personalens dynamik i sin tur möjligen påverkar det mobbningsförebyggande arbetet bland barnen. Hur personalens exempel och personalproblematiken påtagligt syns i barngruppens beteende, är ett skilt tema, som i denna avhandling enbart berörs genom diskussion.

För att verkligen förstå de processer som försiggår inom daghemmets väggar är det relevant att beskriva vad arbetsplatsmobbing och mobbing bland barn är och vad den innebär. Det är också viktigt att kort belysa styrdokument som ger ramarna för daghemmets verksamhet, dagvårdens organisering, barnets utveckling och inläring inom ramen för socialisation, mobbningsförebyggande program som används i de finlandssvenska daghemmen samt föräldrarnas roll när det gäller fostringsgemenskap och därigenom familjens påverkan på fostran som görs på daghemmet.

1.4 Avhandlingens disposition

Avhandlingen börjar med en kort introduktion till tematiken genom min inspirationskälla till att skriva om arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran. Sedan följer en statistisk överblick av problemområdet innan min förförståelse och mina fördomar beaktas. Därefter presenteras syftet och forskningsfrågorna samt avhandlingens disposition.

I kapitel 2 definieras mobbing på daghemmen och arbetsplatsmobbing, deras uttrycksformer och följder. Kapitel 3 ger en presentation av småbarnsfostran i Finland, aspekter inom småbarnsfostran som kan knytas till avhandlingens syfte och forskningsfrågor samt en kartläggning av det mobbningsförebyggande arbetet daghemmen gör. Kapitlen 2 och 3 står således för den teoretiska delen av avhandlingen.

Kapitel 4 presenterar forskningsansatsen och det metodiska tillvägagångssättet, intervjuerna och deras utförande samt det analytiska tillvägagångssättet. Även hur avhandlingen beaktat reliabilitet, validitet och etik behandlas i kapitel 4. Kapitel 5 redogör sedan för resultatet av intervjuerna, innan det i kapitel 6 förs en resultatdiskussion och resultatet kopplas till den teoretiska referensramen, samt möjliga konklusioner behandlas.

I kapitel 7 diskuteras fritt avhandlingens resultat och dess samhällliga relevans. Jag kopplar avhandlingens tema till dess grundhypotes, och för en ledig metoddiskussion samt ger förslag till vidare forskning.

I slutet av varje kapitel finns en kort sammanfattning av innehållet.

2 *Mobbning på daghem och på arbetsplatser*

Mobbning som term härleds ifrån forskning av Konrad Lorenz som observerade hur en grupp djur anföll en inkräktare eller ett djur som var ensamt, utstött eller svagt i flocken. Detta fenomen kallade han för *mobbing*. Det var sedan skolläkaren Heinemann som kom att observera ett liknande beteende på skolgården och valde att kalla det för mobbning. (Hallberg & Strandmark 2004, s. 17)

Mobbning har oftast diskuterats inom ramen för skolvärlden och som ett fenomen bland skolbarn (Isotalo 2006, s. 8). Redan år 1970 kom svensken Dan Olweus, föregångare i forskning kring skolmobbning, att påbörja den första vetenskapliga undersökningen om mobbning och publicerade år 1973 sin första bok inom ämnet med titeln *Hackkycklingar och översittare: Forskning om skolmobbning* (OBPP). Skolmobbning har varit ett undersökningsområde som varit ett intresse för forskningen i många år. Däremot har lite uppmärksamhet getts åt daghemmen. Folkhälsan i samarbete med Mannerheims barnskyddsförbund kom år 2010 med övertygande forskning om att även småbarn mobbar. Detta sporrade till nya rekommendationer på daghemmen i form av en mobbningsförebyggande plan samt utbildningar för personal om att förebygga mobbning och ingripa i den (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 47–48, 53).

Under mitten av 1980-talet väcktes forskningsintresset för arbetsplatsmobbning-problematiken och svensken Heinz Leymann samlade empiriskt material om arbetsplatsmobbning och publicerade sina resultat år 1986. Leymanns idéer kring fenomenet spred sig snabbt inom de nordiska länderna, speciellt i Finland och Norge. Den första inhemska artikeln publicerades år 1989 av Lindström och Vartia. Både kunskap om och intresse för arbetsplatsmobbning spred sig under 1990-talet i Europa. Sedan under 2000-talet har diskussionen om mobbning på arbetsplatsen blivit livligare och lockat en global publik. (Vartia 2002, s. 8.) Trots att arbetsplatsmobbning som fenomen funnits ett tag, är mobbning bland pedagoger (lärare) ett relativt nytt forskningsområde. Arbetsplatsmobbningen bland pedagoger har stannat i skuggan av skolmobbning. (Isotalo 2000, s. 8, 23.)

2.1 Mobbning på daghem

På basis av det material som insamlades under projektets gång förekommer det mobbning även på finländska daghem. De beteenden som förekommer bland barnen var fysisk, psykisk och verbal mobbning. En vanligt förekommande form av mobbning är att bli utesluten ur leken och/eller kamratgruppen. Utredningen visar även att daghemmets personal inte har tillräckligt med kunskap för att känna igen mobbning eller redskap för att ingripa mobbning. Föräldrarna önskar mera diskussioner om ämnet med daghemspersonalen. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, Sammandrag.)

Mobbning är något som har diskuterats i skolsammanhang en längre tid, men det var oklart ifall små barn hade kapaciteten att per definition mobba andra i barngruppen. Mellan åren 2009 och 2010 gjorde Folkhälsan i samarbete med Mannerheims barnskyddsförbund forskning som fick daghemmen att aktiveras i att utbilda personal och utarbeta daghemsspecifika manualer för tillämpning av det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen.

2.1.1 Mobbning bland barn – definition och uttrycksformer

Konflikter och meningsskiljaktigheter är oundvikliga i samspelet mellan människor. Möjligtvis är de vanligare bland barn och unga än bland vuxna. De spelar en utvecklande roll i barnets socialisation och emotionella utveckling; barnet lär sig att definiera och bemästra sina känslotillstånd, reda ut konflikter och hitta lösningar. Det är inte heller ovanligt att barnen retas med varandra, men oftast är dessa situationer tillfälliga och den utsatte byts ofta ut. (Salmivalli 2010, s. 12.) Retsamheten, som kunde uppfattas som vänskapligt busande, eller t.ex. då två jämnstarka personer slåss, definieras inte som mobbning (Olweus 1999, s. 9).

Mobbning handlar alltså inte om enstaka konflikt- eller retandefall. Höistad (1994, s. 41) menar att mobbning handlar om grupptrakasserier mot en eller fler, eller situationen då en som plågar en annan. Olweus (1999, s. 9) definierar det som mobbning att en eller flera personer vid upprepade tillfällen och under en viss tid antingen säger eller gör något kränkande och obehagligt mot en person som har svårt att försvara sig. Det kan handla om direkt mobbning såsom slag, sparkar, skällsord, kränkande eller hånfulla kommentarer eller hot. Det kan också handla om indirekt mobbning som att bli utfrusen ur kamratgruppen, baktalad eller hindrad från att knyta vänskaper. Även ständigt upprepad retsamhet mot någon som påvisar tydligt obehag räknas som mobbning. Stoor-Grenner och Kirves är inne på samma linje och nämner i korthet tre beteendesätt karakteristiska för den rådande diskussionen kring småbarnsmobbning idag (2010, s. 4). Dessa är att beteendet är (1) upprepat, (2) avsiktligt samt (3) riktat mot någon som är försvarslös.

Även Salmivalli tar fasta på att mobbning, till skillnad från retandet, inbegriper att en person blir utsatt för upprepade och avsiktligt negativa beteenden som sårar eller upprör offret. I ett mobbningsförhållande finns det också en påtaglig ojämlikhet där mobbaren på något vis är starkare än den mobbade. Ojämlikheten kan handla om ålder, fysisk styrka, rangordning eller roll i gruppen, medlöpare (det finns många mobbare men bara en mobbad) eller någon annan egenskap eller resurs. Det centrala är att mobbaren har makt eller styrka som ger hen överhand över den mobbade. Mobbning handlar således också om missbruk av makt eller styrka. (Salmivalli 2010, s. 12–13.)

Repo (2013, s. 38–48) tar fasta på liknande karakteristiska drag, men utöver kontinuiteten, den medvetna avsiktligheten och maktens roll, tar hon fasta på gruppfenomenet. Med det sistnämnda pekar Repo på en ny forskning som påvisat att gruppfenomenet är mycket mer komplext än man tidigare trott. Här uppmärksammas medlöparna som accepterar och t.o.m. kan uppmuntra mobbningen, samt den passiva gruppens tystnad som möjliggör mobbningen. Detta gruppfenomen förklaras i förhållande till makt och status inom gruppen och hur mobbningen är ett effektivt sätt att erhålla de ovannämnda. Detta är en del av den tysta kulturen som råder i klassen, och då gruppens medlemmar är tvungna att agera i enhetlighet med dessa, blir farhågan över hur barnens moralutveckling kommer att påverkas. Exempelvis tar Repo fasta på förskolegrupper där barnen endast får klä sig på ett visst sätt. Repo (2013, s. 45) summerar också en viktig aspekt: *mobbning är alltid en subjektiv upplevelse*.

Det är vanligt att mobbningen delas in i direkt och indirekt mobbning. Till den direkta mobbningen, som till naturen är direkta påhopp, hör exempelvis sparkar, slag, att ta saker, hota, kalla den andra för fula namn o.s.v. Den indirekta mobbningen handlar om t.ex. ryktesspridning, lögn, prat bakom ryggen och en medveten uteslutning ur kamratgruppen. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 5–6; Repo 2013, s. 74.)

Höistad (1994, s. 41) och Repo (2013, s. 74) delar in mobbningsuttrycken i tre kategorier: fysisk, verbal och psykisk mobbning. Stoor-Grenner och Kirves sammanställde på basis av materialet samlat i kombination med rapporten ”*Mobbningsförebyggande arbete inom småbarnsfostran?*” en tabell utgående ifrån Höistads indelning, presenterad nedan.

Fysisk mobbning	Verbal mobbning	Psykisk mobbning
<ul style="list-style-type: none"> • Slå • Sparka • Dra krokben • Stå som hinder • Riva i kläder • Knipa • Kasta sten och sand • Störa och söndra lekar 	<ul style="list-style-type: none"> • Skälla eller skymfa • Kalla vid öknamn • Retas • Håna • Kommentera kläder, hår m.m. • Prata bakom ryggen • Låta bli att prata med någon, tiga då någon tilltalar en 	<ul style="list-style-type: none"> • Hota • Manipuleras • Utöva utpressning • Göra miner och grimaser • Utesluta • Ändra på lekens regler • Prata bakom ryggen

Figur 3. Olika former av mobbning som förekommer i daghemmen (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 6).

Ytterligare exempel på konkreta handlingar ger Repo (2013, s. 75–76). Hon nämner maktspel så som att ett barn enbart tillåts vara med i leken ifall det leker på ett visst förutbestämt sätt, eller kalasinbjudningar som är ett effektivt sätt att utesluta ett visst barn, eller exempelvis att ändra lekens regler mitt i.

Mobbning förekommer vanligtvis bland elever i samma klass eller samma årskurs. Det är också relativt vanligt att yngre elever blir mobbade av de äldre eleverna på en högre årskurs. Pojkarna tenderar vara överrepresenterade i undersökningar gällande mobbning och dess förekomst, troligtvis p.g.a. att pojkarna använder sig mera av synlig mobbning, medan flickorna har mera diskreta metoder för att mobba; med andra ord är det lättare att upptäcka mobbning som förekommer bland pojkar. (Olweus 1999, s. 12; Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 39.) Den indirekta mobbningen är ofta osynlig för de vuxna och svårare för offret att erkänna och förklara. En öppen aggression är lättare att ingripa i och inte godkänna. Indirekt mobbning förekommer lika mycket bland pojkar som bland flickor. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 39.) Trots det pekar den rådande forskningen på att pojkarna har mera att göra med mobbning än flickorna (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 39; Repo 2013, s. 73).

Man kunde tro att mobbning är något som sker utanför skolan då det inte finns de vuxnas vakande ögon på barnen. Men Olweus forskning visade att det i själva verket var två till tre gånger så många elever som mobbade i skolan som på vägen till eller från skolan. Ungefär 50–75 % av mobbningen ägde rum under rasterna (på skolgården, i korridorerna eller andra undanskymda platser). Mobbning förekom också under lektionerna ifall läraren inte lade märke till eller stoppade sådana tendenser. Men mobbning är inte heller ett fenomen som

enbart existerar i pedagogiska instanser, utan också på lekplatser, i idrottssammanhang och på fritidsgårdar förekommer det mobbning. (Olweus 1999, s. 14.)

Jämförbar med statistiken ovan från skolvärlden är en undersökning rörande mobbning bland daghemsbarn av Stoor-Grenner och Kirves (2010, s. 23), som observerade att mobbningen ägde rum då det var fri lek inomhus eller utomhus, eller som barnen själva berättade ”att dumma saker händer då de vuxna inte ser eller har bråttom”. Men mobbning kunde också förekomma under dagsvilan då det alltid fanns en vuxen på plats. Personalen tog å andra sidan fasta på barnens störande beteende som en form av mobbning vid verksamhetsstunder, så som vid morgonsamlingen. Det kunde uppfattas som mobbning då det bråkande barnet återhöll makt genom sitt beteende och hindrade de andra barnen att följa med och lära sig.

Mobbningens uttrycksformer är kulturbundna och i tiden befästa; med det menas bl.a. att det fortfarande verkar vara mera acceptabelt för pojkar än för flickor att bråkas. Pedagogernas och föräldrarnas inställning till könsskillnader spelar också roll. Ifall det ännu uppfattas som normalt för pojkar att ”vifta med knytnävarna” på skolgården (eller utanför) och för flickor att prata bakom ryggen på varandra stärks de stereotypa könsrollerna, medan barn som inte passar in i stereotypen kan uppfattas som onormala. Tröskeln för en vuxen att ingripa om flickor slåss är låg, medan en pojke som skvallrar om att bli slagen eller baktalad kan uppfattas som gnällig och behöver lära sig att stå på sig. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 40.) Bemötandet av de olika könen blir därmed ojämnt och således även reglerna som råder i skolan eller daghemmet.

2.1.2 Mobbningens orsaker

Mobbning är ett komplext fenomen som beror på många olika samspelande faktorer. Höistad (1994, s. 68) pekar på det komplexa samspelet mellan egenskaperna hos mobbaren, den mobbade, gruppen och den totala miljön, inklusive pedagogen vars inställning som påverkar förloppet.

Olweus (1999, s. 16–17) däremot lyfter fram två typexempel med tillhörande beskrivningar på elever som löper risk att bli utsatta för mobbning. Den första typen av offer är passiv eller undergiven. Hit hör barnen som ofta är stillsamma, försiktiga och känsliga och har lätt att brista ut i gråt. De har ofta dåligt självförtroende och de är osäkra. Pojkarna i denna kategori gillar inte att slåss och är fysiskt svagare än sina klasskamrater eller åtminstone svagare än mobbaren. Dessa barn är ofta utan vänner, eller har någon enstaka vän. De är rädda för att

göra sig illa och de har lättare för att umgås med vuxna än med sina jämnåriga. Att just dessa barn blir utsatta för mobbning har att göra med någon sorts utstrålning, att de är lätta offer som inte ger tillbaka ifall de blir angripna.

Den andra offertypen är provocerande. Dessa elever är hetlevrade och gör sitt bästa att ge igen ifall de blir angripna, men ofta utan att lyckas. De är rastlösa, klumpiga, omogna, okoncentrerade och anses vara allmänt besvärliga och irriterande, även av de vuxna. En del av dessa barn kan klassificeras som hyperaktiva. De kan också försöka mobba svagare elever. Det som skiljer dem från de passiva offren är att de ofta kan bli mobbade av flera elever, om inte hela klassen. (Olweus 1999, s. 17–19.)

Precis som hos mobboffret finns det vissa urskiljande drag hos en elev som löper risk att bli mobbare. Dessa barn har bl.a. en mer positiv attityd till våld än eleverna i allmänhet. De har ett starkt behov av att dominera och visa sin dominans genom att undertrycka andra, hävda sig med hjälp av makt och hotelser och få sin vilja igenom. Pojkarna i denna kategori är ofta fysiskt starkare än sina kamrater och i synnerhet starkare än sitt offer. Dessa barn är ofta hetsiga och har det svårt att tåla misslyckanden och hinder, de har det svårt att lyda regler och vill framstå som tuffa och visar lite empati för elever som blir mobbade. De uppträder ofta aggressivt också mot de vuxna (lärare, föräldrar) och har det lätt att prata sig ur besvärliga situationer. (Olweus 1999, s. 19–20.)

Det finns ett antagande om att mobbaren under ytan skulle vara ängslig och osäker och därför hävdar hen sig genom att bli mobbare. Olweus (1999, s. 20) forskning ger inget stöd för detta antagande, utan lyfter fram resultat som pekar i den motsatta riktningen.

Det finns forskning som strider emot Olweus resultat om olika karakteristiska drag hos barnet. Heinemann m.fl. (1993 refererad i Larsson 2004, s. 20–21) pekar på att varken offret eller mobbaren har egenskaper som provocerar fram mobbning, utan att mobbningen utlöses av gruppens behov av att få utlopp för sin aggressivitet. Gruppen väljer ett offer som på något vis kan beskrivas som olik de andra; ofta handlar det om en person med svagare social status eller en person som överlag visat sig vara svagare än de andra.

Stoor-Grenner och Kirves tar däremot fasta på daghemsbarnens samspelsförhållanden, eller gruppsozialisationen, där alla barn blir tilldelade roller och en plats i hierarkin. Redan här kan man urskilja omtyckta (populära) barn vars sällskap andra barn drar sig till, men också barn som någon inte riktigt lägger märke till och som rentav kan bli diskriminerade av gruppen. De goda relationerna barn emellan främjar utvecklingen på många sätt. Ifall ett barn inte är

delaktigt eller har ett positivt samspel med sina kamrater tyder det på anpassningssvårigheter. Detta tillsammans med tillbakadragenhet eller ensamhet är en riskfaktor. Barnet löper risk att marginaliseras och därigenom bli mobbat eller mobbare ifall problem i kompisrelationerna pågår under en längre tid. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 23–24.)

Stoor-Grenner och Kirves uppmärksammar också dem som de kallar avvisande barn, som har en del likheter med Olweus beskrivning av de provocerande eleverna. De avvisande barnen kan vara aggressiva eller mer tillbakadragna och ha sämre kognitiva färdigheter än de andra barnen i gruppen. De aggressiva avvisande barnen brukar hitta varandra och forma små grupperingar så att de inte är helt och hållet utanför gruppgemenskapen. Däremot är de mera tillbakadragna barnen mer ensamma och har lite kommunikation med de jämnåriga. Enligt Laine och Neitola (2002, s. 19–23, 27–29) kan aggressionen kopplas till popularitet senare i skolåldern, medan de avvisande tillbakadragna barnen löper risk att ha många stora problem så som skolsvårigheter, emotionella svårigheter, beteendeproblem och nedstämdhet.

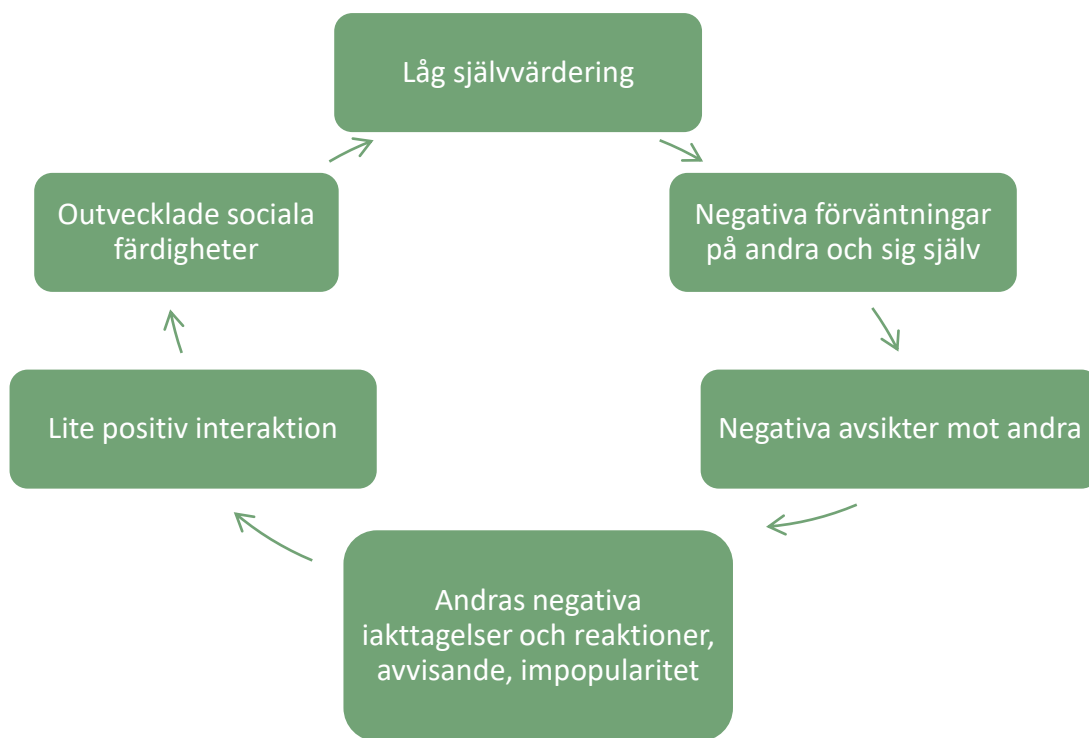
För att mobbningen ska kunna frodas krävs det också gruppens acceptans, antingen som tyst (passiv) eller aktiv (deltar i mobbning som aktiv medlöpare). Men hur mobbningen får sin början, speciellt bland daghemsbarn, förblir okänt. Dock har man kunnat känna igen de typiska grupprollerna redan bland barn i 3–6-årsåldern, då den mobbade får stöd av medlöpare. Atmosfären och de gemensamma spelreglerna bland personalen ses minska på stödet mobbaren får av sina kamrater. (Repo 2013, s. 78–79.)

2.1.3 Mobbningsens följder

Forskningen har otvetydigt påvisat att mobbning är en allvarlig risk för en sund uppväxt och utveckling för både barn och ungdomar. En växande mängd forskningsresultat pekar på sambandet mellan mobbning och marginalisering. (Repo 2015, s. 2.) Mobbning är en social företeelse som har en mycket stor betydelse när det gäller psykisk ohälsa bland barn och unga (Gillberg, Råstam & Fernell 2015, s. 51).

Att bli utsatt för mobbning är en traumatisk upplevelse av två orsaker. För det första är mobbningen inte en engångsföreteelse, utan något som fortlöper under en längre tid. För det andra handlar det om att förlora sitt människovärde i kamratgruppen. Den mobbade kan bli låst i sin roll och gruppnormen blir att den mobbade inte kan handla eller säga ”rätt”, utan utgångspunkten är att hen har ”fel”. Det kan därför vara väldigt svårt för den mobbade att få hjälp eller stöd från sin kamratgrupp, vilket skulle ha en stor betydelse för barnet. (Salmvivalli 2010, s. 25–26.)

På daghemsnivå talar Laine och Neitola (2002, s. 32–37) om den negativa växelverkans onda cirkel som både en kortsiktig och långsiktig följd av mobbning. Hamnar barnet i denna cirkel är det svårt för hen att ta sig ur den. Väl inne i cirkeln löper barnet risk för att med tiden börja värdera sig själv negativt och få en negativ uppfattning såväl om sig själv som om de andra. Då barnet blir avvisat av gruppen hämmas utvecklingen av de sociala förmågor barnet besitter.



Figur 4. Den negativa växelverkans kretslopp (Laine & Neitola 2002, s. 36).

Rollerna och hierarkin som tilldelas i daghemsgruppen har också visat sig vara mycket bestående (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 29). Speciellt rollen som den mobbade kan hålla i sig i årtal. Kochenderfer och Ladd (1999 refererade i Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 30) menar att övergången till skolan och trivseln i skolan också har att göra med vänskapsrelationerna barnen har format i daghemmet. Barnen som har många vänner har också en betydligt positivare inställning till skolan än de barn som har få eller inga vänner från daghemmet. Längre fram under skolgången finns det också samband mellan bestående vänskapsrelationer och skoltrivsel. Det har också visats att redan en god vänskapsrelation kan skydda ett barn från att bli mobbat. Det finns med andra ord orsak till att undersöka hur vänskapsrelationerna utvecklas i daghemmen för att kunna förebygga mobbning. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 30.)

Andra vanliga följder för en som blir utsatt för mobbning är allmän ångest, social ångest, dålig självkänsla en negativ jagbild, ensamhet, självdestruktiva tankar och depression (Salmivalli 2010, s. 26–27). En longitudinell studie har också funnit samband mellan utsatthet för mobbning och kroniskt tillstånd av inflammation som kan följa en långt in i vuxenlivet (Repo 2015, s. 2). Det finns även en korrelation mellan barnets fysiska hälsa och frekvensen av mobbningen. Enligt forskarna är resultaten jämförbara med barn som upplevt fysisk misshandel. (Copeland, Wolke, Lereya, Shananhan, Worthman & Costello 2014.) Skolmobbning har också konstaterats vara en *bidragande* orsak till självmord (Repo 2015, s. 2–3), för att inte tala om skolskjutningarna både i Finland och utomlands, trots att de representerar ett mycket sällsynt utvecklingsförlopp (Salmivalli 2010, s. 26–27).

Det finns ett samband mellan långvarigheten av mobbningen och de negativa följderna. Barnen som långvarigt varit utsatta för mobbning har påvisats utveckla psykosociala svårigheter ännu efter att mobbningen tagit slut. (Salmivalli 2010, s. 28.)

De bästa resultaten på forskningen av de långvariga följderna skulle fås av longitudinella studier som följer med individer från skolgången till vuxenlivet, men sådana studier är ännu ovanliga. Olweus (1991 refererad i Salmivalli 2010, s. 28–29) studerade 23-åriga män som blivit mobbade under de sista åren i grundskolan och fann att de endast skilde sig från de icke-mobbade på frekvensen av depression och nivån av självförtroende. Gilmartin (1987 refererad i Salmivalli 2010, s. 28–29) gjorde en liknande studie med män som någon gång under sin skolgång blivit mobbade och fann att de ännu som vuxna hade svårigheter med människorelationer, framför allt då det gällde skapandet av romantiska förhållanden.

I en finsk studie som följde med elever från åttonde klass till vuxenlivet märktes att personerna som blivit utsatta för mobbning under tonåren jämfört med sina jämnåriga (som inte blivit mobbade) var mera deprimerade, hade något sämre självförtroende och svårare att lita på andra människor och deras goda intentioner, vilket är jämförbart med studieresultaten ovan. En viktig observation var dock att de som upplevde sig accepterade hemma hade lindrigare svårigheter senare i livet än de som inte upplevde acceptans hemma. Därigenom kunde föräldrarnas acceptans till en viss mån kompensera tråkiga erfarenheter inom kamratgruppen. Forskning gjord av Teräsahjo (1997 refererad i Salmivalli 2010, s. 29) belyser också vikten av den upplevda samhörigheten annanstans som compensation av den förlorade gemenskapen i skolan. Personerna som blivit mobbade i skolan hade senare i livet mindre negativt präglade minnen av sin skolgång ifall de upplevt gemenskap och samhörighet i en annan grupp utanför skolan så som barnens hobbyverksamhet eller grannskapet. Som tidigare

nämnts skyddar redan en vän barnet från de traumatiska följderna av mobbning. (Salmivalli 2010, s. 29.)

Även mobbaren är utsatt för en utvecklingsmässig risk ifall hens beteende inte hindras. Enligt Olweus (1991 refererad i Salmivalli 2010) var det överraskande många mobbare som hamnade på en kriminell och antisocial väg i livet. Före detta mobbare i 23-årsåldern hade fler kriminella och straffrättsliga domar än jämnåriga. I Finland har Sourander med sin arbetsgrupp konstaterat att män som mobbat under skolgången hade senare i livet en förhöjd risk för en antisocial personlighetsstörning (Sourander m.fl. 2007).

En annan studie följde med daghemsbarns problem i kamratrelationerna och hur de förändrades under åldern fem till sju. Problemen var utfrysning, introversion, ensamhet och mobbning (eng. victimization). Slutsatsen var att ifall barn hade problem i sina kamratrelationer i femårsåldern, var det sannolikt att de ännu skulle ha problem i sjuårsåldern. (Laine et al. 2010 refererade i Repo 2015, s. 3) Slutsatsen indikerar att början till problem i kamratrelationer i tidig ålder kan förebyggas och att problemen inte behöver vara långvariga. Småbarnsfostran av hög kvalitet kan ändra riktning av utvecklingen. (Repo 2015, s. 3.)

Det är alltså viktigt både för den mobbade och för den som mobbar att någon tar itu med situationen. Att mobbningen tar slut är också viktigt med tanke på resten av barngruppen. Att sätta stopp för mobbningen är ett starkt ställningstagande om att alla är ansvariga för varandra och att alla människor är värda ett respektfullt bemötande. (Salmivalli 2010, s. 30)

2.2 Arbetsplatsmobbning

Idag vet vi att nästan vem som helst kan bli mobbare och att nästan vem som helst kan bli mobbad. Mobbningen kan ske i stort sett när som helst och var som helst, men är mer trolig i vissa situationer: när arbetsgrupper plötsligt förändras, när företagets policy förändras och när den ekonomiska situationen förändras. (Östberg & Eriksson 2009, s. 12)

Vem som helst kan bli offer för arbetsplatsmobbning. Alla arbetsplatser är möjliga arenor för arbetsplatsmobbning. Det spelar heller ingen roll i vilken arbetsposition personen är, eller hur hög utbildning personen har. Arbetsplatsmobbning förekommer både inom den privata och den offentliga sektorn Både män och kvinnor utsätts för mobbning. (Berlin 2004, s. 18–19.) Den mobbade är inte svag eller hjälplös som människa, trots att själva mobbningssituationen gör individen försvarslös mot mobbningen (Berlin 2004, s. 14).

Trots att det är svårt, om inte omöjligt, att hitta en enhetlig definition på arbetsplatsmobbning, är det viktigt att klargöra vad uttrycket betyder i sammanhanget det används (Isotalo 2000, s.

14). I detta avsnitt redogörs vad arbetsplatsmobbing är inom sammanhanget det används, dess uttrycksformer, mobbingens faser och följder.

2.2.1 Definition och uttrycksformer av arbetsplatsmobbing

Att ge en entydig definition på arbetsplatsmobbing är inte helt problemfritt. Det finns ett stort urval av definitioner för arbetsplatsmobbing som till en viss mån varierar i innehåll. (Isotalo 2006, s. 42–49.) Dock verkar det finnas en konsensus om att arbetsplatsmobbing är upprepat, långvarigt och systematiskt negativt bemötande, sårande, underkuvande och inkompetensförklarande av den mobbade. Mobbing framskrider som en process vars följd blir att den utsatta hamnar i en försvarslös position. (Vartia 2002, s. 8–10; Arbetshälsoinstitutet 2014; Hallberg & Strandmark 2004, s. 17.) Långvarig och systematisk mobbing innebär mobbningsincidenter minst en gång i veckan kontinuerligt under ett halvår (Tasala 2003, s. 23; Berlin 2004, s. 13). Ytterligare handlar det om ojämlikhet i en relation där den utsatte upplever sig ha svårt att försvara sig eftersom makten är ojämnt fördelad mellan parterna och skapar ett beroendeförhållande (Östberg & Eriksson 2009, s. 12–13; Vartia 2002, s. 10–11; Hallberg & Strandmark 2004, s. 17).

Mobbingen kan utövas av enskilda personer, arbetskamrater eller förmän, men också av flera personer samtidigt, eller hela arbetssamfundet (ovanligt dock). Det kan också vara fråga om en förman som blir mobbad av sina arbetstagare eller en förman som bli mobbad av en annan förman. (Berlin 2004, s. 20.)

Tabell 1. Vad är arbetsplatsmobbing? (Etera s. 1.)

VAD ÄR ARBETSPLATSMOBBNING?	
Arbetsplatsmobbing = psykiskt våld	Upprepat
	Systematiskt
	Långvarigt
Psykiskt våld kan utövas av	Enskilda arbetskamrater eller arbetssamfundet
	Förman mot sin underordnade
	Underordnad mot sin förman

Isotalo (2006, s. 42) skriver att arbetsplatsmobbing är ett mångfacetterat, kontroversiellt och inkongruent begrepp och fenomen som man kan börja granska utifrån ett våldsperspektiv då arbetsplatsmobbing inbegriper våld på olika plan. Trots att våld ofta närmats utifrån fysiska handlingar, har våldsbegreppet börjat utvidgas. Det inbegriper också våld genom missbrukad,

avsiktlig eller hotfull makt riktad mot en själv, en individs, en grups eller en institutions psyke, sexualitet, sociala kontext, ekonomi eller religion. Följderna kan vara t.ex. sårande, psykisk skada, förnimmelse av ojämlikhet, skada för utvecklingen, rädsla, ångest eller t.o.m. död. (Isotalo 2006, s. 43.) Men trots att mobbning är en form av våld, är all våld inte mobbning. Därför går det inte att ersätta det ena uttrycket med det andra (Isotalo 2006, s. 48; Larsson 2000, s. 15).

Arbetsplatsmobbning har flera olika uttrycksformer. Psykiskt våld kan å ena sidan vara ordlöst, passivt och konspirativt (så som tiggande, blickar med mening, axelryckningar, förbiseende av åsikter, fnysningar och isolering), å andra sidan högljutt, aktivt och attackerande (såsom att skälla ut, retas, håna, påtrycka, underkuva, ogiltigförklara och hota arbetet och dess resultat eller individen), tidvis även framför kunden. Avsikten med det psykiska våldet är att förnedra den mobbade och kväsa dess självrespekt. Då söndersmulas den mobbades självtillit och människovärdet sänks. (Berlin 2004, s. 15–16.)

Det görs skillnad mellan den arbetsrelaterade och den personrelaterade mobbningen. Den arbetsrelaterade mobbningen inbegriper handlingar som försvårar individen att utföra sitt arbete t.ex. genom att inte ge nödvändig information, inte kalla till möten eller ta arbetsuppgifter från individen utan diskussion eller rimlig anledning. Den personrelaterade mobbningen inrymmer uttrycksformer som ryktesspridning, förtal, svartmålning, förlöjligande och negligering. (Östberg & Eriksson 2009, s. 12–13; Arbetshälsoinstitutet 2014 III; Vartia 2002, s. 11.)

Tabell 2. Konkreta exempel på arbetsrelaterad mobbning.

Arbetsrelaterad mobbning	Personrelaterad mobbning
Krav på orimligt stor arbetsbelastning	Framförandet av sårande kommentarer, sarkasmer eller anklagelser
Orimligt tidtabell	Utfrysning: talar inte till, lyssnar inte på, behandlas som luft
Förbiseende och nonchalering av åsikter	Spridning av ogrundade (osanna) historier och skvaller; förtal och ryktesspridning
Orimligt övervakande av arbetet och dess utförande	Svartmålning
Utebliven inbjudan till arbetsrelaterade möten	Retande och förlöjligande
Utelämnande av väsentlig information	Skrikande, förolämpande och beskyllande
Ogrundat fråntagande av arbetsuppgifter	Utfrysning

Beskyllning av dåligt utfört arbete (orättvis kritik, inkompetensförklara)	Ogrundat dömande och framläggande av falska anklagelser
Görs överflödigt	Hotfullt beteende
Erhållandet av för låtta uppgifter med tanke på kunskande eller tidigare arbetsuppgifter	Irrelevant påminnande av misstag
Press på att inte kräva samma rättigheter som i normala arbetsförhållanden	Ifrågasättande av den mentala hälsan
Fysisk isolering från arbetsgemenskapen, utfrysning ur gruppen	
Ojämlig behandling gällande t.ex. deltagande i utbildningar, utbetalning av belöningar eller erhållandet av förmåner	

Ytterligare finns det uttryck som klassificeras som fysiskt våld eller hot om fysiskt våld. Att imitera en persons kroppsspråk, röst, gångstil, uttryck och gester i en retsam eller hånande ton klassificeras som fysiskt våld. Även telefonterror räknas till denna kategori. Till fysiskt våld eller hot om fysiskt våld kan också räknas hot mot offrets fysiska hälsa, exempelvis kan offret ges farliga arbetsuppgifter. (Berlin 2004, s. 16.)

Ofta utsätts den mobbade för flera, om inte alla former av psykiskt våld (Berlin 2004, s. 18). Speciellt vanligt är ryktesspridning och därigenom svartmålandet av offret. Upp till 84 % av mobboffren har utsatts för det. Även utfrysningen och den verbala aggressionen som hot om våld är vanliga; 50 % respektive 23 % av mobboffren har upplevt det, och 66 % har blivit utskälda eller utsatta för skrik. Att bli beskylld för dåligt utfört arbete hade 69 % av offren upplevt. Fysiskt våld och hot om fysiskt våld var däremot mer sällsynta. (Einarsen et al. 1998, s. 71–72; Zapf et al. 1996, s. 231 refererade i Berlin 2004, s. 18) Det finns också skillnader mellan förekomsterna av den arbetsrelaterade och den personrelaterade mobbningen. Exempelvis i förmanna- och expertjobb förekommer det mera arbetsrelaterad mobbning. (Berlin 2004, s. 18.)

Att något av ovanstående händer en gång gör inte handlingen till mobbning, det är systematiken och långvarigheten samt riktandet mot en person som skadar och gör det till mobbning (Östberg & Eriksson 2009, s. 13). Ett vardagligt dåligt bemötande utvecklas till mobbning först då det olämpliga och sårande bemötandet kontinuerligt upprepas och blir systematiskt. Mobbningen inverkar på individens möjlighet att utföra sitt arbete, på dess rykte och chans att kommunicera med de andra inom arbetssamfundet. (Arbetshälsoinstitutet 2014.)

Det finns inte arbetssamfund där konflikter inte tidvis uppstår. Mobbning får inte blandas ihop med vanliga konflikter eller intressekonflikter på arbetsplatser där parterna är likvärdiga. De sexuella trakasserier tillhör även ett helt annat forskningsområde. De enstaka kränkningarna faller inte heller under mobbning, då mobbningen kräver en tidsaspekt. En serie kränkningar kan däremot utvecklas till mobbning. Inte heller kritik tillhör mobbning, utan den ses som en del av varje chefs befogenhet och skyldighet att återkoppla medarbetarnas arbetsinsatser och beteenden till regler och avtal på arbetsplatsen. (Arbetshälsoinstitutet 2014 II; Östberg & Eriksson 2009, s. 17–18; Kess & Kähönen 2009, s. 39–40.)

Tabell 3. Definition av arbetsplatsmobbning inom ramen för avhandlingen (baserad på Isotalo 2006, s. 48).

Definition av arbetsplatsmobbning inom ramen för avhandlingen:

Arbetsplatsmobbning riktas mot en eller några personer, är av en eller flera personer avsiktligt, upprepat, systematiskt, kontinuerligt, långvarigt och målinriktat förorsakad och på många sätt negativ växelverkan och verksamhet som har många följder, och som offret inte kan försvara sig mot.

2.2.2 Arbetsplatsmobbningens orsaker

Liksom tidigare svårigheter med inramning och entydiga svar kring definitionen av arbetsplatsmobbning, kan inte heller enstaka orsaker utpekade som definitiva ursprung till arbetsplatsmobbning. Man kunde tänka sig att mobboffret skulle ha egenskaper eller personlighetsdrag som gör hen sårbar för att utpekade och mobbas. Likaså vore det logiskt att den som mobbar påvisat t.ex. aggressivt beteende. Men inga absoluta samband har hos vuxna kunnat påvisas mellan personlighetsdrag och benägenhet för att bli utsatt för mobbning eller bli mobbare. (Hallberg & Strandmark 2004, s. 46.)

