

## **Slutrapport om utredningen om upplevelse av mobbning, säkerhet och utveckling av säkerheten i Borgå stad**

## Innehåll

|   |     |
|---|-----|
| Sammanfattning.....   | 4   |
| 1 Inledning.....  | 6   |
| 1.1 Mål.....  | 6   |
| 1.2 Centrala begrepp.....   | 7   |
| 1.3 Den som deltar i utbildning har rätt till en trygg studiemiljö.....                       | 8   |
| 1.4 Mobbning ur skolhälsoenkätens perspektiv.....   | 8   |
| 2 Kopplingen mellan riskbaserad säkerhetsledning, säkerhetskultur och arbetet mot mobbning... | 9   |
| 2.1 Säkerhetskultur.....  | 9   |
| 2.2 Positiv, proaktiv säkerhetskommunikation.....   | 11  |
| 3 Metoder och program för förebyggande av mobbning.....                                       | 13  |
| 3.1 Ledning av människor.....   | 13  |
| 3.2 Mentalisering.....  | 15  |
| 3.3 Positiv pedagogik.....  | 15  |
| 3.3.1 Verksamhetsmodellen CICO.....   | 16  |
| 3.3.2 PERMA-teorin.....   | 16  |
| 3.3.3 ProSkola-verksamhetsmodell.....   | 18  |
| 3.4 Rovaniemis modell.....  | 18  |
| 3.5 KiVa Skola.....   | 19  |
| 4 Genomförande av utredningen.....  | 19  |
| 4.1 Genomförande av enkäten.....  | 20  |
| 4.2 Genomförande av intervjuundersökningen.....   | 21  |
| 4.3 Genomförande av auditeringarna:.....  | 22  |
| 5 Enkätens resultat.....  | 24  |
| 5.1 Enkätens bakgrundsvariabler.....  | 24  |
| 5.2 Trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö.....                                 | 25  |
| 5.3 Förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den.....                  | 39  |
| 5.4 Mobbningsmisstankar som anmälts till myndigheter.....                                     | 72  |
| 5.5 Effektivitet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder.....                        | 79  |
| 5.6 Slutsatser om arbetet mot mobbning.....   | 107 |
| 5.7 Rekommendationer för utveckling av arbetet mot mobbning.....                              | 108 |
| 6 Intervjuernas resultat.....   | 109 |
| 6.1 Mobbning, utredning av mobbningsituationer och intressentgrupper.....                     | 110 |
| 6.2 Många slags orsaker till elevernas stödbehov samt de vuxnas exempel.....                  | 111 |
| 6.3 Goda tillvägagångssätt.....   | 113 |
| 6.4 Rekommendationer.....   | 114 |
| 7 Auditeringarnas resultat.....   | 115 |
| 7.1 Goda tillvägagångssätt.....   | 116 |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 7.2 | Rekommendationer .....   | 118 |
| 8   | Slutsatser, rekommendationer och utvärdering av resultaten ..... | 120 |
| 9   | Förslag till innehåll i Borgås modell .....                      | 124 |
| 9.1 | Proaktiva tillvägagångssätt .....                                | 124 |
| 9.2 | Tillvägagångssätt för ingripande .....                           | 126 |
| 9.3 | Att lära sig av det som hänt .....                               | 127 |
|     | Källor .....   | 129 |
|     | Figurer .....  | 133 |
|     | Tabeller .....   | 139 |
|     | Bilagor .....  | 139 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Sammanfattning

I denna utredning, som genomfördes mellan september 2021 och februari 2022, undersöktes mobbning och annat osakligt bemötande inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad ur perspektivet för förebyggande, identifiering, ingripande och eftervård. Föremålet för utredningen var mobbning. För det mesta gällde det mobbning av barn och elever, dels även mobbning av personalen. I utredningen skapas en lägesbild av mobbning och samlas in information om nuläget i säkerhetsledning samt säkerhetskulturen och utvecklingsbehoven i den i fråga om mobbning.

Utredningen genomfördes med en enkät, intervjuer och auditeringar.

På basis av utredningen, som Borgå stads bildningsväsende lät utarbeta, kan det konstateras att skolorna i Borgå har goda förutsättningar för att vidta åtgärder mot mobbning. De skolor som deltog i utredningen har redan i nuläget tämligen omfattande åtgärder och modeller som har konstaterats vara goda. Därtill har personalen i dem motivation för att vidareutveckla åtgärder mot mobbning. En utmaning ansågs vara att helheten inte koordineras. De som deltog i utredningen önskade att bildningsväsendet skulle hjälpa med att identifiera gemensamma modeller och tillvägagångssätt samt med att ta dessa i bruk på alla skolor. Dessutom önskades att bildningsväsendet skulle bedöma verksamhetens effektivitet regelbundet. Därtill framförde deltagarna på flera sätt att rollen av förebyggande åtgärder ska framhävas i arbetet mot mobbning och i planeringen av utvecklingsåtgärder. Ytterligare betonade deltagarna att förebyggande åtgärder bör planeras i multiprofessionell samarbete, samt med vårdnadshavarna såklart.

De som deltog i utredningen önskade också gemensamt koordinerade åtgärder på stadsnivå för att säkerställa att alla vågar och vill anmäla mobbning som de möter eller upptäcker.

Vad gäller begreppet *skolmobbning* och behovet av att ändra det, fick man flera välgrundade förslag till att utvidga det från skolmobbning till mobbning. Skol-prefixen ansågs representera tiden före sociala medier. De vuxna i skolorna betonade att mobbning förekommer även på fritiden och sker till stor del på webben. På grund av detta ger begreppet *skolmobbning* en mycket snäv bild av det som verkligen sker. Dessutom önskade de som deltog i utredningen att samarbetet med olika myndigheter skulle vara klarare. I synnerhet önskade deltagarna tätare

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

samarbete och en klar gemensam uppfattning om ansvarsfördelningen med socialväsendet. Även polisen önskades utveckla sin verksamhet mot mobbning.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 1 Inledning

Denna rapport är slutrapporten om utredningen om mobbning inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken ur perspektivet för förebyggande, identifiering, anmälning, ingripande och eftervård. Utredningen har gjorts för Borgå stad. I utredningen skapas en lägesbild av mobbning och samlas in information om nuläget i säkerhetsledning samt säkerhetskulturen och utvecklingsbehoven i den i fråga om mobbning.

Utredningen är ett samarbetsprojekt mellan Borgå stad och yrkeshögskolan Laurea. Den genomfördes mellan september 2021 och februari 2022. Huvudansvarspersonerna för utredningen är två forskare: Laureas före detta säkerhetsledare, PeM Tiina Ranta och Laureas lektor, TkD Soili Martikainen, som båda under flera år genom sin undervisnings- och forskningsarbete har utvecklat de olika delområdena i läroanstaltssäkerheten i stor utsträckning på riksnivå. Utredningens styrgrupp bestod av bildningsdirektör Sari Gustafsson, utvecklingschef Minna Öhman och utvecklingskoordinator Sara Tallsten från Borgå stad samt Soili Martikainen, Tiina Ranta och alltid vid behov direktör Margit Lumia från yrkeshögskolan Laurea.

Utredningen omfattar tre delar: en enkät som genomfördes i september-oktober 2021, intervjuer som gjordes mellan september och november 2021 och auditeringar som genomfördes mellan november 2021 och februari 2022.

### 1.1 Mål

Målet med projektet är att samla in information och skapa en lägesbild av mobbning inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad samt om hur man kan identifiera den, anmäla den och ingripa i den. Projektet fokuserar även på att samla in information om nuläget i säkerhetsledning samt säkerhetskulturen och utvecklingsbehoven i den i fråga om mobbning. Utifrån utredningens resultat dras slutsatser och utarbetas rekommendationer, på basis av vilka Borgå stad kan bestämma kommande utvecklingsobjekt inom den grundläggande utbildningen samt fatta beslut om allokering av resurser för arbetet mot mobbning.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Forskningsfrågorna är följande:

1. Hur genomförs arbetet mot mobbning inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad?
2. Hurdana goda tillvägagångssätt har utvecklats inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad för att identifiera, anmäla och ingripa i mobbning?

## 1.2 Centrala begrepp

Med **mobbning** menas att en person upprepade gånger och uppsåtligt utsätts för förolämpningar, skadas eller diskrimineras utan att kunna försvara sig eller påverka den behandling hen utsätts för. Den är våld som tar sig uttryck i psykiskt, fysiskt eller socialt våld eller en kombination av dessa. Mobbning kan betyda till exempel att någon knuffas, slås, skällas, hånas, förringas, hotas eller lämnas ensam eller att man skapar falska profiler, slår sönder saker eller baktalar. Mobbning är handlingar som är ämnade att skada eller sära en annan person. Den som mobbas utesluts också ofta utanför gruppens sociala umgänge. Mobbningsoffret har det svårt att försvara sig och mobbningen kan orsaka ångest, rädsla och nervositet varje dag. Mobbning är inte en kamp mellan jämställda och lika starka personer, utan den som mobbas är försvarslös och ligger i lä. Gräl och oenigheter är inte mobbning för att de typiskt är tillfälliga och inte riktas mot samma person varje gång. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2021.) Enligt Hamarus (2007, 57) kan lärares och elevers definitioner av mobbning vara olika.

**Säkerhetsledning** är systematisk, planerad och målinriktad verksamhet med syfte att utveckla och upprätthålla säkerheten (Lanne 2007, 12). Målet är att säkerställa verksamhetens kontinuitet, säkerhet och överensstämmelse med kraven i alla situationer (Elinkeinoelämän keskusliitto 2016, 2). Den är en fortgående process, som framskrider från säkerhetspolitik och målsättningar genom planering till genomförande, uppföljning, bedömning och kontinuerlig förbättring. Proaktiv säkerhetsledning syns som planering, beslutsfattande och tillsyn. (Pelastusviranomaisen valvontasuunnitelman mukainen turvallisuustoiminnan riskienarviointimalli 2011, 3.) Säkerhetsledning borde vara riskbaserad.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

**Säkerhetskultur** avspeglar organisationens vilja och förmåga att fatta beslut om, genomföra och upprätthålla trygga verksamhetsätt i förutsebara och oförutsedda situationer. Säkerhetskulturen speglar organisationens värden, attityder och grundläggande antaganden. Den består av växelverkan mellan mänskliga, organisatoriska och tekniska faktorer.

Med **arbetsgemenskap** avses den arbetsplats för vilkens del personen svarar på enkäten.

Med **gemenskap** avses den vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö för vilkens del personen svarar på enkäten.

### 1.3 Den som deltar i utbildning har rätt till en trygg studiemiljö

Grundskolorna har sin egen uppgift i att förebygga mobbning. Enligt 29 § i lagen om grundläggande utbildning (628/1998) har den som deltar i utbildning rätt till en trygg studiemiljö. I samband med att läroplanen utarbetas ska utbildningsanordnaren utarbeta en plan för användning av disciplinära åtgärder och fostrande samtal och de tillhörande förfaringssätten och ge anvisningar för hur planen ska användas. Dessutom ska utbildningsanordnaren godkänna en ordningsstadga eller ordningsbestämmelser i avsikt att främja den interna ordningen i skolan, ostörda studier samt trygghet och trivsel i skolan. Skolans lärare eller rektor ska meddela om trakasserier, mobbning eller våld som skett i studiemiljön eller under skolvägen och som kommit till hans eller hennes kännedom till vårdnadshavaren för den elev som misstänks för detta och för den elev som utsatts för detta.

### 1.4 Mobbning ur skolhälsoenkätens perspektiv

Mobbning är en mångsidig sak. Begreppet förstås, upplevs och observeras på olika sätt. Laitinen, Haanpää, Francke och Lahtinen (2020, 8) konstaterar att barn och ungdomar inte alltid kan identifiera att det de gör är mobbning eller veta hurdana konsekvenser mobbning kan ha. Ibland kan det också vara svårt för vuxna att veta om det är fråga om mobbning, ett gräl, en konflikt eller förolämpande beteende.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt skolhälsoenkätens resultat hade 17 % av pojkarna och 11 % av flickorna i årskurserna 4 och 5 inom den grundläggande utbildningen år 2021 upplevt fysiskt hot åtminstone en gång under det gångna året. Eleverna i årskurserna 8 och 9 inom den grundläggande utbildningen, 18 % av pojkarna och 14 % av flickorna, hade upplevt fysiskt hot mest. Pojkar upplevde mer fysiskt hot än flickor på alla skolstadier. Ungefär var tjugonde (1-8 %) barn och ungdom hade upplevt mobbning i skolan varje vecka. Mobbningen har ändå minskat. I början av undersökningsperioden år 2008–2009 hade 10 % av pojkarna i årskurserna 8 och 9 inom den grundläggande utbildningen upplevt mobbning i skolan åtminstone en gång i veckan medan år 2021 var den motsvarande andelen 6 %. (Helakorpi & Kivimäki 2021, 7.)

## 2 Kopplingen mellan riskbaserad säkerhetsledning, säkerhetskultur och arbetet mot mobbning

I detta kapitel beskrivs hur säkerhetsledning och säkerhetskultur är kopplade till arbetet mot mobbning. Först presenteras säkerhetskultur och sedan säkerhetskommunikation.

### 2.1 Säkerhetskultur

Säkerhetskultur utgör en fast del av organisationskulturen i stället för att vara en skild faktor som leds separat. Till följd av detta påverkas säkerhetskulturen av den existerande organisationskulturen. Säkerhetskulturen är den del av organisationskulturen där de grundläggande antagandena och värdena gällande säkerhet framhäver säkerheten och engagemanget. Säkerhetskulturen är osynlig och man kan endast se dess manifestationer. (Reiman 1999, 42.) Säkerhetskulturen påverkar hur viktig säkerheten anses vara, vad man gör för säkerheten samt om säkerheten prioriteras när beslut fattas. Den förutsätter att både ledningen och personalen är starkt engagerade. Chefernas uppgift är att fastställa ansvaren samt hur arbetet görs på ett tryggt sätt. Cheferna ansvarar också för tillsynen, fastställer kompetenskraven samt utbildar personalen. Ytterligare har cheferna i uppgift att belöna och vid behov bestämma påföljder för icke-önskvärt beteende samt att kontrollera, granska och jämföra. Personalen ska ha en frågande attityd, ett eftertänksamt och noggrant grepp i arbetet samt förmåga att kommunicera. (International Atomic Energy Agency 1991, 3-5, 9-14; Reason 1997, 192-194).

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Ruuhilehto och Vilppola (2000) konstaterar att en organisations säkerhetskultur kan vara antingen efteråt reagerande eller proaktiv. I en reagerande säkerhetskultur ”släcker man bränder” och först en olycka får organisationen att reagera och vidta korrigerande åtgärder. En organisation med en reagerande säkerhetskultur har nödvändigtvis inte säkerhetsmål, utan syftet med säkerhetsverksamheten är att minska antalet olyckor. Planer för säkerhet utarbetas inte eller de är mycket generella. Säkerhetsanvisningar utfärdas på grund av kraven i lagstiftningen och mer detaljerade anvisningar som organisationen behöver utfärdas först efter en olycka. Säkerhetsfrågor diskuteras sällan och säkerhetsutbildningar ordnas bara för att uppfylla myndigheternas krav. I en organisation med en proaktiv säkerhetskultur fastställs däremot kriterier för trygg verksamhet och personalen delaktiggörs i säkerhetsarbetet. Verksamheten och beteendet bedöms regelbundet. Säkerhetsmål ställs upp på alla nivåer och integreras i andra målsättningar. Både allmänna och mer detaljerade anvisningar utarbetas för säkerhetsarbetet och anvisningarna baserar sig på bedömning av risker i arbetsuppgifterna. Medlemmarna i organisationen ges respons på säkerhetsåtgärder, och säkerhetsfrågor diskuteras regelbundet bland annat i möten. Organisationens ledningssystem granskas i syfte att förebygga olyckor. Säkerhetsutbildning är planmässig och stöder organisationens egna säkerhetsmål. (Ruuhilehto & Vilppola 2000, 22-23; International Atomic Energy Agency 2002, 17-19.) Organisationen leds och styrs med hjälp av riskhantering, som utgör en väsentlig del av en bra säkerhetskultur.

Det finns inte bara ett rätt sätt att utveckla säkerhetskulturen, men utvecklingen förutsätter ledning. Målet med detta är att det inom organisationen ska formos en gemensam, önskad kultur. Fokusen ligger då på den högsta ledningens engagemang, synliga stöd och eget exempel. Alla dessa faktorer har en viktig roll i utvecklingen av säkerhetskulturen. Beaktansvärt är även att förändring av en kultur är en långsam process, som framskrider stegvis, varv efter varv. Personalens entusiasm och därigenom engagemang för utvecklingen av säkerhetskultur lyckas när det sker utifrån organisationens egna utgångspunkter och baserar sig på kulturella styrkor och traditioner som varit framgångsrika. (Simola 2005, 221-222, 224-225.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

I fråga om arbetet mot mobbning kan reagerande säkerhetskultur anses som verksamhet, där proaktiva, preventiva åtgärder inte har beaktats i skolans verksamhetsmodeller eller planer. Ledningen stöder inte utvecklingen av åtgärder mot mobbning och i värsta fall förnekar att mobbning förekommer i sin skola. Mobbning ingrips i endast då och då, och ingripandet stöds inte på ett övergripande sätt som en del av annat säkerhetsarbete. Det finns inte tillräckliga resurser anvisade för proaktiv verksamhet och ingripande. Elevernas vårdnadshavare har inte delaktiggjorts på ett tillräckligt sätt i verksamheten mot mobbning och planeringen av den, och kommunikationen om skolans åtgärder mot mobbning är liten, oplanerad och reagerande - vårdnadshavarna kontaktas först när mobbningsituationen har blivit komplicerad.

Gott arbete för utveckling av säkerhet som har planerats långsiktigt och genomförts enligt planerna gör även arbetet mot mobbning mer övergripande. Ledningens engagemang, starkt stöd och eget exempel avgör i sista hand i vilken riktning säkerhetskulturen utvecklas.

## 2.2 Positiv, proaktiv säkerhetskommunikation

”I bästa fall bildar organisationens proaktiva, positiva säkerhetskommunikation en helhet som omfattar till exempel säkerhetsinskolningar, planer som stöder säkerhetsarbetet, säkerhetsutbildningar med sina innehåll, diskussioner i vardagen, möten, meddelanden, respons, anmälningar om säkerhetsincidenter, skyltar och anslagstavlor” (Merivirta & Mäkelä 2011, 4-5, översatt till svenska).

Numera ligger tyngdpunkten för systematisk och övergripande säkerhetsledning på proaktiv verksamhet, och ett av de mest centrala redskapen för genomförandet av den är en positiv, proaktiv och öppen säkerhetskommunikation. I sin enklaste form innebär säkerhetskommunikation de metoder som företaget har tillägnat sig för att dela dess egna säkerhetsnormer och -åsikter till hela gemenskapen med beaktande av även intressentgrupper. (Merivirta 2011, 19.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Lyckad säkerhetskommunikation utgör en fast del av organisationens övriga proaktiva verksamhet. Det centrala med säkerhetskommunikationen är att på ett positivt sätt lyfta fram saker som har med säkerheten att göra. Likaså betonas omfattningen av informationen om säkerhet som finns tillgänglig för personalen, uppmuntran till trygga verksamhetssätt och framhävmått av principer som styr säkerhet. Även en delad, gemensam vilja att upprätthålla och utveckla säkerheten är viktig för hela gemenskapen. Alla de ovan nämnda faktorerna påverkar för sin del även välbefinnande i arbetet, god prestation i arbetet samt resultatrikedom. Forskning har dessutom visat att en positiv kommunikation som uppmuntrar till trygga verksamhetssätt har en positiv inverkan på gemenskapens medlemmar. I bästa fall syns säkerhetskommunikationen som en uppmuntran, gemensam sak som gemenskapens medlemmar genomför i sin egen vardag. Det är viktigt att i synnerhet chefer tillägnar sig principerna för en positiv och proaktiv säkerhetskommunikation och genomför den som en del av sin övriga vardagsverksamhet.

Redan det att man anammar att positiv, proaktiv kommunikation främjar gemensam säkerhet är betydande i utvecklingen av säkerhetskommunikation. Liksom allt annat säkerhetsarbete, förutsätter även kommunikationen förhandsplanering med utgångspunkt i målsättningar och metoder för att nå dem.

Forskning har visat att även beaktande av olika mottagare, närmaste chefernas kommunikation, enkelhet, positivitet och flerkanalskommunikation syns i lyckad säkerhetskommunikation. Olika mottagare är till exempel intressentgrupper eller roller som olika arbetsuppgifter ger upphov till. Säkerhetsdokumentation är det synligaste tecknet på olika medlemmars eller grupper behov - den utarbetas inte bara på basis av uppgiften utan också utgående från mottagarens behov. Olika mottagare beaktas också så att till exempel aktiva arbetstagare har tillgång till mer detaljerad information om saker vid sidan av det allmänna meddelandet. (Ranta 2012, 62-63.)

God säkerhetskommunikation förutsätter bland annat en öppen kommunikationsatmosfär, genomförande av dubbelriktad kommunikation och lätt tillgång till information. En öppen kommunikationsatmosfär främjar självständig sökning av information om säkerhet, diskussion om säkerhetsfrågor samt rapportering av säkerhetsincidenter. Den möjliggör och stöder också dubbelriktad kommunikation mellan olika personalgrupper. (Merivirta 2011, 20-21.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Exempelvis förverkligas dubbelriktad kommunikation när man uppmuntras anmäla säkerhetsincidenter och -observationer samt tillbud och den som gjort anmälan meddelas om att hanteringen av ärendet har inletts. Detta förutsätter naturligtvis att organisationen har en tydlig och kommunicerad anmälningskanal, tillräckliga resurser för att hantera anmälningarna och förmåga att lära av det som hänt. Dubbelriktad kommunikation förverkligas även genom olika "fråga - vi svarar"-spalter, där till exempel aktuella säkerhetsfrågor behandlas öppet och på ett intressant sätt.

Ledningens roll i att främja säkerheten och ge ett positivt exempel i att genomföra den kan aldrig betonas för mycket. Ledningens synliga stöd för säkerhetsåtgärder är mycket viktigt. Till exempel ett meddelande från ledningen om att säkerheten ska prioriteras i organisationens verksamhet uppmuntrar medlemmarna i gemenskapen att agera för att främja trygg verksamhetsätt. Säkerhetskommunikation utan ledningens synliga åtagande kan tolkas som prat som man inte behöver följa eller reagera på. Det är också viktigt att observera att personalens engagemang för trygg verksamhet stöds inte genom att i kommunikationen enbart fokusera på problem. I bästa fall är säkerhetskommunikation mångsidig och uppmuntrande. (Merivirta 2011, 21-22.)

### 3 Metoder och program för förebyggande av mobbning

I detta kapitel presenteras allmänt kända metoder för förebyggande av mobbning. Först presenteras faktorer som har med ledning att göra och därefter modeller och metoder med vilka man har nått uppmuntrande resultat i arbetet mot mobbning.

#### 3.1 Ledning av människor

Ledning och olika fenomen inom den har undersökts i stor utsträckning och mångsidigt redan länge. Det finns mycket publicerad forskningsdata om gott ledarskap. Ur perspektivet för arbetet mot mobbning är det motiverat att fokusera inte bara på ledning av saker, utan i synnerhet också på ledning av människor.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Geller (2000, 38-39) diskuterar ledning av saker och människor i samband med upprätthållande och utveckling av säkerhet. När det gäller säkerhet talar man mycket om ledning av saker och märker inte att det i själva verket är ledning av människor som är särskilt viktig. Chefer har i uppgift att inspirera andra att vilja agera på ett tryggt sätt. En god säkerhetskultur förutsätter att var och en tar personligt ansvar för säkerheten. När varje person inom en organisation vet vad hen förutsätts och hur dessa mål kan nås, är självständighet möjligt. Utbildningens betydelse kan inte heller underskattas. Om man för dem som deltar i utbildningen motiverar varför tillvägagångssätten gällande säkerhet ska följas, kan arbetstagarna välja de tillvägagångssätt som bäst lämpar sig för säkerheten. (Geller 2000, 38-39.)

Hur chefen pratar till exempel om säkerhet med arbetstagarna påverkar arbetstagarnas ansvarstagande och engagemang. Chefer kunde prata mer om principerna för säkerhet i stället för att fokusera på obligatoriska föreskrifter. Då skulle arbetstagarna kunna följa principerna för säkerhet genom att tillämpa dem på ett sätt som lämpar sig för en viss situation. Detta tillvägagångssätt skulle ge arbetstagarna möjlighet att påverka och ta ansvar för säkerheten. Chefer brukar ofta prata själv även om det är viktigare att lyssna. Aktivt lyssnande förutsätter tålmod av chefen, men det har flera fördelar. Genom att erbjuda en möjlighet att delta får man också de anställda att förbinda sig. Det är viktigt att chefer, efter att ha presenterat planer och målsättningar, låter de anställda fundera på saken samt ställa frågor och ge förslag till metoder för att nå målen. På så sätt får cheferna höra de anställdas åsikter. Först efter detta lönar det sig för cheferna att göra förändringar. Det lönar sig inte heller för cheferna att alltid bestämma hur något ska göras, utan det räcker med att ställa upp mål. Delaktiggörande kan ändå öka de anställdas motivation och självständighet. (Geller 2000, 39, 41.)

Geller (2000) konstaterar att chefer borde fundera på hur deras egen verksamhet påverkar de anställdas vilja att agera enligt chefernas anvisningar. Geller betonar också viktigheten av att ge de anställda möjlighet att göra val. När de anställda själv får välja hur vissa saker genomförs, vare sig det är fråga om säkerhet eller verksamhetens mål, ökar deras motivation, ansvarstagande och känslan om personlig kontroll. (Geller 2000, 40-41.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Geller (2000, 41) påpekar att säkerhetsledarna tidvis ska motivera arbetstagarna till trygga verksamhetsätt men att detta enbart räcker inte för att skapa en bra säkerhetskultur. Man behöver sådant säkerhetsledarskap som skapar personligt ansvarstagande i fråga om säkerhet.

### 3.2 Mentalisering

Mentalisering är en metod inom verksamheten mot mobbning som har konstaterats vara bra. Med mentalisering avses förmågan att fundera på både den egna och en annan persons synvinkel, mentala tillstånd, känslor, tankar, föreställningar och erfarenheter. Den är förmåga att tänka på vad som ligger bakom en persons synliga reaktioner och beteende. Mentaliseringen hjälper till att kontrollera egna känslotillstånd samt i sociala relationer och kommunikation. En bra mentaliseringsförmåga hjälper till att bli förstådd samt även med att förstå andra. Mentalisering är ett mer omfattande begrepp än empati. Den omfattar empati för en själv och för andra, men även förmågan att kontrollera ens egna känslor och lugna sig ner. I en krissituation kan en persons mentaliseringsförmåga rasa och då kan personen exempelvis uppleva att känslor av skam och förödmjukelse är ett verkligt hot mot hens identitet. Då kan individen känna att våld är ett berättigat sätt att försvara sig själv. En gemenskap som har bra mentaliseringsförmåga kan tåla osäkerhet och den värdesätter ödmjukhet, erkännande och identifiering av fel samt begäran om ursäkt. Medlemmarna i gemenskapen lyssnar på varandra, funderar på olika synvinklar och är flexibla. Gemenskaper som inte mentaliserar däremot kräver att man klarar av saker ensam vilket skapar grund för mobbning. (Pajulo, Salo & Pyykkönen 2015.)

### 3.3 Positiv pedagogik

Positiv pedagogik grundar sig på positiv psykologi, där det centrala är att stödja barnets egna kunskaper så att barnet kan stärka sin egen välfärd genom närvaro, de verktyg och den miljö som fostraren erbjuder (PedaNet 2022). Nedan presenteras verksamhetsmodellen CICO, teorin PERMA samt modellerna ProSkola och KiVa Skola.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

### 3.3.1 Verksamhetsmodellen CICO

Verksamhetsmodellen Check in check out (CICO) är en interventionsartad, intensifierad modell för beteende som lämpar sig för skolmiljön. Modellen har utvecklats i USA. Ett skolspecifikt team som ansvarar för planeringen och uppföljningen av stöd för en elev definierar en eftersträvad nivå för eleven. Eleven berättas klart om förväntningar på beteende och ges handledning i att bete sig enligt förväntningarna. Därtill ges eleven regelbundet och omedelbart positiv, uppmuntrande respons. I verksamhetsmodellen träffar eleven en skolgångshandledare eller någon annan vuxen i skolan varje morgon på check in-möten och varje eftermiddag på check out-möten. På morgonen riktar den vuxna personen elevens uppmärksamhet vid den kunskap som ska övas och ställer upp ett dagspecifikt mål, som eleven kan nå med rimlig ansträngning. Under skoldagen antecknar lärarna efter varje lektion respons på ett punktkort. Under dagen samlar eleven sådana framgångar på punktkortet som är kopplade till hans dagspecifika mål. För att eleven ska lyckas krävs att hen når 60-80 % av målet. Då får eleven en förmån enligt skolans belöningssystem, till exempel datortid, rätt till att gå före i kön i matsalen eller en dag utan läxor. Punktkortet ger realtidsinformation om hur barnets beteende utvecklas och med hjälp av kortet får och kan även vårdnadshavarna stödja barnet för sin del. (Karhu 2018, 22-24.)

### 3.3.2 PERMA-teorin

PERMA-teorin, som har utvecklats av Seligman (2011, 16-20), är en teori om välbefinnande, som baserar sig på fem komponenter: positiva känslor (Positive emotions), engagemang (Engagement), relationer (Relationships), meningsfullhet (Meaning) samt att uppnå något (Accomplishment). Forskningar har visat att positiva känslor har en positiv inverkan på elevers beteende, mänskliga relationer och framgång i skolan samt att de kan utvidga elevers urval av verksamhetsmodeller och därigenom öka deras personliga resurser (Fredrickson 1998; Lyubomirsky, King & Diener 2005; Norrish, Williams, O'Connor & Robinson 2013 [Leskisenoja 2016, 34,101]). Elevens engagemang för skolan definieras vanligtvis som en kognitiv, emotionell faktor som har samband med beteendet. Engagemanget avspeglar sig i elevens välfärd, inlärning samt i att hen når sina mål. (Fredrickö, Blumenfield & Paris 2004, 62-65; Froh m.fl. 2010; Hunter & Csikszentmihalyi 2003, Noble och McGrath 2016, 73 [Leskisenoja 2016, 48].)



