



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning

Mobbeforebygging og relasjonsbygging i fritidssektoren

En kvalitativ studie

Hans Hegelstad

Masteroppgave pedagogikk

Juni 2023

Emnekode: PED-3900

Sammendrag

Dette er en kvalitativ studie som belyser en praksisforankret forståelse av mobbeforebyggende arbeid blant ungdom, med erfaringer fra ungdomsledere. Det er gjennomført 5 intervjuer med ulike ungdomsarbeidere, fra ulike klubber. I intervjuene belyses det hvilken posisjon de står i som rollemodeller overfor andre ungdom, hvordan de reflekterer over denne rollen og hvordan

Problemstillingen er som følger: *Hvordan kan ledere i fritidssektoren bidra til å skape gode relasjoner mellom ungdom og forebygge mobbing?*

Forskningsspørsmål er som følger: *Hvordan reflekterer ledere i fritidssektoren omkring egen rolle (overfor seg selv og andre) i å forebygge mobbing gjennom gode relasjoner?*

Ettersom problemstillingen omhandler voksne rollemodellers praksis innen *mobbeforebygging* på en bestemt arena i fritidssektoren, falt valget naturlig på ulike teorier om mobbing, derav Dan Olweus (1992), relasjonsledelse (Spurkeland, 2017). Som teoretisk rammeverk har det blitt tatt utgangspunkt i Urie Bronfenbrenner (1979) og G.H. Mead (1934). Disse teoriene var kompatible i forhold til aspektet som omhandler rollemodeller. Studien har utgangspunkt i en hermeneutisk tilnærming, hvor mye av forskningstiden er brukt på å tolke empirien som er blitt innsamlet til forskningsprosjektet. Metoden min er overveiende induktiv og er inspirert av Grounded theory. Etter metodedelen presenteres empiri sammen med egne tolkninger og refleksjoner. Avslutningsvis sammenfattes og diskuteres sentrale funn.

Abstract

This is a qualitative study that illuminates a practice-rooted understanding of bullying prevention work amongst teenagers, with experience from youth leaders. Five interviews have been done with different youth workers, from different clubs. In the interviews it is illuminated which position they have as role models amongst teenagers, how they reflect over that role and the problem statement is as follows:

How can leaders in the leisure industry contribute to create good relations between teenagers and prevent bullying?

The research question is as follows:

How do leaders in the leisure industry reflect over their own role (over themselves and others) in the prevention of bullying through good relations?

As the problem statement is about the practice of adult role models inside bullying prevention in a certain arena in the leisure industry, was it natural to pick different theories on bullying, such as Dan Olweus (1992), relationship management (Spurkeland, 2017). As a theoretical framework the base has been taken from Urie Bronfenbrenner (1979) and G.H. Mead (1934). These theories were compatible in relation to the aspect that deals with role models.

The study is based on an hermeneutic approach, where much of research time is used to interpret the empiricism, that has been collected for the research project. My method is predominately inductive and is inspired by grounded theory. After the method section, all empiricism is presented alongside my own interpretations and reflections.

Finally all key findings shall be summarized and discussed.

Forord

Det er snart fem år siden jeg landet i Nord-Norge for første gang, sammen med en stor reisekoffert jeg hadde fått i bursdagsgave av mine foreldre. Å lande i Nord-Norge føltes ganske så eksotisk for en enkel kar fra Froland. Jeg hadde aldri vært særlig mye ute på reise før den gang. Hvert fall ikke alene, ei heller så langt nord. Å dra til Nord-Norge har vært et stort og spennende steg for meg å ta, og det har gått veldig bra. Nordlendingene og studentene har tatt meg godt imot, fra første stund, med åpne armer. Takk Gud for at vi har Nordlendinger!

Det har vært rart å komme til en plass hvor man ikke kjenner noen, og hvor ingen kjenner meg. Det har nok gitt meg grunnlag for å forme meg selv på nytt. Det er kanskje noe familie og venner har kjent litt på når jeg har kommet hjem i feriene. Å reise fra familie og venner i sør har vært en påkjenning. Dere har alltid vært i tankene mine. Det har vært godt å kjenne på savnet – da blir jeg bevisst på hvor takknemlig jeg er for å ha dere i livet mitt.

Reisen min har vært på godt og vondt, men jeg ser tilbake på alt med et stort smil og gode erfaringer som jeg kan ta med i den store kofferten jeg fikk av foreldrene mine. Jeg har fått gleden av å både ta mye og få mye ansvar mens jeg har vært her. Folk har sett potensiale i meg som jeg har hatt vanskelig for å se selv. Det har vært en stor glede å få denne tilliten gjennom vennskap, jobb og studentforening.

Det har blitt lagt ned mange arbeidstimer i denne oppgaven, men ikke uten støtte og veiledning. Takk for at jeg fikk deg som veileder – Vidar Vambheim. Du har vært stødig som et fjell gjennom hele prosessen. Jeg ønsker deg en god pensjonisttilværelse.

Takk til dere som har bidratt til at reisen min har blitt så god å se tilbake på. Romkamerater, kolleger, medstudenter, familie og venner. Dere vet hvem dere er.

All ære til Gud som jeg har fått blitt bedre kjent med. Gjennom utfordringer har jeg vokst sterkere i troen.

Takk til den flotte landsdelen med de herlige menneskene!

Du ser oss i mørketids landet

Du signe med evige ord

Husan og fjellet og vannet

Og folket som leve her nord

Innhold

Sammendrag.....	1
Abstract	2
Forord	3
1 Introduksjon	7
1.1 Aktualitet	7
1.2 Problemstilling.....	8
2 Metode.....	9
2.1 Valget mellom kvalitativ og kvantitativ metode	9
2.2 Intervju som forskningsmetode	10
2.3 Vitenskapsteoretisk tilnærming - Hermeneutikk.....	10
2.4 Datainnsamling og beskrivelse av prosessen.....	12
2.5 Valg og rekruttering av intervjupersoner.....	12
2.6 Utarbeidelse av intervjuguide.....	13
2.7 Gjennomføring av intervjuene.....	14
2.8 Fra tale til tekst	15
Vurdering av studiens forskningskvalitet.....	16
2.9 Generalisering, validitet og reliabilitet	16
2.9.1 Forskningsetiske refleksjoner.....	17
3 Teoretisk rammeverk.....	18
3.1 Bronfenbrenners økologiske utviklingsmodell.....	18
3.2 Speilingsteori	21
4 Forebyggende arbeid	22
Del 1: Mobbing og forebygging.....	22
4.1 Mobbing – Hva kan det sies å være?.....	22
4.1.1 Mobbebegrepets vanlige, generelle definisjon.....	22
4.1.2 Mobbebegrepet - Ulike forståelser og tolkninger	23

4.1.3	Ulike former for mobbing	23
4.1.4	Direkte- og indirekte mobbing	24
4.1.5	Konsekvenser og ettervirkninger av mobbing hos voksne.....	24
4.1.6	Konsekvenser og ettervirkninger av mobbing hos barn og ungdom.....	25
4.2	Forebygging av mobbing.....	26
4.2.1	Primær-, sekundær- og tertiærforebygging.....	27
4.2.2	Forebyggende arbeid hos ulike samfunnsaktører.....	27
4.2.3	Forebygging på tre nivåer	28
4.2.4	Forebygging av mobbing – i et fellesskapsperspektiv	28
Del 2:	Relasjoner og ledelse.....	29
4.3	Ledelse.....	29
4.4	Relasjonsledelse.....	29
4.4.1	Relasjonell kompetanse.....	31
4.4.2	Relasjonspyramidens kompetansenivåer.....	32
4.4.3	Medvirkning	33
Del 3 –	Rollemodellens ledelse i mobbeforebygging	33
5	Analyse.....	34
	Innledning:	34
5.1	Voksne rollemodeller:	34
5.2	Mobbing og tiltak:	49
6	Syn på ungdommens relasjoner.....	66
6.1	Fravær av voksne rollemodeller?	70
7	Ungdomsledelse:.....	77
8	Sammenfatning og diskusjon	83
	Å arbeide forebyggende	84
	Forebygging av mobbing og utenforskap.....	86
	Effekt utenfor ungdomsklubben?	88

Å la ungdom få ta plass	90
9 Avslutning	90
Videre forskning	92
Referanseliste	93

FIGURER

FIGUR1. DEN HERMENEUTISKE SIRKEL	11
----------------------------------------	----

VEDLEGG

VEDLEGG 1: TILBAKEMELDING OG BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER	97
VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV OG SAMTYKKEERKLÆRING	100
VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE	104

1 Introduksjon

Denne masteroppgaven tar utgangspunkt i forebygging av mobbing. Gjennom tidene er det både blitt introdusert og iverksatt intervensjoner som har bidratt til en reduksjon i antall mobbetilfeller, likevel rapporteres det fortsatt tall som blir ansett som høye nok til at oppmerksomheten rettes mot tiltak med mål om å bidra til en reduksjon i mobbestatistikkene. I en pressemelding fra Regjeringen (2022) meldes det om mest mobbing på 5. til 7.trinn. I alt rapporteres det at 5,9 % av elever opplever mobbing på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere. Selv om utviklingen er stabil så omtales disse mobbestatistikkene som uakseptable i og med at mobbing er så utbredt.

Det finnes ulike sammenhenger til at noen barn blir utsatt for mobbing. Ensomhet er et eksempel, hvilket Hawker & Boulton (2000) legger frem ved at barn som er ofre for mobbing gjerne er mer ensomme enn barn som ikke blir mobbet. I nyere tid har dette også kommet frem gjennom digital mobbing (Kowalski et al, 2014). I den sammenheng kommer det frem i en rapport fra Læringsmiljøsenderet (Breivik m.fl. 2017) at skoler anbefales å rette fokus mot barn som er ensomme og har få venner. Skolen har et overliggende ansvar i å bidra til et inkluderende læringsmiljø, noe som kommer frem i LK20 (Kunnskapsdepartementet, 2017) under overordnet del om et inkluderende læringsmiljø.

Samtidig må man understreke at barn og unge er delaktig på andre arenaer utenom skolehverdagen. Fritidsklubber omtales positivt i media, vises det til at 1 av 3 ungdom benytter seg av dette fritidstilbudet der de eksisterer (Selland, I & Andersen, P. L. 2020). Industrisamfunnet førte med seg økt velstand, noe som resulterte i en ny ungdomstid, omtalt som en «venteperiode». På 1950-tallet i Norge vokste fritidsklubber frem. Dette var et tiltak for ungdom begrunnet i sosialpolitikk. Klubbene fungerer blant annet med forebyggende arbeid (Frønes, 2021).

Gjennom ulike arenaer i oppvekstmiljøet vil det hvile et overordnet ansvar på ulike voksenrollen om å forbedre relasjoner og bidra til inkludering. Voksne har et ansvar når det kommer til å stoppe eller redusere mobbing.

1.1 Aktualitet

Da voksne har et overordnet oppdrageransvar ovenfor barn og unge vil det være naturlig å spørre seg om dette er noe voksne rollemodeller er seg bevisst og vektlegger i sin praksis under barns fritidsaktiviteter. Det aktuelle temaet for min studie vil ha utgangspunkt i

mobbeforebygging - utenom skolehverdagen. Antakelsen om at gode og dårlige relasjoner som oppstår på ulike arenaer i et lokalsamfunn viser seg å henge sammen. Slik at både relasjoner og roller på en arena (skolen) gjenspeiles på andre arenaer (fritidsaktivitet) og vice versa. Antakelsen kommer på grunnlag av Bronfenbrenner (1979) sin teori om den økologiske utviklingsmodell. Broen mellom å forbedre relasjoner utenfor skoletid og forebygging av mobbing ligger til grunne for troen på at mobbing er et sammenbrudd i relasjoner og utvikling av usunne maktforhold i grupper.

1.2 Problemstilling

Studiens formål vil være å fremskaffe ny kunnskap om den aktuelle tematikken som kan bidra til forbedring i praksis (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 301). Det er for meg en motiverende tanke om å eventuelt kunne bidra til mulig forbedring av praksis på institusjoner hvor jeg har erfart et behov, dersom det skulle fremkomme positive funn. Maxwell (2013) belyser viktigheten av å ha klare mål for studien og bevisstheten rundt hva man allerede vet, men også hva man ønsker bedre forståelse for. Maxwell vektlegger tre ulike mål. Personlige mål vil bidra til motivasjon for å gjennomføre studien. Praktiske og intellektuelle mål skal bidra til å utrette noe eller møte behov (2013, s. 24). Jeg har erfart at det er et behov for kunnskap på dette feltet utfra egne erfaringer fra lærerværelset, men også det som blir uttrykt om lærerrollen i media. Etter samtaler med andre på ILP har jeg også forstått etterspørselen og viktigheten etter å belyse og undersøke noe lignende som er uttenkt for denne masteroppgaven. Nysgjerrigheten rundt tanken om at individer i sterkere posisjoner kan benyttes som en ressurs for de som står i svakere posisjoner - for å bygge relasjoner - blir drivkraften for denne oppgaven.

Med utgangspunkt i dette har det blitt utarbeidet en foreløpig problemstilling:

Hvordan kan ledere i fritidssektoren bidra til å skape gode relasjoner mellom ungdom, og forebygge mobbeatferd.

Forskningsspørsmålet tar utgangspunkt i ledere sine refleksjoner da dette passet best til intervjuundersøkelsen i prosjektet.

Følgende forskningsspørsmål:

Hvordan reflekterer ledere i fritidssektoren omkring egen rolle (overfor seg selv og andre) i å forebygge mobbing gjennom å bygge gode relasjoner blant ungdom.

2 Metode

I dette kapittelet presenteres studiens metodiske fremgangsmåte. Kapittelet starter med en presentasjon og redegjørelse for valg av metodisk tilnærming. Her redegjøres det for kjennetegn ved kvalitativ og kvantitativ metode, samt begrunnelser for det semi-strukturerte forskningsintervjuet. Videre presenteres beskrivelse av prosessen for datainnsamling, før det går videre til gjennomføring og etterarbeid av det empiriske datamaterialet. I tillegg gjennomgås grounded theory. Avslutningsvis gjennomgås en refleksjon for forskningsetikk som tar utgangspunkt i studiens reliabilitet, validitet og overførbarhet.

2.1 Valget mellom kvalitativ og kvantitativ metode

Bak samfunnsvitenskapelig forskning kan det hvile mange ulike grunner og årsaker, men et felles mål er å fremskaffe og produsere kunnskap (Nyeng, 2012, s. 9). *Metode* kan forstås på ulike måter. Viser man til den originale greske betydningen av begrepet vil man se at det betyr *veien til målet* (Kvale & Brinkman, 2021, s. 83). I en forskningsprosess hvor målet er satt vil det være avgjørende å bestemme seg for hvilke veier som vil være mest hensiktsmessig med tanke på spørsmålene som skal besvares, fremfor å fokusere på hvilke veier som er rett eller feil. Derfor blir det nødvendig å ta avgjørelsen om valg av metode utfra punkter som bla problemstilling, gjennomførbarhet og egen erfaring med metoder (Cresswell & Guetterman, 2021, s. 35). Metodene man tar utgangspunkt i for samfunnsvitenskapelig metode blir da *kvalitativ metode* og *kvantitativ metode* – avhengig av hvordan man samler inn og analyserer data som benyttes (Nyeng, 2014, s 71). Begge metoder har karakteristikk som vil egne seg for å nå frem til et mål, noe vi skal se nærmere på.

Kvantitative forskningsmetoder vil være hensiktsmessig dersom forskeren har utformet en problemstilling som behøver forklaring på sammenhengen mellom målbare variabler for å kunne eksaminere hyppigheten eller utbredelsen av et fenomen (Cresswell & Guetterman, 2021, s. 37). Eksempelvis kan dette innebære sammenhengen på kryss og tvers av variabler som skoleresultater, sosial bakgrunn eller mobbing. I en kvantitativ kontekst tar man gjerne i bruk et større mengde med data fra større utvalg gjennom f.eks utsendte spørreskjema. Videre kan disse variablene fungere som analyseredskaper for å nærmere undersøke om det eksisterer samfunnsstrukturer eller skillelinjer som gjør at man kan finne sammenhenger mellom sosial klasse og mobbing. Da forstår vi hvordan kvantitativ metode og forskning handler utfra kvantifisert, målbart materiale slik at forskeren kan generalisere ut til en større befolkning gjennom sammenhenger og tendenser (Ibid., s. 37-39).

2.2 Intervju som forskningsmetode

Innledende i studien ble det belyst at jeg har en tydelig interesse for klubbarbeideres (voksne rollemodeller) egne tanker og refleksjoner omkring egen praksis, hvorvidt denne bidrar til å redusere mobbeatferd hos ungdom, og at intervju var en hensiktsmessig vei å ta inn mot deres meninger og refleksjoner. I prosjektet falt derfor valget på å benytte seg av semi-strukturert intervju, på bakgrunn av egen kompetanse og for å ikke lede samtalen for mye mens man får innblikk i intervjupersonens virkelighet. Gjennom semi-strukturert intervju sørger man for at intervjupersonen selv kan lede samtalen i retning av det de tenker er relevant, på samme tid som man gjennomgår temaene som er essensielt for dette prosjektet (Thagaard, 2018, s. 91). Steinar Kvale & Svend Brinkmann (2015, s. 26) skriver i boken *Det kvalitative forskningsintervjuet* at «å samtale er en eldgammel måte å tilegne seg kunnskap på». Ved bruk av kvalitativt forskningsintervju ønsker jeg å undersøke nærmere om hvordan ungdomsledere i fritidssektoren bidrar til forebyggende arbeid blant ungdom, samtidig som fritidssektoren som felt kan bli bedre belyst for å utvikle aktuelle kunnskapsområder.

2.3 Vitenskapsteoretisk tilnærming - Hermeneutikk

På samme tid som forskeren tar stilling til valg av en konkret og metodisk tilnærming – valget mellom kvalitativ og kvantitativ metode – må forsker også ta stilling til og bevisst forholde seg til en mer overgripende tenkemåte rundt hva vitenskap er. I denne sammenheng har valget falt på hermeneutisk fagtradisjon. Begrepet hermeneutikk kommer av det greske ordet hermenèuein – som betyr å oversette, tyde og utlegge (Gilje & Grimen, 1993, s. 158). I vår tids metoddebatt i samfunnsfagene eksisterer det en uenighet mellom tilhengere av positivisme og hermeneutikk. Positivisme ansees å være grunnstammen i all vitenskap etter den naturvitenskapelige revolusjon som fant sted mellom 1500- og 1600-tallet. Dette var tiden man gikk bort fra å begrunne ulike ting med Guds inngripen e.l. Positivisme er med andre ord det som positivt lar seg teste og observere (Nyeng, 2014, s. 45). På den andre siden vil man gjennom hermeneutikk søke etter et dypere meningsinnhold. Det legges derfor vekt på at det ikke kun finnes en bestemt sannhet, men heller at fenomener består av flere lag som kan tolkes (Thagaard, 2018, s. 37).

Den tyske filosofen Hans-Georg Gadamer sees gjerne i sammenheng med hermeneutikk via den ny-hermeneutiske retningen. Den klassiske hermeneutikken innebar juridiske, religiøse og litterære tekster, mens den ny-hermeneutiske retningen tok med handling og diskurs (Kvale & Brinkman, 2015, s. 74). Gadamer (1989) viser til et av hermeneutikkens

grunnprinsipper ved forskerens forforståelse, som alltid er med. Forskeren har med andre ord med seg sine egne erfaringer som bidrar til å legge føringer for hvordan forskeren fortolker eller forstår (Gadamer, 1989, s. 24). Det forskeren kan gjøre med dette er å gjøre seg bevisst omkring eget utgangspunkt. Se og forstå at han eller hun selv tar med seg sine egne forventninger og forkunnskaper (Nyeng, 2014, s. 50). Da forskerens forståelse av en tekst vil være preget av en forhåndsforståelse vil det derfor være nødvendig for forskeren å inngå i en prosess som kalles for «den hermeneutiske sirkel».



FIGUR 1. Den hermeneutiske sirkel. (Krogh, 2014)

Illustrasjonen av den hermeneutiske sirkel viser oss en prosess med sirkelvandring. Den ansees ikke å være en «ond spiral», men heller en spiral som bidrar til en større forståelse av meningen (Kvale & Brinkman, 2015, s. 237). Sirkelvandringen viser at forskeren først møter et bestemt fenomen med fordommer, som er en del av forståelseshorisonten til forskeren. Deretter oppstår det et behov hos forsker for å revidere egne fordommer, noe som bidrar til at forskeren fortsetter forskningen med en ny forståelse og videre horisont. Dette er noe som er kjent som *dobbelt hermeneutikk* – der situasjonen blir tolket og forsker fortolker dette videre (Gadamer, 1989, s. 4). På dette tidspunktet går forskeren inn i en rolle som fortolker, og tar derfra innover seg en forståelse av noe som alt er fortolket. Dette bidrar til noe som kalles for en *horisont-sammensmelting*, som blir forståelsen som fortsetter vandringen i sirkelen (Gilje & Grimen, 1993, s. 154).

I denne prosessen har det vært essensielt å forstå at jeg som forsker har hatt med meg min egen forforståelse og fordommer, men også hvilken påvirkning dette kan ha hatt på analyse og funn underveis i prosessen. Da jeg ble bevisst dette med horisont-sammensmelting bidro det til å legge føringer for hvordan tolkning og forståelse fant sted.

2.4 Datainnsamling og beskrivelse av prosessen

Studiens forskningsdesign og fremgangsmåte

Forskningsdesignet for dette prosjektet har vært med utgangspunkt i inspirasjon fra grounded theory hvor fremgangsmåten har vært med en overveiende induktiv tilnærming. Dette for å ta sikte på en praksisforankret forståelse av forebyggende arbeid mot mobbing blant ungdom, med fokus på erfaring fra ungdomsledere. *Grounded theory* er ifølge Postholm (2020, s. 87) en kvalitativ metodisk tilnærming som ble utviklet på 60-tallet av sosiologene Barney Glaser og Anselm Strauss. En pur grounded theory-studie blir vist til som absolutt induktiv. Dette betyr ifølge Postholm (ibid.) at forsker streber etter å sidestille egne subjektive teorier, etterfulgt av å la datamaterialet tale for seg. Deretter utvikles teorien på grunnlag av datamaterialet, uten at forsker påvirker med egne perspektiver. Fundamentet til grounded theory er med andre ord bygd opp på at teori blir til underveis i forskningsprosessen, hvor det empiriske datamaterialet blir til utfra aktuelle forskningsspørsmål (Glaser & Strauss, 1999). Grounded theory bidrar til å ivareta både en kvalitativ og hermeneutisk tilnærming, i en slik analyseprosess hvor koding og kategorisering er hensiktsmessig i arbeidet med analysen (Postholm, 2020, s. 87).

2.5 Valg og rekruttering av intervjupersoner

Utvalget med intervjupersoner har blitt valgt med personer som har en rolle i en ungdomsklubb. Det er bestemte kvalifikasjoner og egenskaper hos informantene som er leder og ordinær klubbarbeider. For å få litt variasjon i utvalget har det etter beste evne blitt valgt 4 menn og to kvinner. Utvalget består av fire menn og to kvinner, hvor det var disse som frivillig ønsket å delta. Majoriteten av disse har utdanningsbakgrunn fra høyere utdanning, med unntak av én.

Intervjuperson:	Alder:	Utdanningsbakgrunn:
Adrian	34 år gammel	Bachelorgrad i idrett
Andreas	30 år gammel	VGS
Jonas	27 år gammel	Bachelorgrad i pedagogikk
Milla	27 år gammel	Årsstudium psykologi

Emil	23 år gammel	VGS
Leah	26 år gammel	Bachelorgrad i pedagogikk

2.6 Utarbeidelse av intervjuguide

Før intervjuene ble gjennomført ble det produsert en tematisk guide (vedlegg) som inneholder ulike spørsmål knyttet opp mot en bestemt tematikk. Spørsmålene var for det meste med utgangspunkt i en eksplorerende tilnærming, samtidig som noen av spørsmålene var utformet utfra henblikk mot eksisterende teori på feltet. På forhånd hadde jeg bestemt meg at litteratur innen felt som mobbing og relasjonsledelse skulle fungere som kontekst for spørsmålene. Det er viktig for kvaliteten av kunnskapen som utvikles fra et forskningsintervju at man i forkant vektlegger forberedelser. Intervjuguiden kan bidra til å forsikre at vi får svar på det vi ønsker å undersøke. Gjennom denne studien har intervjupersonene i forkant fått tilsendt en intervjuguide med utvalgte spørsmål da noen av spørsmålene kunne være viktig å ha blitt litt kjent med i forkant. Dette gjelder noen av spørsmålene som krever dypere refleksjon. Jeg ønsket ikke at intervjupersonen skulle være forberedt på hele intervjuet.. I forkant av intervjuene var de ulike temaene fastlagt, men rekkefølgen på disse ble bestemt underveis, noe som kom på bakgrunn om et ønske om å gi intervjupersonene spillerom til egne tanker og refleksjoner. Da kunne de få mulighet til å selv kunne vektlegge det de syntes var viktig og interessant. Intervjuguiden er utviklet med utgangspunkt i å få frem faktorer fra klubbarbeideres refleksjoner om hvordan voksne rollemodeller – som dem selv – kan bidra til å forebygge mobbeatferd blant ungdom. Temaer som voksne rollemodeller, mobbing og tiltak, syn på ungdommens relasjoner, fravær av voksne rollemodeller og ungdomsledelse står sentralt.

Da intervjuguiden skulle utarbeides hadde jeg et fokus på at spørsmålene skulle bidra til å belyse både tema og problemstilling. I utarbeidelsen av intervjuguiden og spørsmålene ble det arbeidet bevisst mot å utvikle spørsmål som hverken skulle være ledende eller føre til «ja/nei-svar» (Thagaard, 2018, s. 97). Hensikten var å fremkalle fyldige data for å få frem intervjupersonenes egne refleksjoner og tanker rundt spørsmålene de ble stilt. Det var derfor hensiktsmessig å benytte en intervjuguide for å få bedre kontroll over datamengdene.

Før jeg skulle ut i en ekte intervjusituasjon ble det gjennomført to prøveintervjuer sammen med to tidligere medstudenter. Dette var svært bærekraftig da det ble belyst hvilke av spørsmålene som kunne trengt betenkningsstid i forkant og hvilke spørsmål som la opp til

kortere svar. Det ble også notert i marginen at kroppsspråket til forsker og formulering av spørsmål bidro til at stemningen i rommet kunne oppleves ukomfortabelt under intervjusituasjonen – både for forsker og intervjupersonen. Fremfor å konstruere spørsmål som både var lange og fulle av faguttrykk, ble spørsmålene mer korte, åpne og hverdagslige. I den sammenheng ble jeg bevisst at spørsmålene jeg utformet måtte være åpne nok, slik at intervjupersonen kunne få mulighet til å svare fritt.

2.7 Gjennomføring av intervjuene

Før forskningsprosjektet kunne starte var det nødvendig å sende inn meldeskjema til Norsk senter for forskningsdata (NSD), ettersom forskningsprosjektet kom til å behandle personopplysninger. Før intervjuene startet sendte jeg inn meldeskjema og fikk dette godkjent (Vedlegg 1). Intervjuene ble gjennomført i perioden september – november 2022, med en varighet på omkring 40-75 minutter. Heldigvis for meg hadde jeg samarbeidsvillige intervjupersoner som stort sett var fleksible i forhold til hvor intervjusituasjonen kunne finne sted. Tove Thagaard (2018, s. 100) understreker at en viktig faktor for intervjusituasjonen er hvilke rammer som er satt for den, da disse preger intervjusituasjonen. Det vil da være viktig for selve intervjuet at man fokuserer på hvilke rammer som blir satt for intervjusituasjonen det foregår i et miljø hvor det føles mest naturlig og en kontekst hvor man ikke blir forstyrret.

Alle intervjuene som ble gjennomført fant sted på et forhåndsbestilt kollokvierom, med unntak av to. Av praktiske årsaker ble de to intervjuene gjennomført på et rom på intervjupersonenes arbeidsplass, på et rom hvor vi ikke trengte å tenke på å bli forstyrret i intervjusituasjonen. Før intervjuet startet gjorde jeg intervjupersonen sikker på at vi satt greit i forhold til hverandre ved å bytte litt på hvor vi satt i rommet til man fant en avstand eller vinkel som virket naturlig for begge parter. Det ble også oppsummert tema, bakgrunn og hensikten med forskningsprosjektet, i tillegg til opplysninger omkring etiske retningslinjer og rettigheter. Intervjuene startet med løs prat på omkring 5min, for å varme opp til intervjuet skulle tas opp. Da muntlig samtykke var gitt fra intervjupersonen startet jeg med å stille noen overgangsspørsmål med utgangspunkt i erfaring og rolle ved arbeidsplassen, utdanningsbakgrunn og årsak til valg av arbeidsplass.