Trots att vissa forskare menar att personlighet inte kan provocera fram mobbning eller att mobbning inte bör granskas ur ett personlighetsperspektiv, finns det andra forskare som menar att personlighetsdragen hos såväl den mobbade som mobbaren ses som *bidragande faktorer* i mobbningsprocessen. En av orsakerna anses vara något som är utmärkande annorlunda och får offret att framstå som någon som inte tillhör gemenskapen. Även orsaker som en viss utsatthet genom bl.a. låg självkänsla, svårighet att stå på sig eller försvara sig kan provocera fram mobbning. (Vartia 2002, s. 14.) Andra bidragande föreslagna personlighetsdrag hos de mobbade är att de är mindre självständiga och mer introverta än de andra kollegerna, (Vartia 2002, s. 14), samvetsgranna, bokstavstroga, något osofistikerade

och överpresterare med orealistisk syn på både sina förmågor och resurser samt situationskraven (Einarsen 1996, s. 18). Ytterligare pekar forskning på personer som överträder förväntningar, irriterar andra, presterar mindre kompetent, eller går emot sociala normer gällande artighet och vänlighet (Einarsen 1996, s. 18). Det finns alltså vissa kännetecken för att hitta vem som högst troligt kunde bli utsatt för mobbning inom en organisation (Vartia 2002, s. 14).

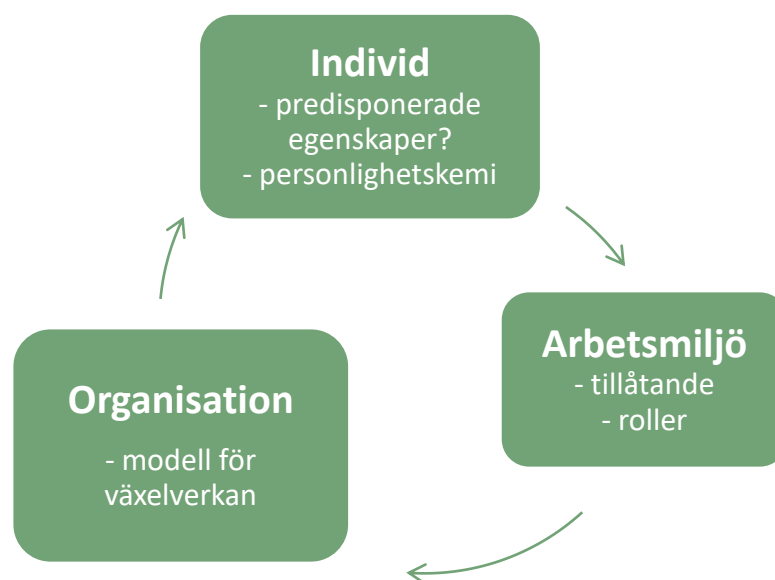
Östberg och Eriksson skriver att mobbaren mobbar ”because he can”, vilket syftar på att arbetsmiljön och -kulturen måste tillåta mobbning för att det ska kunna förekomma. Genom att inte reagera på mobbningen tillåts den. Inga regler hindrar mobbaren. Ledarskapet är dåligt och ingen inser vad som pågår och kan därför inte sätta stopp för mobbningen. De tysta åskådarna som ser vad som händer men väljer att hålla sig utanför är centrala för att mobbaren ska kunna fortsätta med sitt beteende. Det är arbetskamraterna som via sina reaktioner visar vad som är acceptabelt och vad som inte är det på arbetsplatsen. Genom att inte vilja blanda sig i mobbningssituationen uppfattar mobbaren sina handlingar som legitima – beteendet accepteras. Åskådarna blir således medlöpare till mobbningen. (Östberg & Eriksson 2009, s. 43–46.) Synen på att arbetsmiljön är den primära orsaken till arbetsplatsmobbning har fått understöd också från Leymann (1992 refererad i Einarsen 1996, s. 20), som menar att personlighetsdrag är irrelevanta. Det är slumpen och otur som pekar ut mobboffer i en problematisk arbetsmiljö. (Leymann 1992 refererad i Einarsen 1996, s. 20; Leymann 1996 refererad i Vartia 2002, s. 12; Leymann 1998 refererad i Hallberg & Strandmark 2004, s. 46.)

Östberg och Eriksson (2009, s. 43–46) använder sig av ordet osäkerhetszoner för att beskriva arenan som bildas via mobbningen. I dessa osäkerhetszoner finns det inte de konventionella regler som brukar finnas på arbetsplatserna. Här är det mobbaren som gör reglerna och ändrar dem enligt tycke och situation. På denna arena är mobbaren också mästare på att forma sig och sin personlighet för att berättiga mobbningen och samtidigt aktivt dölja den bakom en rad olika personligheter. Hit rekryteras också aktiva medlöpare, som skjuter över sina skamkänslor på den mobbade så att medlöparna bekräftas med stolthet, beröm och godkännande av mobbaren. På detta vis görs offret skyldig till bl.a. den dåliga stämningen – bara den mobbade försvinner blir allt bra igen.

Förutom den tillåtande arbetsmiljön finns det andra arbetsplatsmiljöperspektiv som kan bidra till uppkomsten av mobbning och granskar fenomenet utifrån situationen på arbetsplatsen, organisatoriska faktorer och ledarskapsstil och dess följder. Här ses mobbning som ett symptom på en dysfunktionell organisation. Här kan det vara frågan om organisatoriska

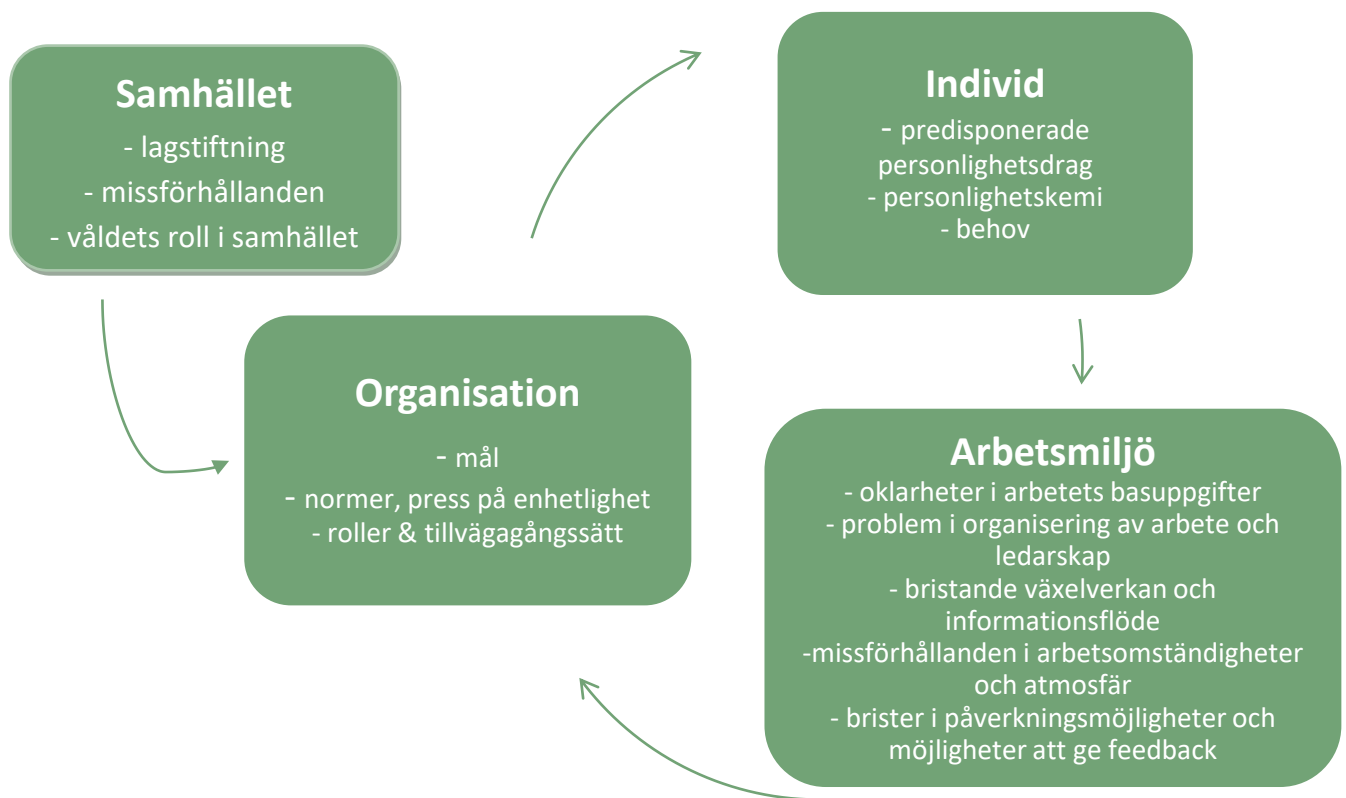
problem, rollkonflikter, orimlig kontroll över arbetet, en för stor arbetsbörda, ökat arbetstempo, hög stress, organisatorisk omstrukturering, förändring i ledning, missnöje med ledarskap eller negativa ledarskapsstilar, det sociala eller organisatoriska klimatet och missnöje på arbetsplatsen, konflikter inom arbetsgruppen och svårigheter att diskutera problem inom arbetsgruppen. Teoretiskt kunde två av ovanstående olägenheter vara föregångare till mobbningen genom förhöjd aggression; antingen via utlöst aggression hos mobbaren eller genom omringad aggression som blir förhöjd stress som i sin tur provocerar fram beteenden som kan få andra att gå till attack. (Vartia 2002, s. 12–13.)

Breddas perspektivet till att inbegripa organisationspsykologi utkristalliserar tre huvudgrupper, med subkategorier, som samverkar i ett komplicerat interaktivt system som kan eskalera till arbetsplatsmobbning. (Vartia 2002, s. 12.)



Figur 5. Breddat perspektiv utifrån organisationspsykologi som beskriver arbetsplatsmobbning som komplicerat interaktiv och som en eskalerande process (Baserat på Vartia 2002, s. 12).

Även Isotalo (2006, s. 64) kritiserar den enkla modellen att se arbetsplatsmobbningen enbart som ett problem mellan personer på arbetsplatsen och personlighetsdrag. Han utvidgar perspektivet till att inbegripa, liksom Vartia (2002), själva arbetsmiljön och organisationen, men tar även i beaktande samhällets förändringar som kommer att påverka organisationen, som i sin tur påverkar arbetsmiljön och individen.



Figur 6. Utvidgat perspektiv på hur samhällets utveckling och styre påverkar organisationen och därmed indirekt arbetsplatsmobbingen (Baserat på Isotalo 2006, s. 65–74 & Vartia 2002, s. 12).

I sin doktorsavhandling undersöker Isotalo lärarnas uppfattningar om orsaker till arbetsplatsmobbing bland lärare och fann att lärarna upplevde att mobboffret kunde vara orsaken bl.a. genom att vara för annorlunda eller för lik mobbaren, eller att hen projicerade sina problem på sina kollegor, var lättprovocerad eller gjorde sig själv till offer. Orsaken kunde också ligga hos mobbaren som hade problem i privatlivet, arbetslivet och i maktutövning. Mobbaren kunde också vara oskyldig. En tredje kategori behandlade växelverkan och informationsflöde samt resurser och deras användning var integrering till arbetet, där vanan att arbeta ensam och brister i trygghetsnätverket, problematiserades. Av speciellt stor betydelse var också otillräckliga resurser, brådska, svagt ledarskap, dålig organisation och av det orsakad avundsjuka och tävlan. (Isotalo 2006, s. 99–100.)

Utöver ett interaktivt system med huvudgrupper har arbetsplatsmobbing också delats in i två kategorier baserat på utgångsläget. Den första kategorin får sin början i en arbetsplatskonflikt som sedermera eskalerat till mobbing. Den andra kategorin handlar om ”jagande mobbing” (predatory bullying) som antar att själva offret inte personligen har provocerat fram det negativa beteendet hos mobbaren, utan offret kan här vara en representant för exempelvis

organisationen eller en specifik grupp. Offret kan också helt enkelt ha varit på fel ställe vid fel tidpunkt då mobbaren haft ett behov av att demonstrera sin makt. (Vartia 2002, s. 12.)

Arbetsplatsmobbing är ett invecklat fenomen utan direkta, klara orsaker för dess uppkomst. Vissa faktorer, som förändring, missnöje, arbetsplatskultur, personkemi och slump, har pekats på att vara möjliga utlösare för att mobbing börjar. Med dessa i åtanke kunde mobbing förebyggas genom en lyhörd och engagerad ledare som förstod sig på de möjliga fallgroparna och hur förändring och missnöje kan vändas till möjlighet och utveckling.

2.2.3 Arbetsplatsmobbingens faser

Det finns olika uppfattningar om vilka de rätta mobbningsfaserna är. Östberg och Eriksson (2009, s. 55–59) tar fasta på Arnold P. Goldsteins tre faser: den fysiska fasen, den verbala fasen och gruppobbings- och utfrysningssfasen.

Den fysiska fasen innebär att mobbaren osynliggör offret. Mobbaren kan av misstag krocka med offret eller på något annat sätt markera att offret är osynligt. Offrets egendom kan flyttas på, förläggas eller ha sönder något. Mobbaren kan ge blickar av samförstånd omkring sig då offret gör minsta lilla misstag. Mobbaren iakttar intensivt den mobbade medan hen talar, men ignorera hen när hen börjar tala, eller kan offret förlöjligas via menande blickar av mobbaren. Den mobbade hörs inte, svar uteblir på hens frågor, hen negligeras och det hen sagt blir glömt av mobbaren. Mobbaren gör det tydligt att hen inte bryr sig om det som den mobbade säger, t.ex. genom att studera sina naglar, peta sig i näsan eller kamma sitt hår. Mobbaren kan också ”glömma bort” att presentera hen och ha svårt att minnas vad hen heter.

Mobbaren försvårar också offrets arbete genom att, hindra handlingar, ge viktig information hastigt och informellt och inte ge väsentlig information. Alternativt kan den mobbade också dränkas med mängder av information som är omöjligt att hålla reda på. Detta kan sedan utnyttjas av mobbaren genom korsförhör som inkompetensförklarar offret. Också snäva och rent omöjliga tidsramar är verkningsfulla. Klagar den mobbade kan hen i fortsättningen bli utan information.

Om den fysiska fasen löper smidigt och effektivt och mobbaren får en tyst acceptans av omgivningen, eskalerar mobbningen stegvis.

Den verbala fasen innebär förlöjligande och mobbningen blir allt djävare i aggression och plågande. Under denna fas kan den mobbade kritiseras för klädval, felsägningar eller detaljer i utseendet. Mobbaren känner sig trygg i att påpeka offrets brister, inleder skvaller och påbörjar

rykten som inkompetensförklarar den mobbade. Till denna fas hör även ”roliga” smeknamn och namntillägg som aldrig skulle tilldelas en jämställd.

Den mobbade kan inte göra något rätt: hur hen än gör, är det fel. Alla goda sidor kan översättas till negativa: att hen är noggrann omvandlas till att hen är överdrivet petig, att hen är en god lyssnare betyder att hen är svag, om hen är en flitig medarbetare försummar hen sitt hemmaliv eller tvärtom att hen prioriterar hemmalivet är hen en illojal medarbetare. Ifall offret är en rökare kan mobbaren också be denna göra sig nyttig genom att plocka upp skräp på gården medan hen röker.

I den sista fasen, gruppmobbnings- och utfrysningsfasen, har mobbaren lyckats förvärva acceptansen av en del, om inte alla medarbetare. Offret har vid detta skede redan fått erfara lägre självkänsla och ska nu knäckas totalt genom ett organiserat inkompetensförklarande av personen. Mobbningsen ska nu göras legitim genom att lägga skulden på offret för att det är hen som är misslyckad, omdömeslös och inkompetent. En skicklig mobbare lyckas under denna fas begränsa det fysiska utrymmet genom att t.ex. tvinga den mobbade att byta arbetsrum till ett sämre och isolerat rum långt borta från arbetsgemenskapen. Under denna fas kan också den mobbade konspiratoriskt antyda att denna har rekryterat flera personer utanför arbetsgemenskapen som inkompetensförklarar offret, vilket kan sprida exceptionell oro hos den mobbade. Syftet med denna fas är att mobbaren får all makt och den mobbade är ett fullkomligt vrak.

Också Hallberg och Strandmark (2008, s. 97–98) skriver om Leymanns och Tallgrens (1989) stadier i mobbningsprocesser. De nämner fyra stadier: (1) en initierande kritisk händelse, (2) en period då mobbning och stigmatisering pågår, (3) en period då personalavdelningen tvingas engagera sig i mobbningsfallet och (4) det sista stadiet då den mobbade personen stöts ut. I det stora hela är faserna likadana som i Östbergs och Erikssons beskrivning, men här presenteras mobbningen utifrån en initial konflikt som börjar mobbningen. Hallberg och Strandmark tillägger också till fas två att mobboffret inte får hjälp av sin förman eller fackförbund, och att i fas tre kopplas administrationen in och problemet beskrivs vara offrets avvikande personlighet. I det fjärde beskrivna stadiet blir ofta långtidssjukskrivning aktuell på grund av en rad olika psykosomatiska problem. Leymann kom 1998 att tillägga ännu ett femte stadium där offret utstöts från arbetslivet och samhället.

2.2.4 Arbetsplatsmobbningsens följder

Som jag redan tidigare beskrev blir arbetsplatsmobbning dyrt både för organisationen och för

samhället. Att utreda ett långt pågående arbetsplatsmobbningsfall kan kosta över 30 000 euro. Förutom det uppstår kostnaderna relaterade till mobbningen p.g.a. flera sjukskrivningar, förtidspensionering, lägre arbetseffektivitet, sämre arbetsresultat, utredning av arbetsplatsmobbningsfall, möjlig anställning av någon utanför organisationen, möjliga rekryterings- och arbetsorienteringskostnader, negativa följder för arbetsplatsens rykte och negativ publicitet samt möjliga rättegångskostnader. (Arbetshälsoinstitutet 2014 IV.)

Också arbetssamfundet påverkas av pågående arbetsplatsmobbningsfall. Några kan uppleva mobbningen som ångestframkallande eller hotfull, och de törs inte komma till offrets försvar därför att de är själva rädda för att bli utsatta för mobbning. Även ökad stress är vanlig bland dem som observerar mobbning i jämförelse med dem som jobbar i ett arbetssamfund fritt från mobbning. (Arbetshälsoinstitutet 2014 IV.)

Att bli utsatt för arbetsplatsmobbningsfall är en ny och oväntad situation som framkallar stor förvirring hos offret. För många är det en uppskakande och chockerande upplevelse. Att bli offer för arbetsplatsmobbningsfall känns både orättvist och oskäligt. (Arbetshälsoinstitutet 2014 IV.) Långvarig arbetsplatsmobbningsfall leder långsamt till försämrad psykisk och fysisk hälsa hos den mobbade (Hallberg & Strandmark 2008, s. 129). Einarsen (1992 refererad i Hallberg & Strandmark 2008, s. 98) menar att ett mobboffer lider av allvarliga hälsoproblem i genomsnitt i 15 månader *efter* mobbningen.

Till följderna av arbetsplatsmobbningsfall hör allvarligt psykiskt, psykosomatiskt och socialt lidande (Hallberg & Strandmark 2008, s. 98–99). Mobbningen påverkar välbefinnandet negativt och framkallar en rad psykosomatiska symptom. Symptom kan vara bl.a. stress i arbetet, irritation, koncentrationssvårigheter, nedstämdhet, nervositet, olika sömnsvårigheter, fientlighet, aggressivitet och försvagande av självkänslan, (Einarsen 1996, s. 21; Arbetshälsoinstitutet 2014 IV) såväl som utbrändhet, ångest och muskulära problem (Hallberg & Strandmark 2008, s. 99). Den mobbade kan också ta på sig skulden för mobbningen, något som i sin tur framkallar känslor av skam. Självbilden hos offret förvrids till att passa mobbningsituationen, personen är nedbruten. (Hallberg & Strandmark 2008, s. 129–130.)

Även depression tillhör repertoaren av symptom. Dock poängteras skillnaden mellan en s.k. vanlig depression och depression orsakad av mobbning; i det senare fallet har individen starka inslag av ilska och hämnd medan någon drabbad av vanlig depression inte orkar tänka på hämnd eller känna ilska. (Östberg & Eriksson 2009, s. 90–91.)

Symptomen är relativt lindriga till en början, vanligtvis klagar offret på mag- och tarmbesvär, depression, sömnbesvär och lättretlighet. Efter cirka sex månader blir stresssymptomen mera omfattande och svåra sociala problem kan tillkomma. Efter ytterligare 1–2 års pågående mobbning sker det en drastisk symptomförstärkning och efter 2–4 år utvecklats tillståndet till ett kroniskt förlopp och en varaktig personlighetsförändring. (Hallberg & Strandmark 2008, s. 99) Det bör noteras att arbetsplatsmobbning anses vara för individen mer handikappande och destruktiv än alla andra arbetsproblem tillsammans. Mobbningen är också en stor orsak till självmord. (Einarsen 1996, s. 21.)

Att bli utsatt för en långvarig mobbning är en personlig kris som mycket väl kan utvecklas till en traumatisk upplevelse. En traumatisk erfarenhet krossar människans grundantaganden om sig själv och andra, grundantaganden om att världen och människorna är oftast välmenande och att leva är meningsfullt och att *jag* är värdefull. (Hallberg & Strandmark 2004, s. 129; Arbetshälsoinstitutet 2014 IV.) Offret tappar fotfästet i livet. Så småningom förringas den mobbades människovärde, yrkeskompetens, arbete, sociala gemenskap och hälsa. Det innebär en risk för utveckling av en varaktig personlighetsförändring. (Hallberg & Strandmark 2004, s. 129–130.) En person som blivit utsatt för mobbning och den långvariga stressen kan möjligtvis börja lida av PTSD² (Hallberg & Strandmark 2004, s. 46; Einarsen 1996, s. 21).

Östberg och Eriksson (2009, s. 93–94) tar fasta på en studie gjord av Rick Amaro som fann fyra stadier som ett offer för mobbning genomgår.

1. Det första stadiet kännetecknas av upplevelse av svek p.g.a. de återkommande attackerna mot självkänslan, samt hjälplöshet, förlamning och maktlöshet.
2. Det andra stadiet inbegriper ett hat mot mobbaren och en skuld över felriktad ilska mot ens egen familj. Under detta stadium är det inte ovanligt för offret att dra sig undan från sin familj, vilket i sin tur leder till att känslan av ensamhet förstärks.
3. Under det tredje stadiet utvecklas en viss besatthet av mobbaren och återkommande flashbacks från olika situationer och händelser. Det är vanligt med hämndtankar och en stigande inåtvänd aggressivitet.
4. Det sista och fjärde stadiet präglas av en stark önskan om att ha det bra igen. Många offer utvecklar en större tolerans och värme i sina förhållanden, särskilt mot andra

² PTSD är en akronym för *posttraumatiskt stressyndrom* (från engelskans PostTraumatic Stress Disorder) och klassas som en ångeststörning tillhörande de psykiatriska störningarna. Uppkomsten av PTSD kopplas till upplevelsen av en traumatisk händelse, det vill säga en händelse var individens eget eller anhörigas liv, hälsa eller fysiska integritet hotats. (Trauma ja Dissosiaatio)

människor som har det jobbigt. Det finns upplevelser om hopp och en tro på rättvishet och mening i det meningslösa.

Det fjärde stadiet hänvisar till en positiv effekt av en tragisk situation, och visst kan det finnas positiva följder även av arbetsplatsmobbing. Viktor Frankl (2006, s. 131) var en världskänd psykiater som har skrivit om sina upplevelser i koncentrationslägren och poängterar att ”människan har förmåga att på ett kreativt sätt förvandla livets negativa sidor till något positivt och konstruktivt”, menande att det finns något positivt att hitta även i de mest tragiska händelserna. Sammankopplat med arbetsplatsmobbing kunde en sådan erfarenhet, efter tillräcklig hjälp och bearbetning, hämta med sig något positivt, t.ex. en större förståelse och vilja att ingripa i orättvisor, vidgad lyhördhet och sensitivitet när det gäller arbetsgrupper och utsatthet. Alla dessa egenskaper är värdefulla hos goda ledare. Dock bör det poängteras att en utsatt individ behöver tid och stöd för att se situationen i ett positivt ljus och att en tung erfarenhet inte är väsentlig för att bli en god ledare.

2.3 Sammanfattning

Mobbing inom skolvärlden har varit ett välkänt och undersökt fenomen under en längre tid. Först år 2009 påbörjade Folkhälsan i samarbete med Mannerheims barnskyddsförbund ett projekt som undersökte om mobbing också förekom bland småbarn. Forskarna konkluderade att mobbing förekommer och mynnade ut i rekommendationer om mobbningsförebyggande planer för daghem.

Mobbing bland barn karakteriseras av att beteendet är upprepat, avsiktligt och riktar sig mot en försvarslös. Det betyder att enstaka konflikter eller retandefall inte klassas som mobbing. Mobbaren har makt över den mobbade p.g.a. någon slags ojämlikhet i form av en egenskap eller resurs. Gruppfenomenet är också avgörande för förekomsten av mobbing, där några medlöpare eller hela gruppen uppmuntrar eller accepterar mobbningen antingen genom att aktivt delta eller att passiv tystna. Mobbningen kan delas i indirekt och direkt mobbing. Till dessa hör uttryck som går att kategorisera i fysisk mobbing, verbal mobbing och psykisk mobbing. Mobbningen sker inte bara vid frånvaron av en vuxen, utan ofta också då vuxna är närvarande.

Mobbing bland vuxna har liknande uttryck som mobbing bland barn. De karakteristiska dragen för arbetsplatsmobbing är upprepning, långvarighet och präglad av ett systematiskt negativt bemötande, sårande, underkuvande och inkompetensförklarande av den

mobbade. Även här finns en rådande ojämlikhet i makt som skapar ett beroendeförhållande mellan mobbaren och den mobbade. Avgörande är också arbetsgemenskapen som i någon form accepterar mobbning och låter den fortlöpa. Mobbningen framskrider som en process med tillhörande faser, vars uppgift är att långsamt bryta ner mobboffret och utvisa denna från arbetsgemenskapen och i värsta fall också från arbetslivet och samhället.

Det görs skillnad mellan den arbetsrelaterade och den personrelaterade mobbningen, där det förstnämnda handlar om att försvåra eller omöjliggöra arbetet för den mobbade. Den personrelaterade mobbningen handlar däremot om personliga påhopp som påverkar individens självbild och självförtroende. Mobbningsuttrycken har en kategorisering, men då nämns de i olika former av våld, så som psykiskt och fysiskt våld.

Mobbning är ett komplext fenomen som högst troligt beror på många olika samspelande faktorer. I både barn- och vuxenmobbningssituationerna diskuteras personligheter och personlighetsdrag hos både mobbaren och den mobbade, samt de yttre omständigheterna som den tillåtande gruppen och de organisatoriska bristerna eller förändringarna som möjliga bidragande faktorer till uppkomsten av mobbning.

Att bli utsatt för mobbning kan ha allvarliga och långvariga negativa följder för såväl barn som vuxna. Det är ett speciellt hot mot en sund uppväxt och utveckling för barn. Följder kan senare observeras i ungdomen eller vuxenlivet. Men även att mobba kan föra med sig negativa effekter, såsom stagnation i rollen med antisociala beteenden som senare kan leda till bl.a. kriminella handlingar. Att i vuxenålder bli utsatt för mobbning innebär en kris som med tiden försämrar både den fysiska och psykiska hälsan, vars symptom kan fortsätta ännu efter att mobbningen har upphört. När mobbning har pågått länge, sker det en symptomförstärkning och efter cirka två till fyra år kan symptombilden utvecklas till ett kroniskt tillstånd med en bestående personlighetsförändring. Det bör noteras att arbetsplatsmobbing anses vara för individen mer handikappande och destruktivt än alla andra arbetsproblem tillsammans.

3 Småbarnsfostran och mobbningsförebyggande arbete i daghem

I detta kapitel presenteras de nationella lagar och förordningar som styr utformningen och innehållet av småbarnsfostran i Finland, samt uppbyggnaden av landets daghem. Därefter beskrivs det kortfattat hur barnen i daghemsåldern utvecklas och lär sig, med en särskild betoning på den sociala utvecklingen och barnets växelverkan med sin omgivning.

I slutet av kapitlet granskas Folkhälsans och Mannerheims barnskyddsförbunds publikationer om det mobbningsförebyggande arbetet i daghemmen. Särskilt framhävs de vuxnas växelverkan i barnets omgivning, i detta fall daghemspersonalen och barnets föräldrar. Deras betydelse för atmosfären och det mobbningsförebyggande arbetet i barngrupperna, samt hur hemmets värderingar påverkar det mobbningsförebyggande arbetet på daghemmet granskas också.

All teori är begränsad till det som är nödvändigt att lyfta fram med tanke på avhandlingens syfte och forskningsfrågor.

3.1 Småbarnsfostran

De finländska daghemmen spelar en central roll i samhället. De flesta barn som har fyllt tre år deltar i småbarnsfostran och påbörjar därmed sin karriär inom den statliga fostran och utbildningen. Småbarnsfostran tillsammans med förskoleundervisningen och den grundläggande undervisningen bildar en fortlöpande helhet. Daghemmen ska erbjuda barnen en god start på denna väg och trygga varje barns utveckling och tillväxt med hjälp av god vård på daghemmet genom att anmäla oro ifall barnet påvisar symptom av illabehandling hemma.

Majoriteten av de finländska barnen deltar i dagvård, år 2012 deltog upp till 63 % av alla 1–6-åriga barn i någon form av dagvård. Av dessa barn var 92 % i kommunal dagvård, varav 16 % deltog i av kommunen anordnad familjedagvård, och 8 % i privat dagvård. Av de barn som deltog i kommunal dagvård tillbringade cirka 80 % av barnen hela dagarna (över 5 timmar dagligen) i dagvården medan 20 % var halvdagsvård. Av alla barn som deltog i dagvård behövde 7 % dagvård också under kvällar, nätter och helger på grund av att föräldrarna arbetade i skift. (Alila m.fl. 2014, s. 38.)

3.1.1 Förordningar och mål

Det aktuella småbarnsfostranssystemet i Finland är baserat på *lagen om barndagvård* från år 1973 (36/1973) och *lagen om grundläggande utbildning* (1136/2003). Utöver det styrs innehållet av småbarnsfostran av *lagen om småbarnspedagogik* (19.1.1973/36) och *Grunderna för planen för småbarnsfostran* samt kommunernas egna riktlinjer och strategier berörande småbarnsfostran. I lagarna stadgas bland annat att alla barn under skolåldern har rätt till småbarnsfostran och en dagvårdsplats och förskoleundervisning, hur många utbildade vuxna det bör finnas i förhållande till antal barn, att barn med specialbehov bör erbjudas extra stöd med samma tjänster som andra barn, samt krav på utformningen av daghemsmiljön.

Vidare står det i lagen att varje barn har rätt till en individuell plan för småbarnsfostran som bör revideras årligen eller oftare enligt behov. Förutom lagarna har daghemmen skyldighet att göra upp en plan för småbarnsfostran som alltså redogör för daghemmets profilering när det gäller pedagogisk verksamhet och genomförande. *Grunderna för planen för småbarnsfostran* (2005, s. 3, 11) förklarar och styr verkställandet av de mål som lagarna stipulerar och det är det främsta redskap daghemmen har för att skriva sin egen plan för småbarnsfostran. En stark poängtering på fostringsgemenskapen lyfts fram där dagvården tillsammans med andra professionella och föräldrar ska bidra till och garantera en småbarnsfostran av hög kvalitet. I dagsläget är daghemmets plan för småbarnsfostran inte lika viktig, utan större vikt läggs vid barnets individuella plan för småbarnsfostran, samt vid barngruppens plan för småbarnsfostran för verksamhetsåret.

I *Grunderna för planen för småbarnsfostran* (2005, s. 16) ges följande definition på småbarnsfostran: ”Småbarnsfostran är växelverkan mellan vuxna och barn i de livsmiljöer som barnet är en del av och tar del i. Småbarnsfostran främjar balanserad tillväxt, utveckling och inläring hos barnet.” En meningsfull helhet bildas av tät kontakt och samarbete mellan föräldrar och professionella fostrare. (Stakes 2005, s. 16; Vilén m.fl. 2006, s. 186.) Ojala definierar småbarnsfostran som verksamhet grundad på pedagogiska program vars syfte är att helhetsmässigt stöda och befrämja barnets välbefinnande, utveckling och inläring. Småbarnsfostrans kvalitet i frågan om barnets utveckling och inläring ligger som grund för all kommande utveckling. Utmärkande för småbarnsfostran är också målinriktningen (*tavoitteellisuus*), den aktivitetsorienterade verksamheten (*toiminnallisuus*) och lekens betydelse. Särskilt viktigt är uppmärksammandet av barnets basbehov och den känslomässiga anknytningen till en vårdande vuxen. (Ojala 2015, s. 1, 6.)

Småbarnstiden, fram till förskolestarten, är en särskild tid för barnet. Utvecklingsmässigt är det mycket som händer. I bakgrunden finns hjärnans snabba utveckling nästan till sin fulla kapacitet. Men denna kritiska period medför också en utvecklingsmässigt sårbar fas. Bland annat lyfts det fram anknytningsteorin om huruvida barnet fått antingen en trygg eller en ambivalent anknytning hemma och hur detta påverkar barnet vid daghemstarten. (Ojala 2015, s. 1) Det diskuteras också vilken ålder som är den optimala för ett barn att börja i dagvården. Liisa Keltikangas-Järvinen är en av Finlands främsta forskare som påvisat ett samband mellan negativt beteende (bl.a. aggression) hos barn och en dagvårdsstart före treårsåldern. Keltikangas-Järvinen (2010, s. 200–221) menar att barnen inte har ett socialt behov som kräver dagvård förrän barnet fyllt tre år, utan att barnet däremot kan ta mera skada än dra nytta av att vara hela dagarna i stora grupper med andra barn. Hon åskådliggör också den aktuella bilden av dagvården och dess oersättlighet och överdrivna nytta i fostran av småbarn. Det leder till att föräldrarna ofta inte vet att deras umgänge med deras barn i själva verket är viktigare än den sociala och pedagogiska stimulansen dagvården ger. Tanken på att den viktiga socialisationen uteblir ifall det lilla barnet inte börjar i dagvården är helt bakvänd. Att börja i dagvården för tidigt kan däremot ha en motsatt effekt. Forskningen visar att ett barn som börjat i dagvården före tvåårsåldern hade märkbart sämre sociala förmågor och större problem än ett barn som började efter att ha fyllt tre år.

Småbarnsfostrans långvariga effekt på samhället är ännu föga undersökt. Dock finns det forskning som tyder på att kvalitativ dagvård av hög kvalitet har en positiv påverkan på barnets socioemotionella utveckling, speciellt då hemuppfostran varit av dålig kvalitet. Ifall kvaliteten på dagvården varit dålig och hemuppfostran god, hade dagvården dålig inverkan, medan inverkan åt något håll fanns inte då både dagvården och hemuppfostran varit av jämn kvalitet. Liknande resultat har fåtts av dagvårdens positiva inverkan på de matematiska och språkliga färdigheterna av barn under treårsåldern. Forskningen pekar också på att en tidig daghemshemsstart i sig inte är skadlig, utan det avgörande är kvaliteten av vården och arrangemangens lämplighet för det lilla barnet. (Vilén m.fl. 2006, s. 194–195.)

Inom de nationella styrdokumenterna och lagarna nämns det ännu inte mobbning bland småbarn, trots att den har allvarliga och långvariga konsekvenser. För att det mobbningsförebyggande arbetet ska vara effektivt måste det vara konsekvent och systematiskt. Tillsvärdare baserar sig det mobbningsförebyggande arbetet i daghem på personalens förmåga och vilja att känna igen och ingripa i mobbningen. Det betyder att det finns stora skillnader i kvalitet daghem emellan. Behovet av nationella riktlinjer kommer således nerifrån och inte uppifrån. (Repo 2013, s. 223.)

3.1.2 Dagem

Majoriteten av föräldrarna väljer en dagvårdsplats för barnet senast då barnet fyllt tre år, för att så länge har föräldrar rätt att vara lediga från arbetet för vård av barn. Alternativen för dagvård är antingen kommunal eller privat dagvård. Båda daghemsförsörjarna är skyldiga att följa förordningarna och styrdokumentet beträffande småbarnsfostran. (Infopankki 2016.)

Dagvården erbjuds i olika former. Den vanligaste formen är dagvården på daghemmet. Daghemmen varierar i storlek, men inget daghem får ha mer än 100 dagvårdsplatser. I en daghemsgrupp arbetar oftast 3–4 skötare, med en eller två barnträdgårdslärare som är pedagogiskt ansvariga för verksamheten. I en barngrupp finns det oftast 12–21 barn beroende på antal skötare och barnens ålder. En vårdare får ha 4 barn under 3 år eller 7 barn över 3 år på sitt ansvar³. Det är fortfarande vanligast att barnen är indelade i grupper på yngre än tre år (1–3 år) och äldre än tre år (3–6 år). Mera sällsynta, men också förekommande, är s.k. syskongrupper där barnen inte delas in enligt åldern, och där syskonen har möjlighet att vara i samma dagvårdsgrupp. Året då barnet fyller 6 år erbjuds hen en möjlighet att börja i förskola på hösten. (Finlex: *Lagen om barndagvård*; Finlex: *Lagen om småbarnsfostran*; Alila m.fl. 2014, s. 37–38.)

Andra dagvårdsalternativ är gruppfamiljedagvård eller familjedagvård. Då vårdas barnen i vårdarnas egna hem. Vårdare kan vara en förälder till något barn i sin grupp. För att bli vårdare krävs det oftast en kurs eller motsvarande utbildning samt godkännande av kommunen för att bedriva verksamhet. (Infopankki 2016.) Inom ramen för denna avhandling tas inte dessa med som dagvårdsalternativ.

Inom daghemmen arbetar barnträdgårdslärare och barnskötare. På vissa daghem kan det också finnas assistenter. För barnträdgårdslärarebehörighet krävs en lämplig examen, antingen barnträdgårdslärareexamen eller socionomexamen med barnträdgårdslärarebehörighet. Även barnskötare bör ha en lämplig examen. Tidigare fanns det en specifik barnskötareexamen, men numera är de flesta barnskötare närvårdare till sin utbildning. Assistenterna kan vara utbildade eller ha en institutexamen. (Alila m.fl. 2014, s. 37.)

Till dagvårdsverksamheten hör mångsidigt och utvecklande program. Varje dag bör det erbjudas lek, motion, utevistelse, vilostund och dialog med vårdare och andra barn. Även morgonsamlingar, musik, pyssel och utfärder tillhör verksamheten. Målsättningen är att

³ OBS! Medan avhandlingen skrevs diskuterades en ny regeringsreform bl.a. var antalet barn över 3 år skulle öka från 7 stycken till 8 per vårdare.

främja barnets utveckling och lärande i en trygg miljö, samt möjliggöra utvecklingen av sociala färdigheter. (Infopankki 2016.)

Under dagvårdsdagen erbjuds barnen också måltider. Vanligtvis ingår morgonmål, lunch och mellanmål. Dagvården anordnas oftast från morgon till eftermiddag, men det finns också daghem som har öppet dygnet runt för att möjliggöra t.ex. skiftarbete för föräldrar. (Infopankki 2016.)

