

# Tystnadens kultur



Göteborgs  
Stad

## eller elefanten i rummet

Göran Englund & Sarah Males  
Göteborgs stad Utbildningsförvaltningen

# Innehåll

## Del 1. Göran Englund

Diskussioner är inte nog, om att använda elevenkätresultat för organisationsförändring

## Del 2. Sarah Males

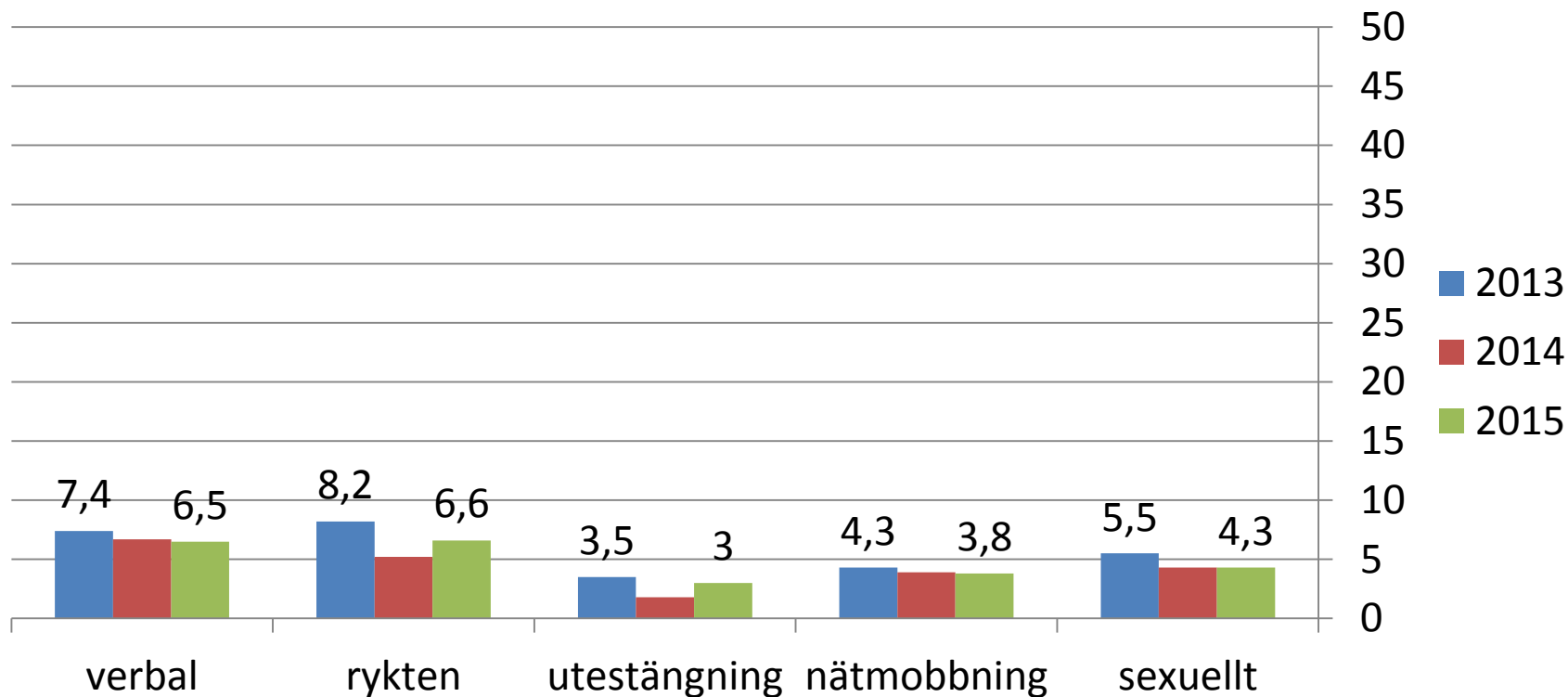
Rektorers syn på anmälan av kränkande behandling till huvudman