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Barnets mänskliga relationer, dvs. hens relationer till sina vårdnadshavare, lärare, skolkompisar och vänner har en stor betydelse för barnets välfärd (Huebner & Gilman 2002; Randolph, Kangas & Ruokamo 2009; Siddall, Jiang & Huebner 2013; Suldo, Riley & Schaffer 2006; Suldo, Thalji-Raitano, Hasemeyer, Gelley & Hoy 2013 [Leskisenoja 2016, 55]). Upplevelser av meningsfullhet får människor att blomstra och fungerar som utvecklingsmässiga resurser. Känslan av meningsfullhet inverkar också på att människor klarar av motgångar och stressande situationer bättre. (Seligman 2011; Bronk, Hill, Lapsley, Talib & Finch 2009, 500; McKnight & Kashdan 2009; Wang, Lightsey, Pietruszka, Uruk & Wells 2007 [Leskisenoja 2016, 66].) Det har upptäckts en dubbelriktad förbindelse mellan akademiska prestationer och välbefinnande: att uppnå något ökar välbefinnandet och å andra sidan förbättrar välbefinnandet prestationer. (Quinn & Duckworth 2007 [Leskisenoja 2016, 75].)

Leskisenoja (2016) beskriver hur PERMA-teorin kan användas i klassrum med pedagogiska metoder och tillvägagångssätt. Positiva känslor kan förstärkas bland annat med What went well/Three blessings-övningar, tacksamhetsdagbok, vänliga gärningar, morgoncirkel, glada lådor, baktur och bucket filling, positiv respons, övningar med positivt tänkande och optimism, en aktiv och funktionell inlärningskultur samt sorgfångare. Engagemang kan förstärkas genom flow och mindfulness samt genom att ha en hörna där man kan lugna ner sig. Mänskliga relationer kan förstärkas med omtänksamt lärarskap, kooperativt arbete, fadderverksamhet, samarbete mellan skolan och hemmet, TIPS-uppgifter och veckohäften. Meningsfullhet kan stärkas med hjälp av bland annat styrketräningar, class meetings samt elevens autonomi. Saker kan uppnås genom att ställa upp mål, stödja och uppmuntra, genom att fira prestationer och framgångar samt genom mångsidig och positiv bedömning. Leskisenoja (2016, 99-100.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

### 3.3.3 ProSkola-verksamhetsmodell

ProSkola är en verksamhetsmodell som baserar sig på forskningsdata och togs i bruk i Finland 2013. Den är en mångårig, teambaserad utvecklingsprocess som utvecklar såväl skolans verksamhetskultur, lärarnas pedagogiska kompetens som elevernas beteende. Modellen minskar beteendestörningar. Först ställer skolan upp gemensamma mål, varefter elevernas beteende styrs med hjälp av positiv respons. Verksamhetsmodellen kan användas inom småbarnspedagogiken och i skolor. (ProKoulu 2021.)

Verksamhetsmodellen omfattar 10 principer. För det första förbinder skolans/daghemmets personal sig tillsammans att styra beteendet. För det andra formulerar skolans/daghemmets personal tillsammans mål för fostran. För det tredje utarbetar skolan/daghemmet anvisningar om beteendeförväntningar i olika situationer. För det fjärde lär skolan/daghemmet barn eller elever att bete sig enligt beteendestruktionerna. För det femte uppmuntrar skolan/daghemmet barn/elever med hjälp av positiv respons och gemensamma belöningar. För det sjätte utvecklar skolan/daghemmet stöd för arbetsro. För det sjunde ingriper skolan/daghemmet i icke-önskvärd beteende genom metoder som överenskommit tillsammans. För det åttonde skapar skolan/daghemmet ett kontinuum av intensifierade stödåtgärder som grundar sig på det allmänna stödet. För det nionde utvecklar och upprätthåller skolan/daghemmet verksamheten genom att kontinuerligt följa upp den. För det tionde skapar skolan/daghemmet en verksamhetskultur som baserar sig på information och styrning av beteende i gemenskapen. (ProKoulu 2021.)

### 3.4 Rovaniemis modell

Rovaniemis modell är en årsklocka för gemenskaplig välfärd som är avsedd för att stödja det multiprofessionella välfärdsarbetet inom den grundläggande utbildningen under läsåret. Verksamheten utgår från lösningar och resurser. Hela skolan övar kunskaper som förbättrar psykologisk välfärd, social växelverkan och livshantering. Övningarna görs under lektioner för gott humör som ingår i årsklockan och vars teman förändras varje månad. Välfärdstemana lämpar sig bland annat för lektionerna i modersmål, hälsokunskap samt konst- och färdighetsämnen. (Rovaniemi 2019, 4-5.)

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Under lektionerna för gott humör diskuteras det tema som ska behandlas samt görs övningar. Lektionerna har en uppmuntrande och interaktiv atmosfär, där man genom samarbete mellan eleverna och läraren övar och tillämpar kunskaper som behövs i vardagen. Med hjälp av övningarna identifierar eleverna sina egna styrkor, lär sig förstå både deras egna och de andras känslor samt samarbetskunskaper. Målet med modellen är att ungdomarna som går ut grundskolan har ett gott självförtroende, identifierar sina egna sociala skyddsnät samt vågar söka hjälp för sig själv vid behov och stödja andra. På så sätt lär eleverna sig att var och en är ansvarig för skolgemenskapens atmosfär och välfärd. (Rovaniemi 2019, 4-5.)

### 3.5 KiVa Skola

KiVa Skola® är ett åtgärdsprogram mot mobbning som har utvecklats vid Åbo universitet. Målet med programmet är att förebygga mobbning, ingripa i mobbningsituationer effektivt samt att uppfölja kontinuerligt. Programmet är avsett för årskurserna 1-9 i grundskolan. Det innehåller ett urval verktyg för att förebygga mobbning och lösa mobbningsituationer, såsom lektionsplaner för KiVa-lektioner, spel, grupparbeten, rollövningar och kortfilmer. Det centrala är att få alla elever att delta i arbetet mot mobbning. (KiVa Koulu 2022a, 2022b, 2022c.)

## 4 Genomförande av utredningen

I detta kapitel presenteras utredningens olika skeden. Först presenteras genomförandet av enkäten, sedan genomförandet av intervjuerna och till sist genomförandet av auditeringen. Direkta identifikationsuppgifter såsom namn, adresser, personbeteckningar eller andra känsliga uppgifter (särskilda kategorier av personuppgifter som avses i artikel 9 i dataskyddsförordningen (EU) 2016/679) samlas inte in under undersökningen. Alla uppgifter som samlas in behövs för undersökningen och statistiska analyser. Undersökningsmaterialet arkiveras utan identifikationsuppgifter på Laureas nätenhet i ett (1) år. Materialen som uppstår i samband med enkäten, intervjuerna och auditeringarna behandlas så att de inte kan kopplas till en viss person.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

#### 4.1 Genomförande av enkäten

Under den första fasen av utredningen genomfördes en elektronisk enkät med en e-blankett under perioden 17.9-29.10.2021. Med enkäten utreddes upplevelser av mobbning, säkerhet och utveckling av säkerheten i Borgå stad. Enkäten genomfördes på två språk, på både finska (bilaga 1) och svenska (bilaga 2).

Forskarna vid yrkeshögskolan Laurea utarbetade den första versionen av enkäten och skickade frågorna till utredningens styrgrupp för kommentarer. Frågorna bearbetades i ett gemensamt Teams-möte samt även genom e-postmeddelanden.

Enkäten bestod av 33 frågor eller påståenden, varav de nio första gällde respondentens bakgrundsuppgifter. Bakgrundsuppgifter samlades således in direkt från respondenterna. Bakgrundsuppgifterna som samlades in om respondenterna var: funktion där respondenten arbetar, antal barn/ungdomar på arbetsplatsen, respondentens kön, ålder, högsta examen, arbetserfarenhet inom fostran eller undervisning, erfarenhet av att arbeta som chef inom fostran eller undervisning, respondentens position samt huvudsakliga arbetsplats. Resten av frågorna, sammanlagt 24, handlade om åsikter. Respondenterna bads svara på Likertskalan och välja mellan alternativen helt av samma åsikt, delvis av samma åsikt, varken av samma eller annan åsikt, delvis av annan åsikt, helt av annan åsikt och vet inte. Frågorna om åsikter behandlade fyra olika teman:

- trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö (frågorna 10-13)
- förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den (frågorna 14-23)
- mobbningsmisstankar som anmälts till myndigheter (frågorna 24-25)
- effektivitet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder (frågorna 26-33).

Borgå stad skickade enkäten vecka 37/2021 per e-post till hela personalen inom bildningsväsendet samt till personalen vid privata daghem och inom skolhälsovården, sammanlagt till cirka 1 340 personer. Enkätens resultat analyserades med hjälp av korstabeller.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

#### 4.2 Genomförande av intervjuundersökningen

Intervjuerna gällande upplevelse om mobbning, säkerhet och utveckling av säkerhet i Borgå stad genomfördes under perioden 23.9-17.11.2021 i form av halvstrukturerade videointervjuer i Teams. Intervjuerna spelades in och transkriberades. De svenskspråkiga intervjuerna översattes först till finska varefter de transkriberades. Innehållsanalysen för intervjuerna har genomförts som en materialbaserad analys där de centrala aspekterna har kodats in och därefter grupperats enligt tema.

Forskarna vid yrkeshögskolan Laurea utarbetade den första versionen av frågorna och skickade dem till utredningens styrgrupp för kommentarer. Frågorna bearbetades i ett gemensamt Teams-möte samt även genom e-postmeddelanden. De finskspråkiga intervjufrågorna med förordet finns i bilaga 3 och de svenskspråkiga intervjufrågorna med förordet i bilaga 4. Intervjun bestod av sammanlagt 22 frågor. Sex av frågorna (frågorna 1-6) gällde bakgrundsuppgifter, 11 (frågorna 7-17) mobbningsituationer och fem (frågorna 18-22) samarbete och förebyggande av mobbning.

Frågorna om bakgrundsuppgifter handlade om arbetsuppgift, antal barn/ungdomar på arbetsplatsen samt den intervjuades ålder, examen, arbetserfarenhet inom uppfostrans-/undervisningsbranschen, arbetsår hos Borgå stad samt erfarenhet av chefsarbete.

Forskningsfrågorna bakom intervjuerna var följande:

1. På vilka sätt genomförs verksamhet mot mobbning som en del av säkerhetsledning inom den grundläggande utbildningen?
2. Hurdana goda tillvägagångssätt har utvecklats inom den grundläggande utbildningen för att identifiera, anmäla och ingripa i mobbning?
3. Hurdana utvecklingsmål finns i fråga om identifiering, anmälning och ingripande?
4. Hurdan är säkerhetskulturen inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad när det gäller arbetet mot mobbning?

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Intervjuerna gjordes med de finskspråkiga grundskolorna som valdes som pilotobjekt (3 st.) Senare under utredningen tillades en intervju med en svenskspråkig enhetsskola. Frågorna skickades i förväg till dem som intervjuades. Det gjordes två intervjuer per skola: en gemensam intervju med skolans rektor och en annan person hos skolans ledning som rektorn utsåg samt en gemensam intervju med två eller tre representanter bland skolans personal. Skolorna bestämde vem som intervjuades. Dessutom intervjuades personal inom elevvården: skolpsykologer (3 st.), skolkuratorer (3 st.) och skolhälsovårdare (2 st.) i form av gemensamma intervjuer med två eller tre personer. Sammanlagt 11 intervjuer utfördes. De finskspråkiga intervjuerna (8 st.) genomfördes av forskarna vid Laurea och de svenskspråkiga intervjuerna (3 st.) av Borgå stads utvecklingskoordinator Sara Tallsten. Intervjufrågorna finns i bilagorna 4 och 5.

#### 4.3 Genomförande av auditeringarna:

I det tredje skedet mellan november 2021 och februari 2022 genomfördes auditeringar i skolorna Kevätkummun koulu, Linnajoen koulu samt Keskuskoulu. Auditeringarna handlade om upplevelser om mobbning, säkerhetsledning och säkerhetskultur. Syftet med auditeringarna var att få svar på följande frågor:

- Hur genomförs arbetet mot mobbning i skolan?
- Hurdana goda tillvägagångssätt har utvecklats i skolan för att identifiera, anmäla och ingripa i mobbning?
- Vilka utvecklingsmål finns i fråga om identifiering och anmälning av samt ingripande i mobbning?

Auditeringsfrågorna skickades i förväg till dem som intervjuades. Auditeringen bestod av sammanlagt 38 frågor av vilka den första gällde bakgrundsuppgifter. Auditeringarna genomfördes genom att besöka de utvalda skolorna. Auditeringarna tog 2,5-3 timmar. Observationer gjordes med hjälp av personintervjuer, granskning av dokument samt observation. I auditeringen deltog skolans rektor och 1-3 personer som rektorn utsåg och som hade en stark praktisk uppfattning om mobbning i skolan och skolans åtgärder mot mobbning såsom förebyggande, identifiering, hantering samt deltagande i lösning och eftervård.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Auditeringarna spelades in och transkriberades. Innehållsanalysen för auditeringarna genomfördes som en materialbaserad analys där de centrala aspekterna kodades in och därefter grupperades enligt tema.

Auditeringsfrågorna baserade sig på de 13 organisatoriska dimensionerna av säkerhetskultur som har föreslagits av Reiman, Pietikäinen och Oedewald (2008, 51-68). De 13 dimensionerna är:

1. Definition, funktion och upprätthållande av system för säkerhetsledning
2. Ledningens verksamhet och exempel för att trygga säkerheten
3. Genomförande av säkerhetskommunikation
4. Närmaste chefernas verksamhet
5. Samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen
6. Samarbete och informationsgång mellan olika enheter
7. Samordning av kompetens hos personer i olika arbetsuppgifter inom arbetsgemenskapen
8. Praxis för organisatorisk inläring
9. Säkerställande av tillräcklig kompetens och utbildning
10. Hantering av resurser
11. Stöd för arbetet genom anvisningar
12. Hantering av externa aktörer
13. Hantering av förändringar

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 5 Enkätens resultat

I detta kapitel presenteras enkätens resultat. Sammanlagt 178 personer svarade på enkäten.

### 5.1 Enkätens bakgrundsvariabler

Sammanlagt 178 personer svarade på enkäten. Av dessa arbetade 68 (38,2 %) på lågstadiet, 48 (27,0 %) på högstadiet, 32 (18,0 %) inom småbarnspedagogiken, 12 (6,7 %) inom ungdomstjänsterna, 9 (5,0 %) inom elevvården och 6 (3,4 %) inom skolhälsovården. Tre (1,7 %) av respondenterna arbetade i andra uppgifter. Av dessa arbetade två i enhetsskolan och en i ledningen.

Antalet barn eller ungdomar på respondenternas arbetsplatser visas i tabell 1.

| Antal barn eller ungdomar på arbetsplatsen | Antal respondenter/st. | Andel respondenter/% |
|--|------------------------|----------------------|
| över 400 elever/barn                       | 69                     | 38,8                 |
| 301–400 elever/barn                        | 29                     | 16,3                 |
| 201–300 elever/barn                        | 20                     | 11,2                 |
|  |                        |                      |
| 101–200 elever/barn                        | 23                     | 12,9                 |
| 51–100 elever/barn                         | 25                     | 14,1                 |
| under 50 elever/barn                       | 12                     | 6,7                  |
| Totalt                                     | 178                    | 100                  |

Tabell 1: Antalet barn eller ungdomar på respondenternas arbetsplatser

Av respondenterna var 23 (12,9 %) män, 139 (78,1 %) kvinnor och en (0,5 %) av annan könsidentitet. Av respondenterna ville 15 (8,5 %) inte ange sitt kön.

Respondenternas åldrar visas i tabell 2.

| Respondentens ålder | Antal respondenter/st. | Andel respondenter/% |
|---------------------|------------------------|----------------------|
| Under 30 år         | 4                      | 2,2                  |
| 30–39 år            | 35                     | 19,7                 |
| 40–49 år            | 49                     | 27,5                 |
| 50–59 år            | 59                     | 33,1                 |
| 60 år eller äldre   | 17                     | 9,6                  |
| Jag vill inte säga. | 14                     | 7,9                  |
| Totalt              | 178                    | 100                  |

Tabell 2: Respondenterna enligt åldersgrupp



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

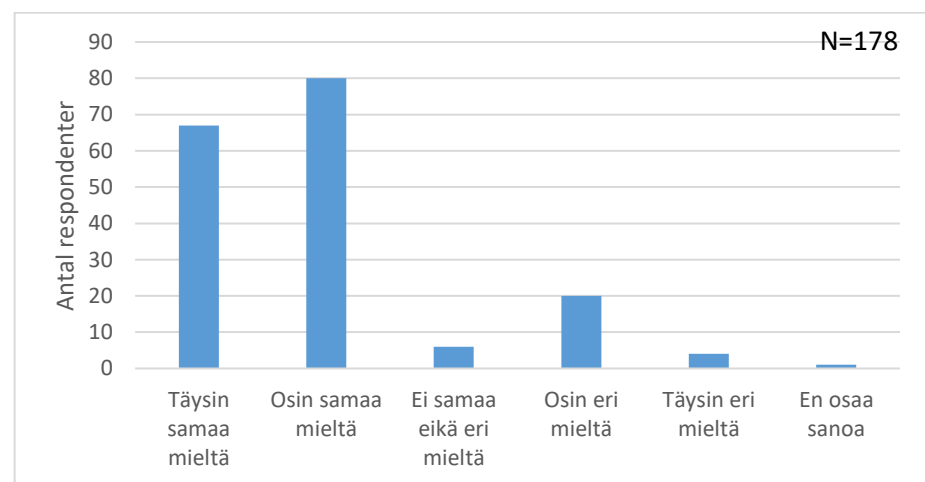
Alla åldersgrupper fanns representerade bland respondenterna. De största åldersgrupperna var 30-39 år (35 respondenter, 19,7 %), 40-49 år (49 respondenter, 27,5 %) och 50-59 år (59 respondenter, 33,1 %).

Frågorna om bakgrundsuppgifter omfattade också en fråga om respondentens huvudsakliga arbetsplats. Enkäten skickades till 23 skolor och 31 daghem. Enkäten besvarades av sammanlagt 178 personer. Minst en person från varje skola svarade. Åtta daghem svarade inte. Av respondenterna konstaterade 16 att de arbetar på flera skolor eller daghem.

## 5.2 Trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö

Fyra av påståendena i enkäten gällde trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö.

Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* visas i figur 1.



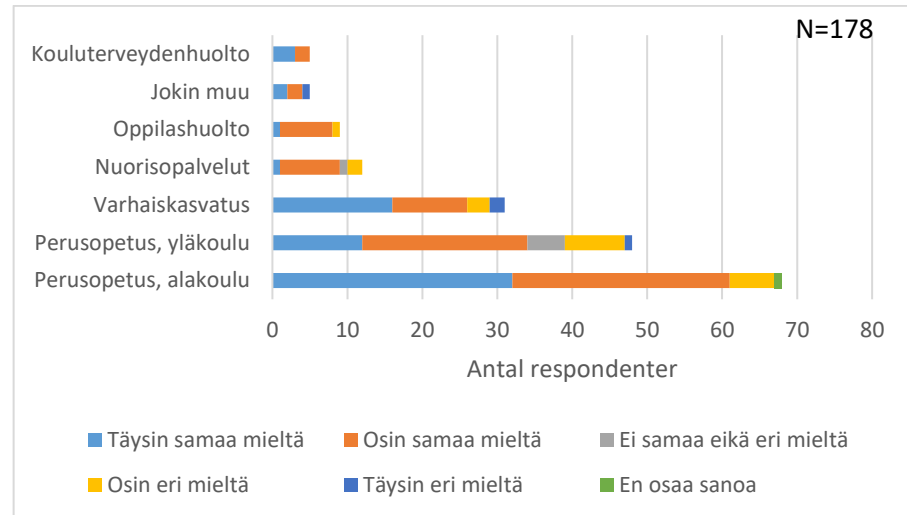
Figur 1: Vardagen i vår gemenskap är trygg

Nästan alla respondenter ansåg att vardagen i deras gemenskap är trygg. Av respondenterna var 147 (83 %) helt eller delvis av samma åsikt. Delvis eller helt av annan åsikt var 24 (13 %) av respondenterna.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

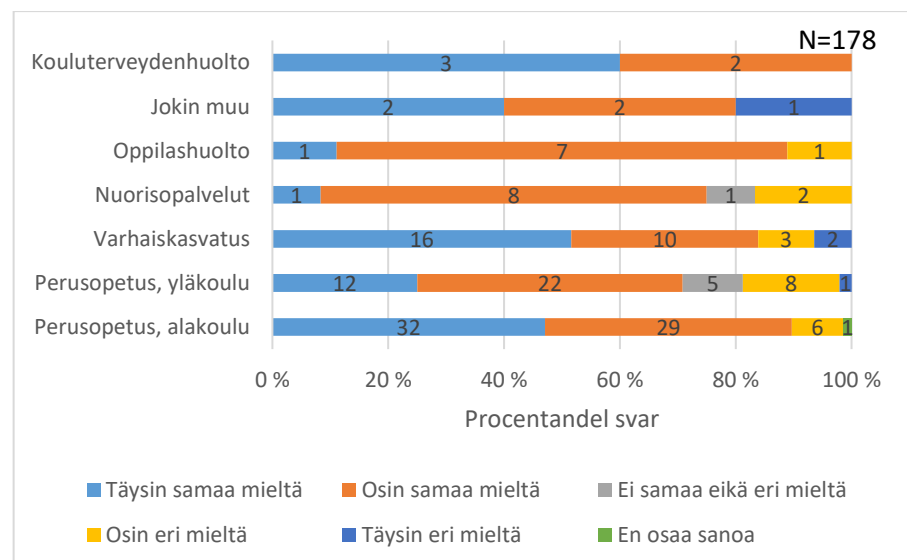
24.4.2022

Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* presenteras sektorsvis i figur 2.



Figur 2: Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* efter sektor

I figur 3 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg*.



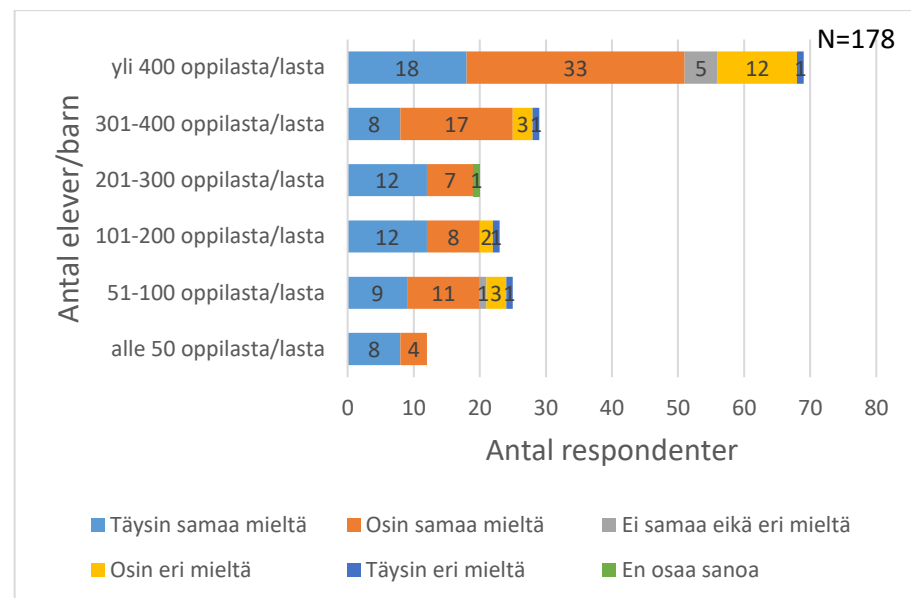
Figur 3: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Det framgår av både figur 2 och figur 3 att största delen av respondenterna oberoende av sektor var helt eller delvis av samma åsikt om att vardagen i gemenskapen är trygg.

I figur 4 presenteras svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

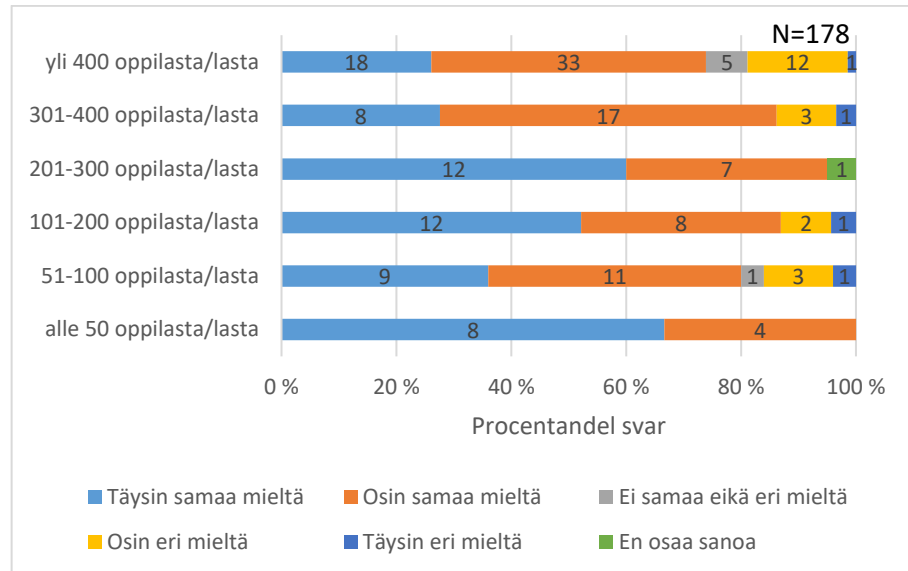


Figur 4: Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i relation till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Procentandelarna svar på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i relation till antalet elever eller barn presenteras i figur 5.



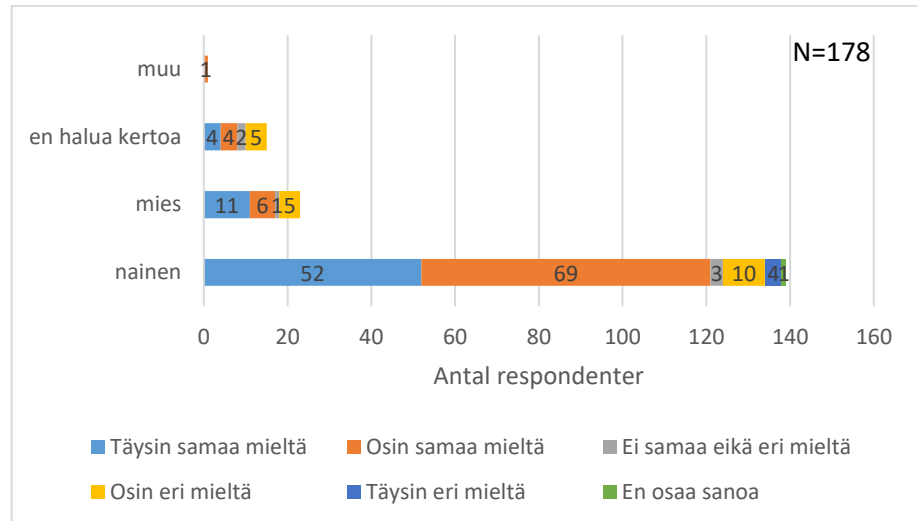
Figur 5: Procentandelarna svar på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i relation till antalet elever eller barn

Största delen av respondenterna oavsett antalet elever eller barn på deras arbetsplats var helt eller delvis av samma åsikt om att vardagen i gemenskapen är trygg.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

I figur 6 visas svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i förhållande till respondenternas kön.



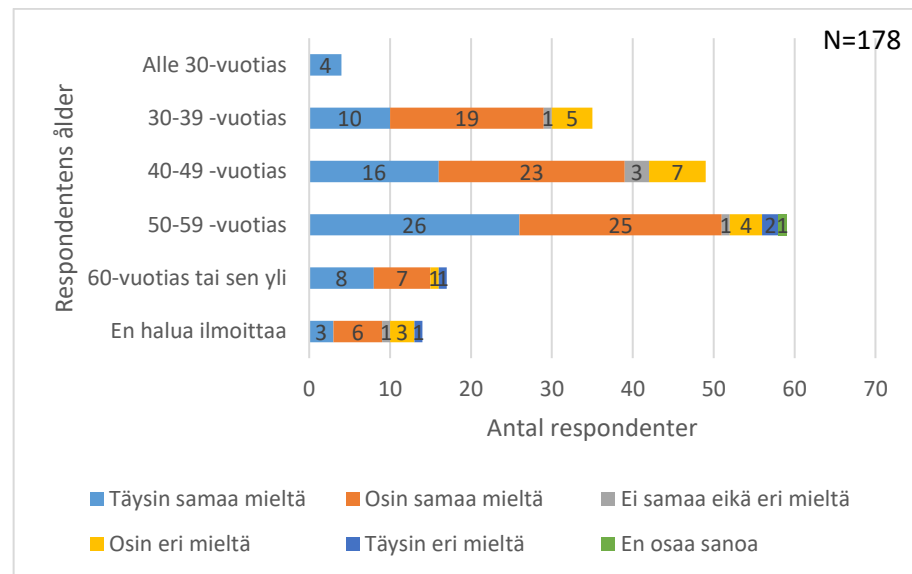
Figur 6: Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* i förhållande till respondenternas kön

Majoriteten av kvinnorna, 69 (49,6 %) av 139 respondenter, var delvis av samma åsikt och 52 (37,4 %) helt av samma åsikt om att vardagen i gemenskapen är trygg. Majoriteten av männen, 11 (47,8 %) av 23 respondenter var helt av samma åsikt om att vardagen är trygg.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

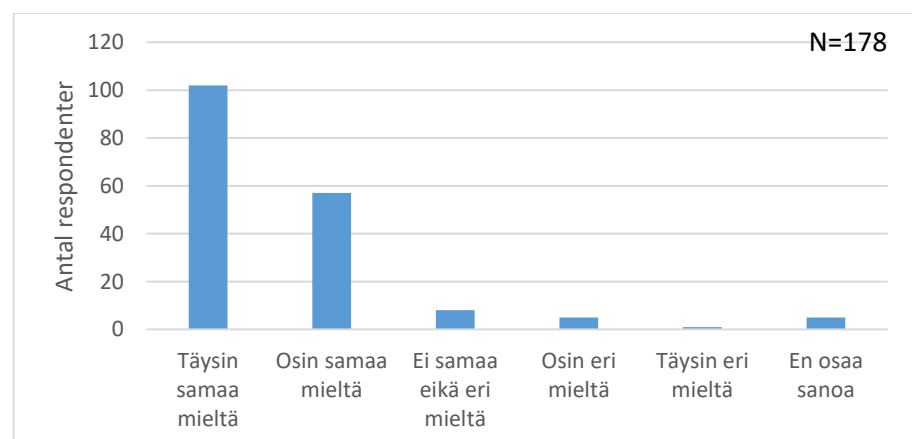
Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* presenteras efter respondenternas ålder i figur 7.