Daghem har skyldighet att arbeta tillsammans med andra myndigheter för att garantera en trygg och stabil utveckling och tillväxt för barnet. Till dessa kan exempelvis höra barnrådgivningen, läkare, psykologer, representanter från neurologiska instanser, terapeuter av olika slag (t.ex. ergo-, tal-, lek-, familje-, musik- och dansteraapeuter), socialarbetare o.s.v. Daghemsrepresentanterna kan också ombes vittna i rättegångsfall involverande ett daghemsbarn. (Alila m.fl. 2014, s. 38–39.)

3.2 Barnets utveckling, inläring och socialisation

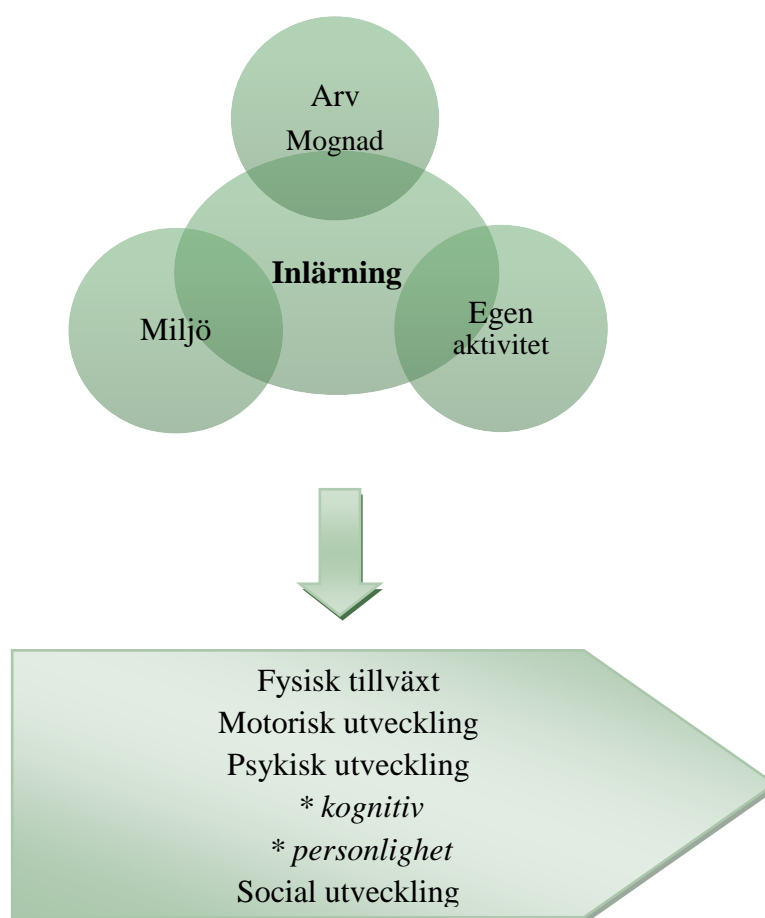
För att förstå avhandlingens syfte och forskningsfrågor är det högst relevant att granska hur barnen lär sig och socialiseras samt daghemmets möjligheter till att påverka i detta skede av barnets liv. Därför att barnets inläring är ett omfattande forskningsområde, kommer jag att begränsa mig till att kortfattat beskriva de olika dimensionerna förknippade med inläringen, och i större utsträckning koncentrera mig på inläringen och socialisationen genom imitation och grupprocesser relevanta för daghemsmiljön. Även fostringsgemenskapen mellan hem och daghem tangeras, då ett barn alltid ingår i och påverkas av sin familjekontext och -kultur.

Som professionell på daghem är det viktigt att vara medveten om barnets olika utvecklingsstadier och de begränsningar som medföljer. Hjärnan är inte fullt utvecklad före 25-årsåldern (SSF 2011), och speciellt då det gäller barn i daghemsåldern finns det många kognitiva begränsningar att ta i beaktande. Trots det är det ändå viktigt att genom tid tillbringad med barnet förstå sig på dess individuella tankevärld, resurser och behov för att på bästa möjliga sätt förstå och handleda barnet. (Vilén m.fl 2006, s. 132.)

Tre dimensioner påverkar barnets utveckling och inläring: arv, miljö och barnets egen aktivitet. Arvet styrs av generna, och arvet i sin tur styr mognaden som är en förutsättning för inläringen. På mognaden inverkar också sensitiva och kritiska perioder. Med den sensitiva perioden menas en viss tidpunkt då olika delar av hjärnan formas snabbare än normalt och förutsättningarna för att lära sig något specifikt är bättre än vanligt. Med den kritiska perioden

menas i sin tur en särskild tid under vilken människan bör lära sig något specifikt, annars lär hen sig det inte. (Vilén m.fl 2006, s. 132–133.)

Med miljön avses omgivningen där barnet växer upp. Det inbegriper kulturen, den sociala miljön; familjen och vardagens sociala arenor, den fysiska miljön (stad, land, lekparker, leksaker, hemmet o.s.v.), samt den emotionella miljön som definierar hurdana känslor uttrycks kring barnet och vilka känslor barnet tillåts uppleva. Den egna aktiviteten avser sedan barnets eget intresse och hur hen löser problem. Barnet övar sig på egen aktivitet under barndomen, och undersöker och funderar kring saker som intresserar hen. (Vilén m.fl 2006, s. 132–133.)



Figur 7. Tillväxtens och utvecklingens delområden och på dem inverkan faktorer (Vilén m.fl. 2006, s. 132).

Barnets tillväxt och utveckling kan också delas in i två huvudlinjer, där den ena linjen granskar utvecklingen utifrån ett kognitivt sätt att utvecklas i miljön. Den andra linjen medför socialiseringen och ett kulturberoende sätt att utvecklas genom samverkan; detta har en stor relevans i anknytning till avhandlingens tema. Inom den socialiserande och kulturberoende linjen att utvecklas och lära sig läggs tonvikt på det sociala samspelet mellan människor och kulturen som påverkar och ger ramarna för samspelet. Då ett barn samspekar med sin

omgivning påverkas barnet av sin omgivning, men barnet påverkar också den. Detta samspel inverkar på den riktning barnets egna individuella utveckling kan ta. Barnets utveckling sker i miljöer beklädda i ord och handling av människor som lever i deras omgivning, och det är via dessa människor som barnet lär sig innebörden och de acceptabla handlingsmönstren i den gemensamma kulturen. (Lindahl 2007, s. 45.) Med andra ord kommer den rådande daghemskulturen specifikt för barnets daghem också att inverka på barnets socialisation och förståelse av den gemensamma kulturen och ge verktyg samt modeller för kommunikation och samverkan med andra.

3.2.1 Leken

Barnet erövrar och bearbetar sin omvärld genom leken. Förståelsen av sig själv och omvärlden finns att utforska här. Genom leken utvecklas barnet socialt, känslomässigt, motoriskt och intellektuellt. Leken och lekfullheten är en betydelsefull dimension i allt lärande, och leken och lärandet kan knappast skiljas från varandra. (Pramling Samuelsson & Sheridan 1999, s. 83.)

Den första leken äger rum mellan barnet och oftast en förälder. Genom att barnet blir uppmärksammat, sett, berört och verbalt stimulerat känner barnet glädje och erfarenhet av växelverkans grunder. Redan det lilla barnet lär sig turtagning, lär sig att förstå och beklä leksituationer i ord, lär sig att förstå en påhittad situation, lär sig i upprepade lekar lekens regler och gång och lär sig förutspå via den vuxnas blickar, miner och intonation vad som händer näst. Genom leken med en vuxen lär barnet sig att koncentrera sig på den vuxna och imitera den vuxnas handlingar. Senare hjälper detta barnet att förstå och tillskriva mening. (Vilén 2006, s. 160.)

Nästa utvecklingsstadium i leken är att barnet lär sig att använda saker i sin lek. Barnet skaffar sig förståelse för sakerna i sin omgivning och deras användningsområde. Barnet imiterar den vuxna i t.ex. hemlek, hen skramlar med kastruller och slevar och kör sin docka i dockvagn. Men för att barnet ska lära sig att använda saker i sin lek, behövs den vuxnas stöd och modell. Snart utvecklas också förmågan att använda fantasin. Barnet dricker mjölk ur sitt leksaksglas, lagar mat i kastrullen och lägger dockan i docksängen för att sova. Här behöver inte saken vara det barnet leker att den är, utan en tråkloss kan gott vara en telefon. I och med fantasins utveckling får barnet redskap att planera sin framtid, minnas det förgångna och skapa föreställningar och handla i enhetlighet med dem. Här behöver barnet stöd för att fantasilekarna ska utvecklas. Den vuxna kan röra på saker som om de vore levande, hjälpa

och fråga om maten som lagas. På detta vis lär barnet sig att leken har en gång som en berättelse. Då kan barnet först mata dockan och sedan lägga den för att sova. Fantasilekarna utvecklas och blir allt mer komplexa med tiden, och de hålls som det primära leksättet för barn åtminstone upp till förskoleåldern. (Vilén 2006, s. 161–162; Lindahl 2007, s. 25–26; Nurmi m.fl 2014, s. 65–67.)

Då barnet behärskar fantasileken och berättelsens gång, kan rollekarna bli roliga. Rolleken kräver planeringsförmåga och aktiv dialog med lekkamraterna. I rolleken lär barnet sig att leva sig in i en annan persons värld och handla i enhetlighet med den. I början behöver barnet stöd av en vuxen med att planera intrigen. Den vuxna kan diskutera med barnet dess rollkaraktär, samt hjälpa barnet att hitta passande handlingar. (Vilén 2006, s. 162–163; Nurmi m.fl. 2014, s. 69.)

I leken kombinerar barnet fantasi och intryck från sin vardag. Barnet förvandlar tankar, intryck och erfarenheter till en konkret handling. (Vilén 2006, s. 163.) Barnet befäster och använder den kunskap och de begrepp det lärt sig och utvecklar en förståelse av en rad grundläggande funktioner genom att konstruera och bygga upp olika miljöer. Leken hjälper också med att utveckla barnets språk när barnet vill göra sig förstått, såväl verbalt som via rörelser, gester, ljud, tonfall och röstlägen som färgar språket. Utöver det spelar leken en viktig roll i fantasins och kreativitetens utveckling, och den utvecklar social kompetens. I leken är det själva processen som är central, inte innehållet. (Pramling Samuelsson & Sheridan 1999, s. 84–87.)

Det är viktigt att den vuxna är närvarande och kan vid behov delta i barnets lek. Fostraren bör vara lyhörd och engagerad så att hen känner igen barnets initiativ och kan svara på initiativet. Barnet bör erbjudas den frihet i leken som behövs, men ofta kräver en lyckad lek indirekt eller direkt vägledning. Den direkta involveringen i lek kan behövas då t.ex. barnet är litet, behöver stöd vid lek eller leken håller på att urarta. Den indirekta involveringen däremot innebär att berika en lek med fantasi eller redskap, men utöver det krävs av fostraren enbart att vara en utomstående betraktare. (Stakes 2005, s. 25–26.)

Fostrarnas inställning till lek är också avgörande. En positiv inställning möjliggör och uppmuntrar till lek. När fostraren uppskattar och lyssnar på barnen, kan hen observera kommunikationen och lekens utveckling. Fostraren bör också förstå hur leken avspeglar barnens verklighet och roller i barngrupper, samt förstå lekens utvecklingsmässiga funktion. Då kan också leken användas för att hjälpa och stöda barnen i deras bearbetning av världen. (Stakes 2005, s. 26.)

3.2.2 Den sociala utvecklingen

Med social utveckling menas bland annat barnets förmåga till växelverkan och handling bland andra människor, så att barnet kan lösa problem i vardagliga situationer och uppnå sina personliga mål med positiva följder i sociala sammanhang. Den sociala utvecklingen är nära bunden till personlighetsutvecklingen. Grunden till den sociala utvecklingen läggs hemma, med föräldrarna som de huvudsakliga förebilderna. I efterhand utvidgas barnets sociala värld till att inbegripa kompisgrupper där barnet i första hand använder de verktyg hen fått hemma. Men också i dessa kompisgrupper (från daghem, hemgatan, skolan och andra kompisar) lär barnet sig nya handlingsmodeller och regler, samt hurdan växelverkan är tillåten. (Vilén m.fl. 2006, s. 156; Nurmi m.fl. 2014, s. 61.)

Vygotskij, en pionjär inom den kognitiva psykologin, betonade att mycket av det barnen lär sig lär de sig av andra, och att nyckeln till socialt lärande är förmågan till imitation. Till skillnad från Jean Piaget som menade att barnets utveckling är universell, tog Vygotskij alltså också fasta på det sociala och kulturella sammanhanget barnet ingår i, vilket betyder att utvecklingen blir kulturspecifik. Vygotskij menade därmed att utvecklingen och utbildningen går hand i hand. Därför det hur föräldrar och lärare förhåller sig till utveckling och inläring är viktigt. (Hwang & Nilsson 2003, s. 48–50.) I en social miljö har barnet stora möjligheter att observera, imitera och utveckla sitt tänkande och sin reflektionsförmåga. Här spelar språket en central roll som möjliggör utvecklingen av barnets medvetande om sig själv och sitt beteende. (Lindahl 2007, s. 47.)

Imitation är en kunskap redan småbarn använder sig av. Babyn kan svara på föräldrarnas utsträckta tunga genom att själv göra detsamma. Senare kan man tydligt se i det lilla barnets lek hur hen imiterar vardagliga sysslor som hen ser sina föräldrar göra hemma. Imitationen är en sällskaplig och social process som skapar samspel och relationer till andra individer. Imitationen hjälper också det lilla barnet att förstå föremålets funktion och situationsmässiga ändamål. (Lindahl 2007, s. 24–25.)

Mellan åldrarna tre och sex utvidgas och utvecklas barnets sociala kompetens. Med åldern kan barnet allt mer gestalta omgivningen och verbalt beskriva händelser inom den. Språket möjliggör också ett nytt socialt umgänge. I en grupp känner barnet delaktighet och förstår sociala relationers varaktighet; vissa sociala kontakter utvecklas till vänskap. Vänskapsförhållandena är mer intensiva än kamratförhållanden och innehåller mer

ömsesidighet och ömsesidig tillgivenhet. I ett vänskapsförhållande utbyts känslor, leenden, blickar, beröring och prat. (Nurmi m.fl. 2014, s. 62.)

Vänskapsförhållanden är viktiga med tanke på barnets emotionella, sociala och kognitiva utveckling. I ett vänskapsförhållande tillåts inte avvísning, kränkning, hånande eller dominerande beteende. Ett kvalitetsmässigt gott vänskapsförhållande stärker barnets självuppskattning och emotionella välbefinnande och utvecklar brett barnets sociala kompetens och prosociala förmågor. Dock finns det aspekter i vänskapsförhållanden som kan skada barnets utveckling, sådana som att tillhöra en antisocial grupp. Därför är det viktigt att en vuxen är starkt närvarande i småbarns tidiga vänskapsförhållanden. Att stödja småbarns tidiga vänskaps- och kamratförhållanden och att handleda och lära barnet att fungera i dessa är ett sätt att förebygga mobbning. (Repo 2013, s. 118.)

En förutsättning för att barn ska lära sig att bete sig acceptabelt bland andra barn är utvecklingen av empati och moral. Med empati avses förmågan att förstå en annan persons känslor och leva sig in i dem. Tidigare har empati setts som en kognitiv färdighet som utvecklas först i skolåldern, då egocentrismen avtagit. Numera poängteras det att empati är en färdighet som barnet börjar lära sig direkt i växelverkan med andra. Det första steget är att igenkänna icke-verbala budskap (miner och gester) och uttrycka sådana. Barnet lär sig empati i växelverkan med omgivningen. Den exakta takten är beroende på individen, men tanken är att barnet som blir bemött med empati också lär sig att visa empati. (Vilén m.fl. 2006, s. 157.)

Med moral menas oftast differentieringen av rätt och fel, bra och dåligt. På moralen inverkar värderingar, känslor och beteenden. En person kan ha en värdegrund som säger att det är fel att slå en annan människa, men ifall hen har svårt att bemästra sina känslor kan hen av stor besvikelse slå till en annan. Även rädsla kan få människor att handla emot sina värderingar. Ett barn som blir bestraffat hårt kan ljuga för att slippa att bli bestraffat trots att barnet vet att det är fel att ljuga. Lawrence Kohlberg har fått mycket erkännande för sin teori kring barnets moralutveckling. Han delar in moralutvecklingen i tre nivåer där varje nivå har två faser. Den första nivån beträffar barn under nio år och kallas för den premoraliska nivån, där barnet i enlighet med sina kognitiva färdigheter ännu tänker främst på sig själv och sitt välbefinnande. (Vilén m.fl. 2006, s. 158; Nationalencyklopedin: *Moralutveckling*.) Även Piaget berör moralutvecklingen och hur processen är kopplad till den kognitiva utvecklingen. Småbarn ser regler som absoluta och omöjliga att ifrågasätta, och vid bedömningen av en handling tänker de ut konsekvenserna istället för att fundera över avsikten bakom handlingen, vilket äldre barn klarar av att göra. (Nationalencyklopedin: *Moralutveckling*.)

Fast barn lär sig av barn, spelar de vuxna i barnets omgivning en stor roll i barnets socialisation och identitetsutveckling. Den vuxna stöder och hjälper barnet att förstå sig själv och sitt förhållande till världen. Barnets självbild byggs mestadels upp med hjälp av den feedback de vuxna ger i dess omgivning. De vuxna är också förebilder och modeller på hur känslor uttrycks och bearbetas, samt hur man agerar i olika sociala situationer. (Vilén m.fl. 2006, s. 223–225.) De vuxnas inbördes dialog och modell ger barnet viktig information om acceptabelt och icke-acceptabelt beteende, samt medverkar i utvecklingen av barnets värdegrund (Repo 2013, s. 214–215).

3.3 Mobbningsförebyggande program inom dagvården

I och med Folkhälsans och Mannerheims barnskyddsförbunds forskning om mobbning i daghemmet och publikationen *Mobbar även små barn?* (2010), kom även en efterföljare som instruerade hur daghemmen skulle bära sig åt för att utarbeta en mobbningsförebyggande plan för sitt daghem. Daghemmen tog detta på allvar, och de flesta lyckades jobba fram en plan för ett mobbningsförebyggande arbete. Även på finskt håll används manualen *Mobbningsförebyggande arbete inom småbarnsfostran* (2011) (*Kiusaamisen ehkäisy varhaiskasvatuksessa*) för att utveckla mobbningsförebyggande planer beträffande barngruppen.

Publikationerna ingår i ett projekt kallat *Daghem utan mobbning* som Folkhälsan bedriver mellan åren 2011 och 2016. Innanför projektet har det också ingått utbildningar och inspirationsdagar som presenterar konkret material som underlättar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen. Materialet avsett för småbarn (1–3 år) heter *Start* och *StegVis/Stegen* är materialet för fyraåringar och äldre. Materialet är utvecklat av Gislason och Löwenborg. Även kampanjer så som *Säg hej o le* samt *Kompisväskan* är en del av projektet.

Den mobbningsförebyggande manualen bör innehålla information om mobbning, information om det som lagen och den nationella planen för småbarnsfostran föreskriver om barnets rätt till trygg dagvård, daghemmets syn på vad mobbning är och värderingar. Manualen bör även behandla hur man uppmärksammar och känner igen mobbning, hur man förebygger mobbning, hur man ingriper i och följer upp mobbning, hur man samarbetar med föräldrarna, hur daghemmet dokumenterar och utvärderar planen samt hur planen revideras och uppdateras. Men det har riktats en del kritik mot att ställa krav på att uppfylla ytterligare en plan och föra ännu mer dokumentation på daghemmen. Exempelvis Marjatta Kalliala,

författare och docent inom småbarnsfostran vid Helsingfors universitet, riktade skarp kritik mot att belasta daghemspersonal allt mer med arbete utanför barngruppen. Repo tar fasta på kritiken och frågar hur det kan vara viktigare att skriva olika planer än att fysiskt närvara bland barnen. Mobbning förebyggs inte via planer, utan med kvalitativ närvarande pedagogik samt engagerad lek med barnen. (Repo 2013, s. 221.)

Men det finns två sidor av varje mynt. En grundlig värdediskussion bland personalen och föräldrarna kan leda till mera upplysta och informativa handlingsmodeller för att ingripa i och förebygga mobbning. Då kan en plan stödja arbetet och få personalen att handla konsekvent och i enhetlighet med de överenskommelser som är gjorda i samband med utarbetandet av planen. Forskningen pekar också på att redan existensen av en mobbningsförebyggande plan har god inverkan på många mobbningsförebyggande faktorer, vilket antyder nyttan av utarbetandet av en mobbningsförebyggande plan. (Repo 2013, s. 221.)

3.3.1 Personalens växelverkan

De sociala faktorerna, dvs. samarbetet i personalgruppen, samt hur vuxna och barn kommunicerar med varandra, tycks vara totalt avgörande för kvaliteten i samspelet. (Lindahl 2007, s. 163.)

I *Grunderna för planen för småbarnsfostran* stipuleras det att: ”Personalen inom småbarnsfostran bildar en mångprofessionell fostrande gemenskap, vars verksamhet grundar sig på värderingar och verksamhetssätt, som dels är gemensamma, dels har formulerats i olika styrdokument. Den fostrande gemenskapen, överläggningar om värderingar och verksamhetssätt skapar en gemensam verksamhetskultur.” Det tas också fasta på att fostrarna bör vara medvetna om sina egna värderingar och etiska principer som deras fostrarroll bygger på. Reflektion och utvärdering är viktigt med tanke på utvecklingen av professionalismen. Tillsammans skapar fostrarna en tillitsfull atmosfär där barnen är delaktiga, och där relationerna till kamrater och vårdare främjas. Också en aktiv insats bör göras på att bygga upp och upprätthålla en god fostringsgemenskap. (2005, s. 20–21.)

Den viktigaste rollen i barngruppen är vuxenrollen. Barnet behöver en trygg, konsekvent vuxen som har överblick då barnen i gruppen prövar roller och sina förhållanden till varandra. Barnen behöver alltså frihet att utforska. Finns det otryggheter eller konflikter mellan personalen avspeglas dessa ofta i barngruppen. (Fahrman 1991, s. 102.) Pedagogen måste ta ansvar för sina relationer och sitt beteende, och förstå att hen är en förebild för barngruppen. Detta kräver att hen vågar granska sig själv och arbeta med sig själv som redskap. Detta är dock en del av hens professionalitet, för en pedagog är alltid sitt eget verktyg. Och ett av de

viktigaste verktygen hen har i sin verktygslåda är hennes sätt att bemöta andra. (Öhman 2009, s. 144–145.)

Personalen på daghemmet spelar en stor roll i utformandet av barngruppens atmosfär och funktionalitet. Det kräver närvaro och uppmärksamhet samt förmåga att handleda för att tillsammans hitta konstruktiva handlingsmönster så att alla personligheter får en roll i och positiva erfarenheter av den gemensamma vardagen. I Stoor-Grenners och Kirves publikationer (2010 & 2011) nämns ett flertal metoder och värderingar som de vuxna kan använda sig av med barnen, dels för att skapa en stimulerande och trygg atmosfär på daghemmet, dels för att främja det mobbningsförebyggande arbetet med barnen. Avhandlingens fokus kommer att ligga på huruvida personalens växelverkan sinsemellan beaktas som en aspekt i det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen, och på vilket sätt personalen uppmuntras att arbeta med exempelvis arbetsplatsmobbningsfrågor i syftet att underlätta och stärka det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen. Bör inte det mobbningsförebyggande arbetet börja med att personalen internaliserar det i sina handlingsmönster och tankesätt förrän de försöker lära ut och skapa en atmosfär som är mobbningsförebyggande i barngruppen?

I manualen *Mobbar även små barn?* nämner Stoor-Grenner och Kirves (2010, s. 43) hur de vuxnas inställning till mobbning påverkar barnens beteende och således den rådande gruppkulturen. Barnen lär sig vilka attityder de vuxna har och uppfattar vad de vuxna accepterar och inte accepterar i interaktionen inom barngruppen. Genom att inte ingripa i en mobbningsituation signalerar den vuxna indirekt att beteendet är godkänt. Det finns omfattande forskningsresultat, bl.a. Olweus 2006, som påvisar att lärarnas attityder och deras handlande vid mobbningsituationerna är avgörande för förekomsten av mobbning i skolan.

I Stoor-Grenners och Kirves (2010, s. 46) undersökning framkom det att personalen på daghemmen inte alltid hade klart för sig vad som skiljer mobbning från annat negativt uppförande. Trots det poängteras vikten av att personalen på daghemmet har värdedialoger om mobbning och hur man kan ingripa i och känna igen mobbningsituationerna. Det nämns också att de vuxna bör föregå med gott exempel; att genom ömsesidig respekt förmedla vidare värden som senare i livet ligger som grund för barnen då de ska lära sig att uppskatta och ta hand om andra människor.

Huvudpunkten för mobbningsarbetet inom småbarnsfostran bör vara på de förebyggande åtgärderna. Men det kräver att arbetet är målmedvetet och att hela nätverket förbinder sig till och deltar i att ingripa i och förebygga mobbning. Stoor-Grenner och Kirves (2010, s. 46–47)

skriver att det inte finns en modell som passar alla situationer, och att den aktuella småbarnsfostran kritiserar för att vara för individualistisk, då fast mobbningsproblematiken till sin natur är en gruppdynamisk företeelse.

Stoor-Grenner och Kirves skriver: "Det förebyggande arbetet grundar sig på den vuxnas granskning av sina egna normer och attityder, sitt eget förhållningssätt till varje barn, barngruppen och arbetsgemenskapen samt insikt om att den vuxna själv påverkar fenomenets förekomst" (2011, s. 10). Det nämns alltså hur viktigt det är att en mobbningsförebyggande process börjar hos den vuxna som sedan skall komma att lära ut det till barnen. Det berörs också att de olösta konflikterna och förekomsten av mobbning bland personalen gör det omöjligt att bedriva ett mobbningsförebyggande arbete i barngruppen (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 24). Trots det finns det ingen uppföljning av eller starkare poängtering på personalens växelverkan sinsemellan. Värdediskussioner (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 13–15) och några frågor (Stoor-Grenner & Kirves 2011, s. 24) finns till som konkreta metoder för att fundera på problematiken inom personalen, men hur en djupare bearbetning av materialet hos personalen kunde framskrida finns inte att hitta.

3.3.2 Fostringsgemenskap och föräldraexemplet

Som man har tidigare konstaterat är det föräldrarna som står för den tidiga socialisationen och barnets förhållande till andra människor. Först handlar det (optimalt) om en trygg anknytning där föräldrarna uppmärksammar det lilla barnet och försöker tillgodose dess behov. Då barnet växer och blir allt självständigare spelar föräldrarna och det närmaste nätverket en central roll i den tidiga socialisationen, där de grundläggande reglerna för socialt samspel läggs. Detta sker i huvudsak genom lek och vardagligt umgänge. (Vilén m.fl. 2006, s. 160.)

I Finland sträcker sig föräldraskapsledigheten fram till barnet fyllt nio månader, därefter har föräldrarna rätt till en dagvårdsplats för barnet. Föräldrarna kan välja att bli hemma på vårdledighet fram tills barnet fyllt tre år. De flesta barn vårdas hemma fram till treårsåldern. (Ojala 2015, s. 2.)

Då ett barn börjar i dagvården kallas samarbetet mellan hemmet och daghemmet för fostringsgemenskapen. Med det menas att dessa två enheter tillsammans försöker erbjuda barnet fostran som helhet som är konsekvent och trygg och stöder barnets uppväxt, utveckling och inläring. Det är viktigt för både hemmet och daghemmet att dela de värderingar som styr verkställandet av fostran. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 48; 2011, s. 46; Vilén 2006, s. 111–112.)

I det mobbningsförebyggande arbetet spelar fostringsgemenskapen en central roll. Barnet bär med sig de uppfostringsvärden som hen blivit lärd hemma och dessa reflekteras i barnets beteende bland sina kamrater. Det är angeläget att det förekommer en dialog mellan hem och daghem när det gäller barnets beteende och roll på daghemmet. Speciellt om barnet har negativa beteenden eller är inblandad i en mobbningsituation är det relevant att det sedan tidigare funnits en respektfull och tillitsfull dialog mellan hem och daghem. Daghemmet kan erbjuda kunskap och handledning och tillsammans med föräldrarna bör det utformas en förståelse för hur man på bästa sätt kan hjälpa och stöda barnet att hitta konstruktiva och respektfulla beteenden i barngruppen. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 48; Repo 2013, s. 205–206.)

Det är viktigt med tanke på det förebyggande arbetet att daghemspersonalen tar upp konflikter och andra bekymmer det kan finnas gällande ett barn. Likaså är det viktigt att föräldrarnas frågor och oro tas på allvar av daghemspersonalen. Det betyder att det också bör finnas tillräckligt med tillfällen för parterna att träffas och samtala kring barnet och fostran, samt att föräldrarna borde få tillräckligt med information om daghemmet och dess regler och skriftliga dokument, däribland den mobbningsförebyggande planen. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 48–49; 2011, s. 48–49; Repo 2013, s. 207–208; Vilén m.fl. 2006, s. 111–113.)

Det kan vara av värde att ta fasta på att en stor del av det mobbningsförebyggande arbetet sker hemma trots att det är ett gruppfenomen. Föräldrarna och hemmet överlag har en stor inverkan på utvecklingen av barnets sociala kompetens. Mönster som finns att hitta i hemmet, t.ex. hur konflikter eller gräl diskuteras och löses mellan syskon, integreras i barnet. Ifall föräldrar upplever att det bästa sättet att få någon att sluta bråka är att ge tillbaka, kommer också det att reflekteras i barnet då det handskas med svåra situationer på daghemmet. Relativt ny forskning av Mannerheims barnskyddsförbund (2010) påvisar att ifall det förekommer mobbning bland syskonen, är det sannolikt att samma barn har med mobbning att göra också utanför hemmet. (Repo 2013, s. 208–209, 215.)

I en forskning gjord av Neitola (2011, s. 4) framkom det att många föräldrar upplevde att barnets kamratrelationer var något som barnet själv ska behärska och överlät ansvaret på barnet och sociala aktiviteter (bl.a. hobbyverksamhet) utanför hemmet. Föräldrarna såg inte heller sitt ansvar i att uppfostra och handleda barnet för att befrämja barnets sociala relationer och förmågor. I samma forskning uppkom det också att en begränsande, befallande och sträng uppfostran skapade problem i barnets sociala förmågor, och att ett barn behövde känna sig

älskat och uppskattat som hen var. Med andra ord föds inget barn till att vara besvärligt eller svårt, utan det finns alltid en orsak bakom beteendet (Repo 2013, s. 209–210).

Hemmets vardagliga dialog internaliseras och blir en del av barnets identitet. Exempelvis är en rasistisk inställning något som är lätt att överföra till och upptäcka hos barn. Men också prat som kan uppfattas som tråkigt och harmlöst för de vuxna kan bära ett viktigt budskap till barnet. Till exempel hur föräldrarna diskuterar om personer i barnets omgivning: Är det mestadels kritik kan barnet uppfatta att man inte behöver bemöta alla människor med respekt och att alla människor kan kategoriseras som antingen godkända eller icke-godkända. Lika viktigt är det som förälder att fundera på hur man vårdar barnets vänskapsförhållanden hemma. Barnets inställning till hur acceptabelt det är att utesluta andra från en grupp eller en lek, samt tolerans för olikheter, läggs genom dialog och exempel hemma. (Repo 2013, s. 214–215.)

Repo (2013, s. 210–212) tar också fasta på att en av hemmets, och egentligen också daghemmets, viktigaste uppgifter är att lära barn att behärska sina känslor. Förekomsten av s.k. negativa känslor resulterar ofta i en bestraffning av något slag. Men en bestraffning kan ha ett oönskat resultat där barnet uppfattar att känslan inte accepteras i kontrast till det önskade beteendet. Därför borde koncentrationen ligga på hur vuxna kan hjälpa barn att identifiera sina känslor och kanalisera dem till något konstruktivt. Ifall barnet är ledset är det den vuxnas uppgift att närvara och stöda barnet att stå ut med känslan. Detsamma gäller också känslor som skam, skuld, ilska, hat, avundsjuka och besvikelse.

3.4 Sammanfattning

De finländska daghemmen har en viktig samhällsroll då de flesta barn över tre år deltar i någon form av småbarnsfostran och därmed påbörjar sin karriär i den utbildningsfostran som nationen erbjuder. Det aktuella småbarnsfostranssystemet i Finland är baserat på *lagen om barndagvård* från år 1973 (36/1973) och *lagen om grundläggande utbildning* (1136/2003). Utöver det styrs innehållet av småbarnsfostran av *lagen om småbarnspedagogik* (19.1.1973/36) och *Grunderna för planen för småbarnsfostran* samt kommunernas egna riktlinjer och strategier berörande småbarnsfostran. Förutom detta kan daghemmen ha egna planer för småbarnsfostran och de är förpliktigade att fylla i och använda sig av blanketter som kommunen utvecklat.

Småbarnsfostrans uppgift är att främja en balanserad tillväxt, utveckling och inläring hos barnet. Detta fullföljs genom en mångsidig daghemsverksamhet, utbildad personal och samarbete med föräldrarna, och vid behov även med andra sakkunniga.

Barnets utveckling under daghemstiden (då barnet är nio månader upp till sexårsåldern) är snabb och omfattar barnets erövrande av en stor mängd olika förmågor, fysiska, kognitiva och sociala. Inläringen och utvecklingen påverkas av arv, mognad, miljö och barnets egen aktivitet. Daghemmet spelar en stor roll när det gäller miljöaspekten av inläringen och utvecklingen.

Då barnet erövrar och bearbetar sin omvärld och sin roll i den spelar leken en central roll. I barnets första utvecklingsstadium är det främst föräldrarna som leker med barnet och hjälper barnet att förstå omvärlden och det grundläggande sociala samspelet. Med växande ålder och nyvunna förmågor utökar barnet sitt sociala samspel till att inbegripa andra människor; syskon, släktingar och andra vuxna och kompisar i t.ex. daghemsmiljön. Den vuxna har en viktig roll i att övervaka och vid behov styra leken så att den förhålls konstruktiv och bearbetande.

Den sociala utvecklingen hänvisar till barnets förmåga till växelverkan och handling bland andra människor så att barnet i vardagliga situationer kan lösa problem och uppnå sina personliga mål med positiva följder i sociala sammanhang. De grundläggande mönstren för det sociala samspelet är lagda med föräldrarna och prövas och utvecklas sedan i kontakt med andra människor. Det väsentliga i den sociala utvecklingen är barnets förmåga till imitation som ett sätt att förstå och anpassa sig till det sociala och kulturella sammanhanget barnet ingår i.

Vänskapsförhållandena är viktiga med tanke på barnets emotionella, sociala och kognitiva utveckling. Ett kvalitetsmässigt gott vänskapsförhållande stärker barnets självuppskattning, emotionella välbefinnande och utvecklar barnets sociala kompetens och prosociala förmågor. Den vuxna har återigen ett stort ansvar för att stödja och hjälpa barnet att skapa goda vänskapsförhållanden. En förutsättning för att lyckas med detta, samt att få barnet uppföra sig socialt acceptabelt, är utvecklingen av empati och moral.

Förutom att barnen lär sig av andra barn, spelar de vuxna i barnets omgivning en avgörande roll i barnets socialisation och identitetsutveckling. Den vuxna stöder och hjälper barnet att förstå sig själv och sitt förhållande till världen. Barnets självbild byggs mestadels upp med hjälp av den feedback de vuxna i barnets omgivning ger. De vuxna är också förebilder och

modeller för hur känslor uttrycks och bearbetas, samt hur man agerar i olika sociala situationer. De vuxnas inbördes dialog och modell ger barnet viktig information om acceptabelt och icke-acceptabelt beteende samt medverkar i utvecklingen av barnets värdegrund.

För att hjälpa daghemmen i sin fostrande roll och försök att garantera en trygg uppväxt för barnen på daghemmet, utvecklade Folkhälsan och Mannerheims barnskyddsförbund publikationer om mobbning bland småbarn och hur det går att förebygga. Mobbning är ett stort hot för barnets utveckling och välmående. Därför är det väsentligt att försöka utrota mobbningen. I publikationerna behandlas personalens ansvar när det gäller utformandet av barngruppens atmosfär och funktionalitet. Det kräver närvaro och uppmärksamhet av personalen samt förmågan att handleda för att tillsammans hitta konstruktiva handlingsmönster så att alla personligheter får en roll i och positiva erfarenheter av den gemensamma vardagen. Publikationerna nämner kortfattat hur viktigt det är att personalen begrundar det mobbningsförebyggande materialet i relation till sig själv, samt att det är svårt, om inte omöjligt, att arbeta mobbningsförebyggande i barngruppen ifall det förekommer konflikter eller mobbning bland personalen. Även fostringsgemenskapen och föräldraexemplet i relation till det mobbningsförebyggande arbetet beskrivs som avgörande.

4 Metod

I detta kapitel kommer de metodiska överväganden att behandlas och motiveras. Först behandlar jag forskningsansatsen och analysredskapet och sedan redogör jag för bakgrunden till intervjuernas struktur och genomförande. Därefter presenterar jag informanterna och intervjuernas genomförande beskrivs. Sedan diskuterar jag hur intervjuerna analyserades innan jag tar ställning till avhandlingens reliabilitet och validitet, samt de etiska aspekterna.

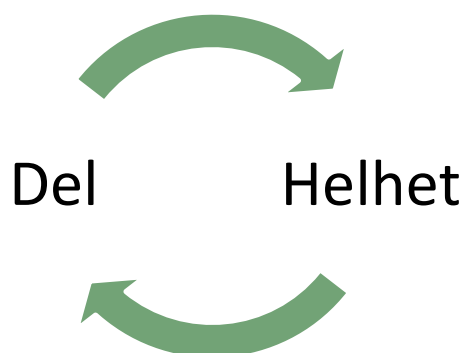
4.1 Hermeneutiken som forskningsansats och analysinstrument

Hermeneutiken har börjat användas som instrument för att studera tolkningen av texter och därigenom utarbeta en giltig och gemensam förståelse av textens mening (Kvale 1997, s. 49). Det är viktigt att en forskningsansats som hermeneutiken känns relevant för forskaren, liksom att ta till sig dess teorityp, design, datatyp och metod för analys i syftet att nå valida resultat (Henricson 2013, s. 367). Jag valde hermeneutiken som forskningsansats därför att jag ville förstå bättre mina informanternas eventuella upplevelser av arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran samt hur de ser att de kunde påverka det mobbningsförebyggande arbetet som görs på daghemmen bland barnen. Inom hermeneutiken beaktar men också mänskliga förmågor som empati och intuition för att verkligen förstå andra människor. Dessa är två förmågor jag anser vara en viktig del av mitt professionella jag, dessutom är det dessa två begrepp som förekommer allt oftare i skrift och utbildning som handlar om människovårdande yrken.

Hermeneutiken är lika gammal som mänskligheten, skriver Henricson. Som människor har vi ett behov av att tolka och förstå den omgivning vi befinner oss i så att vi tryggt kan vara verksamma i livet. Trots att det verkar som om hermeneutikens ursprung (tolkningen av de heliga texterna) har ringa betydelse i mötet av en individ i en personlig kris, ligger den gamla hermeneutiken som grund för den s.k. moderna hermeneutiken. (Henricson 2013, s. 346.)

Hermeneutiken har sina idéhistoriska rötter i renässansens exegetik, alltså texttolkningen från två parallella delvis samverkande riktningar: den protestantiska bibelanalysen och det humanistiska studiet av antika klassiker. (Alvesson & Sköldberg 2008, s. 193.) Senare hänvisas det ofta till hermeneutiska filosofer från 1800-talet, men här bör Heidegger nämnas som särskilt betydelsefull för vår tids hermeneutiska diskussion, som sedermera kom att växa fram inom tysk filosofi. (Henricson 2013, s. 352.)