# Olika former av mobbning

-resultat från en huvudman, ej för hela GBG

Andel mobbade elever , Olweusenkäten i årskurs 7-9

(2012 n= 433, 2013 n= 555, 2015 n= 449)



2013 nätmobbning

2014 nätmobbning

2015 nätmobbning

Flickor 6,9% . Pojkar 1,9 %

Flickor 5,2 % . Pojkar 2,7%

Flickor 4,1% . Pojkar 3,5%

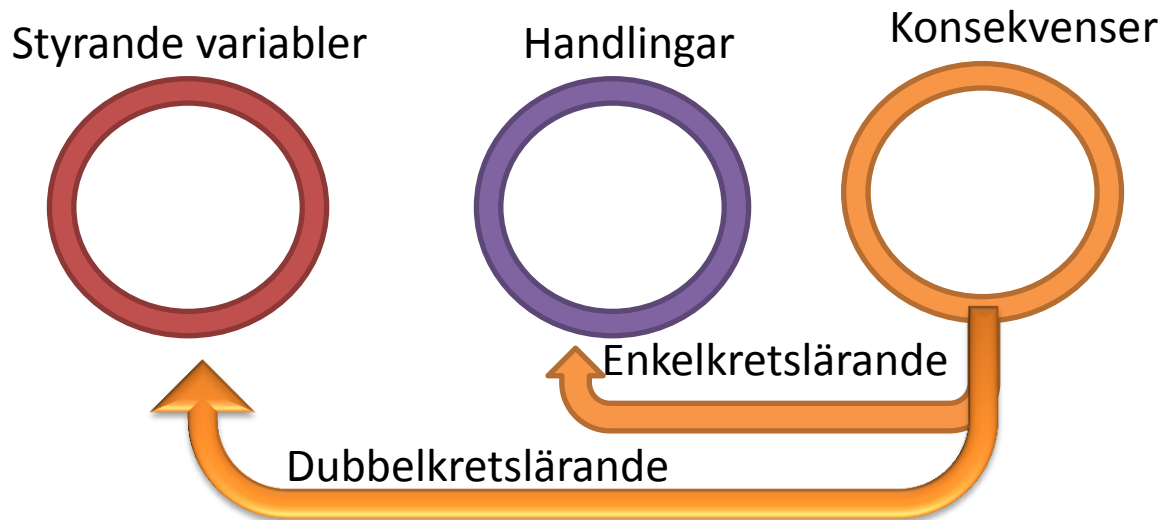
# Anonym enkät eller antalet anmälningar -olika sätt att mäta

En jämförelse i antal elever som i en anonym elevenkät (år 2-9) svarat att de under de **en** termin utsatts för mobbningslikande beteenden (upplevt mobbning någon enstaka gång eller oftare) och inkomna anmälningar om kränkning

Skola (ungefärlig organisering)	Olweusenkäten "kränkta" + "mobbade"		Olweusenkäten "mobbade"		Inkomna anmälningar från rektorer-huvudm.	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
1. 1-6 skola	352	329	147	147	52	63
2. 7-9 skola	78	137	21	52	0	4
<b>Totalt</b>	<b><u>430</u></b>	<b><u>466</u></b>	<b><u>168</u></b>	<b><u>199</u></b>	<b><u>52</u></b>	<b><u>67</u></b>

# Enkelkrets och dubbelkrets lärande

Argyris teorier om lärande i organisationer



**Enkelkretslärande:** Ljuset blinkar-glappkontakt –vicka på väggkontakten –o det lyser igen  
Skolan. Elevbråk i korridorerna – lärare med auktoritär blick löser det – bråk igen i korridorerna –  
organisationen löser det på samma sätt

**Dubbelkretslärande:** Ljuset blinkar- glappkontakt –titta på ledningsschemat mät och utvärdera  
ledningssystemet  
Skolan. Organisationen ställer sig inte frågorna: Vad är det som gör att bråk uppstår? Att det uppstår  
igen beror det på hur vi löser det idag? –organisationen bestämmer sig för att lösa det på ett annat  
sätt