Figur 7: Svaren på påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg* efter respondenternas ålder

Respondenter i alla åldrar ansåg att vardagen i gemenskapen är trygg. Största delen av respondenterna var helt eller delvis av samma åsikt med påståendet *Vardagen i vår gemenskap är trygg*.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* visas i figur 8.



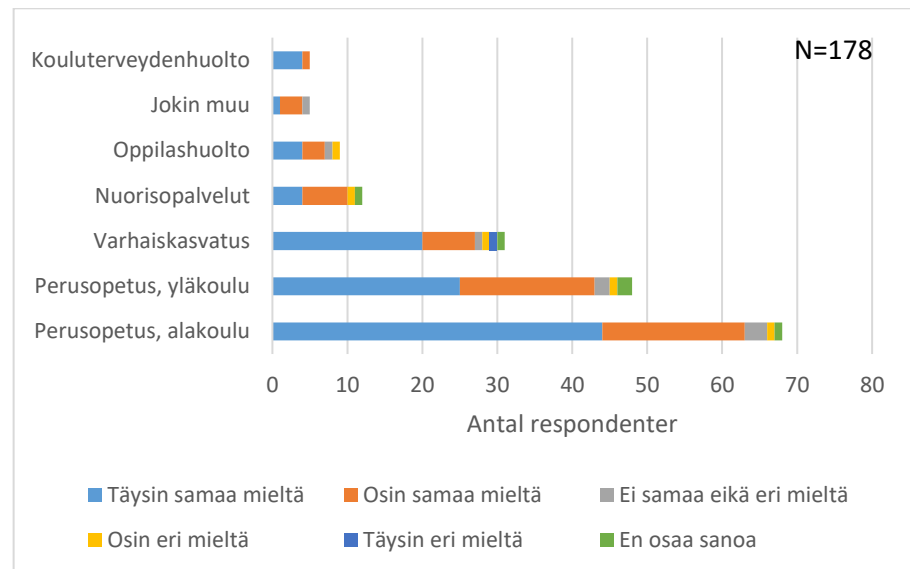
Figur 8: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

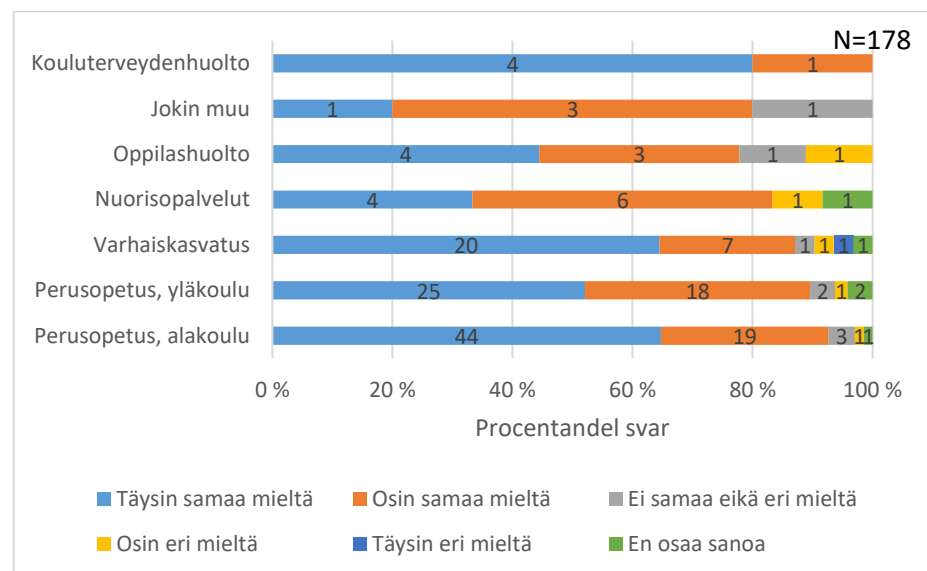
Av respondenterna var 159 (89 %) helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen upplever säkerhetsarbete som viktigt.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* presenteras sektorsvis i figur 9.



Figur 9: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* efter sektor

I figur 10 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt*.



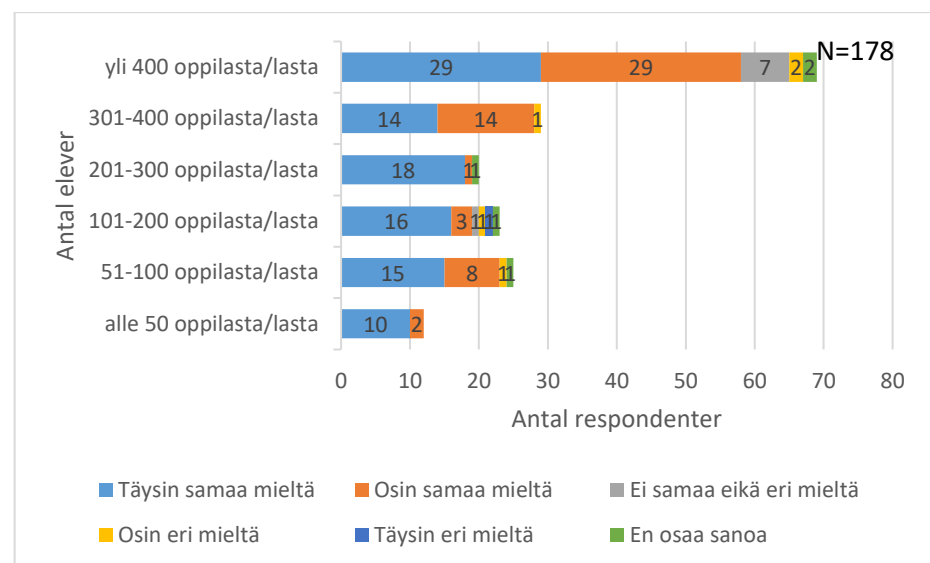
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 10: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt*

Merparten av respondenterna oberoende av sektor var helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt (figurerna 9 och 10).

I figur 11 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.



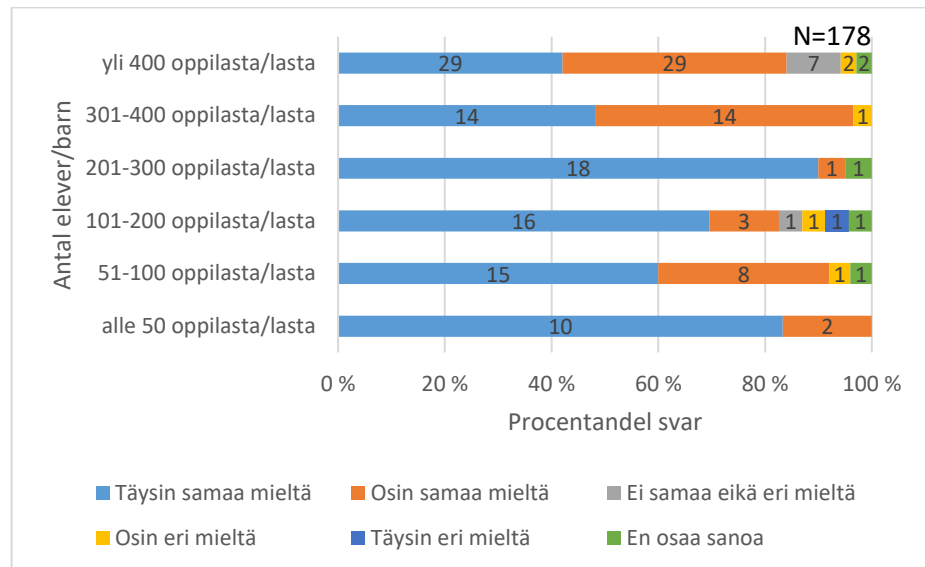
Figur 11: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* i förhållande till antalet elever eller barn

I figur 12 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* i relation till antalet elever eller barn.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

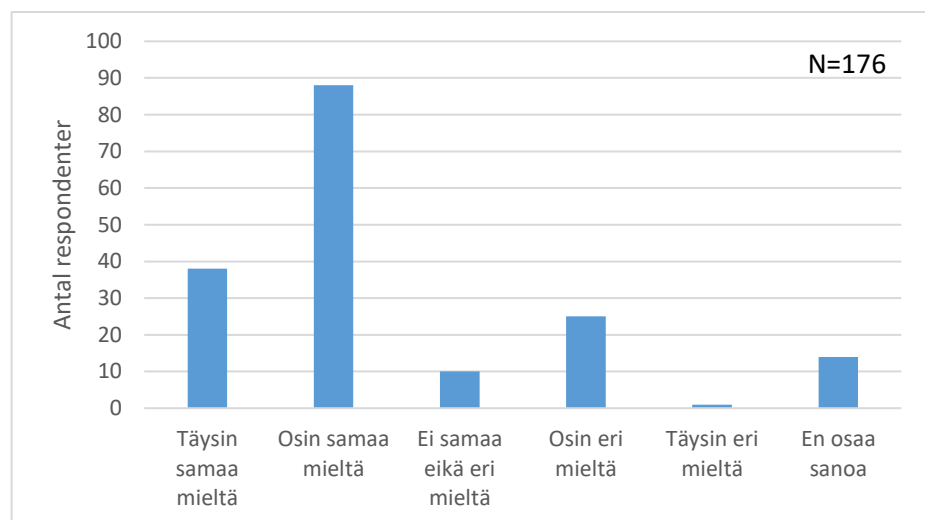
24.4.2022



Figur 12: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt* efter antalet elever eller barn

Enligt figurerna 11 och 12 upplevde respondenter på arbetsplatser av alla storlekar att säkerhetsarbete är viktigt.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* visas i figur 13.



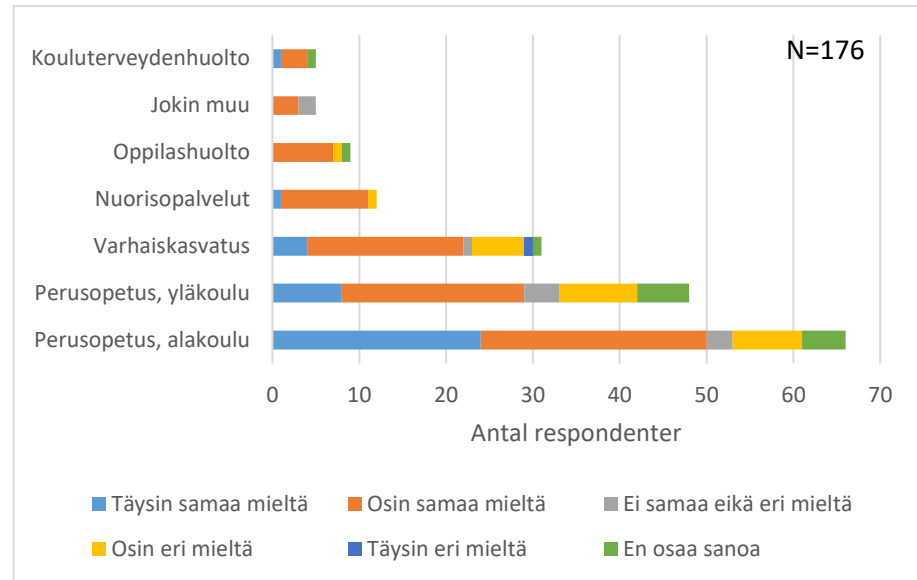
Figur 13: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande

Av respondenterna var 88 (50 %) delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen har tillräckligt säkerhetskunnande. Helt av samma åsikt var 38 (22 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 26 (15 %) av respondenterna.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

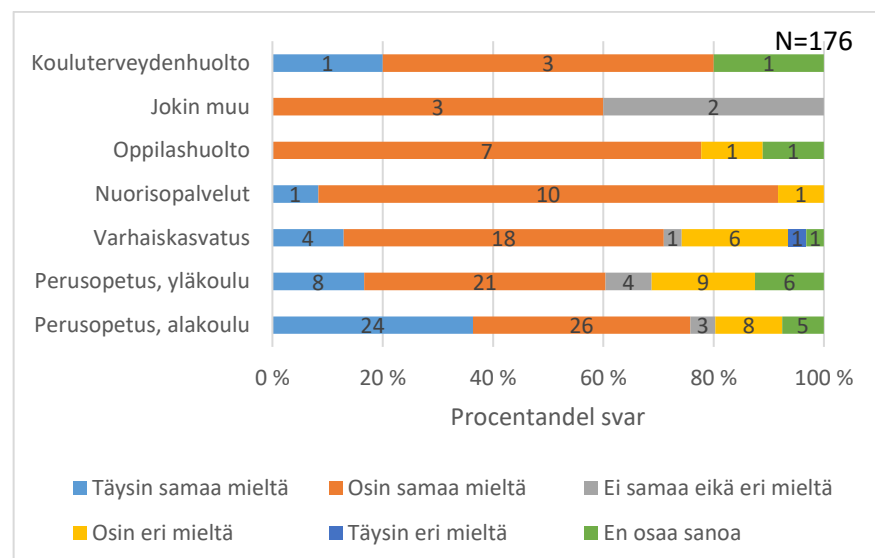
24.4.2022

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* presenteras sektorsvis i figur 14.



Figur 14: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* efter sektor

I figur 15 presenteras de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande*.



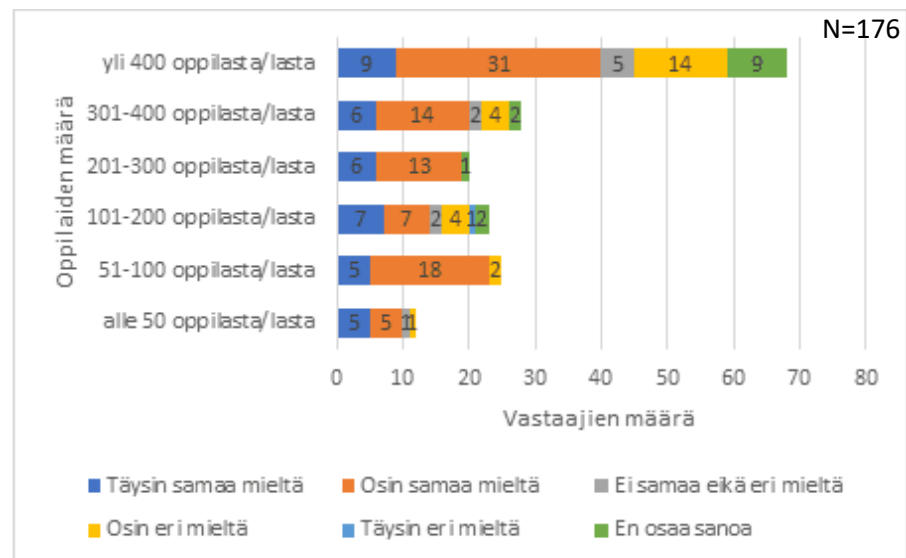
Figur 15: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt figurerna 14 och 15 var majoriteten av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande. Av de 68 respondenter som arbetade på lågstadiet var 24 (35 %) helt av samma åsikt och 26 (38 %) delvis av samma åsikt. Vad gäller de 48 respondenter som arbetade på högstadiet, var 8 (17 %) helt av samma åsikt och 21 (44 %) delvis av samma åsikt. Inom småbarnspedagogiken var 4 (13 %) av totalt 31 respondenter helt av samma åsikt och 18 (58 %) delvis av samma åsikt.

I figur 16 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

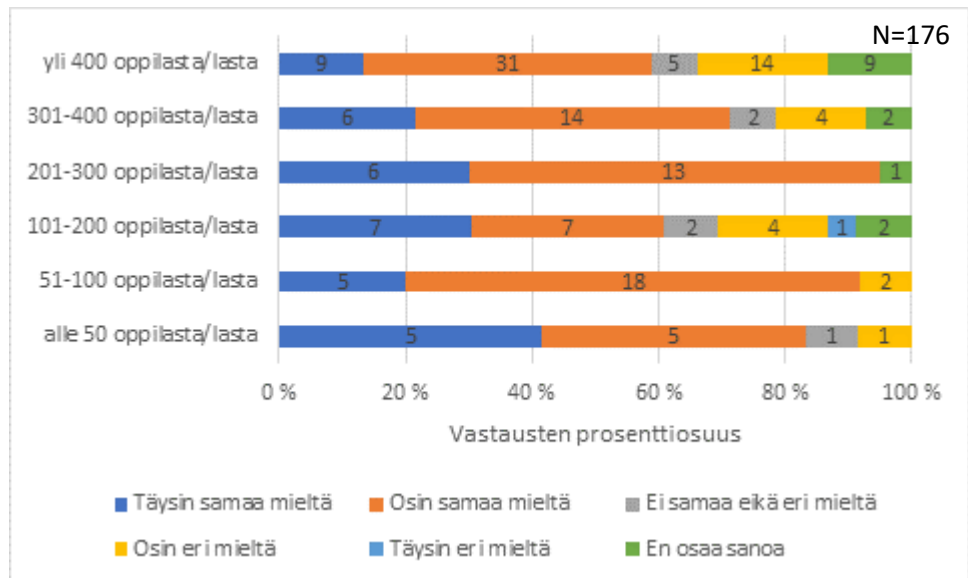


Figur 16: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* i förhållande till antalet elever eller barn

I figur 17 visas procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* i relation till antalet elever eller barn.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

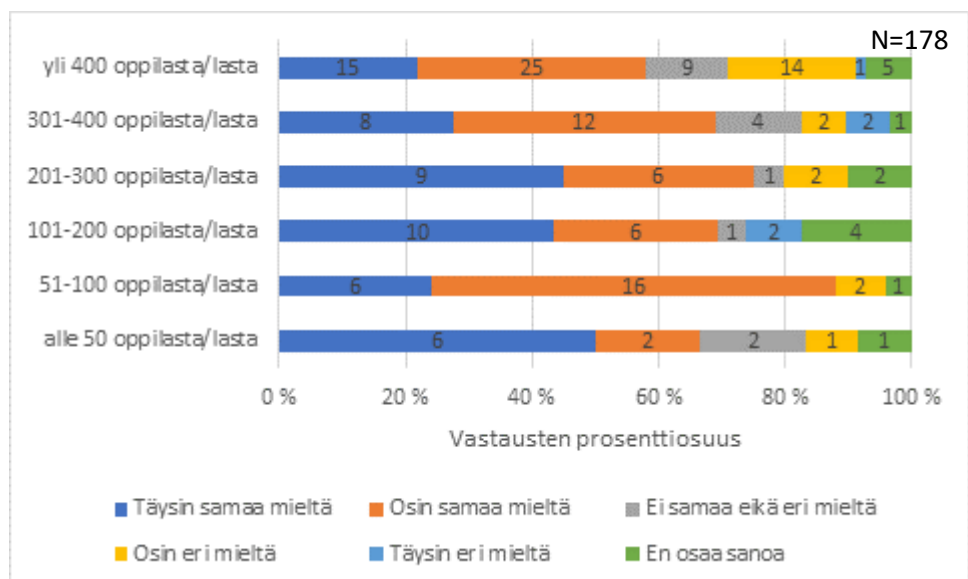
24.4.2022



Figur 17: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande* efter antalet elever eller barn på arbetsplatsen

Såsom det framgår av figurerna 16 och 17, var merparten av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* visas i figur 18.



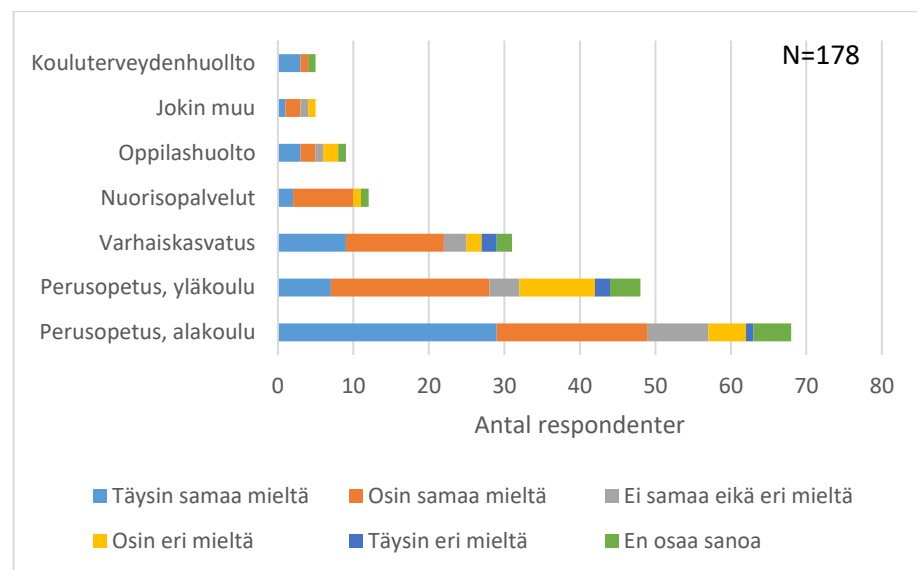
Figur 18: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Största delen av respondenterna, 121 (68 %), var helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet. Delvis eller helt av annan åsikt var 19 (11 %) av respondenterna.

I figur 19 visas svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* efter sektor.

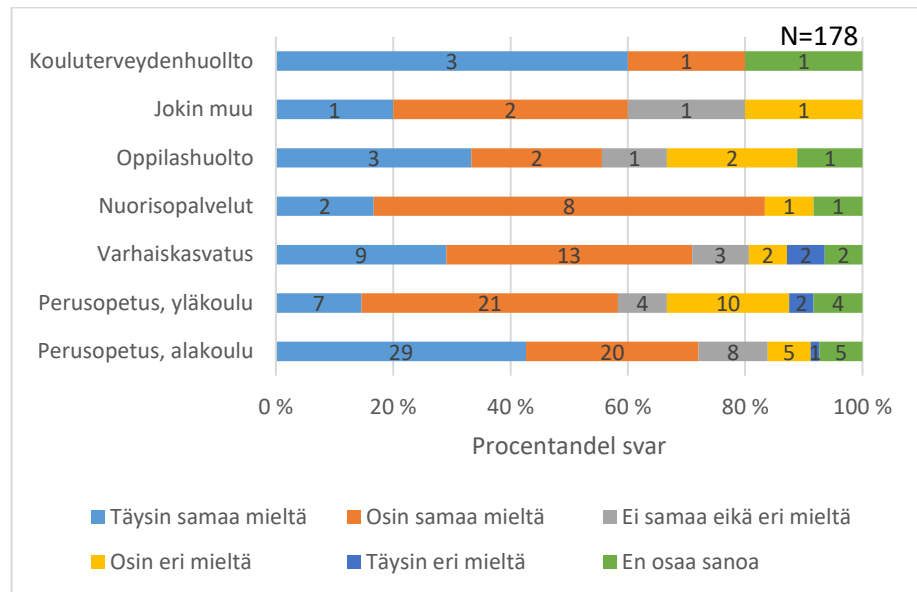


Figur 19: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* visas i figur 20.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

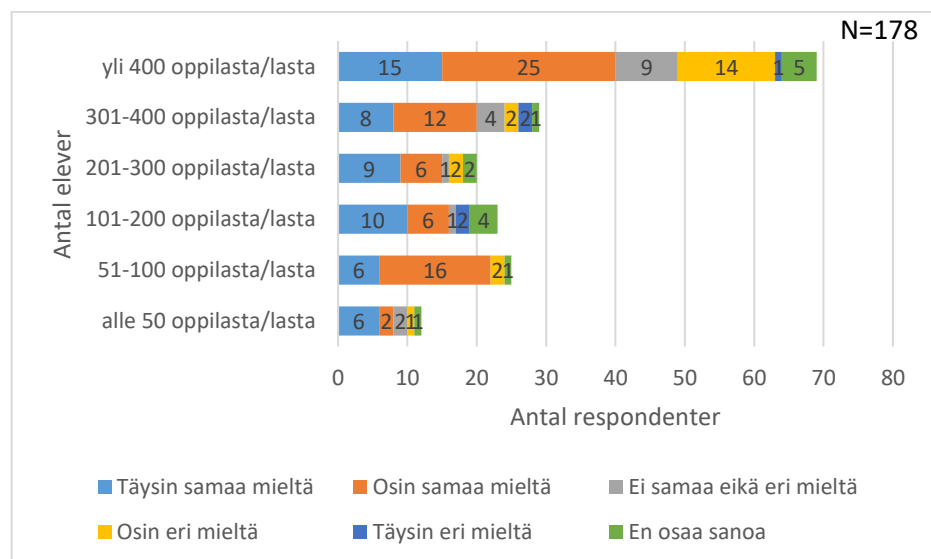
24.4.2022



Figur 20: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet*

På basis av figurerna 19 och 20 kan det konstateras att största delen av svararna oavsett sektor ansåg att medlemmarna i deras arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet. Några respondenter inom småbarnspedagogiken var av annan åsikt.

I figur 21 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* efter antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplatser.

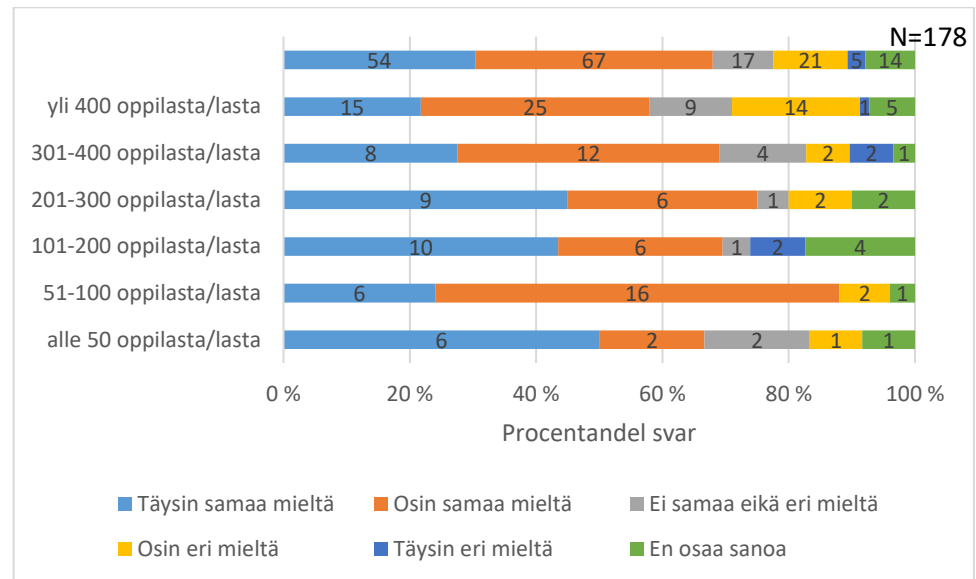


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 21: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* efter antalet elever eller barn

I figur 22 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* i relation till antalet elever eller barn.



Figur 22: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 21 och 22 var majoriteten av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet.

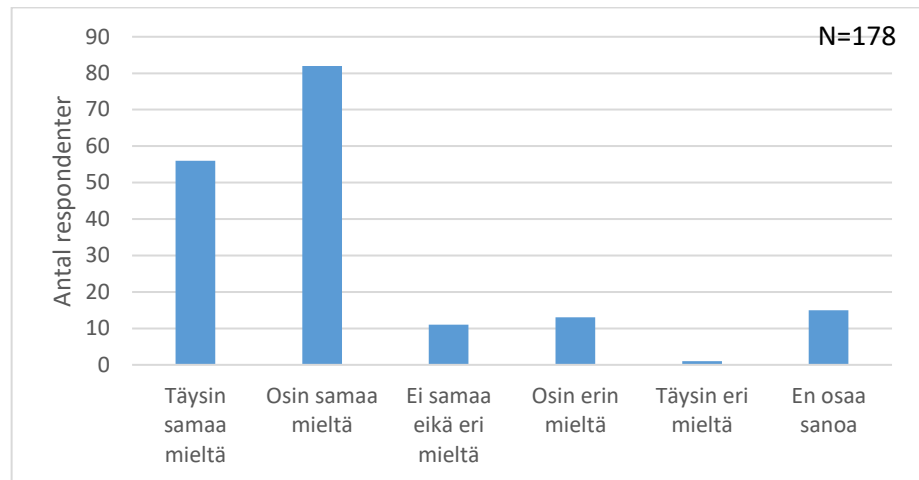
### 5.3 Förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den

Enkäten omfattade 10 påståenden om förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* visas i figur 23.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

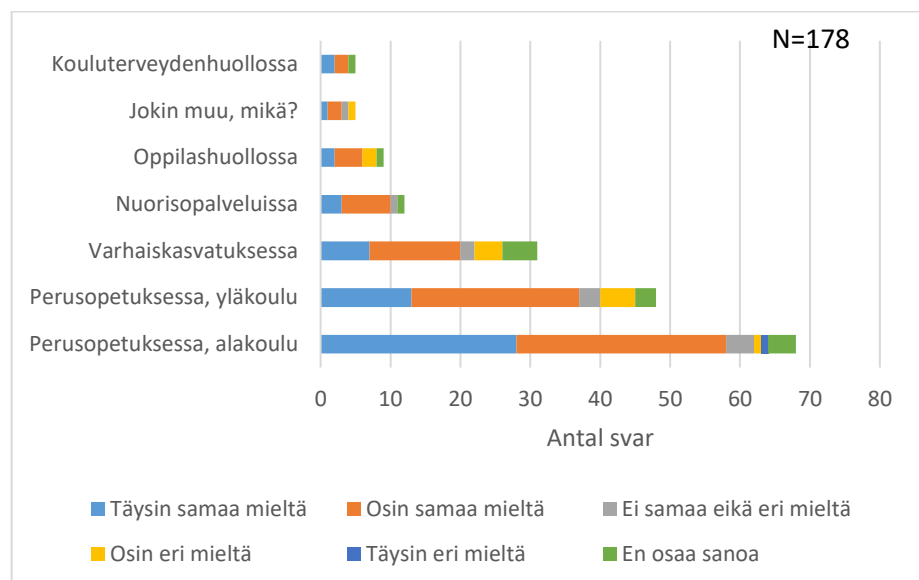
24.4.2022



Figur 23: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning

Största delen av respondenterna, 138 (78 %), var helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen känner till lagstiftning gällande mobbning.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* efter sektor visas i figur 24.