Videre fortsatte jeg med nøkkelspørsmål kategorisert etter ulike temaer. Noen av disse krevde noe refleksjon, men hadde trolig krevd enda mer refleksjon om deler av intervjuguide ikke hadde blitt utsendt i forkant. Dette gjaldt særlig spørsmålene knyttet til rollemodelltematikken. Det ble også stilt oppfølgingsspørsmål eller gjort omformuleringer der noen av

svarene ble korte, eller der spørsmålene trengte en annen vinkling. Dette gjorde det gjerne lettere for informanten å svare på spørsmålene. Alle intervjuene ble gjennomført ved hjelp av opptak gjennom diktafon-appen, men også en back-up var tilstede dersom det skulle oppstå feil ved appen eller lignende. Jeg opplevde at bruk av opptak fremfor å notere ned større mengder med informasjon var fordelaktig og muliggjorde en bedre flyt i samtaleforløpet. En tanke jeg hadde før intervjuene var at tilstedeværelsen til en lydopptaker kunne bidra som et forstyrrende element for intervjupersonen. Heldigvis fremstod ikke dette som et problem for intervjupersonene. For mange var det å være i en intervjusituasjon et fremmed og nytt fenomen – likevel gikk intervjuene knirkefritt på bakgrunn av en slik problemstilling.

Avslutningsvis ble det stilt oppsummeringsspørsmål som hadde utgangspunkt i om hvordan de evaluerte relevansen i spørsmålene jeg hadde stilt, om de hadde noe mer å tilføye og om de gav samtykke til eventuelle oppfølgingsintervju. Dette virket hensiktsmessig både for meg og de som ble intervjuet da de fikk mulighet til å gå tilbake og svare nytt på spørsmål de hadde fått reflektert litt mer over underveis, men også mulighet til å rette på tidligere uttalelser. Det kom med andre ord frem informasjon som kunne være nyttig for resten av datamaterialet.

2.8 Fra tale til tekst

Da intervjuene var gjennomført skulle alt av det empiriske datamaterialet gjøres om fra tale til tekst. Rett etter hvert av intervjuene var gjennomført satt jeg meg ned i rolige omgivelser og transkriberte selv intervjuene mens det enda var ferskt i minnet. Det viste seg å være svært fordelaktig på ulike områder. Transkribering forstås som å transformere. At man gjør en form om til en annen form (Kvale & Brinkman, 2015, s. 205). Transkribering er med andre ord prosessen man gjennomgår når man gjør tale om til tekst. For det første fikk jeg muligheten til å fortsatt kunne leve meg inn i intervjuet, hvilket gjorde at jeg enklere kunne gjenkjenne stemning og følelser fra intervjusituasjonen, som videre kunne overføres til teksten. Jeg må også understreke at jeg ble kjent med forbedringspotensiale - både i intervjuguide og i min egen rolle som forsker. I tillegg ble jeg også bedre kjent med utfordringer omkring noen av spørsmålene mine, at noen ikke var knyttet godt nok opp mot problemstilling og forskningsspørsmål for studien. Jeg kunne også ta mer styring underveis i intervjuene da det tidvis kunne trekke seg i en retning bort fra kjernen av spørsmålene som ble stilt. Med andre ord, gjennom tidlig transkribering etter gjennomført intervju, økte trolig kvaliteten for hvert intervju. Videre må man legge til at intervjupersonene tidvis brukte virkemidler gjennom beskrivelser av erfaringene og opplevelsene sine. Derav ironi, latter, kroppsspråk,

gestikulering, tonefall og annen gestikulering. Slike trekk ble ikke notert i den transkriberte teksten. Av hensyn til intervjupersonene og etiske retningslinjer ble intervjuene transkribert til bokmål. Dette ble gjort for å bidra til å ivareta anonymitet (Kvale & Brinkman, 2015s. 106). Etter hvert som jeg hadde gjennomført alle de seks intervjuene var tiden inne for å ta en nærmere titt på hvilken mening som lå bak teksten. Analyseprosessen var svært tidkrevende med så mye datamateriale. For å få oversikt underveis og for å kunne finne likheter/ulikheter og sammenhenger ble det nødvendig å kode og kategorisere. Jeg innså underveis at jeg hadde mer enn nok empiri fra intervjuene, og satt derfor igjen med en litt for stor mengde med materiale. For å holde analysedelen minst mulig overflødig har jeg kortet ned og droppet sitater som sier det samme.

Vurdering av studiens forskningskvalitet

2.9 Generalisering, validitet og reliabilitet

Tove Thagaard (2018, s. 181) forklarer at overførbarhet, validitet og reliabilitet belyser kvaliteten av forskningsprosjektet, da disse er sentrale begreper som anvendes når man skal vurdere forskningsprosjektets troverdighet. Generalisering kan ifølge Thagaard (2018, s. 194) forstås som *overførbarhet*. Med dette så siktes det til spørsmålene man hever ovenfor tolkes innenfor forskningsprosjektets rammer også være relevant i andre sammenhenger. Det handler med andre ord om tolkningene også kan gjelde utenfor rammene. I hverdagen vår generaliserer vi fra tid til annen, gjerne i situasjoner hvor vi danner oss forventninger til nye eller lignende situasjoner - basert på tidligere erfaringer (Kvale & Brinkman, 2015, s. 289).

Postholm (2020, s. 169) forklarer at møtet mellom intervjuperson og forsker vil være en tidsbestemt situasjon som er unik. Noe som gjør at det blir utfordrende å møte de tradisjonelle kravene til validitet og reliabilitet. Dette er en kvalitativ studie som har tatt utgangspunkt i bruk av semi-strukturerte intervjuer, undersøkelsens reliabilitet vil med andre ord bli svekket da det vil være umulig å gjennomføre et intervju på samme måte, selv med samme intervjuperson (Ibid.). *Reliabilitet* i kvalitativ forskning handler derfor om i hvilken grad en annen forsker vil få det samme resultatet på andre tidspunkter (Kvale & Brinkman, 2015, s. 276). *Validitet* blir gjerne definert som gyldighet (Nyeng, 2012, s. 109). I en kvalitativ kontekst vil gyldighet handle om hvorvidt vi tolker resultatene våre (Thagaard, 2018, s. 181). For å sikre validitet har jeg vært bevisst på hvordan forskningsresultatet har kunnet blitt påvirket på bakgrunn av mine egne forforståelser.

2.9.1 Forskningsetiske refleksjoner

Innen kvalitativ forskning vil man blant annet utforske og se nærmere på menneskelige prosesser eller utfordringer. Dette vil gjerne finne sted i intervjupersonenes naturlige setting (Postholm, 2020, s. 143). I en slik setting må man med andre ord gjøre etiske overveielser gjennom forskningsprosessen for å ivareta intervjupersonens interesser. Gjennom denne prosessen har jeg som forsker vært nødt til å ta hensyn til ulike faktorer av etiske overveielser for å blant annet sikre adgang til intervjupersoner, ivareta konfidensialitet og sikre anonymitet. De etiske betraktningene som har blitt gjort har kommet på bakgrunn av forskningsetiske retningslinjer (NESH), for å være bevisst etiske dilemmaer. Det har vært nødvendig å gi nødvendig informasjon til alle som har vist interesse for å delta. Et krav om å gi tilstrekkelig informasjon slik at mulige deltakere kan gi et fritt informert samtykke. Dette ble grunnlaget for utformingen av et informasjonsskriv/samtykkeskjema (Vedlegg 2). Dette er et frivillig forskningsprosjekt hvor ingen skal være tvungen til å delta, da er man heller ikke bundet til å gjennomføre dersom man skulle ombestemme seg. Det har derfor vært mulig for deltakere å trekke seg uten konsekvenser (Postholm, 2020, s. 153). Før under og etter forskningsprosessen har det vært nødvendig å sikre konfidensialitet blant deltakere. Konfidensialitet er forbeholdt personopplysninger som innebærer vurderinger og opplysninger som kan forbindes med den enkelte deltaker (Postholm, 2020, s. 154). På bakgrunn av dette har alle intervjupersoner og evt hjemsted som fremkommer i analysen blitt anonymisert.

3 Teoretisk rammeverk

Innledning

Gjennom dette kapittelet skal det bli redegjort for ulike teorier og modeller som ansees å være hensiktsmessige når det skal undersøkes hvordan voksne ledere i fritidssektoren kan bidra til å redusere mobbeatferd blant ungdom – utenom skoletid. Valget her falt derfor naturlig på teorier og modeller som har utgangspunkt i systematiske- og individuelle faktor, men også koblingen mellom disse.

For det første vil Urie Bronfenbrenner og hans utviklingsøkologiske modell (1979) bli presentert. Dette er en modell som fra tid til annen har blitt revidert i tidsrommet mellom 1979-2005, og som vil bli brukt som en ramme som skal hjelpe oss å forstå studien. Modellen bidrar med et systemperspektiv og et innblikk i enkeltindividers og deres sosiale og mellommenneskelige forhold (Guldbrandsen, 2006, s. 50).

Etter dette vil George Herbart Mead og hans teori om selvet bli presentert. Hans speilingsteori (1934) bygger litt på det samme som Bronfenbrenner gjør i sin teori, men Mead vil være aktuell i forhold til å skulle analysere individers selvreflekterende praksis.

3.1 Bronfenbrenners økologiske utviklingsmodell

Urie Bronfenbrenner var en russisk/amerikansk psykolog som er mest kjent for hovedverket sitt – *The Ecology of Human Development* (1979). I boken forteller han hvordan han gjennom ulike forskningsprogram ble oppmerksom på hvilke betydning sosiale kontekster hadde da han erfarte variasjon i ulike oppvekstvilkår i både Østen og Vesten (Bronfenbrenner, 1979, s. 12). Samspill mellom mennesker har betydning for individets utviklingsprosesser. Et slikt samspill foregår gjerne i ulike sosiale og kulturelle kontekster, noe som legger føringer for å se psykologisk utvikling i lys av disse kontekstene (Guldbrandsen, 2006, s. 50-51). I den sammenheng begynte Bronfenbrenner å undersøke en systematisk forståelse til påvirkningsfaktorer i individets oppvekstmiljø og sosialt samfunn. Begrepet *utviklingsøkologi* gir assosiasjoner til økosystemet i naturen, der både dyr og natur utvikler seg i samspill med omgivelsene. Bronfenbrenner illustrerer den økologiske modellen som en Matrjoskja. Den består av flere lag der man finner individet innerst (Bronfenbrenner, 1979, s. 3).

Modellen til Bronfenbrenner legger vekt på at menneskelig utvikling kan forstås i en helhetlig sammenheng hvor oppvekstmiljø, biologiske faktorer og psykologisk utvikling henger tett

sammen i gjensidige påvirkningsprosesser. Bronfenbrenner beskriver den utviklingsøkologiske modellen slik:

The ecology of human development involves the scientific study of the progressive, mutual accommodation between an active, growing human being and the changing properties of the immediate settings in which the developing person lives, as this process is affected by relations between these settings, and by the larger contexts in which the settings are embedded (Bronfenbrenner, 1979, s. 21).

Urie Bronfenbrenner mener med andre ord at utviklingsøkologi omhandler at det ikke er tilstrekkelig å se på utviklingsprosessene til et enkeltindivid isolert fra omgivelsene og mennesker som det er i samspill med. Samspillet mellom mennesker er avhengig av at de gjør *noe* sammen. Dette så være verbal kommunikasjon, lek, dele et måltid eller jobbe sammen. (Guldbrandsen, 2006, s. 50) De fire økosystemer – blir beskrevet som *mikro-, meso-, ekso- og makrosystemet* (Bronfenbrenner, 1979, s. 22). Systemet er satt opp i den nevnte rekkefølgen ovenfor.

Mikrosystemet

I kjernen av systemet finner vi mikro. Bronfenbrenner definerer mikro på denne måten:

“A microsystem is a pattern of activities, roles and interpersonal relations experienced by the developing person in a given setting with particular physical and material characteristic” (Bronfenbrenner, 1979, s. 22).

Her forklarer han hvordan mikrosystemet forstås som de ulike arenaer og miljøer den utviklende personen befinner seg i. Dette er arenaer og miljøer som består av mønstre og relasjoner mellom andre mennesker i en kontekst enten er invitert, har tillatt eller hemmet interaksjoner og aktiviteter (Bronfenbrenner, 1979, s. 22). Mikrosystemet kan med andre ord regnes som det nivået hvor ungdommen (the developing person) er i omfattende samspill med andre individer i ulike kontekster. Dette betyr for eksempel at ungdommen ikke bare er knyttet til et bestemt mikrosystem, men kan være deltaker i flere. Nærmeste familie med mor og far, bror og søster kan være et, mens ungdomsskolen og ungdomsklubben kan være andre.

Mesosystemet

Etter det første systemet gjøres det en overgang til de andre systemet – mesosystemet. Bronfenbrenner definerer meso på denne måten: «*A mesosystem comprises the interrelations among two or more settings in which the developing person actively participates*» (Bronfenbrenner, 1979, s. 25). Som tidligere nevnt gjennom mikrosystemet så eksisterer det flere mikrosystemer rundt det utviklende individ. Når det oppstår et forhold eller forbindelse mellom de ulike mikrosystemene. Dette kaller Bronfenbrenner for mesosystemet. Dette blir et nettverk hvor den utviklende personen veksler eller pendler mellom. For en ungdom kan dette for eksempel være forholdet mellom skole-hjem-fritid.

Eksosystemet

Videre omtales Eksosystemet som:

An exosystem refers to one or more settings that do not involve the developing person as an active participant, but in which events occur that affect, what happens in the setting containing the developing person (Bronfenbrenner, 1979, s. 25).

Bronfenbrenner forklarer eksosystemet som to eller flere kontekster som sammen påvirker individet, men som individet ikke nødvendigvis er delaktig i. For en ungdom kan dette være at mor eller far har tilegnet seg kompetanse og kunnskap gjennom arbeidsplassen sin som indirekte påvirker ungdommen (Guldbrandsen, 2006, s. 60). Et eksempel kan være at foreldrene har fått anbefalinger om en lokal fritidsklubb som de videre anbefaler for barnet.

Makrosystemet

Makro er det ytterste nivået i den økologiske utviklingsmodellen. Bronfenbrenner forklarer nivået som: “*The macrosystem refers to consistencies, in the form and content of lower-order systems (micro-, meso-, and exo-) that exist, or could exist, at the level of the subculture or the culture as a whole, along with any belief system or ideology underlying such consistencies.*” (Bronfenbrenner, 1979, s. 26). Makro er ytterst i modellen og derfor det overliggende systemet til de tre andre nivåene. Makro er ikke bare ytterst, makrosystemet tar utgangspunkt i ulike mønstre som påvirker de andre systemenes (mikro-, meso-, ekso) prosesser. Makrosystemet er med andre ord det Bronfenbrenner mener ivaretar de kulturelle aspektene ved den utviklingsøkologiske modellen (Guldbrandsen, 2006, s. 62). Dette kan eksempelvis være samfunnsstrukturer og forventninger forankret i ideologi eller trossystemer.

Tidssystemet kom i en senere utgave av Bronfenbrenners' modell. Dette er et system som tar utgangspunkt i hendelser som har vært med å prege og som kan påvirke enkeltindividet, enten det er på et eller flere av de andre systemene i modellen. Utvikling er en kontinuerlig prosess som foregår fra fødsel til død, noe Bronfenbrenner gjerne understreker med å kalle individet for «den utviklende person» (Guldbrandsen, 2006, s. 64).

3.2 Speilingsteori

G.H Mead er kjent for boken *Mind, Self and Society* (1934), der han presenterer en teori om sosiale prosesser som utgangspunkt for dannelsen av selvet, der den gjensidige påvirkningen mellom individ og miljøet står i fokus. Teorien tar utgangspunkt i noen av de samme antagelsene som Bronfenbrenner gjør i sin teori, men forskjellen ligger i Mead sitt fokus mot de pågående interaksjonsformene om selvet, samt dets sosiale roller, i motsetning til Bronfenbrenner som vektlegger utviklingen av slike interaksjonsformer gjennom livsløpet (Guldbrandsen, 2017, s. 268). Sånn sett kan vi si at de teoretiske rammeverkene hos Bronfenbrenner og Mead utfyller hverandre. Mead beskriver selvet slik:

The self is something which has a development; it is not initially there, at birth, but arises in the given individual as a result of his relations to that process [...]. So far as I can see, the individual is not a self in the reflexive sense unless he is an object to himself (Mead, 1967, s. 142).

Mead mener at man skaper seg selv gjennom andre. Et selv kan med andre ord bare formes og utvikles gjennom andre selv. I et samspill mellom et barn og en voksen vil barnet møte den andres reaksjoner. Disse reaksjonene gjør det mulig for barnet å se seg selv gjennom den andre. Det som skjer er at barnet inntar rollen til den andre. Når barnet evner å se seg selv gjennom den voksne, når barnet ser egne handlinger gjennom den voksnes reaksjoner, bidrar dette til å legge grunnlag for det Mead mener er barnets selv-konstruksjoner (Guldbrandsen, 2006, s. 255). Å innta andre sine roller vil være evnen til å sette seg inn i andres situasjon. Dette ansees å være fundamentet i speilingsteorien hans. Gjennom livet vil man møte på mange forskjellige personer som man kommer til å få ulike relasjoner til, noen mer betydningsfulle enn andre. Mead skiller mellom det han kaller for *den signifikante andre* og *den generaliserte andre* (Mead, 1943, s. 156). Signifikant betyr at noe eller noen er betydningsfullt (NAOB, 2023). At noen er signifikante for oss vil være relasjoner som står sentralt i hvordan vi former oss som mennesker. Slike relasjoner kan være foreldre, søsken, lærere eller klubbarbeidere som gjør at vi opplever trygghet og omsorg. Når Mead snakker

om den generaliserte andre sikter han til en objektiv versjon av oss selv, som viser til ulike forventninger til individet i form av fellestrekkene man oppfatter fra omverdenen (Guldbrandsen, 2006, s. 255). Slike fellestrekk og forventninger kan for eksempel være ulike normer og regler.

4 Forebyggende arbeid

Del 1: Mobbing og forebygging

4.1 Mobbing – Hva kan det sies å være?

Fra slutten av 1960-tallet og begynnelsen av 1970-tallet oppstod det en interesse for mobbing som fenomen. I 1969 beskrev Peter-Paul Heinemann fenomenet mobbing i det svenske tidsskriftet *Liberal Debatt*. Dette var et fenomen som mange av leserne kjente til og som de hadde opplevd, men som hverken hadde et navn eller logikk. Oppmerksomheten rundt fenomenet førte til at det ble satt et søkelys rettet mot å finne ut mer. Omkring samme periode gjennomførte Dan Olweus en undersøkelse med utgangspunkt i aggresjon blant gutter i Stockholms-området. Rapporten ble i 1973 publisert i bokform, hvor den året etter ble publisert på norsk med navnet *Hakkekyllinger og skolebøller* (Roland, 2014, s. 17). Heinemann og Olweus sine perspektiver på mobbing har bidratt til å legge grunnlag for ulike tolkninger og forståelser omkring mobbebegrepet. Siden den gang har det oppstått ulike definisjoner og forståelser av fenomenet som begrep, noe vi skal se nærmere på.

4.1.1 Mobbebegrepets vanlige, generelle definisjon

I et landskap med ulike forståelser og tolkninger vil det også eksistere ulike definisjoner for hva man kan kalle mobbing utfra et bestemt forløp. Den klassiske definisjonen fra Dan Olweus er:

«En person er mobbet når han eller hun, gjentatte ganger og over en viss tid, blir utsatt for negative handlinger fra en eller flere andre personer.» (1992, s. 17).

Denne definisjonen kjenner vi ofte igjen fra barne- og ungdomsskole. Definisjonen til Olweus legger vekt på ulike faktorer. Først *negative handlinger*. At noen, på en eller annen måte blir påført ubehag eller skade. Dette kan forekomme gjennom direkte- eller indirekte måter. Videre legger han til at det negative hendelsesforløpet må forekomme gjentatte ganger, over tid. Dette er trolig for å understreke at mobbing er et *mønster* og ikke tilfeldige, negative handlinger. Han har også lagt til definisjonen at den som blir utsatt for mobbing har vanskelig

for å forsvare seg. Det er med andre ord en ubalanse i makt- eller styrkeforhold. Ulike definisjoner på hva mobbing er eller kan sies å være kan både være gunstig, men kan samtidig bidra til å gjøre ting uklart. Noen kan enten mene at noen eller dem selv blir mobbet, men dersom det ikke står i stil til definisjonen av mobbing kan det føre til forvirring. Man må derfor se til andre forståelser og tolkninger for å få et større bilde av hva mobbing kan sies å være.

4.1.2 Mobbebegrepet - Ulike forståelser og tolkninger

Heinemann sin tolkning omhandler gruppeklimate i en gruppe og sosialpsykologien, mens Olweus på den andre siden støtter seg til personlighetspsykologien. I samme periode kom også Anatol Pikas på banen med en tolkning som omtrent er den samme som Heinemann sin. Pikas sin forståelse tar også utgangspunkt i gruppeklimate som en hovedfaktor til mobbing. Man må også understreke at Olweus ikke legger lokk på gruppeklimate og gruppeprosesser, men hovedfokus hviler på individuelle kjennetegn hos de som er utsatt for mobbing og de som utsetter andre for mobbing når han belyser prosesser og årsaker til mobbing (Roland, 2014, s. 18).

Christina Salmivalli (m.fl, 1997) har et interaksjonistisk perspektiv hvor hun ser på årsakssammenhenger til de som blir utsatt for mobbing - som lavt selvbilde, lav status eller få venner. Hun ser også på hvilke roller ulike personer tar når noen blir utsatt for mobbeatferd – enten det er snakk om å være den som utfører mobbeatferd, er assistent, tilskuer, den som blir utsatt for mobbeatferd eller den som forsvarer mot vedkommende mot mobbeatferden. I likhet med Salmivalli tolker også Olweus «offeret» som å ha lavt selvbilde når han beskriver de som usikre og engstelige. De som yter mobbeatferd mot andre beskriver han som å ha en positiv oppfattelse av seg selv (Olweus, 1992, s. 36). Mobbing er tydeligvis noe som kan både forstås og tolkes ulikt. Det eksisterer med andre ord forskjellige perspektiver på mobbing. Det samme gjelder for hvordan mobbing kan arte seg.

4.1.3 Ulike former for mobbing

Hvordan mobbing arter seg i praksis kan være forskjellig. Noen ganger kan det være lett å få øye på, mens andre ganger kan det ofte gå usett og uhørt under radaren uten at man vet at det foregår. Mobbing kan med andre ord komme i ulike former. Dersom man skulle grovsortert mobbing inn i to kategorier kan man fordele de inn *direkte-* og *indirekte mobbing*, slik Dan Olweus (1992) gjorde i boken *Mobbing i skolen – Hva vet vi og hva kan vi gjøre?*. Erling Roland (2014) beskriver i boken *Mobbingens psykologi* to former for mobbing, der den ene er

kontaktmobbing (tradisjonell mobbing), som ansees å være direkte og den andre er *nettmobbing*, som ansees å være indirekte. Man kan enkelt se likhetene mellom de to måtene å grovsortere ulike former av mobbing på. Hva som faller inn under de ulike kategoriene skal vi se nærmere på.

4.1.4 Direkte- og indirekte mobbing

Direkte- eller tradisjonell mobbing er gjerne det man assosierer noe som skjer åpenlyst i form av åpne angrep mot en annen person (Olweus, 1992, s. 18). Dette kan blant annet ta form i at en eller flere personer utsetter noen for fysisk ubehag i form av slag, spark, dytting e.l, men direkte mobbing kan også være verbalt dersom det blir brukt krenkende og/eller hånlige kommentarer som f.eks skjellsord. Indirekte- eller digital mobbing er gjerne det man assosierer med at det gjerne foregår mer i det skjulte. Man er mest kjent med sosial utestengelse og sosial isolering fra gruppen eller fellesskapet (Olweus, 1992, s. 18). Etter hvert som samfunnet har blitt mer digitalisert ser vi også at mobbing også har blitt et fenomen som finner sted på digitale plattformer. Digital mobbing defineres gjerne som mobbing ved hjelp av elektroniske virkemidler, f.eks sosiale medier og/eller mobiltelefon (Smith mfl., 2008; Vandebosch & Van Cleemput, 2008). Denne formen for mobbing skiller seg fra tradisjonell mobbing gjennom at den som utøver mobbeatferd kan fremstå anonymt, og tilskuermassene kan også være større. Samtidig har den likhetstrekk med sosial mobbing da man kan bli holdt utenfor sosiale grupper på digitale plattformer (Belsey, 2004). Samtidig må man understreke at det gjerne ikke er vanntette skott mellom direkte- og indirekte mobbing. Det oppstår gjerne overlapp gjennom at den eller de som opplever eller blir utsatt for mobbing (Ybarra, Boyd, Korchmaros & Oppenheim, 2012; Olweus, 2013).

4.1.5 Konsekvenser og ettervirkninger av mobbing hos voksne

I 1999 publiserte Einarsen, Mathiesen & Mikkelsen (1999) en forskningsrapport med tittelen «Tiden leger alle sår?». Rapporten omhandler senvirkninger av mobbing i arbeidslivet og tar utgangspunkt i litteraturgjennomgang om helseproblemer på bakgrunn av mobbing i arbeidslivet. Ettervirkningene viser til ulike helseplager som forekommer oftere hos kolleger som gav uttrykk for at de følte seg mobbet på arbeidsplassen enn kolleger som ikke følte seg mobbet. Dette gjaldt psykiske plager (søvnproblemer, depresjon, frykt, irritabilitet og konsentrasjonsproblemer), muskel- og skjelettplager (vonde skuldre, stiv nakke, smerter og verk i rygg, bein og armer) og psykosomatiske plager (Diarè, vondt i magen, kvalme, forstoppelser, hjerteklapp og hodeverk). Det understrekes også hvordan noen senvirkninger

som kan sammenlignes med traumesymptomer som man finner hos mennesker som lider av posttraumatisk stresslidelse (PTSD) (1999, s. 6). Selv om symptomene viser til PTSD må man samtidig tydeliggjøre at man ikke helt sikkert kan fastslå om mobbing kan forårsake diagnosen PTSD hos mennesker som er eller har blitt mobbet (Idsøe, Dyregrov & Idsøe, 2012). Samtidig belyser dette den belastende effekten mobbing kan ha hos det enkelte individ. Denne undersøkelsen viser til mobbing blant voksne og hvilke ettervirkninger som kan finne sted. Er det grunn til å tro at barn og ungdom har mindre slike konsekvenser og ettervirkninger av mobbing?

4.1.6 Konsekvenser og ettervirkninger av mobbing hos barn og ungdom

Mobbing blant ungdom er noe man gjerne ser i lys av skolesammenheng. Mobbing kan skje i skoletid og gir konsekvenser for det man gjør i skoletiden. I 2017 gjorde Bru og Hancock en kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak i forhold til det å bli utsatt for mobbing. De oppsummerer risikoen av å bli utsatt for mobbing som:

«Å bli utsatt for mobbing truer behovene for trygghet, tilhørighet og følelse av verd, og kan derfor undergrave individets utviklingsmuligheter» (Breivik, K., Bru, E., Hancock, C., Idsøe, E. C., Idsøe, T., & Solberg, M. E., 2017, s. 3).

Det er tydelig at alvorlighetsgraden av å bli utsatt for mobbing kan være problematisk. Når man ser at primære behov som sikkerhet og egen helse risikerer å bli truet forstår vi at alvorlighetsgraden for mobbingens hendelsesforløp. Når dette er bidrar til å ødelegge for utviklingsmuligheter man kan få gjennom læring og sosial kontakt kan man se til konsekvenser som bidrar til blant annet svakere skoleprestasjoner, risiko for fravær eller skolevegring og sosial isolasjon (Bru, E og Hancock, C., 2017). Havik, Bru & Ertesvåg (2015) har studert mobbing og fravær relatert til skolevegring., hvor de fant sterke sammenhenger mellom å bli utsatt for mobbing og fravær relatert til skolevegring, men også sammenhenger mellom å bli utsatt for mobbing og fravær relatert til skulk. Når unngåelsesatferd som skolevegring o.l begynner å fremtre hos barn og unge er da man begynner å se konsekvensene som mobbing kan ha, men også viktigheten av å redusere forekomsten av mobbeatferd, samt hvilke negative konsekvenser mobbeatferd kan påføre individet.

4.2 Forebygging av mobbing

Opplæringsloven 9A som omhandler elevene sitt skolemiljø vektlegger nulltoleranse og forebyggende arbeid:

«Skolen skal ha nulltoleranse mot krenking som mobbing, vald, diskriminering og trakassering. Skolen skal forebyggje brot på retten til eit trygt og godt skolemiljø ved å arbeide kontinuerleg for å fremje helsa, trivselen og læringa til elevane.»

(Opplæringsloven, §9A-3, 1998).