# Rektorer och mobbning

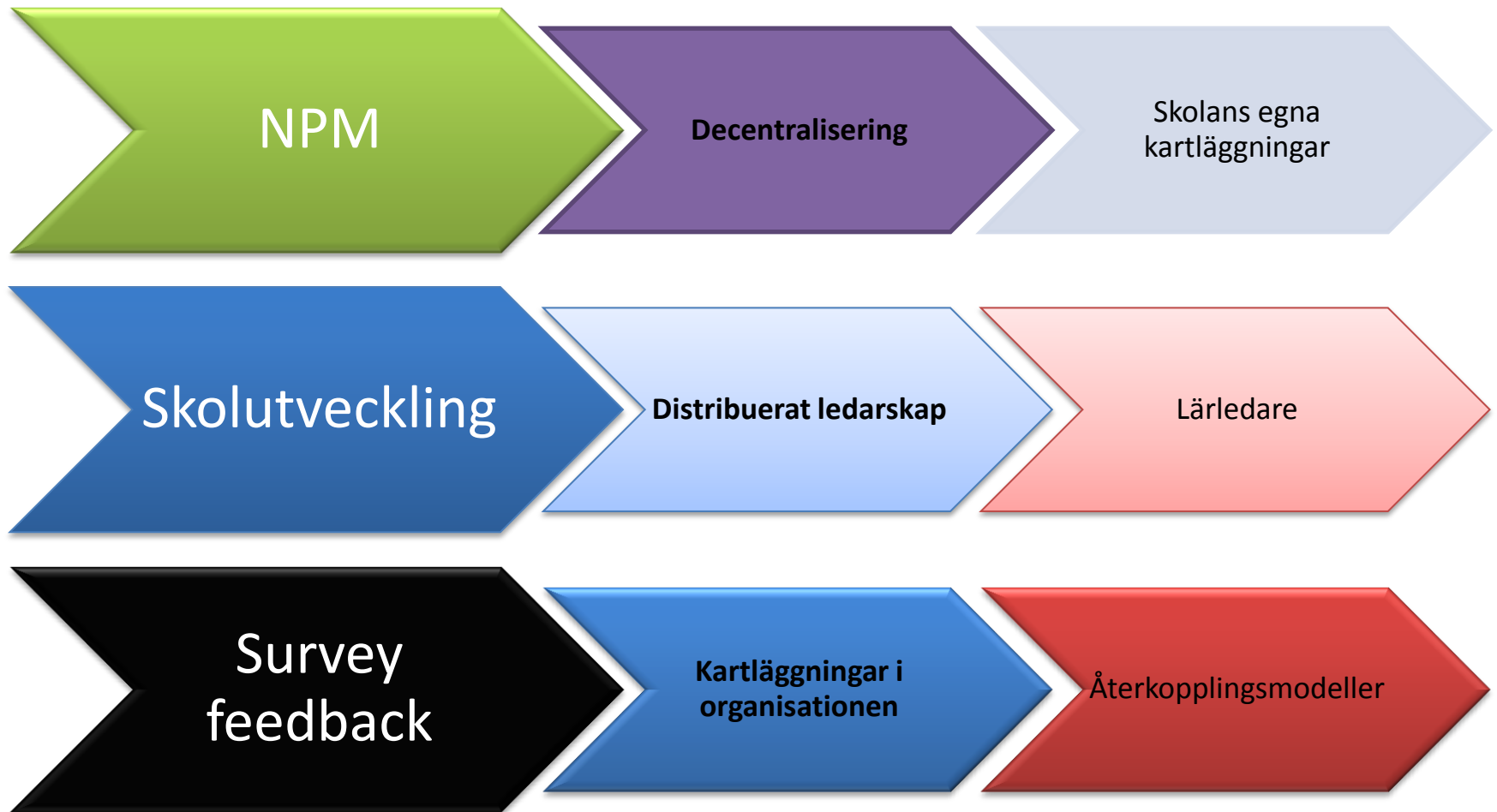
## Hur bidrar elevenkäter till organisationsförändring

(Englund, 2016)

- Används elevenkätresultaten i diskussioner i skolans organisation?
- Finns det rektorer som oftare än andra rektorer genomför förändringar i organisationen baserade på analys av enkätresultaten?
- Om det finns skillnader mellan rektorernas förändringsbenägenhet vad kan det bero på?
- Går det att finna tecken på att ett dubbelkretslärande skett i organisationen?