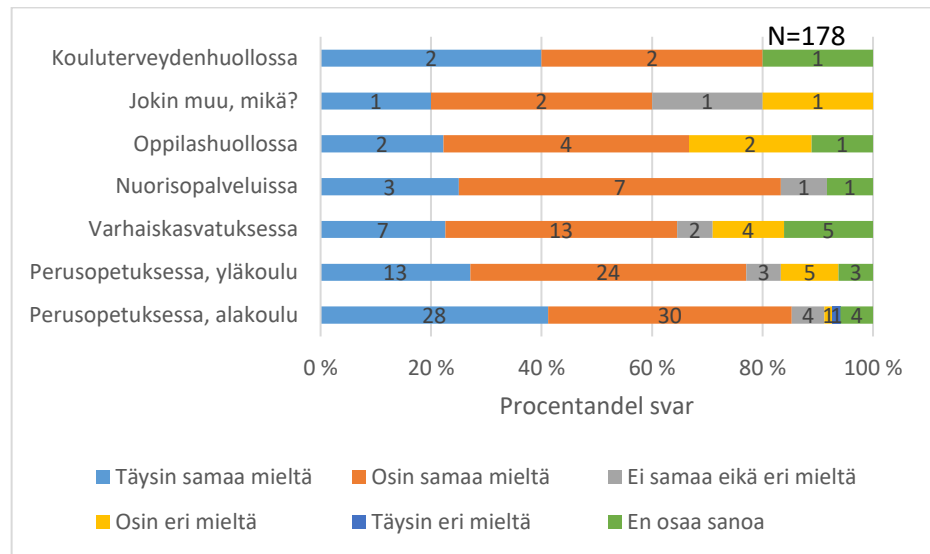
Figur 24: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* efter sektor

I figur 25 presenteras de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning*



Soili Martikainen och Tiina Ranta

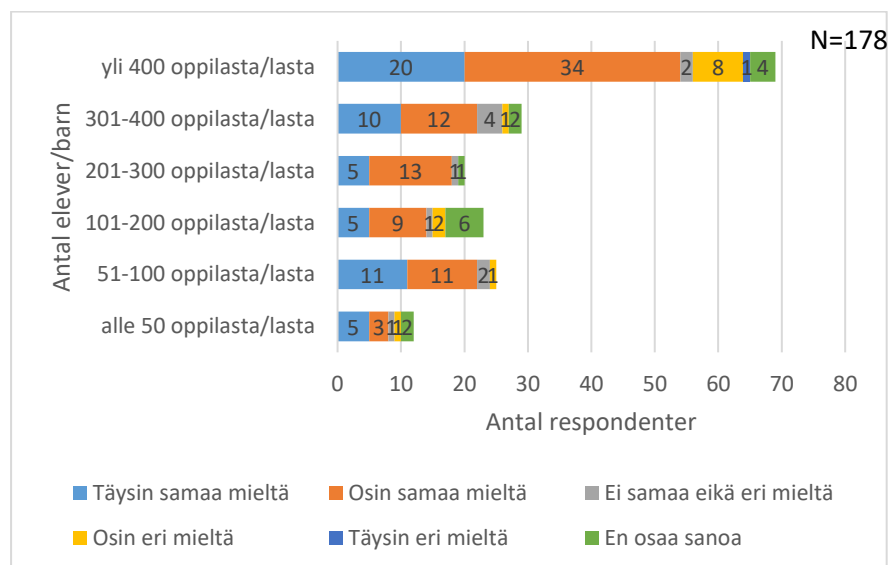
24.4.2022



Figur 25: De sektorsvisa procentandelarna svar på påstående *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning*

På grundval av figurerna 24 och 25 kan det konstateras att största delen av respondenterna oavsett sektor var helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen känner till lagstiftning gällande mobbning.

I figur 26 visas svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

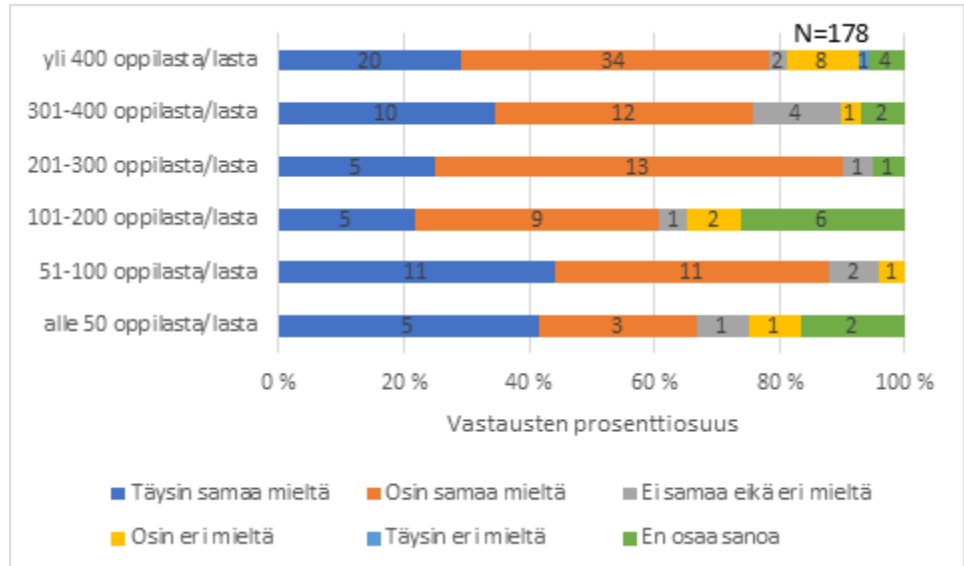


Figur 26: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

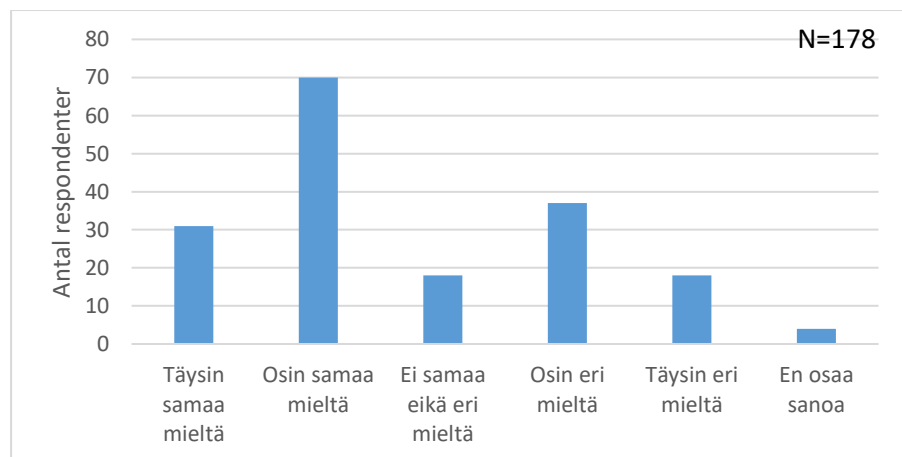
I figur 27 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* efter antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.



Figur 27: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning* efter antalet elever eller barn

Enligt figurerna 26 och 27 var majoriteten av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen känner till lagstiftning gällande mobbning. Stora skolor med över 300 elever var mest kritiska i fråga om att känna lagstiftning.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* visas i figur 28.



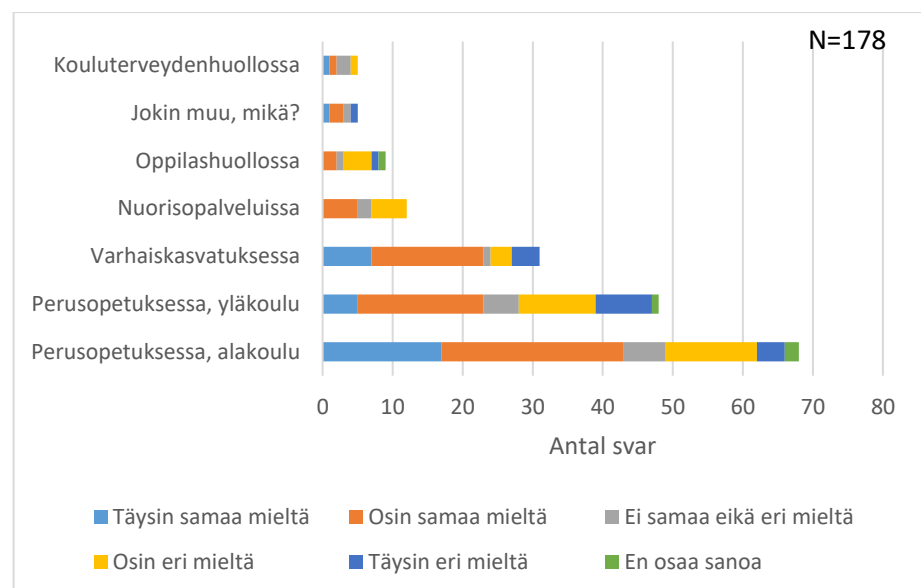
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 28: I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* varierade. Av respondenterna var 31 (17 %) helt av samma åsikt och 70 (39 %) delvis av samma åsikt. Varken av samma eller annan åsikt var 18 (10 %) av respondenterna. Delvis av annan åsikt var 37 (21 %) och helt av annan åsikt 18 (10 %) av respondenterna.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* presenteras sektorsvis i figur 29.

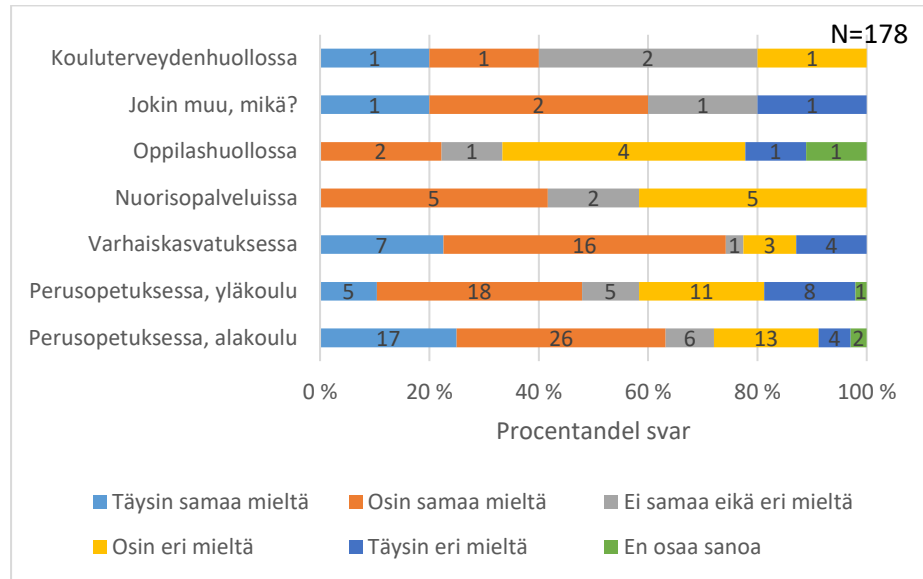


Figur 29: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter sektor

I figur 30 presenteras de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

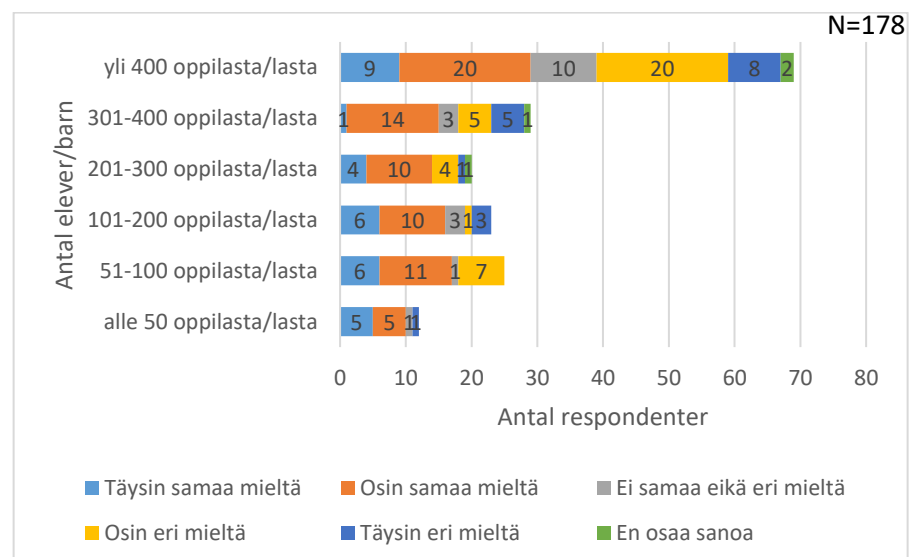
24.4.2022



Figur 30: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*

Såsom det framgår av figurerna 29 och 30, hade respondenterna inom olika sektorer olika åsikter om personalresursernas tillräcklighet för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

I figur 31 visas svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

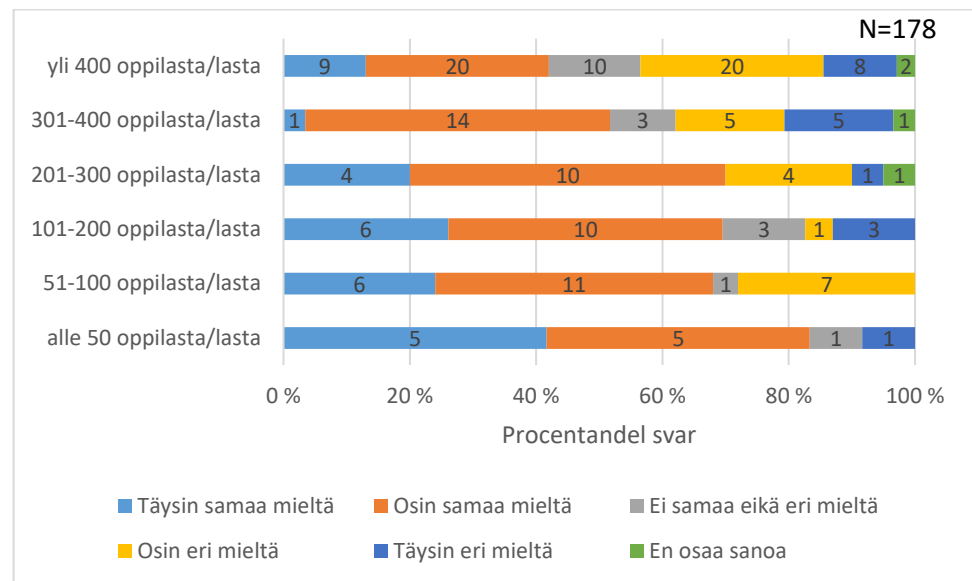


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 31: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter antalet elever eller barn på arbetsplatsen

Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* presenteras i figur 32 i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.



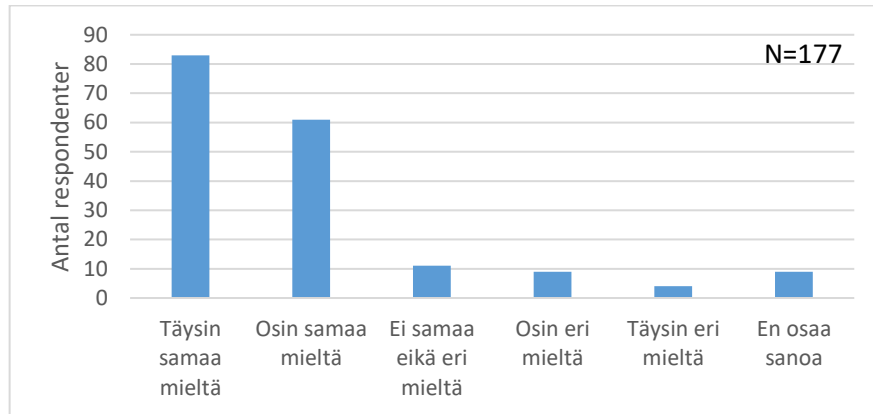
Figur 32: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 31 och 32 var merparten av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att det i arbetsgemenskapen finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* visas i figur 33.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

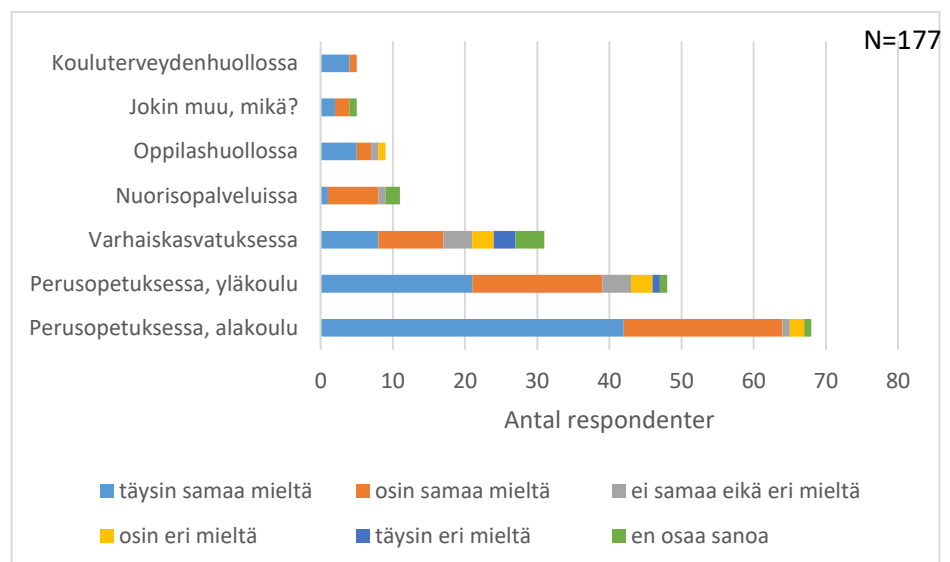
24.4.2022



Figur 33: I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den

Respondenterna var tämligen eniga om påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*. Av respondenterna var 144 (81 %) helt eller delvis av samma åsikt.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* presenteras sektorvis i figur 34.

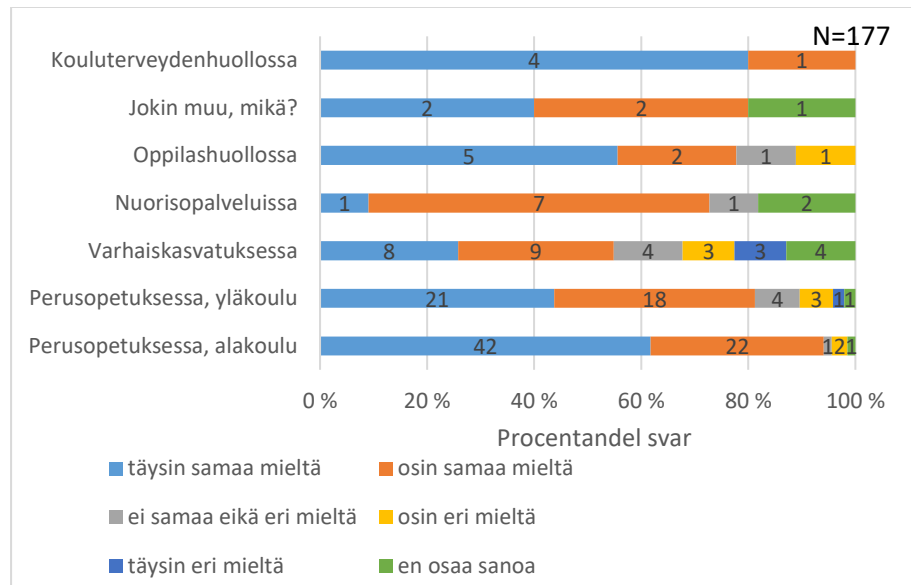


Figur 34: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter sektor

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

I figur 35 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.*



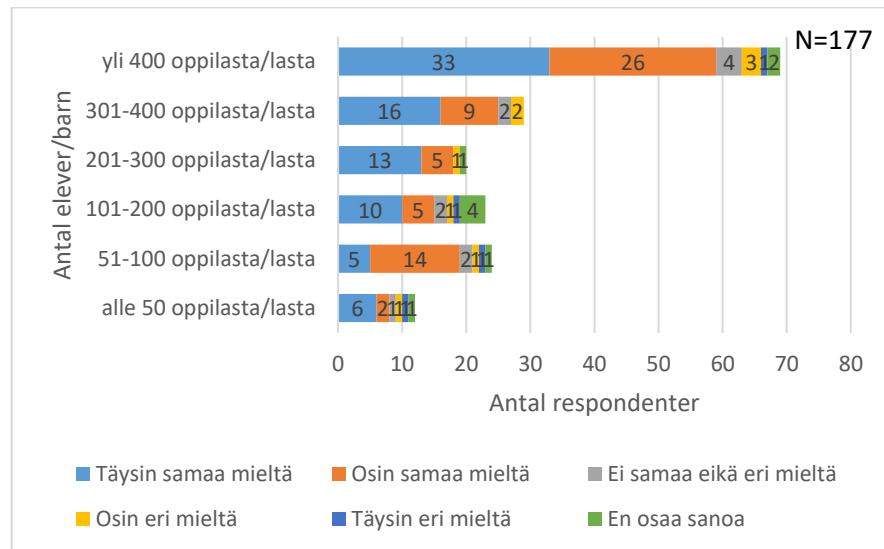
Figur 35: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*

Såsom det framgår av figurerna 34 och 35, var största delen av respondenterna oberoende av sektor helt eller delvis av samma åsikt om att det i arbetsgemenskapen har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

I figur 36 visas svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

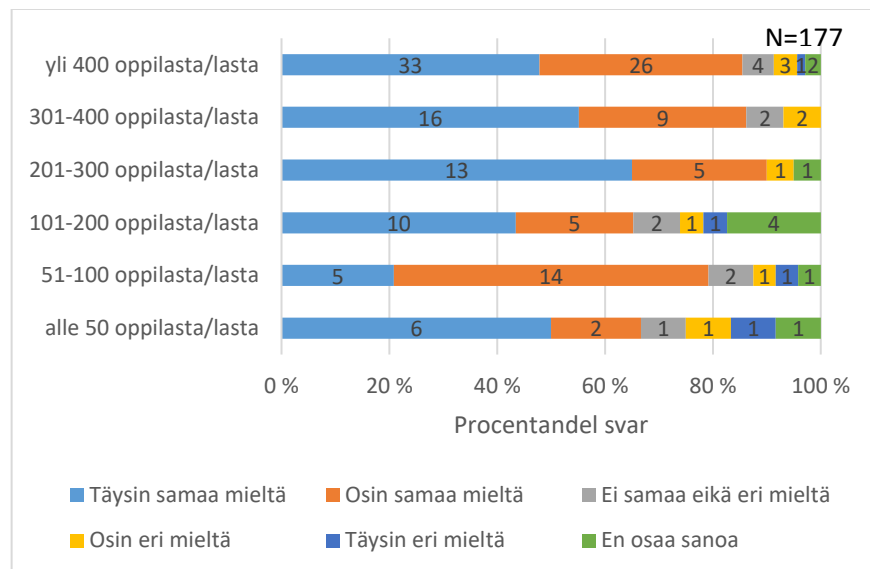
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 36: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den efter antalet elever eller barn*

I figur 37 presenteras procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den efter antalet elever eller barn.*



Figur 37: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den efter antalet elever eller barn*

Enligt figurerna 36 och 37 var majoriteten av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att det i

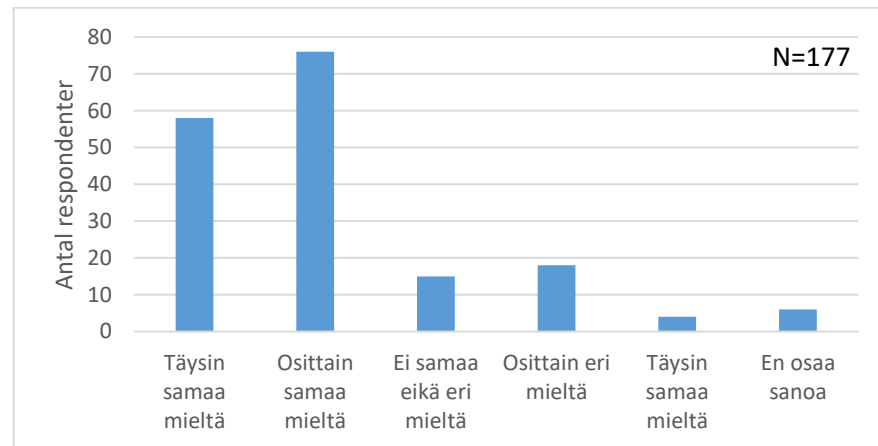


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

arbetsgemenskapen finns tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* visas i figur 38.



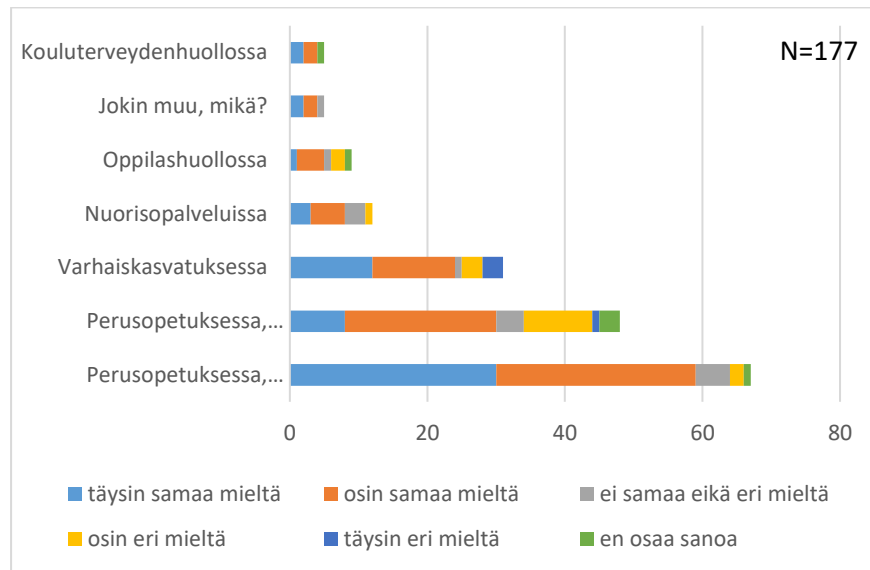
Figur 38: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning

Respondenterna var ganska eniga om att medlemmarna i arbetsgemenskapen har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning. Av respondenterna var 134 (76 %) helt eller delvis av samma åsikt.

I figur 39 visas svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning efter sektor.*

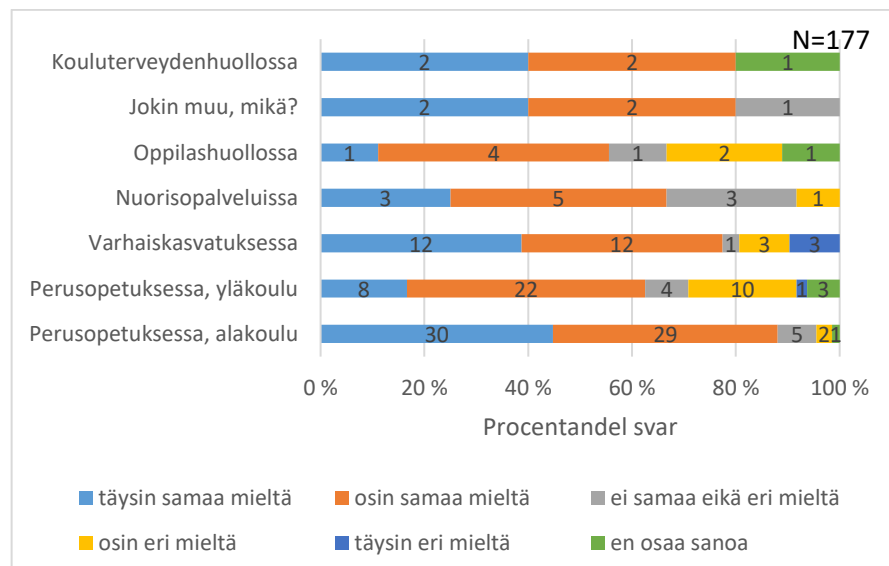
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 39: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* visas i figur 40.



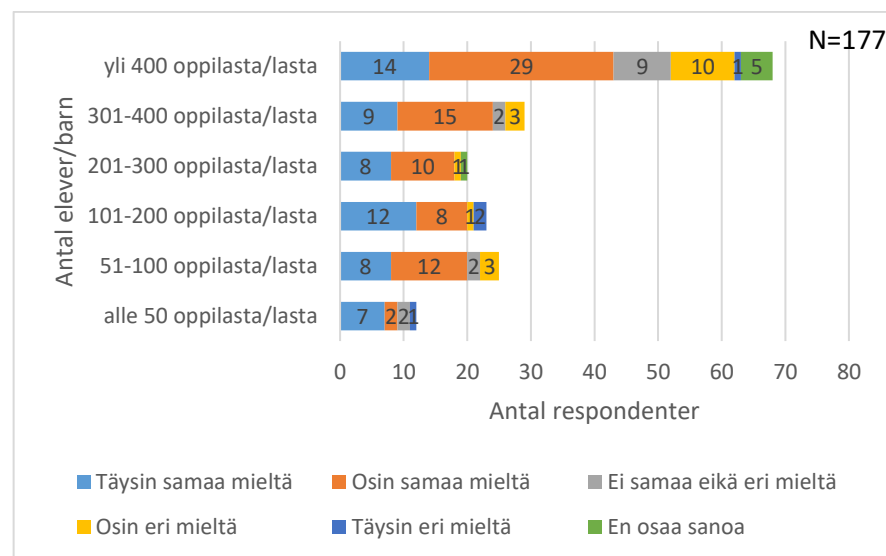
Figur 40: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

På basis av figurerna 39 och 40 var merparten av respondenterna oberoende av sektor helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning.