Meningen kan dock enbart förstås i sitt sammanhang eller i sin helhet, det vill säga en bibeltext kan bara förstås i sammanhanget av Bibeln, och Bibeln är en helhet som utgörs av delar. Med andra ord står vi inför en cirkel, även kallad den hermeneutiska cirkeln, där delen kan endast förstås ur helheten och helheten endast ur delarna. (Alvesson & Sköldberg 2008, s. 193.)



Figur 8. Den hermeneutiska cirkeln.

Till hermeneutiken hör det en viss förändring av tolkningen. Forskaren börjar granska sitt material med den förförståelse hen har och bildar en helhetsuppfattning med hjälp av den. Men då den hermeneutiska cirkeln används, kommer den ursprungliga tolkningen att beprövas och omformas, och forskaren får ett bättre grepp om detaljerna som kan ändra helhetsbilden. (Egidius 1986, s. 51.) Den hermeneutiska cirkeln utvecklades och omnämndes till den s.k. hermeneutiska spiralen eller den objektiverande hermeneutikens cirkel, där man börjar vid en del och försöker se dess samband till helheten, som därigenom får en ny betydelse för att sedan återgå till den studerade delen. Detta fortsätts tills forskaren bit för bit fått fördjupad förståelse för såväl del som helhet. (Alvesson & Sköldberg 2008, s. 194.)

Radnitzky (1970, s. 22 refererad av Kvale 1997, s. 49–50) ger en koncis och illustrativ definition av hermeneutiken:

hermeneutiken som humanvetenskap studerar objektiveringarna av mänsklig kulturell verksamhet som texter för att genom tolkning av dem blottlägga den avsedda eller uttryckta meningen, för att upprätta gemensam förståelse eller möjligen till och med samförstånd, och allmänt i syfte att förmedla traditioner så att mänsklighetens historiska dialog kan fortsätta och fördjupas.

Här hittar vi kärnan till hermeneutikens undersökningsobjekt: människan och hennes förståelse av den kultur hon lever i, och forskaren som åtar sig uppgiften att belysa och skapa

förståelse för det undersökta fenomenet i dess tid och kontext, samt dess relation till andra tillfällen och kontexter. Detta ligger nära denna avhandlings syfte att förstå ett kulturfenomen uppfattat av yrkesverksamma personer, samt fenomenets möjliga inverkan på ett arbete som för vår tid och kultur är betydelsefullt med tanke på framtiden och kulturens utveckling.

Som nämnts tidigare var antika texter och Bibeln de primära undersökningsobjekten för hermeneutiken. Senare då samtal och muntliga traditioner var en förutsättning för förståelse av den skrivna texten, har hermeneutiken kommit att omfatta även konversation och handling. (Kvale 1997, s. 49; Alvesson & Sköldberg 2008, s. 194–195.) Intresset kom också att inbegripa författaren bakom verken som en del av helheten – även författaren med sin historia var en del av sammanhanget. En utvecklingslinje kom att poängtera den hermeneutiska tolkningen och förståelsen där empatin beaktades för att kunna föreställa sig författarens perspektiv, val av handling och ordval. Utöver det kunde intuition användas för att på grunden bearbeta texten och förstå helheten. (Alvesson & Sköldberg 2008, s. 195.) Att författaren med sin personliga historik är ett redskap genom vilket informantens berättelse filtreras är något som jag i min analys av intervjuerna ska vara ytterst medveten om, då jag har själv arbetat inom småbarnsfostran och bär med mig en egen förförståelse och fördomar om området samt tematiken som undersöks. Det kommer att vara centralt för mig att tolka och omtolka samtidigt som jag utvärderar ifall jag tillskrivit en egen uppfattning till min informants utlåtande. Det gäller att ta avstånd från materialet samtidigt som jag kan bibehålla förståelsen för daghemsverksamheten och empati för personalen som arbetar på daghemmen.

Den hermeneutiska analysen utgår ifrån principen helhet – delar – helhet. Det första steget är att bekanta sig med texten för att få en känsla av det som texten handlar om för att skapa en bild av helheten. Det andra steget blir att sälla fram likheter och skillnader, primära teman och betydelser. Tolkningarna formuleras så att det är möjligt att undersöka möjliga underliggande meningar i teman, samt hitta motsägelser och stöd för tolkningen. Ifall tolkningen inte stämmer, eller bara delvis stämmer, måste tolkningen modifieras eller förkastas helt. (Henricson 2013, s. 365–366.)

Forskaren bör göra så grundliga tolkningar som möjligt, och tolkningarnas bärkraft måste kontrolleras. Del-helhets-kriteriet handlar om att tolkningen bör kunna förklara data och inte lämna nödvändiga delar utanför. Data undersöks för att kontrollera att tolkningen förklarar nödvändiga delar av den, det handlar således om en prövning av tolkningens bärkraft. Finns det konkurrerande tolkningar, måste de även prövas. Det får inte finnas tolkningar som

förklarar data lika bra som den primära tolkningen, eller i det fall måste tolkningen revideras och prövas på nytt. (Henricson 2013, s. 366.)

Det sista steget i den hermeneutiska analysen är att identifiera en övergripande tolkning eller övergripande tolkningar som hänger ihop och förklarar de insamlade data. För att uppnå detta kan tolkningarna jämföras i avsikt att identifiera likheter och skillnader. Utifrån detta uppstår det ett mönster; resultatet kan struktureras utifrån ett mönster av bärkraftiga tolkningar. Som forskare är det viktigt att särskilja sin egen förförståelse så att den inte styr tolkningsprocessen (min förförståelse och mina fördomar presenteras i avsnitt 1.2).(Henricson 2013, s. 366.)

Kvale skriver om den hermeneutiska tolkningens sju principer, som inte är helt olika de som Henricson beskrivit. Nedan har jag utarbetat en tabell för att ge en logisk överblick av Radnitzkys (1970), refererad av Kvale (1997, s. 51–52) sju tolkningsprinciper:

Tabell 4. Principer för hermeneutisk tolkning (Radnitzky 1970 refererad av Kvale 1997, s. 51–52).

Principer för hermeneutisk tolkning	
1	Den hermeneutiska cirkeln; ständig växling mellan delar och helhet. Forskaren har en vag och intuitiv uppfattning om sitt material som helhet. Utifrån helheten tolkas delarna, och utifrån delarna skapas en ny förståelse för helheten, o.s.v. Syftet är att få en djupare förståelse för meningen av materialet. Vid kvalitativa intervjuer handlar det om att läsa igenom intervjun, staka ut centrala teman, återvända till dessa för att utveckla deras mening och sedan se på den helhetliga meningen av intervjun i ljuset av delarnas fördjupade mening, o.s.v.
2	Att avsluta tolkningen av meningen då man kommit fram till en s.k. god gestalt eller till ett inre sammanhang utan logiska motsägelser. Vid intervjuer handlar det om att sluta tolka vid det skede då de olika meningarna i olika teman bildar sannolika mönster och ingår i en sammanhängande enhet.
3	Prövningen av deltolkningar mot den funna meningen i texten. Vid analysen av intervjuer betyder det att forskaren jämför tolkningarna av det enskilda utlåtandet mot den helhetliga tolkningen av intervjun, liksom även mot eventuell annan information given av den intervjuade.
4	Textens autonomi innebär att texten ska förstås utifrån sin egen referensram. För intervjuer betyder detta att forskaren ska försöka förstå sig på den intervjuades världsbild genom att i tolkningen hålla sig till innehållet i utlåtandena.
5	Forskaren bör ha kunskap om sitt tema. Vid intervjuer betyder det att forskaren bör ha omfattande kunskap om det undersökta temat för att kunna uppfatta nyanser i meningar som kommer till uttryck, liksom de olika sammanhang som meningarna kan ingå i.
6	Det finns inga förutsättningslösa tolkningar. Men andra ord är forskaren ett redskap med en tidigare förståelsetradition som styr hennes tolkning. Hon bör därför bli medveten om dessa förutsättningar för att kunna resonera kring och beakta dess möjliga påverkan i tolkningen av materialet.
7	Varje tolkning innebär förnyelse och kreativitet: tolkningen går utöver det omedelbart givna och utökar förståelsen genom att belysa nya nyanser och samband i materialet. På så sätt utvidgas materialets mening.

I princip nummer fem står det att forskaren bör före sin analys ha skaffat sig kunskap om temat som undersöks. Exempelvis har jag i denna avhandling skrivit den teoretiska referensramen innan intervjuerna genomfördes och jag är själv bekant med kontexten då jag själv arbetat på daghem, vilket ytterligare förbättrar mina förutsättningar för att förstå vad mina informanter talar om. (Kvale 1997, s. 52.) Ödman (2007, s. 64) påpekar att även teorin bör ifrågasättas, det vill säga man måste kontrollera p.g.a. att den understöder de förväntningar forskaren har på sitt forskningsresultat. Så till Radnitzkys femte princip kunde tilläggas en särskild uppmärksamhet på förhållandet mellan teori och verklighet, så att verklighetsiakttagelserna skulle bli en kritisk granskning av teorin. Teorin utgör en del av förförståelsen och kan tänkas därför bli bearbetad i processen av tolkningen och omtolkningen (den hermeneutiska spiralen).

Intervjutexten har en särskild position inom den hermeneutiska forskningen. Forskaren har möjlighet att i intervjusituationen spegla sin egen tolkning på informanten för att kontrollera hen uppfattat informantens mening korrekt. Även den icke-verbala kommunikationen får en viss betydelse i intervjun till skillnad från litterära texter. Den transkriberade texten av en intervju är således ofullkomlig då dessa icke-verbala gester inte finns med. Dock kan forskaren redan under intervjusituationen skriva ner gester av betydelse för den kommande textanalysen. (Kvale 1997, s. 51–53.)

Materialet i avhandlingens hermeneutiska studie är intervjuer som omvandlas till text och texten analyseras. Här kommer den hermeneutiska spiralen att användas som analysinstrument, där det sker en pendling mellan att förstå och att förklara. (Henricson 2013, s. 364–365.) Jag som forskare analyserar materialet med den förförståelse jag har, men genom att pendla mellan att förstå och att förklara har jag möjlighet att utvidga min förståelse, möta mångtydigheten i materialet och det mänskliga beteendet bakom det. Trots att det kan vara fördel att redan ha förståelse av hur daghemmen fungerar får det inte styra tolkningen i någon riktning, utan informantens egna åsikter och synpunkter måste framställas i det sammanhang och i den mening de är presenterade i oberoende av mina egna åsikter. Det gäller alltså att förhålla mig kritisk till de tolkningar jag gör på vägen och verkligen ifrågasätta vad informanten menat med sitt utlåtande. Detta görs t.ex. genom att skriva om de resonemang och tolkningar som görs.

Tolkning är en subjektiv akt som alltid görs från en viss aspekt, skriver Ödman. Tolkningen bör grundas på kunskap och tidigare erfarenhet, liksom en medvetenhet om möjligheten att tolka från olika aspekter. Aspektmedvetenhet i sin tur är en förutsättning för att tolkningen

blir mer fördomsfri. (Ödman 2007, s. 71.) Jag kommer att göra mitt bästa för att presentera mina tankegångar när det gäller tolkningen av mina informanternas utlåtanden. Det görs för att skapa så stor tydlighet som möjligt och ändamålet är att undvika att tillskriva mina egna åsikter till informanterna. Bland annat kan detta realiserats genom att använda direkta citat och därefter en beskrivning av hur jag förstått citatet i dess helhet det vill säga i kontexten som är intervjun.

Men helt okomplicerat är detta inte p.g.a. att författaren eller tolkaren är ett redskap som genom hela materialet ska filtreras och förstås och sedan ännu förklaras. Till en del av hermeneutiken hör ju att författaren innehar denna roll och att materialet förstås och tolkas olika beroende på vem författaren är och vilka intentioner hen har. (Ödman 2007, s. 14–15, 102–103.) I denna avhandling antar jag att intentionen är densamma som syftet. Ödman fortsätter med att förklara att det finns ett dialektiskt samspel mellan förförståelse, förståelse och intentionalitet. Trots att intentionen kan vara medveten (avhandlingens syfte), kan det också finnas utvidgade och omedvetna intentioner hos forskaren. Genom tolkandet och därmed en utvidgad förståelse kan en ny mening hittas och ändra på riktningen av strävandet. Med andra ord kan förförståelsen, förståelsen och också intentionaliteten förändras under processens gång. (Ödman 2007, s. 102–103.) Det betyder att avhandlingens syfte och t.ex. förslagen på vidare forskning kan få oväntade förändringar, men det är något som jag som skribent bör vara öppen för.

Ytterligare strävar jag efter att handla i enhetlighet med den så kallade öppna frågandets princip utvecklad av Gadamer. För det första innebär det att jag vågar ställa frågor som kan ändra på mig och min kunskap. Jag låter alltså informantens svar bli en del av min värld. För det andra innebär det att försöka förstå vilka frågor materialet jag samlat ställer mig. Med det menas att det finns en öppenhet och vilja att låta forskningsprocessen förändra utgångsläget tankar och eventuella förhoppningar till det som materialet pekar på. (Ödman 2007, s. 105–107.)

4.2 Valet av kvalitativ halvstrukturerad intervju

Intervjun som datainsamlingsmetod är passande för forskare som söker beskrivningar i syfte att förstå fenomen eller situationer. Informanten ger en beskrivning och berättar om det ämne som är i fokus. Från forskarens sida krävs det noggrann planering och förberedelser för att uppnå syftet med intervjun och för att möjliggöra en trovärdig analys av materialet, gärna med forskningsansatsen beaktad. (Henricson 2013, s. 163.) Det är dock inte helt enkelt att definiera

och fastställa intervjuens exakta användningsområden eller förlopp då det inte existerar en definitiv klarhet över dessa (Svensson & Starrin 2012, s. 59). Trots det ska jag försöka lyfta fram teori som jag anser vara relevant för just denna avhandling och den metodik jag valt att använda mig av.

Inför en intervjustudie bör tre frågor besvaras: *Vad* (ska undersökas följt av påläsning inom ämnet), *varför* (via en genomtänkt syftesutarbetning), samt *hur* (som tar i beaktande metod och forskningsansats). Konkretiserat betyder detta att syftet för avhandlingen bör ligga som grund för den metod och forskningsansats som väljs för datainsamlingen. Optimalt kräver planeringen av en intervjustudie att forskaren lägger tillräckligt med tid och eftertanke i val av syfte, forskningsfrågor, kunskapshämtning, tidsdisposition, val av intervjumetod, utformandet av en intervjuguide, urval av informanter, etik, samt godkännande av studien och tillvägagångssätt som gäller intervjumetod. (Henricson 2013, s. 164.)

Att hitta tillräckligt med förkunskap är inte enbart nödvändigt för att veta en hel del om ämnet, utan också för att ifrågasätta om man som forskare verkligen försöker identifiera ett nytt fenomen, nya egenskaper eller nya företeelser. Den kvalitativa forskningen strävar efter att hitta det nya, inte att uppfinna hjulet på nytt. Tillsammans med tillräckliga förkunskaper och öppet sinne kan sedan det nya upptäckas. Men det kräver av forskaren att hen inte bildat sig förutfattade meningar om eller perspektiv på vad intervjun kommer att generera för kunskap. (Svensson & Starrin 2012, s. 60.) Här tänker jag mig hur viktig en relevant forskningsansats är som hjälpmedel för att identifiera och medvetandegöra möjliga fallgrovar på vägen.

Syftet och forskningsfrågorna tillsammans med förkunskaperna är grunden för avhandlingen och bör besvara vad forskaren vill uppnå med intervjun; med andra ord ge svar på vad som ska beskrivas eller förstås (Henricson 2013, s. 164). I denna avhandling är syftet att utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran. Det finns två forskningsfrågor som hjälper att uppnå syftet, dessa är (1) Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer i daghemsmiljö? och (2) Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om hur deras bemötande av varandra påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen?

Tidsdispositionen är en annan viktig aspekt när det gäller en välplanerad intervjustudie. Tillräckligt med tid bör avsättas för de olika faserna. Speciellt planeringen, där

kunskapshämtningen (det vill säga sökningen och sammanställningen av tidigare information) har en central plats, bör få stort utrymme i tidsdispositionen. (Henricson 2013, s. 164–165.)

En tredje aspekt att ta i beaktande vid en intervjustudie är urval av informanter. Dessa bör väljas så att de uppfyller syftet med studien. Vad gäller antalet informanter måste även här beaktas studiens metod och syfte, både för få och för många informanter kan vålla problem i analysarbetet och resultatredovisningen. Vid strukturerade frågor behövs det många informanter för att möjliggöra statistiska analyser. (Henricson 2013, s. 165.) Valet av informanter baseras på avhandlingens syfte. De är alla representanter av dagvården och de är således också målgruppen för eventuell fortsatt forskning. Mina informanter är inte heller så många då jag valt att använda mig av kvalitativ halvstrukturerad intervju, som består av på förhand utarbetade öppna frågor samt förslag till tilläggsfrågor. Den kvalitativa intervjun avser att utröna, upptäcka, förstå, lista ut beskaffenhet eller egenskaper hos någonting, och den är således ett medel för en forskning som har som mål att upptäcka företeelser, egenskaper eller innebörder (Svensson & Starrin 2012, s. 53–55).

Intervjuguiden tar fasta på de teman som bör behandlas under intervjun och kan utöver detta innehålla förslag till frågor. Här kommer ordet halvstrukturerad in; guiden är, metaforiskt beskrivet, som en karta på området medan forskaren sedan väljer vilka vägar hen bör ta med hjälp av sitt situationsomdöme – ibland motsvarar kartan inte den verkliga terrängen. Det betyder att intervjuaren inte behöver följa guidens ordning, utan den finns som hjälp på vägen till att hitta målet med resan. Frågorna bör bedömas både tematiskt och dynamiskt. Med det menas att den tematiska aspekten säkrar innehållet i intervjun, det vill säga att forskaren får relevant material till sin forskning, medan det dynamiska avser forskarens förmåga till sensitivitet och att ta hänsyn till det mellanmänniska förhållandet i intervjun. En bra intervjufråga bör alltså tematiskt bidra till kunskapsproduktionen och dynamiskt bidra till ett gott samspel mellan intervjuaren och informanten. (Kvale 2008, s. 121–123; Henricson 2013, s. 167.)

Kvale (2008, s. 85) tar också fasta på vikten av tematiseringen och planeringen av intervjun, där dessa är de två första av sju punkter i intervjuundersökningens stadier. Efter det stora förberedande arbetet är det sedan dags att genomföra intervjun med hjälp av intervjuguiden, som beskrivs i större detalj i avsnitt 4.2.1. Stadium fyra innebär förberedandet av intervjumaterialet för analys, vilket i denna avhandling innebär transkriberingen av intervjuerna. Det femte stadiet är analysen, vars metodik bör baseras på avhandlingens syfte, forskningsansats och intervjumaterialets karaktär. Det sjätte stadiet innebär verifieringen av

intervjuresultatet, det vill säga att resultatets generaliserbarhet, reliabilitet och validitet fastställs. Det sjunde och sista stadiet är sedan rapporteringen av resultatet och metodiken som övervägs mot vetenskapliga kriterier för god forskning. Stadierna 4–7 presenteras och diskuteras i denna avhandling senare i detta kapitel.

4.2.1 Intervjuförfrågan och -guiden

En intervjuguide är basen och det främsta hjälpmedlet inför och under en intervju. I guiden framkommer de teman som är på förhand utarbetade för att ge svar på avhandlingens syfte och forskningsfrågor. Guiden kan beskriva de teman som bör behandlas eller innehålla en rad omsorgsfullt formulerade förslag till frågor. Varje fråga bör bedömas både tematiskt och dynamiskt där den tematiska aspekten söker svar på avhandlingens frågor och den dynamiska aspekten tar i beaktande stämningen och bibehållandet av ett gott förhållande mellan intervjuares och informanten. (Kvale 2008, s. 121–122.)

Intervjuguiden i detta fall innehöll fyra huvudfrågor vilkas uppgift var att säkra den tematiska aspekten av intervjun. Ytterligare fanns det förslag på följdfrågor samt förtydligande frågor. Frågornas ordningsföljd var uppställda så att de så småningom skulle föra intervjun mot avhandlingens syfte. I början reflekterade frågorna kring arbetsplatsmobbningsförebyggande arbetet och det mobbningsförebyggande arbetet i barngrupper och till slut kring de eventuella sambanden mellan dessa. Huvudfrågorna var strukturerade i ordningsföljd, medan följdfrågor och förtydligande frågor inte hade någon bestämd ordning. Detta gav mig som intervjuare utrymme att avläsa stämningen och anpassa frågorna efter den för att bibehålla ett positivt samspel mellan mig och min informant. Den halvstrukturerade formen av intervjun är i linje med Kvales princip ”att se framåt” och hade som uppgift att hjälpa mig i mitt kommande analysarbete där intervjuerna skulle kategoriseras (Kvale 2008, s. 121–122).

I intervjuguiden framgick också tidsram, forskningsmetod, syfte och struktur. Ytterligare nämndes vilka bakgrundsfrågor som skulle ställas, men dessa skrevs ner på ett separat papper som jag fyllde i tillsammans med min informant innan jag började banda något. Även kort information angående användningen av intervjun, förklaringen av konfidentialitet, hurdan information om informanten som kommer att nämnas samt konstaterandet av informantens rätt att avbryta när som helst under intervjun skrevs ner. Likaså frågades om samtycket till att intervjuas, ifall begreppet arbetsplatsmobbnings var bekant för informanten sedan tidigare och om informanten hade några frågor innan jag började banda.

Intervjuguiden skrevs innan intervjuförfrågan skickades ut. I intervjuförfrågan framkom avhandlingens syfte (lite modifierat så att det inte skulle styra informanternas svar), fakulteten avhandlingen skrevs för, beskrivningen av hurdana informanter som söktes, kortfattat om vad informanten skulle intervjuas om, samt tidsram för intervjuerna och mina kontaktuppgifter. Jag skrev också att jag skulle kontakta daghemmet, detta då jag var oroad över att få personer på eget initiativ skulle meddela intresse direkt till mig. Ytterligare bekräftade jag att jag skulle träffa informanten på hans valda plats och tidpunkt.

4.3 Intervjuerna

I detta avsnitt beskrivs på vilket sätt teorin använts i det praktiska utförandet som gäller urvalet av informanter, intervjuernas genomförande samt bearbetningen och analysen. I kapitel 5 presenteras resultatet av intervjuerna och i kapitel 6 förs en resultatdiskussion.

4.3.1 Informanter

Vid utarbetandet av forskningsplanen för avhandlingen år 2013 kontaktade jag Gun Andersson vid Folkhälsan, en nyckelperson i projektet "Daghem utan mobbning". Hon erbjöd sin hjälp i att få tag via hennes kanaler på personer som upplevt mobbning. Men då det var dags att söka informanter under åren 2015 och 2016 hade avhandlingens syfte utvidgats och jag bestämde mig för att sälla fram ett antal daghem som representerar en varierade i storlek och geografiskt läge samt både kommunala och privata daghem. På detta vis hade jag större kontroll över spridningen av informanter. Kravet på informanterna var att de skulle vara behöriga för sin tjänst, men såväl föreståndare som barnträdgårdslärare och barnskötarna fick alla ställa upp då dessa bör arbeta tillsammans i team och vara förebilder för barnen.

Målsättningen med intervjun var att diskutera kring uppfattningen om förekomsten av arbetsplatsmobbning inom småbarnsfostran, samt hur informanten såg att mobbningen kunde inverka på det mobbningsförebyggande arbetet som görs på daghemmen bland barnen. Detta gjordes med hjälp av en kvalitativ halvstrukturerad intervju med en intervjuguide som ledstjärna. Intervjuguiden skrevs innan jag kontaktade daghemmen. Intervjuerna var begränsade till 30 minuter, i enlighet med barnträdgårdslärares rätt till planeringstid och överlag knappa resurser under dagen.

Antalet informanter baserades på omdömet av vad avhandlingens tema fordrade, men begränsades även av tillgången till frivilliga informanter inom tidsplanen. Omdömet

baserades även på den s.k. lagen om avtagande avkastning, vilket hänvisar till att sluta intervjua vid det skedet då intervjuerna inte genererar någon ny information. (Kvale & Brinkmann 2009)

Jag skickade e-post till daghemsföreståndare med bifogad intervjuförfrågan och ett kortfattat meddelande om vem målgruppen var samt när jag ämnade kontakta daghemmen per telefon för att höra om någon kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. Jag ringde upp daghemmen enligt överenskommelse. Tidpunkten för samtalet blev flyttad för vissa daghem, då en del kommuner krävde en godkänd forskningsanhållan innan de kunde ta ställning till intervjun.

Totalt kontaktade jag tolv daghem varav två genast avböjde förfrågan. De andra tog, eller skulle inom kort ta upp förfrågan på ett personalmöte och återkomma.

Jag väntade kring en månad på svar från vissa daghem, trots upprepad kontakt från min sida, och då jag upplevde att jag inte hade tillräckligt med informanter vid slutskedet av den fastställda tiden för intervjuerna, kontaktade jag ytterligare några daghem per e-post. Denna gång hade jag en kortare tidsram för intervjuerna och beskrev i mitt e-postmeddelande att detta är den andra omgången för min informantsökning och att min personliga deadline för avhandlingen närmade sig. Jag kontaktade enbart tre daghem på orter jag inte tidigare fått tag på informanter då tiden var knapp och mitt behov av ytterligare informanter gällde en eller två personer till. E-postmeddelandet gav inget resultat, men inom den stränga tidsramen fick jag inbokat ytterligare en intervju från de tidigare kontakterna. Sammanlagt hade jag nu sex intervjuer med representanter från fyra kommuner och informanter både från den kommunala och privata sektorn. Jag beslöt mig i det skedet att urvalet var tillräckligt därför att intervjuerna i sig gav lite eller inget nytt material.

Alla informanter var behöriga för sin tjänst. Det visade sig också att alla informanter i dagsläge var behöriga barnträdgårdslärare. Dock hade några varit barnskötare eller assistenter innan de valt att vidareutbilda sig. Av sex (6) informanter var en (1) man och resten kvinnor. Två (2) informanter arbetade på privata daghem, medan de resterande fyra (4) hade sina tjänster på kommunala daghem. Informanterna benämns alla med kodnamn. Jag har valt att inte skriva ut kodnamn i samband med kommun, då vissa kommuner har ett fåtal daghem och jag vill säkra informanternas anonymitet. Informanterna representerar Åbo, Pargas, Esbo och Helsingfors. Nedan presenteras en tabell på informanterna:

Tabell 5. Bakgrundinformation om informanterna.

Kodnamn	Utbildning	Nuvarande tjänst	Arbetserfarenhet inom dagvård
Matti	Socionom (YH)	Barntädgårdslärare	1,5 år
Anna	Barntädgårdslärare (Ped.kand., ped.mag)	Förskolelärare	14 år
Eva	Barntädgårdslärare (Ped.kand)	Barntädgårdslärare	13 år
Maria	Barntädgårdslärare (Ped.kand., Spec.btl)	Barntädgårdslärare	28 år
Lisa	Barntädgårdslärare (Ped.kand.)	Barntädgårdslärare	27 år
Helena	Barntädgårdslärare (Ped.kand)	Föreståndare	19 år

4.3.2 Intervjuernas genomförande

Den teoretiska delen för valet av intervju för denna avhandling presenteras i avsnitt 4.2. Här kommer jag att beskriva det konkreta tillvägagångssättet använt i intervjuerna. Kvale (1997, s. 85) tar fasta på intervjuundersökningens sju stadier som jag vill presentera tydligt och förstäligt. Därför redogör jag nedan för dem:

Tabell 6. Intervjuundersökningens sju stadier (Kvale 1997, s. 85).

Intervjuundersökningens sju stadier	
1	Tematisering. Formulera undersökningens syfte och beskriv ämnet för undersökningen innan intervjuandet börjar. Undersökningens <i>varför</i> och <i>vad</i> bör klargöras innan frågan om <i>hur</i> – metoden ställs.
2	Planering. Planera för alla undersökningens sju stadier, med hänsyn till vilken <i>kunskap</i> som eftersträvas och med beaktande av de <i>moraliska</i> konsekvenserna av undersökningen.
3	Intervju. Genomför intervjuerna enligt en intervjuguide och med ett reflekterande förhållningssätt till den eftersökta kunskapen och till den mellanmännsliga relationen i intervjusituationen.
4	Utskrift. Förbered intervjumaterialet för analys, vilket vanligen innebär en överföring från talspråk till skriftspråk.
5	Analys. Avgör utifrån undersökningens syfte och ämne och på grundval av intervjumaterialets karaktär vilka analysmetoder so är lämpliga för intervjuerna.
6	Verifiering. Fastställ intervjuresultatens generaliserbarhet, reliabilitet och validitet. <i>Reliabilitet</i> hänför sig till resultatens konsistens, och <i>validitet</i> till om en

	intervjuundersökning undersöker vad som var avsett att undersökas.
7	Rapportering. Rapportera resultatet av undersökningen och de använda metoderna i en form som motsvarar vetenskapliga kriterier, som beaktar de etiska aspekterna av undersökningen och leder till en läsbar produkt.

Nedan redogör jag för min arbetsgång i ljuset av Kvaless intervjuundersöknings sju stadier.

1. *Tematisering.* Jag utarbetade avhandlingens syfte och forskningsfrågor med en utförlig teoretisk referensram. Utifrån det insamlade materialet och avhandlingens syfte valde jag en forskningsansats, och metodteorin skrevs innan planeringen av intervjun började.
2. *Planering.* I och med att avhandlingens teoretiska del skrevs innan intervjuerna planerades och genomfördes, kunde jag konstatera att de sju stadierna för intervjuundersökningen var beaktade. Även en intervjuguide skrevs innan möjliga informanter kontaktades.
3. *Intervju.* Jag fick intervjuer bokade och genomförde dem i enlighet med intervjuguiden. Under intervjutillfället beaktades också skrift om mellanmänniskt samspel och praktiska detaljer som en presentation av mig som forskare, samtycke och konfidentialitet (vilka uppgifter om informanten kommer att synas, vilka inte), tidsram och upplägg, samt informantens rätt till att avbryta när som helst. Jag presenterade också hur jag skulle bända samtalet, inom vilken tidsram intervjun ska transkriberas, att enbart jag kommer att höra intervjun och när bandningen raderas. Innan jag började bända frågade jag ifall informanten hade några frågor innan vi började intervjun. (Henricson 2013, s. 170.)

I enlighet med intervjuguiden försökte jag vara lyhörd för hurdan respons informanten behövde av mig. Jag koncentrerade mig på vad jag berättade med mitt kroppsspråk, men också på att jag inte genom mina gensvar styrde informantens svar. Jag kunde t.ex. istället spegla informantens egna ord som uppmuntran för att fortsätta tala. (Roos & Grönfors 1999, s. 110–114.) Jag använde mig också av intervjuguidens exempel på förtydligande frågor och följdfrågor, men i största allmänhet gjorde jag mitt bästa att lyssna och låta min informant ostört tala och reflektera över frågorna och hans svar. Även att tillåta tystnad stundvis var i tankarna hos mig, såväl som att avläsa kroppsspråk, gester av olika slag, tonfall och ansiktsuttryck. (Henricson 2013, s. 171.)

Innan intervjun avslutades frågade jag informanten om hen hade några avslutande tankar, konstateranden eller funderingar. Jag tackade också för deltagandet. Efter att bandningen

avslutades samtalande jag med informanterna och berättade mera om avhandlingens idé och syfte. Alla intervjuerna avslutades på en positiv ton, antingen så att jag uttryckte min tacksamhet över informantens deltagande, eller så visade informanten mig runt på sin arbetsplats. (Henricson 2013, s. 171.)

4. *Utskrift.* Intervjuerna transkriberades av mig inom kort efter intervjun. De transkriberas i enhetlighet med Åbo Akademis transkriberingsregler (2011). Jag lyssnade på intervjuerna i sin helhet tre gånger sammanlagt; vid intervjutillfället, vid transkriberingen och vid kontrolllyssningen där den transkriberade texten jämfördes med den bandade intervjun.
5. *Analys.* Som hjälp vid analysen av intervjumaterialet användes forskningsansatsen, hermeneutiken, samt teorin om intervjuer och analysen av dem. För en detaljerad beskrivning av analysen, se avsnitt 4.4.
6. *Verifiering.* För en detaljerad beskrivning av verifiering se avsnitt 4.5.
7. *Rapportering.* Rapporteringen av resultatet av intervjuerna behandlas i kapitel 5 och i kapitel 6 förs en resultatdiskussion. Etiken beaktas i avsnitt 4.6.

4.4 Analys

Kvalitativ forskning kan beskrivas som en process. Här är forskaren redskapet för insamlingen av materialet samt dess tolkare. Materialets dimensioner uppdagas stegvis för forskaren i analysprocessen; förutom att skapa förståelse handlar det också om ett tillfälle för inläring. Det är viktigt för forskaren att förhålla sig öppen och nyfiken för vart materialet kan föra processen. Samtidigt är det väsentligt att rama in ämnet, vilket innebär en medveten gallring bland materialet utan att förlora öppenheten. Forskningen är redan inramad genom forskarens egna intressen och perspektiv som inverkat på materialinsamlingen och materialets karaktär. Det betyder att den kvalitativa forskningen som sådan inte representerar verkligheten, utan verkligheten förmedlas via forskarens tolkningar och analyser. Inramningen handlar således om att förtydliga forskarens analyser och perspektiv och genom det gestalta forskningens uttolkade kärna. Beskrivet med andra ord: överväga syftet mot det insamlade och analyserade materialet. (Valli & Aaltola 2015, s. 74–77.)

En forskningsprocess påbörjas ingalunda först vid analyskedet. Processen får sin början med funderingar kring möjliga ämnesval för avhandlingen. Men i slutet av forskningsprocessen

ingår steget att analysera det insamlade materialet där avhandlingens syfte preciseras, förslag för vidareforskning ges och på det sättet går det att styra forskningen mot en riktning som upplevs ändamålsenlig. (Valli & Aaltola 2015, s.82.)

Den kvalitativa analysen av materialet är till sin natur å ena sidan analytisk, å andra sidan syntetisk. Den analytiska delen presenterar kategorisering och strukturering av materialet i olika temaområden, medan den syntetiska delen handlar om att hitta en syntesbildande tematisk helhetsstruktur som täcker hela materialet. Utifrån detta perspektiv blir analysens uppgift att hitta de centrala kärnkategorierna och grunddimensionerna som beskriver det undersökta objektet och som forskningsresultatets analys kan byggas på. Forskarens uppgift blir att hitta de centrala begreppen i vilkas ljus också omfattande materialsamlingar kan undersökas, och utifrån avhandlingssyftet kan irrelevant material gallras bort. (Valli & Aaltola 2015, s. 83.)

Hermeneutiken som forskningsansats hjälper forskaren att komma åt de föreställningar informanterna har om världen. Det handlar alltså inte om sant eller falskt, utan att förstå hur de tänker. För att presentera tanken på ett för läsaren förståeligt sätt används tolkningar för att få utsagan i en kontext och på så vis möjlig att förmedlas vidare via text. (Skoglund 2012, s. 1) Kärnan i hermeneutikens undersökningsobjekt är alltså människan och hennes förståelse av den kultur hon lever i, och forskaren som åtar sig uppgiften att belysa och skapa förståelse av det undersökta fenomenet i dess tid och kontext. (Radnitzky 1970, s. 22 refererad av Kvale 1997, s. 49–50.)

För att förståeligt presentera min analys och arbetssätt använder jag mig av Kvales (1997, s. 51–52) sju principer för hermeneutisk tolkning samt Skoglunds (2012) förslag till hermeneutisk arbetsgång innehållande sju steg. De sju principerna för hermeneutisk tolkning samt Skoglunds arbetsgång följer den hermeneutiska spiralen där forskaren granskar helheten för att sedan se på delarna och återkoppla dessa till helheten. Genom att använda mig av dessa befinner jag mig på de olika nivåerna i den hermeneutiska spiralen, vilket bör ge djupare förståelse av meningen i materialet. Jag använder mig systematiskt av Skoglunds arbetsgång med hans förslag till frågor, samtidigt som jag tar de sju principerna för hermeneutisk tolkning i beaktande. Trots att det finns sju steg och sju principer, följer dessa inte samma kronologi. Därför har jag primärt valt att följa Skoglunds ordningsföljd.

Nedan presenteras Skoglunds (2012) hermeneutiska arbetsgång och på vilket sätt jag använt mig av den i mitt analysarbete. Arbetsgången är något omskriven så att den är begränsad till intervjuerna samt analysen av dem och inte hela avhandlingens utformning.

Steg 1-3

Enligt Skoglund innebär de tre första stegen att forskaren formulerar syftet och forskningsfrågorna, preciserar sin förförståelse samt tar del av tidigare publicerat material gällande ämnesval. I slutskedet av steg tre genomförs den kvalitativa forskningen, i mitt fall intervjuerna.

Inför den empiriska delen av avhandlingen gjorde jag en stor källsökning och -översikt, och ett klart syfte med tillhörande forskningsfrågor formulerades. Den teoretiska referensramen för avhandlingen även innehållande forskningsansatsen och dess användning och relevans för min studie, samt en kartläggning av mina fördomar och förförståelse, var färdigskrivna innan arbetet med empirin påbörjades.

Inför intervjuerna skrev jag en intervjuguide som utarbetats utifrån den kunskap jag inhämtat via källutforskningen. Intervjuguiden hjälpte mig att säkra den tematiska aspekten av intervjuerna, det vill säga att intervjufrågorna kom att hjälpa mig att besvara forskningsfrågorna och nå syftet med avhandlingen.

Jag skickade ut en intervjuförfrågan till daghem och jag fick intervjuerna bokade. Jag såg till att komma på plats vid avtalad tid och ställe. Intervjuerna genomfördes i enhetlighet med intervjuguiden.

Efter de genomförda intervjuerna transkriberade jag dem enligt Åbo Akademis transkriberingsregler (2011). Totalt lyssnade jag på varje intervju tre gånger: vid intervjutillfället, då jag transkriberade intervjun, samt under en kontrollgenomgång under vilket jag jämförde transkriptet med bandningen. Efter att detta var gjort raderades bandningen och transkripten printades ut i pappersform.

De tre första stegen i Skoglunds arbetsgång motsvarar delvis den första principen för den hermeneutiska tolkningen där forskaren utforskar materialet utifrån den hermeneutiska spiralen och därigenom skapar sig en djupare förståelse av meningen i materialet.

Steg 4-5

Det fjärde steget i Skoglunds arbetsgång är att notera överraskande delar av materialet t.ex. genom att fundera om det saknas något som man förväntat sig hitta. Det var inte något speciellt som överraskade mig när det gällde informanternas utsagor. Det var intressant att höra hur olika pedagoger på olika daghem reflekterade kring frågorna som ställdes. Det

gladde mig att alla verkade vara pålästa i mobbningsproblematiken, trots att fokuset låg på barngruppen, och att mobbning var ett centralt tema på daghemmen och något som alla arbetade för att förebygga. När det gällde mina förväntningar överlag, hade jag nog försökt lägga dem åt sidan för att förhålla mig så öppen som möjligt för mina informanternas subjektiva upplevelser. Trots det fanns det delar av intervjun som skulle ha sett väldigt annorlunda ut ifall jag inte hade någonsin arbetat inom dagvården själv. Enligt Kvale finns det inga förutsättningslösa tolkningar, och speciellt i mitt fall hamnade jag vara brutalt medveten om att mina personliga erfarenheter av dagvården styr den världsbild ur vilken jag tolkade intervjuerna. Detta är något jag varit medveten om sedan början av avhandlingsprocessen, och genom avhandlingen diskuterar jag detta i flera etapper, bland annat tar jag ställning till det i avsnitt 4.5 som behandlar reliabilitet och validitet.

