

MOBBING i fritidsmiljøene

En håndbok for ledere i frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner og fritidsklubber



BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENTET

Forord

Som et ledd i arbeidet med "Manifest mot mobbing" 2006–2008, har Barne- og likestillingsdepartementet tatt initiativ til å få utarbeidet et hefte om mobbing og ekskludering i fritidsmiljøene. Hftet inneholder informasjon om hvordan man kan identifisere, forhindre og stoppe mobbing og ekskludering. Målgruppen er ledere – både tillitsvalgte og ansatte – i frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner, fritidsklubber og andre organiserte fritidsmiljø.

I Norge har vi gode data på omfanget av mobbing i skolen, men det finnes mindre informasjon om mobbing i fritidsmiljøene. Som det fremkommer i dette heftet er det rimelig grunn til å tro at mobbing også forekommer i organiserte fritidsmiljø. En konsekvens av dette kan være at en del barn og unge har negative opplevelser på disse arenaene og vegrer seg for å delta.

Vi vet at det i dag gjøres mye godt inkluderings- og holdningsarbeid i ulike fritidsmiljø og

at de tre paraplyorganisasjonene Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) Funksjonshemmedes Fellesorganisasjons Ungdom (FFOU) og Ungdom & Fritid har satt temaet på dagsorden. Vi vil likevel oppfordre den enkelte organisasjon og fritidsklubb til å stille spørsmål ved om man i tilstrekkelig grad arbeider systematisk og målbevisst for å fremstå som en åpen og inkluderende møteplass hvor mobbing ikke forekommer.

Vi håper heftet kan bidra til å øke kunnskapen omkring mobbing og ekskludering og stimulere til debatt og refleksjon rundt dette viktige temaet.

Hftet er utarbeidet av Dan Olweus og Stein Gorseth, tilknyttet HEMIL-senteret ved Universitetet i Bergen. Forfatterne står faglig ansvarlige for innholdet.

**Barne- og likestillingsdepartementet,
oktober 2006**

En håndbok for ledere i frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner og fritidsklubber

Av Dan Olweus og Stein Gorseth (2006)

Innhold

I. OM MOBBING OG EKSKLUDERING	4
Hvorfor fokusere på mobbing?	4
Hva er mobbing?	5
Noen fakta om mobbing	6
Hva kjennetegner de som blir utsatt for mobbing?	10
Hva kjennetegner de som mobber?	10
Gruppemekanismer	12
II. MOBBING OG EKSKLUDERING I ORGANISASJONER OG FRITIDSMILJØ	14
Utfordringer og muligheter	15
Sentrale momenter i arbeidet mot mobbing og ekskludering	16
III. TILTAK MOT MOBBING OG EKSKLUDERING	18
Sluttord	26
Referanseliste	27

Innledning

Dette heftet om mobbing og ekskludering henvender seg til ledere i barne- og ungdomsorganisasjonene, fritidsklubbene og andre organiserte fritidsmiljø. Lederne i disse organisasjonene har en viktig oppgave, fordi mange barn og unge tilbringer mye av sin fritid her. Organisasjonene dekker et vidt spekter av aktiviteter. Noen aktiviteter er begrenset til to timer hver fjortende dag mens andre møtes hver uke. Lederne i

organisasjonene er en svært uensartet gruppe. Noen er ansatt i organisasjonen, andre er frivillige, noen er lønnet, andre er ulønnet, og alderen varierer fra 14 til 70 år. Noe som likevel er felles, er at alle har et ledelsesansvar for sine grupper av barn og ungdom, og dette forplikter. Heftet kan ikke dekke opp for alle disse ulikhetene. Målet her er at ledere som arbeider med barn og ungdom, skal få grunnleggende

I. OM MOBBING OG EKSKLUDERING

Hvorfor fokusere på mobbing?

Mobbeproblemet berører i virkeligheten noen av våre mest sentrale verdier og rettigheter. Det er en grunnleggende menneskerett for et barn eller ungdom å føle seg trygg i en organisasjon og slippe å bli utsatt for overgrep og fornedrende behandling. Ingen skal behøve å være redd for å delta i en organisasjon eller fritidsaktivitet på grunn av mobbing, og ingen foreldre skal trenge å bekymre seg for at deres barn og ungdommer skal bli utsatt for noe slikt.

Barn og unge som blir utsatt for mobbing, er en ganske stor og ofte forsømt gruppe. Vi vet at mange av disse barna og ungdommene blir mobbet over lang tid, ofte over mange år. Mobbing gir store helseplager både mentalt og fysisk. Noen rammes så hardt at det ødelegger store deler av oppveksten og får negative konsekvenser langt opp i voksen alder. Det er ikke vanskelig å forestille seg hvordan det er

å gjennomleve barne- og ungdomstiden med stadig angst, utrygghet og dårlig selvfølelse. Enkelte ganger blir ofrenes nedvurdering av seg selv så massiv at selvmord oppleves som eneste utvei.

Men det er viktig å fokusere på mobbing også med tanke på de som mobber. Forskning har vist at barn og unge som mobber andre, ofte er innblandet i andre antisosiale og regelbrytende aktiviteter og at de har en klart økt risiko for senere å utvikle kriminell atferd og rusproblem (1). Å stoppe mobbeatferd og en slik utviklingsbane vil derfor være viktig både for mobberne selv, for deres ofre og for samfunnet som helhet. I tillegg er det klart at mobbing gjerne skaper en atmosfære av frykt, utrygghet og ubehag som vil skape vantrivsel og kunne påvirke mange i miljøet på en uheldig måte.

Tallene som fremkommer i parenteser i heftet (1–13) henviser til referanselisten på side 27

kunnskap om mobbing. Selv om det er et stort spenn i både alder og livserfaring, håper vi at alle ledere vil finne noe i dette heftet som kan være nyttig i deres arbeid mot mobbing.

Heftet er delt inn i tre deler: Del 1: Om mobbing og ekskludering. Del 2: Mobbing og ekskludering i organisasjoner og fritidsmiljø. Del 3: Tiltak mot mobbing og ekskludering.

med vilje og gjentatte ganger sier eller gjør ubehagelige og sårende ting

Hva er mobbing?

En vanlig, generell definisjon av mobbing er følgende: 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 (1). I definisjonen ligger også at den som blir utsatt har vanskelig for å forsvare seg.

- **En negativ handling** er når noen med hensikt påfører, eller prøver å påføre, en annen person skade eller ubehag. Det kan utføres med fysisk kontakt, ved ord eller på andre og mer indirekte måter.
- **Gjentatte ganger og over en viss tid** understrekes for å holde utenfor tilfeldige, ikke alvorlige, negative handlinger.
- **En viss ubalanse i makt- eller styrkeforhold** betyr at den som utsettes for de negative handlingene, ofte er mer eller mindre hjelpeløs overfor den eller de som mobber.