I figur 41 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

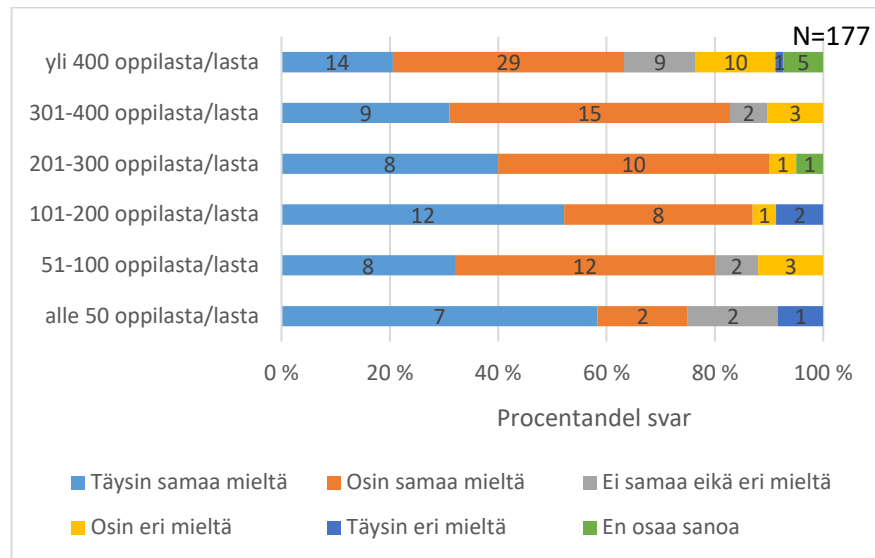


Figur 41: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* efter antalet elever eller barn

I figur 42 visas procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

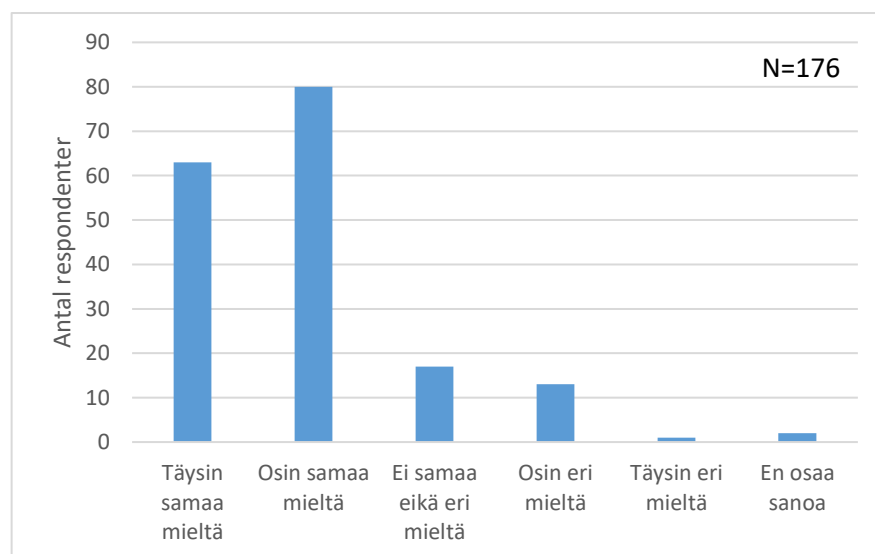
24.4.2022



Figur 42: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 41 och 42 var största delen av respondenterna oberoende av arbetsplatsen storlek helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* visas i figur 43.



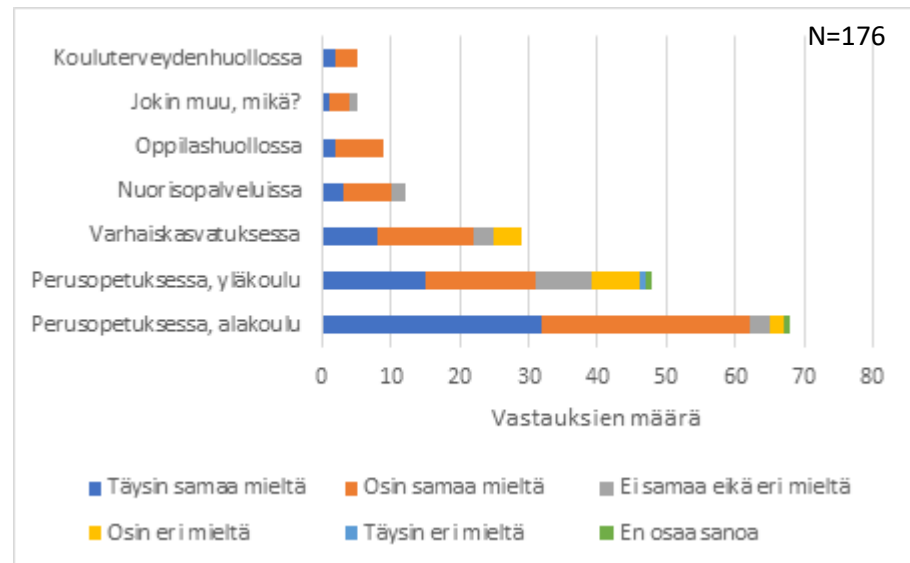
Figur 43: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

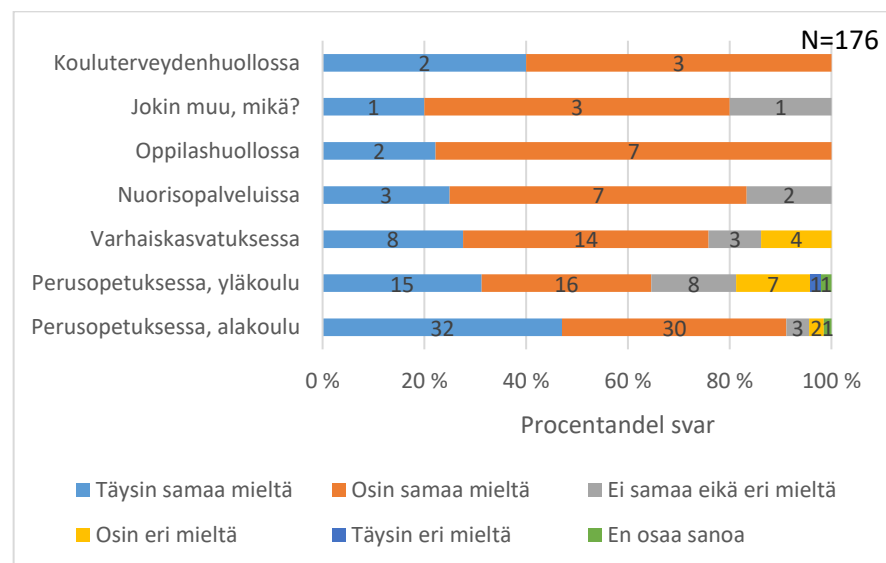
Respondenterna var ganska eniga om att medlemmarna i arbetsgemenskapen kan identifiera mobbning. Av respondenterna var 143 (81 %) helt eller delvis av samma åsikt.

I figur 44 visas svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* efter sektor.



Figur 44: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* presenteras i figur 45.



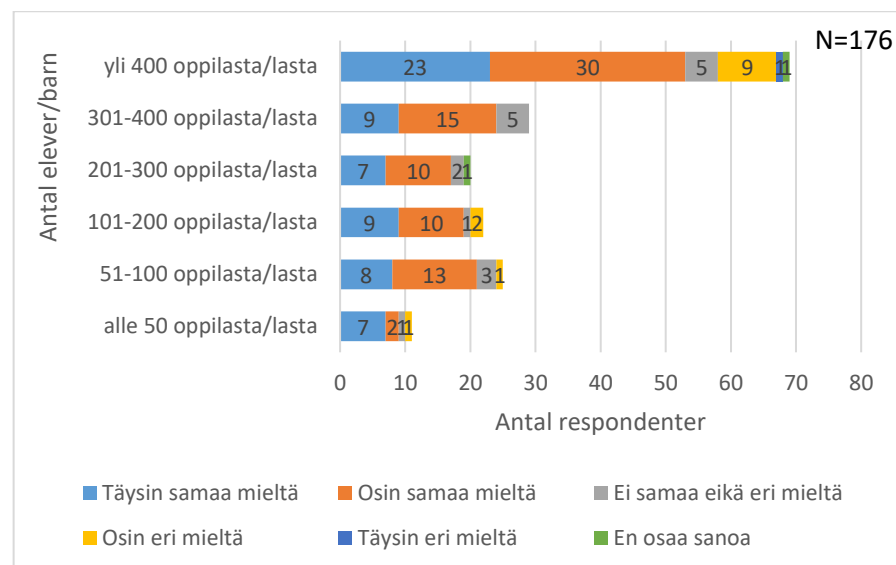
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 45: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning*

Såsom det framgår av figurerna 44 och 45, var största delen av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i deras arbetsgemenskap kan identifiera mobbning.

I figur 46 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

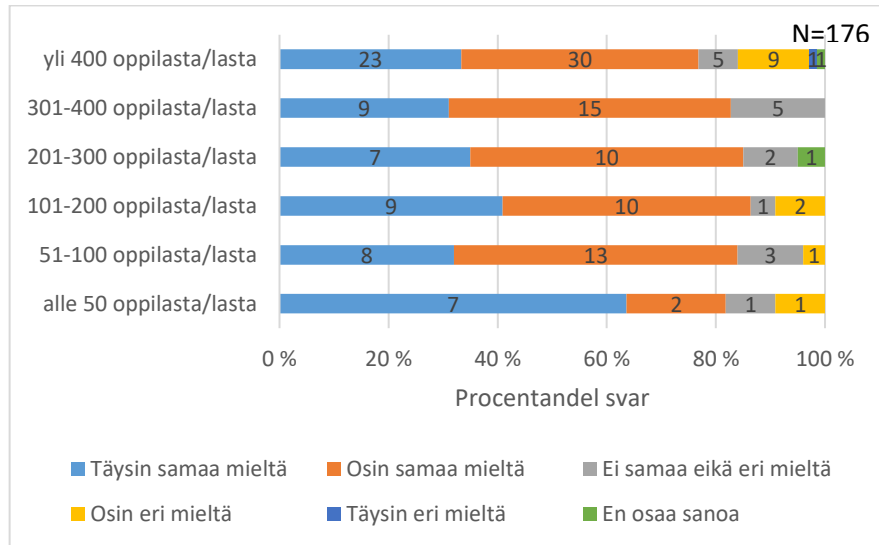


Figur 46: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* i relation till antalet elever eller barn

I figur 47 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* i relation till antalet elever eller barn.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

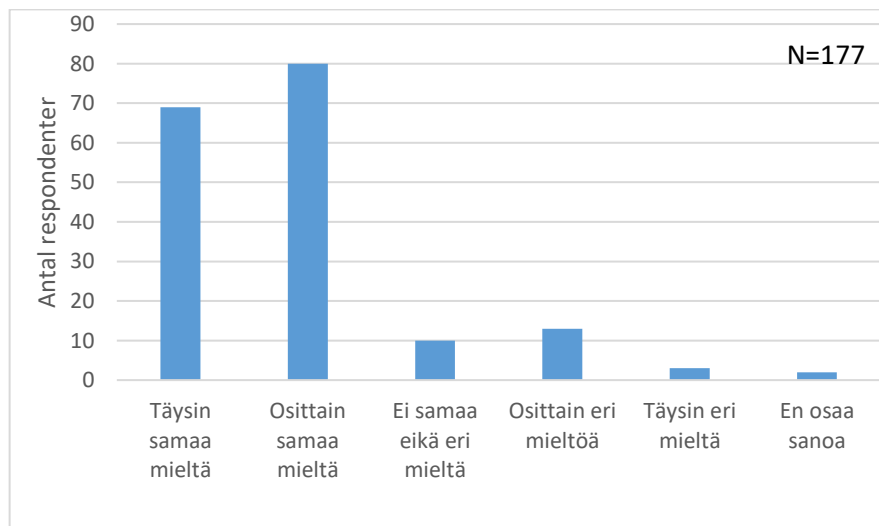
24.4.2022



Figur 47: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning* efter antalet elever eller barn

Enligt figurerna 46 och 47 var majoriteten av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen kan identifiera mobbning.

Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* visas i figur 48.



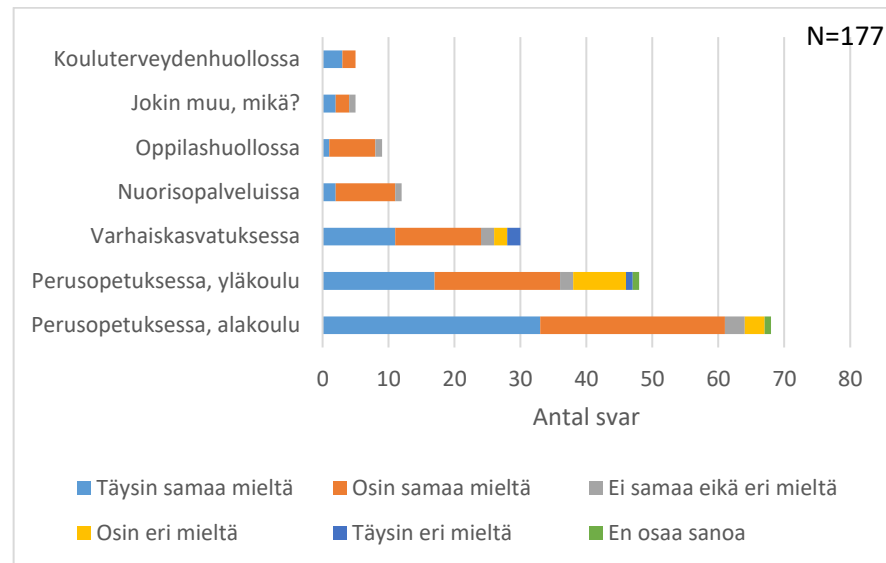
Figur 48: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

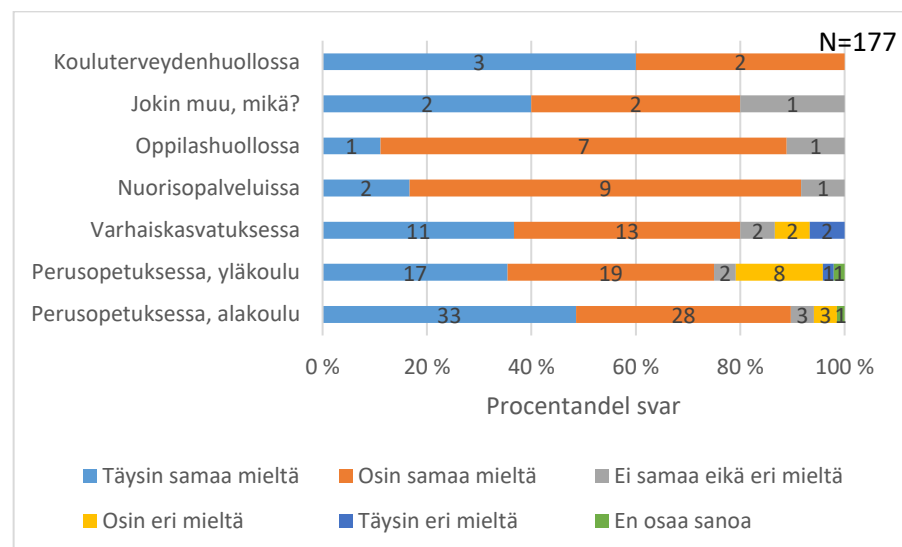
Respondenterna var tämligen eniga om att medlemmarna i arbetsgemenskapen kan ingripa i mobbning. Av respondenterna var 149 (84 %) helt eller delvis av samma åsikt.

I figur 49 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* sektorsvis.



Figur 49: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* presenteras i figur 50.





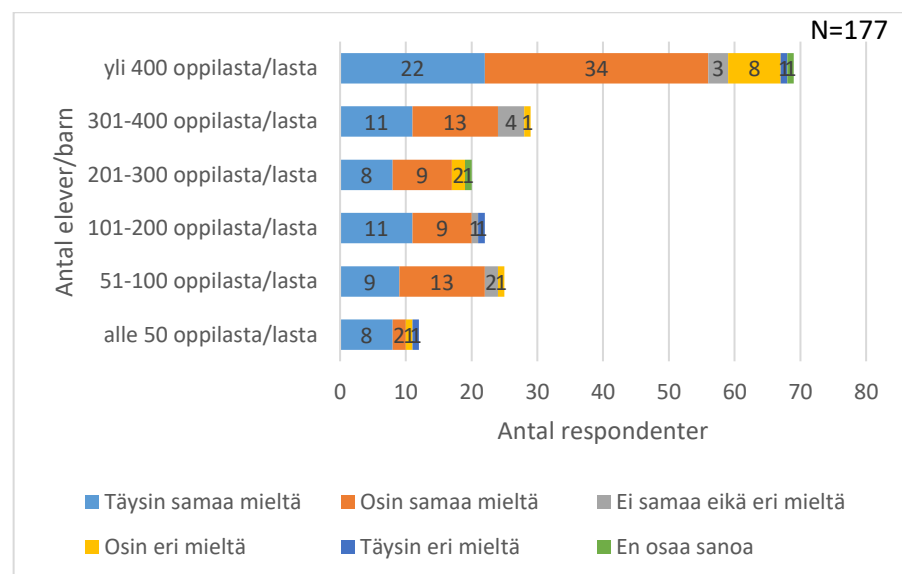
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 50: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning*

Såsom det framgår av figurerna 49 och 50, var merparten av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen kan ingripa i mobbning.

I figur 51 presenteras svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

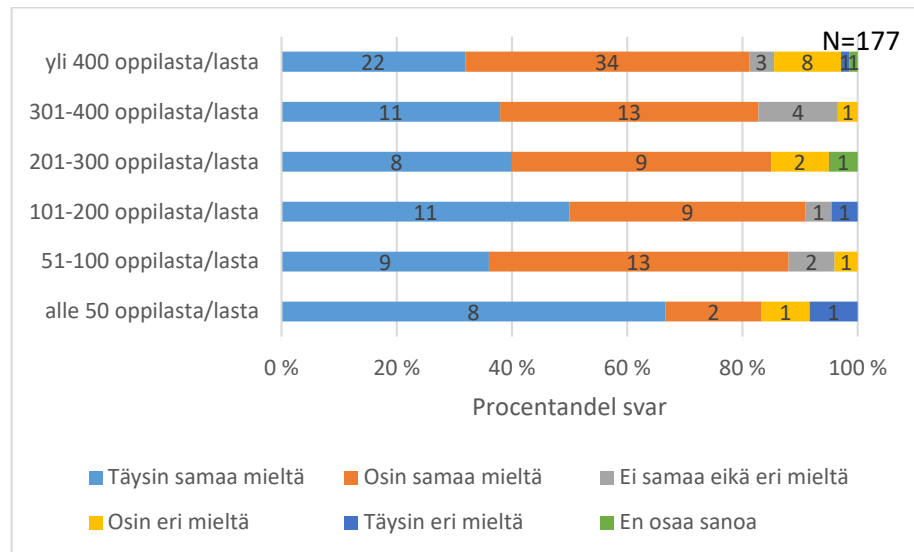


Figur 51: Svaren på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* i relation till antalet elever eller barn

I figur 52 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

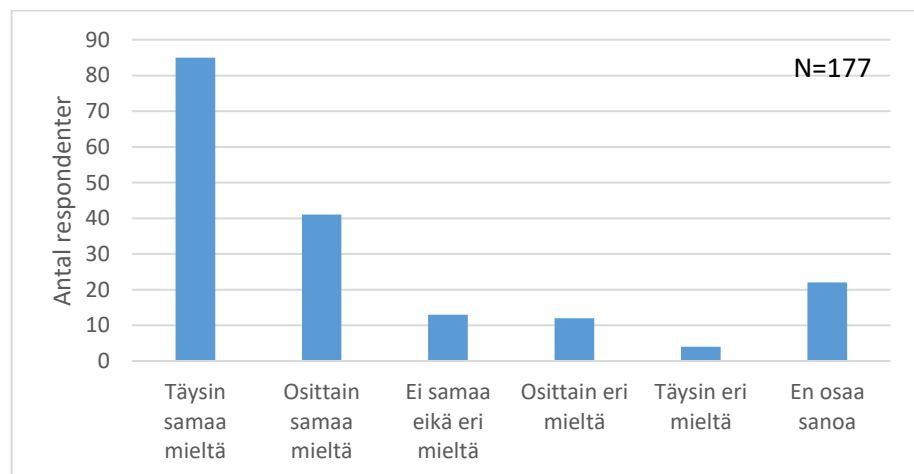
24.4.2022



Figur 52: Procentandelarna svar på påståendet *Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 51 och 52 var största delen av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att medlemmarna i arbetsgemenskapen kan ingripa i mobbning.

Svaren på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* visas i figur 53.



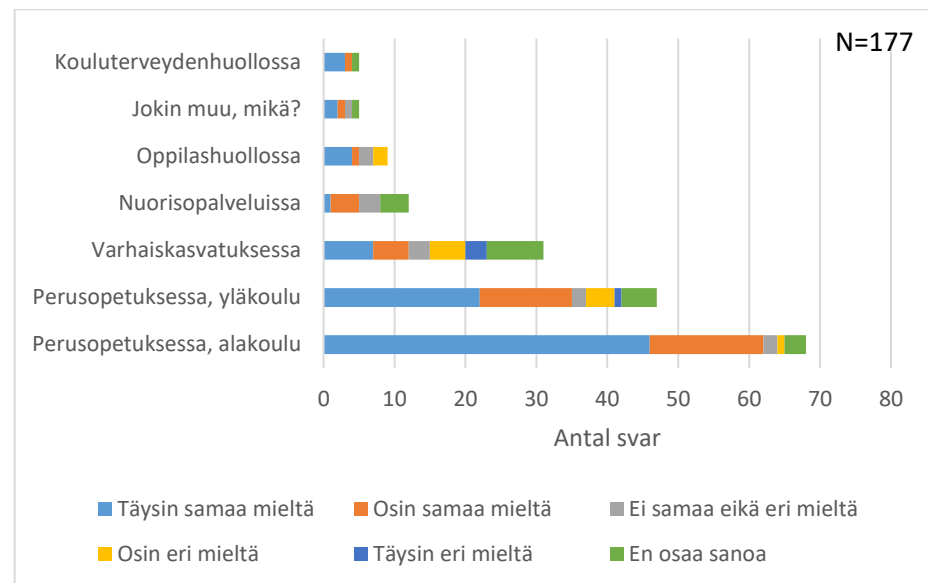
Figur 53: *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Majoriteten av respondenterna, 126 (71 %), var helt eller delvis av samma åsikt om att det i gemenskapen finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning.

Svaren på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* presenteras sektorsvis i figur 54.

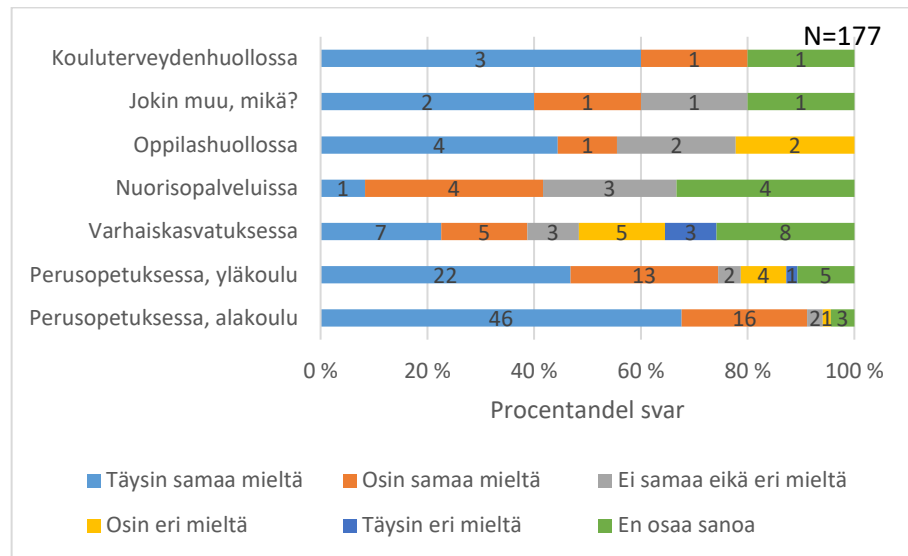


Figur 54: Svaren på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* visas i figur 55.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



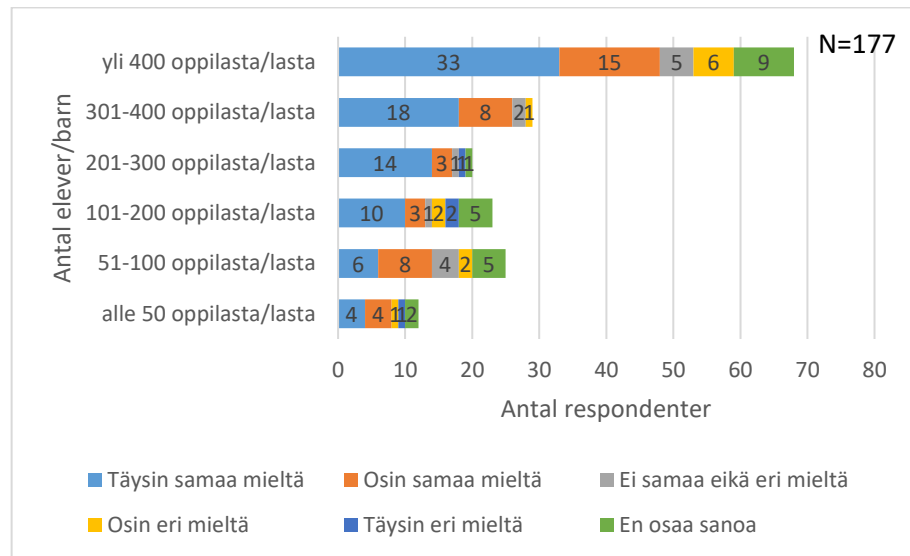
Figur 55: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning*

På basis av figurerna 54 och 55 kan det konstateras att merparten av respondenterna inom den grundläggande utbildningen och skolkhälsovården var helt eller delvis av samma åsikt om att det i gemenskapen finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning. Respondenterna inom småbarnspedagogiken, elevvården och ungdomstjänsterna hade lite olika åsikter. Flera respondenter inom småbarnspedagogiken och ungdomstjänsterna visste inte om det finns tillvägagångssätt.

I figur 56 presenteras svaren på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

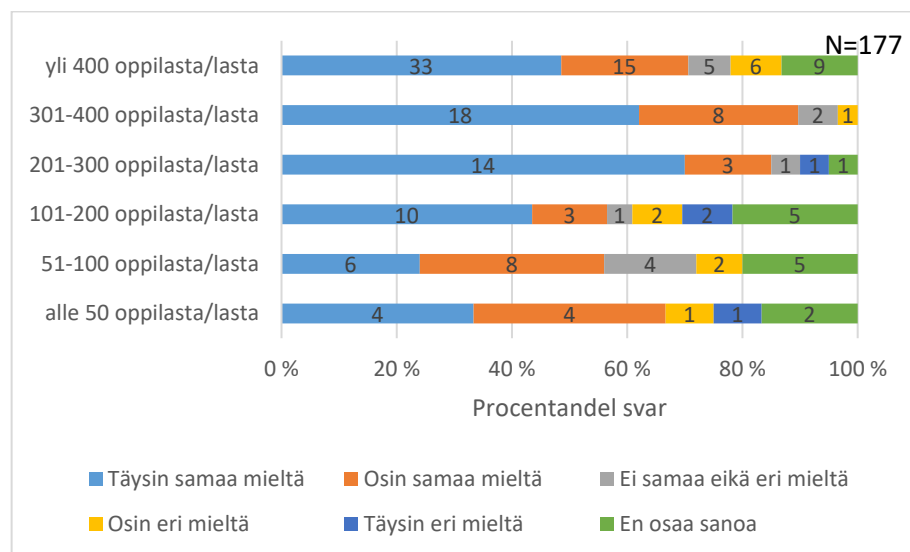
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 56: Svaren på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* efter antalet elever eller barn

I figur 57 visas procentandelarna svar på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* i relation till antalet elever eller barn.



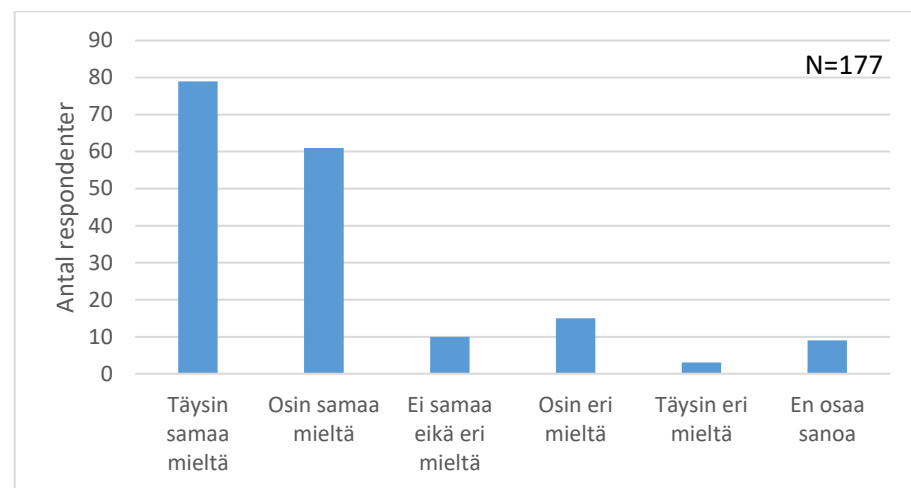
Figur 57: Procentandelarna svar på påståendet *I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning* i relation till antal elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt figurerna 56 och 57 var största delen av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats helt eller delvis av samma åsikt om att det i gemenskapen finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning.

I figur 58 visas svaren på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till.*



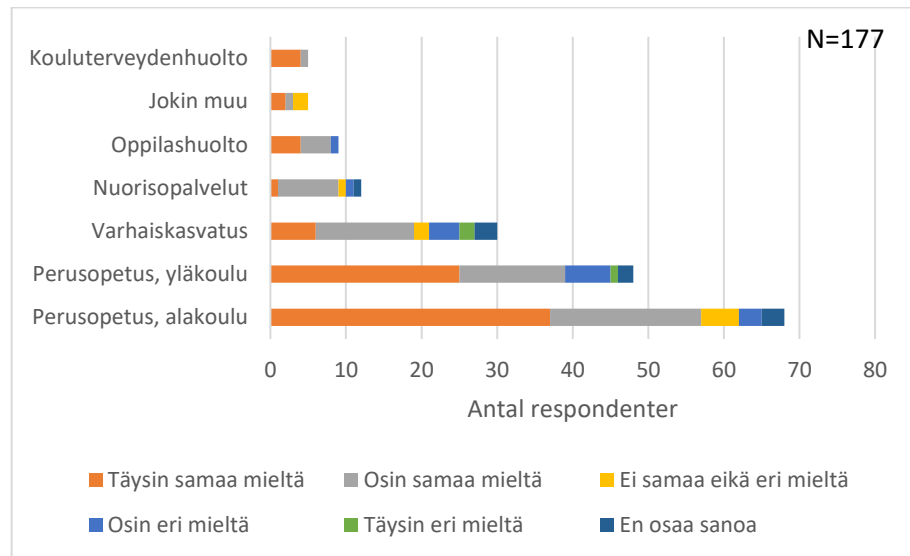
Figur 58: Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till

Majoriteten av respondenterna, 140 (79 %), var helt eller delvis av samma åsikt om att de anställda anmäler mobbning de lägger märke till.