Det femte steget är den första tolkningen av materialet. Skoglund ger förslag till frågor man kan ställa sig, sådana som att notera likheter och skillnader, notera det som informanterna anser vara viktigt eller självklart och notera om informanterna försvarar sig mot något. Det är till fördel att fundera på vad informanten främst vill säga. Precis som i Kvales första princip för hermeneutisk tolkning, betydde den första analysen av den transkriberade texten rent konkret att läsa intervjuerna, staka ut centrala teman, återvända till dessa för att utveckla deras mening och sedan försöka hitta centrala kategorier som kunde knytas till avhandlingens syfte och forskningsfrågor. Både vid tematiseringen och vid kategoriseringen studerades intervjuerna ett flertal gånger för att skapa en djupare förståelse. Samtidigt blev jag tvungen att ifrågasätta om detta var informantens mening, min tolkning som tillskrevs av mina egna åsikter eller möjligen en tolkning som kunde uppfattas som korrekt därför att jag förstod daghemsvärlden och därmed också den djupare meningen av min informants utlåtande. För att undvika tolkningar med mina egna åsikter inbakade, ville jag belysa mina tolkningar i tematiseringen med citat, så att läsaren själv får ta ställning till tolkningens riktighet. I kategoriseringen gav jag mig större frihet att associera i ljuset av avhandlingens syfte, men med intervjuerna som bas för associationerna. Analysen av materialet avslutades vid det skedet jag upplevde att jag kommit fram till vad Kvale kallar för god gestalt, som är den andra principen för den hermeneutiska tolkningen.

Skoglunds fyra tilläggsfrågor till steg fem har fungerat som stöd igenom tematiseringen och kategoriseringen av intervjuerna, men jag valde att inte presentera resultatet som svar på frågorna. Istället är frågorna noterade och inarbetade i den löpande texten.

Steg 6–7

Det sjätte steget i arbetsgången är kontextualiseringen av sammanhanget mellan informanten och texten, och ett ställningstagande för ifall det behövs ytterligare en fördjupning i litteratur berörande ämnet. Kontextualiseringen, som Skoglund föreslår som det sjätte steget i arbetsgången, skedde då jag jämförde resultatet med mina forskningsfrågor och syfte samt med teorin jag skrivit i ett tidigare skede. Detta sker i kapitel 6.

Slutanalysen som Skoglund har som det sista steget i den hermeneutiska arbetsgången innehåller också förslag till tilläggsfrågor. Meningen är att få svar på frågorna om det finns ett påtagligt mönster och om detta möjligen liknar ett annat känt mönster eller en teori, om det skett en utveckling, om något specifikt blivit påtagligt viktigare och om något inte längre framstår som ett problem. Frågorna gällde också preciseringen av tesen och dess validitet, samt personliga reflektioner. Frågorna användes som stöd i bearbetningen av resultatet och de användes även i avsnitt 6.2 *Konklusioner*. En friare diskussion i kontrast till en uppställning av frågor med svar upplevde jag som mer passande för denna avhandling. En personlig slutanalys finns därför i avsnitt 7.1.

4.5 Reliabilitet och validitet

Trovärdighet, noggrannhet och giltighet är aspekter som bör beröras vid all forskning. I kvalitativ forskning handlar det om att via analys av erhållet material försöka förstå ett tidigare oklart problem. Med andra ord vill man veta i hurdan grad forskaren har lyckats tolka och analysera ”rätt”, eller i vilken mån tolkningen och analysen representerar verkligheten. (Starrin & Svensson 1994, s. 128-129.)

Reliabilitet kan översättas till tillförlitlighet och den beskriver alltså hur väl en studie eller ett instrument mäter det som den mäter (Nationalencyklopedin: Reliabilitet) medan validitet mäter i vilken utsträckning en studie mätt det den avsett att mäta. Skillnaden är alltså i att validitet behandlar frånvaron av systematiska mätfel medan reliabilitet innebär frånvaro av slumpmässiga mätfel. (Nationalencyklopedin: Validitet.)

Ytterligare förenklat handlar validitet om att använda rätt sak vid rätt tillfälle. Gunnarson (2002) illustrerar validitet genom att jämföra ett buss- och kreditkort; man kan t.ex. inte betala taxiresan med ett busskort. Korten är alltså giltiga i vissa situationer men inte i andra. I forskningssammanhang bör alltså validitet beskriva i vilken situation och för vilken population resultaten är giltiga. Liknande jämförelse ger Gunnarson på reliabilitet: Kan just

denna reparatör laga min bil och vad händer ifall reparatören inte är pålitlig? Vilka beslut kan fattas om de baseras på mätningar man inte kan lita på? Ifall en forskare alternativt önskar mäta graden av övervikt hos människor är det inte relevant att mäta skostorlek, hur noggrant än forskaren mätt fotens storlek. Trots en hög reliabilitet får studien låg validitet. Ifall forskaren istället använt sig av mått för längd och vikt för att räkna ut BMI (kroppsmasseindex), hade studien vunnit hög validitet. Men ifall mätningen görs med låg reliabilitet, det vill säga att forskaren bara genom att titta på en individ uppskattat både längd och vikt, hade studien fått låg reliabilitet och därigenom också låg validitet. Trots att studien mätte rätt sak blev mätningen otillförlitlig. Utifrån detta förstår man att hög reliabilitet inte garanterar hög validitet och att hög validitet förutsätter hög reliabilitet. (Gunnarson 2002.)

Citat från intervjuer är ett bra sätt att illustrera forskarens ställningstaganden och värdera trovärdigheten. Utdragen kan också hjälpa att exemplifiera innebörden i kategorier som oftast annars beskrivs i mer abstrakta termer. Här gäller det för forskaren att välja ut tillräckligt beskrivande citat, så att läsaren kan granska och följa med forskarens resonemang och tolkning av intervjun. Även den teoretiska referensramen, valet av informanter och själva genomförandet av forskningen bör presenteras och diskuteras. (Starrin & Svensson 1994, s. 129.)

I kvalitativa studier handlar reliabilitet och validitet om att forskaren bör kunna beskriva hur hen samlat in och bearbetat data på ett systematiskt och hederligt sätt. Avhandlingen bör innehålla en beskrivning på studiens förutsättningar och processen hur resultaten vuxit fram. (Gunnarson 2002.)

Gunnarson (2002) beskriver fyra aspekter att ta i beaktande då reliabiliteten och validiteten behandlas i kvalitativ forskning. Den första aspekten behandlar inre validitet där kommunikativ validitet, deltagarkontroll och triangulering finns med som subkategorier och är således aspekter som bör beaktas. Den andra aspekten handlar om yttre validitet, eller överförbarhet, och huruvida resultaten är generaliserbara genom en tydlig presentation av forskningsprocessen och de fynd som gjordes på vägen så att läsaren får ta ställning till generaliserbarheten. Den tredje aspekten diskuterar reliabiliteten och mätinstrumentens pålitlighet. Inom denna aspekt bör kvaliteten på såväl den tekniska utrustningen som forskaren bedömas. Den sista och fjärde aspekten berör objektivitet eller bekräftelsebarhet. Här bör forskaren ta ställning till sin egen förmåga att vara neutral och inte färga data med sin egen förståelse. Dessa fyra aspekter är i enhetlighet med vad Henricson (2013, s. 487–488)

tar fasta på när det gäller indikatorer på vetenskaplig kvalitet, trots att de kommer i en annan ordning i denna avhandling.

Nedan tar jag ställning till Gunnarsons fyra aspekter på validitet och reliabilitet genom att besvara de frågor som aspekten tar fasta på.

1. Inre validitet

Den första aspekten behandlar inre validitet och består av tre subkategorier. Den första subkategorin redogör för kommunikativ validitet, vilket betyder att den utvärderar hur forskarens har lyckats kommunicera hur forskningsprocessen påverkat kunskapens giltighet genom att forskaren tar ställning till hur förförståelsen beaktats, på vilket sätt datainsamlingen gjorts, hur informanterna valts ut och gör hur analysprocessen har gjorts i detalj.

Min förförståelse har jag illustrerat den i avsnitt *1.2 Förförståelse och fördomar* i *Figur 1 Utvecklingen av skribentens förförståelse och fördomar* med tillhörande text om min bakgrund, utbildning och egna erfarenheter. Datainsamlingen har både en teoretisk bakgrund beskriven i avsnitt *4.2. Valet av kvalitativ halvstrukturerad intervju*, och en beskrivning av datainstrument och första kontakt med informanterna i avsnitt *4.2.1 Intervjuförfrågan och -guide*. Ytterligare kopplas datainsamlingsmetoden till avhandlingens forskningsansats i avsnitt *4.1. Hermeneutik som forskningsansats och analysinstrument* där vikten av att studien bör ta till sig ansatsens teorityp, design och datatyp berörs. Det praktiska genomförandet beskrivs sedan i avsnitt *4.3.2 Intervjuernas genomförande*. Sättet informanterna valts och gallrats behandlas, samt informanternas nödvändiga bakgrundsinformation presenteras i avsnitt *4.3.1 Informanter*.

Den teoretiska bakgrunden till analysförfarandet beaktas i avsnitt *4.4 Analys*, medan det egentliga analysresultatet presenteras i kapitel *6 Resultatdiskussion*.

Till den inre validiteten hör också deltagarkontroll där det är möjligt för informanterna att precisera eller korrigera sina svar. Då detta sker under själva intervjun kallas det för dialogisk validering, och det tas i beaktande genom förtydligande frågor av mig som forskare. Även de bandade intervjuerna har lyssnats igenom åtminstone tre gånger för att skapa djupare förståelse och därigenom komma ifrån eventuella missförstånd. Genom att använda direkta citat i resultatkapitlet försöker jag också undvika misstolkning och läsaren får själv ta ställning till hur bra min tolkning stämmer med det informanten delgett.

Den tredje och sista subkategorin tillhörande inre validitet är triangulering, som innebär att forskaren ser på problemet ur flera synvinklar. Detta kan göras så att man intervjuar personer med olika relation till problemet, eller forskare med olika yrkesperspektiv kan delta i datainsamlingen, eller forskaren i analyskedet analyserar materialet med olika paradigmer. Jag har försökt beakta triangulering genom att intervjuar daghemspersonal från olika orter och olika stora daghem. Även möjligheten att intervjuar personer från olika yrkesgrupper (föreståndare, barnträdgårdslärare, barnskötare) gavs i kontaktskedet, och resulterade i att några yrkesgrupper var representerade trots att informanterna vid intervjutillfället hade samma behörighet. Jag tänker mig också att trianguleringen beaktas i och med att jag försöker argumentera för olika perspektiv genom hela avhandlingen, då jag personligen har en tvärvetenskaplig utbildning, och kan förstå materialet som yrkesmänniska men också som forskare.

2. *Yttre validitet*

Den andra aspekten tar fasta på den yttre validiteten och det faktum att det inte är forskaren i en kvalitativ studie som definierar generaliserbarheten, utan hans uppgift är att så noggrant som möjligt presentera forskningsprocessen och de fynd som görs på vägen. Det är sedan upp till läsaren att avgöra generaliserbarheten. I denna avhandling finns det en redogörelse för den teoretiska bakgrunden innan den praktiska tillämpningen och egentliga förfaranden behandlas. I kapitel 6 *Resultatdiskussion* beaktas hur, för vem och under vilka förutsättningar resultatet kan tillämpas. En fri diskussion om resultatets betydelse för mig som forskare med den bakgrund och kunskap jag har finns i avsnitt 7.1 och en fortsättning och fördjupning av resultatets tillämpning finns i avsnitt 7.2 *Förslag till vidare forskning*.

3. *Reliabilitet*

Den tredje aspekten berör reliabilitet och redogör för kvaliteten på den tekniska utrustningen och kvaliteten på forskaren. Angående den tekniska utrustningen, valde jag att använda mig av min telefon som bandspelare. Jag gjorde, men hjälp av min sambo som är IT-expert, en informationssökning på pålitliga applikationer att banda med och möjliga hjälpredskap vid transkribering. Till slut valde jag applikationen *SmartRecord* (version 3.1.4.1) av Roe Mobile Development, LLC. Jag gjorde några testbandningar och bekantade mig med applikationen innan jag använde den i intervjusituationerna. De bandade intervjuerna stannade i min telefon, tills de permanent raderades efter transkriberingen. Även säkerhetskopior i moln har beaktats och inte använts.

Vid utvärderingen av kvaliteten på forskaren uppmanar Gunnarson (2002) att beakta forskarens förförståelse, forskarens förmåga att göra bra observationer och intervjuer, forskarens förmåga till följsamhet av data och kvaliteten på forskarens handledning.

Som redan tidigare nämnts beaktas och beskrivs min förförståelse i avsnitt *1.2 Förförståelse och fördomar* i *Figur 1. Utvecklingen av skribentens förförståelse och fördomar* med tillhörande text om min bakgrund, utbildning och mina erfarenheter. Angående min förmåga att göra observationer och intervjuer finns en del i beskrivningen av min förförståelse. Många av de egenskaper jag har är redan automatiserade och har blivit en del av den integrerade kunskapen jag erhållit. Dock har jag försökt beskriva hur jag förberett intervjun och vad jag som forskare bör vara extra uppmärksam på i avsnitt *4.2 Valet av kvalitativ halvstrukturerad intervju* och avsnitt *4.2.1 Intervjuförfrågan och -guide*. Ytterligare beskrivs det hur jag sedan gjort i avsnitt *4.3.2 Intervjuernas genomförande*, vilket också tangeras i avsnitt *4.4 Analys* med hjälp av Skoglunds (2012) förtydligande frågor i den hermeneutiska arbetsgången och Kvaless (1997, s. 51-52) principer för den hermeneutiska tolkningen.

När det gäller min förmåga till följsamhet av data kan jag konstatera att intervjuerna har genomförts i enhetlighet med de ramar som intervjuguiden stipulerat. Kvaliteten på handledningen upplever jag som god. Trots att jag inte befinner mig i den stad där min fakultet finns, har jag haft tät kontakt med den handledare Åbo Akademi gett mig. Jag har även deltagit i de seminarier som finns till stöd och hjälp under avhandlingsprocessen och fått värdefulla råd av lektorsrepresentanter och medstudenter. Allt i enhetlighet med den pro gradu-skrivprocess som rekommenderas för studenter vid allmän pedagogik vid Åbo Akademi.

4. Objektivitet

Den sista och fjärde aspekten berör objektivitet. Det finns många likheter med den första aspekten behandlande den inre validiteten, men här belyses forskarens förmåga att vara neutral och inte färga data med sin egen förförståelse. Detta är en aspekt jag redan från början av avhandlingsprocessen varit ytterst medveten om, då jag arbetat på daghem och har barnträdgårdslärobehörighet. Både med hjälp av forskningsansatsen och av den noggranna förberedelsen inför intervjuerna har jag försökt säkra att min bakgrund inte påverkat resultatet. Också genom att skriva ut citat från intervjuerna och genom att presentera även åsikter som jag personligen inte håller med om, har jag försökt garantera objektiviteten. Dock kan man argumentera för att det finns en viss fördel med att vara insatt i ämnet och förstå daghemmet som arbetsplats för att komma åt nyanser i informanternas utlåtanden som skulle

förbli dolda för en lekman. Här blir det alltså aktuellt med en diskussion om i vilken mån jag kan förhålla mig fullständigt objektiv och dra nytta av det. Dessa frågor tangeras genom hela avhandlingen, men diskuteras konkret i kapitel 6.

4.6 Etik

Etik är något som bör beaktas från och med forskningens initialskede till och med den avslutande meningen i avhandlingen. Vetenskapligt arbete eftersträvar att skapa kunskap för att öka förståelsen av ett fenomen och därigenom förbättra individers liv och samhällets utveckling. Men detta kräver oftast delaktighet av människor och tillgång till deras kunskap. Därför är det av central betydelse att respektera och skydda individerna som ställer upp och berättar om sina personliga åsikter. Inom forskningsetiken värnar man även om människors självbestämmanderätt och frihet, vilket innebär att individen själv måste få fatta beslutet att medverka och bestämma hur länge hen vill delta i forskningen, den s.k. informerade samtyckesprocessen. (Henricson 2013, s. 70 & 82–84.)

Etiska överväganden är något som bör finnas med från början av avhandlingens idé och utveckling, från val av syfte och frågeställningar till genomförandet och själva rapporteringen och spridningen av resultat. Utmaningen blir att undvika att informanterna utnyttjas, skadas eller såras. Därför finns det etiska principer att tillgå inom forskning. (Henricson 2013, s. 70–71.) I Finland kan man tänka sig att *Personuppgiftslagen* (1999/523) är taket för de etiska principer som styr forskningen inom landet. Syftet med denna lag är att skydda individens rätt till privatliv. Inom forskningen handlar det om att inte ge vidare sina informanternas personuppgifter och inte dokumentera dem i ett register utan deras tillåtelse. Vidare har *Forskningsetiska delegationen* gett anvisningar för etisk godtagbar och tillförlitlig forskning. Den nämner följande utgångspunkter för god vetenskaplig praxis ur ett forskningsetiskt perspektiv:

Tabell 7. Centrala utgångspunkter för god vetenskaplig praxis ur ett forskningsetiskt perspektiv (TENK 2012).

1	I forskningen iaktas de förfaringssätt som forskningssamfundet erkänt, dvs. hederlighet, allmän omsorgsfullhet och noggrannhet i forskningen och i dokumenteringen och presentationen av resultaten samt i bedömningen av undersökningar och undersökningsresultat.
2	I forskningen tillämpas dataanskaffnings-, undersöknings- och bedömningsmetoder som är förenliga med kriterierna för vetenskaplig forskning och etiskt hållbara. Vid publiceringen av undersökningsresultaten tillämpas den öppenhet och den ansvarsfulla kommunikation som karakteriserar vetenskaplig verksamhet.

3	Forskarna tar i sin egen forskning och när resultaten av den publiceras hänsyn till andra forskares arbete och resultat och hänvisar till deras publikationer på ett korrekt sätt så att deras arbete respekteras och deras resultat tillmäts det värde och den betydelse som tillkommer dem.
4	Forskningen planeras, genomförs och rapporteras och insamlade data lagras på det sätt som kraven på vetenskapliga fakta förutsätter.
5	Forskningstillstånd har anskaffats och den etiska förhandsbedömning som förutsätts inom vissa områden har utförts.
6	Innan forskningen inleds eller en forskare rekryteras uppgörs inom forskningsprojektet eller forskningsgruppen ett avtal om samtliga parter – såväl arbetsgivarens som den ansvarige forskarens (<i>principal investigator</i>) och forskningsgruppens medlemmars – rättigheter, upphovsrättsliga principer, ansvar och skyldigheter samt om förvaringen och rätten att använda material på ett sätt som alla parter godkänner.
7	Finansieringskällor och övrig bundenhet av betydelse för forskningens genomförande meddelas de berörda och dem som deltar i forskningen och rapporteras när forskningsresultaten publiceras.
8	Forskarna avhåller sig från all bedömning och allt beslutsfattande i fråga om vetenskap och forskning om det finns skäl att misstänka jäv.
9	I forskningsorganisationerna tillämpas god personal- och ekonomiförvaltning och datasekretessfrågor beaktas.

Henricson ger motsvarande (2013, s. 76–77) tre villkor för en motiverad studie. Dessa är (1) väsentliga frågor, (2) god vetenskaplig kvalitet och (3) genomförande på ett etiskt sätt. Det första villkoret handlar om vad jag i pro gradu-sammanhang skulle vilja kalla för samhälllig nytta: finns det ett behov av just denna studie? Som tips ger Henricson att fråga sig: För vem är forskningen värdefull och på vilket sätt?

Villkor nummer två handlar sedan om val av forskningsmetod. Här benämns gott vetenskapligt hantverk i form av val av design som innebär att teorier, metoder, diskussion och resultat korrelerar och besvarar forskningsfrågan. Forskaren bör vara påläst och kompetent i teori- och metodanvändningen. Speciellt lyfts det fram vikten av befintlig empiri, då studien bör vara en utveckling och ha betydelse. (Henricson 2013, s. 77–78.)

Det sista villkoret berör god planering och en välgenomförd studie. Studien bör vara praktiskt genomförbar. Henricson belyser att ett dåligt genomfört examensarbete är ett slöseri med deltagarnas tid och engagemang och kan ytterligare försvåra blivande studerandes arbete. (2013, s. 77–78.)

Om jag utvärderar min egen forskning utgående från ovanstående punkter upplever jag att avhandlingen följer ett etiskt förhållningssätt och tillvägagångssätt. Vid idéskedet av avhandlingen har jag konstaterat att det finns ett behov av att tillföra perspektiv till det mobbningsförebyggande arbetet inom småbarnsfostran (samhällsnytta). Förhoppningsvis kan

denna avhandling erbjuda ett alternativt perspektiv och kanske till och med inspirera till att utveckla det befintliga materialet berörande mobbning inom småbarnsfostran. All teori, inklusive kapitel 4 innehållande bl.a. forskningsansats, analysinstrument och etik som underrubriker är skrivna innan intervjuerna hölls, vilket betyder att forskningen var planerad och genomtänkt på förhand. Även tidigare forskning har beaktats och beskrivits i den teoretiska referensramen. Metodvalet och teorin var dessutom utvärderade på ett pro gradu-seminarium av lektorer och medstudenter. Vidare har informanterna själva fått bestämma om de deltar och inför intervjun har de informerats om på vilket sätt deras utlåtande skulle användas, varefter de ännu fått ta ställning till ifall de vill delta i forskningen. Vid behov har jag också anhållit om forskningstillstånd.

Även en riskanalys bör göras för arbetet för att se till att informanterna skyddas under skrivandet av avhandlingen. Bland annat kan jag i min forskning ta fasta på informanternas egna erfarenheter som måste skyddas då de kan vara av känslig karaktär och att jag före intervjun bör berätta vilka detaljer kring informanten som kommer att synas i avhandlingen så att informanten själv kan överväga sin anonymitet. Före bandningen av intervjun berättade jag om konfidentialitet, frivillighet att delta, rätt till att dra sig ur när som helst, och även tidpunkten då alla personuppgifter samt den bandade intervjun skulle raderas. (Henricson 2013, s. 79–90.) Min personliga bedömning är att riskerna att delta i min undersökning är relativt låga. Jag tänker mig att den största fallgropen kunde vara att informanten efter att jag publicerat min avhandling inte skulle känna igen sig i min tolkning av utlåtandet. I vilken mån detta kunde förorsaka psykiskt lidande är svårt att ta ställning till.

Till sist är det också av betydelse att lyfta fram forskningens hederlighet och ärlighet, det vill säga att allt material och forskningsresultat är presenterade så omsorgsfullt som möjligt. Det bör inte förekomma plagierad text, förvrängningar eller ändringar i metoder och resultat så att det passar forskarens tycke bättre. Detta undviks genom att presentera text med korrekta referenser och citationstecken och genom att tydligt skriva ut vems tankar och idéer som använts. *Svenska Skrivregler* (Språkrådet 2008) samt Åbo Akademis egna anvisningar har använts i denna avhandling. Även ett stycke om forskningsetik bör finnas i avhandlingen där dessa frågor övervägs (Henricson 2013, s. 87–89). För mig som skribent har förutom den vägledande litteraturen även pro gradu-seminarierna och handledningstillfällena varit av ytterst stor betydelse för att kunna presentera mitt material så exakt och förståeligt som möjligt.

4.7 Sammanfattning

I denna avhandling har hermeneutiken använts som forskningsansats och analysinstrument. Valet av hermeneutiken baserades på avhandlingens syfte och forskningsfrågor där informanternas uppfattningar och upplevelser efterlystes. Hermeneutiken har för avsikt att studera människan och hennes förståelse av den kultur hon lever i. Forskarens uppgift blir således att belysa och skapa förståelse för det undersökta fenomenet i dess tid och kontext, samt dess relation till andra tillfällen och kontexter. Detta sker genom att pendla mellan del och helhet i det undersökta materialet, det vill säga forskaren använder sig av den hermeneutiska cirkeln. Den hermeneutiska analysen utgår från den hermeneutiska cirkeln och därmed principen om helhet–delar–helhet. Ett exempel på hur en hermeneutisk analys går till kunde vara följande: Forskaren bekantar sig med texten för att få en känsla av vad texten handlar om, med andra ord skapar en bild av helheten. Sedan sällar forskaren fram likheter och skillnader, primära teman och betydelser. Tolkningar formuleras så att det är möjligt att undersöka möjliga underliggande meningar i teman, samt hitta motsägelser och stöd för tolkningen. Ifall tolkningen inte stämmer, eller bara delvis stämmer, måste tolkningen modifieras eller förkastas helt.

Det empiriska materialet är insamlat med hjälp av intervjuer. Intervju som datainsamlingsmetod är passande för forskare som söker beskrivningar i syftet att förstå fenomen eller situationer. Informanten ger en beskrivning och berättar om det ämne som är i fokus. Jag som forskare har personligen träffat alla informanter, och intervjuerna är bandade och sedan transkriberade och analyserade med hjälp av hermeneutiken.

Att författaren med sin personliga historik är ett redskap genom vilken informantens berättelse filtreras är något som jag i min analys av intervjuerna har varit ytterst medveten om, då jag själv har arbetat inom småbarnsfostran och bär med mig en egen förförståelse och egna fördomar om området samt tematiken som undersöks. Det har varit centralt för mig att tolka och omtolka samtidigt som jag utvärderade ifall jag råkat tillskriva en egen uppfattning till min informants utlåtande. Det gällde för mig att ta avstånd från materialet samtidigt som jag bibehöll förståelsen för daghemsverksamheten och empati för personalen som arbetar på daghemmen.

Intervjuerna utfördes under vintern år 2016 i olika kommuner i södra Finland. Mina informanter var alla behöriga för sin tjänst, men hade varierande utbildningsbakgrund och arbetserfarenhet. Totalt utfördes det sex intervjuer.

5 Resultatredovisning

Syftet med avhandlingen var att utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran. Avhandlingens forskningsfrågor är:

1. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer i daghemsmiljö?
2. Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om hur deras bemötande av varandra påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen?

Det som bör lyftas fram i ljuset av avhandlingens syfte och forskningsfrågor är (1) uppfattningar kring förekomsten av arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran samt dess uttrycksformer, (2) sättet på vilket personalen på daghem arbetar mobbningsförebyggande i barngruppen samt (3) uppfattningar om hur arbetsplatsmobbingen möjligtvis påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen. Dessa tre kategorier ligger därför som grund för resultatredovisningen.

5.1 Arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran – förekomst och uttrycksformer

För att avhandlingens syfte ska vara relevant är det väsentligt att utreda om det alls förekommer arbetsplatsmobbing på daghem. Den första resultatkategori belyser således informanternas egna erfarenheter av arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer och deras personliga uppfattningar om förekomsten och uttrycksformer av arbetsplatsmobbing i allmänhet inom dagvården.

Uppfattningar om förekomsten av arbetsplatsmobbing och dess definition

Av sex informanter svarade fem att de observerat arbetsplatsmobbing någon gång under sin karriär. Den enda som svarade ”kanske” och således var osäker ifall det var frågan om något som kunde klassas som mobbing var Matti som av informanterna hade kortast arbetserfarenhet.

Anna: ”Det är ju hur man definierar arbetsplatsmobbing, det beror ju alltid på hurdan definitionen är. Men att om någon är lite utsatt av en eller flera i teamet, så jo. Jo, det har förekommit.”

Jag frågade också om informanternas uppfattning om förekomsten av arbetsplatsmobbing i allmänhet inom dagvården. Alla svarade att det förekom, men i vilken mån var det svårt att få ett tydligt svar på.

Anna: ”Det förekommer, men inte skulle jag säga mycket. Medelmåttligt. Det finns nog. De som säger att det inte finns så har inte granskat den här arbetsplatsen [dagvården]. Eller det ska vara ett jättebra ställe om det inte ska finnas – det kan finnas någon guldgruva, det vet vi. Men det förekommer nog.”

Svårigheten med att konstatera om en situation verkligen handlar om mobbing tangerades också. Speciellt svårt kan det vara för en förman som ska bedöma vem som har rätt, den som upplever sig mobbad eller den som mobbar men kanske inte upplever att hen gör det. Mobbaren kan också vara ytterst skicklig i sin mobbing, så att det för en förman kan vara svårt att diskutera och konkretisera saken och således sluta beteendet.

Helena: ”Men personen i fråga som sedan har varit den s.k. mobbaren, är hal som en ål och man får inte ”joota eika jaata” [vettig respons på feedback]. Och så är det sådant som jag inte har sett, utan det är den enas ord...”

Det påpekades också att ett helt kollegium inte behöver delta i mobbningen för att det ska vara mobbing, utan den kan också förekomma mellan två personer, som dessutom inte behöver arbeta i barngruppen.

Eva: ”Man hoppas ju att det inte är vanligt. Men nog, där det finns människor så där finns det ju alltid [mobbing, konflikter]... och då behöver det ju inte vara ett helt gäng som är mot någon, utan det kan vara två personer också. Och det behöver ju inte bara vara de som sköter barnen, utan det kan också vara inom städ- och köks- [personal] och allting sådant.”

Arbetsplatsmobbingens uttrycksformer

När jag frågade om mobbingens uttrycksformer reflekterade många av informanterna kring hur det är på kvinnodominerade yrken, som dagvården hör till. Bland annat nämndes kvinnors tendens att reagera emotionellt och möjligen tillskriva underliggande budskap i meningar som inte har det.

Matti: ”Alltså, just med kvinnor – så inte vet jag – men det verkar som det, när man säger någonting väldigt rakt på sak, eller när man menar någonting [rakt], så vissa kan ta väldigt illa upp och känna att det var inte trevligt eller bli sårad, eller sådär. Det finns mycket känslor inblandade inom arbetet.”

Andra typiska mobbningsuttryck för just kvinnodominerade branscher ansågs vara skvaller och förutfattade meningar. Även klickbildningar berördes, att kollegor inom en dagvårdsenhet bildade gemensamma åsikter eller fronter om någon eller något.

Helena: ”Skvaller. Det är nog kanske det som är det främsta. Och ofta förutfattade meningar; man kanske lyssnar mera på kompisen vad den har... eller på kollegan vad den har tyckt och tänkt istället för att ha tittat med sina egna glasögon och skapa sin egen uppfattning om en person.”

Konkreta uttrycksformer för mobbning inom dagvården som informanterna observerat var tydliga, så som att sucka, avbryta då någon pratade eller avlägsna sig då en viss person kom in i rummet. De mindre påtagliga uttrycksformer kunde vara t.ex. att inte ta någon i beaktande, inte ta hänsyn till någons åsikter eller känslor, eller baktala någon.

Lisa: ”...kanske suckar eller också att man inte tar i beaktande helt, om någon säger att man inte genomtänker, eller lyssnar till slut vad vissa människor har sagt, utan att man tar förgivet att det är ingen bra åsikt eller ingenting att ta i beaktande. Och då märker ju den [mobboffret] det. ... Att det är kanske mera sådant som förekommer på daghem i så fall, i de här kvinnodominerade [yrkena]. Att det är den här tysta [mobbningen], att man helt enkelt inte tar i beaktande åsikter så mycket eller lite suckar, eller går ut eller går vidare, eller lite baktalar och så där.”

Uppenbar utfrysning verkade också förekomma inom dagvården, där ett helt kollegium visade att en specifik person inte var välkommen i gruppgemenskapen.

Anna: ”Ett konkret exempel att om man är i kafferummet och så kommer den där människan dit som det gäller [mobboffret] så stiger alla upp och går bort.”

Att baktala verkade ändå vara det som de flesta informanterna ansåg att vara typiskt för dagvården.

Helena: ”Men överlag tänker jag på en arbetsplats där det finns många kvinnor, så är det nog, **tyvärr**, ganska många som pratar bakom ryggen...”

Anna: ”Just det där baktalet som jag pratade om, är kanske den vanligaste formen man märker bland kvinnfolk.”

Daghemsgården upplevdes som en effektiv arena för att baktala och att komma samman med andra kollegor och utbyta berättelser om en utsatt kollega.

Eva: ”Jag tror, alltså det är ju bara vad jag tror, att det är väl mest det här baktalningen, liksom att man står på gården och den som inte är där så kanske man pratar om den. Att vad den tyckte och vad den har sagt och kanske: ”Joo, mmm!” [imiterar att personen som talar får medhåll av sina kollegor] kan jag föreställa mig att det skulle kunna vara.”

Att behandla varandra ojämlikt eller olika var ett sätt att påvisa skillnader i hur olika arbetstagare togs i beaktande, det vill säga favoriseringen av vissa kollegor. Möjligtvis blir vissa personligheter bortglömda, eller så uppskattas de inte i lika hög grad som andra. Frågan blir då ifall det går att klassas som mobbning om utsattheten inte är systematisk. Å andra

sidan ifall enbart en person kontinuerligt glöms bort och inte blir behandlad lika som sina kollegor, kunde denna person uppfatta sin situation som för utfrysning och därmed också mobbning.

Maria: ”Kanske favorisering, att vissa blir – det har jag också upplevt – att vissa människor så blir väldigt ihågkomna och uppmärksammade. [...] Att det har jag också varit med om att det har varit stora fester och för vissa, och sen har det varit vid kaffebordet att: ”Oj nej, att du fyller ju att...”, och så har de ungefär skramlat ihop pengarna där. Att då blir det ju att säg då hellre att: ”Nej, vi har helt glömt, att vi tar det en annan dag”. Och det är inte heller något som någon kanske gör systematiskt att: ”Nu ska vi mobba den här”, utan det bara blir så där liksom att, för att man är olika.”

I vissa situationer kan också något välvilligt eskalera och med tiden bli till något som kunde klassas som mobbning. Exempelvis en önskan om ett tätt samarbete och olika syn på vad detta samarbete skulle innebära kunde utvecklas till orimligt övervakande och kontroll över en kollegas arbete, vilket i sin tur kunde uppfattas som en slags mobbning. Det kan också handla om att den ena kollegan (A) tillskriver en annan kollega (B) en viss roll på grund av olikheter t.ex. i utbildning eller ålder. Denna roll bär med sig förutfattade meningar om kollegan (B), som kollega (A) sedan handlar i enhetlighet med, t.ex. om kollegan (B) anses vara gammal, kan de förutfattade meningarna innebära att hen behöver mycket hjälp för att integreras i kollegiet och förstå på vilket sätt och varför man handlar på ett visst sätt. Men det kan också handla om ett medvetet mobbningsbeteende, t.ex. att kollega (A) är ute efter att få kollega (B) att känna sig inkompetent och otillräcklig.

Helena: ”Jag funderar, en situation som jag har varit med om för länge sedan så det var när en i personalen upplevde att hon blev uppringd av en annan i teamet. Det var alltså en yngre arbetstagare som tog en äldre arbetstagare som en modersroll inom teamet. Och det började bli ganska jobbigt för den där äldre personen. Och det kanske också, man sku kunna tänka att det är också en typ av arbetsplatsmobbning.”

Det togs också fasta på att det kan vara svårt att sätta fingret på mobbningen och berätta rent konkret vad det handlar om. Men att atmosfären på daghemmet blir spänd och att de som arbetar på daghemmet känner av det, speciellt den som är utsatt. Stämningen i sig kan vara svår att beskriva, men en pik, kommentar eller tillsägelse som vanligtvis kunde uppfattas som relativt oskyldig, får en djupare betydelse i en kontext där mobbning förekommer. Detta kan vara speciellt svårt för utomstående att lägga märke till.

Maria: ”Så där väldigt svårt, att man skulle inte kunna sätta fingret på det. Men att det var ändå sådana pikar och lite kanske prat bakom ryggen och sådana saker. Att man kände nog att den här människan kände på sig... för att den kände sig, att den hela tiden fick några tillsägelser och sådant av de här samma människorna.”

Sammanfattningsvis kunde man säga att de typiska uttrycksformerna för mobbning inom dagvården var baktal, utfrysning, favorisering, missförstånd på grund av personkemi, pikar, tillsägelser, gester (att sucka, avbryta, eller avlägsna sig innan mobboffret talat till punkt), att inte lyssna på mobboffret, att tillskriva mobboffret en viss roll som t.ex. dum eller enkel, skvaller (speciellt ute på gården), telefontrakasserier och möjligen orimligt övervakande av arbetet och dess utförande eller att inkompetensförklara mobboffret. Men mobbning kan också vara oerhört svårt att s.k. sätta fingret på och därmed förklara eller beskriva. Här kunde nämnas (kvinnors) tendens att reagera emotionellt, tillskriva underliggande mening till något som inte har det, ha förutfattade meningar om någon eller något, ojämnt behandla kollegor eller inte ta någon i beaktande, ha spänningar på grund av personligheter eller personkemi och missförstå antingen medvetet eller omedvetet. Även stämningen på arbetsplatsen kan bidra till att små kommentarer som i oladdade situationer ansågs vara meningslösa, kan få en djupare innebörd på arbetsplatser där det förekommer mobbning.

Orsaker

Två informanter tog fasta på skillnader i utbildning och rang som orsak till mobbning. Det belystes också hur viktigt det är att dela på ansvaret och beakta allas professionalism och styrkor trots att utbildningsbakgrunden är olik.

Eva: ”Det som jag själv har upplevt och kanske det att man har jobbat som assistent till exempel, i en grupp fast jag är utbildad barntädgårdslärare så jobbade jag som assistent och där kände man ju nog den här rangordningen och på det viset kände man sig så där utanför.”

Maria: ”Att det har vi lite upplevt också och prata om inom vår yrkeskår att det är bra att ge ansvar åt alla, att det inte blir bara så att barntädgårdslärarna bestämmer, och barnskötarna bara ungefär måste göra. Utan att alla har en viktig roll, men att vi [barntädgårdslärarna]ändå har det där ansvaret. Och sen att där kan det bli kanske just att barnskötarna blir själva och vi blir själva att det blir mellan de här yrkesgrupperna att: ”Varför gör de så och varför gör de så?”...”

Också avundsjuka nämndes som en orsak till mobbningen. Exempelvis avundsjuka över en kollegas förmågor eller personlighet, eller avundsjuka mellan de olika yrkeskårerna som bör kunna samarbeta i en daghemsgrupp.

Anna: ”Avundsjuka kommer fram, att man märker att just för att man själv inte kanske har kapacitet och inte kan, så blir man avundsjuk på den där andra och så då blir det att man istället börjar mobba för att man har inte de där verktygen...”

Maria: ”Avundsjuka förstås, att det kan nog vara yrkeskåren emellan, att om någon får extra uppgifter och sådant.”

Möjligtvis kunde också stagnerad arbetsplatskultur eller rädsla för förändring vara orsaker till uppkomsten av arbetsplatsmobbing, speciellt vid introduktionen av en ny och ivrig kollega.

Eva: ”Jag tror att man, om man är lite - vill pröva på nya saker och sådant, om det är väldigt fast att: ”Så här har vi alltid gjort, så här ska vi göra”, så där tror jag att det blir lättare, det blir lite så där utfrysning, att: ”Ja men *pust*, där kommer hon igen som alltid ska göra en massa sådana saker som inte vi tror på, tror att funkkar”.”

Också dålig ledning kunde ses som orsaken till mobbing, så att ledaren antingen mobbade en arbetstagare eller blev en medlöpare till mobbningen genom att t.ex. delta i baktalet av en kollega.

Lisa: ”Det har nog mest med det att göra tycker jag, hurdan är ledningen, hur fungerar t.ex. daghemmets föreståndare; är hon en som aldrig talar någon annan inför andra arbetstagare, eller hon är som tyr sig till vissa som hon kan lite sucka över vissa arbetstagare, att då ger det ju mera fart på den sidan [mobbningen, baktalet].”