I de fleste tilfeller skjer mobbing uten provokasjon fra den som blir mobbet. Kort kan man si at det er mobbing når en eller flere personer med vilje og gjentatte ganger sier eller gjør ubehagelige og sårende ting mot noen som har vanskelig for å forsvare seg. En kan skille mellom:

- Direkte mobbing med relativt åpne, vanligvis fysiske eller verbale angrep.
- Indirekte mobbing i form av utestenging fra kameratflokkene, baksnakking, spredning av negative rykter, manipulasjon av vennsrelasjoner, sending av negative meldinger på mobil og lignende.

Som det går fram ovenfor, omfatter den nevnte definisjonen av mobbing også bevisst ekskludering i form av sosial isolering/ute-stenging. Men **ekskludering** er et noe bredere begrep enn mobbing og kan også innbefatte →

andre former for utestenging som for eksempel kan ha sin rot i uforstand, ubetenksomhet, manglende innlevelse eller organisatoriske forhold. Det er viktig også å være oppmerksom på slike former for mer ubevisst utestenging. For å markere dette skriver vi ofte i dette heftet "mobbing og ekskludering" i stedet for bare mobbing.

Det er også viktig å være klar over at mobbing må sees på som et overgrep og ikke en konflikt.

En konflikt skiller seg på vesentlige måter fra mobbing. Ved en konflikt antar man gjerne at begge parter har litt rett og litt feil og at begge må jenke seg. I tillegg er de stridende eller uenige partene som oftest relativt jevnbyrdige. Og den som eventuelt meglar, skal ikke ta parti for noen av partene, noe han derimot klart forventes å gjøre i en mobberelasjon. Å se på mobbing som en konflikt, innebærer som oftest å gjøre ytterligere urett mot den som er utsatt.

Noen fakta om mobbing

Dessverre finnes det nesten ikke forskning, verken i Norge eller utlandet, om mobbing blant barn og unge i fritidsmiljøer. Derfor har vi veldig lite systematisk kunnskap om omfang av mobbeprobler eller forskjeller i omfang mellom ulike organisasjoner og fritidsmiljøer. Det kan likevel være verdt å nevne noen resultater fra en mindre spørreundersøkelse om temaet blant ledere og tillitsvalgte i organisasjoner knyttet til de fire paraplyorganisasjonene – Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner, Ungdom og fritid, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon, Ungdom og Norges Idrettsforbund. Denne undersøkelsen ble gjort av Rogalandsforskning i forbindelse med sluttevalueringen av Manifest mot mobbing i 2004 (2). Her kom det fram at mellom 13 og 20 prosent av de spurte mente at det forekom mobbing blant medlemmene i deres egen

organisasjon. Ytterligere cirka 20 prosent rapporterte at de trodde (men var ikke helt sikre på) at det forekom mobbing i organisasjonen. Til tross for visse begrensninger viser disse resultatene at et ganske betydelig antall ledere og frivillige i de aktuelle organisasjonene er klar over at mobbing kan være et probler blant medlemmene i egen organisasjon.

Resultatene fra en landsdekkende, representativ undersøkelse av ca. 16 000 amerikanske ungdommer i alderen 12–16 år er også av interesse (3). I denne store undersøkelsen rapporterte 9 prosent av guttene og 5 prosent av jentene at de ble mobbet regelmessig "borte fra skolen". Tilsvarende tall for mobbing på skolen var 16 prosent for guttene og 11 prosent for jentene. Generelt er tallene for mobbing noe høyere i USA enn i Norge. Likevel tyder disse resultatene på at en betydelig andel ungdom-



mer i Norge blir mobbet utenfor skolekonteksten, sannsynligvis også i barne- og ungdomsorganisasjoner og andre organiserte fritidsmiljø. De amerikanske resultatene bekreftet også det som er blitt godt dokumentert i norsk skolebasert forskning (1): Barn og unge som mobber andre, er betydelig oftere enn ikke-mobbende unge involvert i andre antisosiale og regelbrytende aktiviteter, ofte av voldelig karakter som forholdsvis høy deltakelse i slåsskamper.

I senere år er mobbing via mobiltelefon eller internett blitt et hett tema. Slik "digital mobbing" kjennetegnes av at den foregår uten direkte kontakt mellom utøver og den som er utsatt, at den stort sett kan skje når som helst og hvor som helst og at den raskt kan spres til store grupper av mottakere. I tillegg kan det ofte være vanskelig å identifisere hvem som

egentlig er avsender. I motsetning til det inntrykk som gjerne gis i massemedia er denne formen for mobbing (hvis den er klart definert) relativt lavfrekvent. I tillegg viser forskningen at det her ikke er snakk om nye grupper av ofre eller mobbere. Det overveiende flertallet av digitalmobbede elever blir mobbet også på mer tradisjonelle måter liksom de fleste digitalmobbende elever også bruker andre, mer vanlige former for mobbeatferd (6).

Det er altså rimelig god grunn til å regne med at det forekommer mobbing og tendenser til mobbing i barne- og ungdomsorganisasjonene og andre organiserte fritidsmiljøer. Mange av de forhold og mekanismer som er blitt avdekket når det gjelder mobbing i skolen, vil sannsynligvis også finnes i organisasjoner og andre organiserte fritidsmiljø. Likevel er det ikke urimelig å tro at nivået av →



mobbeproblem er lavere, i alle fall i en del slike miljø. Dette på bakgrunn av at deltakelse i en fritidsorganisasjon er frivillig og at medlemmene/deltakerne vanligvis søker seg til organisasjonen fordi de er interessert i de aktivitetene som organisasjonen står for. Der vil de også møte barn og unge med liknende interesser som dem selv.

På denne bakgrunn gir vi her en kort oversikt over noen resultater fra forskningen om mobbing i norsk skole. Mobbing er et betydelig problem i norske skoler, og berører svært mange barn, skoler og familier. I en omfattende spørreundersøkelse fra 2001 blant 11 000 elever i norske grunnskoler, rapporterte 17 prosent av elevene at de var involvert i regelmessig mobbing som offer, mobber eller begge deler (4). Dette tilsvarer omtrent 1 elev av 6 eller 100.000 elever på landsbasis. Omtrent 13 prosent, 75.000 elever, ble mobbet, mens ca. 6 prosent, 35.000 elever, oppga at de mobbet andre elever. Knappt 2 prosent eller 10.000 elever var både offer og mobber, ofte betegnet som provoserende mobbeofre.