I figur 59 visas svaren på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till efter sektor.*

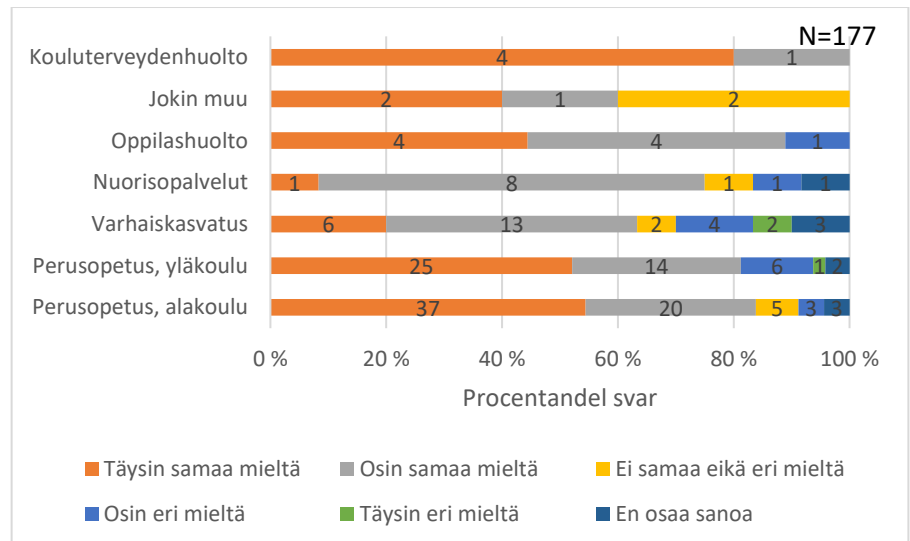
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 59: Svaren på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till* presenteras i figur 60.



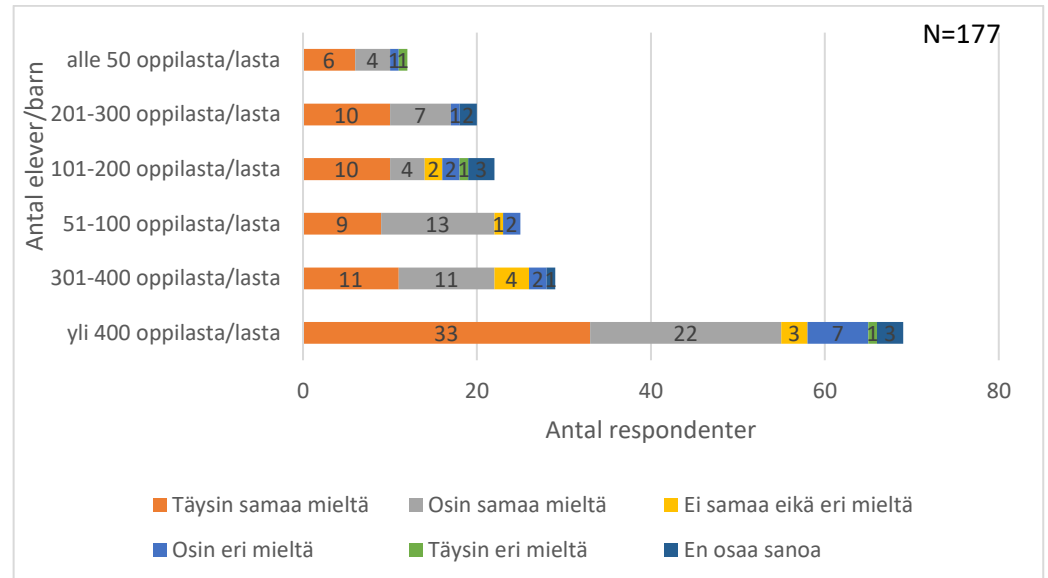
Figur 60: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till*

Såsom det framgår av figurerna 59 och 60, var merparten av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att de anställda anmäler mobbning de lägger märke till.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

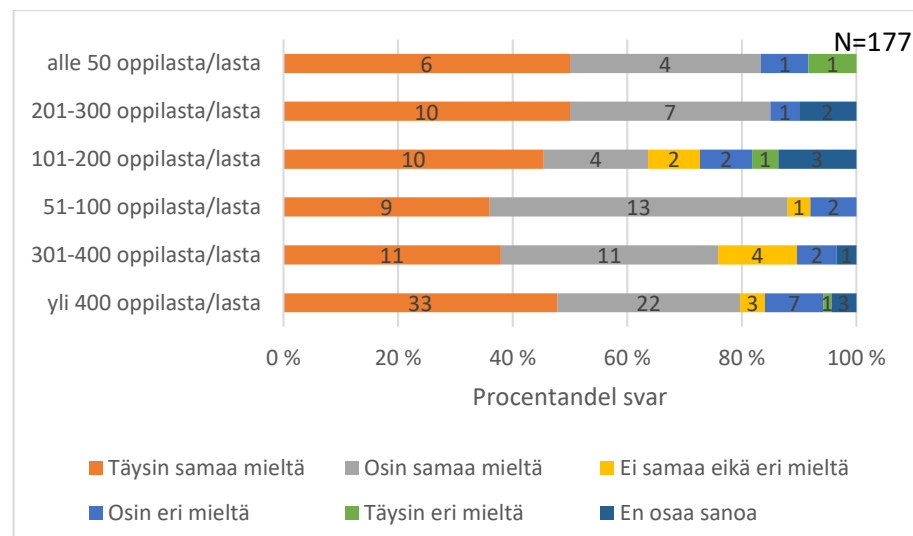
24.4.2022

I figur 61 presenteras svaren på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.



Figur 61: Svaren på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till* i relation till antalet elever eller barn

I figur 62 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.





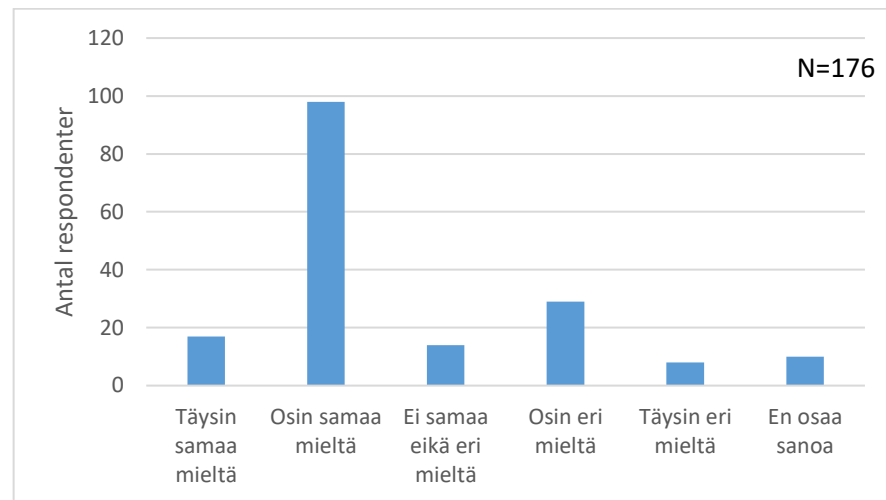
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 62: Procentandelarna svar på påståendet *Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till* efter antalet elever eller barn

Enligt figurerna 61 och 62 var största delen av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att de anställda anmäler mobbning de lägger märke till.

Svaren på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* visas i figur 63.



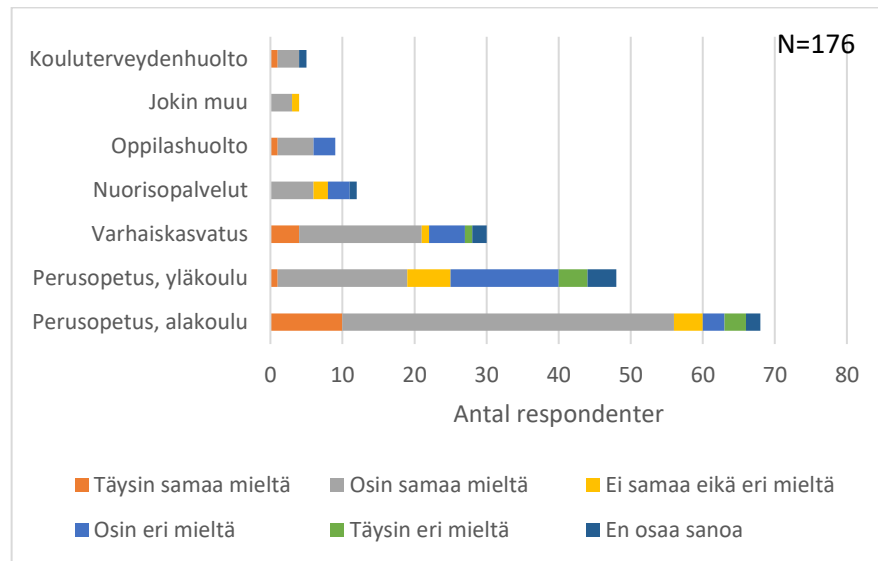
Figur 63: Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till

Merparten av respondenterna, 98 (56 %), var delvis av samma åsikt om att barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till. Helt av samma åsikt var 17 (10 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 37 (21 %) av respondenterna.

I figur 64 visas svaren på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* efter sektor.

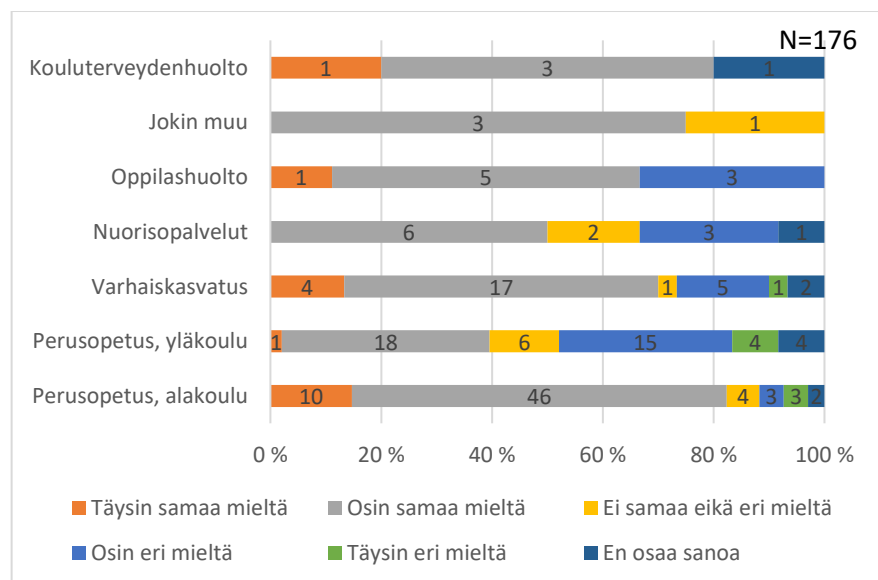
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 64: Svaren på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* visas i figur 65.



Figur 65: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till*

På basis av figurerna 64 och 65 kan det konstateras att enligt representanterna för lågstadiet, småbarnspedagogiken samt elev- och skolhälsovården anmäler barn och unga mobbning de lägger märke till. Representanterna för högstadiet och ungdomstjänsterna hade en mer kritisk åsikt om saken.

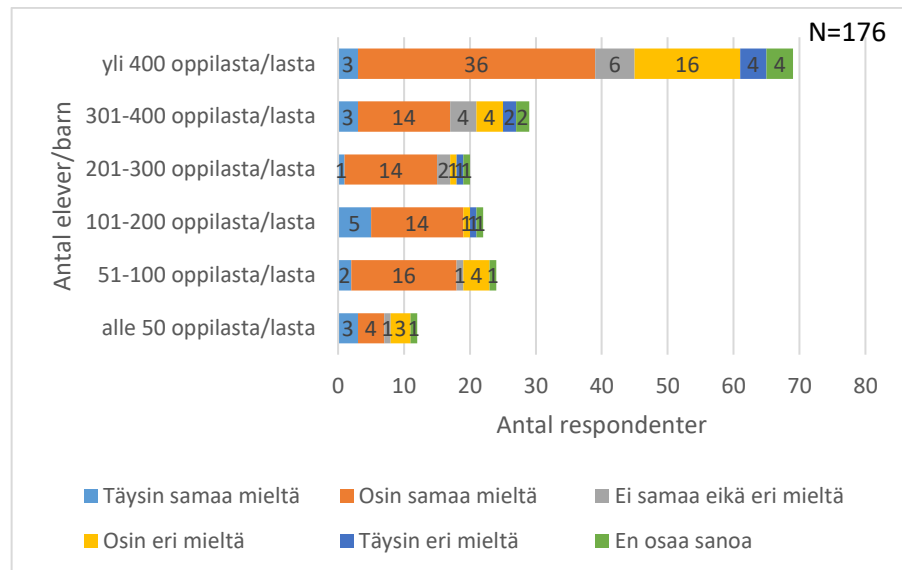
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

I figur 66 presenteras svaren på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

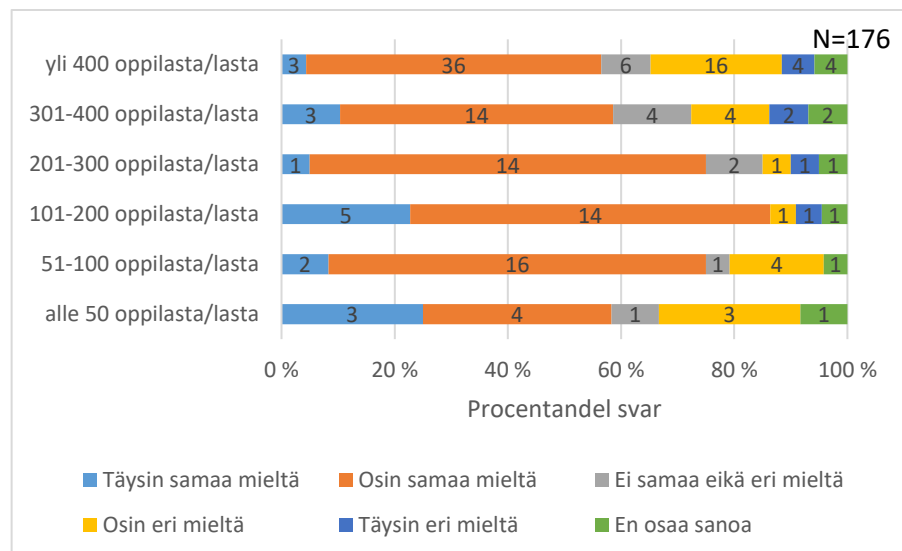
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 66: Svaren på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* i relation till antalet elever eller barn

I figur 67 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* i förhållande till antalet elever eller barn.



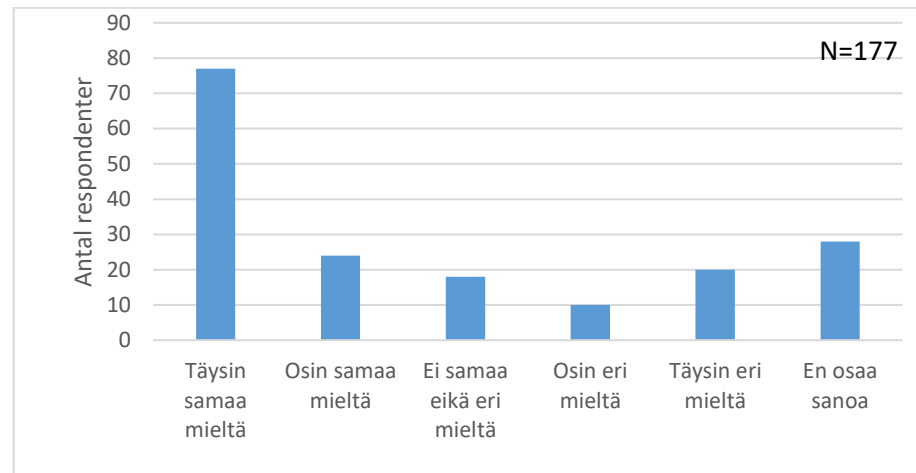
Figur 67: Procentandelarna svar på påståendet *Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till* i förhållande till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt figurerna 66 och 67 var merparten av respondenterna oberoende av arbetsplatsens storlek helt eller delvis av samma åsikt om att barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* visas i figur 68.



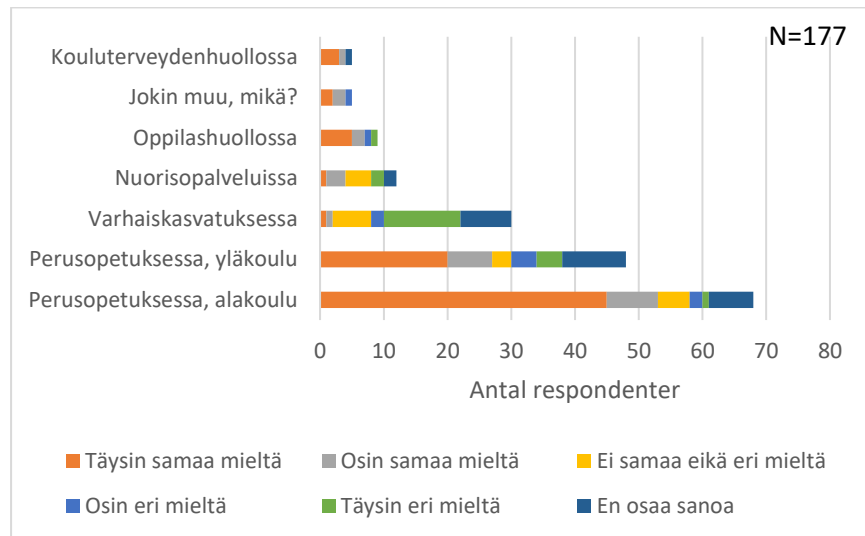
Figur 68: *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning*

Majoriteten av respondenterna, 77 (44 %), var helt av samma åsikt om att det i arbetsgemenskapen har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning. Delvis av samma åsikt var 24 (14 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 30 (17 %) av respondenterna.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* presenteras sektorsvis i figur 69.

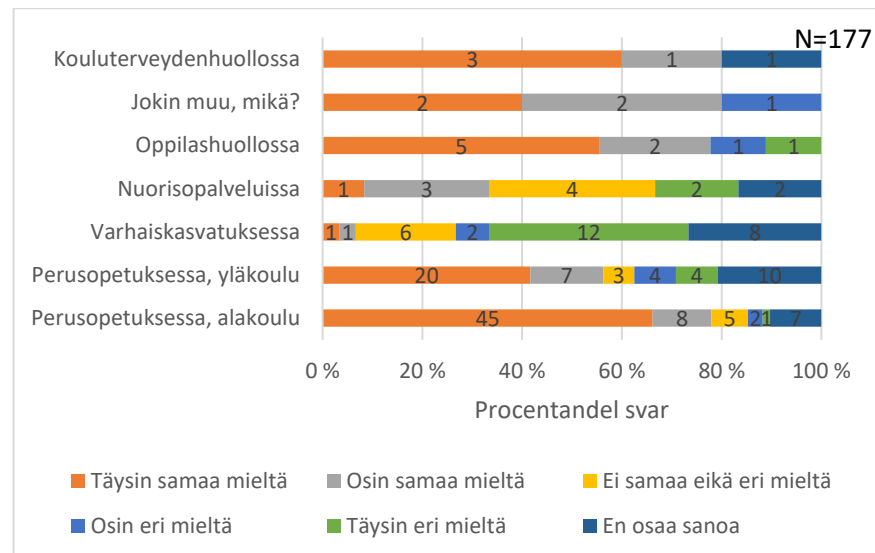
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 69: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* visas i figur 70.



Figur 70: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning*

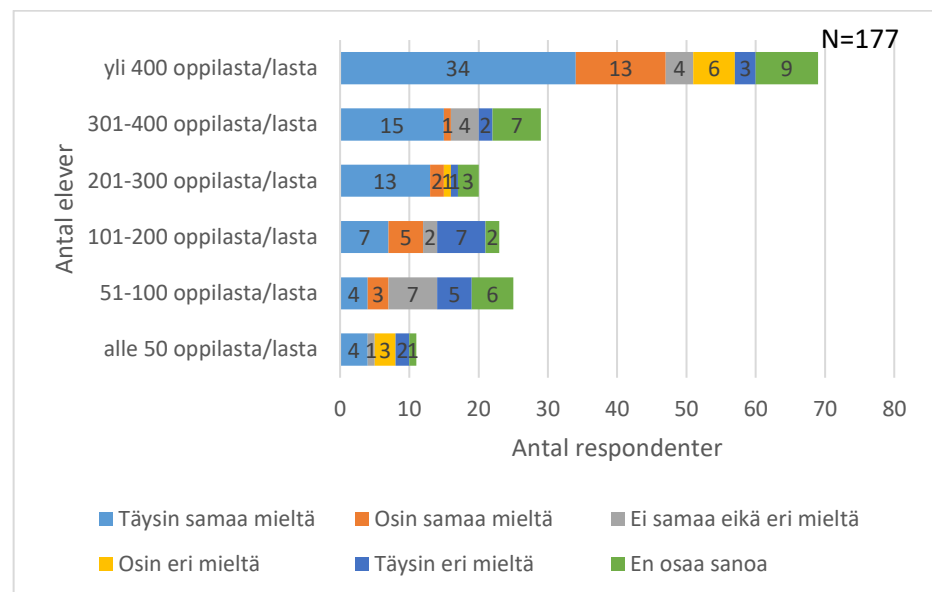
Såsom det framgår av figurerna 69 och 70, var majoriteten av respondenterna som arbetade på lågstadiet eller inom elev- och skolhälsovården helt eller delvis av samma åsikt om att det i deras arbetsgemenskap har utsetts en person som har till

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning. Respondenterna inom småbarnspedagogiken och ungdomstjänsterna hade en olik åsikt om saken. Det ska emellertid beaktas att antalet respondenter som arbetade inom ungdomstjänster var litet.

I figur 71 presenteras svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

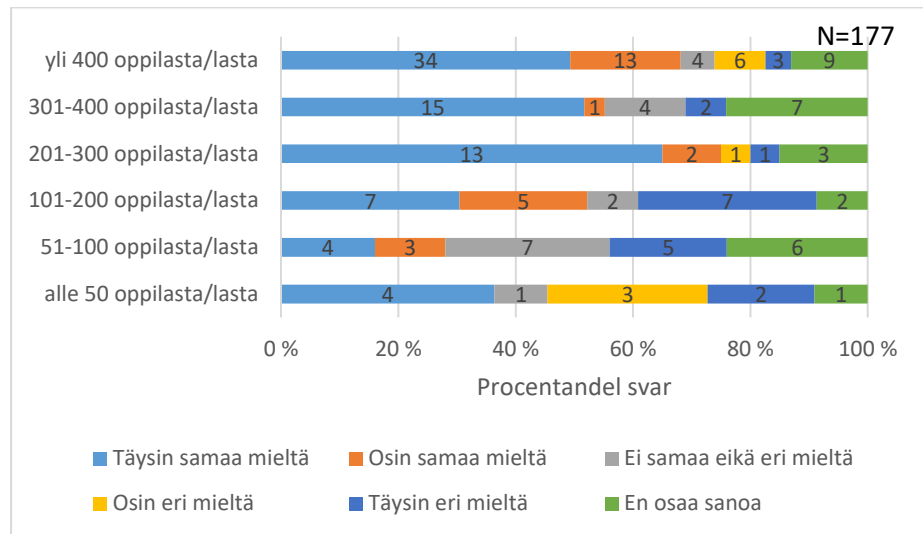


Figur 71: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* i relation till antalet elever eller barn visas i figur 72.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 72: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 71 och 72 varierade svaren beroende av antalet elever eller barn på arbetsplatsen. Respondenter som arbetade i stora skolor med över 200 elever eller barn var helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning. Det ska emellertid beaktas att antalet respondenter inom ungdomstjänster var litet.

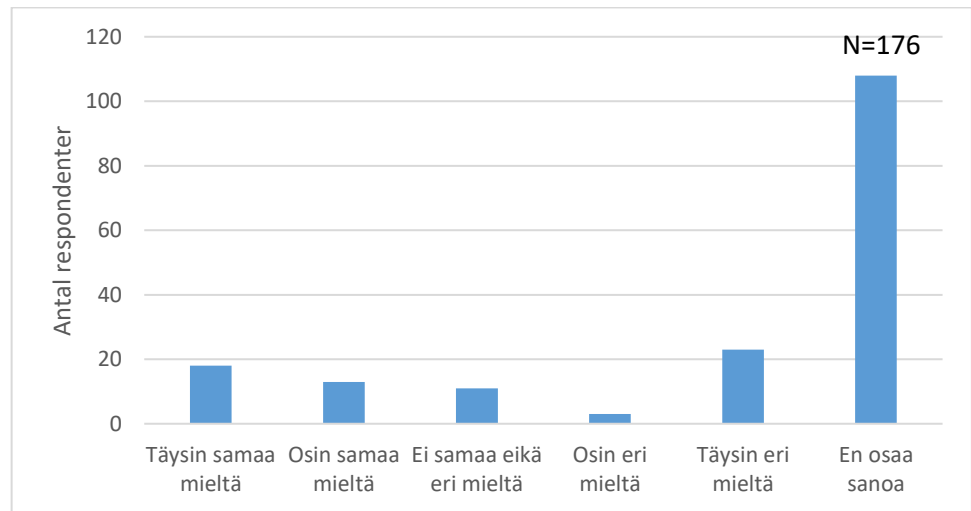
#### 5.4 Mobbningsmisstankar som anmälts till myndigheter

I figur 73 visas svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.*



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



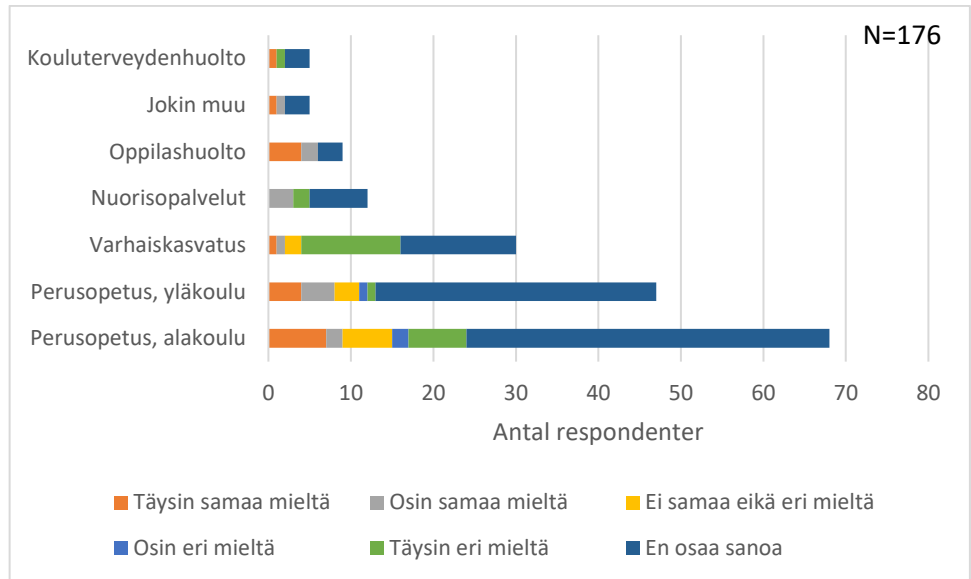
Figur 73: Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning

Merparten av respondenterna (108 respondenter, 61 %) angav att de inte vet om arbetsgemenskapen har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning. Av respondenterna var 31 (18 %) helt eller delvis av samma åsikt och 26 (15 %) helt eller delvis av annan åsikt med påståendet.

I figur 74 presenteras svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* efter sektor.

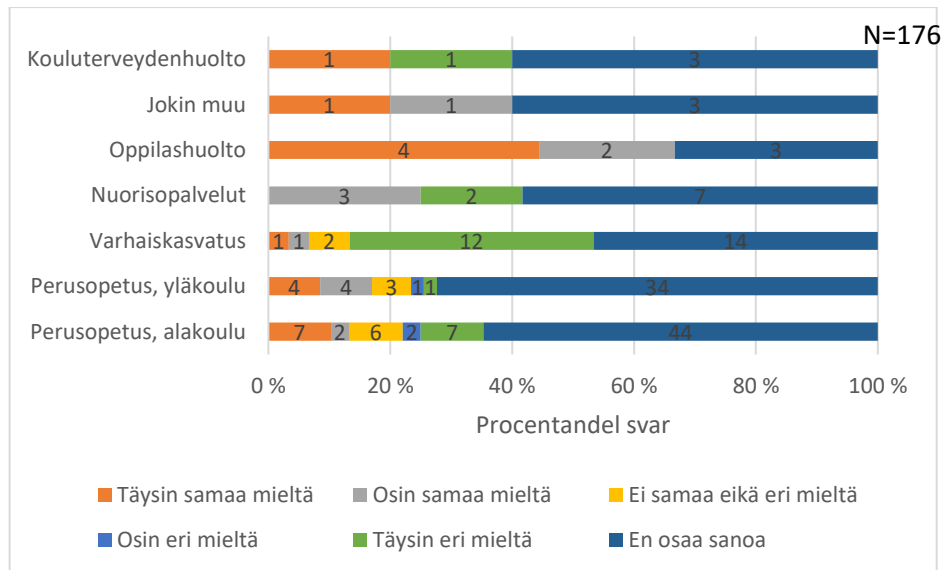
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 74: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* visas i figur 75.