# Om rektorer och mobbning eller diskussioner är inte nog

(Englund, 2016)



# Rektorer och mobbning

Hur bidrar elevenkäter till organisationsförändring  
(Englund, 2016)

59 rektorer använder elevenkätresultaten i hög grad för diskussioner i skolans grupper (personalgrupper, elevhälsoteam, skolans trygghetsgrupp, a-ledargrupp, elevråd, klasser)

Grad av organisationslärande (beslut om organisationsförändring baserade på elevenkätresultat)

Organisatoriskt lärande (totalt n=59)	Förändrar sällan (n=12)	Förändrar ibland (n=30)	Förändrar ofta (n=17)
---------------------------------------	-------------------------	-------------------------	-----------------------



# Vad påverkar graden av organisatoriskt lärande?



# Diskussion inte nog

- Enkätresultaten är ett informationsunderlag för rektorns beslutsfattande, inte bara för att genomföra diskussioner
- Enkätresultat som ett analysunderlag för organisatoriska lösningar inriktade på kompetens, tid, organisering
- Resultaten bör utmana skolpersonalens tankemodeller (varför uppstår dessa mönster i vår skola ?)

## **Rektor och huvudman (forskare) behöver tänka på att;**

- Enkätresultat ska kunna presenteras för grupper i organisationen för att nå ett eget ansvarsförhållande (statistik som kopplas till handlingsätt)
- Resultaten bör kunna bekräftas eller motsägas av individer och grupper så att det leder till fruktbara analyser (friktion viktigt men diskussion inte nog)
- Enkäten bör hålla sig till ett temaområde (mobbing, utsatthet)
- Resultaten ska ge möjlighet till jämförelser (år, kön, skolor)
- Enkätresultaten bör vara starten för nya frågeställningar om hur mobbing ska minska i skolan

# Mätande inte nog

- Se över om mätningar i allmänhet lever sitt eget liv (nyttan av mätande i organisationer)
- Låt rektorer som använder elevenkäter mötas för strategiska diskussioner (vad ser vi med vårt mätande, vad kan vi göra för att förbättra)
- Uppmuntra dessa rektorer att gå ifrån enkelkrets lärande (quick fix) och söka dubbelkrets lärande som bidrag till att identifiera och hitta underliggande orsaker
- Och gå från enkelkrets analys till dubbelkrets analys

# Del II

Varför anmäls inte fler fall av kränkande  
behandling och trakasserier till huvudman?

# Från skollagen

## **Kap 6 Åtgärder mot kränkande behandling**

**5 §** Huvudmannen ansvarar för att personalen fullgör de skyldigheter som anges i detta kapitel, när den handlar i tjänsten eller inom ramen för uppdraget.

**10 §** En lärare...eller annan personal som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkande behandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till rektorn. En rektor som får kännedom om att en elev anser sig ha blivit utsatt för kränkandebehandling i samband med verksamheten är skyldig att anmäla detta till huvudmannen.