Sammenlignet med den forrige store undersøkelsen i 1983 (5), viser resultatene at andelen elever som rapporterte at de ble utsatt for mobbing, hadde økt med 50 prosent. Det hadde også skjedd en forskyvning mot hyppigere og mer alvorlig mobbing (minst 1 gang per uke). Alder og kjønn påvirker sannsynligheten for at en elev blir involvert i mobbing. De yngste elevene er mest utsatt og en god del av denne mobbingen blir utført av elever på høyere klassetrinn, selv om mobbing fra jevnaldrende

er det mest vanlige. Det å mobbe andre viser ikke like systematiske endringer med alder, men man finner vanligvis en tendens til en økning blant elever på ungdomsskoletrinnet (trinn 8–10) sammenlignet med lavere trinn.

Gutter blir noe oftere utsatt for mobbing enn jenter, men forskjellene er vanligvis ikke særlig store. Det er imidlertid mange flere gutter enn jenter som mobber andre elever, ofte er tre av fire mobbende elever gutter. Og en betydelig andel av jenter som blir mobbet, ca 50 prosent, oppgir at de hovedsakelig blir mobbet av gutter. Kun ca 25 prosent av mobbede jenter svarer at de hovedsakelig blir mobbet av andre jenter. Mobbing blir vanligvis utført av en liten gruppe på to eller tre likesinnede elever, ofte med en leder eller initiativtaker, men en ganske betydelig andel mobbede elever oppgir at de hovedsakelig blir mobbet av en enkelt medelev. Mobbing blant jenter har et mindre innslag av fysiske angrep og kan være vanskeligere å oppdage. Jenter bruker i større grad indirekte, og mer utpekulerte metoder som baksnakking og spredning av negative rykter. Mobbing med ord er likevel den vanligste måten å mobbe på for både gutter og jenter.



Hva kjennetegner de som mobber?

Et framtrædende kjennetegn for mobberne er aggressivitet og fiendtlighet overfor kamerater. De er også ofte aggressive mot voksne. Generelt har de en mer positiv holdning til vold og bruk av voldelige metoder enn barn og ungdom flest. De kjennetegnes ofte av impulsivitet og sterke behov for å dominere andre på en negativ måte. Liten medfølelse for ofre for mobbing, er også vanlig. Hvis de er gutter, er de ofte fysisk sterkere enn sine jevnaldrende og særlig

mobbeofrene. Det er liten støtte for den vanlige antakelsen at mobberne, egentlig og "under overflaten", er engstelige og usikre. Forskningen viser tvert imot at mobberne kjennetegnes enten av uvanlig lite angst og usikkerhet, eller så er de omtrent som gjennomsnittet. Selvfølelsen er også omtrent gjennomsnittlig.

Det er betydelig variasjon i mobbernes popularitet. Noen er populære, andre upopulære

nesten hvem som helst kan bli et mobbeoffer

Hva kjennetegner de som blir utsatt for mobbing?

Forskningen gir et relativt entydig bilde av de typiske mobbeofrene. Stort sett gjelder det samme bildet både for jenter og gutter. Det er imidlertid viktig å understreke at vi her snakker om hovedtendenser og at det i enkelte tilfeller kan forekomme betydelige avvik fra de skisserte kjennetegnene. Under visse betingelser ser det ut til at nesten hvem som helst kan bli et mobbeoffer. En helt sentral faktor er om det forekommer barn /unge med mobbetendenser i gruppen eller ikke.

Det er vanlig å skille mellom to typer eller kategorier av mobbeofre, de underdanige og de provoserende. De underdanige mobbe-

ofrene er gjerne litt mer engstelige og usikre enn sine jevnaldrende. De er ofte forsiktige, følsomme og stillfarende. Når de blir angrepet av andre, kan de reagere med gråt (i alle fall i de yngste aldersgruppene) og tilbaketrekning. De har en negativ vurdering av seg selv og sin situasjon, føler seg skamfulle og opplever ofte seg selv som dumme, mislykkede og lite attraktive.

Mobbeofrene føler seg ensomme og forlatte, og har få eller ingen venner. De er vanligvis ikke aggressive eller ertende i sin væremåte, og man kan ikke forklare mobbingen med at de selv aktivt provoserer sine omgivelser. De

og mange er middels populære. En mobber har ofte en gruppe på 2–3 kamerater rundt seg som gir ham eller henne støtte og som ofte deltar i mobbingen. Det er viktig å merke seg at en del mobbere har betydelige sosiale ferdigheter og er flinke til å innynde seg hos voksne. Dette gjelder guttemobbere, men kanskje særlig jenter som mobber. Det kan være vanskelig for en voksen å oppdage at slike barn og unge også har andre og mer

destruktive sider i sitt atferdsrepertoar.

Mobberne kjennetegnes av en antisosial og regelbrytende atferd, og det er godt dokumentert at de har en forhøyet risiko for å bli involvert i problematferd som kriminalitet og alkoholmisbruk. Som nevnt i innledningen, er faren for en langsiktig negativ utvikling for mobberne også et viktig argument for å sette inn tidlige tiltak mot mobbing.

provoserende mobbeofrene

De underdanige mobbeofrene

er negativt innstilt overfor vold og anvendelse av voldelige metoder. Hvis de er gutter, er de ofte noe fysisk svakere enn sine kamerater og særlig mobberne. De har ofte lettere for å omgås voksne enn jevnaldrende. Man må være klar over at en del av disse trekkene og reaksjonsmønstrene i stor grad er en følge av at de er blitt utsatt for systematisk mobbing, ofte over flere år.

De såkalte provoserende mobbeofrene er en klart mindre gruppe, de utgjør vanligvis ikke mer enn 10–20 prosent av de som er utsatt. I likhet med de underdanige ofrene har de problemer med depresjon og dårlig selvbilde,

men de har også en del trekk felles med mobberne. De provoserende mobbeofrene er ofte ukonsentrerte og urolige, og det oppstår lett irritasjon og spenninger rundt dem. De prøver ofte selv å mobbe andre og svakere kamerater, men er ikke alltid særlig "effektive" som mobbere. En del av dem kan karakteriseres som hyperaktive (med ADHD-trekk). Det er ikke noe som tyder på at de selv ønsker å provosere fram mobbingen, men deres oppførende temperament bidrar til at de ofte kommer i opposisjon til andre barn/unge.

11

Gruppemekanismer

Mobbing er ofte et gruppefenomen med spesielle kjennetegn. Dette betyr at det finnes en del barn og unge som iblant kan delta i mobbingen, men som vanligvis ikke selv tar initiativet. De kan kalles passive mobbere eller medløpere. Gruppen av passive mobbere er ganske blandet i sin sammensetning og kan også omfatte usikre og engstelige barn/unge. Noen mekanismer som kan være virksomme i gruppemobbing er (1, 7):

- **Sosial smitte.** Visse barn/unge kan bli påvirket til å delta i mobbingen hvis den som leder an, er en de beundrer. De som blir "smittet", er gjerne barn/unge som selv er litt usikre og som kan ønske å hevde seg.