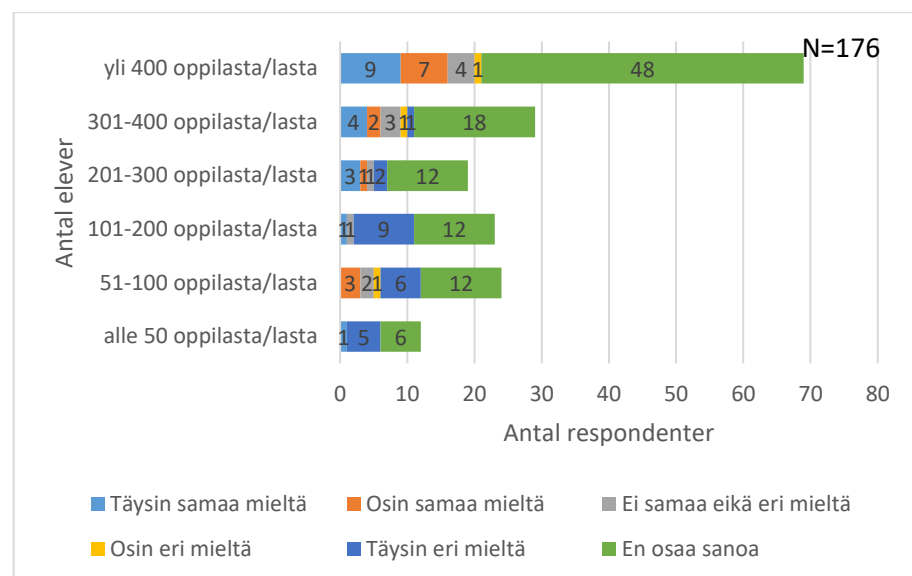
Figur 75: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

På basis av figurerna 74 och 75 kan det konstateras att största delen av respondenterna med undantag av respondenterna inom elevvården visste inte om deras arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

I figur 76 visas svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

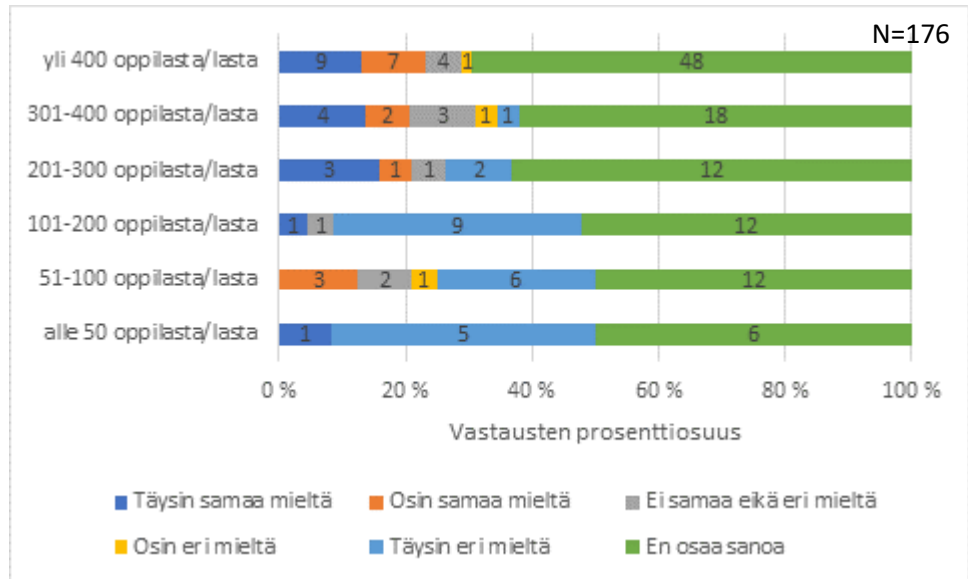


Figur 76: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i relation till antalet elever eller barn visas i figur 77.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

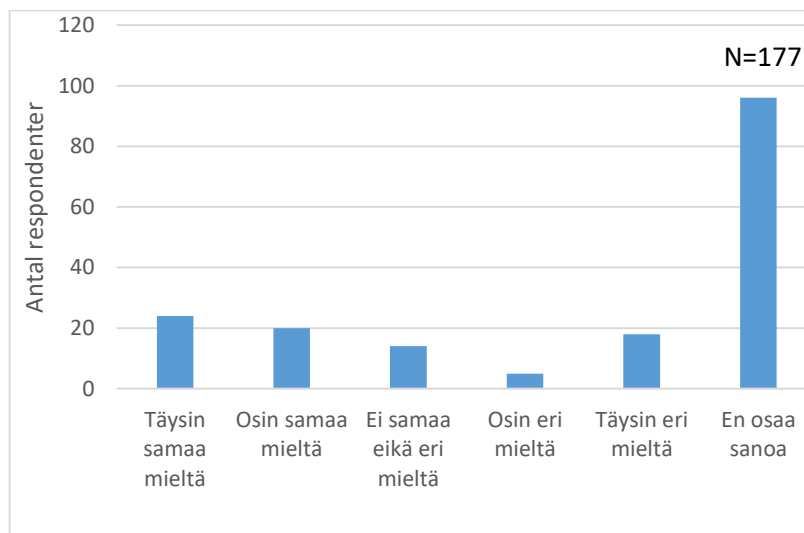
24.4.2022



Figur 77: Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 76 och 77 varierade svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* beroende av antalet elever eller barn på arbetsplatsen. En del av respondenterna visste inte om polisen har meddelats.

I figur 78 visas svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning*.



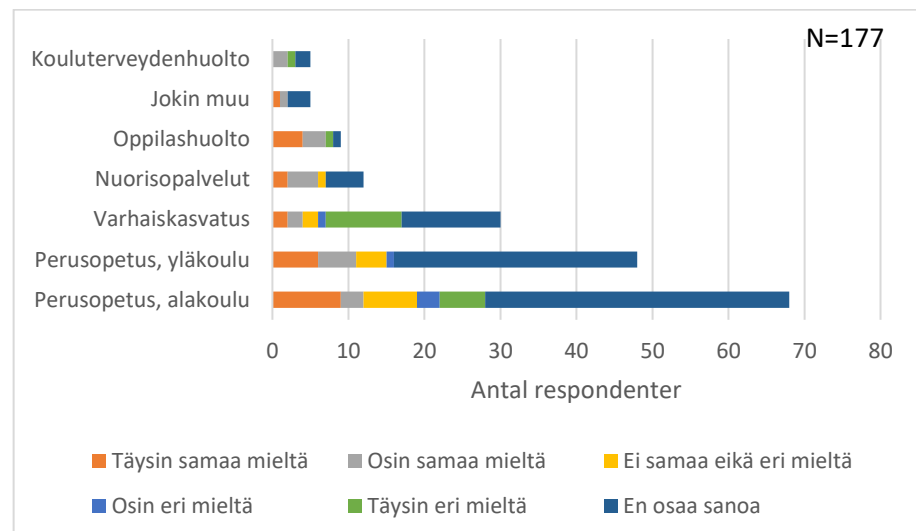
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 78: Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning

Majoriteten av respondenterna, 96 (54 %), konstaterade att de inte vet om arbetsgemenskapen har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning. Helt eller delvis av samma åsikt var 44 (25 %) av respondenterna och helt eller delvis av annan åsikt 23 (13 %).

Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* presenteras sektorsvis i figur 79.

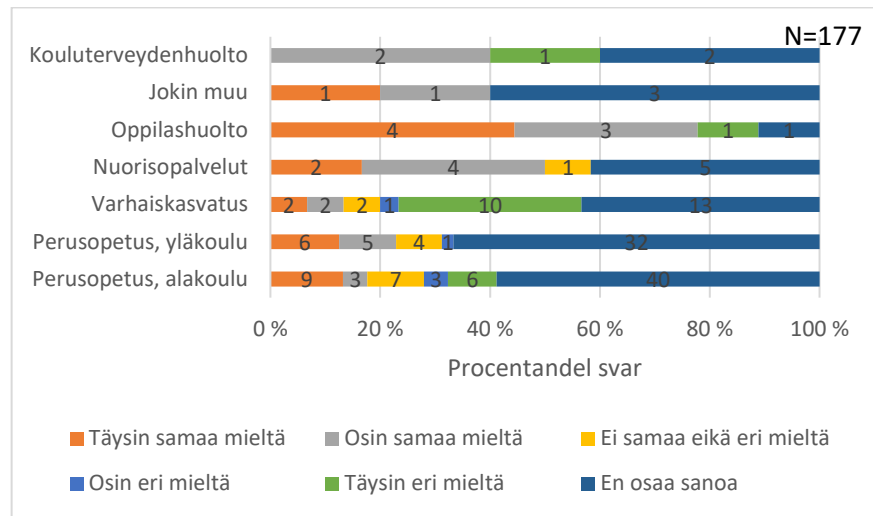


Figur 79: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* visas i figur 80.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

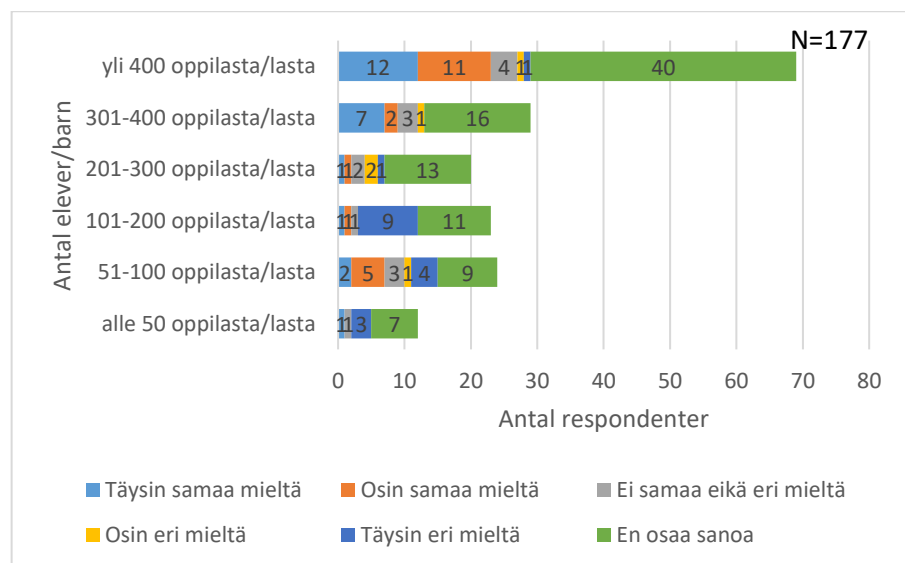
24.4.2022



Figur 80: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning*

Enligt figurerna 79 och 80 varierade svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* beroende av sektor. En stor del av respondenterna visste inte om anmälningar har gjorts.

I figur 81 presenteras svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

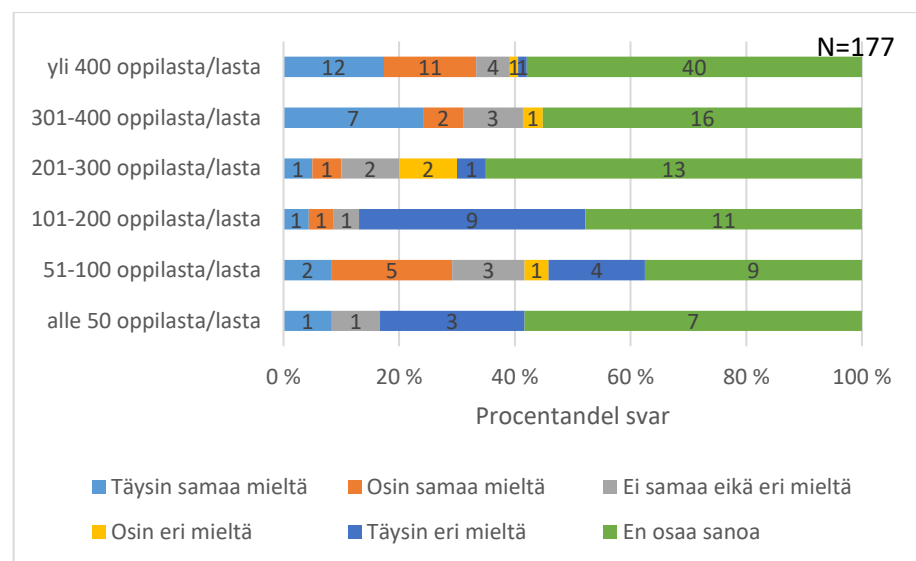


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 81: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn

I figur 82 presenteras procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.



Figur 82: Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning* i förhållande till antalet elever eller barn

Såsom det framgår av figurerna 81 och 82, visste en stor del av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats inte om deras arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

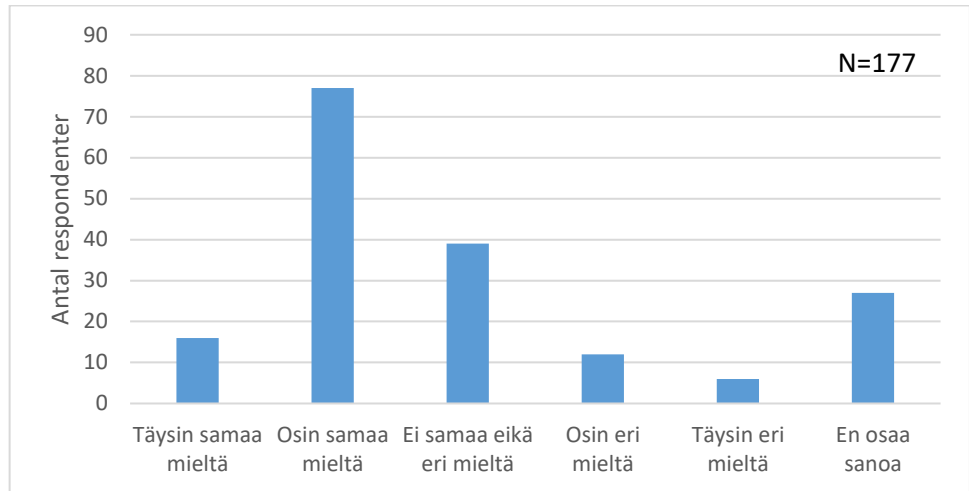
## 5.5 Effektivitet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder

Enkäten innehöll åtta påståenden om effektivitet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder.

Svaren på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* visas i figur 83.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

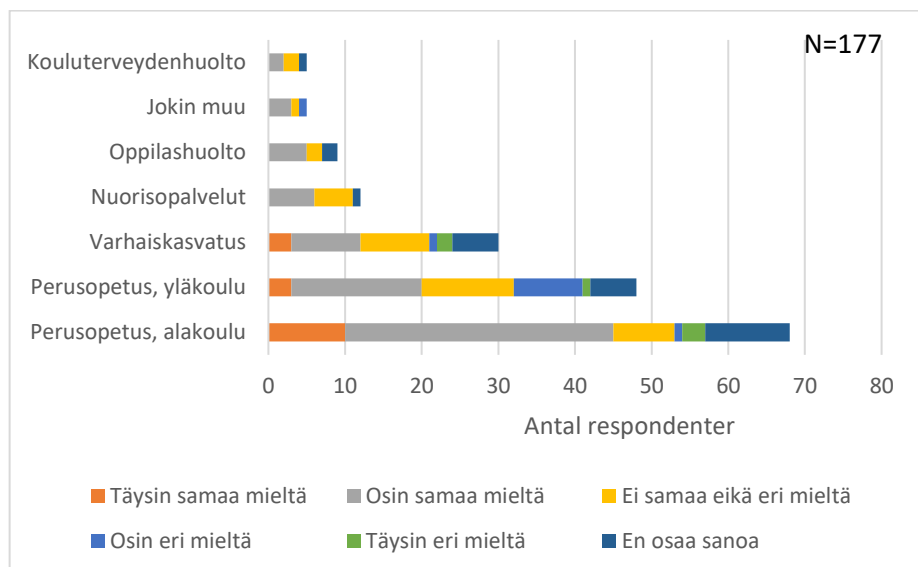
24.4.2022



Figur 83: De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla

Största delen av respondenterna, 77 (44 %), var delvis av samma åsikt om att de mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i arbetsgemenskapen har varit effektfulla. Helt av samma åsikt var 16 (9 %) av respondenterna. Varken av samma eller annan åsikt var 39 (22 %) av respondenterna. Av respondenterna svarade 27 (15%) ”Vet inte”.

Svaren på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* presenteras sektorsvis i figur 84.



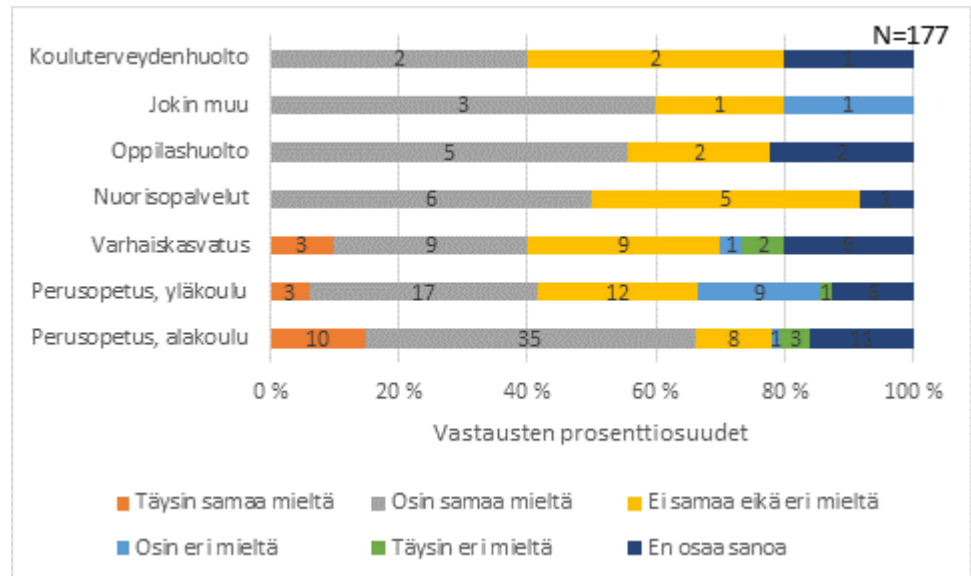
Figur 84: Svaren på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* efter sektor



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* visas i figur 85.



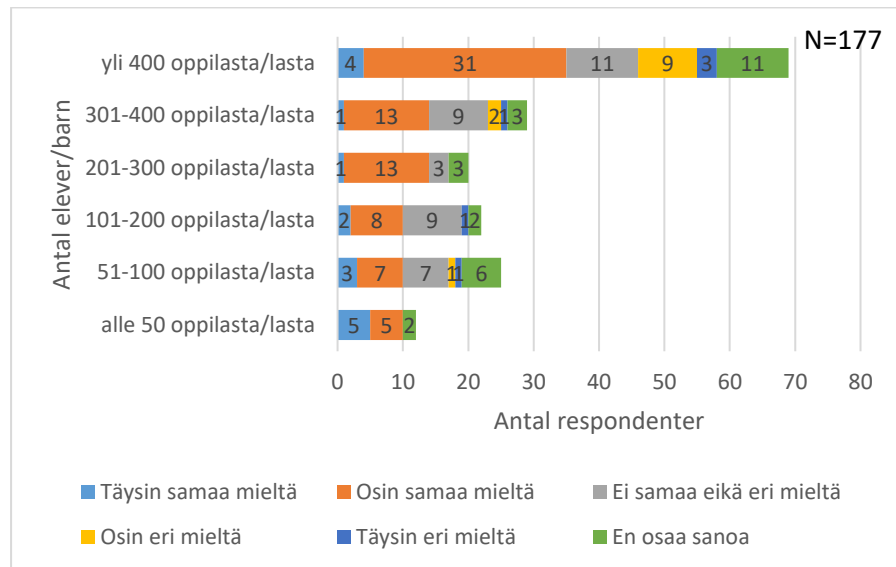
Figur 85: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla*

På basis av figurerna 84 och 85 kan det konstateras att en stor del av respondenterna oberoende av sektor visste inte om de mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i deras arbetsgemenskap har varit effektfulla. Respondenterna inom elevvården hade en positivare åsikt om saken.

I figur 86 visas svaren på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

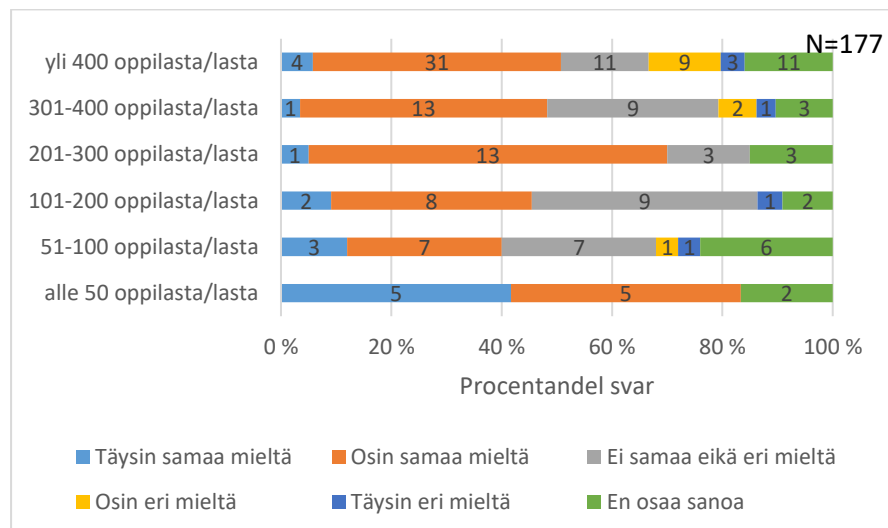
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 86: Svaren på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* i relation till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* i relation till antalet elever eller barn presenteras i figur 87.



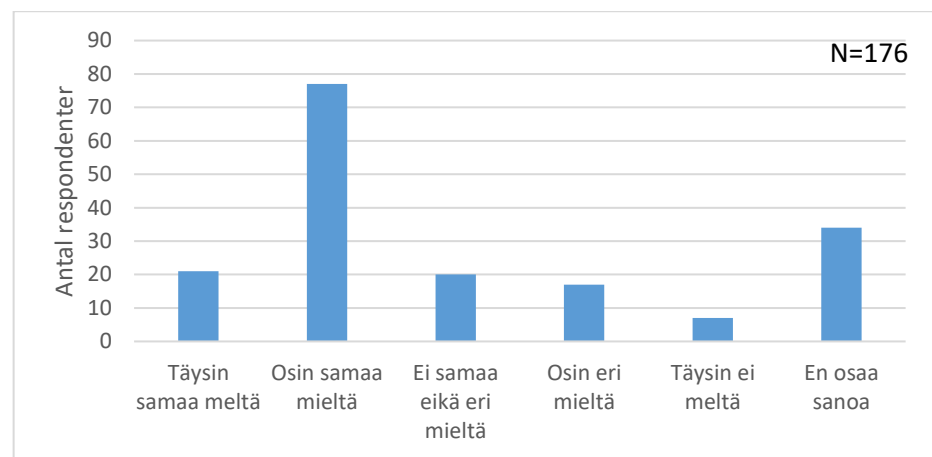
Figur 87: Procentandelarna svar på påståendet *De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla* i relation till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt figurerna 86 och 87 varierade svaren beroende av antalet elever eller barn på arbetsplatsen. Merparten av respondenterna i små skolor/daghem med mindre än 50 elever/barn var helt eller delvis av samma åsikt om att de mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i deras arbetsgemenskap har varit effektfulla.

I figur 88 visas svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen.*



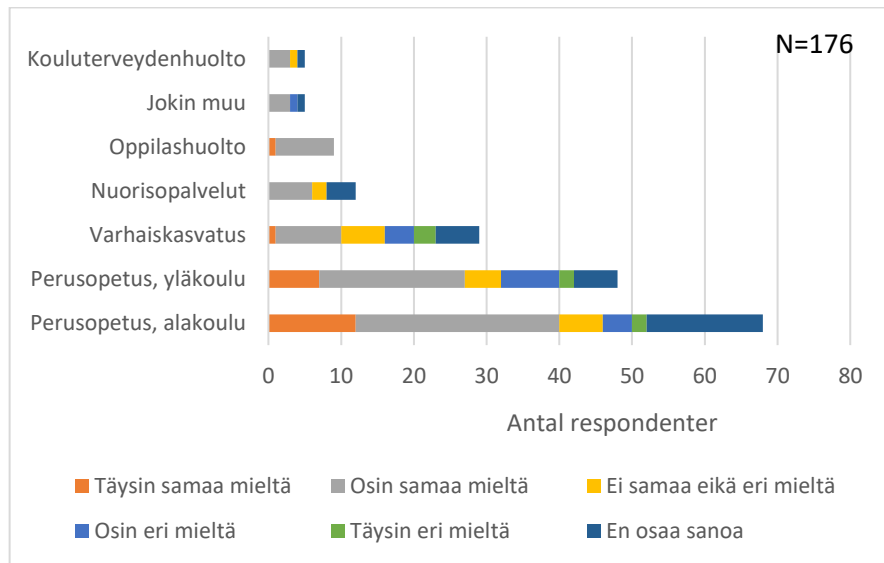
Figur 88: *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen*

Största delen av respondenterna, 77 (44 %) var delvis av samma åsikt om att arbetsgemenskapen har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen. Helt av samma åsikt var 21 (12 %) av respondenterna, varken av samma eller annan åsikt 20 (11 %) och helt eller delvis av annan åsikt 41 (23 %).

Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* efter sektor visas i figur 89.

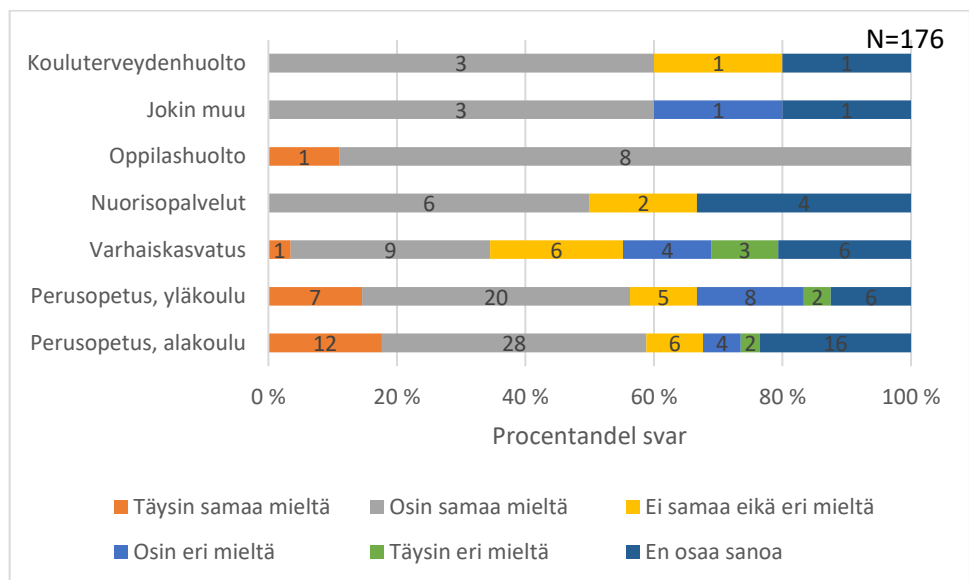
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 89: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* enligt sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* visas i figur 90.



Figur 90: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

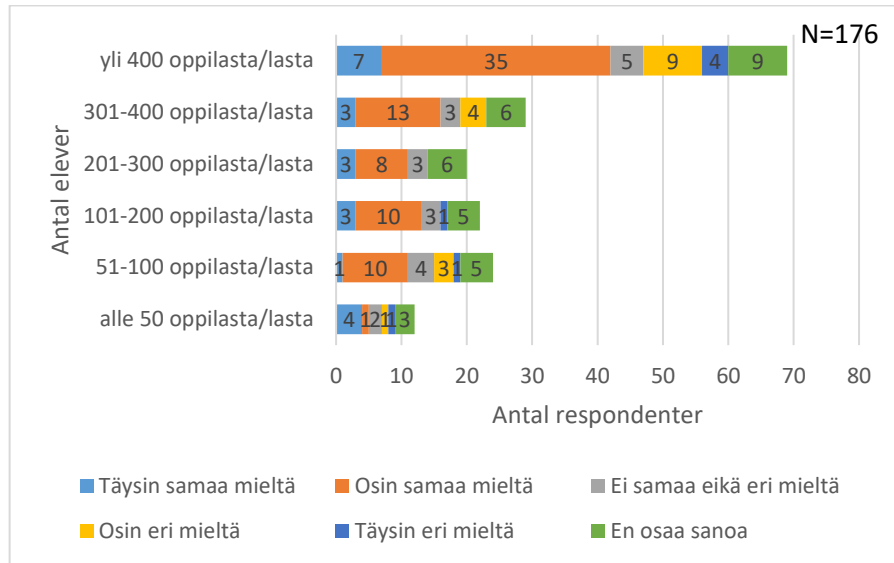
24.4.2022

Enligt figurerna 89 och 90 varierade svaren beroende av sektor. Respondenterna inom elevvården hade den positivaste inställningen till påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen*. Respondenterna inom småbarnspedagogiken däremot ställde sig mest kritiskt till påståendet.

I figur 91 presenteras svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* i relation till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

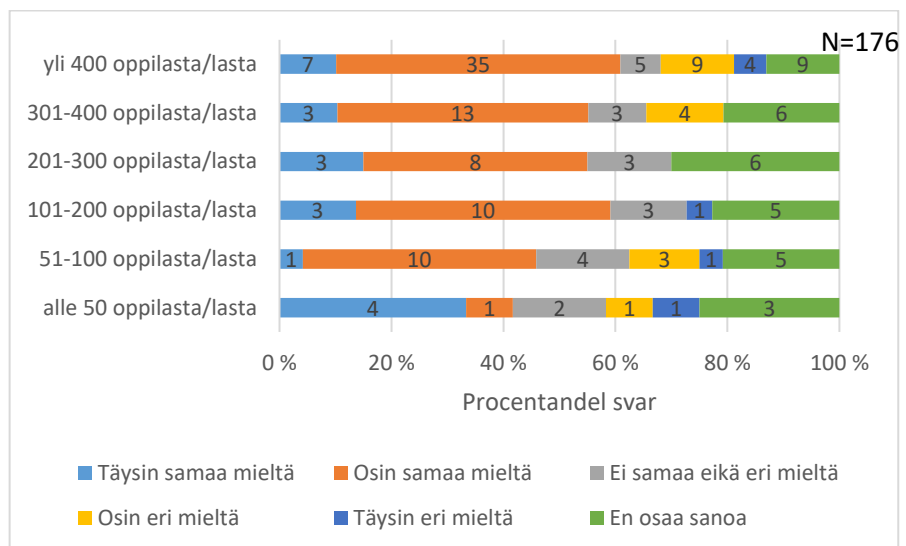
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 91: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* i relation till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen visas i figur 92.