Gjennom utdanningssystemet blir man introdusert for ulike former for forebygging av mobbing, hvor en av de mest kjente formene er antimobbeprogrammer. Et program som mange norske skoler har gjennomført er Olweus programmet mot mobbing – *Olweus Bully Prevention Program* (OBPP, 2002). Programmets hensikt er å redusere mobbing og anti-sosial atferd gjennom å skape et trygt og godt læringsmiljø for alle (Olweus & Limber, 2010). Mye vekt ligger på skolen som arena når det er snakk om forebyggende arbeid mot mobbing. Man kan med andre ord se på skolen som en profesjonell aktør når det kommer til forebygging av mobbing, i og med at de er lovpålagt forebyggende arbeid mot mobbing. Barn og unge oppholder seg på andre steder skolen. De oppholder seg hjemme hos familie og bruker gjerne tid på fritidsaktiviteter. I motsetning til skolen vil hverken hjem og fritid være profesjonelle aktører i forebyggende arbeid mot mobbing. Likevel har voksne rollemodeller et ansvar i å bidra til å tilrettelegge for et trygt miljø for barn og unge. Før vi sier noe mer om hvordan mobbing kan forebygges er det viktig at vi først forstår hva forebyggingsbegrepet innebærer. I det daglige har man på ulike planer, enten det er individ- eller samfunnsnivå, et ønske om å forebygge at noe uønsket skal forekomme. Forebyggingsbegrepet har sin opprinnelse fra medisinsk tradisjon hvor tre kategorier av forebygging blir benyttet – primær-, sekundær og tertiærforebygging (Befring, 2017, s. 114), noe vi kommer tilbake til. Å forebygge vil ifølge Norsk akademisk ordliste vise til å: *«Hindre (noe uheldig, skadelig e.l.) fra å skje eller utvikle seg; forhindre, avverge (på kort eller lang sikt)»* (NAOB, 2023). Å forebygge kan med andre ord tolkes som et positivt ladet ord med en hensikt om å hindre at noe (negativ handling) skal forekomme eller utarte seg. Enten over en kortere eller lengre periode. Retter vi fokus til ulike fagdisipliner som medisin, psykologi og spesialpedagogikk ser man at det i praksis tas forskjellig utgangspunkt i begrepet. Fra medisin brukes *forebygging* (profylakse), psykologi, *rehabilitering* (behandling, hjelpetiltak, terapi) og

spesialpedagogikk tar utgangspunkt i *diagnostisering* (undersøke, kartlegge, vurdere) (Befring, 2017, s. 109).

4.2.1 Primær-, sekundær- og tertiærforebygging

Fra medisinsk fagtradisjon var vi inne på tre kategorier med forebygging. Her finnes ulike grunnlag for tiltak. *Primærforebygging* tar utgangspunkt å forhindre at skader eller problemer oppstår. Dette kan eksempelvis være helsefremmende arbeid, som retter fokus mot livsstil, miljøforhold og levekår hos enkeltindivider eller grupper som kan stå i fare for redusert helsetilstand eller sykdom. *Sekundærforebygging* tar utgangspunkt i å oppdage sykdom eller risiko for sykdom før sykdomssymptomer forekommer. Screening ansees som en form for sekundærforebygging. Her vektlegges det å sette i gang behandling og tiltak før sykdommen selv gir symptomer. Et eksempel kan være ved at man ved prediabetes endrer kosthold før man oppfyller kriteriene for diabetes. Til slutt finner vi *tertiærforebygging* som tar utgangspunkt i at sykdom el.l allerede har oppstått og at man iverksetter tiltak for å begrense ytterligere uheldige følger av manifesterte problemer. Dersom man nå har fått en diabetes-diagnose vil man sette i gang tiltak mot at sykdommen gir videre uheldige konsekvenser. Her kan kostholdsveiledning sammen med pasient være et eksempel på tertiærforebygging (Kristoffersen, Skaug, Steindal & Grimsbø, 2021, s. 20).

4.2.2 Forebyggende arbeid hos ulike samfunnsaktører

Forebyggende arbeid står sentralt hos ulike aktører og fungerer helhetlig som en form for *samfunnsvern*. Om vinteren bidrar kommunene til å minske risikoen for at ulykker skal forekomme ved å strø gangfelt og salte motorveier slik at mennesker kan ferdes fritt med en mindre risiko for ulykkesforløp (Folkehelseinstituttet, 2014). Dette kan ansees som en del av kommunens lovpålagte ansvar for folkehelsearbeid (Folkehelseloven, 2011, §4-7). Selv om forebygging står sentralt i ulike profesjoner så er det ikke kun forbeholdt for profesjonelle aktører. Noe vi skal komme tilbake til senere. Skolen som utdanningsinstitusjon er en sentral aktør i forebyggende arbeid. Tidligere ble det gjennom mobbeparagrafen 9A (Opplæringsloven) nevnt hvilke ansvar skolen har når det kommer til å forebygge mobbing. At det eksisterer lover og regler for forebygging og forebyggende arbeid betyr at det er en viktig faktor for et bærekraftig samfunn. Gjennom Opplæringsloven er skolen forpliktet til å følge retningslinjene som er satt. Retningslinjene bidrar til å legge føringer for hvordan praksis kommer til å se ut i arbeidet mot å forebygge det som er uønsket, som i skolens tilfelle er b.l.a mobbing.

4.2.3 Forebygging på tre nivåer

I et systemperspektiv kan forebygging generelt sett foregå på tre nivåer. Befring (2017, s. 113) deler disse nivåene inn i individ-, institusjons- og samfunnsnivå. *Individnivå* vil i korte trekk ta for seg å fremme positiv atferd og hemme uakseptabel atferd hos ungdom. Dette kan bety at man vektlegger at ungdom skal få muligheter til å lære ønskede konstruktive holdninger og sosiale ferdigheter. Dette kan være å være hensiktsmessig atferd som å være hyggelig og vise respekt ovenfor andre barn og unge, men også lærere og andre voksne. Å tilegne seg evner til toleranse og god samhandling overfor andre. Et viktig moment her vil være at systemet som individet befinner seg i, som skole og/eller fritidsordninger, bidrar til å gi gode rollemodeller som kan veilede eller fremstå som gode eksempler for barn og unge slik at de kan bidra til at barn og unge får positive læringsopplevelser, men også gi de mulighet til å føle seg inkludert og verdsatt. *Institusjonsnivå* kan vise til hvordan skolen som utdanningsinstitusjon bidrar til å sørge for elever beskyttes mot nedverdiggende omtale og trakassering. For å oppnå dette trenger man systematisk innsats når man skal begrense atferd som er stigmatiserende, utstøtende og uakseptabel. *Samfunnsnivå* viser gjerne til at et samarbeid mellom ulike samfunnsnivåer og samfunnssektorer for å opprette en målrettet innsats med formål om å redusere like former for samfunnsrisikoer. Tidligere ble det nevnt at vi forebygger for å unngå at noe uønsket skal skje. I denne kontekst ønsker vi å unngå at mobbing eller mobbeatferd blir et problem.

4.2.4 Forebygging av mobbing – i et fellesskapsperspektiv

I boken *Mobbeforebygging i et fellesskapsperspektiv* (Restad & Sandmark, 2021) rettes fokus mot barn og unges behov for å tilhøre et fellesskap, og frykten for å bli utestengt fra det. I denne boken kommer mobbing frem som ekstreme tilfeller av ekskludering fra fellesskapet. Bokens tematikk blir begrunnet med to argumenter. Det første er begrunnet i Opplæringsloven §9A elevers rett til et trygt og godt psykososialt miljø, og det andre er argumentet er begrunnet i didaktikkens muligheter som mobbeforebyggende faktor (Restad & Sandmark, 2021, s.12-13). Boken legger med andre ord til rette for en annen forståelse av mobbing som kan brukes som supplement i trivselsfremmende og mobbeforebyggende arbeid. Mobbeforskning er et område som vil trenge å utvikle seg i takt med samfunnet. Et eksempel kan være digitale plattformer hvor voksne ikke er tilstede. Nye perspektiver og utprøvinger vil trolig være viktig for veien videre mot forebygging av mobbing.

Del 2: Relasjoner og ledelse

4.3 Ledelse

Når man snakker om ledelse er det ikke uvanlig at man pleier å skille mellom ledelse som enten er av god eller dårlig kvalitet. Hva som bestemmer kvaliteten på ledelse er gjerne preget av situasjonen(e) ledelsen blir bedømt utfra. Før man går noe videre på hva god eller dårlig ledelse kan sies å være vil det være hensiktsmessig å først forstå hva ledelse er eller kan innebære. Det finnes mange definisjoner og tolkninger av hva ledelse kan sies å være. En grunnleggende hypotese er at:

«Ledelse er å arbeide for å nå organisasjonens mål ved å samarbeide og arbeide gjennom sine medarbeidere». (Skivik, 2018, s. 26)

Ledelse kan foregå i ulike kontekster, men vi forbinder det gjerne mest i sammenheng med organisasjoner, enten de er private, offentlige eller frivillige. I en organisasjon finnes det mennesker i ulike roller som er med på å bære organisasjonen på ulike måter, avhengig av organisasjonens mål. For at organisasjonen skal nå målet sitt vil det være helt essensielt at de ulike rollene er med på å strekke seg i samme retning mot det aktuelle målet. Å samarbeide mot noe felles er enklere sagt enn gjort. Det er da ledelse kommer inn i bildet. Ledelse kan både vise til de som utøver ledelse gjennom evne til innflytelse, eller gi og/eller skape mening omkring det som foregår i kontekst av organisasjonen eller så kan ledelse vise til menneskene som har ansvar for organisasjonen og som tar viktige avgjørelser og beslutninger (Arnulf, 2014, s. 9). Som vi forstår så er ledelse et bredt felt som man kan ta i ulike retninger avhengig av hvilke mål man ønsker å nå. Sann sett kan ledelse sees på som veien mot et mål og siden det finnes flere veier mot å nå et mål finnes det også flere måter for ledelse å utarte seg på. Hvordan man tar tak i ledelse eller rollen som leder kan være forskjellig, men de siste årene har noen lagt mer vekt på ledelsesstiler som er mer menneskeorienterte (Mikkelsen, 2019, s. 15).

4.4 Relasjonsledelse

Jan Spurkeland (2017, s. 19) viser i boka «Relasjonsledelse» til ledelse som et samspill og det å lede som en aktiv relasjon til noen man har et lederansvar overfor. Når vi snakker om relasjonsledelse så sikter vi til en form for ledelse som medfører mindre kontroll av, og mer innflytelse til medarbeidere. I den etablerte relasjonen mellom leder og medarbeider står tillit og selvstendighet mellom partene sentralt. Dette betyr at lederen gradvis kan trekke seg

tilbake ettersom ansvar og lojalitet opparbeides hos de ansatte (Spurkeland, 2017, s. 24). Spurkeland hevder at dersom relasjonen mellom leder og medarbeider er god vil produktiviteten øke. Det første man tenker når man hører ordet leder er kanskje en person som tar ansvar, står frem som et godt eksempel eller som fremstår som en god rollemodell. En lederrolle kan se forskjellig ut fra leder til leder, som både kommer med forventninger fra andre og lederen selv. Man kan også tenke seg frem til at noen ledere er gode, mens andre ikke er fullt så gode. Jan Spurkeland (2017, s. 27) viser til hvilken evne ledere har til påvirkning i relasjon til andre, i et såkalt «påvirkningsrom». Det er med andre viktig at ledere er klar over sin egen evne til påvirkning, noe som faller inn under det vi kaller for rollebevissthet – som vi skal komme tilbake til.

Spurkeland viser til to innfallsvinkler å se ledelse ut ifra – posisjonstenkning og relasjonstenkning. Posisjonstenkning på den andre siden ansees å være en enklere form for ledelsesutøvelse og grunner i lederens maktposisjon, nettopp som leder. Denne formen for ledelse kan bære preg av å være mer autoritær og mindre autoritativ. I motsetning til posisjonstenkning virker relasjonstenkning til å være mer autoritativ og mindre autoritær. Relasjonstenkning tar utgangspunkt i et utgangspunkt hvor lederens tankegang grunner i en interesse for mennesker og det å bygge relasjoner. Leder må ha kompetanse og talent for å mestre relasjonstenkning, noe Spurkeland mener er mer krevende å mestre enn posisjonstenkning (Spurkeland, 2017, s. 40). Dersom lederen handler etter såkalt posisjonstenkning hvor fokus ruger på oppgaver og resultatoppnåelser kan det medføre at forholdet mellom leder og medarbeider kan bære preg av å være instrumentelt. I en slik kontekst vil medarbeideren bli redusert til et middel for å oppnå et mål eller annet. Dersom en leder heller vektlegger relasjonen vil medarbeiders egenverdi stå sentralt. Spurkeland mener at når man selv ønsker å være leder man må være bevisst når man skal lede andre mennesker. Det kan være fort å begrense ledelse til noe som bare handler om økonomi, teknikk og makt. Da er det fort at det kan gå på bekostning av relasjonskvaliteten. Relasjonsledelse vektlegger leders evne til å støtte medarbeidere gjennom dialog, empati og tilrettelegging (Spurkeland, 2017). Relasjonsledelse vil i korte trekk handle om at ledelse blir tilpasset enkeltmennesket og at forholdet mellom leder og medarbeider kommer til å være preget av aktive og levende relasjoner. Dersom det forekommer at den ene parten i relasjonen melder seg ut kan det medføre at relasjonen dør ut. Det vil med andre ord være essensielt for leder å være bevisst på egen evne til å holde varme i relasjonen. Ledere bør derfor heller vektlegge ledelse gjennom

relasjon fremfor posisjon. En god relasjon vil være bærebjelken i relasjonen – den bygger på tillit (Spurkeland, 2017, s. 22-24).

Relasjonsledelse vil bygge på et ønske om å gjøre den andre parten god (Spurkeland, 2017, s. 19). For at dette skal fungere i praksis er man avhengig av at leder er med på å investere i relasjoner til de andre medarbeiderne. Det vil da stå sentralt for en leder å inneha kompetanse om relasjoner og relasjonsbygging – såkalt relasjonskompetanse. En leder som innehar slik kompetanse vil ha muligheten til å lede medarbeidere med kjærlighet og interesse. Når leder bygger relasjoner til ansatte blir de bedre kjent og får kjennskap til hverandre, noe Spurkeland hevder at bidrar til bedre samarbeidsklima, økt arbeidsglede og produktivitet. Han legger også til at en leder bør bry seg om hver enkelt av medarbeiderne og vite hva han eller hun trenger for å motivere til innsats (Spurkeland, 2017). Hva som driver den enkelte medarbeider kan være svært subjektivt. Det vil da være fordelaktig for begge parter å ha kjennskap til hva som driver og motiverer den enkelte. Det kan ha stor betydning for ansatte når en leder både er støttende og gir oppmerksomhet kan være viktig for ansattes arbeidsprestasjon og indre motivasjon. Fra både Spurkeland og annen relasjonell ledelsesteori kommer det frem ulike aspekter der relasjoner står sentralt, noe vi skal se nærmere på.

4.4.1 Relasjonell kompetanse

Tidligere ble det nevnt hvordan rollebevissthet som leder vil være viktig for ledere å inneha i relasjon til andre. Hans Morten Skivik (2018, s. 36-37) legger frem noe han kaller for «relasjonspyramiden» - en modell med utgangspunkt for utvikling av relasjonell kompetanse. Poenget med modellen er at den skal kunne bidra til at man som leder får en større forståelse for samspillet leder har med medarbeider(ne). Modellen tar utgangspunkt i tre forskjellige lag med kompetansenivåer, der det første er *handlingskompetanse*. Dette er et kompetansenivå som viser til det som lederen faktisk gjør og som viser om vedkommende er en effektiv leder. Dette ansees både å være en læringsarena, men også selve kompetansen som skal utvikles. (Skivik, 2018, s. 39). Når man som leder skal utvikle handlingskompetanse vil det være viktig at vedkommende belyser sider av seg selv i prosessen. I tillegg til å se seg selv vil det være viktig å bli bevisst hvordan andre/medarbeidere ser på vedkommende som leder. Med dette siktes det til hvilke behov medarbeidere kan ha, men også hvilke ulike lederstiler som er mest hensiktsmessig for den enkelte ansatte (Skivik, 2018, s. 42). Veien til handlingskompetanse er gjennom praksisorientert refleksjon, som er det neste kompetansenivået i relasjonspyramiden.

4.4.2 Relasjonspyramidens kompetansenivåer

Refleksjonskompetanse handler om refleksjonene man gjør omkring egen praksis. Dette innebærer refleksjoner som finner sted før, under og etter praksisrelaterte hendelser. Dette kan være vanskelig å finne tid til i en arbeidshverdag preget av handlingstvang. Når man står i situasjoner som trenger umiddelbar handling vil trolig de fleste handlingene være basert på at man handler utfra «autopilot» - Da kan det blant annet være utfordrende å bli oppmerksom på egne holdninger (Skivik, 2018, s. 42-43). Innen lederskap snakkes det mye om å være reflektert. Jan Kjetil Arnulf (2014, s. 116) understreker dette når han snakker om lederutvikling. Selvregulering og egenrefleksjon er sentralt når en leder skal utvikle ferdighetene sine og bygge kompetanse. Fordelen med slik lederutvikling er at det er noe som inkluderer andre ansatte, det er ikke bare noe sjefen gjør alene (Arnulf, 2014, s. 17). Man kan reflektere både i fellesskap og på egenhånd. Egenrefleksjon, eller såkalt selvrefleksjon forstås å være observere de indre prosessene våre. Å være bevisst seg selv styrker forholdet til oss selv, men også andre (Mikkelsen, 2019, s. 17).

Når man får en større bevissthet omkring karaktertrekk og holdninger som vi i utgangspunktet har vanskelig for å se. Det tredje og siste kompetansenivået i relasjonspyramiden er *å forske i egen praksis*. Dette ansees å være et langsiktig læringsprosjekt. Det handler om å ta et steg videre fra refleksjoner og erfaringer (Skivik, 2018, s. 46). Når relasjoner er en sentral faktor for yrkesutøvelsen vil det være viktig å inneha kompetanse om relasjonelt arbeid. I motsetning til Skivik så vektlegger Spurkeland (2017) atferd og ferdigheter som er relasjonsfremmende. Spurkeland mener at kjernen ved relasjonsfremmende atferd er at man *bryr seg*. Man evner med andre ord å bry seg om de andre som befinner seg rundt oss, men også å se muligheter i samspillet med de rundt oss. Dette kan være å ha interesse for andre medarbeidere, å ha omsorg for medarbeideres trivsel og utvikling (Spurkeland, 2017, s. 129). Dette med å bry seg er noe som stod sentralt i NRK-serien «#du så meg». Fra serien kommer det frem fra tidligere elever at de opplevde fra lærere at de ble sett, selv om noen av elevene karakteriserte seg selv som «bråkmakere» og «mislykkede». Serien baserer seg på elever som fikk troen på seg selv tilbake (Mikkelsen, 2019, s. 26). Enten dette er jobb- eller skolesammenheng vil det være viktig at man som leder evner å yte relasjonskompetanse og relasjonsfremmende ferdigheter. Det kan være avgjørende både for den som er medarbeider eller elev, men også for lederen.

4.4.3 Medvirkning

«Den som deler sin makt med andre, øker sin egen innflytelse»

(Rogers, 1995. I Spurkeland, 2017, s. 137)

I en posisjon som leder vil man inneha en form for makt. Denne makten kommer gjerne med et ansvar som kan deles med andre. Å dele makten med andre kan være et stort steg for mange å ta, da noen kanskje helst vil holde på denne makten selv. Det kan være ulike grunner til at man ikke ønsker å delegerer ansvar til andre. Fra sitatet ovenfor vises det til at det kan ha positiv effekt, både for de som befinner seg rundt vedkommende og vedkommende som deler makten sin. Som leder har man medarbeidere å forholde seg til, der begge parter jobber mot organisasjonens mål. I en kontekst hvor det er snakk medvirkning sikter Spurkeland til medarbeiderpåvirkning. Det handler med andre ord om å gjøre endringer i planen etterhvert gode – eller bedre - innspill kommer frem, men også for å vise at dette er noe som anerkjennes fra leders hold.

Del 3 – Rollemodellens ledelse i mobbeforebygging

I pedagogisk kontekst knyttes gjerne relasjoner til samspillet mellom den voksne og barnet. Avhengig av hvor man befinner seg kan dette enten være forholdet/koblingen mellom lærer og elev, barnehagelærer og barn, ungdomsarbeider og ungdom. Ser man til teori fra det pedagogiske landskap ser man gjerne til forholdet mellom lærer og elev. Læreren har ulike roller ovenfor eleven. På den ene siden er man kontaktlærer, og på den andre siden er man kanskje litt mer kompis. Fra vi blir født knytter vi relasjonelle bånd til mennesker rundt oss. De første er våre foreldre. Vi opplever en tilknytting og tilhørighet hvor vi finner trygghet og opplever kjærlighet. Relasjoner til andre er noe vi opplever videre gjennom livet. Noen relasjoner vil være gode, mens andre ikke nødvendigvis vil være så altfor gode. I henhold til NAOB (2023) vises relasjon som begrep til «forhold». Og det å «ha relasjon til» forstås som «å forholde seg til (noen/noe)». Gjennom livet forholder vi oss til mange forskjellige mennesker og roller. De første menneskene vi forholder oss til er gjerne våre foreldre og videre i livet får vi flere andre mennesker å forholde oss til. Faktum er at noen av disse relasjonene vil være viktigere enn andre, som de vi setter som rollemodeller. Det er mye snakk om rollemodeller i dagens samfunn. Hva man selv mener er en god rollemodell er svært subjektivt, da noen andre kan mene det motsatte om den samme personen. Sentralt for hva en rollemodell er for hvert enkelt menneske er at det er (en) «person som utgjør et eksempel som etterlignes» (NAOB, 2023). Det menes at en rollemodell er et forbilde og at

voksne alltid er rollemodeller – spesielt for barn – da barn gjerne kopierer voksnes oppførsel i ulike kontekster og situasjoner som barnet ikke har vært i før (Arsky, Aanderaa, Bogstad, Bråthen, Lang-Holmen, Bjærke, Stordalen, Skjelstad Svendsen & Dreyer, 2021, s. 20). Eksempelet som etterlignes av andre kan være av forskjellig karakter.

Fra tidlig av er det ikke uvanlig at man etterligner de vi står nærmest i relasjon til – som foreldrene våre. Dette kan være på godt og vondt hvor man etterligner det meste som blir gjort og sagt. Fra sosial læringsteori har Albert Bandura blitt kjent for å kalle dette for modellering eller modellering. Dette går i korte trekk ut på tanken om at mennesker lærer ved å etterligne atferden til de andre menneskene de observerer rundt seg (Skjerve, 2006, s. 324). Fra tidlig av vil man etterligne de nærmeste relasjonene og etter hvert vil andre relasjoner eller personer bli etterlignet, noe man ofte ser når barn får andre forbilder enn sine foreldre. Som når en fotballspiller eller den kule klubbarbeideren på ungdomsklubben blir mer sentral enn mor og far når det kommer til etterligning. Det blir derfor viktig for ledere og rollemodeller at de er bevisst sin rolle og påvirkningskraft, men også hvorvidt denne kraften avtar eller tiltar (Spurkeland, 2017, s. 27). Barne- og ungdomsarbeidere er en yrkesgruppe som gjerne trenger å være bevisst sin rolle

5 Analyse

Innledning:

Hvordan reflekterer voksne rollemodeller i fritidssektoren omkring egen praksis under fritidsaktiviteter med ungdom? I følgende kapittel skal vi se nærmere på hvordan dette tar form på individnivå. Intervjupersonene svarer på spørsmål knyttet til deres rolle og praksis som voksne rollemodeller i fritidssektoren, med fokus på hvordan de tenker og bidrar til å redusere mobbeatferd, samtidig som de bidrar til å skape gode relasjoner mellom ungdom – utenom skoletid. Noen steder i analysen er det kortet ned på sitater ettersom samme det forekommer likheter i noen av tilbakemeldingene. Empirisk datamateriale blir presentert gjennom fem tematikker, hvor første er «voksne rollemodeller».

5.1 Voksne rollemodeller:

I en rolle som klubbarbeider og menneske generelt, vil man fra tid til annen risikere å stå i en posisjon hvor andre speiler seg i, og ser på ulike sider av deg som ideale i skapelsen av seg selv. Det faller derfor naturlig å starte dette kapittelet med hvorvidt man i rollen som klubbarbeider er bevisst eller tolker sin egen rolle. Her vil intervjupersonenes refleksjoner og

begrunnelser for hva rollemodell-begrepet kan eller bør innebære i deres praksis. Alle mener at de er rollemodeller, men hvordan dette kommer til uttrykk er litt forskjellig.

MENER DU AT DU ER EN ROLLEMODELL FOR DE UNGE?

JA! Jeg syntes at..alle voksne er en rollemodell til (...) barn og (...) til voksne.. vi er rollemodeller for de vi omgir oss med, generelt (...) og da spesielt er vi for barn og unge, så definitivt, ja..

Adrian, 34 år.

Alle voksne er rollemodeller for unge, noe som starter helt tilbake til da barn (baby) speiler seg i voksne – de signifikante andre (Mead). Rollen som klubbarbeider vil være en helt annen rolle enn det foreldrene vil ha for barnet, men ettersom årene går kan man tenke seg at foreldrerollen vil ha en mindre relevans for ungdommen å speile seg i. Barnet/den unge vil da lete etter andre mennesker som er mer relevant å speile seg i. Dette viser også Jonas til som belyser at man i rollen som (voksen og) klubbarbeider automatisk blir en rollemodell for unge.

Og om jeg mener at jeg er det, der er svaret rett og slett «ja». Fordi jeg tror man automatisk blir en rollemodell av å ha den rollen jeg har. Av å være en trygg voksenperson for ungdommer som kanskje ikke har så veldig mange andre av dem.

Jonas, 27 år.

Når Jonas uttalte seg om at han automatisk blir en rollemodell av rollen han har som klubbarbeider siktet han både til rollen som klubbarbeider, men også arbeidstittelen som klubbarbeider. Å være klubbarbeider er både en rolle, men også lønnet arbeid. Han får med andre ord betalt for å være i rollen som klubbarbeider. Noe som er med på å legge føringer for at man ikke bare representerer seg selv, men også arbeidsplassen. I en annen kontekst befinner han seg på et markedsscenario hvor han oppfatter at det kan være en etterspørsel etter kvaliteter han mener en rollemodell kan besitte. I denne sammenheng kommer det frem kvalitetsnyanser fra de andre intervjuene i forhold til hva de tilbyr som rollemodeller.

Jeg tenker det at, det jeg har, på en måte, å særlig tilby, er stabilitet, tillit, trygge rammer og gode relasjoner. Også går man jo også foran, naturligvis som rollemodeller, som gode eksempler.

Milla, 27 år.

I likhet med Jonas så tilbyr Milla som rollemodell og klubbarbeider for ungdommene noe som de kanskje ikke ellers har erfart fra andre rollemodeller, eller nære relasjoner. Å være seg

bevisst hva man tilbyr vil trolig komme på bakgrunn av en forståelse/oppfatning hvilke ungdommer som oppsøker klubben og hva de trenger. På samme tid belyses det hva hvert enkelt av intervjupersonene anser som viktige kvaliteter og egenskaper i deres bilde av en rollemodell, men også hvorfor man kan være relevant for andre ungdom.

Nei, altså, først og fremst fordi at jeg er litt sånn, jeg har nettopp vært gjennom ungdomstiden. Jeg føler at jeg har blitt god på bygge relasjoner med ungdom. Jeg bidrar til positive aktiviteter, men først og fremst vil jeg si at mine verdier er trygge og gode til å føre videre. At man liksom kan se opp og, rett og slett, ikke kopiere mine verdier, men tenke at «han gjør det og det», og «det virker kult, og».

Emil, 23 år.

I Emil sitt tilfelle beskrives - alder og erfaring (relevans) – nærmest som å være en «inngangsbillett» (forutsetning/kriterier) når han bygger relasjoner med ungdom. For både ungdom og klubbarbeidere å møte noen som er litt eldre enn dem selv kan gjøre det lettere å etablere en relasjon hvor man kan tilrettelegge for å dekke behov og tilrettelegge for aktiviteter som både appellerer til ungdommene, men som også bidrar til noe positivt. Å bygge gode relasjoner til ungdom er ikke selvsagt og har mye med kjemi å gjøre, noe Leah poengterer.

Nei, fordi at det går veldig mye på kjemi, og hvem man, hvem man, ehm, får en relasjon til på en naturlig måte, da. Så jeg vil nok si at de jeg får en god relasjon til er nok, og håper jo at jeg er en rollemodell, og, det er sånn de tenker om meg, hvert fall. Ehm, og for noen så får man kanskje ikke den tette relasjonen, og da er man jo ikke rollemodellen deres i den forstand, liksom.

Leah, 26 år.

Når Leah sin forståelse av å være rollemodell for ungdom avhenger av om den andre parten er i en relasjon til henne hvor hun blir sett på som en rollemodell. I denne sammenheng avhenger det av faktoren om *kjemi* er tilstede. Å ha kjemi og relasjon til hverandre bunner i å ha noe å relatere til i og/eller ved hverandre. Det forstås som noe som må være tilstede for at en rollemodell skal oppstå. I likhet med Emil så finnes det forutsetninger for å være en rollemodell. Denne forutsetningen er at relasjonen mellom klubbarbeider og ungdom bunner i at den ene er avhengig av den andre for deres eksistens.