- **Svekking av normale sperrer mot aggressive tendenser.** Hvis verken voksne eller andre barn/unge prøver å hindre mobbingen, blir mobberne belønnet gjennom sin "seier" over offeret. Dette kan bidra til å svekke mer "nøytrale" barn/unges normale sperrer mot aggressive tendenser og medføre at de selv begynner å ta del i mobbingen.

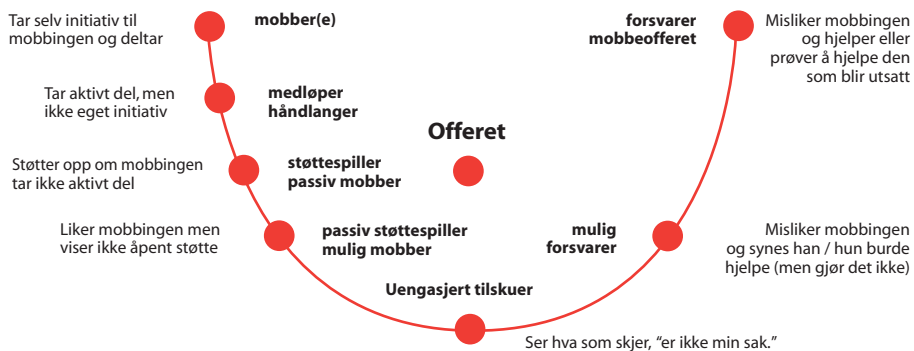
- **Redusert følelse av individuelt ansvar.** Det er godt kjent fra sosialpsykologien at en person føler mindre ansvar og har mindre skyldfølelse hvis det er flere som deltar i en negativ aktivitet slik som mobbing. Dermed kan også vanligvis hyggelige, men kanskje lett påvirkelige barn/unge, iblant være med på mobbingen uten større betenkeligheter.

- **Gradvise forandringer i oppfatningen av mobbeofferet.** Gjennom de stadige angrepene og nedsettende kommentarene blir

offeret etter hvert oppfattet som en temmelig verdiløs person som "nesten tigger om juling". Dette er med på å redusere skyldfølelsen hos de som deltar i mobbingen, og kan også være en del av forklaringen på hvorfor andre barn/unge vanligvis ikke prøver å stoppe plagingen av offeret.

Mobbing er ikke noe som bare berører mobberne/mobberne og den som blir utsatt. I en gruppe hvor det forekommer mobbing, er også de andre i gruppen påvirket på en eller annen måte. Barn/unge kan variere en hel del i sine holdninger til mobbing som de observerer rundt seg. Det gjelder også hvordan de eventuelt handler som svar på det de ser og føler. Den såkalte "Mobberingen" (figur 1) er konstruert for å tydeliggjøre vanlige reaksjonsmåter eller roller som barn/unge kan innta i en mobbesituasjon (hentet fra 8). Reaksjonene går over et vidt spekter fra selv å ta initiativ til mobbingen (til venstre) og til aktivt forsvar av den som blir utsatt (til høyre). På yttersiden av ringen er holdningen kort antydning, og på innersiden er det brukt noen beskrivende stikkord som er selvforklarende. Mobberingen er et godt analyseverktøy som hjelper barn/unge (og voksne) til å reflektere over egne holdninger og egen atferd. Et viktig mål i arbeidet mot mobbing, er å få flere barn/unge til å bevege seg over mot den høyre siden av figuren. Systematisk innføring av regler mot mobbing som omtales i Del 3, kan være et godt hjelpemiddel i så måte.

Figur 1: **Mobberingen**, reaksjonsmåter med hensyn til mobbing



en inkluderende organisasjon forutsetter at den er trygg og fri for mobbing

II. MOBBING OG EKSKLUDERING I ORGANISASJONER OG FRITIDSMILJØ

Barne- og ungdomsorganisasjonene og andre organiserte fritidsmiljø utgjør en sammensatt gruppe. Selv om de har ulike formål og interesseområder, er det viktig for alle å fremme og utvikle sosiale samspill. Medlemmene eller deltakerne gjør noe sammen, de har noe felles og de påvirker hverandre gjennom sosial kontakt. At organisasjonskulturen og samspillsforholdene er positive, har avgjørende betydning for at alle skal trives og føle seg vel i organisasjonen. Dette gjelder også fritidsklubber og andre organiserte fritidsmiljø.

De fleste organisasjoner har en klar målsetting om å være inkluderende, og at medlemmene skal behandles med respekt. En organisasjon har imidlertid potensiale i seg for både godt og ondt. Hva som faktisk blir realisert, avhenger både av organisasjonens mål, dens ledelse, rekrutteringen av medlemmer/deltakere og av hvordan samspillet er. En organisasjon som er

oppsplittet i klikker, har store interne konflikter eller et dårlig psykososialt miljø, blir lite inkluderende. Det vil da være en stor risiko for at noen blir mobbet, ekskludert eller ikke tør å være med i organisasjonen.

Å være en inkluderende organisasjon forutsetter at den er trygg og fri for mobbing og mobbetendenser. Først når trygghet overtar for frykt, kan medlemmene realisere seg selv i organisasjonen. For å få dette til, må det arbeides planmessig med tiltak som kan redusere eller fjerne frykt. Når organisasjonen rekrutterer medlemmer, må også de som er redd for å bli mobbet eller avvist, bli invitert inn. "Budskapet" til, eller "signalene" overfor potensielle medlemmer/deltakere må være: Vi har et positivt og inkluderende sosialt miljø fritt for mobbing, og alle har rett til å være med og skal føle seg velkomne.

Utfordringer og muligheter

Som nevnt er det høyst sannsynlig at det forekommer mobbing og ekskludering og tendenser til dette også i barne- og ungdomsorganisasjonene, fritidsklubbene og andre organiserte fritidsmiljø. Aktiviteter som foregår i regi av slike organisasjoner, innebærer noen spesielle utfordringer, men gir samtidig også muligheter for å forebygge, oppdage og stoppe mobbing.

Noen utfordringer

- Mobbetendenser oppstår gjerne i miljøer hvor det ikke er kompetente ledere med kunnskap om hvordan slike tendenser vises og kan motarbeides. Aktivitetene er lite strukturerte, lederne har liten oversikt over samspeillet mellom deltakerne, det sosiale klimaet er negativt eller fiendtlig og det er en kultur som belønner eller tillater mobbing.
- Ledere som arbeider med et stort antall barn og unge og som kun møter dem relativt sjelden og over kort tid, kjenner ofte ikke de unges personlighet, måte å oppføre seg på og vennsforhold. Mobbetendenser kan derfor lett bli oversett, og det kan være vanskelig for lederne å vite når og hvordan de skal gripe inn.
- Det er grunn til å tro at mobberelasjoner som finnes i skolehverdagen, også kan fortsette inn i aktiviteter som foregår etter skoletid. Det er viktig at lederne er oppmerksom på slike forhold.