Dessutom verkade det vara särskilt upprörande om en ledare inte var jämlikt rättvis i sitt bemötande av sina arbetstagare.

Lisa: ”Och i synnerhet om det är chefen som inte lyssnar enda till slut. Men också om det är andra inom arbetsteamet som inte gör det så då slutar ju den människan prata så hemskt mycket, och säga och ha så mycket åsikter.”

Även problematiken med stort utbyte av personal och anställning av obehöriga diskuterades. Att få till stånd ett fungerande teamarbete kräver närvaro av kollegor så att ett fungerande system kan utvecklas. Ifall en del av personalen är mycket frånvarande, belastas den övriga personalen av inskolningen av vikarier i form av tid spenderad för att förklara verksamheten och handlingsätten för någon som möjligtvis inte är utbildad inom området och inte har förmågan (eller viljan) att orientera sig och fungera konstruktivt i daghemsvärlden. Utbudet av bra vikarier är sparsamt och tidvis kan dåliga vikarier vara till större belastning än hjälp. Det är inte heller ovanligt att det inte finns vikarier att anställa, vilket betyder att ”huset” (daghemmet) måste samarbeta för att överleva dagen. Möjligtvis måste också en del av personalen arbeta på övertid för att lappa frånvaron av en kollega, vilket också kan vara en källa till missnöje och frustration.

Matti: ”Det kan vara kanske mindre professionella ställen, dagvårdsplatser där de kanske måste anställa bara någon vikarie eller sådär. Och kanske [personens] bakgrund är barnträdgårdslärare eller barnskötare, eller så har man inte haft den linjen [utbildningen] alls, utan man har kanske varit arbetslös eller ha hållit på med någonting annat och så blivit

arbetslös och har sedan fått erbjudande av arbete och sen då kommit in i barngruppen, men man har inte den här färdigheten att samarbeta.”

Ytterligare belystes skillnaderna mellan stora och små daghem. Delvis reflekterades det över ifall det är mera lätt hänt att det förekommer mobbning i stora daghem där personalen är större och utbudet av möjliga medlöpare större än på små daghem. På små daghem måste personalen samarbeta tätare och konflikter eller andra missnöjen uppmärksammas hastigare och det kan kräva snabb uppgörelse för att få vardagen att fungera på daghemmet.

Maria: ”Men jag har också jobbat på stora ställen och nog tycker jag att det förekommer alltid. I stora hus, att det är flera sådant... eller det är ju hur känslig man är. Men att jag tyckte inte om sådant att man stod och pratade i grupper om någon och så. Jag har till och med varit på ett ställe som man inte kunde gå på kaffe när en gick på kaffe och sådant. Jag tyckte att det var riktigt hemskt. Så jag har alltid sökt mig till de här mindre ställena, för att jag tycker att här är det så mycket lättare att greppa det, för att här jobbar du med alla, och här har vi också försökt att man inte blir ett par, att man alltid jobbar med den där samma.”

Men alla informanter var inte överens om att storleken på daghem var en möjlig orsak till förekomsten av arbetsplatsmobbning, utan de tyckte att orsakerna fanns i de olika personligheterna bland vuxna som arbetade på ett daghem. Det hänvisades också till en god ledare som lyckas anställa personer som fungerar ihop.

Forskare: ”Tror du att det finns någon skillnad mellan stora och små daghem?”

Lisa: ”Nej, det tror jag egentligen inte. Jag har själv jobbat på både stora och små daghem, så jag tror faktiskt inte att det är där egentligen är så stor skillnad. Jag tror nog att det har mera med personer att göra, hur man har lyckats välja – då menar jag inte att det är samma, likadana typs personer som behöver jobba på en avdelning – det är mera hur stark de är i sin yrkesroll de som är mera ledare för enheten eller arbetsteamet.”

5.2 Det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen

För att utreda ifall arbetsplatsmobbning möjligtvis har en påverkan på det mobbningsförebyggande arbetet som görs i barngruppen är det väsentligt att utreda om daghemmen arbetar mobbningsförebyggande i barngruppen, och i så fall på vilket sätt. Då detta kopplas till *ifall* och *hur* personalen arbetar med mobbningsrelaterade frågor berörande kollegiet, kan man fundera på möjliga samband mellan arbetsplatsmobbning och mobbning i barngruppen. Med andra ord, ifall personalen inte lever som de lär, kommer det att synas i barngruppens beteende? Den andra relevanta resultat kategorin behandlar således om och på vilket sätt personalen arbetar mobbningsförebyggande i barngrupperna. Bland annat efterlyses förekomsten av en mobbningsförebyggande plan för barngruppen. I planen, ifall den var

utarbetad med hjälp av eller i enlighet med Folkhälsans och Mannerheims barnskyddsförbunds publikationer, borde det vuxna ansvaret och sättet på vilket de vuxna på daghemmet arbetar med mobbningsförebyggande verksamhet tangeras. Meningen var också att utreda hur planen integrerats i det dagliga bemötandet av barnen och vuxna för att få en bild av hur det praktiska mobbningsförebyggande arbetet genomfördes och kunde påtagligt ses i vardagen, som sedan kunde jämföras med det eventuella arbetsplatsmobbningsförebyggande arbetet.

Program och verksamhet

Alla informanter svarade att de arbetade mobbningsförebyggande i barngruppen. Metoderna var inspirerande, t.ex. mobbningsförebyggande program så som *Start* och *StegVis/Stegen*. Det nämndes (grupp-)theraplay av tre informanter, och massagesagor samt programmet *Med barnaögon* (Kanninen, Sigfrids & Backmann 2009) av en informant. Fokuset låg sällan på att utnyttja ett program som sådant, utan att med idéer från programmen och annan utbildning få en vardag att fungera. Det mobbningsförebyggande arbetet kunde också tillämpas i de olika teman som daghemmet hade.

Matti: ”Det finns Folkhälsans, men det finns också, tror jag, troligtvis andra också än bara Folkhälsans. Och sen jobbar vi också så att vi accepterar – vi är ganska noga, det är inte bara *ett* program, utan vi är genom hela dagen så ser vi till att barnen blir rättvist behandlade, ingen säger något illa om vi hör så ingriper vi direkt. Eller om någon slår eller säger någonting elakt eller så ingriper direkt, att det är nolltolerans mot sådant beteende. Så där har vi väldigt tydliga ramar för barnen också att det är inte alls acceptabelt att mobba varandra.”

Konflikter är den del av daghems vardagen, och de har en utvecklande roll då de reds ut och får den uppmärksamhet de kräver. En viktig aspekt i det mobbningsförebyggande arbetet upplevdes vara att lära ut konstruktiva modeller för konflikthantering och -lösning. En handledande vuxenroll betraktades vara bra för att lära barnen bemästra liknande situationer i framtiden, samt att uppmuntra till empati och förståelse för situationen ur ett annat perspektiv än sitt eget. En viktig aspekt ansågs vara att barnen genuint skulle vara iblandade i lösningen av en konflikt, och inte enbart ty sig till t.ex. att säga förlåt som de vet att en vuxen vill höra.

Anna: ”Vi upprepar ganska mycket att osams får man bli, det händer med alla, också vuxna. Det är hur man löser det som är det avgörande. Man lämnar inte en konfliktsituation olöst, det går heller inte att man bara liksom är med i en lek, och man betar sig illa och så är det: ”Förlåt”[imiterar ett barn som nonchalant och hastigt säger förlåt] – det där förlåt betyder inte så mycket om man har 50 förlåt till en person och den har sagt – en människa har sagt fult tio gånger till dagen, den där människan som blivit

utsatt kommer ihåg det sedan resten av livet, att man ska undvika att händer allt för ofta. [...] Går det inte, så då ingriper vi, och som en handledare – inte som: ”Nu ska du säga så”, det undviker vi. Vi går mera med: ”Hur skulle du kunna göra nu när du märker att Kalle är ledsen?”, ”Hur skulle det kännas för dig ifall Kalle sade samma sak åt dig?” ”Att har du några förslag på hur vi skulle kunna lösa den här situationen?”.”

En annan viktig dimension i det mobbningsförebyggande arbetet var att göra det främmande bekant, det vill säga styra verksamheten så att barnen som var obekanta med varandra fick möjligheten att lära känna varandra. På detta vis bröts gamla mönster och roller, och nya möjligheter gavs för barnen att utvecklas, samtidigt som de vuxna axlade ansvaret för att detta kunde ske. Detta är viktigt därför att förändring kan kännas ovälkommet och obehagligt speciellt för de barn som har en stark (populär) roll som de inte vill gå miste om. På detta sätt kan inte ett barn bli syndabock för en förändring i gruppen.

Anna: ”Att jag satt med flit lite de som inte tar kontakt med varandra så mycket i vardagen och spela eller leka en timme tillsammans. Just för att få det här att förebygga det här att man inte känner varandra, och därför är man nosig och därför börjar man mobba sen i skolan eller förskolan. För att förebygga mobbningen redan i förskolan så att man tar tag i det just som tur kan lära känna varandra, alla, ordentligt. Och inte alltid bara leka med bästa kompis, för det tror jag också att om man har från början haft möjlighet att leka och spela med alla då blir det inte det där, då kommer inte mobbning heller på samma sätt fram. För: ”Aha, den här människan är kiva”, de har kanske inte alltid lekt med den, så då kommer inte den där mobbningen fram heller. Att det jobbar vi hårt med att alla ska känna varandra. För då märker man att: ”Aha, den där människan är rolig, att jag kan leka flera gånger med dig”.”

För vissa informanter hade det mobbningsförebyggande arbetet blivit en självklar del av daghemsvardagen, och materialet fanns som stöd och idébank för verksamheten. Att satsa på verksamhet som uppmuntrade till empati verkade vara oerhört fruktbart med tanke på förekomsten av mobbning i barngrupperna.

Maria: ”Sen räknar vi hur många vi är, och det gör vi varje dag och sen räknar vi upp till 22, att vad blir det då att så här [visar tre med fingrarna] många är borta. Och så får de alla tänka att vem kan det vara? Och så sätter de handen upp och så får då ett barn säga att vem det är och så funderar vi att varför är den borta? Sen skickar vi en tankebubbla till den som är borta, och vi försöker tänka att hur ser den ut... Och det känns lite som att vi gör det varje dag och det är samma sak, men det är så jätteviktigt för dem, och när de själva är borta så frågar de ofta att: ”Skickade ni åt mig igår?” och så brukar vi säga att: ”Kände du inte att det kom?”. Och så om de är sjuka så brukar vi säga att: ”Vad ska vi sätta in dit?”, Så kommer det så honung och varma sockor, och sådant. Att allt det här tar ju tid, men vi har tyckt att det ger så – den där värmen, så vi har satsat på den då, så blåser vi iväg den och funderar i vilken riktning det här barnet bor.”

På vilket sätt informanterna upplevde att det mobbningsförebyggande arbetet genomsyrade daghemsvardagen skilde sig åt till en viss mån. Empati nämndes oftast av informanterna, men också nyckelord som respekt och rättvisa var centrala i samtalen om det mobbningsförebyggande arbetet, men även här fanns det skillnader i hur respekt och rättvisa uttrycktes ”rätt” och vad begreppen innehållsmässigt innebär.

Helena: ”Jag skulle säga att det [mobbningsförebyggande arbetet] finns genomsyrar all verksamhet. Att det är en del av grundpedagogiken – de här sociala koderna, hur man beter sig mot sin vän, och att får man vara med i leken eller får man inte, och när ska man respektera den andra och på vilket sätt. Att man måste ju också respektera det att någon vill leka ensam någongång, eller leka bara med just *den* kompis. Att försöka ha det så rättvist som möjligt.”

Även det vuxna ansvaret och vuxennärvaron nämndes som viktiga med tanke på att igenkänna och ta itu med mobbning eller andra antisociala beteendeformer.

Matti: ”Vi är med eller vi följer med deras lek och så. Vi har ju smågruppverksamhet eller vi delar dem grupper under frilek och så att vi har alltid en vuxen som övervakar barnen, observerar dem. Att, och det händer hela tiden att det finns sådana som vill bestämma i leken allt för mycket och den andra får inte säga något. Det är också förebyggande att se att det blir jämlikt fördelat de här grupperna. Och att alla får bestämma lite och turas om. Och sen har vi den där, vi har som tema att vi reser runt jorden och bekantar oss med olika länder och kulturer och maträtter och så. Och barnen får fundera över hur vi alla är olika, att olikheter är en rikhet [rikerdom]. Och respektera andra talar vi om i samlingar. Och också just att hur man ska vara med sin kompis eller på dagis, vad får man – vad är en bra kompis och vad ska man inte göra mot sin kompis?”

Sammantaget handlade det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen om att på olika sätt ingripa i vardagen och lära ut konstruktiva modeller för bl.a. konfliktlösning. Meningen var att lära barnen respektera olikheter med hjälp av samtal, diskussioner, samlingar, böcker och lekar. Även en aktiv insats i att stärka barnets självkänsla och överlag gå in för verksamhet som är empatisk till sin natur (exempelvis att sjunga varje barns namn och sedan uppmärksamma alla de barn som är frånvarande) nämndes av flertalet informanter. Också närvaron av en vuxen bland barnen upplevdes som viktig för att förebygga mobbning.

En del kritik riktades dock mot programmen och mot det faktum att de var för temaindelade, något som inte motsvarade daghemsverkligheten. Sällan uppkom det mobbningsituationer just då en pedagog planerat att ett visst tema ska behandlas, utan det uppkom under hela dagen tillfällen då en pedagogs handledning behövdes för att hitta konstruktiva beteendemönster för att lösa en situation. Det verkade också vara viktigt för pedagogerna att, i mån och möjlighet, genast ta itu med en situation för att få önskad effekt i barngruppen.

Programmen kunde således förbättras genom att beakta vardagen som helhet och ge idéer och tips på hur vardagen i sig kunde vara mobbningsförebyggande.

Eva: ”...det finns ju många fina program [...] jag försöker i alla fall ta det där, plocka ur de där olika [programmen]. För ett helt program är så väldigt så här [visar med händerna indelat, inrutat] att det inte enligt situationer som har hänt och det kanske blir så där: ”Vad menar hon nu?” Att man får ta till dem, till de – man har ju medel då, man har de där programmen att man kan: ”Nu då det här har hänt, så kan vi plocka det där och, att man får ta det i den där situationen”. Men nog ska det ju förebyggas, alltså det jobbar man ju på hela tiden, att just sitta bredvid varandra på bänken kan vara ganska svårt ibland. Jo, att de här: ”Jag vill inte sitta bredvid henne” [syftar på barnen i vardaglig situation], att det kan vara så smått. Det är nog bara att ta itu med det också, fast det är mitt i – ”Nu hade jag tänkt göra något annat, men nä-hä, inte idag... Att hur skulle du nu känna dig?” [syftar på pedagogens tankegång vid en plötslig mobbningsituation].”

De vuxnas samarbete

För att nå det bästa resultatet inom det mobbningsförebyggande arbetet var det viktigt att de vuxna hade en tydlig och konsekvent linje som de följde i mobbningsituationer. Informanterna frågades ifall de hade särskilda överenskommelser om handlingsätten i mobbningsituationerna. Det fanns dock variation i teamarbetet genomfördes och uppdelningen av det mellan den pedagogiskt ansvariga och de andra vuxna i barngruppen.

För vissa informanter var det självklart att de vuxna i gruppen måste arbeta konsekvent och på förhand ha diskuterat en strategi för att hantera mobbningsituationer. Det måste också finnas utrymme för skillnader i personligheter. Och respekt för olika sätt att handla trots att grundvärderingarna är samma.

Anna: ”Och att vi båda på samma sätt, att jag pratar om att vi inte har olika strategier för hur man jobbar. Att det är viktigt att vi båda gör på samma sätt, och inte på det viset att om en går, så går inte den andra och hössla på något, utan då sköter *den* det. Och sen pratar man på tumis att hur man har gjort det, att man på det viset är båda insatta i den andra jobb, i de där metoderna. Man går kanske inte båda och lägger sig i hur den andra tar tag i det, i beslutet hur man gör det. Hur man gör i den situationen är upp till den kollegan, man går inte själv och blandar sig i sen att vi har ändå kommit till det att vi klarar det ganska bra båda två.”

I andra grupper var det tydligt att det var den pedagogiskt ansvariga som hanterade mobbningsituationer, trots att de andra vuxna i gruppen måste ingripa och handleda då situationen inträffade. Det var speciellt viktigt att alla fall diskuterades av personalen och att det överlag fanns en dialog om barngruppens dynamik och dess utveckling, t.ex. ifall en

vuxen lagt märke till något, som krävde inblandningen medan de andra inte hade upptäckt situationen.

Lisa: ”Och oftast om det är något speciellt så, jag har närvårdare med, så då brukar de komma säga åt mig och vill att jag tar i det och diskuterar med barnen. Så det har nu blivit, och nu är jag alltid medveten om, de berättar nog om det är något. Också om det har varit så att de direkt har tagit i, om det är just en situation som händer som man behöver ta i direkt, så då tar de förstås i och berättar vad de har gjort och sagt. Men om det är något allmänt, sådant man ser att kunna pågå en längre tid, som man behöver ta i, så brukar de nog göra en [mig] uppmärksam på det om man själv inte har sett det.”

Den föränderliga vardagen nämndes också. Det kräver flexibilitet att såväl den vuxna som barnen får utveckla sig i gruppen. Trots att daghemsgrupper bör ha en verksamhetsplan för året, kan det kännas dumt då det är svårt att förutspå barngruppens behov.

Eva: ”Att egentligen att skriva någonting på hösten då man börjar så det är ganska... ungefär här [gestikulerar med handen ovanför huvudet]. Sen då man kommer igång så först ser man förstås, och så måste man bara leva liksom nu måste vi ta itu med det här för det här fungerar inte nu och så ändrar vi på system. Alltså, vi har en struktur från början men den kan ändras längs med vägen.”

För vissa var utgångsläget redan på hösten, då den nya barngruppen började verksamhetsåret, att i första hand arbeta för att skapa en fungerande gruppdynamik och införliva de värderingar daghemmet hade. Först efter att gruppen fungerade fick den praktiska verksamheten större utrymme i planeringen.

Maria: ”Men att det har tagit mycket tid med de där gruppstärkande lekarna, men vi tycker att det ger liksom så mycket åt dem. Det är egentligen nu först vi hinner börja göra en massa projekt och ha teman och sådant. Att nu har vi ju haft några teman på hösten också, något höst- och jul. Men det mesta kretsar kring det här att få gruppen att vi ska tycka om varandra och sådant. Att ha mysisfilis.”

Många daghem reserverade tid för en barngruppspersonal att sätta sig ner och diskutera verksamheten. Men det verkade som om den tiden gick ut på att överväga barngruppens behov och göra gemensamma strategier för hur personalen kunde beakta dessa och göra verksamheten meningsfull, vilket betydde att planeringen av den egentliga verksamheten (teman, pyssel, utflykter etc.) fick vänta. Detta kunde också vara ett exempel på hur material och utbildningar det behövs om det mobbningsförebyggande arbetet. Daghemsvardagen borde ses som helhet och man borde ta hänsyn till dess föränderlighet genom att flytta fokuset från mindre teman till att implementera konstruktiva modeller för t.ex. kommunikation.

Eva: ”Men att vi har faktiskt så att en gång i månaden så har vi en timme vårt team, vi som jobbar tillsammans får sitta en timme och prata. Egentligen ska vi planera verksamheten, men det blir ofta att vi pratar just sådant... strategier.”

I samtalet om det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen var det endast en informant som spontant tog fasta på att de vuxna i gruppen borde agera som förebilder för barnen.

Maria: ”Det är ju nog mycket att vara så där påhittig bara, och alltid svänga det på något vis till det positiva. Så smittar det av sig på dem också, att man hör ju ofta att de [barnen] säger på samma sätt åt varandra. Ganska medvetet har vi nog haft det i huvudet alla vi vuxna.”

5.3 Möjliga samband mellan arbetsplatsmobbing och mobbing i barngruppen

Den tredje resultatkategori söker svar på den andra forskningsfrågan genom att först utreda om och hur personalen arbetar med frågor kring arbetsplatsmobbing och sedan genom att lyfta fram informanternas personliga reflektioner om hur den vuxna förebilden möjligtvis påverkar barngruppen, den interna dynamiken och bemötandet mellan barnen. Det relevanta inom denna kategori är också att utreda hur vanligt det är att man i kurs- och utbildningssammanhang belyser betydelsen av ett fungerade kollegium som modell och stöd för barnens socialisation och kommunikationsutveckling, med speciell fokus på det mobbningsförebyggande arbetet. Tanken är alltså att utreda ifall personalen lever som de lär.

Det mobbningsförebyggande arbetet bland daghemspersonal

I Folkhälsans och Mannerheims barnskyddsförbunds publikationer nämns betydelsen av att kollegiet diskuterar frågor rörande mobbing även vuxna sinsemellan. Så enligt all logik borde daghem som har en mobbningsförebyggande plan för barngruppen, även ha diskuterat dessa frågor i relation till arbetsteamet. Under intervjun frågades det också om användningen av teamavtal. Jag ville veta om det fungerade som ett komplement för frånvaron av eller som ett redskap för en mobbningsförebyggande plan för de vuxna på daghemmet.

På frågan om personalen på daghemmet arbetade med det mobbningsförebyggande arbetet bland personalen svarade alla att det tagits upp vid diverse tillfällen. Ändå var det svårt att beskriva hur detta hade gjorts, möjligen beroende på att arbetsplatsmobbing inte hade nämnts som term, utan diskuterats i andra termer.

Lisa: "... det har nämnts, för det hör till stadens strategi att man ska ta upp det och man ska prata om det, prata om det hur man ska vara. Så visst har det tagits upp, men inte liksom direkt så där konkret..."

Men arbetsplatsmobbing eller förebyggandet av det hade inte diskuterats i de termerna.

Matti: "...vi har ju möten och personalfester och sådant när vi kommer samman och alla kan säga sin åsikt. Men att jag tror inte att vi har en speciell dag som vi bearbetar känslor och hur man ska bemöta varandra och etiken inom arbetet."

Informanterna upplevde att diverse aktiviteter på fritiden fungerade som en bra verksamhet för att förebygga mobbing bland personalen.

Maria: "Och sen försöker vi ha att vi lite träffas på fritiden då just när någon fyller år och sådant. Går ut och äta ibland."

Särskilda överenskommelser upplevdes också som en del av det mobbningsförebyggande arbetet bland personalen. Exempel på dessa var en stark poängtering på rak kommunikation och uppmaningar att berätta om sina åsikter eller tankar direkt för en person utan att ta omvägar som baktal.

Eva: "Till exempel så är det en överenskommelse som vi har gjort att vi just inte pratar om varandra då någon annan inte är med. Utan pratar direkt med den som det gäller. Att det har riktigt diskuterats, eller vi har en sådan regel, att så ska vi göra så att det inte blir [mobbing]... För då är det svårt att det ska bli också [mobbing]. Och vi har öppen kommunikation här, att folk säger nog vad de tycker utan att det ska behöva bli de där kurvorna runt omkring. Jag vet inte. Nog jobbar vi ju på det."

På vissa daghem hade det även erbjudits arbetshandledning som gav utrymme för att diskutera känsliga ämnen bland personalen, och möjligtvis gav den också redskap för att hantera svåra situationer. På ett daghem erbjöds det konsekvent arbetshandledning under verksamhetsåret.

Helena: "Men vi har arbetshandledning som skulle kunna vara en... Det är ju förebyggande på allt möjligt och det handlar just om personalen. Och det är regelbundet; fyra gånger per termin på hösten och fem gånger på termin på våren så har vi *alla* i vår personal, arbetshandledning. Och det är jättebra! Det är inte alla arbetsgivare som bjuder på det."

Sammanfattningsvis upplevde informanterna att förebyggandet av arbetsplatsmobbingen hade tangerats med hjälp av särskilda överenskommelser, t.ex. att inte skvallra eller baktala utan att ta upp saker med personerna ifråga, samt att påminna kollegor om denna regel. Också aktiviteterna utanför arbetet ansågs vara mobbningsförebyggande. Ett daghem erbjöds konsekvent arbetshandledning under verksamhetsåret som upplevdes som positivt och mobbningsförebyggande.

Ingen av informanterna visste att det borde finnas en mobbningsförebyggande plan för personalen. I kommunen eller hos en arbetsgivare (förening/organisation) fanns det eventuellt en allmän plan för daghem tillhörande den organisationen. Den kunde bestå av anvisningar för hur man skulle gå tillväga ifall man kände sig mobbad av någon inom kollegiet.

Anna: ”Vi har ingen sådan mobbningsplan som vi har för barnen, sådant har vi ju inte för vuxna. Det vore kanske vara bra att ha?”

Helena: ”Vi har många andra säkerhetsplaner och arbetsskyddsplaner och på det viset... Men om mobbning när det gäller barn, det har man nog.

På vissa daghem var det tydligt att det fanns anvisningar, eller åtminstone en klar bild över vem man kan vända sig till ifall man känner sig utsatt eller mobbad.

Lisa: ”...det kan ju också hända att man känner sig av föreståndaren mobbad, annars vänder man sig i första hand dit, men om man känner det, så då ska man ju gå ett steg längre. Staden har klara regler, och det borde vara synligt, så att alla ska kunna se att man inte ska kunna... behöva vända sig till någon, var och en ska kunna agera och där är det precis gjort i *vilken* ordning, till vem man går.”

Alla informanter kände till teamavtalet. På fem daghem av de sex som min undersökning berör hade man fyllt i ett teamavtal. Teamavtalet beskrevs innehålla det väsentliga om bemötandet av varandra och konflikthantering. Men i inget av teamavtalen nämndes arbetsplatsmobbning som begrepp.

Anna: ”...vi har skrivit under hur man betar sig, just bemötande av kollegor, där kommer det fram liksom allt. Just mellan barnen och teamet och hur man betar sig mot varandra. Där kommer också fram hur vi bemöter varandra och hur vi gör i konfliktsituationer. Och just om vi har olika syn på saker, hur vi reder ut sådana saker, hur vi diskuterar. Ganska mycket har det varit sådana värdegrundsfrågor och hur vi gör vid konfliktsituationer för att så står det svart på vitt och vi har skrivit under.”

Teamavtalets betydelse diskuterades också. Vissa upplevde att det var viktigt att fylla i det då det gav alla i teamet möjlighet att säga sin åsikt och i ett tidigt skede påverka dynamiken mellan personalen, och det åstadkom också uttalade mål som personalen förband sig till att sträva efter.

Helena: ”Och då är det ju det teamet som jobbar i den gruppen ska ha samma mål och man förbinder sig att man jobbar för samma sak så att säga, att det inte blir något solo [soloarbete i kontrast till teamarbete] – om någon tycker att: ”Nåmen, jag har inte varit med och bestämt så här”.”

Men vissa informanter, speciellt sådana som arbetat länge i samma team, ifrågasatte den verkliga nyttan av teamavtalet. Efter några år verkade det som om personalen i princip fyllde i

samma sak som året före, utan att utveckla innehållet och därmed ställa nya mål för sig själva under året. Möjligtvis upplevde personalen att mål och andra utvecklingsmässiga aspekter berördes i någon annan skrift som skulle sammanställas för barngruppen under höstterminen.

Eva: ”Det blir förstås att man skriver det där samma varje år då man ju har jobbat många år tillsammans. Jag vet inte hur stor nytta det har varit, det har inte funnits det där behovet av det, just nu åtminstone.”

Utmaningar kring dialog och arbete om arbetsplatsmobbing

Att diskutera och behandla känsliga ämnen är inte okomplicerat då individerna kan känna sig obekväma. Trots det anses det vara värdefullt att på förhand bearbeta speciellt känsliga ämnen, så att man får en viss beredskap att hantera en svår situation ifall den skulle dyka upp. Speciellt lyfte en av informanterna fram komplexiteten med att diskutera svåra saker som arbetsplatsmobbing inom kollegiet. Det fanns en viss rädsla för att problematiken inte skulle tas på allvar ifall man försökte diskutera det i grupp, eller ifall det redan förekom mobbing skulle de rätta personerna inte ta åt sig av dialogen.

Lisa: ”...och det är nog en väldigt svår sak att jobba konkret med. För jag tänker att det blir väldigt lätt, då det tas upp på något stora möten eller arbetsplatsmöten att det liksom lite skämtas bort, att man inte ska ta det på [allvar] – att hos oss förekommer det inte eller mera så där skämtas att om man har sagt något någon gång: ”Ja vi ska inte säga si och så åt varandra eller göra så”. Att det liksom inte riktigt på djupet. Det är nog en jättesvår fråga att gå på djupet. Och jag tror att dem det berör så är ju inte heller bekväma om det tas upp igen i ett jättestort sammanhang. Det är nog en känslig och svår fråga.”

Två av informanterna nämnde också ledarskapets betydelse i detta sammanhang, att ledaren eller ledarna måste uppleva att det var meningsfullt att diskutera frågor rörande arbetsplatsmobbing.

Anna: ”...det är ganska upp till föreståndaren hur man, vad man prioriterar, vad man tycker är viktigt.”

Vissa informanter reflekterade över avsaknaden av en plan och ett konkret arbete med mobbningsfrågor bland personalen. Vissa upplevde att det inte fanns något behov av en sådan plan, och därför hade den inte utvecklats. Samtidigt fanns det en underton av att man lät saker och ting passera för att bevara någon sorts husfrid. Möjligan rädde det konflikträdsla bland personalen.

Maria: ”Här har varit väldigt lugnt i alla år i det här huset. Vi fick faktiskt arbetshandledning – ja, det är nog säkert åtta år sedan kanske? Och då var det något som att här var egentligen inga problem, men att det var någon – jag minns inte om hon

studerade eller vad det var, men det var liksom överlops att vill någon ha? Och då märkte man ju nog när vi satt och pratade att folk var nog inte så öppna som man borde vara. Här finns nog att jobba med i det här huset, men att sen är alla också så här jämna, och neutrala. Det uppstår inte så mycket, men vi är inte heller – därför vågar man inte kanske heller säga riktigt, utan att man tänker att: ”Ääääh, vi låter det gå nu. För husfridens skull”.”

Trots det upplevde åtminstone en informant att personalen kunde utvecklas i att bli bättre på att samtala kring också känsliga ämnen, men att så länge allt fungerade, skulle det knappast göras något åt saken.

Maria: ”Men att inte så där riktigt systematiskt, eller på några kvällar [diskuterat mobbningsfrågor bland personalen]. Vi har nog pratat om det, att vi kanske borde bli bättre på att prata om svåra saker. För att det är vi kanske inte, utan så länge som allt rullar på bara så...”

Den knappa tiden och alla andra viktiga praktiska arrangemang körde över sådant som inte ansågs vara ”akut” på daghem, vilket i sin tur medförde att det inte fanns utrymme att behandla hypotetiska framtida situationer. Möjligtvis kunde också medvetenheten om tids- och resursbristen orsaka att personalen inte ens började med teman gällande t.ex. kommunikationsutveckling då dylika teman kräver tid för bearbetningen och implementeringen.

Matti: ”Jag tror att åtminstone här har vi jätte mycket att vi funderar bara praktiskt hur det fungerar med barn och barngruppen och allt annat som är viktigt. Och knappast har vi tid på mötena att hinna genom allt, vi har ju fullpackat med annat att fundera på.”

Möjliga samband mellan arbetsplatsmobbing och förekomsten av mobbing i barngruppen

Frågan om möjliga samband mellan förekomsten av arbetsplatsmobbing och mobbing inom barngruppen verkade vara en ny tanke för informanterna. Det spekulerades att ett samband kunde vara att då en person blir mobbad har denna inte resurser att igenkänna eller ta itu med mobbing i barngruppen, utan tiden på arbetet handlar om överlevnad och att skydda sig själv.

Lisa: ”Det största sambandet som jag tror är kanske det att om man känner sig, en vuxen känner sig som mobbad, och nedtryckt, så då har det ju tagit bort först mycket självförtroendet, kanske inte vågar ta i, vågar se, vågar säga sina åsikter. Och också allmänt av orken, att jag tror att de som blir så där utsatta, som känner sig utsatta, som känner att de inte uppskattas på sin arbetsplats, så de har inte samma energi heller att jobba och se allt. [...] Det är nog mera det att man inte är så engagerad och tiden går åt till helt andra saker, och fokuseringen liksom bort från barngruppen, mera till ens själv och ens eget välmående... det slutar med det i alla fall.”

Oavsett ifall det handlade om arbetsplatsmobbing eller inte, upplevdes personalens välmående och därigenom humör som avgörande i rollen som förebild. Även den svårfångade stämningen och atmosfären nämndes. Det övervägdes hur barnen upplevde vardagen ifall stämningen var laddad bland personalen.

Matti: ”Men nu tror jag att bara att personalens eget mående påverkar på barnen, att det absolut har en påverkan. Och har man problem hemma, eller på jobbet eller var som helst, den här personen, så det påverkar barnen. Fast du skulle vara professionell så det påverkar nog. Ditt humör påverkar på barnens, de ser nog att hur du mår, hur du... är du lättirriterad på grund av att du har haft hemma någonting eller kollega eller det har hänt nånting då du är lättirriterad på barnen, din tonart, och hur du bemöter barnen så är annorlunda. Att visst har det på det viset samband, att det påverkar på barnen.[...] Och se till att alla trivs på jobbet, för jag tror en mer viktigt grej att man trivs [på jobbet]. För barnen påverkas nog av våra personalens stämning och atmosfär. Att de hamnar vara med oss ganska många timmar.”

Andra informanter tog genast fasta på imitationen och överförandet av beteende- och kommunikationsmönster från vuxna till barn. Speciellt förekomsten av arbetsplatsmobbing ansågs ha en negativ effekt på barngruppen, delvis på grund av att barnen också känner av stämningen mellan personalen, men också på grund av att en mobbad person knappast mår bra och kan således också ha svårt att uppleva arbetsglädje. Eventuellt kan också den mobbade sprida sitt dåliga humör och avlasta det på barnen, eller använda sig av mindre konstruktiva fostransmetoder.

Matti: ”Jag tror mera på det, att som jag sa, hör de [barnen] eller ser de så de tar den vuxna som exempel. Att, märker de att du har någonting där med din kollega och så, så visst, märker de, så påverkar det nog negativt på barnen. De är ganska, ändå ganska bra på att känna efter och märker ganska bra. Men om de inte märker, så ditt humör kommer att påverka på barnen och sättet hur du mår, att bara att ha mobbing inom arbetet, betyder också att någonting inte är riktigt rätt, på arbetet.”

Ifall det skulle förekomma mobbing bland personalen upplevde informanterna att barnen nog skulle lägga märke till det. Det i sin tur skulle också betyda att barnen uppfattade mobbing eller andra antisociala beteenden som acceptabla, då vuxna är barnens främsta förebilder för vad som anses vara rätt och fel.

Eva: ”Nu måste ju barnen uppfatta det också, tycka att det här [mobbing] är helt okej - om vuxna gör det så måste ju barnen också kunna göra det. Jag har aldrig tänkt den tanken.”

Från barnens sida är det knappast medvetet att de börjar med antisociala beteenden eller mobbningsbeteenden, utan processen är för det mesta omedveten och grundar sig på de modeller de kommer i kontakt med i sin omgivning. Det kan också vara svårt att upptäcka

arbetsplatsmobbing ifall personalen upplever att de, trots förekomsten av mobbing, klarar av att vara goda förebilder för barnen. Att vara verkliga förebilder kräver att de vuxna lever som de lär.

Anna: ”Helt säkert! För att barnen märker ju alla stämningar som vuxna – barnen märker genast när vuxna inte drar jämnt. De kan läsa en som öppna böcker. Och när de märker att inte personalen synskar riktigt, så de tillämpar automatiskt, så påverkas barngruppen, att de blir själva om de märker att: ”Aha, inte kan ju vuxna heller bete sig”. Att undermedvetet börjar barnen också [med mobbningsbeteenden], fast de vill eller inte. Det tror jag. De gör det nog, för de gör som vi gör, inte som vi säger. Det är ingen vits att vi pratar på att vi kan vara goda förebilder, bete oss mot varandra, så inte kan barnen det då heller, det tror jag hårt på. Det finns nog samband.”

Men att leva som man lär är inte helt lätt, speciellt då det gäller vuxna som har klara inrotade mönster för sin kommunikation och sitt handlande. Att verkligen klara av att bedöma ifall man handlar utifrån den ideologi man lär ut, kräver stor insyn i sig själv och en förmåga att betrakta sig själv kritiskt och därmed öppna sig för att inte vara fulländad. Detta i sin tur medför tanken om att eventuellt vara tvungen att förändras eller utvecklas, vilket ofta leder till stort motstånd hos människan. Man stannar hellre kvar i det bekanta och trygga, och förblir således oemottaglig för att objektivt granska sig själv och ändra sina beteendemönster.

Maria: ”Absolut. Det måste det ju vara. Man ser ju just hur man påverkar, hur man är själv, det måste ju vara så. [...] du kan ju inte stå och försöka lära dem att tolerera olikheter och sådant, om inte du kan göra det själv. Men det är mycket svårare att ta upp det med vuxna människor, för de har kommit så långt i livet. Vissa är bara som de är, tar jättelätt illa upp och kan inte känna sig själv.”

Imitation av vuxna begränsades inte heller bara till daghemspersonalen, utan också föräldrarna ansågs spela en stor roll i de attityder och handlingsmönster barnen utvecklar. Det fanns medvetenhet om att barnen inte gör det som de vuxna begär, utan det som de vuxna gör.

Helena: ”Nog ser ju barnen hur vi vuxna beter oss. Absolut. Och om jag tänker också att vad barnen sedan, de kan ju hämta också från sina föräldrars perspektiv. Vi vuxna, oberoende var vi finns, så ger vi av våra attityder i ord och handlingar. Vi kanske säger något och gör något annat. Och barnen nappar nog upp det som vi gör oberoende vad vi skulle säga.”

Kurser och utbildningar – fokus på imitation och överföring av beteende- och kommunikationsmönster

Informanterna var överens om att på kurser och andra fortbildningar som behandlade det mobbningsförebyggande arbetet hade fokuset varit på barngruppen och dess inbördes

dynamik samt förhållandet mellan de vuxna och barnen. De vuxnas dynamik sinsemellan hade inte tangerats särskilt mycket om alls. Men att de vuxnas relationer skulle komma att påverka barngruppen verkade ändå vara uppenbart.

Eva: ”Inte att det [de vuxnas förhållanden] skulle poängteras egentligen tycker jag. Det är nog mera förhållandet vuxna–barn som poängteras alltid. Men nog vet jag ju det att det påverkar, att om man kommer och är... träffar varandra och är glada att se varandra så nog ser ju barnen det också. Än om man grymtar så fort man ser någon annan. Jag tycker inte att jag på det viset lagt märke till det i alla fall, eller så har det inte fastnat. Det är nog mera det där vuxen–barn. Det är inte så dumt att poängtera det här inte!”

Att arbetsplatsmobbing skulle nämnas i samma sammanhang som mobbing bland barn verkade vara en obekant koppling för några informanter.

Matti: ”[Arbetsplats-]Mobbing - kan hända att vi tog upp det på något sätt, men hur det påverkar *barn*, så det tror jag inte att vi har diskuterat. Det tror jag inte.”

Men det fanns också de som upplevde att både kurserna och utbildningen nog tagit fasta på detta samband, åtminstone i någon mån, men det verkade inte vara specifikt för kurser behandlande det mobbningsförebyggande arbetet som görs på daghem.

Anna: ”Jo, nu har det kommit på både utbildningen och på skolningar. Hur man kan – att allt speglar som vi gör, speglar sig på barnen. Kanske inte i mobbingstermer, att vuxna mobbar varandra. Mycket har det nog pratats om att barnen märker hur vuxna gör och tar sedan [modell], att barngruppen blir otrygg om de märker att inte vi vuxna synkar. Det är A och O principerna att vuxna skulle dra jämnt. Vi har också sagt till barnen att man behöver inte vara bästa kompis med sina vuxna i gruppen, men man måste ändå kunna bete sig, det är också en av våra grundprinciper.”