Forhåpentligvis putter jeg de inn på riktige stier. Det er vel egentlig det det handler om?

Andreas, 30 år.

Hvorvidt det handler om man er rollemodell for ungdom eller ikke er en sak, mens en annen er om man mener at man er **en god rollemodell**. Fra et lederperspektiv kan man si at man er leder for en virksomhet. Om man er en god eller dårlig leder vil være en annen sak.

MENER DU AT DU ER EN GOD ROLLEMODELL?

Jeg prøver å være en god rollemodell. Jeg syntes at jeg (...) lykkes med det (...) fordi jeg er bevisst på å være en (...) god rollemodell.

Adrian, 34 år.

Når Adrian forteller at han «prøver» er det fordi han er bevisst hvilken rolle han har fordi han er bevisst på hvilken posisjon han har på klubben. Ikke bare overfor seg selv, men overfor andre. I en rolle og posisjon som leder og rollemodell må man være bevisst hvilket ansvar man bærer på. I dette tilfellet er det snakk om et ansvar ovenfor ungdom som oppsøker klubben. Et ansvar som Adrian må strekke seg etter. Andreas legger også vekt på at han prøver å være en god rollemodell.

For jeg prøver å være ærlig med alle ungdom man møter og som man har i hus, på en måte. Og er veldig... prøver å liksom ikke opphøye meg noe større enn at de er en voksen person som har et liv og som er et menneske og som viser forståelse for ulike situasjoner som ungdommene kan havne oppi.

Andreas, 30 år.

Andreas er også bevisst på dette ansvaret som rollen hans kommer med, men legger litt mer vekt på å være realistisk ovenfor seg selv og for ungdom. Å vise menneskelighet virker å være sentralt gjennom at han kan vise empati for ungdom som har havnet eller står i ulike situasjoner. Likedan som Andreas så har Jonas en bevissthet rundt egen menneskelighet.

Jeg vil si det. Altså fra mitt eget subjektive syn, så vil jeg si at jeg er en god rollemodell. Man har jo, altså, man finner jo på ting selv i eget liv som kanskje ikke alltid bør se dagens lys for disse ungdommene, men det handler jo kanskje om å ikke fortelle de det. Bare, altså, dytte opp de positive kvalitetene hos dem og vise sine egne positive kvaliteter. Så hvis man noen, jeg holdt på å si «lyssky aktivitet». Nå har ikke jeg det da, men at man kanskje ikke gjør det i klubbtid. Alle sammen har jo en historie, sant?

Jonas, 27 år.

På den ene siden er det snakk om en bevissthet rundt egen menneskelighet og begrensninger. På den andre siden er det snakk om en bevissthet om at Jonas forstår at han har et liv utenom å være klubbarbeider, der det kan forekomme scenarioer som kanskje ikke stemmer like godt overens med bildet han har av seg selv som god rollemodell. Da gjelder det å være seg bevisst på hvilke sider av seg selv som man deler til de andre ungdommene. Fra denne innfallsvinkelen virker det som at Jonas forstår at han som klubbarbeider og god rollemodell må forholde seg profesjonell. Fra hans subjektive syn virker han å forstå at selv om han mener han er en god rollemodell så spiller også andres oppfatning en rolle. Dette vektlegger både Leah og Milla også.

Her blir det jo veldig subjektivt og opp til de ungdommene, egentlig, å svare på, men samtidig. De tilbakemeldingene jeg får er jo at de, ehm, at de liker meg. At de ser opp til meg og spør meg om råd, gjerne hvis det er noe. Og det tar jeg jo da, som et tegn, på at jeg kanskje er en og rollemodell for de, da.

Leah, 26 år.

Likedan som ansatt i enhver virksomhet kan man alltid mene at man selv er en god ansatt, men om dette ikke stemmer overens med virkeligheten kan man jo stille seg spørsmålet om man faktisk er god i rollen man har. Man er med andre ord avhengig av å ta med andres signaler eller tilbakemeldinger i denne evalueringen. Leah forstår at hun ikke kun kan belage seg på sin egen mening i denne evalueringen og viser til positive tilbakemeldinger fra ungdom. Milla tar også med denne faktoren i evalueringen av seg selv som god rollemodell.

Jaa, ja. Det er jo litt sånn, altså, jeg tenker jo det, men det er jo klart, det er jo sånn sett ikke jeg som kan avgjøre, eller ikke. Det er jo ungdommene som ser på meg som et eksempel som bestemmer det, men jeg tenker i alle fall at jeg har mye godt å tilby som en rollemodell. Så, jeg vil jo si at jeg er en god rollemodell, da. Det vil jeg.

Milla, 26 år.

Noen aspekter med rollen som klubbarbeider ansees å være viktigere enn andre. På hvilke områder man selv opplever seg som god rollemodell blir uttrykt gjennom aspekter som faller inn under å vise omsorg. Adrian som er fagleder gir uttrykk for at det er viktig med omsorg i møte med ungdom. Å ha eller vise omsorg for andre kan innebære ulike ting, men for Adrian ser det ut til at det bunner i å se den andre.

PÅ HVILKE OMRÅDER ER DU EN GOD ROLLEMODELL?

Det viktigste i våres jobb (...) og der føler jeg .. at jeg er ganske god på. Å bry seg om .. de man jobber med (...) og at man prøver å ha gode relasjoner, ikke sant?..for at.. for at å ha gode relasjoner krever at man er tålmodig.. og at man tar seg tid til å snakke og lytte med (...) de har rundt deg.

Adrian, 34 år.

Å se andre kan være en form for omsorg gjennom at man viser empati. Evnen til å sette seg inn i andres situasjon. Hvordan man forholder seg til å se den andre er noe som går igjen både hos Andreas og Leah. Andreas ser ut til å være seg bevisst på at ungdommene han møter på klubben er forskjellige og at det da handler om å se hver enkelt ungdom og anerkjenne forskjeller man møter på blant disse. Andreas viser til at selv om man som ungdom kanskje kan være forskjellig fra andre ungdom så er det noe han selv velger å anerkjenne og bygge på i møte med ungdom som god rollemodell.

Nei, altså, jeg er veldig... for meg er det viktig at når man.. i møte med ungdom... I så stor grad som mulig viser at det er.. at vi er forskjellige (...) og at det nødvendigvis ikke er et fasitsvar på hvordan man skal være som menneske.

Andreas, 30 år.

Som god rollemodell er en ting å kjenne seg igjen i når og hvor man selv mener man er en god rollemodell, en annen er å kjenne dette igjen gjennom andre. Hvordan man forholder seg til ungdom i ulike situasjoner kan være tegn på at man har tanker om hva ungdom kan ha behov for fra en god voksen rollemodell. I situasjoner hvor ungdom kan trenge dialog, råd og veiledning viser Leah til at hun byr på stødighet og stabilitet.

Ehm, off. Ja, det er så mangt, ehm. Jeg vil si at, eh, for jeg møter jo kun de, på en viss arena, ikke sant? Og det er jo når jeg er på jobb. Jeg møter ikke på de ellers. Eh, så jeg vil si at på de områdene jeg er en god rollemodell, så er det, ja. Når situasjoner oppstår for de, ehm, så er jeg god til å forholde meg rolig og rasjonell. Ehm, og empatisk. Vil jeg si. Så jeg håper jo at jeg kan, at jeg faktisk er en god rollemodell på de områdene, da.

Leah, 26 år

Å være stødig og stabil kan være essensielt for ungdom generelt, men kanskje spesielt for ungdom som ikke opplever så mye av dette fra andre personer i livet sitt. Man kan vise dette

på forskjellige måter både gjennom ord og egen atferd. Jonas vektlegger dette gjennom egen atferd i møte med ungdom.

Altså, hovedsakelig med atferd. Jeg tror jo jeg er en hyggelig fyr. Kanskje ikke så mye med skolearbeid, der tror jeg at jeg kanskje ikke er en veldig god rollemodell. Fordi jeg har ikke jobbet så godt med skolen selv, og det skinner jo kanskje litt igjennom når jeg prater om hvordan jeg hadde det på skolen, men med de her ungdommene. Så altså for min del så tror jeg det handler mest om det å bare være hyggelig og omgjengelig og grei med hverandre.

Jonas, 27 år.

Hva slags atferd man har i møte med ungdom kan være viktig for hvordan relasjonen blir for begge parter. Når man opptrer som et stødig og stabilt individ kan man tenke seg at tillit finner sted. Å bygge tillit hos ungdom vil være et sterkt fundament for en god relasjon. En god relasjon mellom klubbarbeider og ungdom basert på tillit kan tolkes å være nokså avgjørende for om man er og/eller blir ansett som en god rollemodell. I Milla sitt møte med ungdom vises det også til aspekter og atferd som ungdom selv kan bruke som et bilde for god atferd, men også slik at de kan se etter slik atferd i andre voksne mennesker.

Jeg tror, jeg er en god rollemodell på de aspektene som omhandler litt det jeg sa istad, med tanke på, at jeg er stabil, men også fleksibel. Jeg er på en måte en trygg person, som står ganske stødig, da. Som ungdom forhåpentligvis vet at dem kan se til, både for å se på eksempelatferd, men også for å se på, på en måte, voksenpersoner i livet, som blir der, og står der, som ikke nødvendigvis forsvinner så fort det blir litt tøft i svingene, da.

Milla, 26 år.

Når ungdom opplever omsorg på bakgrunn av tillit og trygghet hos ulike voksenpersoner kan dette bidra til at ungdom også vil se etter dette i andre voksne personer. De kan skape sitt eget bilde av hva de bør se etter gjennom deres egen oppfatning av hva en god rollemodell kan sies å være. Likedan som Milla og de andre intervjupersonene virker det til at Emil også har en oppfatning av at man gjennom gode relasjoner kan bli brukt som et ideale for hva man som ungdom bør se etter i en god rollemodell

Ja, jeg syntes jeg er en genuin person. Ehm, og i tillegg så har jeg, ja, som sagt, gode verdier og jeg vil jo selv påstå at min moral og etikk er god. Selv om det kanskje er litt subjektivt, men.

Emil, 23 år.

Å være «ekte» i en relasjon med ungdom kan komme til uttrykk på forskjellige måter, i Emil sitt tilfelle er det snakk om å være trygg i seg selv i møte med ungdom ved å vise til hans egne verdier. Hva man som klubbarbeider ser etter i seg selv som god rollemodell er en ting, en annen er hva man som klubbarbeider ser etter i andre voksenpersoner som gode rollemodeller. For Adrian virker det sentralt at en voksen rollemodell er en som er og som ungdom opplever som trygg.

HVA SYNTES DU KJENNETEGNER EN GOD ROLLEMODELL?

Ehm, noen voksne rollemodeller har jo da for eksempel .. eh.. at de er trygge eller tålmodige. at de forventningene skal tilpasses .. den personen som du har med å gjøre at det.. for å kunne gjøre det da krever det at du er kjent med den personen. Bidra til at kanskje at du gjør det du kan for å ha et godt miljø rundt deg.

Adrian, 34 år.

At ungdom opplever trygghet i relasjonen til den voksne rollemodellen virker til å ha noen gode forutsetninger for hvordan relasjonen både kan dekke behov hos, men også hvordan relasjonen kan påvirke ungdom. Dette faller litt under det som tidligere ble nevnt under å ha tillit. Spurkeland (2017, s. 194) beskriver tillit som bærebjelken i enhver relasjon, og en forutsetning for tillit er at man vil hverandre godt – at man støtter hverandre. Dette er en kvalitet man i relasjonsledelse ser på som sentral hos «den gode lederen». Både Jonas, Leah og Andreas ser også ut til å vektlegge slike kvaliteter.

Jeg tror det handler mye om å være trygg. Altså, stabil, liksom. Og kunne stå i de her vanskelige situasjonene. Klare å kunne ta de vanskelige samtalene, men også ikke være en som går rundt og kjefter hele tiden. Men klare å formidle sånn at folk forstår at «det her er bra. Det her er kanskje mindre bra». Også få folk til å reflektere litt selv, da.

Jonas, 27 år.

En ting er å vise gjennom sine ord at man er trygg og stabil, en annen ting er å vise dette gjennom egne handlinger. I en relasjon hvor ungdom kan oppleve tillit, trygghet og trivsel tolkes som sentrale kvaliteter i tilbakemeldingene fra intervjupersonene, i forhold til hva de ser etter i en god rollemodell. Slike kvaliteter er ifølge *relasjonsledelse* kvalitetene man ser etter i «den gode lederen» (Spurkeland, 2017, s. 195). Dersom lederegenskaper er en forutsetning for hva man ser etter i en god rollemodell kan vi begynne å se noen mønstre fra de andre intervjupersonene.

Nei, det, det er en person som klarer å lede, uten å legge føringer, på en måte. Så, klare, så rolig og behersket, å holde styr på en situasjon, som oppleves, kanskje kaotisk for noen andre. Ehm, og som klarer å vise, ja, godhet og omtanke i situasjoner hvor, eh, hvor det er utfordrende.

Leah, 26 år.

En leder kan komme i mange former og det er nokså subjektivt hva man selv ser etter i en god leder. Det samme gjelder for hva man ser etter i en god rollemodell. Likevel virker intervjupersonene til å vise til en sammenheng mellom en god leder og en god rollemodell. I denne sammenheng er det snakk om å være en god rollemodell for ungdom. Med andre ord, en god leder for ungdom.

En som er uselvisk. Som klarer å være tydelig. Og som tar avgjørelser basert på intuisjon. Og som er stabil og egen.

Andreas, 30 år.

Et annet mønster i disse tilbakemeldingene er å være et godt eksempel som ungdom kan se opp til, men også til at man viser en form for forutsigbarhet gjennom tryggheten andre erfarer gjennom handlingene dine. Milla nevner noen av de samme aspektene som Andreas, men legger også til aspekter omkring egen atferd i møte med andre.

Jeg tenker jo, hovedsakelig, det som kjennetegner en god rollemodell er at man går foran som et godt eksempel. At man er en person ungdom kan, både se opp til, men også se, se til, på en måte. For både veiledning, og at man, på en måte, har en prososial atferd, og, ja. Tenker jeg.

Milla, 27 år.

I møte med ungdom vil det være hensiktsmessig at atferd og handlinger bunner i et prososialt fundament. At man har et ønske om å promotere atferd som er bærekraftig for ungdom å se opp til. Det kan være en god måte å tilrettelegge for at man er et godt eksempel for ungdommene man omgir seg med. Emil vektlegger verdier og karaktertrekk, men også at man strekker seg etter å være et godt eksempel.

Jeg tenker at alle mennesker har jo noen verdier eller karaktertrekk som er bra. Det som kanskje kjennetegner en god rollemodell er kanskje en som prøver å være en god rollemodell. Som prøver å tilrettelegge og være et godt eksempel for barn og unge. Ja.

Emil, 23 år.

Å ha tanker om hva man ser etter i en god rollemodell kan være sentralt for hva man selv velger å vektlegge i egen praksis med ungdom. Hva man vektlegger når man er i praksis med ungdom vil trolig avhenge av eget ideale av hvordan en god rollemodell ser ut, men også hvilke refleksjoner man selv gjør over egen praksis. Hvordan man reflekterer over egen praksis vil også legge føringer for utvikling og forbedring av områder som man kan forbedre seg på. Leah forklarer at hun må se seg selv i speilet.

REFLEKTERER DU OVER EGEN PRAKSIS/Å VÆRE EN GOD ROLLEMODELL?

Ja! Absolutt. Når man begynner å jobbe med ungdommer, og mennesker generelt, da, men spesielt ungdom, så, ehm. Så må man se seg i speilet. Rett og slett, hehe!

Leah, 26 år.

Når Leah sier at hun må «se seg selv i speilet» sikter hun trolig til å bli bevisst seg selv i relasjon til andre. Å bli bevisst seg selv og tenke over hvordan man opptrer i ulike situasjoner som man har vært i. Når man går tilbake til de ulike situasjonene kan man se på sine handlinger og avgjørelser for å vurdere i hvilken grad man kan fortsette med eller endre på hvordan man opptrer i disse situasjonene. Det er ikke alltid like behagelig å se tilbake på ulike situasjoner, noe Adrian gir uttrykk for.

Jeg gjør det. Og av-og-til er jeg ikke stolt over det. det er ofte..man.. legger ikke merke til når du.. er en god rollemodell, eller.. man forventer at .. sånn skal det være. Man (...) legger merke til når du ikke lykkes.. når du.. ehm.. ikke oppnår det du vil oppnå. Jeg tror det er viktig at man prøver å være så reflektert som mulig, og... og ta utgangspunktet..eeh.. fra feil man har gjort..

Adrian, 34 år.

Å bli bevisst på at man skulle gjort noe annet i situasjoner man har vært i er svært essensielt når man reflekterer over egen praksis. Som Adrian gir uttrykk for så lærer han noe fra disse refleksjonene, selv om de kan være ukomfortabelt å se seg selv i speilet så vil det være gunstig å være reflektert. Emil finner tid til refleksjoner tid til refleksjoner etter at han har vært på jobb.

Ja, det vil jeg si. Ehm, hver gang man kommer hjem fra jobb så tenker man jo, hvis det har vært situasjoner som har skjedd, eller, ja. Egentlig uansett på, «hvordan var jeg på jobb i dag?», «hvordan kan jeg være bedre på jobb?», «hva kunne jeg gjort annerledes i den

situasjonen?», ja. Så man reflekterer jo hele tiden, liksom, rundt ungdomsmiljøet og der selv, liksom, på jobbplassen.

Emil, 23 år.

Samtidig som Emil har et fokus på seg selv i refleksjoner knyttet til egen praksis så viser han også til å gjøre seg refleksjoner knyttet til ungdomsmiljøet på ungdomsklubben. I rollen som klubbarbeider vil man også forholde seg til ungdomsmiljøet blant ungdommene som tilbringer tid der. En ting kan være å fokusere på seg selv i relasjon til andre, mens en annen ting kan være å fokusere på miljøet i relasjon til klubbarbeider. Når man også har et fokus på hva slags omgivelser man forholder seg til kan det bidra til å male et større bilde av hvordan man kan etablere et samspill. Andreas virker også til å ha et fokus på omgivelsene på arbeidsplassen når han reflekterer over egen praksis. Det handler om å være seg bevisst at man befinner seg i del av et økosystem (Bronfenbrenner) og hvordan omgivelsene påvirker hverandre.

Eh, ja. Jeg har mange refleksjoner på det der. Ja. Altså jeg tror.. vi som voksenpersoner må... for å få til en god symbiose i et ungdomsmiljø så må man tilrettelegge for forskjeller også internt i den voksegruppa også, da. For å vise at, «Se, vi får det. Kanskje dere også skal få det til».

Andreas, 30 år.

På ungdomsklubben vil man være i samspill med både ungdomsmiljø, men også kolleger. Å reflektere over hvordan kollegiale er i samspill med hverandre og klarer å oppnå godt samarbeid vil trolig være en faktor som påvirker ungdomsklubben som system. At kolleger kommer godt overens og klarer å samarbeide om felles mål kan legge føringer for hvordan ungdomsmiljøet utarter seg, noe Andreas tar med seg i refleksjonene omkring egen praksis. Det er mange måter å reflektere på. Noen kan vektlegge verdien av egenrefleksjon, mens Jonas tar med seg refleksjoner til et større fellesskap.

Ja, jeg gjør det. Jeg gjør det ganske ofte. Vi bruker spesielt som mentorer, så har vi møter jevnlig der alle mentorene samles også snakker vi om hvordan vi jobber med de her forskjellige ungdommene. Og da får man enten tips til hvis det er noe som du forteller «det her funker, det her funker ikke bra», så kan man få tips og triks til hvordan man kan fortsette arbeidet. Så vi har en sånn jevnlig refleksjon over egen praksis, ja.

Jonas, 27 år.

Egenrefleksjoner kan ha sine begrensninger. Tar man med tanker og spørsmål til et fellesskap hvor man reflekterer sammen med andre kan man få et større bilde omkring det man lurer på. Det kan bidra til at kolleger får svar på ting før de havner i ulike situasjoner og kan derfra stille bedre forberedt. I en arbeidshverdag hvor man stiller som en god rollemodell er det viktig reflektere over egen praksis slik at man alltid kan fylle rollen best mulig. Å selv legge til rette for å være en god rollemodell gjennom refleksjoner er en ting, en annen ting er hvordan arbeidsplassen legger til rette for at de ansatte skal være gode rollemodeller. Både Andreas og Leah forklarer at det tilrettelegges på bakgrunn av ansettelsesgrunnlag.

TILRETTELEGGES DET FOR AT DU SOM ANSATT SKAL KUNNE VÆRE EN GOD ROLLEMODELL?

Det starter vel med grunnlaget man blir ansatt på. Det føler jeg har litt med alt å si. Hvorfor er det deg vi ansetter, eller hvorfor er det deg de ansatte?

Andreas, 30 år.

Andreas som er fagleder står også i en rolle hvor han er med i ansettelsesprosesser. Når man ansetter klubbarbeidere vil man trolig se etter ulike kvalifikasjoner som fyller akkurat denne rollen. Da har man med andre forutsetninger eller grunnlag for å være en god rollemodell. Å ansette noen med slike forutsetninger vil tilsi at man gjennom ansettelse legger de til rette for at man kan utfolde seg som god rollemodell. Leah forklarer at etter man er ansatt så har man som klubbarbeider noen krav å oppfylle som god rollemodell.

Ehm altså, det starter jo helt fra man søker om jobb, der om man er på intervju. Så blir det jo, på en måte, lagt opp til at, ehm, «det her er det vi ser etter i en ungdomsarbeider som jobber på klubb». Så det er jo allerede fra første sekund diverse krav som de ønsker at vi skal oppfylle.

Leah, 26 år.

Ansettelsesgrunnlag og krav som kommer med jobben er med på å tilrettelegge for hvilke forventninger arbeidsplassen har til hvordan en god rollemodell for ungdom kan se ut. Milla forklarer litt om hvordan arbeidsplassen tilrettelegger for slike forventninger.

I klubbjobben så har vi jo alltid en, på en måte, åpen dialog om hva vi skal gjøre som er, på en måte, hensiktsmessig og pro-sosialt for ungdommene. Om det er så gjennom aktiviteter eller generelt sett når vi, på en måte, ungdommene er sammen med oss, hvordan vi prater med

dem, hvordan vi følger dem opp, hvordan vi plukker opp ting som kanskje er ugreit. Og hvordan vi, på en måte, skal håndtere det, da.

Milla, 27 år.

Som ansatt representerer man ikke bare seg selv, men også arbeidsplassen. Å være ansatt kommer derfor gjerne med noen forutsetninger. Hvordan arbeidsplassen ønsker at klubbarbeidere skal opptre overfor og i relasjon til ungdom som møter på klubben blir da en av forutsetningene. Milla gir uttrykk for at man som klubbarbeider skal yte positiv atferd og bidra til positive aktiviteter når hun arbeider med ungdom på klubben, men også hvordan en klubbarbeider skal bidra til å redusere negativ atferd blant ungdommene. I tillegg til å vektlegge ansettelsesgrunnlaget forklarer Både Adrian og Emil forklarer at arbeidsplassen tilbyr kursing og fagdager som en forutsetning for tilrettelegging for klubbarbeidere.

Så det har vært en ganske stor utvikling de siste fire årene. Og det har vært mye kursing og det (...) kunnskapsløfte, rett og slett – blant personalansatte.

Adrian, 34 år.

De siste årene i byen har det vært stor utvikling i fritidssektoren, som Adrian forklarer. Det har med andre ord bidratt til at denne arbeidsplassen har fått et større kompetansebehov å dekke. For at klubbarbeidere skal være mest mulig rustet i en arbeidsdag hvor de møter mange forskjellige ungdom og problemstillinger vil det være viktig å forberede de ansatte på det de kan møte. Emil forklarer at arbeidsplassen tilrettelegger for ulike tilbud hvor de ansatte kan få kompetansen de trenger for å være gode rollemodeller.

Jeg vil jo ikke si at.. altså, vi har jo fagdager, møter, etter-møter, for-møter. Der vi prater om ungdom, om hvordan vi skal være på jobb, hvordan roller vi skal ta. Ja, så jeg vil jo si at det gjør det.

Emil, 23 år.

Det forekommer også møter på jobben sammen med kollegiet. Møtene kan forekomme som et møte i seg selv, men også før og etter arbeidstid. Arbeidsplassen tilrettelegger for at klubbarbeidere skal være gode rollemodeller på ansettelsesgrunnlag, kursing og møter. For Jonas er det snakk om en litt annen innvending når han arbeider utenom klubben som mentor. I hans rolle som mentor for ungdom virker det å være sentralt at han skjermes fra situasjoner som kan føre til at mentorungdommen får et negativt inntrykk av han.

Så hvis noen av mine ungdommer havner i trøbbel, for eksempel, så gjør vi det sånn at da er det noen av de andre av de voksne som kanskje tar den samtalen med de, ikke sant? Som kjefter på, eller viser de bort ifra klubben hvis det er noe sånt som trengs. Så at jeg kun skal være den positive rollen og kan kanskje ta rollen som å bygge de andre klubbarbeiderene opp etterpå hvis de her ungdommene begynner å hate de på grunn av at de har blitt kastet ut.

Jonas, 27 år.

Når Jonas sier at han «kun skal være den positive rollen» sikter han trolig til rollen hans som mentor og klubbarbeider. Det handler om viktigheten av at han ikke havner i situasjoner som gjør at denne rollen eller oppfatningen endrer seg blant de han skal være en positiv rolle for, som arbeidsplassen har tilrettelagt for. Å tilrettelegge for dette medfører at noen andre kan bli malt som «Svarte-Per» utfra situasjonen, men at Jonas i ettertid kan oppklare i situasjonen slik at dette bildet kan rettes opp i. Når det tilrettelegges for at man skal være en god rollemodell har man åpenbart blitt lagt føringer for hvordan praksis kan og bør se ut. For å opprettholde tillit blant de man er rollemodell for vil det være viktig at man er troverdig. Dersom det ikke er samspill mellom ord og handlinger vil tillit trolig bli svekket i relasjonen. Adrian som er fagleder gir sitt perspektiv fra et administrativt perspektiv.

OPPLEVER DU AT DET DU SIER SAMSVARER MED HANDLINGENE DINE NÅR DU ARBEIDER MED UNGDOM?

Et konkret eksempel er..har du en workshop med ungdom, hvor du spør..hvor du involverer de i noe konkret. Og de kommer med forslag og (...) ønsker. Da må du følge det opp. Du må ta de på alvor, ikke sant?

Adrian, 34 år.

Adrian sin rolle som fagleder er preget av litt andre ansvarsområder enn hos en klubbarbeider. Når han møter ungdom på klubben kan han havne i situasjoner hvor ungdom kommer med forslag og ønsker. Han understreker viktigheten av å ta slike henvendelser seriøst når han sier «du må ta de på alvor». Det handler trolig ikke om å innføre alt av ønsker, men heller unngå å love mer enn man kan holde. Man kan tenke seg til hva slags konsekvenser dette kan medføre, derav svekkelse i fortrolighet og tillit. Leah vektlegger også viktigheten av at ord og handlinger stemmer overens når man arbeider med ungdom, men at noen unntak fører til at man ikke alltid gjør dette.

Stort sett. Og det er jo et mål og det er viktig. Ehm, at vi, at vi viser kontinuitet. At vi er til å stole på. Eh, og at vi, ja. Rett og slett, ikke blir for uforutsigbare. Det har jo definitivt vært situasjoner hvor man har vært nødt til å trå litt utenfor disse rammene. I og med, at vi både har meldeplikt og taushetsplikt. Så noen ganger så kommer de to i konflikt med hverandre.

Leah, 26 år.

Å ha tillit hos ungdom er essensielt i jobben som klubbarbeider når gode relasjoner til ungdom står sentralt i praksisen som utføres. Det er viktig at ungdom opplever en form for forutsigbarhet og at denne ikke svekkes. Likevel eksisterer det noen få unntak som kan medføre uoverensstemmelse mellom ord og handlinger. Dersom det oppstår situasjoner hvor man har meldeplikt kan dette gjerne medføre et gyldig unntak fra taushetsplikten. I situasjoner hvor det handler om liv og helse. Likedan som Leah forteller Milla at hun opplever situasjoner hvor ord og handlinger ikke nødvendigvis stemmer overens.

Eeh, jaa. For det meste, så opplever jeg egentlig det, men så er det jo tilfeller der det er klart at, altså, vi er jo bare mennesker vi å. Og det er vanskelig å kontinuerlig tenke pedagogisk, pedagogisk, pedagogisk, når du, på en måte, står i plutselige, akutte situasjoner som du må håndtere der og da. Der du ikke får tid til å, liksom, gå gjennom hvordan du skal håndtere dette her.

Milla, 27 år.