- Man må regne med at de fleste ledere har gode hensikter, men slik som det er blitt dokumentert for skolen (lærere), finnes det sikkert også ledere i organisasjonene som må sies å mobbe medlemmene ved arrogant oppførsel og nedsettende og krenkende språkbruk (9). Dette stiller krav til kriterier for utvelgelse og skoling av ledere i fritidssektoren.

Noen muligheter

- Barn og unge som er mobbet på skolen, kan ha stor nytte av å ta del i fritidsaktiviteter som lar dem gjøre ting de er interesserte i, oppdage sine talenter og sterke sider og å bli venner med andre som deler deres interesser. Dette kan øke deres selvtillit og følelse av mestring. Barn og unge som blir mobbet på skolen, kan også dra stor nytte av å være sammen med andre enn sine klassekamerater og som ikke ser på dem som ofre for mobbing.
- Barn og unge som mobber andre, tilbringer ofte mye tid sammen med venner som støtter mobbingen og som har et positivt syn på vold og annen antisosial atferd. Disse kan også ha nytte av å delta i aktiviteter uten sine vanlige "støttespillere" og sammen med mer positive eller "prososialt" identifiserte barn/ungdommer. Ved å være i et strukturert miljø med tett oppfølging, vil det være mulig å utfordre de som mobber til å bruke sine ressurser på en mer konstruktiv og mindre fiendtlig måte.

**tiltak som kan redusere
eller fjerne frykt**

15

Sentrale momenter i arbeidet mot mobbing og ekskludering

To viktige generelle forutsetninger for et fremgangsrikt arbeid i organisasjonene på dette området er:

1. At lederne blir klar over og aksepterer at tendenser til mobbing og ekskludering kan forekomme i deres egen organisasjon
2. At lederne med alvor og engasjement går inn for å aktivt forebygge og motvirke slike tendenser

Grunnleggende prinsipper

Noen grunnleggende prinsipper må være fundamentet i arbeidet mot mobbing. Slike prinsipper finner vi i Olweus-programmet mot mobbing og antisosial atferd som er basert på forskning om utvikling og endring av problematferd, spesielt aggressiv atferd.

Dette programmet er brukt i stor skala og med betydelig fremgang i den nasjonale satsingen mot mobbing i norsk grunnskole (1, 10, 11).

Kortfattet kan man si at det overordnede målet går ut på en "omstrukturering av det eksisterende sosiale miljøet" slik at **mulighetene for og belønning av mobbeatferd (og slike tendenser) blir redusert så mye som mulig**. Det

gjelder å skape et sosialt miljø i den enkelte organisasjon/gruppe som kjennetegnes av:

- Varme, positiv interesse og engasjement fra ledernes side
- Faste grenser mot uakseptabel atferd

- Konsekvent bruk av ikke-fysiske, ikke fiendtlige negative konsekvenser (sanksjoner) hvis noen bryter de etablerte reglene for oppførsel
- Ledere som fungerer som autoriteter (i visse henseender) og utgjør positive rollemodeller

Barn og unge forteller ikke om mobbing

Det er viktig at lederne er klar over at mange barn/unge som blir mobbet, unnlater å fortelle om det. Det kan være flere grunner til dette:

- De som blir utsatt for mobbing, befinner seg i en utsatt sosial posisjon og er ofte litt engstelige og utrygge barn og ungdommer som ikke ønsker å stå i sentrum for alles oppmerksomhet.
- De er redde for å gi sine plageånder "ubehag" ved å fortelle voksne om deres aktiviteter.
- De frykter represalier og har ofte blitt truet med mer mobbing hvis de skulle fortelle.
- De kan være skamfulle og vil beskytte sine foreldre mot den bekymring og skam som de tror foreldrene vil bli påført ved å få vite at deres barn blir mobbet.
- De kan føle seg svake og mislykket fordi de ikke har greid å stoppe mobbingen på egenhånd.
- De kan ha erfart at å fortelle til voksne ikke hjelper. I stedet for å bli trodd har de blitt anklaget, fått råd som ikke har virket eller blitt bedt om å slutte å "sladre".

Noen varseltegn

Lederne må være klar over at de ikke alltid vil bli informert om mobbing og sosial utestenging fra de unge selv. De må derfor også se på mer indirekte tegn og signaler som mulige varseltegn som må følges opp. Et barn eller en ungdom som blir mobbet kan for eksempel:

- Virke ulykkelig, nedfor og trist, kanskje med humørsvingninger og plutselig utbrudd av irritasjon og sinne.
- Ha en god del fravær fra aktivitetene i organisasjonen uten "naturlig forklaring."
- Ofte ha vanskelig for å få noen å være sammen med i gruppeaktiviteter og liknende.
- Ofte komme til og gå fra samlingene/møtene i organisasjonen uten selskap av kamerater.
- Ofte bli omtalt eller tiltalt av andre på en foraktelig og nedsettende måte.
- Ofte klage over hodepine, dårlig appetitt, vondt i magen o.l.

Mer informasjon om hva lederne kan se etter når det gjelder kjennetegn på potensielle mobbeofre og mobbere, finnes i faglitteraturen (for eksempel 1).

mulighetene
for og
belønning
av mobbeatferd
(og slike
tendenser)
blir redusert så
mye som mulig



III. TILTAK MOT MOBBING OG EKSKLUDERING

Det er nødvendig å erkjenne at mobbing og ekskludering er et problem som den enkelte organisasjon og dens ledere kan ha stor innvirkning på. For å kunne utvikle et miljø fritt for mobbing og ekskludering, må organisasjonen være opptatt av å skape et trygt miljø med gode kameratrelasjoner. Sentrale spørsmål blir: Hva gjør jeg når mobbing og ekskludering skjer? Hvordan skal jeg håndtere dette? Hvordan kan vi forebygge mobbing i organisasjonen vår? Dette krever ledere med kompetanse om mobbing.

Det er viktig med et nært samarbeid mellom organisasjoner/fritidsmiljø og foreldre om mobbing og ekskludering. Spesielt gjelder dette når deltakerne er under 18 år. I dette samarbeidet må det enkelte barn og den enkelte ungdom settes i sentrum. Samarbei-

det må være basert på åpenhet, gjensidighet og respekt slik at begge parter skal oppleve seg selv som sentrale og nødvendige. Et godt og nært samarbeid vil være et viktig bidrag til å forebygge mobbing og ekskludering. Samtidig vil det gjøre det lettere å oppnå gode resultater av de tiltakene som blir satt i verk og det vil være med på å forhindre at det oppstår konflikter mellom foreldre og organisasjon.