Alla informanter upplevde det som självklart att de vuxna i sig är förebilder, men frågan om hur de vuxnas interna dynamik också kunde vara en förebild för barnen verkade ändå överraska flera informanter, trots att de upplevde frågan som väsentlig. Fokuset verkade ligga på att personalen borde diskutera och ta i beaktande sitt välmående och vårda sina relationer, men det kopplades inte till barngruppens dynamik och sociala modeller.

Lisa: Jag skulle säga att bara så där i förbifarten, att man har liksom sagt att det påverkar ju... nämnts att det påverkar barngruppen eller att det är viktigt att alla mår bra och att man ska jobba med det att alla mår bra och sen ungefär visats då att här är. [...] Men i alla fall har det berättats om just olika relationer, och hur man mår, och hur man ska se och vad det finns för olika typer, att mycket vad det finns för olika människotyper på en arbetsplats. Att man ska tänka att vissa är mera medlöpare och andra är mera dominanta och andra svagare och starkare och så där. På det viset nog tangerat och vad som är bäst att, vad är målsättning om man vill, för att själv må bra, vart borde man sträva till.”

En kurs stod ut när det gäller de vuxnas relationer till varandra, och det var *Med barnaögon*. Den verkade också gå igenom personalens relationer sinsemellan och deras inverkan på barngruppen. Denna kurs och bok handlar inte specifikt om mobbning eller det mobbningsförebyggande arbetet.

Maria: ”Så den [kursen *Med barnaögon*] har varit bra, och det har kommit mycket då vi har utvärdering efteråt, mycket att det är ingenting nytt det här, men nu tänker jag på ett helt nytt sätt och det har känts så bra, det har väckt det där att de är ju små människor och vi sätter spår i dem, och de ska leva med det här resten av livet och vi sätter roller på dem. Den har nog varit som riktigt tar på det här. Och där har vi nog också pratat om det här att hur vi bemöter varandra som vuxna, att man inte ska stå och prata illa om någon utan man ska försöka reda ut det istället. Och vilja alla gott.”

5.4 Sammanfattning

På grund av avhandlingens syfte och forskningsfrågor utvecklades en intervjuguide som tog fasta på relevanta teman i anknytning till dessa. Hit hörde informanternas uppfattning om arbetsplatsmobbningens förekomst och de uttrycksformer inom småbarnsfostran, om och hur de jobbar arbetsplatsmobbingsförebyggande inom kollegiet, ifall de arbetar mobbningsförebyggande i barngrupperna och i så fall på vilket sätt, och om de använder, och i så fall vilka, material eller program som är utvecklade för att stöda det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen. Informanterna frågades också hur de upplever att förekomsten av arbetsplatsmobbning möjligen kan påverka det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen och ifall kurser eller utbildningar tagit fasta på detta samband. Utifrån dessa teman grupperades intervjuernas resultat i tre kategorier: (1) arbetsplatsmobbning inom småbarnsfostran – förekomst och uttrycksformer, (2) det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen och (3) möjliga samband mellan arbetsplatsmobbning och mobbning i barngruppen.

Informanterna upplevde att arbetsplatsmobbning till en viss mån förekom inom småbarnsfostran. De betonade svårigheten med att ta en definitiv ställning till utsträckningen av mobbningen, då den kunde vara svår att beskriva och definiera. Mobbningens uttrycksformer var sådana som informanterna upplevde som typiska för kvinnodominerade arbetsplatser: baktal, utfrysning, favorisering, missförstånd (på grund av personkemi), pikar, tillsägelser, gester (att sucka, avbryta, eller avlägsna sig innan mobboffret talat till punkt), att inte lyssna på mobboffret, att tillskriva mobboffret en viss roll som t.ex. dum eller enkel, skvaller (speciellt ute på gården), telefontrakasserier och möjligen orimligt övervakande av arbetet och dess utförande eller med avsikten att inkompetensförklara mobboffret. Men

mobbing kan också vara oerhört svårt att s.k. sätta fingret på och därmed förklara eller beskriva. Här kunde nämnas (kvinnors) tendens att reagera emotionellt, tillskriva underliggande mening till något som inte hade den, ha förutfattade meningar om någon eller något, ojämlig behandling av kollegor eller att inte ta någon i beaktande, spänningar p.g.a. personligheter eller personkemi och missförstånd som uppstod medvetet eller omedvetet. Stämningen på arbetsplatsen kunde göra så att små kommentarer som i oladdade situationer skulle anses vara meningslösa, fick en djupare innebörd på arbetsplatser där det förekom mobbing.

Informanterna spekulerade kring möjliga orsaker till mobbingen och upplevde att bidragande orsaker kunde vara skillnader i utbildning och rang, avundsjuka, arbetsplatskultur, dålig ledning, stort utbyte av personal, anställning av obehöriga, belastande i arbetet och skillnader i stora och små daghem.

Alla informanter hade kunskap om det mobbningsförebyggande arbetet i barngrupper. Alla upplevde att de för tillfället arbetade mobbningsförebyggande i sina respektive barngrupper. Metoderna varierade till en del, liksom målet med verksamheten. Nyckelorden för det mobbningsförebyggande arbetet var empati, respekt och rättvisa, men även dessa begrepp varierade rent konkret i deras betydelse och tillämpning i informanternas vardag.

Informanterna använde sig av mobbningsförebyggande material och program i utformandet av verksamheten för barngruppen. Men en del kritik riktades mot dessa då de upplevdes vara för temaindelade och inte ta i beaktande daghemmets dynamiska och föränderliga vardag.

Informanterna upplevde också att det var viktigt att personalen arbetade tillsammans för att utföra den mobbningsförebyggande verksamheten. På vilket sätt samarbetet genomfördes varierade mellan daghemsgrupperna.

Informanterna upplevde att de arbetade arbetsplatsmobbningsförebyggande inom personalen. Tillvägagångssätten varierade till en viss mån, men bl.a. särskilda överenskommelser bland personalen, aktiviteter utanför arbetet och arbetshandledning ansågs vara förebyggande. På vissa arbetsplatser (kommun, förening, organisation) fanns det en mobbningsförebyggande plan för vuxna, men den verkade inte vara i aktivt bruk. Teamavtal underskrevs i majoriteten av daghemmen, men i dem nämndes inte arbetsplatsmobbing.

På frågan gällande om det möjligen kunde finnas samband mellan förekomsten av arbetsplatsmobbing och mobbing i barngruppen, svarade informanterna att de upplevde att det fanns samband. Sambandet kunde ses i att barnen imiterade de vuxna och således

överfördes mobbningsbeteendet från de vuxna till barnen. Det berodde på att en mobbad person inte orkade eller ville se eller ta itu med mobbning i barngruppen och lät det således fortlöpa, att stämningen på daghemmet och personalens dåliga humör uppmuntrade till antisociala beteenden bland barnen. Informanterna nämnde även att de vuxna var förebilder i socialt acceptabla beteenden både i sin kontakt till barnen och de andra vuxna och att barnen använde detta exempel då de utvecklade en uppfattning om rätt och fel. Informanterna upplevde att detta samband sällan hade tangerats på kurser eller utbildningar som hade med den mobbningsförebyggande verksamheten att göra.

6 Resultatdiskussion

”...för de [barnen] gör som vi gör, inte som vi säger. Det är ingen vits att vi pratar på att vi kan vara goda förebilder, bete oss mot varandra, så inte kan barnen det då heller, det tror jag hårt på.”

”Anna” 18.2.2016

I detta kapitel diskuterar jag på vilket sätt resultatet relaterar till avhandlingens forskningsfrågor och syfte och sammankopplar resultatet till avhandlingen teoretiska referensram. Baserat på de svar som utkristalliseras genom denna diskussion begrundar jag konklusioner som ter sig som relevanta, och reflekterar över möjliga implikationer av dessa.

6.1 Centrala resultat

Den första forskningsfrågan ville utreda daghemspersonalens uppfattningar om arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran och hurdana uttrycksformer mobbningen kunde ha. Informanterna var överens om att det förekommer mobbing bland personal på daghem, men i vilken mån hade de svårt att svara på. Enbart en av de sex informanterna hade personligen inte observerat arbetsplatsmobbing under sin karriär; här kan man fråga sig ifall det berodde på att just denna informant hade betydligt kortare arbetserfarenhet än de andra informanterna. Informanterna var väl medvetna om problematiken i att definiera arbetsplatsmobbing, men verkade ändå inte ha svårt att ge exempel på uttrycksformer som var vanligt förekommande inom dagvården, som fortfarande är en kvinnodominerad bransch.

Uttrycksformerna som var lätta att konkretisera och som kunde uppfattas som typiska för dagvården, möjligen även för en kvinnodominerad arbetsplats, var följande:

- Prat bakom ryggen, baktal.
- Skvaller.
- Utfrysning.
- Favorisering.
- Missförstånd som blåses upp till något större.
- Gester, t.ex. att sucka, att avbryta med flit, att avlägsna sig innan mobboffret talat till slut.
- Att inte lyssna på mobboffret.
- Att tillskriva mobboffret en viss roll, som t.ex. dum eller enkel.
- Telefonterror med avsikten att (orimligt) övervaka en kollegas arbete och dess utförande, eller inkompetensförklara sin kollega.

Dessa uttrycksformer är exempel på både den arbetsrelaterade och den personrelaterade mobbningen (Östberg & Eriksson 2009, s. 12–13; Arbetshälsoinstitutet 2014 III; Vartia 2002, s. 11) som på det psykiska och det fysiska våldet (Berlin 2004, s. 16–18). Nedan har jag gjort ett försök att gruppera uttrycksformerna i den arbetsrelaterade och den personrelaterade mobbningen samt det psykiska och det fysiska våldet.

Tabell 8. Gruppering av förekommande arbetsplatsmobbninguttryck.

Uttrycksformer	Arbetsrelaterad mobbning	Personrelaterad mobbning	Psykiskt våld	Fysiskt våld
Baktal		x	x	
Skvaller		x	x	
Utfrysning		x	x	
Favorisering			x	
Missförstånd				
Gester			x	x
Att inte lyssna	x	x	x	
Att tillskriva roll		x	x	
Telefonterror	x			x

Det var inte helt lätt att göra en exakt gruppering av uttrycksformerna utan att ställa förtydligande frågor till informanterna gällande situationsbeskrivning och möjlig handlingsbaktanke. Men i stora drag kunde grupperingen se ut som ovan. Missförstånd lades inte i någon grupp då detta inte uppfattades som mobbning ifall missförståndet inte var avsiktligt och dess uppgift var att användas som ammunition mot mobboffret. Informanterna lät inte förstå att missförstånd hade använts i denna mening.

Informanterna nämnde också andra uttryck som var svårare att konkretisera, delvis för att de kunde uppfattas som oskyldiga på arbetsplatser där det inte förekommer mobbning, och delvis för att de var svårfångade och svårbeskrivna. Till dessa uttryck hörde det att reagera emotionellt, tillskriva en underliggande mening till något som inte hade det (kunde även klassas som avsiktligt missförstånd), förutfattade meningar eller aktivt tillskrivande av roller till den mobbade. Det nämndes även ojämlig behandling mellan kollegor så som att inte beakta någon eller någons åsikter eller känslor i samma mån som de andra kollegornas och spänningar skapade av personligheter eller personkemi. Allt ovanstående kunde beskrivas vara bidragande orsaker till att stämningen eller atmosfären på en arbetsplats kändes

inflammerad, men personalen kunde ha svårt att beskriva och konkretisera de underliggande orsakerna, trots att alla kände av spänningarna. Det kan vara svårt som utomstående att känna av spänningarna i luften, men det finns också arbetssamfund som är så inflammerade att en icke-involverad känner av den spända atmosfären.

Utifrån grupperingen kunde det tolkas att typiskt för dagvården, baserat på informanternas utlåtanden, skulle vara personrelaterad mobbning och psykiskt våld. I vilken mån mobbningen kunde klassas som verklig mobbning innanför ramen av den definition denna avhandling använder sig av (se sida 24), var omöjligt att ta ställning till utan att fråga efter den subjektiva åsikten av den utsatte samt få en bekräftelse på långvarigheten och systematiken. Trots det stod det klart att antisociala beteenden och således negativa förebilder förekom också bland dagvårdspersonal.

Den andra forskningsfrågan ville utreda daghemspersonalens uppfattningar om hur deras bemötande av varandra påverkade det mobbningsförebyggande arbetet som gjordes i barngruppen. För denna fråga upplevde jag det som relevant att för det första fråga om informanterna upplevde att arbetsplatsmobbning diskuterades inom kollegiet, och i så fall på vilket sätt skulle den gå att förebygga. För det andra ville jag diskutera hur personalen arbetade i barngruppen med mobbningsförebyggande verksamhet, för att sedan styra in diskussionen på i vilken mån de vuxna såg sig själva som förebilder och ifall detta togs i beaktande i verksamheten. Jag ville också få reda på hur personalen trodde att förekomsten av arbetsplatsmobbning kunde påverka barngruppen och det mobbningsförebyggande arbetet som gjordes. För det tredje ansåg jag även som relevant att utreda om, och i så fall hur, kurser eller utbildningar framhåvt kopplingen mellan de vuxnas exempel och dess överförande till barnen, samt ifall denna koppling någonsin nämnts i samband med det mobbningsförebyggande arbetet som gjordes på daghem.

Att förebygga arbetsplatsmobbning var inte obekant för informanterna. De upplevde alla att ämnet hade tangerats på ett eller annat sätt vid olika tillfällen, trots att någon grundlig diskussion inte hade förts. Arbetsplatsmobbningen hade inte en så stor roll i det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen, utan den hade sin plats i dialogen kring välmåendet i arbetet.

De främsta sätten att förebygga mobbning bland personalen upplevdes vara bl.a. arbetshandledning, speciella överenskommelser bland personalen, aktiviteter utanför arbetet, kurser och utbildning, god modell av konflikthantering och gott ledarskap.

Det som informanterna saknade var förmågan och öppenheten inom kollegiet och ledningen som skulle ta itu med svåra saker så som arbetsplatsmobbing. Att ta upp känsliga ämnen i stora utbildningssituationer verkade omöjligt, för tematiken som behandlas hade en tendens att få en mera skämtsam ton då dagvårdspersonal från flera daghem samlades för fortbildning. Även en arbetsplatsmobbningsförebyggande plan upplevde de flesta kunna vara en bra idé för daghemmen, men liksom teamavtalet kunde också dess egentliga nytta ifrågasättas. Det verkade finnas en mobbningsförebyggande plan inom vissa kommuner eller organisationer, men de informanter jag intervjuade kunde inte berätta mer om planen än om dess eventuella förekomst.

Som hinder för en mobbningsförebyggande dialog bland dagvårdspersonalen nämndes tid och resurser. Den planeringstid som dagvårdspersonalen har tillsammans går åt att diskutera praktiska arrangemang och akuta ärenden och cirkulerar oftast kring barnen och barngruppen. Trots att personalens välmående diskuteras, verkar det finnas lite tid att verkligen ta itu med det på ett mera praktiskt plan, och ansvaret för detta verkade ligga hos de enskilda personerna i teamen, en slutsats som också Repo (2013, s. 223) gjort i sin forskning.

Det var tydligt i dialogen med informanterna att satsningen på medvetenhet och diskussion kring mobbningsfrågor bland barn på daghem varit lyckad. Alla informanter verkade vara pålästa inom ämnet, och alla hade exempel på vilket sätt det mobbningsförebyggande arbetet konkret kunde ses i vardagen. Informanterna var också bekanta med programmen som stöder det mobbningsförebyggande arbetet så som *Start* och *StegVis/Stegen* som Folkhälsan rekommenderat i samband med sina publikationer och utbildningar. Även gruppteraplay nämndes av några informanter. Jag frågade också i vilken mån olika program enbart användes som program vid vissa utvalda tillfällen, eller ifall programmen och utbildningarna påverkat vardagen med barnen så att vardagsdialogen i sig kunde uppfattas som mobbningsförebyggande. Det verkade som om de flesta integrerat materialet i sin vardagsdialog och hade en stark poängtering på att försöka utveckla en konstruktiv och empatisk dialog i barngruppen, att tillåta konflikter men satsa på att lösa dem.

En grundpelare i det mobbningsförebyggande arbetet verkade vara empati. Trots att barnens kognitiva färdigheter för empati är olika i olika åldrar, gjorde personalen sitt bästa med att lära ut grunderna för att i handling och tanke ta andra i beaktande. Ofta handlade det om att med barnet eller barnen diskutera situationen och vad som gått tokigt och vad som kunde göras annorlunda.

Många av informanterna tog också fasta på att barnen inte heller måste gilla alla barn, men att man ändå måste bete sig respektfullt mot andra individer och att mobbning absolut inte är acceptabelt. Metoderna varierade i någon grad, men ofta nämndes just vuxenansvaret för att se till att samma barn inte alltid fick leka med varandra. En välmotiverad orsak till att blanda barnen var att det var svårare att utpeka en före detta obekant, då den obekanta mitt i allt blivit bekant och kanske till och med rolig att umgås med (med andra ord göra det främmande bekant).

En del kritik riktades direkt och indirekt mot programmen. Trots att programmen och kurserna hade gett många bra idéer upplevdes de av några informanter ändå som haltande då de var så uppdelade. Daghemsvardagen är dynamisk och föränderlig och att köra ett program som sådant inte verkade fungera för alla. Enligt min förståelse efterlystes mer idéer för att vardagligt inkorporera beteenden och inte alltid göra det enligt vissa teman i programmet.

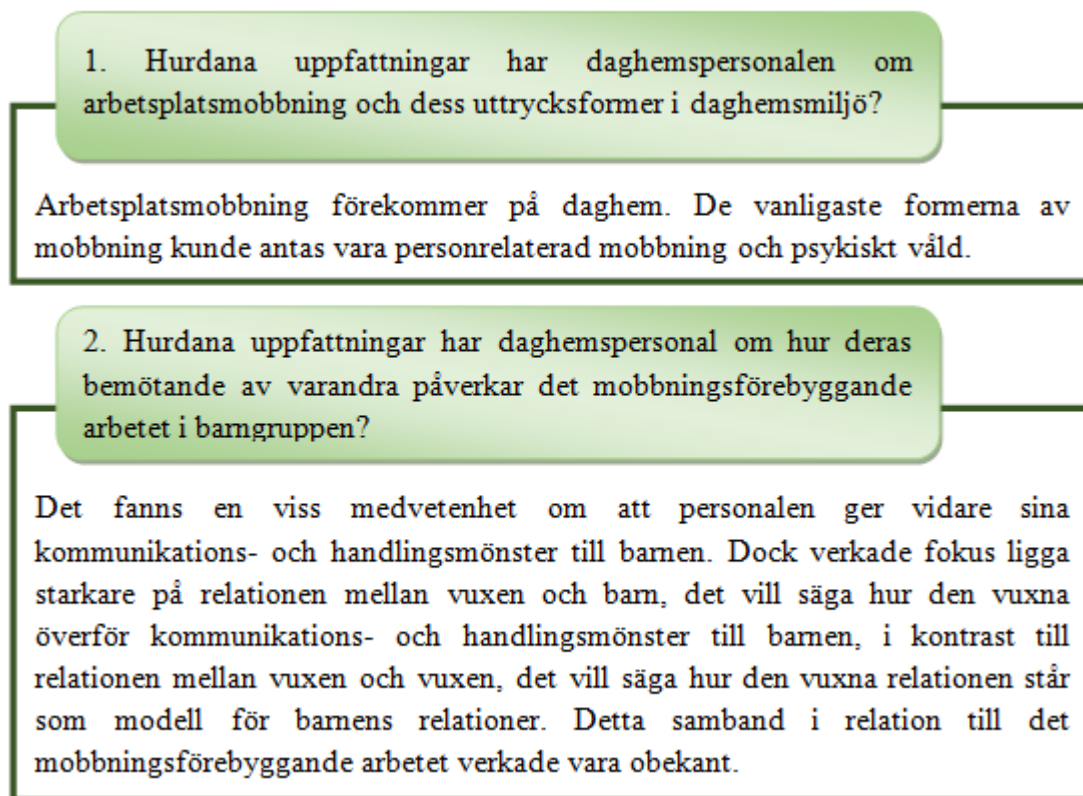
Informanterna var överens om att det hade en inverkan på barngruppen ifall det förekom arbetsplatsmobbning inom daghemskollegiet. På vilket sätt det inverkade fanns det olika tankar om, bland annat upplevde de att en mobbad person inte hade samma energi som de andra att arbeta i barngruppen. Personen kunde vara så upptagen med att försvara sig själv eller försöka förstå sin situation att hen inte orkade se vad som pågick i barngruppen. Detta gjorde hen handlingsförlamad då det gällde att ta itu med saker, vilket i sin tur gjorde barngruppen otrygg. (Detta är jämförbart med innehållet i kapitel 2.2.3 som utreder följder av arbetsplatsmobbning.) Även möjligheten att en mobbad vuxen kunde utsätta barn för mobbning tangerades kort, men avslogs snabbt som osannolikt. Trots det är det en befogad tanke, att en utsatt vuxen kunde i sitt lidande avlasta frustration genom att mobba barn eller uppmuntra till antisociala beteenden bland barnen.

Den vuxna modellen och barnens förmåga att imitera de vuxna och deras kommunikationsmönster diskuterades också. Hur än de vuxna skulle vilja att barnen gjorde som de sade, upplevde informanterna att barnen kände av stämningar och såg hur personalen behandlade varandra och handlade utifrån detta. Även föräldrarnas roll nämndes i sammanhanget av att ge vidare mönster för beteenden och kommunikation.

Informanterna hade delade åsikter om i vilken mån sambandet mellan de vuxnas och barngruppens interna dynamik tangerats på kurser och andra utbildningar. Vissa upplevde att poängteringen låg på relationen mellan den vuxna och barnet, medan andra upplevde att sambandet diskuterats, men inte i mobbningstermer. En kurs stod dock ut och det var ”Med

barnaögon” som också lär lyfta fram de vuxnas relationer som modeller för barnens relationer.

Utifrån sammanställningen gjord ovan har jag utarbetat en visuell framställning av forskningsfrågorna och en sammanfattning av det resultat intervjuerna gav.



Figur 9. En summering av forskningsfrågorna.

Syftet med min avhandling var att utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran. Informanterna upplevde att det fanns ett samband mellan förekomsten av arbetsplatsmobbing och antisociala beteenden, möjligen även mobbing, i barngruppen. Uppfattningarna om den möjliga kopplingens sätt varierade mellan informanterna, men tre kategorier berördes:

1. Imitation. Barnen iakttar hur de vuxna bemöter varandra och använder detta mönster i bemötandet av varandra, både när det gäller positiva och negativa beteende- och kommunikationsmönster.
2. Aktiv överföring av beteendemönster. Personalen har en tydlig och konsekvent strategi för bl.a. kommunikation och konflikthantering som aktivt lärs ut åt barnen.

3. Avlastning av frustration och uppmuntran till antisociala beteenden i barngruppen. Den mobbade avlastar sitt psykiska illamående på barnen och uppmuntrar därigenom antisociala beteenden bland barnen.

Sammanfattningsvis kunde det konstateras att förekomsten av arbetsplatsmobbing högst troligt påverkar det mobbningsförebyggande arbetet som görs i barngruppen trots att det utan vidare forskning är svårt att ta ställning till det exakta sättet.

6.2 Konklusioner

Till följd av intervjuerna och materialet som de gav upphov till kan jag utgå ifrån att arbetsplatsmobbing förekommer i daghem. Trots att livliga dialoger kring mobbing i barngruppen förekommit och att denna arbetsinsats verkade vara påtaglig i daghemmen, verkade personalen ändå uppleva att det mobbningsförebyggande arbetet var något som primärt skedde i barngruppen med de vuxna som handledare. Att de vuxna var förebilder för barnen var givet, men att personalens dynamik sinsemellan också skulle agera som modell för barnen när det gäller det mobbningsförebyggande arbetet verkade ha fått lite eller obefintlig uppmärksamhet.

Utifrån intervjuerna diskuterade informanterna på vilket sätt de ansåg att mobbing förebyggdes, eller egentligen hur man befrämjade välmående i arbetet. Hit hörde bl.a. arbetshandledning, speciella överenskommelser bland personalen, aktiviteter utanför arbetet, kurser och utbildning, god modell på konflikthantering och gott ledarskap. Men intervjuerna gav också upphov till möjliga orsaker till arbetsplatsmobbing. De orsaker som kunde tolkas ur informanternas utlåtanden var avundsjuka, omständigheter ("det blir bara"), olikheter, rang, integration av en ny kollega, stagnerad arbetsplatskultur, förändring, dålig ledning, stort utbyte av personal, anställning av obehöriga och skillnader mellan stora och små daghem.

Om de ovanstående orsakerna kopplas till teorin utkristalliseras mobboffrets egenskaper eller personlighetsdrag som en möjlig orsak till förekomsten av arbetsplatsmobbingen, alltså att det är något i mobboffret som provocerar fram mobbing hos en eller flera personer inom kollegiet. Det må vara positiva egenskaper som mobbaren känner avundsjuka för, eller olikheter i mobboffrets personlighet som upplevs som provocerande eller oöverkomliga. (Vartia 2002, s. 14; Einarsen 1996, s. 18.) Även sådana drag som t.ex. ålder eller inspiration i arbetet kan ses som hotande inom stagnerade arbetsplatskulturer – eller varför inte vice versa, en stagnerad person i en innovativ arbetsmiljö – för det medför förändring på arbetsplatsen

och möjliga konflikter i värdegrund som reflekteras i arbetssätt. Nya idéer för hur arbetet organiseras eller utförs vad gäller bl.a. ansvarsfördelning och delaktighet kunde uppröra på ställen där förändring eller nytänkande inte är välkommet. Överlag nämns förändring i alla olika former i teorin som ett möjligt hot mot harmonin på arbetsplatsen. Detta kan i sin tur leda till dysfunktionella utlopp av frustration och/eller missnöje bland personalen. (Vartia 2002, s. 12–13; Isotalo 2006, s. 64.)

Ledarskapet, som också nämndes av informanterna, tangeras också i teorin som centralt vad gäller förebyggande av arbetsplatsmobbing (Isotalo 2006, s. 99–100). En stark ledning eller ledare som uttalat inte tolererar mobbing eller annan utsatthet är väsentlig, speciellt i förändringssituationer (exempelvis anställning och integrering av en ny kollega eller organisationsförändring), men också i vissa typer av arbetsgrupper (se bl.a. Östberg & Eriksson 2009).

Teorin tar dock fasta på arbetsmiljön i sig, att mobbing inte förekommer ifall arbetssamfundet inte tillåter det (Östberg & Eriksson 2009, s. 43–46). Då flyttas fokuset bort från mobboffrets personlighetsdrag och antagandet blir att offret väljs av slumpen och otur. (Leymann 1992 refererad i Einarsen 1996, s. 20; Leymann 1996 refererad i Vartia 2002, s. 12; Leymann 1998 refererad i Hallberg & Strandmark 2004, s. 46). Men själva arbetsgruppen, teamet eller kollegiet som helhet nämndes inte av informanterna, förutom i diskussionen om möjliga skillnader på stora och små daghem. Trots att arbetsmiljön heller inte berördes kom det upp i en intervju att daghemmen arbetade med knappa resurser, som i teorin också nämndes som en bidragande orsak till förekomsten av arbetsplatsmobbing. Stora barngrupper, sjukskrivningar, brist på (bra) vikarier, resurser och det aktuella samhällsfördraget (Simo 2015) som ökar på barngrupper i proportion till vårdare (känsla av brist på kontroll) kunde här ses som relevanta övergripande orsaker till dysfunktionella arbetsgrupper.

Det blir tydligt genom teorin men också resultatredovisningen att arbetsplatsmobbing som fenomen är svårt att definiera och beskriva (Isotalo 2006, s. 42–49). Exempelvis togs det fasta på stämningen på arbetsplatsen, att de som arbetar där känner av den laddade atmosfären. Den bidrar till att till synes oskyldiga kommentarer kan av kollegiet tolkas ha en djupare illvillig mening. Sådana situationer gör det svårt för den utsatta att söka hjälp, då mobbingen är så svårbeskriven och dold för utomstående. Även mobbaren kan vara skicklig på att dölja sina illasinnade handlingar och därmed vara ”hal som en ål”, som en informant uttryckte det.

En annan fråga som uppdragades var hur mobbning kunde uppfattas som mobbning ifall den som mobbade inte förstod att hen gjorde det. Detta hade att göra med människors olika världsbild och situationsuppfattningar. Något som en person upplevde som välmenat kunde upplevas som ett mobbningsbeteende av en annan. Repo (2013, s. 45) ger svar på den frågan genom att konstatera att mobbning alltid är en subjektiv upplevelse. Men exemplet om telefonterrorn och den överdrivna kontakten mellan två kollegor i kapitel 5.1 (s. 81) påvisar hur svårt det kan vara att konkret arbeta med mobbningsfrågor då människorna har så olika uppfattningar om omvärlden, som baseras på deras unika och individuella världsbilder och tidigare erfarenheter.

Det leder mig till nästa svårighet, det vill säga att dela värderingar som också leder till ett konsekvent handlande bland personalen. Det talades i intervjuerna om att dela värdegrund och att personalen upplever det som viktigt att barnen lär sig bl.a. empati, respekt och rättvisa. Men dessa begrepp kan betyda olika saker för olika personer, speciellt då man diskuterar hur en person bör agera eller uttrycka sig för att vara empatisk, respektfull eller rättvis. Återigen kopplas synen och tillämpningen av dessa begrepp till personalens unika världsbilder. Det finns svårighet att fusionera dessa och få en homogen bild av de rätta tillvägagångssätten. Personligen skulle jag säga att det är omöjligt att uppnå en helt homogen uppfattning om begreppens innebörd och uttrycksformer, men genom diskussioner kunde personalen konkretisera vad begreppen innebär då de används vardagligt och utifrån det utarbete mål för verksamheten. Här finns det en stor möjlighet för t.ex. teamavtalet att ta fasta på liknande frågor för att konkretisera och beskriva teamets olika uppfattningar och senare komma överens om de gemensamma tillvägagångssätten.

Daghemmen arbetar med stor press på att hållas uppdaterade genom nya kurser och utbildningar som erbjuds, men också att använda och förstå direktiv som kommer ”uppifrån”. Det kan gälla allt från nya rådgivningsblanketter, datasystem för barnnärvaro eller pedagogiska planer som påverkar verksamheten. Resurserna är sällan tillräckliga och utrymme för reflektion och personlig samt kollegial utveckling är knappa. Det är av oerhörd vikt att ett kollegium ska må bra och klara av att samarbeta för att de enskilda personerna i personalen ska hållas motiverade, orka utvecklas och blomstra i sin yrkesroll, trots avsaknaden av egentlig utsatt tid för det.

Så för mig är det självklart att då man kommer så långt som att rekommendera att ta i bruk något nytt inom dagvården, måste daghemsvardagen med alla dess utmaningar tas i beaktande och nyttan av det nya noga övervägas. Jag ser det därför inte som en lösning att kräva att alla

daghem utarbetar en särskild plan för det mobbningsförebyggande arbetet bland personalen; det skulle kräva tid och resurser ifrån barngruppen, något som definitivt borde undvikas.

Det finns också en befintlig risk att planen enbart skulle skrivas och sedan glömmas bort, det vill säga inte vara till någon konkret nytta efter utarbetningen (i likhet med att skriva samma teamavtal varje år). Samma risk finns i att tillföra ett kapitel om arbetsplatsmobbing i barnens mobbningsförebyggande plan.

Att förebygga mobbing på arbetsplatsen är mångdimensionerat och kunde också kräva utbildning för såväl ledaren som personalen för att igenkänna och förstå möjliga fallgropar som är listade ovan, samt hur man kunde arbeta mera effektivt för att garantera en konstruktiv dialog inom personalen också i förändringssituationer (se möjligheter framom hinder). Frågan blir då ifall det inte vore nödvändigt att hålla utbildning om arbetsplatsmobbing och den förebyggande verksamheten, åtminstone delvis parallellt med utbildning om den mobbningsförebyggande verksamheten i barngruppen. På detta vis skulle det inte skapas mer kurser, utan det skulle handla om ett tillägg i den befintliga utbildningen.

Informanterna verkade alla uppleva kurser och utbildning som nyttig och relevant för att hållas uppdaterade och få nya idéer och verktyg att implementera i sitt arbete med barnen. Fortbildningstillfällena var också ett sätt att få ta del av ny forskning som är en väsentlig del av daghemsarbetet. Alla informanter verkade ha tagit till sig och tillämpat delar av det mobbningsförebyggande material som bl.a. Folkhälsan erbjudit. Enligt informanterna hade utbildningen och materialet ändå vissa brister, bland annat var de för temaindelade och tog inte den dynamiska daghemsvardagen tillräckligt i beaktande.

Under intervjuerna blev det också tydligt att det gärna kunde finnas material som tog i beaktande att personalens sätt att bemöta varandra också är modell för barnen, inte minst då det gällde det mobbningsförebyggande arbetet. Just då var det mest upp till personen och kollegiet ifall de funderat och tänkt på hur personalens inbördes relationer påverkade barngruppen. Det var ingen hemlighet att ett välmående kollegium sågs som en fördel då det gällde att jobba konsekvent och tryggt i en barngrupp. Trots att vissa kurser tagit fasta på hur personalens interna dynamik speglades i barngruppen, upplever jag inte att de belyst detta samband tillräckligt eller gett redskap för hur personalen kunde utveckla sin kommunikation, speciellt då det gällde att förebygga mobbing i barngruppen.

Med andra ord kunde kurserna framhäva *lev som du lär* och göra en aktiv satsning på att fundera på *hur lever du* och *vad lär du*? Ifall daghemspersonalen är överens om att empati är

en grundpelare i bl.a. det mobbningsförebyggande arbetet, bör personalen också visa empati mot barnen och varandra, samt andra personer som rör sig på daghemmet. Det kräver givetvis att personalen är överens om vad empati är och på vilket sätt den bör visas för att vara konstruktiv i ett långtidsperspektiv. Det leder mig till min sista fundering, att framhäva och aktivt satsa på att lära ut prosociala beteenden. Med det menar jag att inte bara ingripa då det förekommer negativa beteenden, utan att till vardags uppmuntra till t.ex. empati i handling. Jag skrev i inledningen av avhandlingen att negativa och effektiva beteenden måste ersättas med positiva och konstruktiva beteenden, annars kommer de gamla beteendena att fortsätta. De flesta informanter beskrev det mobbningsförebyggande arbetet som att reda ut blommande konflikter, i kontrast till att kontinuerligt belysa och uppmuntra till handlingar som anses som prosociala. Detta skulle givetvis inte enbart beröra barnen utan också personalen, som skulle igenkänna och använda sig av prosociala beteenden.

En logisk slutsats i ljuset av resultatdiskussionen ter sig vara ett behov av att omstrukturera kurserna och utbildningar som berör det mobbningsförebyggande arbetet på daghem till att också inbegripa och belysa de vuxnas handlings- och kommunikationsmönster, möjligen även utbilda personalen i arbetsplatsmobbing, för att sedan behandla barngruppens dynamik. Tanken på att ifall det förekommer mobbing, är JAG också en del av problemet, borde vara uppenbar.

6.3 Sammanfattning

De centrala resultaten av intervjuerna besvarar avhandlingens forskningsfrågor och syfte.

Den första forskningsfrågan var: Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om arbetsplatsmobbing och dess uttrycksformer i daghemsmiljö? Det sammanfattade resultatet svarade på följande vis: Arbetsplatsmobbing förekommer på daghem. De vanligaste formerna av mobbing kunde antas vara den personrelaterade mobbningen och det psykiska våldet.

Den andra forskningsfrågan var: Hurdana uppfattningar har daghemspersonalen om hur deras bemötande av varandra påverkar det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen? Utifrån resultatredovisningen utformades följande svar: Det fanns en viss medvetenhet om att personalen gav vidare sina kommunikations- och handlingsmönster till barnen. Dock verkade fokus starkare ligga på relationen mellan vuxen och barn, det vill säga hur den vuxna överförde kommunikations- och handlingsmönster till barnen, än mellan vuxen och vuxen,

det vill säga hur den vuxna relationen stod som modell för barnens relationer. Detta samband i relation till det mobbningsförebyggande arbetet verkade vara obekant.

Avhandlingens syfte var att utforska arbetsplatsmobbing och dess möjliga konsekvenser för det mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran. Informanterna upplevde att det fanns ett samband mellan förekomsten av arbetsplatsmobbing och de antisociala beteenden, möjligen även mobbing, i barngruppen. Uppfattningarna om på vilket sätt det möjligtvis hade koppling varierade mellan informanterna, men tre kategorier berördes:

1. Imitation. Barnen iakttar hur de vuxna bemöter varandra och använder detta mönster i bemötandet av varandra, både vad gäller positiva och negativa beteende- och kommunikationsmönster.
2. Aktiv överföring av beteendemönster. Personalen har en tydlig och konsekvent strategi för bl.a. kommunikation och konflikthantering som aktivt lärs ut åt barnen.
3. Avlastning av frustration och uppmuntran till antisociala beteenden i barngruppen. Den mobbade avlastar sitt psykiska illamående på barnen och uppmuntrar därigenom antisociala beteenden bland barnen.

Sammanfattningsvis kunde det konstateras att förekomsten av arbetsplatsmobbing högst troligt påverkar det mobbningsförebyggande arbetet som görs i barngruppen trots att det utan vidare forskning är svårt att ta ställning till exakt hur.

I ljuset av svaren på forskningsfrågorna och avhandlingens syfte diskuterades också konklusioner och möjliga implikationer. Följande slutsatser och eventuella följder tangerades:

I utbildning rörande det mobbningsförebyggande arbetet i barngruppen låg fokus på hur en vuxen kunde handleda barnen till att handla rätt. Och trots att det verkade vara en oskriven regel bland den utbildade daghemspersonalen att de vuxna fungerade som förebilder, kopplades detta inte till det mobbningsförebyggande arbetet.

Det verkade också som om informanterna hade begränsad kunskap om arbetsplatsmobbing. Möjliga orsaker till arbetsplatsmobbing var avundsjuka, omständigheter ("det blir bara"), olikheter, rang, integration av en ny kollega, stagnerad arbetsplatskultur, förändring, dålig ledning, stort utbyte av personal, anställning av obehöriga och skillnader mellan stora och små daghem. Arbetsplatsmobbingen kunde förebyggas med hjälp av tillräcklig kunskap om ämnet bland personalen och speciellt ledningen eller förmannen. Då kunde situationer förutspås och igenkännas och därmed också både förebyggas och tas itu med.

Problematiken med att definitivt konstatera att en situation handlade om arbetsplatsmobbing eller beskriva de exakta uttrycken behandlades också. Den laddade stämningen eller atmosfären var exempel på situationer som kunde uppfattas som mobbing men de var svåra att beskriva. Även den som mobbade kunde vara så pass skicklig i sina illasinnade handlingar, att det blev svårt att beskriva och ta itu med situationen.

Informanterna diskuterade också att begrepp som empati, respekt och rättvisa var viktiga i det förebyggande mobbningsarbetet. Men även här kunde det lätt bli missförstånd eller inkonsekventa handlingssätt bland personalen, ifall begreppens innebörd och synliga tillvägagångssätt inte behandlats. Här poängterades teamavtalets möjlighet, att på förhand diskutera olikheter i perspektiv och värdegrund då det kom till praktiskt genomförande.