Milla forklarer at hun som klubbarbeider kan havne i pressede situasjoner hvor en avgjørelse må komme kvikt. Hun trekker frem det menneskelige aspektet ved å være klubbarbeider. Selv om man er ansatt og har rollen hun har så er hun ikke en maskin som er programmert til å gjøre «det rette» i enhver situasjon. Det kan være utfordrende å reflektere over forskjellige innfallsvinkler før man tar en avgjørelse. Presset kan da medføre at tilliten i verstefall blir svekket. Andreas på den andre siden legger frem et eksempel hvor han gir uttrykk for at erfaring og modning har vært sentralt for hvordan ord og handlinger stemmer overens når han arbeider med ungdom.

Da jeg var 16,17,18, så nei, men det var en mulighet (...). Altså, jo... det var en mulighet jeg fikk basert på godt, tenker jeg da. Godt ungdomsarbeid fra de som ansatte meg på den tiden, da. Som gav meg muligheten til å vokse inn i rollen. Så svaret er «ja».

Andreas, 30 år.

Andreas som har holdt på i noen år med klubbarbeid reflekterer tilbake til erfaringer han har gjort seg, der ord og handlinger kanskje ikke stemte så godt overens. Når han trekker tråder frem til der han er nå så konkluderer han med at han har gjort seg noen erfaringer som har medført at han vektlegger viktigheten av at ord og handlinger stemmer overens. Når Andreas snakker om «muligheten til å vokse inn i rollen» kan man tenke seg at han sikter til at han har fått lov til å prøve og feile i denne rollen. Med tiden har han også blitt eldre, noe som kan tolkes som et modenhetsaspekt omkring overensstemmelsen mellom ord og handlinger. Jonas fortalte tidligere at det er tilrettelagt for han som god rollemodell å ha en positiv rolle, noe som gjør at han blir skjermet fra situasjoner hvor denne rollen kan svekkes. Det kommer til uttrykk for at han prøver å skjerme seg selv fra situasjoner hvor ord og handlinger ikke stemmer overens. I dette tilfellet er det relatert til situasjoner hvor ungdom snakker om rus og alkohol.

Ehm, ja, jeg vil jo si det. Nå har det seg sånn at vi snakker mye om alkohol og rus, osv, på de her ungdomsklubbene. Og de ungdommene som snakker om det er jo ikke gamle nok til å drikke, og det er jo ingen som er gamle nok til å ruse seg. Så vi snakker mye om det, og da spør de meg om, ikke sant, «om jeg noen gang har røyket hasj, om jeg noen gang har gjort ditt og datt». Og når det er snakk om alkohol, for eksempel, fordi jeg drikker jo alkohol. Så jeg føler det blir hyklersk av meg å begynne å si at alkohol skal man absolutt aldri drikke.

Jonas, 27 år.

I ungdomstiden er det ikke uvanlig at man tester ut grenser og snakker om ting de ikke lovlig kan bruke enda på grunn av alder. Jonas forklarer at man kan oppleve et dilemma i forhold til denne tematikken. En ting er å unngå å snakke om det, en annen er i hvilken grad man kan snakke om dette med ungdom. Jonas virker til å være seg bevisst at han kan snakke om det, men kan oppleve en indre konflikt i forhold til egne verdier på dette punktet. Det oppstår med andre ord en konflikt mellom hans indre meninger, og ønsker samtidig ikke å promotere alkohol som noe positivt overfor ungdommene – selv om han er gammel nok til å nyte det selv.

5.2 Mobbing og tiltak:

Ungdomsklubben skal være en arena hvor det er nulltoleranse for mobbing. Dette legger føringer for tiltak som både er primær- og sekundærforebyggende. Mobbing er et stort og bredt tema med mange forskjellige tolkninger og definisjoner. En felles forståelse av fenomenet mobbing er at det må/bør forebygges. Hvordan man selv definerer mobbing kan

være avgjørende for evt når og hvordan man setter i gang forebyggingstiltak. Noe vi skal komme tilbake til. Hvordan intervjupersonene selv definerer mobbing er litt forskjellig, men med mange likheter. Både Milla og noen andre vektlegger at mobbing innebærer negative handlinger over tid.

HVA MENER DU ER MOBBING?

Jeg har nok en litt tradisjonell, et litt sånn tradisjonelt syn på mobbing. Jeg tenker at mobbing er negative handlinger som, på en måte, blir gjort mot et individ eller flere, da. Flere ganger over lengre tid, er på en måte, min forståelse av mobbing.

Milla, 27 år.

Når Milla nevner at hun har et «tradisjonelt syn på mobbing» sikter hun trolig til definisjonen til Olweus – som er den mest kjente definisjon på mobbing. Milla begrunner at negative handlinger må være gjentatte for at hun skal tolke det som mobbing. Slik hun tolker mobbing kan utarte seg forskjellig – enten av enkeltindivider eller grupper. Når Emil trekker frem sin tolkning viser han til en definisjon han har lært på skolen, som også ligner på Olweus sin definisjon.

Med definisjonen jeg har lært, sånn, fra gammelt av, er at, eller på skolen, er at mobbing er erting over lengre tid. Ehm, men jeg tenker det kan være erting, det kan være, altså, holde noen utenfor. Det kan skje på nettet nå. Det kanskje mest populære for tiden – mobbing på nett. Det kan være fysisk, ja. Det viser seg i ganske forskjellige former.

Emil, 23 år.

Likedan som Milla så vektlegger Emil også negative handlinger over tid, men trekker også frem hvor og hvordan mobbing kan utarte seg. Mobbing kan forekomme forskjellig, men han belyser her at det kan være både digitale og fysiske former for utestenging/utfrysning av andre. I motsetning til Leah så definerer Emil «erting» som negative handlinger. Man kan da tolke at «erting» i seg selv ikke blir mobbing før det har foregått over tid. Man trenger med andre ord ikke å ha nulltoleranse for erting, men dersom det foregår over tid bør man trolig begynne å gjøre noen tiltak. En sammenheng mellom Milla og Emil sine tolkninger er hvordan de vektlegger de ulike partene som er involvert i mobbing. Både Emil og Leah fokuserer på at noen gjør *noe* mot *noen*. Det gjør også Adrian.

Ja, ehm, mobbing er et, et bredt konsept. Eller et bredt tema. Og det er alt fra å holde noen utenfor, til å utsette noen for, ehm, trakassering. Eh, ja. Så i korte trekk. Det er det jeg syntes mobbing er.

Adrian, 34 år.

Det er ingen tvil om at mobbing kan komme i ulike former. Sentralt i utførelsen av mobbeatferd er at en part utsetter en annen part for noe negativt, over tid. Fremfor å fokusere på den som utfører mobbeatferd så vektlegger Leah derimot at *noen* blir utsatt for *noe*.

Jeg mener at mobbing er, når en person over tid, føler seg spesielt utsatt, ehm. Føler på frykt og føler på det å oppleve krenkelser. På en, eller annen måte. Ehm, og det var også å føle seg sånn samtidig som det her foregår, da. Føle seg forsvarsløs. At de ikke har noen mulighet for, for å få det her til å stanse.

Leah, 26 år.

Det oppstår her et skille i hvilke parter man fokuserer på i en mobbesituasjon. Fremfor å fokusere på den som yter mobbeatferd, fokuserer hun heller på den som opplever mobbeatferden – «Offeret». Det er diskutabelt i hvilken grad man skal pålegge noen en offerrolle, men faktum er at noen faktisk inntar denne rollen selv. Noe Leah begrunner med at man kan føle seg forsvarsløs og håpløs når man føler seg utsatt for mobbing. Det kan med andre ord oppstå en skjevfordeling i maktforhold mellom de som er involvert i mobbesituasjonen, hvilket Jonas beskriver.

Det jeg mener mobbing er, er trakassering blant barn, som .. varer over tid. Der mobberen har et ujevnt maktforhold til mobbeoffer, så mobberen har mer makt enn offeret. Så det blir da vanskelig for offeret å forsvare seg selv.

Jonas, 27 år.

Når man opplever å stå i en posisjon over tid hvor man opplever at noen har makt over deg kan det være vanskelig å stå alene. Hvordan man skal nøste opp i dette mønsteret kan være utfordrende og man ønsker ikke at det skal forekomme slike mønstre, spesielt når man får et inntrykk av hvor belastende det kan være. Dessverre er det slik at den som mobber ikke alltid er bevisst på at vedkommende utsetter noen andre for mobbeatferd, noe Andreas poengterer.

Mobbing er, mmm, oppførsel eller kall det, hva skal man si, ehm, ja. Kall det, i mangel på et bedre ord, ehm, oppførsel, bevisst eller ubevisst. Som, ehm, uten fysisk kontakt går utover noen andre.

Andreas, 30 år.

Når man selv har en atferd som kan virke belastende for andre er det viktig at dette blir tatt tak i. Når man utsetter noen andre for slik atferd kan man vise til manglende empati – at den ene har vanskelig for å sette seg inn i den andres situasjon. Samtidig understreker Andreas at mobbeatferd også kan være bevisst. At man bevisst utsetter noen for negativ atferd. Slik atferd trenger nødvendigvis ikke å være fysisk, men kan også være verbal – at man «slenger med leppa». Hvorfor noen velger å begå slik atferd kan være forskjellig, men intervjupersonene legger frem sine synspunkter på dette – hvor det kommer frem noen likhetstrekk. Milla, Emil og Adrian belyser at det kan ligge utfordringer hos den som begår mobbeatferd.

HVORFOR SKJER MOBBING?

Min erfaring med mobbing, både som, litt gjennom jobb og generelt ellers i livet, er jo at personen, eller personer som mobber ikke har det så greit.

Milla, 27 år.

Når noen ikke har det bra med seg selv kan dette komme til uttrykk på forskjellige måter. Å vektlegge den som begår mobbeatferd fremfor «offeret» bunner trolig en forståelse om hvordan man løser opp i mobbesituasjoner. Dette kan selvsagt problematiserer, men i dette tilfellet er det denne retningen intervjupersonene sikter i.

Jeg tenker en mobber er kanskje en som i bunn og grunn ikke har det så bra med seg selv. Ehm, også tror jeg kanskje det er mobberen som er mest usikker og, ja, skjør.

Emil, 23 år.

Emil gir uttrykk for at grunnen til at noen mobber andre kan ligge i en form for usikkerhet. Det kan være mange grunner til at noen opplever former for usikkerhet. En grunn kan være miljø. Hvordan man blir formet eller tar form av miljøer som man oppholder seg i kan blant annet bunne i en mangel på tilhørighet, stabilitet og mestring. Det kan være både vanskelig og frustrerende å oppleve at grunnleggende behov ikke blir møtt. Å føle på mindreverd kan

komme til uttrykk på forskjellige måter. Noen kan ty til innagerende atferd og «lide i stillhet», mens andre kan komme til å uttrykke dette gjennom utagerende atferd. Jonas forklarer at mobbeatferd kan komme på bakgrunn av at man kjenner på et behov for å ikke være alene i smerten man selv sitter inne med, og kan påføre denne smerten over på andre.

Noe av det kan jo være projisere. At man vil projiserer smerten man selv har over på andre. Sånn at man kanskje ikke er helt alene i det.

Jonas, 27 år.

Det kan føles ensomt å stå alene i det som er vanskelig, spesielt når ingen kjenner seg igjen i det du selv opplever. Når det er vanskelig for andre å kjenne seg igjen i det du selv opplever kan det forekomme at man overfører disse følelsene til andre. I motsetning til de andre så begrunner Andreas sine tolkninger av forekomsten av mobbing som en definisjonsprosess som går galt.

Vi har et behov for å være noe eller noen. Og hvis man ikke har de rette verktøyene så gjør man det ved å la, ehm, altså, så definerer man seg selv gjennom andre. Og når det gjøres på feil måte, så blir det ofte mobbing.

Andreas, 30 år.

I en prosess hvor man former seg selv som person vil miljøet rundt spille en sentral rolle. De man speiler seg i vil være viktige brikker for hvilke holdninger og verdier man tillegger seg selv. Dersom dette er verdier som eksempelvis anerkjenner antisosial atferd – som mobbeatferd - vil slik atferd trolig utspille seg i praksis. I likhet med Andreas så vektlegger Adrian miljøfaktorer rundt den som yter mobbeatferd.

Mobbing skjer hvis det ofte ikke er voksne, ansvarlige rundt som tar ansvar over, ehm, gode relasjoner, ikke sant? Og veileder barn og unge til å ha gode relasjoner seg imellom. Ofte skjer det fordi barn ikke vet bedre.

Adrian, 34 år.

I det fiksjonelle verket Lord of the Flies (Golding, W, 1954) får vi et inntrykk av hvilke konsekvenser som kan forekomme dersom barn og unge blir overlatt til seg selv på en arena uten voksne. Man kan trekke noen paralleller til det Adrian forklarer. Når voksne – enten det er foreldre eller andre voksne rollemodeller - ikke tar ansvar overfor barn og unge kan ulike

konsekvenser forekomme. Dersom man ikke blir korrigert og «holdt i hånden» gjennom kan det forekomme atferd og handlinger på bakgrunn av at de rett og slett ikke vet bedre. I en arbeidsdag som klubbarbeider vil man møte mange forskjellige ungdommer. Noen er allerede en del av et fellesskap, mens andre enten mangler eller har blitt ekskludert fra et fellesskap. Å evne til å sette seg inn i andres situasjon er grunnleggende for å forstå andre. Hvordan man som klubbarbeider oppfatter utenforskap hos den enkelte ungdom kommer frem i en mangel på eller en søken etter tilhørighet, men også de tunge følelsesmessige belastningene som følger med. Hvilket Emil forklarer.

HVA TENKER DU DET INNEBÆRER FOR EN UNGDOM Å FØLE SEG UTENFOR?

Ja, jeg tror det er ganske så jævlig å komme på skolen og ikke ha, ehm, plass å sette seg. I, for eksempel, i friminuttet, eller i lunch-pausen i kantina.

Emil, 23 år.

På en arena som skolen - hvor ungdom tilbringer mye av tiden sin – vil trivsel være et viktig aspekt. Man kan tenke seg at dersom man oppholder seg på en arena over lengre tid hvor trivsel ikke finner sted, så vil det være et dårlig utgangspunkt for tilegnelse av kunnskap og får å bygge gode relasjoner. Å oppleve utenforskap over lengre tid kan være belastende og medføre konsekvenser for den enkelte. Likedan som Emil så belyser Milla også utenforskap som tungtveiende for den enkelte ungdom.

Ja, for det første så tenker jeg det innebærer at man kan ha det ganske så vanskelig. Vi alle har jo et behov for å kjenne på tilhørighet, og vi alle har et behov for å kjenne oss inkludert. Så, det å, på en måte, føle seg utenfor, tror jeg vil være en stor belastning. For den som eventuelt gjør det.

Milla, 27 år.

Å oppleve belastningen av utenforskap over tid kan være krevende for den enkelte – hvert fall når man står alene i det. Likedan som Emil så bruker Leah også et eksempel med skole som arena hvor ungdom tilbringer mye av tiden sin.

Ehm, de må gå på skolen og er fanget med en gruppe mennesker. Så det å føle på utenforskap i skolen har jo, for eksempel, store ringeffekter på resten av deres sosiale liv, da.

Leah, 26 år.

Selv om utenforskap oppleves på en arena som skolen, så gir Leah uttrykk for at opplevelsen ikke stopper med porten til skolegården. Den kan bli med til de andre arenaene og miljøene man skal videre til. Utenforskap på en arena kan med andre ord være med å påvirke hvordan man har det i andre miljøer, og ha reduserende effekter på andre området i livet deres. Jonas begrunner utenforskap hos ungdom som en følelse av å ikke bli forstått.

At det er ingen voksne eller barn som.. hvor de.. hvor du merker at din problematikk resonnerer med andre. At da føler du et utenforskap, da.

Jonas, 30 år.

Jonas virker til å vise til at utenforskap blant ungdom kan være vanskelig å være relaterbar for andre. Det å relatere til andre og vice versa kan være at noe i «den andre» er kjent for deg. I dette tilfellet virker Jonas til å sikte til at det kan handle om å stå alene i egne utfordringer. Adrian forteller at utenforskap hos ungdom kan være som en søken etter tilhørighet, men også en risikofaktor for å havne i dårlige miljøer.

Det er..det er ofte hovedbegrunnelsen til at barn og unge (...) havner..i dårlige miljøer, ikke sant? For (...) etterhvert når en person har vært utenfor lenge, eh, i en stund, da finner de en plass som tilbyr dem tilhørighet.

Adrian, 34 år.

Når det er vanskelig å oppleve tilhørighet blant eller hos andre kan det hende at man søker innpass og anerkjennelse i andre miljøer, og at disse kan være utenfor mainstream. Eventuelt bare oppsøker miljøer man får anerkjennelse. Adrian tolker at unge som opplever utenforskap over lengre tid som en risikofaktor for å kunne havne i dårlige miljøer. Dersom antisosial atferd blir fremmet i slike miljøer kan det utspille seg i at holdninger og atferd blir formet av dette miljøet og man tar med seg dette til andre arenaer. Det er viktig for ungdom å oppleve tilhørighet, mestring og anerkjennelse. Om man ikke opplever dette på ulike arenaer eller gjennom andre mennesker kan det medføre utenforskap, noe Jonas mener.

Jeg vil si at det er tre faktorer der, som kommer inn. Det er mangel på tilhørighet i en gruppe, de er mangel på mestring på de arenaene som ungdom beveger seg i, og det er mangel på anerkjennelse hos både de som er eldre, men også yngre og like gamle som de.

Jonas, 27 år.

En ting er å sette seg inn i hvordan utenforskap kan føles for ungdom, mens en annen ting er å peke på hvordan utenforskap kan se ut i praksis. Adrian gir uttrykk for at ungdom som møter på klubben allerede føler på en form for utenforskap.

SE UTENFORSKAP:

Nå er det sånn at (...) vi driver med..ungdomsklubb er i seg selv et (...) uorganisert fritidsordning, ikke sant? Og de ungdommene, barn og unge som kommer til oss, er barn og unge som allerede er.. som allerede skiller seg litt ut fra alle de andre, ikke sant?

Adrian, 34 år.

Når man ikke finner tilhørighet gjennom organiserte aktiviteter – som fotball etc – vil man trolig lete etter et annet sted å finne tilhørighet. Adrian beskriver at de som benytter seg av ungdomsklubben kanskje oppsøker klubben på grunn av manglende tilhørighet gjennom aktiviteter som er organiserte. I motsetning til Adrian så tolker Andreas utenforskap hos ungdom i en litt annen setting.

At grupper som bryter loven, kommer sammen. Og det er for å få en tilhørighet, da. For å dekke et behov, ikke sant? At det er bedre å være flere om det.

Andreas, 30 år.

Å forenes rundt et felles mål vil skape en form for tilhørighet. Fra et samfunnsmessig perspektiv kan dette målet være negativt ladet, men så lenge det fører til en form for mestring, tilhørighet og anerkjennelse vil det trolig oppfattes som positivt i den kontekst. Essensen i informasjonen vi får fra intervjupersonene er at de ser etter en form for avvik. Det vi får høre fra Jonas og de andre klubbarbeiderne kommer til uttrykk gjennom hvordan de oppfatter avvik i atferden til ungdom.

Jeg tror jo at mye utagerende atferd kommer fra utenforskap, altså at det er et uttrykk på manglende mestring, tilhørighet eller anerkjennelse.

Jonas, 27 år.

Jonas viser til disse tre begrepene i sitt forrige svar også. De virker til å være sentrale i arbeidet som mentor og de gir nok mye mening i hans møte med ungdom. Han viser til at utagerende atferd kommer av utenforskap og bunnlinjen er mangel på enten/eller mestring,

tilhørighet og anerkjennelse. Likedan som Jonas så viser Milla også til at utenforskap hos ungdom kan synes gjennom en form for utagerende atferd.

Det kan ende opp med at den ungdommen, på en måte, tyr til atferd som den kanskje ikke ville gjort ellers. Bare fordi at de tenker at det er deres fot inn.

Milla, 27 år.

I et forsøk på innpass og tilhørighet kan det hende at man tyr til atferd og handlinger som man ellers ikke ville gjort. Nesten som i et rollespill så tar man på seg en rolle som ikke går i hånd med ens egen karakter. Noen ungdom kan vise utenforskap gjennom utagerende atferd, mens andre kan ty til innagerende atferd (unngåelsesatferd). Både Emil og Leah forklarer at de aner utenforskap når noen ser ut til å være borte fra et fellesskap.

Noen er jo flinke til å gjemme det, men ofte så ser man det hvis en person føler seg ensom og sitter alene i kantina.

Emil, 23 år.

Det er tydelig at det er forskjellige måter å tolke utenforskap hos ungdom på, men man ser ut til å skille mellom innagerende -og utagerende atferd. Samtidig ser det ut til å skilles mellom **utenforskap og ensomhet**. Både Emil og Leah ser ut til å fokusere på ensomhet.

Hvis jeg ta utgangspunkt i arbeidsplassen min, da, som er en ungdomsklubb. Så ser vi det jo, blant annet i, hvis man plutselig endrer atferd, og går fra å være sosial og glad, til å bli innesluttet, og kanskje ikke kommer på klubben så veldig mye.

Leah, 26 år.

Atferdsendring kan forstås å være en måte å tolke utenforskap på blant klubbarbeiderne. Utenforskap kan blant annet komme på bakgrunn av at man blir ekskludert fra gruppen man tilhører. Klubbreglene viser til at dette skal være en arena som er mobbefri. Andreas og Jonas forteller om hvordan de tar tak i dette når noen blir ekskludert fra gruppen sin.

HOLDT UTENFOR GRUPPEN:

Men jeg tror liksom styrkene til fritid er at... man er ansatt for å være en del av et miljø. Og sånn kan man jobbe veldig forebyggende med det. Blir casene mere alvorlig, så er det å ta en prat med de det gjelder da.

Andreas, 30 år.

På en ungdomsklubb vil man jobbe mest mulig forebyggende for å unngå at noe uønsket skal skje. I dette tilfellet er det snakk om å unngå at noen blir ekskludert fra gruppen sin. Andreas beskriver at siden han er del av og investert i miljøet på klubben så står han i en posisjon hvor han hele tiden arbeider med primærforebyggende tiltak. Når ting eskalerer på klubben, som i dette tilfellet er ekskludering, så igangsetter han sekundærforebyggende tiltak. Jonas gir også uttrykk for dette og legger frem hva sekundærforebyggende tiltak kan innebære.

Da, enten jobber jeg for at de skal kunne komme inn i gruppen igjen. Tar en samtale med de folkene som jeg ser skviser de ut. Eller så prøver jeg til å få de til å ta del i en annen gruppe. Det kan jo være at den her vennegjengen er så veldig bra for den, da, hvis det er sånt de driver med.

Jonas, 27 år.

Når Jonas gir uttrykk for å jobbe sekundærforebyggende gir han også uttrykk for å finne ut hvor utfordringen ligger. Første tanken er å inkludere inn i vennegjengen igjen, men dersom utfordringen ligger hos vennegjengen så ser han etter en annen gruppe å inkludere vedkommende i. Milla poengterer at hun syntes det kan være utfordrende å håndtere slike saker og har gjort seg bevisst at en mer «indirekte» fremgangsmåte kan være mer hensiktsmessig i slike situasjoner.

Milla: Ehm, ja. Det er jo faktisk, jeg syntes det faktisk er vanskelig. Man tenker jo gjerne at det er veldig enkelt og greit å, på en måte, bare gå bort og si at «hei, slutt med det her. Nå må dere inkludere», på en måte. Og jeg tenkte det også da jeg startet i den jobben at det, på en måte, sånn man skulle gjøre det. Men det viser seg jo at den ungdommen som blir holdt utenfor syntes det er fryktelig ubehagelig.

Intervjuer: *Mhmm.*

Milla: Sånn at det, på en måte, jeg gjør som, på en måte, aktivt, er jo at jeg prøver å sette i gang aktiviteter, der jeg, både går til den gruppen som, på en måte, kanskje holder noen utenfor og prøve å få dem med i aktiviteten også tar dem som kanskje føler seg utenfor. Sånn at dem, alle som har forpliktet seg til å gjøre en aktivitet sammen med meg, der de, på en måte, blir «tvungen» til å være ilag.

Milla, 27 år.

Å bli ekskludert kan være vanskelig, og desto mer vanskelig kan det føles når det blir lagt et større fokus på det for den det gjelder. Milla forklarer at fremfor å ha en direkte konfrontasjon med partene, så har hun erfart at det er mer hensiktsmessig å jobbe sekundærforebyggende på en litt mer diskret måte. Gjennom aktiviteter der hun selv er involvert virker det til at hun

flytter fokus/settingen fra problemet/utfordringen og over til en annen setting. I likhet med Milla så har Emil også en lignende fremgangsmåte i slike situasjoner.

Det jeg ville gjort på klubb, hadde jeg observert noe sånt. I første omgang, hadde kanskje vært å sette i gang noen aktiviteter der jeg, på en måte, «tvinger», i hermetegn, ehm, ungdommer til å, ja, jobbe i grupper, eller, ja. Bare utfordre de på det å være med andre, og, ta kanskje en quiz, eller game, eller.

Emil, 23 år.

Når man flytter fokuset fra «problem» til en annen setting så blir det vanskelig for at problemet eskalerer. I en setting som byr på samarbeid vil trolig være bedre enn å gå dypere inn på problemet når det først har kommet så langt at noen har blitt ekskludert fra gruppen sin. Sentralt for sekundærforebyggende arbeid i situasjoner hvor noen blir ekskludert virker å være aktiviteter. Adrian gir også uttrykk for at aktiviteter er sentralt, både som primær- og sekundærforebyggende.

Vi tilrettelegger for aktiviteter, ikke sant? Også..hos oss skal vi..kan ungdommene drive med aktiviteter (...) som er..mm..generelt på ungdomsklubben..og (...) gjennom aktiviteten blir man bedre kjent med barnet, og når vi har en relasjon til det barnet, da prøver vi..da kjenner vi også de andre unge som er rundt det barnet.

Adrian, 34 år.

Adrian gir uttrykk for at aktivitetene på klubben er sentralt i relasjonsbygging med og for ungdom. Når man bygger en relasjon med ungdom vil man trolig ha et bedre utgangspunkt for å se hele personen. Man blir bedre kjent med den enkelte ungdom, samtidig som man blir bedre kjent med ungdomsmiljøet som er rundt den enkelte ungdom

Det første jeg gjør er jo å, på en måte, gjøre kolleger oppmerksom på det her og, «ser vi det samme», eller er det jeg som har gått glipp av et eller annet.

Leah, 26 år.

Å forsikre seg med andre at det man observerer faktisk stemmer kan være gunstig. Det er fort for at observasjonene man gjør kan være basert på misforståelser. Dersom dette er tilfellet så kan situasjonen bli håndtert «feil» og ting kan bli verre.

HOLDT UTENFOR UNGDOMSKLUBBEN

Dersom en ungdom blir holdt utenfor gruppen sin og fortsatt oppholder seg på klubben, kan

man håndtere dette med ulike aktiviteter som fjerner søkelyset fra utfordringen. Dersom man blir holdt utenfor selve klubben er man inne på en annen problemstilling. Leah gir uttrykk for at slike situasjoner er en form for kontraktbrudd.

Så alle ungdommer som er på klubben er allerede, på en måte, ansvarliggjort. Og de må signere et dokument, som en voksenperson. Så der har vi et verktøy å bruke da vi oppdager den type handlinger.

Leah, 26 år.

Når man har signert en kontrakt så har man gått med på å følge et sett med spilleregler. Dersom man ikke kan spille etter reglene, så kan man heller ikke være med på leken videre. I motsetning til Leah så håndterer Milla og Emil dette litt mer indirekte, som de svarte på forrige spørsmål.

Ehm, nei, da blir det jo litt sånn som jeg sa, egentlig. Aktiviteter, matlaging. Naturligvis også samtaler, der man prater om det, og viser til den kontrakten de har og snakke om det, men sånn generelt ellers, så er det jo og viktig å komme seg, finne ut hva som er den bakenforliggende årsaken.

Milla, 27 år.

Milla ser ut til å ha gode erfaringer med aktiviteter som en måte å løse utfordringer på. Samtidig virker det som at utestengelse av andre fra klubben er i den alvorlighetsgrad at hun også velger å vise til klubbkontrakt. I slike situasjoner virker det også viktig å komme til bunns i det som pågår. Det kan være ulike grunner til at noen blir utestengt av andre fra klubben, så da kan det være hensiktsmessig å få klarhet i situasjonen. Likedan som Milla så forklarer Emil også at aktiviteter er en måte han bruker for å håndtere slike situasjoner, samtidig som at det kan være vanskelig hvis vedkommende ikke er på klubben. I motsetning til de andre så virker det ikke til at Emil har erfaring i forhold til denne typen problemstilling, men han viser til hva han ville gjort dersom han selv skulle håndtert det.

Ehm, det er jo litt vanskelig, hvis ungdommen ikke er der. Jeg har ikke vært i en sånn situasjon før, men da ville jeg vært veldig på å prøve å få, først og fremst, få den ungdommen til å komme likevel. Utfordre han på å være med andre. Sette i gang aktiviteter.