Som det ble nevnt innledningsvis, er det store forskjeller mellom de ulike organisasjoner dette heftet er rettet mot. Dette representerer en stor utfordring når det gjelder tiltak. I det følgende vil det bli redegjort for noen sentrale komponenter som kan anvendes i organisasjonenes arbeid mot mobbing. Selv om mange av disse tiltakene kan være til nytte i alle eller de fleste organisasjoner, er det andre som kan



ha spesiell relevans under bestemte forhold. Her må lederne bruke et visst skjønn for å vurdere hva som kan være særlig nyttig i sin egen organisasjon.

Fokuser på å skape et positivt miljø fritt for tendenser til mobbing og ekskludering

Organisasjonen og dens ledere må, som nevnt, formidle et tydelig budskap til sine medlemmer: Vi har et positivt inkluderende sosialt miljø og vi aksepterer ikke mobbing i vår organisasjon.

Oppretthold innsatsen mot mobbing og ekskludering over tid

Arbeid mot mobbing og ekskludering krever en betydelig innsats. Kompetansen på området må utvikles og vedlikeholdes. Dette er et

langsiktig arbeid. En permanent beredskap mot mobbing og ekskludering må innarbeides og bli en del av organisasjonskulturen.

Etabler en beredskapsgruppe

En god ide er å forme en gruppe som skal koordinere og ha et overordnet ansvar for den samlede innsats mot mobbing og ekskludering i den enkelte organisasjon. Det er en stor fordel om lederne i organisasjonen fremstår som en gruppe med noenlunde enhetlige holdninger, regler og reaksjonsmåter. Konsekvens og forutsigbarhet har en betydelig effekt når det gjelder å påvirke og styre medlemmenes atferd i positiv retning. Beredskapsgruppen skal også representere arbeidet mot mobbing i forhold til foreldre, lokalsamfunn og media. Deltakere i beredskapsgruppen bør være både voksne, ledere og medlemmer.

Tren lederne i antimobbearbeid

Det er viktig å høyne lederens kunnskap, bevissthet og kompetanse når det gjelder mobbing, sosial ekskludering og egnede motiltak. Lederne må ha et godt tilsyn med hva som foregår mellom medlemmene, og de må aktivt undersøke og gripe inn i situasjoner hvor det kan forekomme mobbing/bevisst sosial utestenging eller det er mistanke om slik atferd.

Grip inn hensiktsmessig og konsekvent når mobbing skjer

Hvis lederen får informasjon om at et medlem blir mobbet, må dette følges opp. Det er viktig å la den unge få vite at du vil være en støtte for vedkommende og at du planlegger å undersøke og gripe inn så snart du har fått oversikt. Innhent så mye informasjon du kan om situasjonen og oppfordre barnet/ungdommen til å rapportere eventuelle nye mobbebehandlinger. Særlig i forbindelse med identifiserte mobbeprosjekter må lederen ha inngående samtaler med de

Foreta regelmessige vurderinger av organisasjonskulturen

En viktig oppgave for en beredskapsgruppe (eller noe tilsvarende i en mindre organisasjon) er å skape større bevissthet om hva slags "kultur" som kjennetegner organisasjonen.

Sentrale spørsmål kan være:

- Hvordan fungerer organisasjonen utover mot omverdenen og innover i forhold til medlemmene/deltakerne? Hva slags signaler sender vi ut til potensielle medlemmer? Hvilke verdier står vi for?

- Hva kjennetegner våre ledere og hvordan blir de rekruttert? Er de tilstrekkelig skolert, særlig når det gjelder de sosiale relasjonene i organisasjonen og mulige samspillproblemer som mobbing og sosial ekskludering?

- Hvordan er samspillformene mellom lederne og medlemmene, og medlemmene seg imellom? Hva slags omgangsformer har vi i organisasjonen og hvordan ønsker vi at de skal være?

- Hva slags medlemmer/deltakere er det som blir rekruttert eller selv søker seg til organisasjonen vår? Har vi en uheldig sammensetning av medlemsmassen? Hva kan grunnene være til at enkelte medlemmer slutter? Er det noe ved vår organisasjonskultur og vårt omdømme blant potensielle medlemmer som gjør at visse grupper av barn og unge (med relevant interesseorientering) sannsynligvis ikke kommer til oss?

Slike spørsmål må til enhver tid være meget sentrale for ledelsen i enhver organisasjon og dessuten må de tas opp til seriøs samlet vurdering med ikke altfor lange mellomrom, for eksempel en gang i året. Selvfølgelig er det meget viktig at medlemmene eller et utvalg av medlemmene, er med i disse drøftingene. Som et grunnlag og en hjelp i dette arbeidet, kan man bruke forskjellige former for gruppearbeid (se for eksempel 13) eller en enkel spørreundersøkelse blant medlemmer og ledere/ansatte.

involverte medlemmene, og vanligvis også deres foreldre (se side 22). Følg opp for å kontrollere at mobbingen opphører. Her som ved andre problemer, er det viktig med et åpent og nært samarbeid mellom organisasjon og hjem.

Innfør egne regler mot mobbing

Et viktig hjelpemiddel i arbeidet mot mobbing og for et godt sosialt klima i en gruppe, er at det blir innført noen få enkle regler i forhold til mobbing. Selv om organisasjonen allerede har visse regler for oppførsel, er det viktig at

det finnes regler som er spesielt rettet mot mobbing og at de er utformet så konkret som mulig. Regler mot mobbing er "mekanismer" som bidrar til å stoppe og forebygge mobbing. Følgende regler (hentet fra Olweus-programmet, 1) har vist seg å være godt egnet:

- Vi skal ikke mobbe andre.
- Vi skal forsøke å hjelpe de som blir mobbet.
- Vi skal også være sammen med barn/unge som lett blir alene.
- Hvis vi vet at noen blir mobbet, skal vi fortelle det til en voksen i organisasjonen og de hjemme. →

Gjør regelmessige vurderinger av forekomst av mobbing/tendenser til mobbing og ekskludering i organisasjonen

I skoler som arbeider systematisk mot mobbing, blir det vanligvis gjort regelmessige kartlegginger av ulike sider av mobbeproblematikken på skolen med et vel utprøvd spørreskjema (Olweus' spørreskjema om mobbing, 4, 12) som elevene besvarer anonymt. Dette er til stor hjelp for skolene for å skape bevissthet og engasjement omkring mobbeproblematikken og for å planlegge og regelmessig evaluere effektene av skolens antimobbearbeid.

Dessverre er ikke et tilsvarende spørreskjema utviklet for fritidsmiljøet. Det kan også være vanskelig å konstruere et slikt generelt skjema som kan brukes uten betydelige modifikasjoner i de mange ulikartede fritidsorganisasjonene. Det er naturligvis også mulig å skaffe seg et visst, men mindre solid inntrykk av situasjonen ved å gjøre uformelle, men

relativt strukturerte intervjuer, med individuelle medlemmer/deltakere og ledere/voksne i organisasjonen. En annen mulighet er å bruke ulike former for gruppearbeid, for å samle litt mer systematisk informasjon om det er visse situasjoner som har en tendens til å utløse negativt samspill mellom medlemmene og kanskje overgrep. Slik informasjon vil kunne være til hjelp for å skape et godt bilde av organisasjonskulturen og for en positiv videreutvikling av organisasjonen.