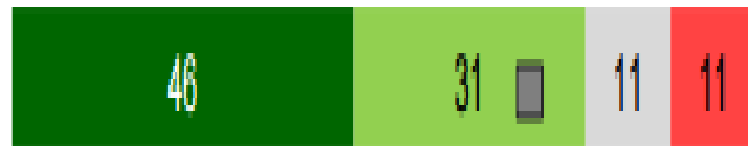
# Startpunkt

- 2011 – Anmälningsskyldighet införs i skollagen
- 2012 - Rutin och anmälningssblanketter börjar gälla på Utbildningsförvaltningen.
  - 2013 – 7 anmälningar (5/49 skolenheter)
  - 2014 – 13 anmälningar

# Samtidigt

- 11 % av eleverna i åk 2 uppger i elevenkäten att påståendet "jag blir inte mobbad eller diskriminerad i skolan" inte stämmer eller stämmer ganska dåligt (totalt ca 12 000 elever)

Jag blir inte diskriminerad eller mobbad i skolan



Varför anmäls inte fler kränkningar till huvudman?



# Tre frågor

- ✓ Hur ser rektorernas kännedom om UBF-rutinen ut?
- ✓ Hur ser rektorerna på den rutin som finns?
- ✓ Vilket stöd från huvudmannen önskar rektorerna?

# Rutinen kommuniceras inte

”Ingen här har känt till den här förrän när ett fall dök upp”.

”Det som vi blev informerade om när blanketten var klar, bland de rektorerna är inte ens hälften kvar”.

” Jag hörde ingenting om rutin när jag började jobba här”.

# Avsaknad av motivation –

Vad är nyttan med att anmäla?

- ”Jag dokumenterar men inte till huvudman. Det finns ingen tid”.
- ” Om jag hanterar ärendet internt så blir det mindre arbete för mig”.
- ” Vilken återkoppling kan vi få? Nu känns det som att man ropar ut i etern och så vet vi inte vad som händer sedan”.
- ”Hur prioriterat är det i förhållande till annat? Jag har tusen uppdrag”.

# Stöd och uppbackning uppifrån

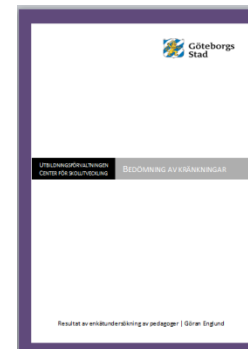
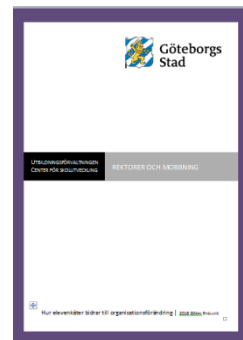
- ”Jag skulle vilja ha ett telefonnummer till någon som svarar och känna att jag blir bemött utifrån en önskan om att hjälpa och stötta och se till att det går rätt till. I nuläget är det ett problem att man inte får hjälp fort nog”.
- ”Vad är vad? Det vore bra om man på ett chefsmöte tillsammans med en sakkunnig person hade en diskussion om hur vi ska värdera det här. Vi kanske aldrig kommer fram till att det här är rätt och det här är fel, det är alltid någon form av värdering. Jag kan inte minnas att vi har haft den typen av diskussion i chefsgruppen. Hur ska vi tänka? Att höra någon annan säga att det är svårt blir också en slags trygghet för mig.”
- ”Chefer ber inte om hjälp, ska inte visa sig svaga, berättar kanske knappt för sina kollegor. En chef som inte mår bra kan ta ut det över sin personal....allt hänger ihop”

# Sen då?

- Diskussioner i chefsgrupper
- Stöd till chefer synliggörs
- Anmälningar sedan ht 16 ökar markant
- Politiker efterfrågar statistik och analys

# Vad kan Göteborgs stad göra?

- Center för skolutveckling arbetar med Likabehandlingsledare, ett nätverk i stadsdelar (Vilka/hur kartläggningar görs? Finns de med i LB-planen? Vilka ordningsregler finns? Varför? Vad saknas? Vem ansvarar för samtal vid kränkningar? Normkritik?)
- Rapporter som underlag för samtal i skolor och hos huvudmän





Göteborgs  
Stad

Frågor?

[Göran.englund@educ.goteborg.se](mailto:Göran.englund@educ.goteborg.se)

[Sarah.males@educ.goteborg.se](mailto:Sarah.males@educ.goteborg.se)