Emil, 23 år.

Emil uttrykker at han først ville fått vedkommende til å møte på klubben, selv om vedkommende blir utestengt. Når han nevner å «utfordre» sikter han trolig til å få

vedkommende til å prøve ut litt andre alternativer til ungdommer eller vennegrupper. Det kan være at denne tanken kommer av erfaringene om at aktiviteter mellom ungdom er en nyttig form for situasjonshåndtering og primærforebygging – fremfor å eskalere situasjonen. Adrian har en litt annen fremgangsmåte enn de andre der han beskriver at man gjennom ansvarsdelegering kan inkludere ungdom på klubben igjen.

Å bruke..hvis du har noen ungdommer som skiller seg ut, ikke sant? For å være.. for å mestre..f.eks inkludering (...) for å mestre et eller annet, ikke sant? Og de er også..ehm (...) til å ha et godt miljø rundt seg.. Da kan man faktisk få bruk for disse barna, ikke sant? For å få..noen andre til å føle seg bedre.

Adrian, 34 år.

Når noen først har hatt en opplevelse av å bli utestengt fra klubben kan det være vanskelig å komme tilbake igjen. Adrian sikter til at noen ungdom har kvaliteter som medfører at de kan hjelpe til å inkludere andre ungdom. I et slikt tilfelle er det snakk om å inkludere andre på klubben, som kanskje har opplevd at de har vært utestengt. Andreas, som har en mer direkte måte å håndtere utfordringen på forklarer at dersom han opplever at utestengingen foregår fysisk på utsiden av klubben vil han gå ut og håndtere det på stedet.

Da sørger jeg for at det ikke skjer. Og det kommer helt an på situasjonen, men hvis det er fysisk, noen på utsiden, som går i området, så går jeg ut, da. Så setter jeg i gang en prat med vedkommende, så går vi sammen inn.

Andreas, 30 år.

Situasjonen som Andreas beskriver foregår rett utenfor klubben. Det er en situasjon han velger å ta på stedet. At noen opplever utenforskap kan være utfordrende for den det angår. Dersom noen opplever utenforskap over tid kan det by på større og mer langsiktige konsekvenser. Adrian forteller at en konsekvens kan være å finne mangel på mening i hverdagen.

HVA TENKER DU ER KONSEKVENSER AV AT UNGDOM OPPLEVER UTENFORSKAP OVER TID?

Ehm.... Hovedkonsekvensen er..meningsløshet, ikke sant? At de..at de.. ikke ser noen mening i det å dra på skolen, ikke noen mening i å gå ut av huset, ikke sant?

Adrian, 34 år.

Å oppleve utenforskap over tid kan være belastende og føre til ulike mekanismer for å kunne håndtere følelsen av utenforskap. Når man som ungdom ikke lengre finner mening i å møte opp på ulike sosialiseringarenaer befinner man seg i en risikosone for helseaspekter hos den enkelte ungdom. Likedan som Adrian så vektlegger Milla også helseaspekter som konsekvenser av utenforskap over tid.

Konsekvenser av det kan jo være veldig mange. I verste fall, så er det jo fare for liv og helse, tenker jeg.

Milla, 27, år.

Når man får et inntrykk av hvor belastende langsiktig utenforskap kan være for den enkelte ungdom, får man en forståelse av hvilken alvorlighetsgrad av konsekvenser slikt utenforskap kan innebære. Negative konsekvenser som unngåelsesatferd, reduksjon i skoleprestasjoner og helse. Leah virker også til å forstå langsiktig utenforskap som alvorlig for den enkelte ungdom.

Fallende karakterer, eh, manglende motivasjon, eh, ja. Manglende sosial kontakt, og sosial utvikling. Ehm, angst, depresjon, ensomhet, ehm, ja. Det kan virkelig påvirke hele deres, all deres eksistens.

Leah, 26 år.

Likedan som de andre virker Leah til å belyse konsekvenser som påvirker skolegang og helse negativt hos den enkelte ungdom, men legger også til at det kan ha ringvirkninger for andre områder som omhandler deres liv og eksistens. Det kan tolkes som at Leah sikter til aspekter som har betydning for ungdoms utvikling og sosiale relasjoner. Andreas ser også ut til å belyse negative ringvirkninger, samtidig som at han poengterer hvordan langsiktig utenforskap kan virke negativt for ungdomsmiljøet rundt den enkelte ungdom.

For en fritidsklubb er en konsekvens at du får et negativt ekkokammer. Fordi ungdommene styrer klubben, og de ungdommene som styrer klubben er de som er med på å skape... ja, kall det negative holdninger, og «Feeder» på negativitet, da. Og for den som er utenfor, så er det på en måte ingen ende på hva konsekvensene av det kan være.

Andreas, 30 år.

Andreas gir uttrykk for at slike ringvirkninger påvirker ungdomsmiljøet negativt.

Ungdomsklubben – som bygger på ungdomsmedvirkning – vil trolig bli påvirket av at den enkelte opplever utenforskap over tid i den grad at negative holdninger hos den enkelte kan «smitte» over på andre ungdom. Skulle dette gjelde ungdom som bidrar til medvirkning så sikter Andreas til at ungdomsmiljøet kan bære preg av negativ medvirkning. Dette virker til å være i form av negative holdninger. Jonas forklarer at konsekvensene kan være så store at det kan føre til at noen blir radikalisert.

Jeg tror det kan være veldig skadelig. Jeg tror det kan føre til en radikaliseringsprosess. Det trenger ikke å være islamistisk-radikalisering, liksom, eller høyreekstrem, men det kan være, altså, utagerende atferd.

Jonas, 27 år.

Av og til kan søken etter tilhørighet føre til at man oppsøker individer eller miljøer som forsterker eller oppfordrer til antisosial atferd. Jonas viser til at ungdom i verstefall kan bli radikalisert på ulike måter, og at dette er noe som kommer frem gjennom atferden deres.

HVA GJORDE DU I DEN SITUASJONEN?

Alle ga uttrykk for at de hadde opplevd mobberelasjoner eller tilfeller av mobbing mellom ungdom. I situasjoner hvor mobberelasjoner finner sted vil det være viktig at relasjonen ikke utvikler seg og eskalerer. Milla forklarer at situasjoner hvor mobberelasjoner finner sted så gir hun uttrykk for at hun ikke kan nøle. Det bør slås ned på situasjonen med en gang. Utsagnet til Milla kan tolkes som at hun har gjort seg noen erfaringer eller besitter kunnskap om hvordan slike situasjoner bør håndteres.

Jeg kan jo ikke bevege meg ut av rommet også tenke på «hva skal jeg si og dudud», da må jeg si ifra der og da.

Milla, 27 år.

Situasjoner som innebærer mobbing kan være vanskelige å håndtere, men et viktig aspekt kan være at man ikke lar situasjonen utvikle seg. Det kan være fort å tenke at man bør rådføre seg i sånne slike situasjoner, eller søke hjelp hos andre. Adrian ser også ut til å ha en slik forståelse.

Ehm, sa tydelig ifra at dette her var uakseptabelt og at det skulle få konsekvenser. Og fulgt opp den personen som har, ehm, blitt utsatt for mobbing.

Adrian, 34 år.

Opplever man uønskede relasjoner blant ungdom vil det være viktig å igangsette forebyggende tiltak. En ting kan være å slå ned på situasjonen, men for å forhindre at den utvikler seg videre kan det også være gunstig å understreke at uønsket atferd medfører konsekvenser. På ungdomsklubben har det tidligere vært vist til klubbregler som noe håndfast i situasjoner som tar utgangspunkt i ekskludering. Både Milla og Adrian viser til i sine forklaringer at de er tydelige og sier ifra på stedet, men Adrian legger også til at han ser den som har vært utsatt i mobberelasjonen. I likhet med Milla og Adrian så velger Emil også å slå ned på situasjonen, men i motsetning til Adrian vektlegges ikke oppfølging av den utsatte, men heller de(n) som har ytt mobbeatferd i mobberelasjonen.

Og da har jeg, rett og slett, bare tatt tilsnakk med de. Og i verstefall hvis de ikke skjerper seg, så blir de kastet ut av klubben. Ikke bokstavelig talt, hehe.

Emil, 23 år.

Det er viktig at ungdom som benytter seg av klubben er klar over retningslinjer for bruk av klubben. Dersom disse ikke kan overholdes, kan man heller ikke benytte seg av klubben. Andreas har i likhet med Emil en lignende fremgangsmåte der den ene parten blir tatt tak i.

Jeg legger merke til at her er det noe. Og med en gang jeg finner noe som er konkret nok til å ta tak i situasjonen og ta en prat med de to, som er mot èn, så gjorde jeg det.

Andreas, 30 år.

Det vil trolig være viktig å understreke for de(n) som har ytt mobbeatferd at dette er noe som ikke tolereres på ungdomsklubben. Samtidig skal man ikke overse at noen har blitt utsatt for mobbeatferd. I likhet med Adrian synes Leah til å vektlegge den utsatte parten i mobberelasjonen.

Først og fremst de som føler seg utsatt for mobbing. Superviktig at de føler at, «vi ser deg, vi ser at det skjer noe», ehm, «her er det trygt og du kan fortelle oss om du blir utsatt for noe du syntes er skummelt, følt, trist», ehm, ja.

Leah, 26 år.

I situasjoner hvor man har blitt utsatt for mobbeatferd kan det både være ubehagelig og vanskelig å forstå det som har skjedd. Konsekvenser av mobbing kan være forskjellig, men medfører gjerne negative konsekvenser og senvirkninger for de som har opplevd mobberelasjoner. Hvordan mobberelasjoner utarter seg kan være forskjellig. Det finnes ulike måter å yte mobbeatferd på, noe intervjupersonene gir uttrykk for.

HVA SLAGS FORMER FOR MOBBING ER MEST UTBREDT I SLIKE RELASJONER ELLER SITUASJONER?

For å oppdage mobberelasjoner mellom ungdom kan det være hensiktsmessig å vite hva som kan ansees å være mobbeatferd, og hvilke former det kan ta. Andreas forklarer at han har erfart (direkte) mobbing i form av indirekte verbal mobbing.

Men de bruker ironi og sarkasme som et grep i f.eks. klasserommet, da. For å gi komplimenter, som alle i rommet forstår er reelle, «Å, så flink du er», «shit, har du øvd, eller?».

Andreas, 30 år.

Man kan tenke seg at det kan oppleves ubehagelig når noen sier en ting, men mente en annen ting. I motsetning til de andre så vektlegger Emil kjønnsaspektet med mobbeformer.

Jeg vil si blant jentene så er det mye sånn at man, ehm, holder hverandre, litt sånn, utenfor. Det er litt vanskeligere å se, hvert fall for min del. Det kan jo gjerne være at man holder hverandre utenfor, man sender stygge meldinger på nett. Men med guttaboysen, så er det veldig direkte, ehm, da er det veldig, sånn direkte. Sånn, kaller hverandre stygge ting, eller dytter på noen, eller «haha, se på deg!».

Emil, 23 år.

Emil beskriver to forskjellige mobbeformer når han snakker om kjønn. Indirekte mobbing synes å være mer knyttet til hvordan mobbeformer jenter tar utgangspunkt i, mens gutter synes å ha en mer direkte mobbeform. Dette kommer godt frem i hvordan han beskriver at «jentemobbing» kan være vanskelig å oppdage, da det ikke nødvendigvis er så åpenlyst. Det kan selvsagt også ha å gjøre med at han som gutt har lettere for å kjenne igjen mønstre i forhold til «guttemobbing». Intervjupersonene gir uttrykk for så opplever de at det er en forskjell i mobbeformer blant kjønnene. For en ungdomsklubb vil det være viktig at gode

relasjoner finner sted mellom de som tilbringer tiden sin på klubben. Intervjupersonene gir uttrykk for at det er viktig at ungdom har gode relasjoner seg imellom.

6 Syn på ungdommens relasjoner

HVA BETYR DET FOR DEG AT UNGDOM HAR GODE RELASJONER SEG IMELLOM?

Adrian forklarer at gode relasjoner mellom ungdom har betydning for miljøet de er en del av, som i dette tilfellet kan være ungdomsklubben. Han forklarer dette med et eksempel fra eget arbeidsliv, der han understreker at han ønsker at stedene han tilbringer tiden sin på skal være en positiv arena. Det er med andre ord viktig at ungdomsklubben er en arena som bærer preg av gode relasjoner, slik at ungdom ønsker å tilbringe tiden sin der.

Det skal være gode relasjoner, man skal ha godt miljø. Eeh.. f.eks på ungdomsklubben hvis.. det er litt som på jobb.. jeg.. jobben er en plass hvor jeg tilbringer 7, eller 8 timer i uka, nei – om dagen – da vil jeg helst det skal være en fin plass for meg å komme til.

Adrian, 34 år.

Å tilbringe tid i et miljø som oppleves belastende kan over tid virke slitsomt. Er det e overvekt av dårlige relasjoner på en bestemt arena så kan man tenke seg at dette kan spile en rolle for trivsel. Jonas gir uttrykk for at det har betydning for aspekter som omhandler ungdoms helse.

Ja, jeg kan starte med å si at jeg tror det er, har veldig stor betydning for ungdommens, både helse, men også velvære.

Jonas, 27 år.

Hvilket syn man har på gode relasjoner kan være avgjørende for praksis. I denne sammenheng virker det til at Jonas har en forståelse av at gode relasjoner og god helse henger sammen. Helse og velvære er viktig for et hvert menneske, også ungdommer. I motsetning til Adrian og Andreas så virker Milla til å vektlegge viktigheten gode relasjoners betydning i forhold til noe større enn individet – et fellesskap.

Ehm, jeg tenker at, gode relasjoner kan også bygge videre på et sånn, ehm, gruppefellesskap og tilhørighet.

Milla, 27 år.

Det har tidligere blitt uttrykt viktigheten av at ungdom opplever tilhørighet. I denne sammenheng kan det bety for en klubbarbeider at noe blir gjort «riktig» i jobben deres når de ser at andre finner en tilhørighet i et større fellesskap. Tilhørighet virker å være sentralt for at ungdom skal ha det bra. I perioder hvor ting kan være vanskelig eller trenger noen å prate med kan det være godt å ha noen andre å støtte seg til. Å få denne tryggheten og stabiliteten gjennom andre enn klubbarbeiderene virker nesten til å være et mål i seg selv.

ER DET MULIG SOM VOKSEN ROLLEMODELL Å BIDRA TIL GODE RELASJONER MELLOM ALL UNGDOM?

Å bidra til at ungdom bygger gode relasjoner seg imellom kan være en viktig oppgave for å fremme og tilrettelegge for et positivt miljø. Adrian forklarer at han har som mål å bidra til å bygge gode relasjoner mellom all ungdom, men understreker at det kan være et krevende mål å strekke seg etter.

Det skal være målet, ikke sant? Men om det.. om det er..om du kan..eh..nå det, vet jeg ikke.

Adrian, 34 år.

Ikke alle mål kan nås til punkt og prikke, men det betyr likevel ikke at man skal strebe etter å nå de. Adrian gir uttrykk for at det er et mål i seg selv å bidra til å bygge gode relasjoner mellom all ungdom. Det kan med andre ord være mulig i teorien, men om det er mulig i praksis kan være en annen ting. Et mål som bidrar til at all ungdom skal ha gode relasjoner seg imellom virker litt som «Nullvisjon». En nullvisjon bidrar til handlekraft og skal virke forebyggende for at noe uønsket skal skje. I trafikken vil det selvsagt være umulig å unngå at ulykker forekommer. Likedan som at en ungdomsklubb kan ha en nullvisjon i forhold til mobberelasjoner. Emil forklarer at det kan utgjøre en forskjell.

Det er kanskje litt optimistisk, hehe! Ehm, mål, men, du kan helt klart bidra til at flere ungdommer klarer å skape gode relasjoner seg imellom.

Emil, 23 år.

En målsetting om nullvisjon kan virke vanskelig å nå, men den vil være med på å legge føringer for praksis. Da er det viktig å være realistisk med tanke på ulike målsettinger. Både

Adrian og Emil gir uttrykk for at det virker som et noe ambisiøst mål, men at Emil understreker at det kan ha noe å si.

HVORDAN TROR DU GODE RELASJONER KAN VÆRE VIKTIG FOR Å FOREBYGGE MOBBING?

Man kan gjøre ulike tiltak for å forebygge at mobberelasjoner forekommer. Hvis ungdom kommer overens med hverandre kan man tenke seg at det vil være færre grunner til at mobben skal kunne finne sted. Andreas forklarer at gode relasjoner kan bidra til en form for trygghet for han som klubbarbeider.

Uten relasjonene er alt potensielt mobbing, man kan aldri vite, liksom. Så jeg tror det er.. at det er utgangspunktet, for å unngå mobbing.

Andreas, 30 år.

Når gode relasjoner ikke finner sted, kan kanskje potensielle mobberelasjoner oppstå. Andreas gir uttrykk for at gode relasjoner kanskje er en slags forutsetning for å unngå at mobberelasjoner finner sted. I motsetning til Andreas så vektlegger Leah toleranse som et viktig aspekt.

Fordi at det å lære seg å tolerere hverandre, selv om man nødvendigvis ikke liker hverandre, er jo superviktig.

Leah, 27 år.

Å evne å tolerere at andre er forskjellige virker for Leah som å være en faktor i gode relasjoner. En god relasjon trenger ikke nødvendigvis å være tette vennskapsbånd, men kan enkeltvis være at man anerkjenner andres tilstedeværelse. Det kan bety at man kan være forskjellige uten at det er noe galt i det. For Emil virker gode relasjoner som helt sentralt i mobbeforebygging.

Ja, det er jo helt essensielt. Hvis du er venn med noen så, tror jeg ikke du vil mobbe de.

Emil, 23 år

Utsagnet til Emil virker ganske enkelt. **Du mobber ikke dine venner.** Blant vennegjenger så er det ikke unormalt at man erter hverandre, men dette kommer gjerne av at man kjenner til

hverandres grenser for hva som er greit og ikke greit. For Emil så virker det til at vennskap/gode relasjoner er en forutsetning for at mobbing ikke forekommer.

BRUKER DU RELASJONSBYGGING TIL Å FOREBYGGE MOBBING MELLOM UNGDOM?

Relasjonsbygging virker til å være et primærforebyggende tiltak mot mobbing på ungdomsklubben. Adrian forklarer at relasjonsbygging er sentralt i arbeidet med ungdom. Det handler om å bli kjent med de som kommer på klubben og bruke disse relasjonene som en ressurs i arbeidet. Når Adrian nevner en «posisjon», sikter han trolig til bekjentskapet til de ulike ungdommene. Når man kjenner til de ulike ungdommene og miljøene de tilhører vil man ha et bedre utgangspunkt for å få oversikt.

Ja, såklart.. Det første vi gjør er relasjonsbygging. Hovedjobben våres er å bygge relasjoner med barn og unge og gjennom det..eh..kommer vi i en posisjon, ikke sant? Som gir oss mulighet til å forebygge mobbing.

Adrian, 34 år.

Å ha oversikt over de ulike ungdommene og miljøene de tilhører vil trolig by på muligheten til å se mønstre og ulike dynamikker. I dette tilfellet snakker Adrian i sammenheng med forebygging av mobbing. Det virker som at Adrian forklarer dette fra en posisjon hvor det er snakk om relasjonsbygging mellom han og ungdommene. I likhet med Adrian forklarer Emil at han bruker relasjonsbygging som mobbeforebygging, men i motsetning til Adrian forklarer han at mobbeforebyggende relasjonsbygging ikke foregår mellom han og ungdom, men mellom ungdom.

Ja. Ehm, ikke relasjonsbygging mellom meg og ungdom, men altså, prøve å tilrettelegge for at to ungdommer skal bli bedre kjent. Det kan jeg gjøre.

Emil, 23 år.

Det finnes ulike måter å legge til rette for at ungdom skal bli kjent med hverandre. Det er kjent at klubbarbeidere blant annet legger til rette for aktiviteter. I all hovedsak virker det ikke til at det legges til rette for aktiviteter for å forebygge mobbing, men for at ungdom skal ha noe å gjøre sammen med andre. Andreas gir uttrykk for at relasjonsbygging ikke er direkte knyttet til mobbeforebygging i deres praksis, men at det spiller en rolle.

Svaret på det er jo, «Ja», Om det er liksom direkte tenkt at det er for å forebygge mobbing, hver eneste kveld, de tror jeg ikke, men det ligger jo i baktankene.

Andreas, 30 år.

Det virker ikke som Andreas syntes det er hensiktsmessig å tenke at han til enhver tid skal forebygge mobbing. I all hovedsak er klubben et sted hvor ungdom kan ha det fint og ha mulighet til å gjøre ulike aktiviteter. Klubben er med andre ord ikke et sted hvor de aktivt skal kjenne på følelsen av å være del av et mobbeforebyggende prosjekt. Mer konsist, så er ikke relasjonsbygging som mobbeforebygging sentralt for det som foregår på klubben, men heller et underliggende element som spiller en rolle for hvordan praksis utspiller seg.

6.1 Fravær av voksne rollemodeller?

Tidligere ble det undersøkt hvorvidt klubbarbeiderne selv mente de var rollemodeller, og hvorvidt de selv mente de var gode rollemodeller. I denne kontekst ønsket jeg å se nærmere på i hvilken grad tenker det er en mangel på gode voksne rollemodeller i dag.

TROR DU DET ER EN MANGEL PÅ GODE VOKSNE ROLLEMODELLER I DAG?

Jeg tror ikke det er nødvendigvis noe mindre i dag enn det har vært tidligere.

Andreas, 30 år.

Om det er en mangel på gode voksne rollemodeller i dag kan være vanskelig å si,

Adrian forklarer at det ikke er en mangel på voksne rollemodeller, men gir uttrykk for at det kan være en mangel på visse kvaliteter og egenskaper hos dem.

Jeg tror ikke det mangler rollemodeller, men jeg tror kanskje det mangler gode rollemodeller, (...) som er opptatt av positiv utvikling i barnet..eh..og ungdomsperspektivet.

Adrian, 34 år.

Adrian forklarer fra sitt perspektiv at det ikke er en mangel på rollemodeller, men at det mangler rollemodeller som bidrar til noe positivt blant ungdom. Det kommer med andre ord til uttrykk at det kan finnes rollemodeller som ikke nødvendigvis bidrar på denne måten. Jonas gir også uttrykk for noe av det samme som Adrian, men vektlegger at det kan være lettere å se de som ikke bidrar til noe positivt.

Jeg tror ikke det er en mangel på det. Jeg tror det kanskje heller er motsatt. At man ser veldig mange som ikke er gode rollemodeller.

Jonas, 27 år.

Jonas forklarer at man ser mange som ikke er gode rollemodeller. Det er med andre ord ikke en mangel på rollemodeller, men man at man kanskje blir eksponert for dårlige rollemodeller. Leah forklarer at ungdom kan finne sine rollemodeller gjennom internett, og at det nødvendigvis ikke er gode rollemodeller.

Vi har jo en hel sfære hvor vi ikke når de. Og det er jo sosiale medier. Eh, og det å ha gode, trygge, voksne rollemodeller der, er jo, eh, ikke gitt.

Leah, 26 år.

Hvor man finner sine rollemodeller kan være forskjellig, men at det kan være ulike arenaer hvor Jonas og Leah gir uttrykk for at ungdom kan finne sine. Gjennom digitale plattformer er med andre ord en arena hvor klubbarbeidere ikke når ut til ungdommene, men som andre kan nå ut til dem. Milla mener at alle voksne rollemodeller har potensiale til å være gode rollemodeller, men at det nødvendigvis ikke kommer frem hos alle.

Jeg tror alle har et eller annet i seg som gir dem masse godt potensiale til å være en god rollemodell. Jeg bare tror kanskje ikke at alle sammen, hverken selv er klar over det, eller bruker det på den måten, nødvendigvis.

Milla, 27 år.

Å være bevisst hvilken rolle man har ovenfor andre kan være vanskelig å se med egne øyne. Hvordan man velger å opptre når man er med ungdom kan være bevisst eller ubevisst, og kan kanskje være noe som ikke blir brukt til noe positivt overfor andre. Emil legger vekt på det lokale når han snakker om rollemodeller.

Jeg mener at de i nærmiljøet, så er det jo veldig mange gode mennesker og personer. Ehm, ja, både på skolen, ehm, mange av oss har sikkert gode foreldre, voksne rollemodeller der. På fritidsaktiviteter, på klubb. Ehm, ja. Så, jeg vil kanskje ikke si det er en mangel. Nei.

Emil, 23 år.

Man kan møte rollemodeller der det er voksne mennesker. En ting å tenke på her er i hvilken grad man kan møte de fysisk og holde dialog med dem. Via internett og tv kan man finne mennesker å speile seg i, men man kan nødvendigvis ikke utveksle sosial dialog med dem. De er med andre ord ikke-fysiske, i motsetning til de man møter i nærmiljøet sitt. Man kan tenke seg

HVA MENER DU ER EN DÅRLIG ROLLEMODELL?

Har man en oppfatning om hva en god rollemodell kan sies å være, så kan man trolig si det samme om en dårlig rollemodell. En dårlig rollemodell kan være forskjellig. Emil forteller om hva som kjennetegner en dårlig rollemodell for de så tar han utgangspunkt i noen som vektlegger seg selv, fremfor de som ser opp til vedkommende.

Dårlige rollemodeller, tenker nå jeg, først og fremst, er folk som er egoistisk.

Emil, 23 år.

At noen fremviser egoisme kan bety at man handler utfra det som tjener seg selv best. Når man som rollemodell for andre handler utfra et slikt tankegods kan man i korte trekk si at man ikke bryr seg om de andre, med mindre de tjener deg – på en eller annen måte. Leah belyser også egoisme som sentralt for å være en dårlig rollemodell. Dette konkretiserer hun gjennom et eksempel med en fotballtrening.

For eksempel, en fotballtrening kan være mest, bare, interessert i det å lære de fotball, men jeg mener at de er en dårlig rollemodell hvis de bryr seg kun om den fotballen, og ikke om, eh, hvordan ungdommene har det når de er på trening, hvordan de oppfører seg mot hverandre.

Leah, 26 år.

Emil og Leah vektlegger egoisme, mens Milla vektlegger en dårlig rollemodell som noen som oppfordrer eller kan bidra til en atferd som ikke er hensiktsmessig å fremvise for unge. Å oppfordre unge til atferd som hverken er bærekraftig for dem selv eller samfunnet er trolig et utgangspunkt for å være en dårlig rollemodell. Hvordan man oppfordrer til såkalt uønsket atferd kan variere. Milla poengterer at dette kan forekomme gjennom praksis.

Ehm, går foran og praktiserer en atferd, som på en måte, ikke er hensiktsmessig og som unge, på en måte, ser opp til.

Milla, 27 år.

Som rollemodell bør man være bevisst risikoen og ansvaret ovenfor å være et speilingsobjekt for andre. Når man ikke er bevisst denne posisjonen kan man risikere en praksis som eksempelvis kan tilsi at «gjør som jeg sier, ikke som jeg gjør». Det er med andre ord viktig å forstå at ord og handlinger kan ha konsekvenser i en større sammenheng når andre ser på deg som et eksempel.

GJØR DERE UNGDOM BEVISST PÅ HVA EN GOD ROLLEMODELL KAN SIES Å VÆRE?

Klubbarbeidere kan bidra til positiv utvikling blant barn og unge. De kan tilby seg selv å være gode rollemodeller for andre, men ungdom vil ikke komme til å bruke all sin tid på klubben. Samtidig kommer ungdom også til å finne andre rollemodeller utenom ungdomsklubben. Adrian forklarer at han ikke sier noe konkret til ungdom om hva en god rollemodell kan sies å være, men tror at ungdom plukker opp noe når de spiller seg i han.

Nei..kanskje ikke så mye.. Ehm, jeg har.. prøvd, prøver å være en konkret praksisperson, som.. jeg har troa på at.. du lærer mye av det du ser, ikke sant?

Adrian, 34 år.

Når man er bevisst på å være en god rollemodell, og vet at ungdom kan plukke dette opp, kan dette være med å forme hvordan man opptrer når man er blant ungdom. Det kan være fort å tenke «gjør som jeg sier, ikke som jeg gjør», men faktum er at unge spiller seg. Da har det ikke så mye å si hva man sier, men hva man *gjør*. For Adrian kan det tolkes som at rollebevissthet står sentralt i praksisen hans. Å være et eksempel for andre kan vises gjennom handlinger. Emil forklarer gjennom et eksempel at han har stilt reflekterende spørsmål når det har vært snakk om kontroversielle mediefigurer.

Hvis mange av guttene driver å, han der Andrew Tate var jo, ganske sånn, hehe. Stor i media. Og da prøvde jeg å stille litt sånn reflekterende spørsmål til dem, for å sette ting, litt sånn, på spissen.

Emil, 23 år.

Når ungdom ikke er på klubben så bruker de tid andre arenaer og digitale plattformer. I eksempelet til Emil så viser han at han velger å stille spørsmål med det som blir tatt opp.