Disse reglene retter seg både mot den direkte mobbingen med relativt åpne angrep og den indirekte, mer skjulte mobbingen som gjelder utestenging, ryktespredning, manipulering av vennsapsrelasjoner o.l. Utformingen av reglene, som er nøye gjennomtenkt for at de skal være så effektive som mulig, bør ikke være gjenstand for diskusjon bortsett fra mulige mindre avvik når det gjelder den språklige formuleringen. Diskusjoner av innholdet i disse reglene og bruken av eventuelle negative konsekvenser (sanksjoner) hvis noen bryter reglene, er imidlertid meget viktig.

Hold regelmessige "miljømøter"

Det er en stor fordel om organisasjonen oppretter et forum for uformelle samtaler om mobbing, sosial ekskludering og liknende tema. Et slikt forum er "miljømøtet", som er en pedagogisk metode som kan brukes for å arbeide med mobbing og beslektede problem, vanligvis i relativt små grupper med opptil 12–15 medlemmer som deltakere. Ved å innføre regelmessige miljømøter, kan organisasjonen effektivt motvirke mobbetendenser og annen uønsket atferd på et tidlig stadium før de har antatt dramatiske proporsjoner. I tillegg vil det gi muligheter for en systematisk oppfølging og vurdering av de sosiale relasjonene i gruppen/ organisasjonen og være et redskap for et bedre gruppe- eller organisasjonsmiljø.

Alle tema knyttet til mobbing vil være aktuelle. Et tema som her vil være av spesiell interesse, er de nevnte reglene mot mobbing. Disse reglene kan tjene som grunnlag for diskusjoner om hva som menes med mobbing og

hvordan det kan ytre seg, samt hvilke negative følger (sanksjoner) som man skal gripe til når medlemmer bryter reglene. I diskusjonene kan deltakerne komme med eksempler for å tydeliggjøre hva reglene faktisk betyr. Som ett eksempel kan det diskuteres og klargjøres at det å fortelle en voksen om observert mobbing i organisasjonen ikke er "å sladre", men tvert imot å følge antimobberegul nr. 4.

Involver barn og unge i arbeidet

Medlemmene/deltakerne i organisasjonen må oppfordres og systematisk påvirkes til å ta et klart standpunkt mot mobbing. De må engasjeres i diskusjoner og andre aktiviteter, og de må lære at alle har en rolle å spille når det gjelder å forebygge og motarbeide tendenser til mobbing og ekskludering (se Mobbingen, figur 1).

Samarbeid med foreldre

Her som ved andre problemer, er det viktig med et åpent og nært samarbeid mellom organisasjon og hjem. Dersom den/de foresatte har mistanke om at barnet blir mobbet av andre barn og unge i en organisasjon, og organisasjonen ikke allerede har informert om forholdet, er det viktig å snarest kontakte lederen i organisasjonen. De foresatte må kunne forvente at lederen tar saken alvorlig og at det i første omgang blir gjennomført en skikkelig utredning for å få klarlagt fakta i saken. Når fakta er kommet på bordet, må det lages en detaljert plan for hvordan organisasjon og hjem i fellesskap skal få slutt på mobbingen.

Samtaler med mobbeofre og deres foresatte

Hvis lederen i organisasjonen har forstått eller fått vite at det foreligger et mobbeprobem i organisasjonen eller at det finnes en mistanke om et slikt probem, er det meget viktig at ledelsen tar dette alvorlig og umiddelbart setter i gang med en grundig utredning av situasjonen. Et første naturlig skritt er å få til en samtale med den som antas å være utsatt. Dette bør skje i et rolig rom der samtalen ikke blir forstyrret. Øvrige medlemmer i organisasjonen (og særlig

den eller de antatte mobberne) bør ikke vite om at det foregår en slik personlig samtale. Samtalen kan normalt gi verdifull informasjon om de faktiske forholdene i saken slik de har blitt opplevd av den utsatte: Hvor lenge har mobbingen pågått, i hvilke situasjoner blir han/hun mobbet og på hvilken måte, hvem eller hvilke medlemmer har vært aktive i mobbingen etc.? Det kan være fornuftig å senere prøve å få informasjon om og synspunkter på saken fra andre "nøytrale" medlemmer, og fra foreldrene til den utsatte. Likevel må lederen ha som →



utgangspunkt at den utsattes versjon er noenlunde korrekt (inntil det motsatte eventuelt kan dokumenteres) og innta en støttende og medfølende holdning overfor den utsatte.

Lederen må forsikre at de vil gjøre alt for å få slutt på mobbingen. Det er også viktig å fortelle hvordan man vil gå fram i arbeidet, og hvordan man vil informere mobberne om mistanken. De unge vil være redde for represalier på grunn av sladring, og må derfor få vite at man vil si at informasjonen om mobbingen kommer fra flere kilder. Et annet viktig siktemål med samtalen er å komme overens med den utsatte om at han/hun umiddelbart må fortelle lederen dersom det blir gjort nye forsøk på mobbing.

I arbeidet med å rydde opp i en mobbesituasjon i organisasjonen/fritidsmiljøet, må som regel også den/de foresatte til den utsatte bli kontaktet. De har krav på å få åpen og ærlig informasjon om situasjonen og hva som har skjedd, slik at de kan ta sine egne forholdsregler. Selv om det er lederne i organisasjonene/fritidsmiljøet som har hovedansvaret for å sørge for at miljøet er trygt og fritt for mobbing, vil det ofte være til stor hjelp om også den/de foresatte til et mobbet barn blir involvert i et samarbeid om å få slutt på mobbingen. De kan blant annet samarbeide med organisasjonen om å sikre at den utsatte blir sikret effektiv beskyttelse under opprydningsperioden og i en eventuell senere oppfølgingsfase.

Samtaler med mobbere og deres foresatte

Når det er klarlagt at det forekommer mobbing i organisasjonen og den eller de mistenkte mobberne er identifisert, må lederen også raskt få i stand samtaler med den eller de som mobber. Hvis det er flere mistenkte mobbere, bør samtaler med dem organiseres slik at lederen snakker med én om gangen og i rask rekkefølge. På den måten får de mistenkte færre muligheter til å diskutere med hverandre og legge opp en bestemt taktikk. Det er sannsynlig at én av de mistenkte har en viss lederrolle i forhold til de andre, og det er da hensiktsmessig å ta den første samtalen med denne gutten eller jenta.