Avslutningsvis behandlades nyttan med att ta i bruk nytt material och metoder på daghemmen som redan hade sparsamt med tid och resurser. En idé vad gäller avhandlingens resultat och möjliga påverkan på framtida kurser, var att fusionera utbildning kring arbetsplatsmobbing och mobbing bland barn till en och samma kurs och därmed också se mobbningsproblematiken i ett helhetsperspektiv, samt att fundera ut material som beaktar den verkliga daghemsvardagen med alla dess utmaningar och möjligheter.

En logisk slutsats i ljuset av resultatdiskussionen är ett behov av att omstrukturera kurser och utbildningar som berör det mobbningsförebyggande arbetet på daghem till att också inbegripa och belysa de vuxnas handlings- och kommunikationsmönster, möjligen även utbilda personal i arbetsplatsmobbing, för att sedan behandla barngruppens dynamik. Tanken på att ifall det förekommer mobbing, är JAG också en del av problemet, borde vara uppenbar.

7 Avslutande diskussion

Som elev i en av Finlands skolor tycker jag det är oroväckande att vår skola, som befinner sig i en allt annat än stabil ekonomisk situation, spenderar sina pengar på Kiva skola. Faktum är att majoriteten av eleverna starkt ogillar programmet. ... Under dessa lektioner framhävs enbart hierarkin i klassen ännu tydligare. Lekarna går ut på sådant som att hitta på indiannamn åt varandra, vilket ett mobbningsoffer aldrig någonsin skulle våga göra inför resten av klassen. De högsta i rangordningen härjar högljutt, medan resten av klassen sitter tyst, antingen för likgiltiga eller blyga för att engagera sig. Bortsett från dessa lektioner syns Kiva skolas ansträngningar inte på något konkret vis.

Man kan då fråga sig varför Kiva skolas enkäter hänvisat till så pass lysande resultat. Det är slutligen mycket lätt att bara fylla i en enkät på datorn. Om eleverna dessutom anser att Kiva skola är ett löjligt skämt som behandlar dem som småbarn är det självklart att ingen kommer att bjuda på sig själv och svara ärligt.

... De mobbade förblir mobbade och mobbarna skrattar tyst åt detta naiva, ineffektiva program.

(Henelius 2015)

I detta kapitel kommer jag att fritt diskutera kring avhandlingens syfte och tankar som funnits med från början samt hur de utvecklats under avhandlingsprocessens gång. I denna diskussion tillåter jag mina egna erfarenheter och kunskap samt de åsikter som bildats utifrån dem skina igenom. I kapitlets slut ger jag också förslag på vidare forskning som jag ser relevant i ljuset av avhandlingens resultat.

7.1 Mobbning på daghem – en personlig analys

I Finland har det gjorts stora ansatser för att utveckla mobbningsförebyggande manualer, handböcker, material för vuxna och för barn, pedagoger har erbjudits kurser, otaliga rapporter och avhandlingar har skrivits om mobbning – men ändå förekommer det mobbning inom våra pedagogiska instanser, både bland barn och vuxna. Var brister det?

Orsaken till att jag hade intresset för detta var helt enkelt att jag bevittnat hur barn, redan i mycket ung ålder, börjat retas, peka ut dem som är annorlunda eller utsätta omgivningen för ett s.k. störande beteende t.ex. därför att det var det enda sättet barnet visste hur hen skulle ta kontakt med ett annat barn, eller möjligtvis bli av med det egna psykiska illamåendet. Trots att jag deltagit i kurser och hade kunskap om mobbning och dess uttrycksformer, upplevde jag att det inte var tillräckligt att någon gång i veckan samlas med barnen och diskutera känslor för att sedan återgå till vardagen där denna dialog inte naturligt förekom. Jag har också hört om och fått uppleva inflammerade arbetsamfund där personalen öppet mobbar andra vuxna i barnens närvaro, och funderat över hur detta beteende speglas i barnen.

Jag gick utanför det färdiga mobbningsförebyggande materialet och sökte mig till populärvetenskapen och kurser som jag upplevde att passade mig. Jag deltog då i fortbildningar som NVC (nonviolent communication) och NLP (neurolingvistisk programmering) som sedermera kom att påverka mitt professionella handlande och ökade min förståelse för de verktyg vi människor har i den vardagliga kommunikationen med andra. Ytterligare har den positiva psykologin (med poängtering på prosociala beteenden och styrkor) samt studier i olika former av terapi kommit att påverka mig och mitt sätt att både tänka och handla. Att integrera dessa i mitt vardagliga bemötande har underlättat all kommunikation och hjälpt mig att bli en bättre handledare för de personer jag kommit i kontakt med, är det sedan frågan om barn, vårdnadshavare, kollegor eller praktikanter.

Genom mina egna professionella insikter och stora framgångar i mina barngrupper har jag observerat andra pedagoger och deras handlande i barngrupper⁴. Jag har sett otrygga barn som lämnats åt sitt öde på daghemsgården. De har inte fått handledning och de har kunnat bli utskälda på måfå därför att ett annat barn vågat ”skvallra” för en vuxen utan att berätta hela händelseförloppet, och därmed bevittnat den vuxnas okunnighet i att ställa frågor till barnen eller möjligtvis motvilja att lägga tid på att utreda händelseförloppet. Jag har också i kurser och på diverse möten med studerande och bekanta fått del av otaliga berättelser och bekräftelser att det verkligen är så här på ett antal daghem runtom i Finland. Jag har också fått jämföra andras barngrupper med mina egna och sett enorma skillnader i barnens handlande, förekomsten av empati, och mängden av trygghet och glädje i såväl barnen som personalen. Det går inte att överdriva hur viktigt det är att få ett kollegium på ett daghem att fungera, speciellt i syftet att erbjuda barnen högkvalitativ och trygg dagvård och att befrämja arbetsglädje och mening i arbetet för de vuxna.

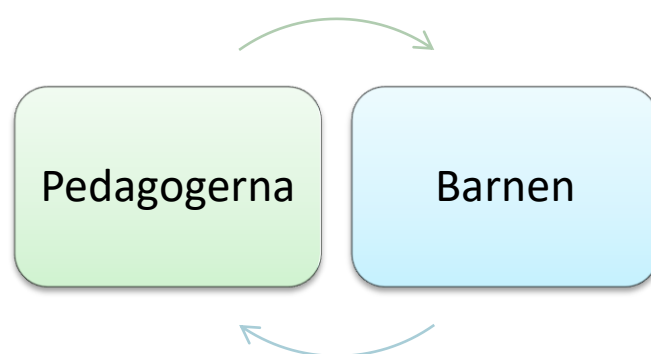
Vad gäller pedagogernas konkreta handlande i barngruppen kan jag ibland uppleva att vissa ännu lever i det förflutna. Alltför ofta har jag fått observera hur en vuxen sitter på distans och ropar olika uppmaningar till barnen. Barnen behöver närvaro och handledning av en vuxen som visat sig vara trygg och förutsägbar och som inte tappar tålamodet. Speciellt då det gäller svåra teman, som t.ex. mobbning, krävs det en verklig professionalism av pedagogen för att med hela sitt jag visa att mobbning inte tolereras (detta är INTE samma sak som att vara ilsken, påvisa irritation eller höja på rösten). Hen ska också handleda barnen i att hitta fruktbara mönster för att lösa konflikter, hantera olikheter och verbalt uttrycka sina känslor, behov och önskemål, vilket i sin tur reducerar frustration över att inte bli förstådd, något som i värsta fall kunde leda till fysiska uttryck. Även här ser jag potential för att omstrukturera den

⁴ Här vill jag poängtera att detta inte gäller mina egna arbetsplatser.

mobbningsförebyggande utbildningen; motivationen att förändra sitt arbetssätt måste komma inifrån personen. Det räcker inte att utbildaren säger att daghemspersonalen måste vara mera aktiv i barngruppen. Först då daghemspersonalen (och barnen) inser sitt personliga *varför*, kommer beteendet att förändras.

Barnen lär sig via imitation eller modellinlärning, det vill säga de vuxnas beteenden återspeglas i barnen. För att skapa en trygg barngrupp krävs det uttalade regler, värderingar och normer som både barn och vuxna förbinder sig till att följa – det inbegriper också föräldrar och andra vuxna som vistas på daghemmet samt daghemspersonalen. Sociala normer och socialt beteende (respekt, uppskattning, tolerans etc.) som lärs in i daghemmet kommer att följa med barnen till skolan, och senare ut i studie- och arbetslivet. (Stoor-Grenner & Kirves 2010, s. 47–48.)

Detta leder mig till min grundhypotes: Ifall pedagogerna har ett arbetsklimat där mobbning och annat negativt bemötande är tillåtet (öppet eller tyst), kommer barnen att notera och imitera dessa beteenden av de vuxna. Troligtvis accepteras också mobbning och andra negativa beteenden efter hand i allt högre grad av pedagogerna i barngruppen. Kunskapen eller motivationen att ingripa räcker inte till. Men ett kollegium som målinriktat och medvetet arbetar på sitt bemötande och sin kommunikation och uttalat inte tolererar mobbning bland varken personalen eller barngruppen, kommer också att påverka barngruppens dynamik. Då är det också lättare att ingripa och handleda barnen i att hitta mera konstruktiva beteenden för att lösa konflikter eller tala om den egna dåliga känslan i kroppen. Detta stärks också när barnen ser hur de vuxna bemöter varandra, varav det finns en gemensam diskussionsplatå att stå på i samtal om bemötande och funderingar om de egna känslorna och erfarenheterna.



Figur 10. Pedagogernas beteenden påverkar barnen, och barnens beteenden påverkar pedagogerna.

Optimalt skulle fostringsgemenskapen också få ett större utrymme i denna diskussion. Föräldrarna är daghemmets viktigaste samarbetspart och en gemensam insats är avgörande för att garantera en stimulerande och trygg uppväxt för barnen. Det är svårt att dra en linje där daghemmets fostrans roll tar över föräldrarnas uppfostran, men man vet att pedagogiska institutioner i dagsläget har en utvidgad roll vad gäller barnens uppväxt. En del kritik riktas också mot föräldrarna för att vara så nyhjämplösa och för att överlåta alltför stort ansvar åt daghem och skola för att uppfostra barnen. För mig har fostringsgemenskap alltid handlat om att ta föräldrarna med i daghemsverksamheten och göra det klart för dem att de är de viktigaste personerna för barnet och att de har ansvaret för uppfostran, medan daghemmet enbart kan stöda dem på vägen. Det innebär att delge vad man gör och varför man gör något på daghemmet – helt enkelt ge en insyn i det pedagogiska handlandet och därmed också öppna ett fönster till det pedagogiska kunnandet på daghemmet. Daghemspersonalen besitter en hel del kunskap om barn och barngrupper, något som föräldrar kanske inte kommer i kontakt med utanför daghemmet. Därför har det för mig varit viktigt att ge föräldrar möjlighet att ta del av denna kunskap och också öppna en dialog där jag eller mina kollegor eventuellt kunde dela med oss av vår kunskap, antingen direkt eller via lästips. Då är daghem inte enbart en ansiktslös service, utan föräldrarollen får också en plats med tillhörande ansvar.

Hur detta sedan relaterar till avhandlingstemat är att gå ytterligare ett steg vidare, och inbegriper förhållandet mellan daghem och hem. Det sägs att för att verkligen bemästra något ska man ha förmågan att lära ut det. Om jag relaterar påståendet till föräldrarnas centrala roll i att vara goda förebilder för sina barn förstår jag att ifall ett daghem ska lyckas med t.ex. det mobbningsförebyggande arbetet, måste föräldrarna också utbildas till en viss mån – detta berörs i avsnittet om fostringsgemenskap. Men det som verkar beröras för lite är att daghemmet och hemmet borde dela värdegrunder i vissa avseenden för att barnets vardag skulle vara konsekvent. Det är klart att det skapar stor förvirring och inre konflikter ifall daghemmet lär ut empati och barnets föräldrar sedan genom sitt exempel hämmar empatiutvecklingen (exempelvis genom att vara s.k. curlingföräldrar eller extremt konflikträdde). Med andra ord vore det kanske på sin plats för daghemmet att ha en uttalad värdegrund som diskuteras med föräldrar och att ha kurs- eller diskussionskvällar för föräldrar under verksamhetsåret.

Då man arbetar med barn, går det alltså inte att glömma föräldrarna och deras påverkan och roll. För att nå optimala resultat i barngruppen behöver föräldrarna också engageras och utbildas i vad och varför daghemmet gör något. På detta sätt kan föräldrarna stöda arbetet som

görs i daghemmet. Samarbetet fungerar givetvis också genom att daghemmet stöder föräldrarnas uppfostransroll vad gäller barnspecifika behov.

7.2 Metoddiskussion

I detta avsnitt diskuteras forskningsansatsen och de metodiska tillvägagångssätten på ett mera personligt plan, medan avhandlingens reliabilitet och validitet behandlas i avsnitt 4.5.

Hermeneutiken som forskningsansats har varit självklar sedan jag presenterade min forskningsplan på det första pro gradu-seminariet. Efter på läsning av teori kring hermeneutik blev det klart att forskningsansatsen skulle passa avhandlingens syfte och forskningsfrågor mycket bra, då hermeneutiken strävar efter att förstå och beskriva människan och hennes förståelse av den kultur hon lever i. Forskarens roll blir således att belysa och skapa förståelse av det undersökta fenomenet i dess tid och kontext, samt möjliga relation till andra tillfällen och kontexter. Avhandlingens syfte är ju att förstå ett kulturfenomen uppfattat av yrkesverksamma personer, samt fenomenets möjliga inverkan på ett arbete som för vår tid och kultur är betydelsefullt med tanke på framtiden och kulturens utveckling.

Intervjuer framstod som det bästa alternativet för insamlingen av data. Den bandade intervjun gav upphov till transkriberade texter som sedan använts som underlag för analysen och tolkningen. Teori om intervjuer har också använts som stöd för att garantera en lyckad intervjusituation, men också som hjälp vid analys och tolkning. Den kritik som jag i efterhand kom att tänka på var att intervjun kunde ha gått mera på djupet för att få mera definitiva svar och beskrivningar på omständigheterna kring bl.a. förekomsten av mobbning bland vuxna. Trots det är avhandlingens syfte inte att komma till en definitiv beskrivning av läget på daghem vad gäller omfattningen av arbetsplatsmobbning. Jag funderade också på ifall det hade varit lättare för informanterna att svara på frågorna om mobbning ifall de på förhand fått en definition på arbetsplatsmobbning och beskrivningarna på den person- och den arbetsrelaterade mobbningen samt exempel på det psykiska och det fysiska våldet. Faran ligger där i att intervjufrågorna kunde uppfattas som ledande, vilket var något jag i denna forskning ville undvika. Ytterligare kunde flera informanter gett mer nyanserat och omfattande material.

I den hermeneutiska analysen är det också viktigt för forskaren att vara medveten om och förstå sin relation till det undersökta fenomenet, då hens världsbild och erfarenheter ligger som grund för tolkningen som sker. Det betyder att det är lika viktigt att presentera sig som

forskare för sin publik, vilket jag valde att göra genom en illustrativ bild av min förförståelse. Att jag styrs av min förförståelse har varit oerhört aktuellt under hela forskningsprocessen, och jag har försökt med hjälp av hermeneutiken skilja mina egna uppfattningar från informanternas, genom att skriva ut tolkningar jag gjort baserat på citat, som också delgetts. Transkripten är genomlästa ett antal gånger, både i form av citat och i sin helhet som utvecklat min tolkning av materialet vilket är i enhetlighet med den hermeneutiska cirkeln, att analysera materialet utifrån principen helhet – delar – helhet. Denna arbetsgång kom att förändra på de primära tolkningar och analyser som jag gjorde.

Arbetsprocessen för min del har varit systematisk och begrundande. Det har varit viktigt för mig att göra ett grundligt arbete innan jag träffade informanterna och påbörjade analysen. Det hade varit av definitiv nytta att kunna delta i fler pro gradu-seminarier i Vasa, men min livssituation tillät inte fler besök och jag fick nöja mig med att delta i dem via Skype eller vid ett fåtal tillfällen köra hela vägen från Åbo till Vasa. Forskningsansatsen och själva genomförandet av intervjuerna upplever jag som fungerande, trots att en annan forskningsmetod möjligen även fungerat lika bra. Det hade också varit givande att delta i ett projekt som undersökte ett närliggande fenomen, men för tillfället fanns det inga sådana.

7.3 Förslag till vidare forskning

Jag ser det som nödvändigt att forska vidare i arbetsplatsmobbing inom småbarnsfostran och dess möjliga inverkan på barngruppen, inbegripande ett större urval från hela Svenskfinland. Först då kan effekterna verkligen presenteras, och förhoppningsvis skulle detta leda till en förändring i hur man närmar sig det mobbningsförebyggande arbetet och utbildningar samt kurser både inom arbetssamfundet och i barngrupperna.

En välmående daghemspersonal är något som påverkar dagvårdens kvalitet, och i tider då personalen belastas mer och mer ser jag det som ännu viktigare att hitta effektiva och helhetsorienterade metoder som holistiskt beaktar personalen, barnen och dagvården. För mig betyder det gränsöverskridande forskning som inte enbart tacklar **ett** problem åt gången utifrån **en** vetenskaplig syn (så som mobbing utifrån ett pedagogiskt perspektiv). Det behövs forskning som granskar vardagen som helhet och hur den kunde byggas upp för att ta hänsyn till personalens välmående och kommunikation, barnens välmående och utveckling samt föräldrarnas behov av stöd och påverkningsmöjligheter utifrån ett tvärvetenskapligt samarbete. Med andra ord ser jag det som väsentligt att teman som till sin natur är

tvärvetenskapliga skulle gynnas av forskning som är projektbaserad och involverar ett flertal fakulteter eller högskolor.

7.4 Avslutande tack

Jag vet att det inte är kutym att ge tack till personer som bidragit till realiseringen av en pro gradu-avhandling, men för mig är det viktigt att uppmärksamma den hjälp jag fått på vägen då en graduprocess kan kännas väldigt stor i vuxenålder, och också lite avvikande till skillnad från ens (mogna) nätverk runtom. Processen att bli magister har inte varit helt lätt och att som vuxen med en tidigare utbildning och arbetserfarenhet acceptera den väg universitetet utstakade för mig var svårt. En temporär flytt från nätverket och hemmet i Åbo till Vasa kändes skrämmande, men gav mig just det jag behövde under den tiden i mitt liv. Så det första enorma tacket går till Mille som öppnade sitt hem (och soffa) för mig i Vasa och var det ultimata stödet på vägen som fick mig att hitta motivationen att genomföra ett stort antal studiepoäng under kort tid.

Jag vill också säga tack till min käraste Jon som stödjer mina drömmar om att bidra med något gott här i världen. Allt från att godta mitt år i Vasa och således leva som särbo, till att uppmuntra de svängningar drömmarna tar i vardagen, trots att du inte alltid är med på kartan vart drömmen tar mig/oss näst. Men en dröm uppnådde vi tillsammans under denna process, och det var att bilda familj och hitta en plats på jorden där vi ville rota oss. Jag vill därmed också rikta ett stort tack till mina föräldrar och svärföräldrar som möjliggjort avhandlingsskrivandet genom att barnvakta och samtidigt bygga egna livslånga förhållanden till vår lilla ”spillevink” och stora kärlek och motivation i livet.

Tack till studiekamrater jag kom i kontakt med under mitt år i Vasa, speciellt Mikaela som var den bästa ”vertaistuki” någon kunde ha, och som sedermera kom att bli en god vän. Ett stort tack också till mina syskon och vänner på hemmaplan som hjälpte som bara de kunde på vägen, genom sitt sällskap, uppmuntran, barnvaktning, bollplank, paus från allt – *ni är så oerhört värdefulla*. Och ännu ett extra tack till Sis som hjälpt mig att orientera mig i universitetsvärlden och uppmuntrade mig till att lyssna på mig själv och gå den väg som jag upplevde som meningsfull.

Och till sist tack Janne Elo, min handledare, för att du kastade dig med på denna resa med en så kort deadline, ännu till under ditt första år som lektor på AP/ÅA. Du har verkligen pushat på vid rätta tillfällen och kunnat uttrycka dig i klartext vilket varit högst uppskattat av en

praktiskt tänkande person som jag. Denna resa blev betydligt mera givande och roligare med dig som stöd, detta är jag verkligen tacksam för.

Källor

- Alila Kirsi, Eskelinen Mervi, Estola Eila, Kahiluoto Tarja, Kinon Jarmo, Pekuri Hanna-Mari & Polvinen Minna, Laaksonen Reetta & Lamberg Kirsi (2014). *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta-aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmisteleavan työryhmän tueksi*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Hämtad: 6.1.2016. Tillgänglig: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/tr12.pdf?lang=en>
- Arbetshälsoinstitutet (2014). *Työpaikkakiusaaminen ilmiönä*. Hämtad: 20.8.2015. Tillgänglig: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx
- Arbetshälsoinstitutet II (2014). *Mikä ei ole kiusaamista?* Hämtad: 20.8.2015. Tillgänglig: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/mika_ei_ole_kiusaamista/sivut/default.aspx
- Arbetshälsoinstitutet III (2014). *Kiusaamisen ilmenemismuotoja*. Hämtad: 20.8.2015. Tillgänglig: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx
- Arbetshälsoinstitutet IV (2014). *Kiusaamisen seuraukset*. Hämtad: 29.9.2015. Tillgänglig: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen_seuraukset/sivut/default.aspx
- Arbetshälsoinstitutet (2015). *Työpaikkakiusaaminen*. Hämtad: 20.8.2015. Tillgänglig: http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/sivut/default.aspx
- Copeland William E., Wolke Dieter, Lereya Suzet Tanya, Shanahan Lilly, Worthman Carol & Costello E. Jane (2014). *Childhood bullying involvement predicts low-grade systemic inflammation into adulthood*. Hämtad: 5.5.2016. Tillgänglig: <http://www.pnas.org/content/111/21/7570.full.pdf>
- Egidius, Henry (1986). *Positivism – fenomenologi – hermeneutik*. Lund: Studentlitteratur

Einarsen, Ståle (1996). *Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychosocial aspects*. Division of Work and Organizational Psychology, Department of Psychosocial Science, Faculty of psychology, University of Bergen

Fahrman, Monica (1991). *Utvecklingspsykologi för förskolan*. Lund: Studentlitteratur

Figur 1. Flicka. Hämtad: 10.3.2014. Tillgänglig:

http://www.urbanmoms.ca/diy/assets_c/2012/05/girl5-stick-figure-35321.html

Figur X. Etera. *Vad är arbetsplatsmobbing*. Hämtad: 20.8.2015. Tillgänglig:

http://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Muut-liitteet/Tyokaveri/Miten_kasitella_tyopaikkakiusaamista.pdf

Finlex (2002). *Arbetarskyddslag*. Hämtad: 24.3.2014. Tillgänglig:

<http://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P28>

Finlex (1973). *Lag om barndagvård*. Hämtad: 25.11.2015. Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1973/19730036>

Finlex (2015). *Lag om småbarnspedagogik*. Hämtad: 25.11.2015. Tillgänglig:

[http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1973/19730036?search\[type\]=pika&search\[pika\]=barndagv%C3%A5rd](http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1973/19730036?search[type]=pika&search[pika]=barndagv%C3%A5rd)

Finlex (1999). *Personuppgiftslag*. Hämtad: 4.2.2016. Tillgänglig:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1999/19990523#L4P14>

Frankl, Viktor (2006). *Livet måste ha mening*. Tredje utgåvan, tredje tryckningen. Stockholm: Natur & Kultur

Gillberg Christopher, Råstam Maria & Fernell Elisabeth (2015). *Barn- och ungdomspsykiatri*. Lettland: Natur och Kultur

Gunnarson, Ronny (2002). *Validitet och reliabilitet*. [Dept of Prim Health Care Göteborg University - Research methodology web site]. Hämtad: 26.3.2016. Tillgänglig:

<http://infovoice.se/fou/bok/10000035.shtml>

Hallberg Lillemor & Stransmark Margaretha (2004). *Vuxenmobbing i människovårdande yrken*. Lund: Studentlitteratur

- Henelius, Emma (21 oktober 2015). *Kiva skola-projektet bara en belastning för skola och stat*. Hufvudstadsbladet. Hämtad: 4.11.2015. Tillgänglig: <http://hbl.fi/opinion/lasares-brev/2015-10-21/774987/kiva-skola-projektet-bara-en-belastning-skola-och-stat>
- Henricson, Maria (2013). *Vetenskaplig teori och metod. Från idé till examination inom omvårdnad*. Polen: Pozkal
- Hwang, Philip & Nilsson, Björn (2003). *Utvecklingspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur
- Höistad, Gunnar (1994). *Mobbning. En bok om att förebygga, upptäcka och stoppa mobbning*. Stockholm: Informationsförlaget
- Infopankki (2016). *Dagvård*. Hämtad: 11.3.2016. Tillgänglig: <http://www.infopankki.fi/sv/livet-i-finland/utbildning/utbildning-for-barn/dagvard>
- Isotalo, Panu (2000). *Poltetut kansankynttilät? Sosiaali- ja terveystien ammattikorkeakouluopettajat opiskelijoiden harjoittaman henkisen väkivallan kohteina*. Hämeen ammattikorkeakoulu, Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja D:130
- Isotalo, Panu (2006). *Lehtori Janssonin Kiusaus. Fenomenografinen näkökulma opettajien käsityksiin opettajien välisen työpaikkakiusaamisen syistä, seurauksista ja ennaltaehkäisystä*. Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Rauman Opettajankoulutuslaitos. Turku: Painosalama Oy
- Kanninen Katri, Sigfrids Arja & Backmann Ann 2009. *Med barnaögon. Egenvårdarmodellen – ett verktyg till en trygg och trivsamt dagvård*. Hämtad: 3.3.2016. Tillgänglig: http://www.fskompetenscentret.fi/Site/Data/2067/Files/FSKC%20RAPPORT%204_2009%20Med%20barnaogon%206_8_2009.pdf
- Keltikangas-Järvinen, Liisa (2010). *Sosiaalisuus ja sosiaaliset taidot*. Juva: WS Bookwell Oy
- Kess, Kaija & Kähönen, Minna (2009). *Häirintä työpaikalla – työpaikkakiusaamisen selvittäminen ja siihen puuttuminen*. Helsinki: Edita Publishing Oy
- Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Danmark: Narayana Press
- Kvale, Steinar (2008). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Danmark: Narayana Press

- Laine, Kaarina & Neitola Marita (2002). *Lasten syrjäytyminen päiväkodin vertaisryhmästä*.
Turku: Painosalama Oy
- Larsson, Eva (2004). *Mobbad? Det har vi inte märkt!* Stockholm: Liber
- Lindahl, Marita (2007). *Lärande småbarn*. Lund: Studentlitteratur
- MTV (2012). *Suomi työpaikkakiusaamisen kärkimaita Euroopassa*. Hämtad: 20.8.2015.
Tillgänglig: <http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/suomi-tyopaikkakiusaamisen-karkimaita-euroopassa/1874620>
- Nationalencyklopedin: *Moralutveckling*. Hämtad: 27.12.2015. Tillgänglig:
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/moralutveckling>
- Nationalencyklopedin: *Reliabilitet*. Hämtad: 26.3.2016. Tillgänglig:
<http://www.ne.se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/reliabilitet>
- Nationalencyklopedin: *Validitet*. Hämtad: 26.3.2016. Tillgänglig:
<http://www.ne.se.ezproxy.vasa.abo.fi/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/validitet>
- Neitola, Marita (2011). *Lapsen sosiaalisen kompetenssin tukeminen – vanhempien epäsuorat ja suorat vaikutustavat*. Hämtad: 30.4.2016. Tillgänglig:
<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/72512/AnnalesC324Neitola.pdf?sequence=1>
- Nurmi Jari-Erik, Ahonen Timo, Lyytinen Heikki, Lyytinen Paula, Pulkkinen Lea & Ruoppila Isto (2014). *Ihmisen psykologinen kehitys*. Juva: Bookwell Oy
- OBPP. *Brief information about Dan Olweus and obpp history*. Hämtad: 2.9.2015. Tillgänglig:
<http://www.clemson.edu/olweus/history.html>
- Ojala, Mikko (2015). *Varhaiskasvatus, esiopetus ja koulun alku lapsen oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta*. Helsinki: Unigrafia Oy
- Olweus, Dan (1999). *Mobbning bland barn och ungdomar*. Berlings Skogs
- Pramling Samuelsson, Ingrid & Sheridan, Sonja (1999). *Lärandets grogrund*. Lund: Studentlitteratur
- Repo, Laura (2013). *Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy*. Juva: Bookwell Oy

- Repo, Laura (2015). *Bullying and its prevention in early childhood education*. Helsinki: Picaset Oy
- Roos, Tryggve & Grönfors, Terttu (1999). *NLP. Vägen till framgång och förändring*. Juva: WSOY:s tryckeri
- Salmivalli, Christina (2010). *Koulukiusaamiseen puuttuminen. Kohti tehokkaita toimintamalleja*. Juva: WS Bookwell Oy
- Simo, Marianna (30 oktober 2015). *Hallitus vie päiväkotilapsilta hoitajan per ryhmä – Terveystarkastaja: ”Taudit ja melu lisääntyvät”*. Helsingin uutiset. Hämtad: 18.10.2016. Tillgänglig: <http://www.helsinginutiset.fi/artikkeli/332025-hallitus-vie-paivakotilapsilta-hoitajan-per-ryhma-terveystarkastaja-taudit-ja-melu>
- Skoglund, Crister (2012). *Hermeneutik i praktiken. En kortfattad sammanfattning av hur en hermeneutisk forskningsprocess kan gå till*. Hämtad: 29.2.2016. Tillgänglig: http://www.c-skoglund.se/Crister_Skoglund/Egna_Texter/Poster/2012/11/21_Hermeneutik_i_praktiken_files/Hermeneutik%20i%20praktiken.pdf
- Sourander Andre, Jensen Peter, Rønning John A, Elonheimo Henrik, niemelä Solja, Helenius Hans, Kumpulainen Kirsti, Piha Jorma, Tamminen tuula, Moilanen Irma & almqvist Fredrik (2007) *Childhood Bullies and Victims and Their Risk of Criminality in Late Adolescence The Finnish From a Boy to a Man Study*. JAMA Pediatrics, June 1, 2007, Vol 161, No. 6. Hämtad: 5.5.2016. Tillgänglig: <http://archpedi.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=570579>
- Språkrådet (2013). *Svenska skrivregler*. Stockholm: Liber Ab
- SSF Stiftelsen för Strategisk Forskning (2011). *Ny bok om hjärnans utveckling*. Hämtad: 5.12.2015. Tillgänglig: <http://www.stratresearch.se/sv/Genomford-forskning/Forskningsresultat/2011/Ny-bok-om-hjarnans-utveckling/>
- Stakes (2004). *Grunderna för planen för småbarnsfostran*. Hämtad 25.11.2015. Tillgänglig: https://www.thl.fi/documents/605877/747474/vasu_svenska.pdf
- Starrin, Bengt & Svensson Per-Gunnar (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur

- Starrin, Bengt & Svensson Per-Gunnar (2012). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Malmö: Studentlitteratur
- Stoor-Grenner, Maria & Kirves, Laura (2010). *Mobbar även små barn?* Folkhälsan & Mannerheims Barnsyddsförbund
Finns även på nätet: <http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/ff84f77da7918c12d7123e3177acee33/1449326079/application/pdf/12510734/Mobbar%20C3%A4ven%20sm%20C3%A5%20barn.pdf>
- Stoor-Grenner, Maria & Kirves, Laura (2011). *Mobbningsförebyggande arbete inom småbarnsfostran. Att utarbeta en handlingsplan för att förebygga och ingripa i mobbning*. Folkhälsan & Mannerheims Barnsyddsförbund
Finns även på nätet:
<http://www.folkhalsan.fi/PageFiles/37671/Mobbningsf%C3%B6rebyggande%20arbete%20inom%20sm%C3%A5barnsfostran%20B5%20med%20p%C3%A4rm.pdf>
- TENK Forskningsetiska delegationen (2012). *God vetenskaplig praxis*. Hämtad: 4.2.2016.
Tillgänglig: <http://www.tenk.fi/sv/god-vetenskaplig-praxis-anvisningar/god-vetenskaplig-praxis>
- Trauma ja Dissosiaatio. *Trauman jälkeinen stressihäiriö (PTSD)*. Hämtad: 11.3.2016.
Tillgänglig: <http://traumajadissosiaatio.fi/traumanjalkeinen-stressihairio-ptsd-2/>
- Valli, Raine & Aaltola, Juhani (2015). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Juva: Bookwell Oy
- Vartia, Maarit (2002). Workplace bullying – A study on the work environment, well-being and health. Hämtad: 17.9.2015. Tillgänglig:
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/19884/workplac.pdf?sequence=3>
- Vartia Maarit, Kandolin Irja, Toivanen Minna, Bergbom Barbara, Väänänen Ari, Pahkin Krista, Vesala Hanne, Haapanen Ari & Viluksela Marja (2012). *Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä*. Hämtad: 24.3.2014. Tillgänglig:
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112081/URN%3aNBN%3afi-fe201504224815.pdf?sequence=1>
- Vilén Marika, Vihunen Riitta, Vartiainen Jari, Sivén Tuula, Neuvonen Sohvi & Kurvinen Auli (2006). *Lapsuus erityinen elämänvaihe*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Åbo Akademi (2011). *Transkriberingsregler*. Hämtad: 4.2.2016. Tillgänglig:

<http://web.abo.fi/arkiv/etn/dokument/blanketter/transkribregl.pdf>

Ödman, Per-Johan (2007). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*.

Finland: WS Bookwell

Öhman, Margareta (2009). *Hissad och dissad – om relationsarbete i förskolan*. Egypten:

Sahara Printing

Bilaga 1:1 (1) Intervjuförfrågan

Förfrågan om deltagande i undersökning om arbetsplatsmobbing på daghem och dess påverkan i barngruppen

Inom institutionen för Allmän Pedagogik vid Åbo Akademi gör jag en undersökning till min pro gradu avhandling kring dåligt arbetsklimat/arbetsplatsmobbing bland personalen inom småbarnsfostran, och dess eventuella påverkan i barngruppen. Jag söker några individer, behöriga barnträdgårdslärare eller barnskötare, som kunde tänka sig att ställa upp för en intervju gällande temat ovan. Du behöver inte ha upplevt arbetsplatsmobbing för att delta. Jag kan åka och träffa DIG var DU vill. All information du delger behandlas konfidentiellt och dina personuppgifter kommer inte att framkomma i någon form. Intervjuerna skulle äga rum under vecka 8 och 9 2016 (22.2-4.3.2016).

Målet med min avhandling är att skapa en diskussion kring de stödåtgärder som behöver vidtas på arbetsplatsen för att förebygga dåligt arbetsklimat och senare då det blommat upp till en konflikt eller mobbingssituation.

Jag kommer att kontakta ditt daghem inom kort för att höra mig för ifall någon kan ställa upp på en intervju. Det går givetvis också att kontakta mig på:

jarosenh@abo.fi eller jannike.rosenholm@gmail.com eller 0405873464.

I hopp om gott samarbete,

Jannike Rosenholm

Intervjuguide

Tidsdisposition: Intervjuer med daghemsrepresentanter i februari 2016. Informanterna bör finnas i södra Finland och vara behöriga att jobba på daghem. Det skulle gärna få finnas informanter som upplevt eller observerat arbetsplatsmobbing samt sådana som inte gjort det.

Metod: Kvalitativ halvstrukturerad intervju.

Forskningsmetod för analys: Hermeneutik.

Syfte: Utforska arbetsplatsmobbing och dess konsekvenser för mobbningsförebyggande arbetet i en kontext av småbarnsfostran.

Bakgrundsfrågor (skild blankett):

- Kodnamn
- Tidpunkt
- Kommun
- Arbetserfarenhet (år)
- Utbildning
- Nuvarande tjänst
- Dagensets storlek, (antal vuxna, antal barn)
- Info till alla informanter
 - Informationen du delger kommer att användas i ett vetenskapligt syfte för en pro gradu avhandling för Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier, Allmän pedagogik.
 - Intervjun är konfidentiell, det betyder att enbart jag kommer att höra den och transkribera den. Inbandningen kommer att permanent raderas efter att intervjun är transkriberad.
 - Ingen förutom jag vet vem du är. Inga personuppgifter kommer att framkomma i någon form i avhandlingen eller andra dokument sparade på min dator.
 - Du kommer att nämnas vid ett kodnamn - din utbildning, tjänst och arbetserfarenhet kommer även att framkomma. Även kommunerna kommer att nämnas, men inte vilken informant jobbar i.
 - Du får när som helst avbryta intervjun om det känns så.

- Samtycker du till att intervjuas och att Jannike Rosenholm får använda det transkriberade materialet i sin pro gradu avhandling? JA NEJ
- Är arbetsplatsmobbing som begrepp bekant för dig sedan tidigare? JA NEJ
- Andra frågor före vi börjar?

Intervjufrågor:

1. *Har du upplevt eller sett arbetsplatsmobbing på din nuvarande eller tidigare arbetsplats?*
 - 1) Berätta på vilket sätt mobbningen tagit sig i uttryck på din (nuvarande eller tidigare) arbetsplats.
 - 2) Hurdan uppfattning har du av förekomsten av arbetsplatsmobbing bland daghemspersonal i allmänhet?
 - 3) Hur tror du att arbetsplatsmobbing ser ut på de daghem var de förekommer? ... Hur tänker du då?
2. *Hur jobbar man, eller jobbar man alls, med mobbningsförebyggande arbete bland personalen på daghem?*
 - 1) På din arbetsplats, har ni jobbat med mobbningsfrågor kring vuxna?
 - 2) Finns det en mobbningsförebyggandeplan för ert kollegium?
 - 3) Har ni ett teamavtal som nämner något om arbetsplatsmobbing?
3. *På ditt daghem hur jobbar ni mobbningsförebyggande i barngruppen?*
 - 1) Används, i så fall vilka, mobbningsförebyggandeprogram?
 - 2) Vad har ni kommit överens om inom kollegiet vad gäller mobbningsförebyggande arbete i barngruppen?
 - 3) Kan du berätta några konkreta metoder för att förebygga mobbing i barngruppen?
4. *Tror du att det finns några samband mellan förekomsten av arbetsplatsmobbing bland daghemspersonalen och mobbing bland barnen?*
 - 1) Hur tänker du då?
 - 2) Kan du minnas att det antingen på skolningar eller att ni inom kollegiet diskuterat kring hur personalens beteenden påverkar på barngruppens beteenden?

Exempel på följdfrågor:

- Kan du utveckla detta lite mera?
- På vilket sätt?

- Vad kände du?
- Vad menar du?

Intervjuns struktur

1. Intervju plats och tid bestäms av informanten. Jag kommer på plats vid avtalad tid.
2. Presentation av mig som forskare, intervjuens syfte, informantens samtycke och anonymitet. Gå igenom tidsramen och upplägget för intervjun. Informanten berättar enbart det hen vill. Jag kommer att ställa några frågor, men i huvudsak lyssna på informanten. Jag har en bandspelare som kommer att banda in vårt samtal, men inga namn kommer att användas, gör hen det i misstag korrigerar jag det vid transkriberingen av intervjun. Har informanten några frågor före vi börjar?
3. Vid intervjun har jag till uppgift att lägga märke till nyanser och tonfall, tystnad, skratt och eventuellt gråt, gester och ansiktsuttryck som är väsentliga till innehållet av intervjun. Dessa bör antecknad efter intervjun, gärna då jag lyssnar tillbaka på inbandningen.
4. Intervjun avslutas med att jag summerar frågorna och frågar ifall det finns något ytterligare informanten vill tillägga. Efter att bandspelningen är slut tackas informanten för sitt deltagande, och jag kollar ännu ifall hen har några funderingar kring intervjun eller avhandlingen.