Fremfor å påpeke at vedkommende kan være en dårlig rollemodell, så velger han heller å ta utgangspunkt i at ungdommen skal tenke seg frem til dette selv. Det kan virke mot sin hensikt å poengtere for noen at noen andre er en dårlig rollemodell. En fremgangsmåte som kritisk tenkning virker til å være noe klubbarbeidere bidrar til når ungdom skal finne gode rollemodeller utenfor klubben. Dette kan være et godt redskap å gi videre til ungdom når de senere finner sine rollemodeller.

BIDRAR DERE TIL AT UNGE FÅR DE VERKTØYENE SOM TRENGS FOR Å FINNE GODE ROLLEMODELLER?

Hva ungdom bør se etter i en god rollemodell kan være vanskelig. Klubbarbeidere har en rolle ovenfor ungdom på klubben, men ungdom vil trolig ha andre rollemodeller utenom klubben. En god rollemodell kan bidra positivt i livet til ungdom, mens en dårlig rollemodell. Adrian nevner at de ikke har hatt en sånn praksis.

Nei, vi har ikke jobbet sånn.

Adrian, 34 år.

Når Adrian forklarer at de ikke har hatt en sånn praksis sikter han trolig til at det ikke er noe overordnet mål fra klubbens side. At det ikke er et overordnet mål betyr ikke at det ikke er en del av den individuelle praksisen blant klubbarbeidere, noe blant annet Emil gir uttrykk for.

Men, liksom, vår jobb, da, å lære de å reflektere og være kritisk og, ja, rett og slett, gi de dem verktøyene de trenger for å finne sin, sine verdier og rollemodeller.

Emil, 23 år.

Emil forklarer at han bidrar til at ungdom får muligheten til kritisk tenkning i forhold til hvem de ser opp til. Å lære seg å stille spørsmålstegn ved ulike ting er viktig, men kanskje ekstra viktig i forhold til hvem man speiler seg etter. I en rolle hvor man ser opp til noen andre kan man tenke seg at det er utfordrende å stille seg kritisk. Man har allerede et ideale i den andre personen som man anser som positivt. Leah forklarer også at hun bruker dialog med ungdom der hun tar utgangspunkt i ulike scenarioer.

Vi har jo situasjoner hvor vi snakker med de om hvem det er lurt å ha kontakt med på sosiale medier, og ikke. For eksempel. Ehm, eller hvem det er lurt å møte på kjøpesenteret, eller ikke.

Leah, 26 år.

På fritiden kan ungdom møte på mange ulike mennesker på ulike arenaer. Det kan være hensiktsmessig å snakke om ulike tilfeller slik at man kan bidra til at ungdom selv kan tenke over hvilke andre valg de tar på fritiden. Det er sannsynligvis ikke snakk om å gi retningslinjer for hvem de møter hvor, men veilede de til å tenke litt omkring disse spørsmålene. Likedan som Emil og Leah bruker også dialog med ungdom for å få de til å tenke selv.

Så, det kan jo, for eksempel være at man ser, på en måte, prøve å fokusere på, hvis de snakker om en person de syntes er kul, da. Å finne, på en måte, noe i den personen dem syntes er kul, så vi, på en måte, kan videre bygge opp under, da, for eksempel

Milla, 27 år.

I Milla sitt tilfelle virker det til at hun ønsker å bygge på kvaliteter som ansees å være positive hos rollemodellene som ungdom snakker om. I motsetning til Emil, Leah og Milla virker Andreas og Jonas til å fokusere på å bruke andre arenaer som et springbrett hvor ungdom selv kan finne gode rollemodeller.

*Finnes det noe en-til-en-undervisning-sang? Finnes det en scene vedkommende kan stå på?
Og møte kulturpersonen. Hva finnes i nærområdet som vedkommende kan «hoppe videre til»,
på en måte.*

Andreas, 30 år.

Andreas bruker et eksempel hvor en ungdom har egenskaper og kvaliteter for sang som kan bygges videre på. Når man ser ressurser i andre kan det være viktig å bidra til at disse ressursene blir brukt. Å hjelpe til med å finne arenaer hvor ungdom kan finne andre rollemodeller som kan bidra til å få ut disse ressursene virker for Andreas å være en måte å bistå på. Jonas Gir uttrykk for noe av det samme som Andreas, men viser også til det samme som Adrian med at det ikke er et overordnet mål fra klubben sin side.

Men vi prøver jo også at det ikke skal være et tiltak som gjør at de har gode rollemodeller, men at vi kanskje får de inn på et fotballag, eller, altså, spille bordtennis, eller hva enn det er.

Jonas, 27 år.

Å bruke andre arenaer hvor ungdom kan finne gode rollemodeller virker for Andreas og Jonas å være et verktøy som bidrar til at ungdom kan finne gode rollemodeller. I motsetning til Emil, Leah og Milla så er det snakk om å fungere som en «extender» hvor de selv kan ta del i et miljø hvor det finnes mulige gode rollemodeller for dem.

HVILER DET ET STØRRE ANSVAR PÅ VOKSNE ROLLEMODELLER I FRITIDSSEKTOREN, FREMFOR FORESATTE I DAG ENN FOR EN TIL TO GENERASJONER SIDEN?

De siste årene har fritidssektoren i byen vært i stor vekst. Det har med andre ord vært en etterspørsel etter slike tilbud som ungdomsklubben tilbyr. Jonas gir uttrykk for at veksten i fritidssektoren har ført til mer ansvar for han som ansatt.

Ja, det vil jeg si. Både i fritidsseksjonen, men også skolen. Jeg tror det kan ha noe med at man jobber såpass tverrfaglig nå at det er naturlig at man også skal ha mere ansvar.

Jonas, 27 år.

Jonas gir uttrykk for at mer ansvar kommer på bakgrunn av tverrfaglig samarbeid. At man i dag jobber mer med og på tvers av andre sektorer kan bidra til større ansvarsområde. Emil tolker også at det er mer ansvar på fritidssektoren enn før, men i motsetning til Jonas begrunner han større ansvar med veksten som fritidssektoren har hatt de siste årene.

Det vil jeg tro, for at, jeg tror, altså, fritidssektoren og egentlig bare, sånn, alt av tilbud for ungdom har jo blitt mye større. Mye mer sentral i samfunnet, ergo, det er mye viktigere.

Emil, 23 år.

Emil tolker selv at veksten i fritidssektoren kommer på bakgrunn av at ungdomsarbeid har blitt mer sentralt og viktigere enn det var før. I likhet med Emil så tolker Leah at det er et annet fokus på ungdomsarbeid enn det var før.

Ehm, jeg tørr å påstå at det er mer fokus på prosedyrer rundt arbeid med ungdom nå, enn det var før.

Leah, 26 år.

Andreas mener at fritidssektoren har et større ansvar nå enn før og begrunner det fra et politisk hold.

Noe større rolle, men at man via, ehm, det politiske organet og ungdom og fritid, har løftet det opp politisk. Ehm, og profesjonalisert ungdomsarbeidet og fritidsarbeidet.

Andreas, 30 år.

Milla gir uttrykk for at det kanskje er mer ansvar å arbeide med ungdom i dag enn det kanskje var før. Samtidig virker det som at det kan være vanskelig å svare konkret på om det faktisk er mer ansvar, men hun virker til å gi uttrykk på at hun bærer på mye ansvar i arbeidet med ungdom.

Det synes jeg. Jeg, sånn, jeg tenker jo generelt så burde ikke det og generelt så, kanskje det ikke gjør det heller, men jeg, personlig, syntes også at det, på en måte, gjør det.

Milla, 27 år.

Adrian forklarer at arbeidet med ungdom kommer med et stort ansvar, uansett. Fordi man står i en posisjon som rollemodell.

Ja, jeg i fritidssektoren, ja, men jeg tenker at alle som er ansatte (...) enten det er privat skole, eller offentlig skole, men alle ansatte som jobber med barn og unge, eller frivillig, har det i oppgave (...) har et ekstra ansvar i å være gode rollemodeller.

Adrian, 34 år.

Alt ungdomsarbeid, uansett sektor virker til å ha et stort ansvar når det kommer til ungdom.

7 Ungdomsledelse:

SOM VOKSEN ROLLEMODELL BÆRER MAN PÅ ET ANSVAR. I HVILKEN GRAD KAN DETTE DELEGERES TIL UNGDOM?

En måte å få ungdom til å ta del i og bli investert i ungdomsklubben er å bidra til medvirkning. Medvirkning kommer gjerne med ansvar, som blir delegert av klubbarbeidere. Alle intervjupersonene var samstemte rundt dette spørsmålet. Leah var den som konkretiserte svaret sitt mer enn de andre.

Alle brukere av klubben må oppføre seg, og det gjelder de voksne så vel som ungdommene. Og det ansvaret kan vi delegere videre til dem. Det er et felles ansvar vi har, uansett alder.

Leah, 26 år.

Når man lar ungdom slippe til og bli investert vil de trolig kjenne på et eierskap. At ungdom kan være med på å sette sitt preg på klubben og bidra til brukermedvirkning vil trolig være et godt utgangspunkt for at ungdom skal finne mening og bry seg om det de gjør. Dette kan eksemplifiserer med mennesker som er investert i lokalsamfunnet sitt. Det er ikke utenkelig å se for seg at disse også finner tilhørighet gjennom eierskapet. Samtidig vil det være gunstig for driften av ungdomsklubben.

- HVORDAN KAN DETTE DELEGERES?

Uavhengig av hva slags ansvar som delegeres virker det å være viktig at ungdom får ansvar som de selv kan håndtere og mestre, noe Adrian gir uttrykk for. En ting er å delegere ansvar, mens hvordan det delegeres kan være en annen sak. Intervjupersonene var alle samstemte rundt spørsmålet, men Adrian og Leah konkretiserte svaret sitt mer enn de andre.

Det skal være så godt (...) tilpasset at den personen skal lykkes med den oppgaven som personen har tatt.

Adrian, 34 år.

Å legge til rette for at ansvaret er overkommelig for den enkelte ungdom virker å være essensielt for hvordan Adrian delegerer ansvar. Ansvarsdelegeringen han snakker om virker til å være preget av at ansvaret skal være gjennomførbart og bidra til mestring. Å delegere ansvar som ikke er overkommelig kan virke mot sin hensikt og vil trolig ikke bære frem gode frukter. Dersom man skulle møte mengder med motgang i det man gjør vil man kanskje ende opp med å ikke gjennomføre, eller ta slikt ansvar. Leah viser til en slags «ansvarsstige».

At det er en sånn stige av ansvars-heter, som de følger. Så vi har folk i arbeid hos oss som startet selv med å være bruker av klubb og som har jobbet seg opp, og nå er i lønnet arbeid.

Leah, 26 år.

Fra arbeidslivet er det ikke ukjent at man «starter på gulvet» og jobber seg oppover. Det viser seg at dette også er mulig på ungdomsklubben. Å klatre i denne stigen kan bety forskjellige

ting, men om man tar eksempelet fra arbeidslivet så er det gjerne faktorer som *tillit* fra andre, eller andres oppfatning som bidrar til at man får dette ansvaret. Noen vil kanskje mene at ansenitet kan være en faktor, men den klatrer i alle fall på «lønningsstigen».

TROR DU DET ER VIKTIG AT UNGDOM FÅR ANSVAR OG BIDRAR TIL MEDVIRKNING PÅ FRITIDSORDNINGEN?

Hvordan man velger å drifte en ungdomsklubb kan være forskjellig. Tilbakemeldingene fra intervjupersonene var samstemte, der Andreas og Milla var de som konkretiserte svarene sine mest. Å slippe ungdom til og enten gi de, eller la de få ansvar er viktig for medvirkning. Samtidig virker denne medvirkningen til å være helt essensiell for det Andreas mener en ungdomsklubb bør være.

Nei, altså, jeg tenker det er helt uaktuelt å drive fritidsklubb basert på hva vi voksne vil, hele tiden.

Andreas, 30 år.

Dersom ungdomsklubben kun skulle vært på de ansattes initiativ blir det vanskelig for ungdom å slippe til og få eierskap. Noe ansvar må de voksne også ha, men det virker til å være sentralt at ungdom skal få bidra. Milla er også enig i at det er viktig at ungdom får ansvar og bidrar, og begrunner det med at det er sentralt for ungdoms trivsel på klubben.

Det tror jeg er kjempeviktig. For de skal trives, ehm. Det er jo klart at det, hvis de skal ønske å ville bruke fritidsordningen, eller klubben, da, i det her tilfellet.

Milla, 27 år.

Dersom ansvar og medvirkning er sentralt for ungdoms trivsel på arenaen kan man tenke seg at det er gunstig å legge til rette for dette. Det virker også å være sentralt for at ungdom i det hele tatt skal ønske å bruke klubben. Milla virker også til å forstå at medvirkning er viktig for at ungdom skal kunne ønske å tilbringe tiden sin der de er.

I EN FLOKK UNGE VIL DET OFTE(ST) VÆRE NOEN SOM UTPEKER SEG SOM LEDERE. SER DU FORT HVEM DISSE ER?

Lederskikkelser kan på generell basis være en god ressurs, men hva man ser i en leder og hvordan man ser det kan være forskjellig. Jeg tolker det Adrian forklarer som at man gjennom positive og negative karakteristikk kan observere lederskikkelser.

Jaa.. på godt og vondt (Glimt i øyet), ser man det..

Adrian, 34 år.

Adrian forklarte dette med et glimt å øyet, der han trolig kan ha siktet til at selv om noen har lederevner så betyr det ikke nødvendigvis at de bruker dette til gode formål. Det kan tolkes at lederskikkelser oppfattes gjennom negative eller positive handlinger og atferd. Andreas forklarer at ungdom kan være ulike og at han gjennom erfaring har lært seg hvordan han oppfatter lederskikkelser. Førsteintrykket kan fortelle oss at noen er lederskikkelser avhengig av hvilken setting man observerer i.

- HVORDAN SER DU DET?

Hvilke faktorer man ser etter i en lederskikkelse kan variere. Emil forklarer at han oppfatter noen som leder i en flokk avhengig av responsen vedkommende får av de andre i flokken. I et slikt tilfelle som Adrian forteller om virker det til å være snakk om status i gruppen.

Tar mest styring, ehm. Du kan se, for eksempel, hvis den gjengen sitter på sofaen og «han» reiser seg opp. Også reiser resten seg opp og følger etter.

Emil, 23 år.

På en skute vil man ha ulike roller, men kapteinen som står bak roret vil trolig i størst grad påvirke hvor skuta seiler. Samtidig vil skuta trenge et mannskap som kan bidra. Når man kan få andre til å bidra på denne skuta kan man seile samme sjø, mot samme mål. Andreas forklarer at han observerer lederskikkelser gjennom handlekraften deres. At en lederskikkelse er en person som har en form for status innad i flokken og får en form for anerkjennelse på bakgrunn av dette. Det kan være egenskaper som andre trives rundt, men som de andre ser opp til også. Andreas oppfatter lederskikkelser gjennom handlekraften deres.

Nei, altså, det er jo, ofte så går det på at det er de som driver noe frem, altså, det kan være alt fra faenskap til å begynne med en helt ny aktivitet på klubben, som ingen har drevet med før.

Andreas, 30 år.

Når noen får med andre på deres initiativ gjennom positive eller negative handlinger kan bety forskjellige ting, der påvirkningskraft kan være én ting. Man kan enten få andre med på samme mål fordi man er innflytelsesrik eller har status blant andre.

Leah forklarer at det ikke alltid er like lett å se hvem som er ledere, da en leder kan være ulike ting.

For man har alltid noen som er super-høylytt, og kan virke som de er lederen, men så er det egentlig den som er sånn, rolig, som kanskje er det. Så det kan ta litt tid å oppdage noen ganger.

Leah, 26 år.

I en gruppe vil det være forskjellige personligheter. Noen er mer utadvendt, mens andre kan være mer introvert. Hvem som faktisk er lederen i en gruppe kan da være litt vanskelig å tolke. Det tolkes over at lederkarakteristikk kan være i form av at man får med andre på eget initiativ. En leder kan både være handlekraftig i tillegg til å enten være introvert eller utadvendt.

KAN DU BYGGE PÅ DERES (lederes) STYRKER SLIK AT DE KAN VÆRE LEDERE ELLER GODE PÅ ET OMRÅDE?

Det kommer til uttrykk at ledere kan være av introverte eller ekstroverte personligheter. Ungdom med lederegenskaper kan være en god ressurs på klubben, så lenge kvalitetene deres blir brukt til gode formål. Emil forklarer kort hvordan han går frem for å få ut andre sitt potensiale som ledere eller gode på et område.

Egentlig bare bruke de positive egenskapene, en sånn ledertype sitter på, til noe positivt.

Emil, 23 år.

Når noen sitter på positive kvaliteter kan det være vanskelig for de å først innse det for vedkommende, men også få de til å bruke disse kvalitetene til noe godt. Jonas gir også uttrykk for noe av det samme som Jonas gjennom et eksempel fra arbeidslivet.

Og når han var der så begynte vi å, liksom, «finne ut hva er det han er god til», ikke sant? Og han er en sånn typisk lederfigur. Så han er god på å få folk med på å gjøre ting. Så da begynte vi å bygge på det, og nå har han bare vist at han er kjempeflink på det.

Jonas, 27 år.

Når man ser etter kvaliteter i andre vil man trolig finne det. I tilfellet til Jonas fikk han et inntrykk av at vedkommende hadde kvaliteter som gjorde at han får med andre på aktiviteter. Etter at det ble bygd videre på disse kvalitetene har de sett at vedkommende blomstrer på dette området. Det kan med andre ord handle om å tilrettelegge for at noen skal få utfolde seg.

Ehm, ved å gi de litt ansvar og vise de at det her får du til, selv om du opplever at skolen er en arena hvor du opplever at du ikke får til noe annet. Ehm, og det må har man hatt suksess med, et par ganger.

Leah, 26 år.

Å tilby for ungdom at klubben kan være en arena hvor de opplever mestring kan være viktig for ungdom som ikke opplever mestring på andre sentrale arenaer. Leah forklarer at hun gir slike muligheter, og at det har hatt suksess noen ganger.

KUNNE MAN GITT UNGDOM ANSVAR TIL Å SKAPE GODE RELASJONER MELLOM DE ANDRE PÅ KLUBBEN?

At ungdom på klubben har gode relasjoner mellom seg kan være et godt utgangspunkt når man arbeider forebyggende. Andreas forklarer med et eksempel at man trenger ulike roller på en ungdomsklubb, men at man ikke kan sette alle til å ha ansvar til å skape gode relasjoner.

Alle kan ikke, noen må være sjåfør. Andre må være passasjerer, men altså, hvis man skal ha god stemning i bilen. Det er liksom, man må innta forskjellige roller, da. Noen kan være kartleser, ikke sant?

Andreas, 30 år.

Andreas bruker et eksempel fra en biltur, hvor han forklarer om de ulike rollene i bilen. Likedan som at en biltur kan sees i sammenheng med ungdomsklubben og hvilken retning den skal gå i. Uten de ulike rollene på klubben kan det bli utfordrende å nå et felles eller et større mål. Ikke alle kan være sjåfør, på samme vis som at ikke alle kan ha ansvar for å skape gode relasjoner mellom andre på klubben. Milla forklarer at det er lurt å ikke stole blindt på ungdom når man gir et slikt ansvar til ungdom.

Det er jo klart at det blir jo også litt sånn, under indirekte oppsyn. Ehm, fordi at, vi, i alle fall, i jobben min så lærer vi jo det at, altså, tillit er jo, det er jo en grunnleggende tillit som, på en måte, kan bygges begge veier.

Milla, 27 år.

Å ha tillit til ungdom virker som en forutsetning for å gi de ansvar. I biltur-eksempelet til Andreas virker det til at han snakker mer om *kvalifikasjoner*. For at man skal være kvalifisert til å ferdes i trafikken må sjåfør ha førerkort. Hvis ikke kan ikke vedkommende ferdes lovlig på veien. Man kan med andre ord gi ansvar så lenge det foreligger ulike faktorer - som tillit til, og andre kvalifikasjoner hos vedkommende.

8 Sammenfatning og diskusjon

Hensikten med studien har vært å undersøke hvordan voksne ledere som arbeider i fritidssektoren bidrar til å redusere mobbeatferd mellom ungdom. Det har blitt gjennomført kvalitative intervjuer blant 6 ansatte på ungdomsklubb, derav 4 menn og 2 kvinner.

Helt konkret har målet for denne studien vært å se til ungdomsklubb som fritidsarena og hvordan voksne ledere i fritidssektoren bidrar til å redusere negativ atferd og fremme positiv atferd blant ungdom på denne arenaen – der negativ atferd tar utgangspunkt i mobbeatferd og positiv atferd tar utgangspunkt i å skape gode relasjoner. I dette kapittelet blir sentrale funn som har forekommet i undersøkelsen sammenfattet og diskutert, i lys av ulike teorier og forutnelser i forhold til empiriske funn. Avslutningsvis vil det komme forslag til videre forskning.

Å arbeide forebyggende

Hvorvidt og hvordan klubbarbeidere ser på seg selv som rollemodell virket å bære preg av både likheter og forskjeller i tilbakemeldingene. Alle klubbarbeiderene har gitt uttrykk for at de anser seg som rollemodeller. Dette på bakgrunn av at de innehar ulike kvaliteter og egenskaper som kvalifiserer de til å være gode rollemodeller. Alle klubbarbeiderene gir uttrykk for at de er bevisst hvilken rolle de har eller kan ha overfor ungdom. De streber derfor etter å være gode rollemodeller. Noen av intervjupersonene understrekte også ansettelsesgrunnet deres som en faktor for at de var gode rollemodeller. Vedkommende kunne i utgangspunktet ikke fått jobben dersom de ikke ble ansett som gode rollemodeller av de som ansetter.

Som rollemodeller har klubbarbeiderne til felles at de tilbyr en form for stødighet og stabilitet som ungdom kanskje ikke opplever hos andre signifikante mennesker i livet sitt. Det er med andre ord mye fokus på å se den enkelte ungdom, noe som viser klare tegn til både omsorg og empati. Det virker ikke til å være uten grunn at praksisen som klubbarbeider utarter seg på denne måten, da det virker til å være en klar bevissthet om hva slags ungdom som oppsøker klubben. Ungdomsklubben er i utgangspunktet en form for uorganisert aktivitet. Det kommer tidvis til uttrykk at ungdom som oppsøker klubben gjerne er de som ikke finner sin tilhørighet gjennom organisert idrett og/eller andre former for organisert aktivitet. Når klubbarbeidere er bevisst på hva slags type ungdom som oppsøker klubben er dette med på å legge føringer for en praksis som er preget av omsorg og empati for den enkelte. Dette er et sentralt funn som viser til at ungdomsklubben i all hovedsak arbeider forebyggende. I denne undersøkelsen kommer det frem at det forebyggende arbeidet vektlegger at ungdomsklubben skal være en mobbefri arena. Nulltoleranse og mobbforebygging virker derfor å være en sentral faktor i praksisen deres.

Da intervjupersonene ble spurt om hva de mener er en dårlig rollemodell kom det frem at dette gjerne gjaldt mennesker som fremviser en form for egoisme som rollemodeller. Dette blir da en motsetning til det intervjupersonene nevner om å se den andre. Dette kan eksempelvis være at man er bevisst at andre ser opp til deg, men velger å bruke dette til egen vinning. På den ene siden kan dette være at man bryr seg mer om hva man selv får ut av å være rollemodell, fremfor å bygge på hva andre kan tjene på å ha deg som rollemodell. Med dette eksempelet kommer det frem at klubbarbeiderne har som mål å bry seg og å være gode rollemodeller (Humanitetsformuleringen av det kategoriske imperativ).

Det er også viktig å merke seg at noen av klubbarbeiderne nevner *kjemi* hos og *relevans* blant ungdommene som en slags «inngangsbillett» for å i det hele tatt være en rollemodell for den enkelte ungdom. En faktor for å være en god rollemodell for ungdom er med andre ord avhengig av at «den andre» ser klubbarbeideren som relevant «speilingsobjekt». Hvorvidt man faktisk *er* en rollemodell for ungdom er da avhengig av om ungdommen ser på deg som en rollemodell.

Nei, fordi at det går veldig mye på kjemi, og hvem man, hvem man, ehm, får en relasjon til på en naturlig måte, da. Så jeg vil nok si at de jeg får en god relasjon til er nok, og håper jo at jeg er en rollemodell, og, det er sånn de tenker om meg, hvert fall. Ehm, og for noen så får man kanskje ikke den tette relasjonen, og da er man jo ikke rollemodellen deres i den forstand, liksom.

Leah, 26 år.

Det kommer frem forskjellige faktorer i forhold til hva det kan sies å være en god rollemodell for ungdom. På den ene siden forstås en god rollemodell å være en som har noe positivt å tilby til ungdom, en som bryr seg. På den andre siden forstås en dårlig rollemodell å være en som ikke nødvendigvis bryr seg, eller som har vanskelig for å se den enkelte ungdom. Dette kan selvsagt problematiseres da det også handler om å ha «god kjemi» og relevans hos den enkelte ungdom. Med dette som utgangspunkt oppstår det et slags paradoks. Man kan være egoistisk og oppfordre til negativ atferd, men om ungdom opplever at de likevel får noe fra deg så kan man i deres øyne være en god rollemodell. Dette er selvsagt satt på spissen, men det er nødvendig å nevne ettersom noen ungdom finner «gode rollemodeller» blant grupper hvor samfunnet ikke anerkjenner de som gode rollemodeller. Eller som etter de fleste moralske normer ikke er gode rollemodeller. Klubbansatte kan med andre ord sies å være gode rollemodeller på bakgrunn av at de da allerede er selvbevisst på hvilken kompetanse de innehar, samtidig som de blir ansett til å ha kvalifikasjonene på bakgrunn av ansettelsesgrunnlag. Det er snakk om å inneha en form for relasjonskompetanse, som Spurkeland (2017) snakker om. Et sett av ferdigheter, evner og holdninger som egner seg i arbeidet som klubbarbeider.

I tillegg til å være bevisst seg selv og hvilken rolle man har som klubbarbeider så kommer det også frem en bevissthet omkring hva slags ungdom som benytter seg av klubben. Dette er ungdom som kan tolkes som at føler på en form for utenforskap.

Forebygging av mobbing og utenforskap

Det foreligger en overensstemmelse omkring hva mobbing er, alvorlighetsgraden av fenomenet og en enighet om at det må forebygges. Et spesielt funn var at klubbarbeiderene så på «mobberen» som en som ikke har det så bra med seg selv. Noe som går imot Dan Olweus sin tanke om at «mobbere» er fulle av selvtillit (Olweus, 1992, s. 36). Det samme kan sies om det som er nevnt om Salmivalli (1997, m.fl). Ungdomsklubben har en klubbkontrakt som all ungdom må signere på dersom de ønsker å benytte seg av fritidsarenaen. Det kommer frem at denne virker som et primærforebyggende tiltak mot mobbing på arenaen. Den bidrar til å legge forutsetninger for hvilken type atferd og holdninger som ikke er akseptabel. Brudd på kontrakten medfører konsekvenser, som bla kan medføre utestengelse fra klubben for en periode. Intervjupersonene viste stadig til både kontrakt og regler i sammenheng med forebyggende arbeid mot mobbing. Selv om ungdommene har forpliktet seg til kontrakten betyr det likevel ikke at «gnisninger» mellom ungdom ikke forekommer.

Så alle ungdommer som er på klubben er allerede, på en måte, ansvarliggjort. Og de må signere et dokument, som en voksenperson. Så der har vi et verktøy å bruke da vi oppdager den type handlinger.

Leah, 26 år.

I undersøkelsen har det vært mest fokus på spørsmål omkring mobbing i form av ekskludering, og hvordan slike tilfeller blir håndtert. En likhet i undersøkelsen er at alle klubbarbeiderne tar tak i slike mobbesituasjoner, men at noen velger å gjøre dette gjennom aktiviteter hvor klubbansatt er tilstede. Dette kommer frem som en form for konflikthåndtering som bidrar til å ufarliggjøre og flytte det negative fokuset fra situasjonen over til noe positivt. Et sentralt funn er at det ikke kommer frem noen form for tertiærforebygging fra noen av intervjupersonene. Dette kan enten tolkes som at de forebyggende tiltakene er effektive nok til at store skader sjeldent oppstår, og/eller at spørsmålene mine ikke har åpnet opp for slike svar.

Det kom frem at alle intervjupersonene hadde opplevd mobbing blant ungdom. I den sammenheng ble det de ulike mobbepormene skildret som fysisk, verbal og digital. Det virket som at det var en større forståelse om at mobbing bør forebygges der og da. Mobbesituasjoner ble gjerne håndtert på stedet. Det kunne vært stilt spørsmål som kunne gitt intervjupersonene mulighet til å begrunne bedre *hvorfor* de velger å håndtere det på stedet. En forutsetning for å

stoppe mobbing når det først blir observert ligger antakeligvis til grunne i klubbregler og nulltoleranse for mobbing, men det hadde vært spennende å høre hvilke egne tanker intervjupersonene selv hadde om hvorfor de håndterer det slik de gjør.