Den primære målsettingen når det gjelder mobberne, er selvsagt å få dem til å slutte med mobbingen. Budskapet til mobberne må være helt klart: Vi aksepterer ikke mobbing i vår organisasjon og vil sørge for at det blir slutt på det. Mange mobbere er ganske tøffe og sikre og dessuten dyktige til å snakke seg ut av vanskelige situasjoner. Man må være forberedt på at en mobber forsøker seg på dette når man tar opp spørsmålet om hans/hennes deltakelse i mobbingen. Det er trolig at mobberen i første omgang vil prøve å benekte at hun/han i det hele tatt har vært med på mobbingen. En annen forsvarslinje fra mobberens side vil kunne være at han/hun prøver å bagatellisere sin egen innsats samtidig som andres roller blir framhevet. En vanlig forsvarsmanøver er også å

prøve å fremstille offerets atferd som aggressiv, irriterende og tåpelig – noe som for en stor del skal kunne rettfærdiggjøre de reaksjoner fra mobberen eller mobberne som eventuelt har forekommet. I de fleste tilfeller er det lett å tilbakevise slike påstander ut fra forskning om typiske mobbeofre og eventuelle uttalelser fra andre deltakere om det aktuelle mobbeofferets vanlige væremåte. Som tidligere nevnt, er den overveiende delen av mobbeofre av den underdanige typen med et atferdsmønster som av andre barn/unge ikke i det hele tatt oppfattes som aggressivt eller provoserende. En rimelig god dokumentasjon, helst fra flere kilder, av hva som faktisk har skjedd, er naturligvis den beste måten å punktere slike bortforklaringer på.

Det andre viktige budskapet til identifiserte eller mistenkte mobbere må være at den videre utvikling vil bli nøye fulgt opp og at dersom mobbingen ikke umiddelbart opphører, vil dette få negative konsekvenser. I situasjoner hvor det blir klarlagt at alvorlige overgrep mot offeret allerede har skjedd, kan det naturligvis bli aktuelt med negative konsekvenser/sanksjoner mot mobberne, som for eksempel kortere eller lengre (eventuelt permanent) suspensjon fra organisasjonen. I en del slike alvorlige tilfeller, vil det også kunne være nødvendig å ta kontakt med det lokale hjelpeapparatet i kommunen eller politiet.

Det er åpenbart at mange foresatte til barn og unge som mobber andre har liten kjennskap til hva barna deres driver med i fritiden. Når de får klarlagt situasjonen for seg, vil en del av disse foreldrene gjerne medvirke til å få i stand positive forandringer. Man må imidlertid også regne med at en del foreldre til mobbende barn/unge vil prøve å bagatellisere problemene og generelt innta en forsvarsholdning. Selv om man ikke klarer å opprette et noenlunde positivt samarbeid med en del slike foreldre, må en i hvert fall gjøre alvorlige forsøk i den retningen. Uansett må foreldrene til mobberen/mobberne bli fortløpende informert om saken og bedt om å gjøre sin foreldreautoritet gjeldende på en så positiv måte som mulig overfor barnet.

De nærmest foregående avsnittene om samtaler med innblandede barn/unge og deres foresatte er en kortfattet presentasjon av hvordan slike samtaler kan utformes i forbindelse med antimobbearbeid i organisasjoner og andre organiserte fritidsmiljø. Mer detaljert informasjon om fremgangsmåten finnes i faglitteraturen (8).

vi aksepterer ikke mobbing i vår organisasjon

25

Sluttord

I dette heftet har vi formidlet grunnleggende kunnskap om mobbing og ekskludering blant barn og unge og kommet med forslag til tiltak. Vi håper dette vil være til nytte for lederne i barne- og ungdomsorganisasjonene, fritidsklubbene og andre organiserte fritidsmiljø. De har en nøkkelfunksjon når det gjelder å bekjempe mobbing og ekskludering i sine organisasjoner. Dette er langsiktig arbeid som krever god kompetanse hos den enkelte leder. Men

når alt kommer til alt, er det ledernes vilje og engasjement som i stor grad avgjør hvor mye mobbing som skal forekomme i organisasjoner og fritidsmiljøer. Under forutsetning av at det etableres et godt samarbeid mellom barn/unge, deres ledere og foreldre, kan mye oppnås med forholdsvis enkle midler. Slik innsats vil gjøre livet lettere for mange barn og unge i organisasjoner og andre organiserte fritidsmiljø i Norge.

Referanseliste

1. Olweus, D. (1992). Mobbing i skolen – hva vi vet og hva vi kan gjøre. Oslo: Universitetsforlaget.
2. Tikkanen, T. & Junge, A. (2004). Realisering av en visjon om et mobbefritt oppvekstmiljø for barn og unge. Sluttrapport til evaluering av Manifest mot mobbing 2002–2004. RF Reports 2004/223.
3. Nansel, T., Overpeck, M.D., Haynie, D.L., Ruan, W.J., & Scheidt, P.C. (2003). Relationships between bullying and violence among US youth. *Archives of Pediatric Adolescent Medicine*, 157, 348–353.
4. Solberg, M. & Olweus, D. (2003). Prevalence estimation of school bullying with the Olweus Bully/Victim Questionnaire. *Aggressive Behavior*, 29, 239–268.
5. Olweus, D. (2002). Mobbing i skolen: Nye data om omfang og forandring over tid. Manuskript, HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen.
6. Olweus, D. (2006). Analyse av digitalmobbing og annen mobbing blant 4000 grunnskolelever i Oslo-skoler høsten 2005. Manuskript under arbeid. HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen.
7. Olweus, D. (1974). Hakkekyllinger og skolebøller. Forskning om skolemobbing. Oslo: Cappelen.
8. Olweus, D. (2001). Olweus' kjerneprogram mot mobbing og antisosial atferd. En lærerveiledning. Manuskript, Olweus@online.no.
9. Olweus, D. (1996). Mobbing av elever fra lærere. Bergen: Alma Mater forlag.
10. Olweus, D. (2004). Nye positive resultater med Olweus-programmet mot mobbing. Manuskript, HEMIL-senteret, Universitetet i Bergen.
11. Olweus, D. (2005). A useful evaluation design, and effects of the Olweus Bullying Prevention Program. *Psychology, Crime & Law*, 11, 389-402.
12. Olweus, D. (1996). Olweus' spørreskjema om mobbing. Revidert versjon. Olweus@online.no.
13. Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (2005). Skapende samtaler – verktøy for åpenhet om organisasjonskultur og medlemmers trygghet.

Utgitt av:
Barne- og likestillingsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere
eksemplarer av denne publikasjonen fra:
Departementenes servicesenter
Kopi- og distribusjonsservice
www.publikasjoner.dep.no
E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no
Telefaks: 22 24 27 86

Oppgi publikasjonskode: Q-1125 B
Design: Grafia Kommunikasjon AS / Marianne Bøen
Fotograf: Lin Stensrud / Stina Glømme
Trykk: Grafia Kommunikasjon AS 10/2006, opplag 1500