Det kom frem i intervjuene at det er kjønnsforskjeller og mobbepformer. Gutter virker å være mer direkte, altså mer «klassisk» mobbing i form av at mobbepformene er mer fysiske. Jenter på den andre siden ble oppfattet som å være mer indirekte. Dette i form av mer diskrete mobbing som kunne være vanskelig for en av de mannlige intervjupersonene å observere. I sammenheng med mobbepformer så ble det ikke nevnt særlig om digital mobbing. Dette kunne vært undersøkt bedre, men siden det ikke kommer så mye frem så kan det også være at det ikke er noe som observeres like godt, eller som finner sted på klubben. Hadde det vært et stort problem ville det trolig komme mer frem hos intervjupersonene.

Intervjupersonene gir uttrykk for at mangel på tilhørighet kan føre til en form for utenforskap. I den kontekst kommer det frem at utenforskap blant ungdom kan føre til alvorlige konsekvenser, både for individ og samfunn. Det kommer frem at mange av ungdommer som oppsøker klubben allerede opplever en form for utenforskap. De finner ikke sin tilhørighet gjennom organiserte aktiviteter. Det blir med andre ord et viktig fokusområde for klubbarbeiderne å bidra til at ungdom finner tilhørighet på ungdomsklubben. Dette som en forebyggende faktor mot utenforskap. Klubbarbeiderne legger vekt på at klubben skal være en arena hvor trivsel finner sted blant ungdom. De kan enten selv ønske å ta ansvar og bidra, eller få denne muligheten til medvirkning av klubbarbeidere.

Dette er et tilfelle som delvis kan overføres til arbeidslivet. Man kan tenke seg at en form for trivsel eller mening vil ha betydning for om den enkelte ansatte ønsker å tilbringe tiden sin der. Trivsel kan være mange ting, alt fra tilhørighet til mestring. En ungdom som får eller ønsker å ta ansvar kan i stor grad sammenlignes med en ansatt i en hvilken som helst virksomhet. Man får både være med å bidra til et større fellesskap, men også for seg selv. Et sentralt aspekt for å kunne bidra er at noen *lar* deg bidra. Det handler med andre ord om å at noen må ha kompetanse om og kan legge til rette for dette. Å la noen bidra vil ikke bare være avhengig av den som delegerer slikt ansvar, det handler også om å ha tillit til den man delegerer til. Jan Spurkeland (2017) snakker om dette i forhold til «den gode lederen» og understreker det som en av tre faktorer som legger grunnlag for relasjoners kvalitet. Tillit handler med andre ord om at noen gir det til noen på bakgrunn av at de er til å stole på. Dette

eksempelet kan være problematisk da det kan bety at noen ungdom kanskje aldri vil få tillit. Kan det være problematisk at noen ikke får tillit?

Et tilfelle hvor en ansatt ikke får tillit fra arbeidsgiver kan være spesielt problematisk. Det kan selvsagt være ulike grunner til at noen ikke har tillit til andre. På den ene siden kan mistilliten komme på bakgrunn av fordommer, mens det på den andre siden kan komme av at vedkommende ikke er moden eller kompetent til å ta et gitt ansvar. Likedan som at det kan være problematisk for en ansatt kan det også være problematisk for en ungdom. Dersom noen ungdom aldri får tillit til å kunne bidra kan man tenke seg at ungdom som ikke får kjenne på mestring, eierskap og/eller tilhørighet.

Tillit er noe som må bygges opp over tid og som kan rives ned på sekunder. Hva all ungdom skal få tillit kan diskuteres, men om all ungdom skal få mulighet til å bygge opp tillit er en annen sak. Man kan selvsagt ha grader av tillit, noe som kan bety at man enten kan bidra til at tilliten gradvis bygges opp. På en ungdomsklubb vil det være flere roller å fylle og noen roller krever mer tillit enn andre. Å bidra til å skape gode relasjoner er en helt annen grad enn å hjelpe til med å rydde. Det kommer også frem fra noen av intervjupersonene at det er en sammenheng mellom utenforskap og det å bli mobbet, noe som legger grunnlaget for en fellesskapende praksis. Selv om fellesskap gjerne ansees å være et positivt ladet begrep må man også understreke at felleskap kan ha negative effekter. Felleskap kan bidra til at andre finner tilhørighet, men det kan ikke være hovedløsningen på mobbeproblematikk - Da fellesskap kan også være ekskluderende. I dette tilfellet virker det ikke til at klubben har noen utfordringer med dette, men det kan være viktig å ha i bakhodet når man har en fellesskapende praksis. Det er nok ikke uten grunn at ungdomsklubben har en slik praksis. Når det legges til rette for at ungdom kan bidra så skal man ikke se bort ifra at det åpner opp for følelsen av tilhørighet for ungdommene.

Effekt utenfor ungdomsklubben?

Det store spørsmålet vil være om det forebyggende arbeidet kun har sin effekt innenfor klubbens fire vegger, eller om innflytelsen også blir med ungdommene utenfor klubb dørene. På den ene siden er faktum at klubbarbeiderene ikke vil være rundt ungdommene til enhver tid. Det samme kan sies om lærerrollen. Er den kun begrenset til skolens område, eller fortsetter den forbi skoleporten også? Rollene er med andre ord bundet til arenaer, men om man som lærer eller klubbarbeider skulle ha bekymringer overfor en ungdom kan dette være

grunnlag for å besøke ungdommens familie for å dele bekymringen. Dette er satt på spissen, men det vil være verdt å nevne for å se om rollen faktisk er helt bundet til den enkelte arena. Selv om ikke klubbarbeidere blir med ut klubb dørene kan man på den andre siden diskutere om ungdommene tar med seg noe annet ut fra klubben. Fra intervjuene kommer det frem at klubbarbeidere på individuell basis tar seg tid til reflekterende spørsmål med ungdom, der det blant annet ble nevnt en kontroversiell medieperson. Et sentralt funn er at noen er bevisst på at det er noen de aldri kommer til å nå som rollemodell. Det må være en form for relevans eller kjemi for at andre skal se på deg som rollemodell. På den ene siden handler noen utfra denne tanken med at de bruker klubben som et «springbrett» for at ungdom skal finne gode rollemodeller utenom klubben. I dette tilfellet er det snakk om å bidra til at ungdom får flere eller andre arenaer i sitt mesosystem. På den andre siden kommer det frem fra intervjuene at noen viser gjennom speiling med tanken om at ungdom skal ta med seg noe utfra klubben.

Men vi prøver jo også at det ikke skal være et tiltak som gjør at de har gode rollemodeller, men at vi kanskje får de inn på et fotballag, eller, altså, spille bordtennis, eller hva enn det er.

Jonas, 27 år.

Når man ikke når all ungdom kan det med andre ord være hensiktsmessig å hjelpe de å finne andre rollemodeller som kan være av relevans for den enkelte ungdom. Ved å bidra til at ungdom får andre positive arenaer å oppsøke i tillegg til klubben nærmest tolke dette som en forlengelse av det forebyggende arbeidet som forekommer på klubbens område i klubbtid. Det kunne nok vært verdt å stille konkrete spørsmål omkring forebygging utenfor klubbområde og klubbtid for å undersøke nærmere om dette er noe klubbarbeidere reflekterer over. Samtidig, om relevans og/eller kjemi skulle finne sted blant klubbarbeiderne så kom det frem tanker om at det kunne være muligheter for at ungdom plukker opp og tar til seg det de lærer gjennom klubbarbeiderne.

Nei..kanskje ikke så mye.. Ehm, jeg har.. prøvd, prøver å være en konkret praksisperson, som.. jeg har troa på at.. du lærer mye av det du ser, ikke sant?

Adrian, 34 år.

Det er viktig å merke seg at det i liten grad kommer frem noe konkret mål om at effekten av den forebyggende praksisen på klubben også blir med ungdommene utenfor klubb døren. Det

er vanskelig å si, men det er ikke utenkelig at tiden ungdom bruker på klubben også vil spille en rolle for dem når de ikke er på klubben.

Å la ungdom få ta plass

Jeg ønsket å undersøke nærmere hvorvidt klubbarbeidere bruker ansvarsdelegering i deres praksis i forhold til hvorvidt de fordeler ansvar og bidrar til at ungdom har medvirkning på klubben. Dette i forhold til ansvarsområder som f.eks relasjonsbygging mellom ungdom. Jeg hadde en antagelse om hvordan ledelse spiller seg ut kunne ha betydning for hvordan gode relasjoner finner sted, samtidig som man forebygger mobbing av gode kunne være viktig. Det virker til å komme frem at medvirkning er sentralt i driften av en ungdomsklubb. I forhold til å gi ungdom en rolle og ansvar for relasjonsbygging virker som en mulighet, og også som noe de har erfaringer med. Likevel forstås det å være et stort ansvarsområde som ikke alle er kvalifisert til. De som virker å ha vært kvalifisert til en slik rolle har «gått gradene» på klubben og havnet i en posisjon hvor de selv har fått jobb der. I alle former for arbeid så vil det være nyttig å ta i bruk alle ressurser man har tilgjengelig. At ungdom i tillegg til klubbarbeidere har en bevissthet omkring relasjonsbygging og bidra til et godt miljø

9 Avslutning

Før jeg startet studien var tanken at noen ungdom kanskje kunne være en «ubrukt ressurs» i ungdomsarbeid - at relasjonsbygging kunne være et ansvarsområde som noen ungdom kunne ha. Det kom frem at det finnes ulike ansvarsområder på en ungdomsklubb. Det er forskjellig hva slags ansvar man kan gi til ungdom, men all ungdom vil ikke være kvalifisert til å ha et ansvar hvor de bidrar til gode relasjoner. Det er med andre ord et stort ansvarsområde som krever mye tillit til den enkelte ungdom, samtidig som det er et ansvarsområde som krever kompetanse. Etter hvert kom jeg frem til at jeg ville undersøke nærmere

Det er nok lite trolig at klubbarbeidere både tenker og handler forebyggende til enhver tid. I utgangspunktet handler ungdomsklubbdrift ikke om å «forebygge» noe, men at ungdom skal komme til et sted hvor de kan ha det fint på fritiden sin. Et sted hvor de kan oppleve stabilitet, bygge relasjoner med andre og oppleve en form for tilhørighet.

Det meste av forskning på- og forebyggende tiltak mot mobbing, tar gjerne utgangspunkt i det som foregår på skolen, og lite virker til å omhandle mobbing som foregår utenom skoletid eller generelt på fritiden. Det kan være at det er en etablert sannhet at voksne er de som er

ansvarlig for å forebygge mobbing på unges fritid, i så fall virker det til å være et ansvarsområde som trenger mer fokus.

Hvor ungdom velger å bruke fritiden sin kan være veldig forskjellig, men mange viser interesse for å møtes på klubber som er tilrettelagt for ungdom. Mange av disse klubbene har overordnede retningslinjer om at ungdomsklubben skal være en mobbefri arena hvor de som deltar kan trives. Noen har også kontrakter som skrives under på når man begynner å delta på ungdomsklubben. Slike kontrakter innebærer gjerne at klubben skal være mobbefri e.l og brudd på kontrakt medfører konsekvenser, i verstefall utestengelse for en periode eller permanent.

En rød tråd gjennom empirien er at klubbarbeidere er opptatt av at ungdom skal ha det greit. Majoriteten av intervjupersonene har også utdanningsbakgrunner som kan tilsi at de har en interesse for å jobbe med mennesker generelt også. At det finnes voksne rollemodeller der ute som bidrar til at ungdom kan oppleve mestring, tilhørighet og anerkjennelse der ute ser ut til å være en god forutsetning for ungdom som står i risikozonen for å falle utenfor samfunnet på ulike områder. Det forebyggende arbeidet som foregår på klubben tar mye utgangspunkt i å skape gode relasjoner og muliggjøre at ungdom også kan være med og bidra til dette.

Videre forskning

Mobbing er stort, komplekst og omfattende. Mobbeforebyggende forskning må følge samme tempo som samfunnsutviklingen, da mobbing er store belastninger for både individ og samfunn. Underveis i forskningsprosessen har jeg tenkt ut muligheter som kan være spennende for videre forskning:

- 1.) Med tanke på veksten som har vært i den norske fritidssektoren så tror jeg det er mange ulike problemstillinger man kan utforske:
Fritidsklubber – En viktigere rolle nå enn før?

- 2.) Jeg syntes såkalt «Felleskapende didaktikk» virket spennende. At man tar utgangspunkt i hvordan didaktikk kan virke som mobbeforebyggende tiltak. Kanskje det er noen skoler som bruker dette i undervisningssammenhenger som kan undersøkes nærmere

- 3.) Jeg har helt klart blitt opptatt av tematikken rundt rollemodeller og ansvar underveis i forskningsprosessen. Jeg tror det helt klart trengs mer forskning på dette området, fordi det virker som en viktig faktor for hvordan barn og unge former seg selv.

Referanseliste

Arnulf, J.A. (2014). A Brief introduction to leadership. Universitetsforlaget. ISBN978-82-15-02413-4

Arsky, G-H, Bogstad, S, Bråthen, A, Fjellidal, A-S, Lang-Holmen, P, Lunde-Bergersen, G, Stordalen, J, Skjelstad Svendsen, B, Bjørnson Aanderaa, T. (2021). Vekst yrkesliv: Barne- og ungdomsarbeiderfag VG2. Cappelen Damm. ISBN: 9788202696054

Befring, E. & Moen, B-E. (2017). *Ungdom, læring og forebygging*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk

Belsey, B. (2004) Cyberbullying [Internett]. Hentet fra: <http://www.cyberbullying.ca/> [Sist lest 22.03.23].

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Experiments by nature and design. Harvard University Press. ISBN: 0-674-22457-4.

Bru, E. og Hancock, C. (2017) *Å bli mobbet og skolerelaterte konsekvenser* I: K. Breivik, E. Bru, C. Hancock, E.C. Idsøe, T. Idsøe & M.E. Solberg, *Å bli utsatt for mobbing – en kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak*. Stavanger: Læringsmiljøsentret.

Creswell, J. W. & Guetterman, T. C. (2021). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Education Limited. ISBN: 978-1-292-33780-7.

Einarsen, S., Matthiesen, S. B. & Mikkelsen, E. G. (1999). Tiden leger alle sår?: Senvirkninger av mobbing i arbeidslivet. Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen. ISBN: 82-9171313-18-9

Folkehelseinstituttet. (2014, 11. juni). Praktiske råd til kommunen om skader og ulykker. <https://www.fhi.no/hn/skader/praktiske-rad-til-kommunen/> Hentet 22.02.2023

Frønes, I. (2021). *Fritidsklubb; utvikling, utforming og utfordringer*. Hentet 29.05.23 fra: https://www.forebygging.no/globalassets/frones.b.klubb_publiceres2.pdf

Gadamer, H.G. (1989). *Truth and method*. (2.nd rev. ed.). London: Sheed & Ward.

Gilje, N & Grimen, H. (1993). *Hermeneutikk: Forståelse og mening*, i Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi. Universitetsforlaget, kap. 7, (142-174). ISBN: 8200-02-788-0.

Glaser, B. G. & Strauss, A., L. (1999). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter Academic Publishing. ISBN: 978-02-02-30260-7.

Golding, W. (1958). *Lord of the Flies*. Boston: Faber & Faber.

Gulbrandsen, L. M. *Urie Bronfenbrenner: En økologisk utviklingsmodell*. I Gulbrandsen, L. M (Red.), *Oppvekst og psykologisk utvikling* (s. 50-71). Universitetsforlaget. ISBN: 978-82-15-00950-6.

Havik, T., Bru, E., & Ertesvåg, S. K. (2015). *School factors associated with school refusal- and truancy-related reasons for school non-attendance*. *Social Psychology of Education: An International Journal*, 18(2), 221–240. <https://doi.org/10.1007/s11218-015-9293-y>

Hawker, D S. J., and Boulton, M. J. (2000). Twenty years' Research on Peer Victimization and Psychosocial Maladjustment: *A Meta-analytic Review of Cross-sectional studies*. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 41:441-55.

Idsøe, T., Dyregrov, A., & Idsøe, E. C. (2012). Bullying and PTSD symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 40(6), 901-911. doi:10.1007/s10802-012-9620-0.

Kowalski, R. M., Giumetti, G. W., Schroeder, A. N., Lattaner, and Hinshaw, S. P. (2014). *Bullying in the Digital Age: A Critical Review and Meta-analysis of Cyberbullying Research Among Youth*. *Psychological Bulletin*, 140: 1073-137.

Kristoffersen, N.J., Skaug, E-A., Steindal, S.A & Grimsbø, G.H. (2021). Introduksjon til sykepleie som fag og tjeneste. I Grimsbø, G.H. (Red.), *Grunnleggende sykepleie: Fag og profesjon* (s. 15-27). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kunnskapsdepartementet (2017). *Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen*. Fastsatt som forskrift ved kongelig resolusjon. Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020.

Kvale, S & Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal. (3. Utg) 6. opplag. ISBN: 978-82-05-46354-7.

Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative research design: an interactive approach*. Sage Publications. (3rd ed). ISBN:978-1-4129-8119-4.

Mead, G. H (1934). *Mind, self and society*. The University of Chicago Press. ISBN: 0-226-51668-7

NAOB = Det Norske Akademis ordbok. Oslo: Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. Hentet fra: <https://naob.no/ordbok/forebygge> (22.03.2023).

NAOB = Det Norske Akademis ordbok. Oslo: Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. Hentet fra: <https://naob.no/ordbok/relasjon> (22.03.2023).

NAOB = Det Norske Akademis ordbok. Oslo: Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. Hentet fra: <https://naob.no/ordbok/rollemodell> (22.03.2023).

NAOB = Det Norske Akademis ordbok. Oslo: Det Norske Akademi for Språk og Litteratur. Hentet fra: https://naob.no/ordbok/signifikant_1 (30.05.23).

Nyeng, F. (2012). *Nøkkeltbegreper I forskningsmetode og vitenskapsteori*. Fagbokforlaget. 2. opplag. ISBN978-82-450-1277-4.

Olsen, M.H & Mikkelsen, R. (2019). *Relasjonsledelse*. Cappelen Damm Akademisk. ISBN: 978-82-02-59814-3.

Olweus, D. (1992). *Mobbing i skolen – Hva vet vi og hva kan vi gjøre?* Universitetsforlaget. ISBN: 82-00-40810-8.

Olweus, D., & Limber, S. P. (2010). *Bullying in School: Evaluation and Dissemination of the Olweus Bullying Prevention Program*. *Am J Orthopsychiatry*, 80(1), 124-134.
<https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.2010.01015.x>

Postholm, M. B. (2020). *Kvalitativ metode: En innføring med focus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Universitetsforlaget. ISBN: 978-82-15-01694-8.

Regjeringen. (2022). *Pressemelding: Mest på mobbing på 5. til 7.trinn*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/mest-mobbing-pa-5.-til-7.-trinn/id2900529/> (29.05.23).

Restad, F & Sandsmark, J (2021). *Innledning*. I Sandsmark, J (Red.), *Mobbeforebygging i et fellesskapsperspektiv: Ny stemmer i praksis* (s. 12-17). Kommuneforlaget AS

Roland, E. (2014). *Mobbingens psykologi: Hva kan skolen gjøre?* Oslo: Universitetsforlaget.

Selland, I & Andersen, P.L. (2020). *Hva kjennetegner ungdom som går på norske fritidsklubber og ungdomshus?* Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning, 1(1), 6-26.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-01-0>

Skivik, H.M. (2018). *Relasjonell ledelse: Å lære lederskap i praksis*. Gyldendal.
ISBN: 978-82-05-51769-1

Skjerve, J. (2006). *Atferdsterapi og atferdsanalyse*. I Gulbrandsen, L.M (Red.), *Oppvekst og psykologisk utvikling* (s. 321-344). Universitetsforlaget. ISBN: 978-82-15-00950-6

Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse*. Universitetsforlaget. ISBN: 978-82-15-02927-6

Salmivalli, C., Huttunen, A. & Lagerspetz, K. M. J (1997). *Peer Networks and bullying in schools*. Scandinavian Journal of Psychology, 38, 305-312.

Thagaard, T. (2012). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget. ISBN: 978-82-450-2398-5.

Vandebosch, H., & Van Cleemput, K. (2008). *Defining cyberbullying: a qualitative research into the perceptions of youngsters*. Cyberpsychol Behav, 11(4), 499–503. doi:
<https://doi.org/10.1089/cpb.2007.0042>

Ybarra, M. L., Boyd, D., Korchmaros, J. D., & Oppenheim, J. K. (2012). *Defining and measuring cyberbullying within the larger context of bullying victimization*. Journal of Adolescent Health, 51(1), 53–58. doi: 10.1016/j.jadohealth.2011.12.031

Lover:

Folkehelseloven. (2011). *Lov om folkehelsearbeid (folkehelseloven)*. (LOV-2011-06-24-29). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-29#KAPITTEL_2

Opplæringsloven. (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova)*. (LOV-1998-07-17-61) Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61#KAPITTEL_1

Figur:

Krogh, Thomas. 2014. *Hermeneutikk: Om å forstå og fortolke*. 2.utg. Gyldendal. Hentet fra: <https://steemit.com/norway/@vannfrik/den-hermeneutiske-sirkel-hans-georg-gadamer-livslaere-filosofi>

Vedlegg 1: Tilbakemelding på behandling av personopplysninger

Referansenummer

286849

Vurderingstype

Standard

Dato

05.07.2022

Prosjekttittel

Hvordan reflekterer voksne rollemodeller rundt egen praksis knyttet til barns relasjonsbygging - under fritidsaktiviteter

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning / Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Prosjektansvarlig

Nils Vidar Vambheim

Student

Hans Hegelstad

Prosjektperiode

18.07.2022 - 31.12.2023

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 31.12.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg. VIKTIG INFORMASJON TIL DEG Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder. TREDJEPERSONER/TAUSHETSPLIKT Intervjuene må gjennomføres uten at det fremkommer opplysninger som kan identifisere enkeltindivider (ungdom). TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet. LOVLIG GRUNNLAG Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a. PERSONVERNPRINSIPPER Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: · lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen · formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål · dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet · lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet DE REGISTRERTES RETTIGHETER Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Personverntjenester legger til

grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med. For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres. OPPFØLGING AV PROSJEKTET Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Voksne rollemodeller som ressurs mot mobbing”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvordan ledere arbeider bevisst med å bygge relasjoner, slik at barn og unge som har problemer med å bli inkludert, kan bli inkludert. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Hva innebærer deltakelse i mastergradsstudiet?

Jeg ønsker å bruke data fra intervjuer masteroppgaven min. Dette er en mastergradsstudie innenfor pedagogikk, v/Universitet i Tromsø – Norges arktiske universitet.

Studiens formål vil være å skape vitenskapelig kunnskap om den aktuelle tematikken - mobbing - som kan bidra til å belyse utfordringer rundt problemstillingen: Hvordan reflekterer voksne rollemodeller rundt egen praksis knyttet til barns relasjonsbygging - under fritidsaktiviteter.

Forskningsspørsmål: Hvordan kan voksne rollemodeller bidra til å redusere mobbeatferd mellom barn – utenom skolehverdagen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du som leser dette informasjonsskrivet har fått spørsmål om å delta i denne studien på bakgrunn av anbefalinger fra andre personer i ditt sosiale nettverk. Det eksisterer omkring 6-8 andre deltakere som har fått samme henvendelse som deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar på intervju. Intervjuet vil ta deg ca. 45 minutter. Dine svar fra intervju blir lagret som opptak.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i mastergradsstudien. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Det vil ikke påvirke ditt forhold til arbeidsplassen/arbeidsgiver dersom du selv ønsker å være med i masterstudien eller ikke.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Hans Hegelstad og Nils Vidar Vambheim har tilgang til datamaterialet – ingen flere.
- Navn blir erstattet med nickname og sted blir anonymisert. Dette blir lagret på egen navneliste adskilt fra øvrige data», lagre datamaterialet på forskningsserver, innelåst/kryptert, etc.
- Hans Hegelstad er ansvarlig for å samle inn, bearbeide, lagre data, f.eks. leverandører av transkripsjon eller spørreskjema. Ingen av deltakerne vil kunne gjenkjennes hverken direkte eller indirekte i det godkjente produktet.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når oppgaven blir godkjent [Ca desember 2023]. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger forbli anonymisert.

Personopplysninger vil bli blant annet bli anonymisert gjennom bruk av andre navn. Lyddopptak vil ikke inneholde noen form for personopplysninger. Anonymiserte opplysninger vil slettes etter prosjektslutt.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet ved Hans Hegelstad på hhe081@uit.no. Det går også an å kontakte min veileder – Nils Vidar Vambheim – på vidar.vambheim@uit.no*
- Vårt personvernombud: Joakim Bakkevold. E-post: personvernombud@uit.no. Tlf: 976 915 78

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Hans Hegelstad

(Forsker)

Nils Vidar Vambheim

(Sign veileder)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Voksne rollemodeller som ressurs mot mobbing*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *intervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3: Intervjuguide

Tema:	Forskningsspørsmål:
Gjennomgang av tema (10-15 min)	<p>Løs prat (5 min) → Forkontakt</p> <p>Informasjon (5min) Om tema, bakgrunn og hensikt → Info rundt taushetsplikt, hva intervjuene skal brukes til, og anonymitet. → Forhøre om noe er uklart for intervjuperson eller aktuelle spørsmål → Samtykke muntlig/skriftlig til intervju</p>
Overgangsspørsmål: (5 min)	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Hva er din rolle på arbeidsplassen? 2.) Hvor lenge har du vært ansatt her? 3.) Hva er din utdanningsbakgrunn? 4.) Hva er årsaken til at du ønsket å jobbe her?
Nøkkelspørsmål: (30-40min)	
Voksne rollemodeller	<ol style="list-style-type: none"> 1.) Mener du at du er en rollemodell for de unge? <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor er du det? 2.) Mener du at du er en <i>god</i> rollemodell? <ul style="list-style-type: none"> - På hvilke områder er du en god rollemodell? 3.) Hva synes du kjennetegner en god rollemodell? <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor? 4.) Reflekterer du over din egen praksis som voksen rollemodell?

	<ul style="list-style-type: none"> - Reflekterer du over det å være en god rollemodell for de unge? <p>5.) Tilrettelegges det for at du som ansatt skal kunne være en god rollemodell?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan? <p>6.) Opplever du at det du sier samsvarer med handlingene dine når du arbeider med ungdom?</p>
Mobbing og tiltak	<p>1.) Hva mener du er mobbing?</p> <p>2.) Hvorfor skjer mobbing?</p> <p>3.) Hva tenker du det innebærer for en ungdom å føle seg utenfor?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvordan mener du at man kan se slikt utenforskap? <p>4.) Hva gjør du dersom du observerer at en gruppe ungdom aktivt holder et av medlemmene sine utenfor gruppen sin?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva gjør du om noen blir forsøkt holdt utenfor ungdomsklubben? <p>5.) Hva tenker du er konsekvenser av at ungdom opplever utenforskap over tid?</p> <p>6.) Har du opplevd mobberelasjoner eller tilfeller av mobbing mellom ungdom?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hva gjorde du i den situasjonen? <p>7.) Hva slags former for mobbing er mest utbredt i slike relasjoner eller situasjoner?</p>
Syn på ungdommens relasjoner	<p>1.) Hva betyr det for deg at ungdom har gode relasjoner seg imellom?</p> <p>2.) Er det mulig som voksen rollemodell bidra til å bygge gode relasjoner mellom all ungdom?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvorfor det?

	<p>3.) Hvordan tror du gode relasjoner kan være viktig for å forebygge mobbing?</p> <p>4.) Bruker du relasjonsbygging til å forebygge mobbing mellom ungdom?</p>
Fravær av voksne rollemodeller?	<p>1.) Tror du det er en mangel på gode voksne rollemodeller i dag?</p> <p>- Hvorfor det?</p> <p>2.) Hva mener du er en dårlig rollemodell?</p> <p>3.) Gjør dere ungdom bevisst på hva en god rollemodell kan sies å være?</p> <p>4.) Bidrar dere til at unge får de verktøyene som trengs for å finne gode rollemodeller?</p> <p>5.) Hviler det et større ansvar på voksne rollemodeller i fritidssektoren fremfor foresatte i dagens samfunn?</p> <p>- Hvorfor mener du det?</p>
Ungdomsledelse	<p>1.) Som voksen rollemodell bærer man på et ansvar. I hvilken grad kan dette delegeres til ungdom?</p> <p>- Hvordan kan dette delegeres?</p> <p>2.) Tror du det er viktig at ungdom får ansvar og bidrar til medvirkning på fritidsordningen?</p> <p>- Hvorfor det?</p> <p>3.) I en flokk unge vil det ofte(st) være noen som peker seg ut som ledere. Ser du fort hvem disse er?</p> <p>- Hvordan ser du det?</p> <p>4.) Kan du bygge på deres styrker slik at barn kan være ledere eller gode på et område?</p>

	<p>5.) Kunne man gitt ungdom ansvar til å skape gode relasjoner mellom de andre på klubben?</p> <ul style="list-style-type: none">- Hvorfor mener du det?
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