Figur 92: Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* i förhållande till antalet elever eller barn

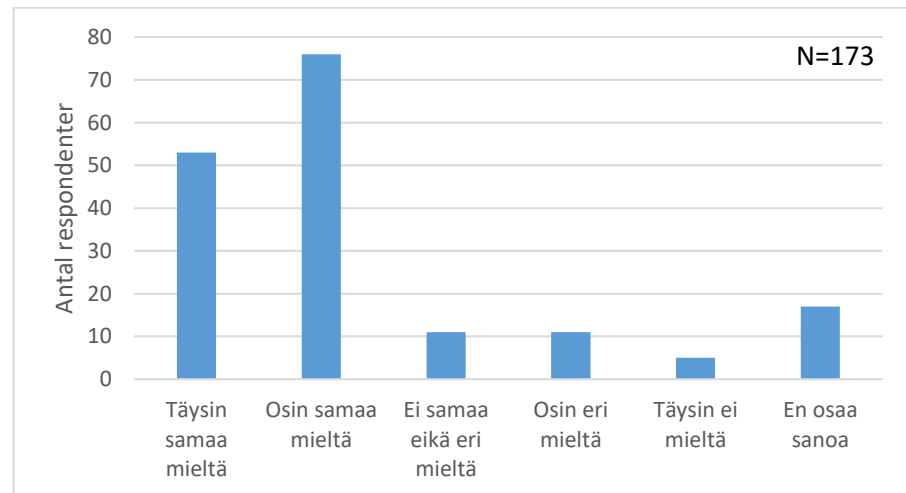
På basis av figurerna 91 och 92 kan det konstateras att svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen* varierade. En del av respondenterna var helt eller delvis av samma

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

åsikt om att arbetsgemenskapen har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen. Några av respondenterna svarade också att de inte vet om mobbarna har slutat med mobbningen.

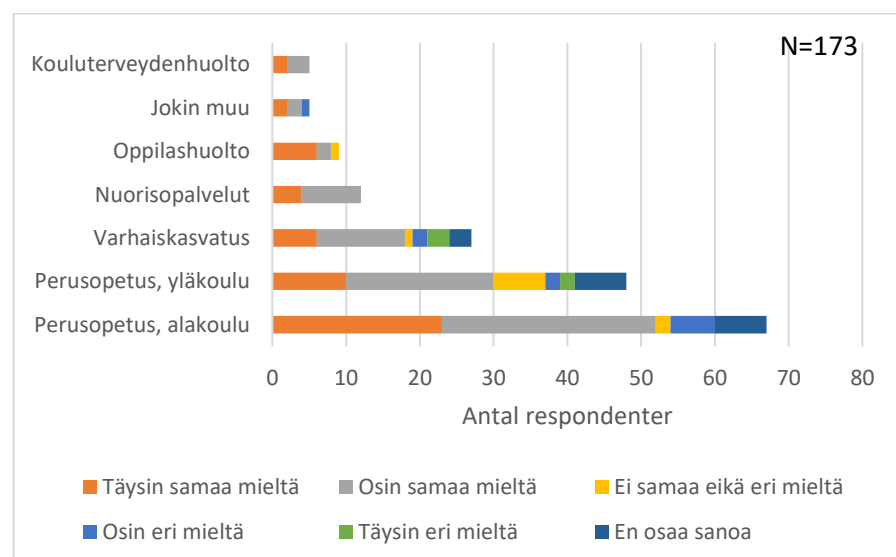
Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* visas i figur 93.



Figur 93: Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer

Största delen av respondenterna, 129 (75 %), var helt eller delvis av samma åsikt om att arbetsgemenskapen har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer.

Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* presenteras sektorsvis i figur 94.

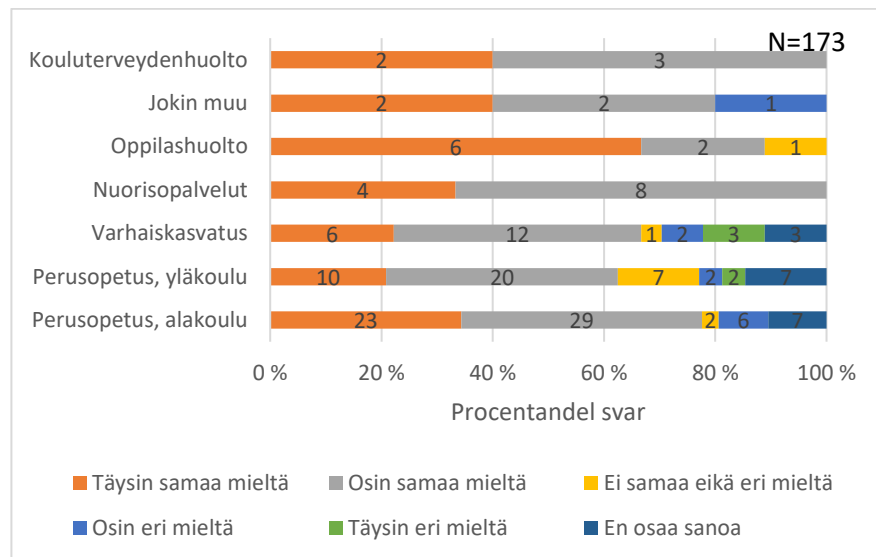


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Figur 94: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* efter sektor

I figur 95 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer*.



Figur 95: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer*

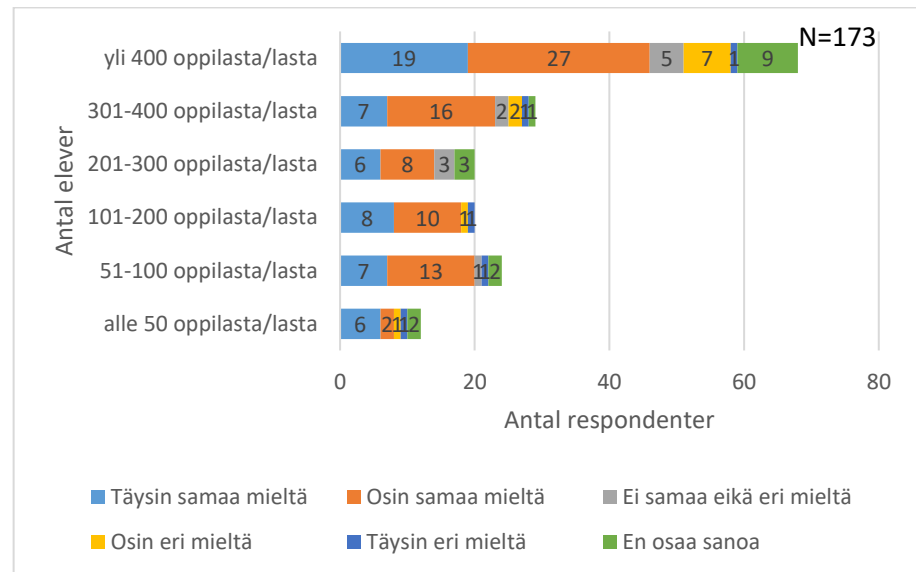
Såsom det framgår av figurerna 94 och 95, var största delen av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att deras arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer.

I figur 96 presenteras svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

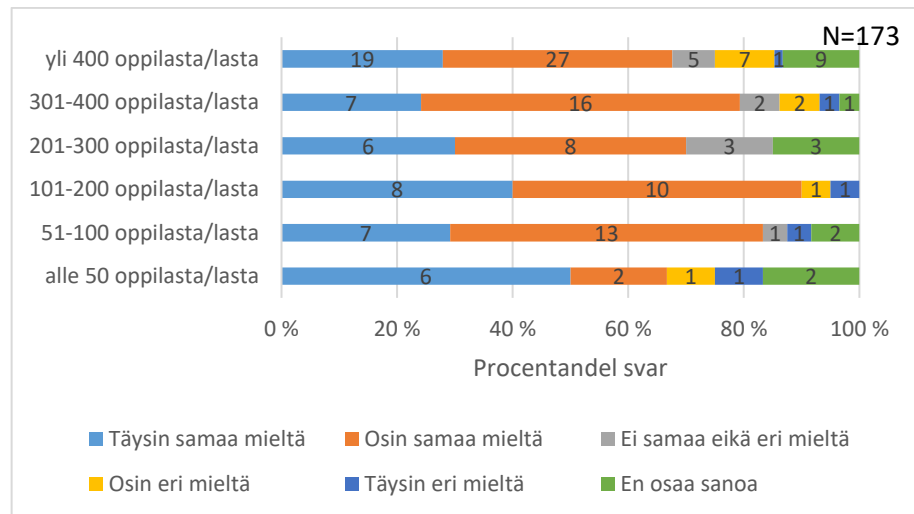


Figur 96: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* i förhållande till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* i förhållande till antalet elever eller barn visas i figur 97.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

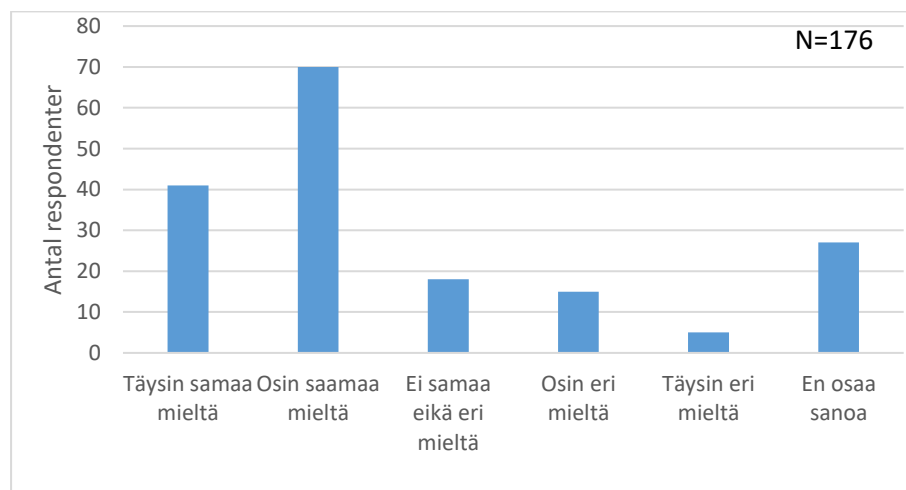
24.4.2022



Figur 97: Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer* i förhållande till antalet elever eller barn

Merparten av respondenterna oavsett antalet elever eller barn på deras arbetsplats var helt eller delvis av samma åsikt om att deras arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer.

Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren* visas i figur 98.



Figur 98: *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren*

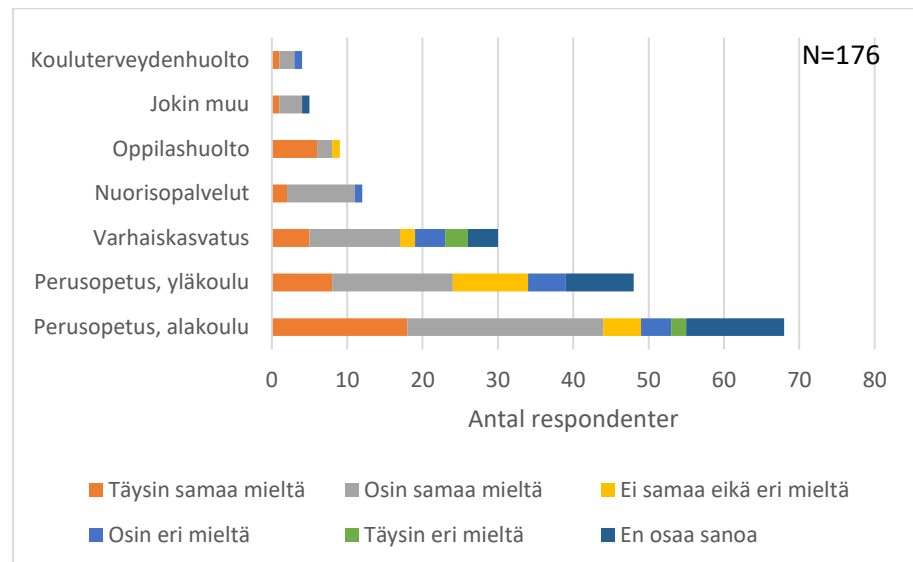
Svaren på påståendet om arbetsgemenskapens färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren varierade. Av respondenterna var 41 (23 %) helt av samma åsikt och 70

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

(40 %) delvis av samma åsikt. Varken av samma eller annan åsikt var 18 (10 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 20 (11 %) av respondenterna.

I figur 99 visas svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren efter sektor.*

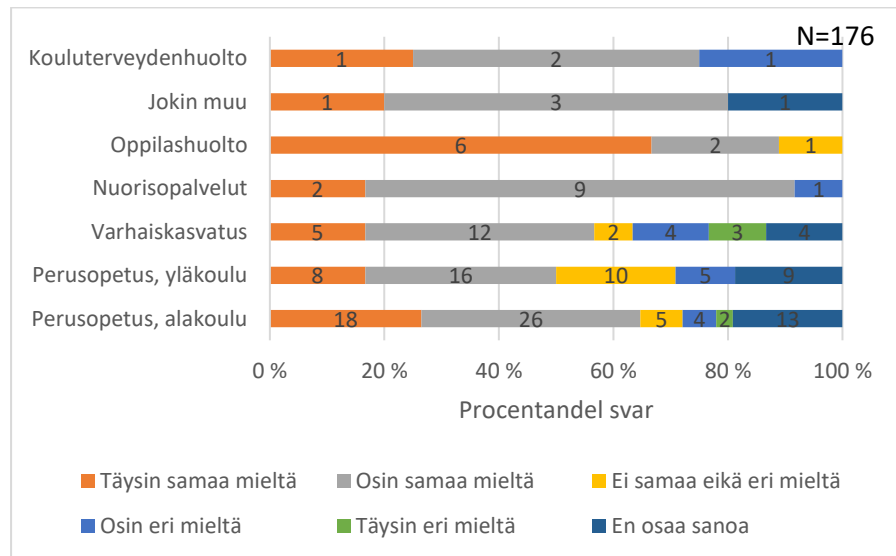


Figur 99: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren efter sektor*

I figur 100 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren.*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

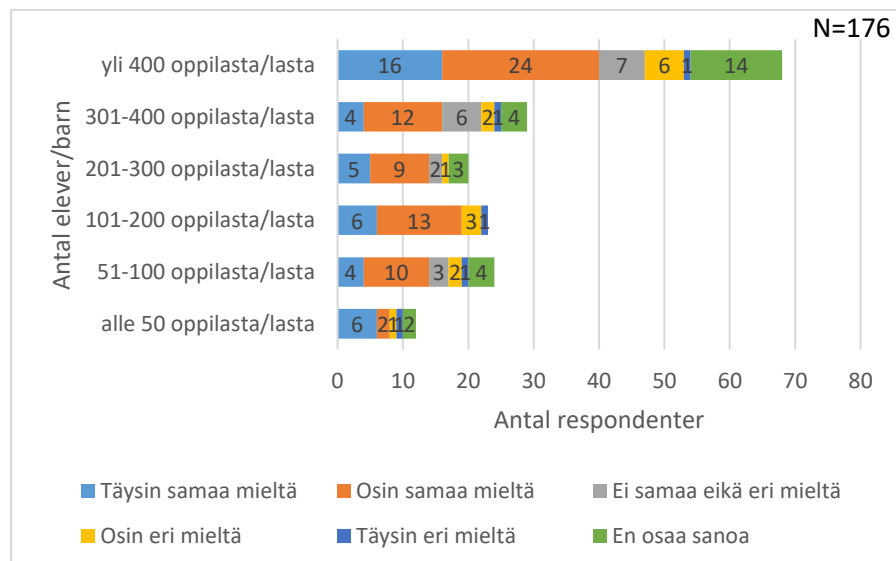
24.4.2022



Figur 100: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren*

Enligt figurerna 99 och 100 var en stor del av respondenterna oavsett sektor helt eller delvis av samma åsikt om att arbetsgemenskapen har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren. Det förekom även skiljaktiga åsikter.

I figur 101 presenteras svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

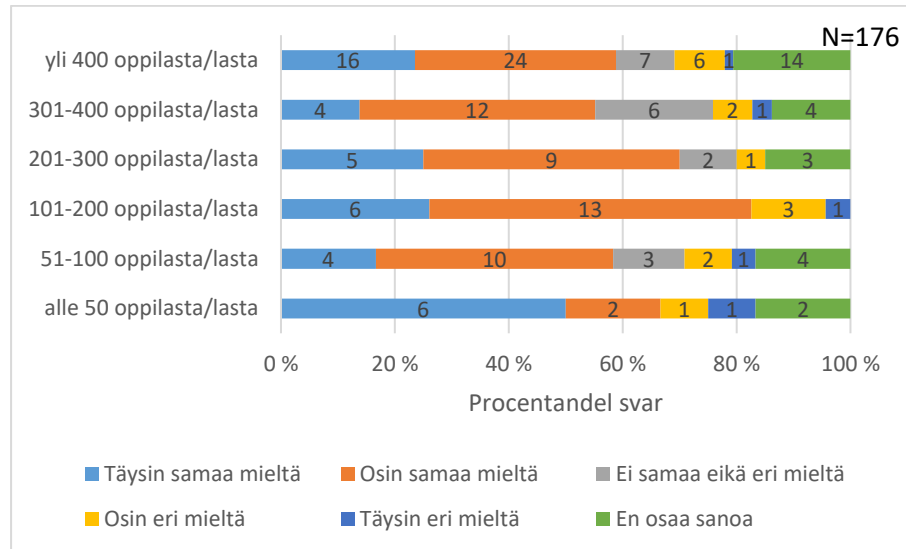


Figur 101: Svaren på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren* i relation till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

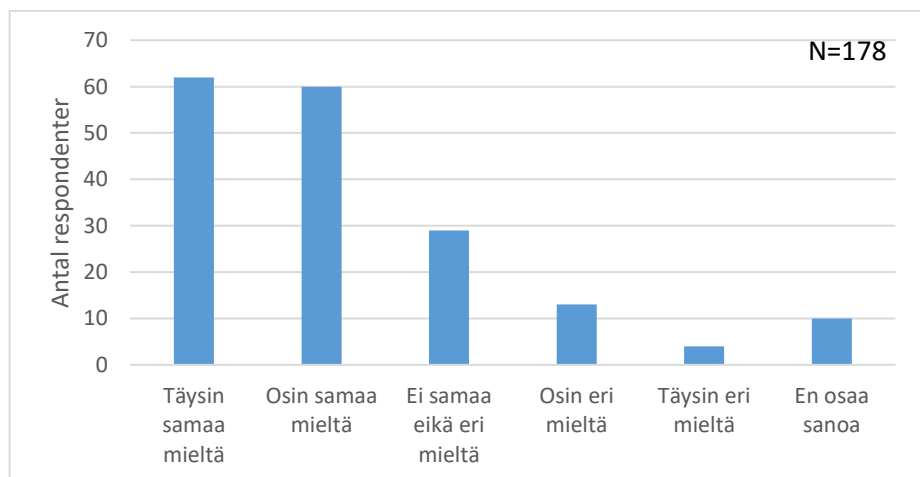
24.4.2022

Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen visas i figur 102.



Figur 102: Procentandelarna svar på påståendet *Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren* i relation till antalet elever eller barn

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* visas i figur 103.



Figur 103: I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den

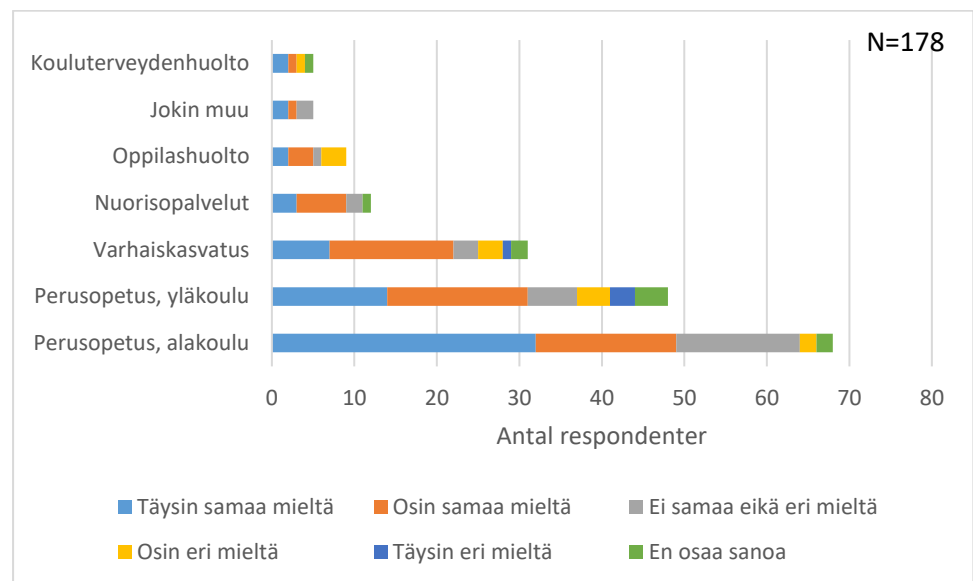
Av respondenterna var 62 (35 %) helt av samma åsikt och 60 (34 %) delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den. Varken av samma eller annan åsikt var 29 (16 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 17 (10 %) av respondenterna. Av respondenterna svarade 10 (6 %) ”Vet inte”.

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* presenteras sektorsvis i figur 104.

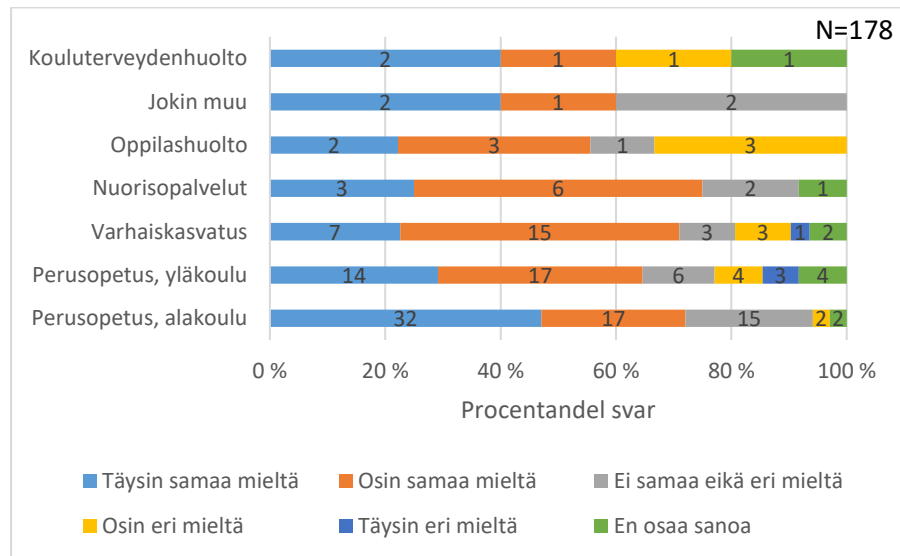


Figur 104: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* visas i figur 105.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



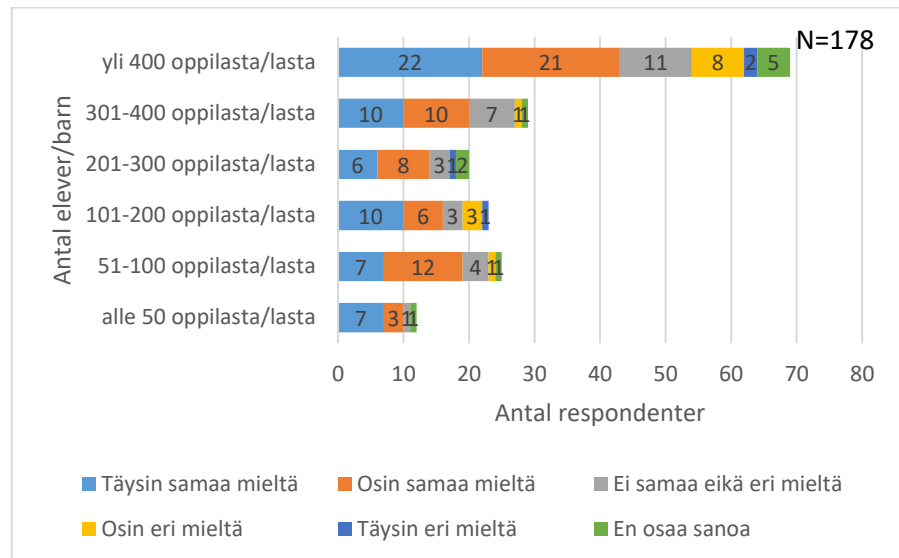
Figur 105: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*

På basis av figurerna 104 och 105 kan det konstateras att största delen av respondenterna oberoende av sektor var helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

I figur 106 presenteras svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

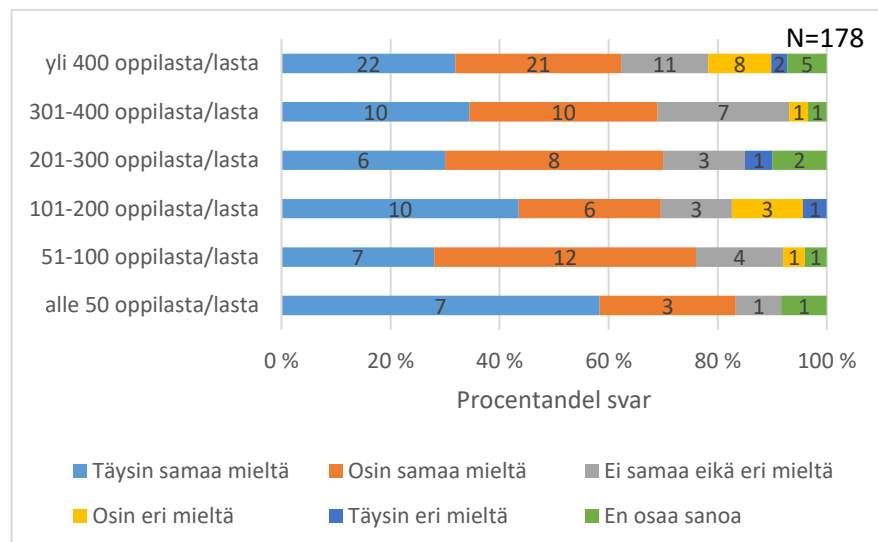
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 106: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn visas i figur 107.



Figur 107: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn

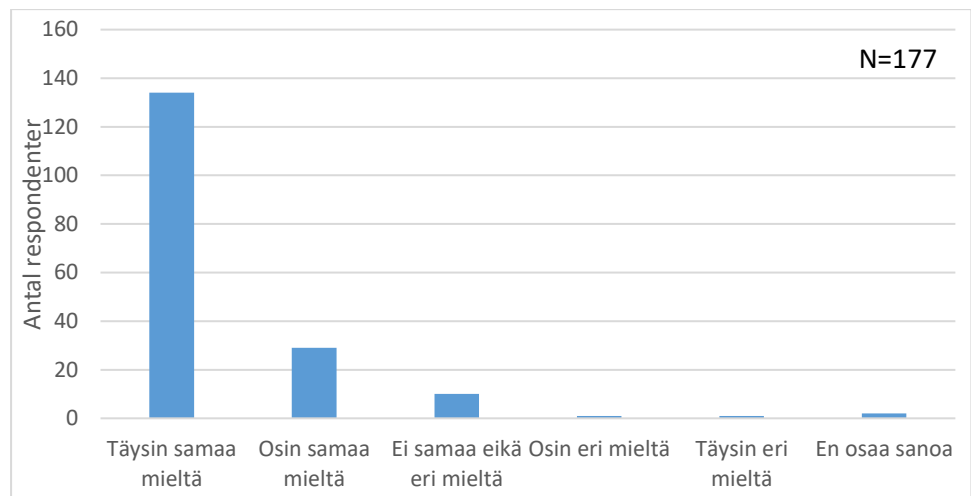


Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Det framgår av figurerna 106 och 107 att en stor del av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats var helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

I figur 108 visas svaren på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder*.



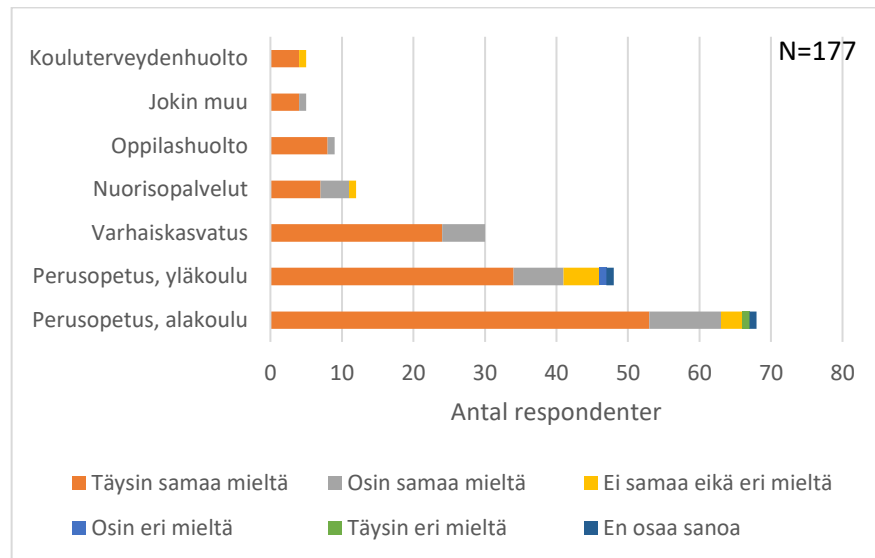
Figur 108: Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder.

Största delen av respondenterna, 134 (76 %), var helt av samma åsikt om att de är mycket förbundna till mobbningsförebyggande åtgärder. Delvis av samma åsikt var 29 (16 %) av respondenterna.

Svaren på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* efter sektor visas i figur 109.

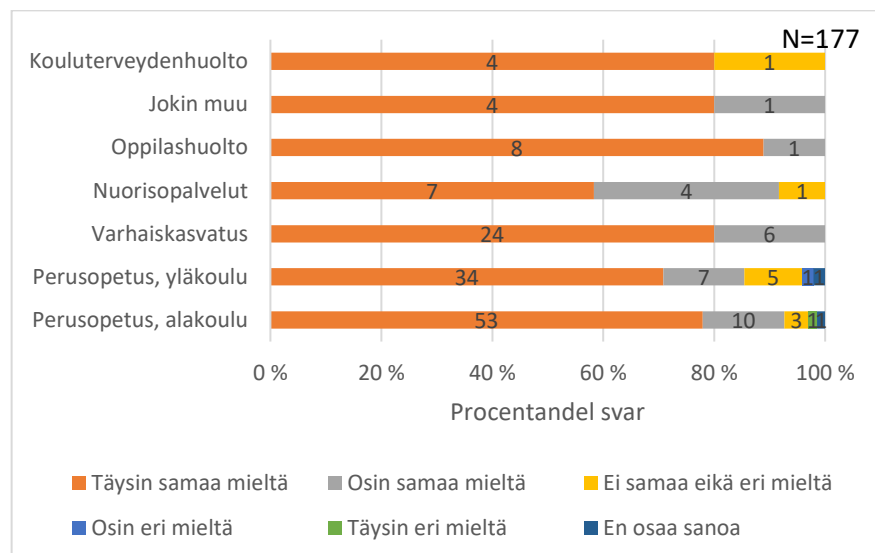
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 109: Svaren på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* efter sektor

I figur 110 visas de sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder*



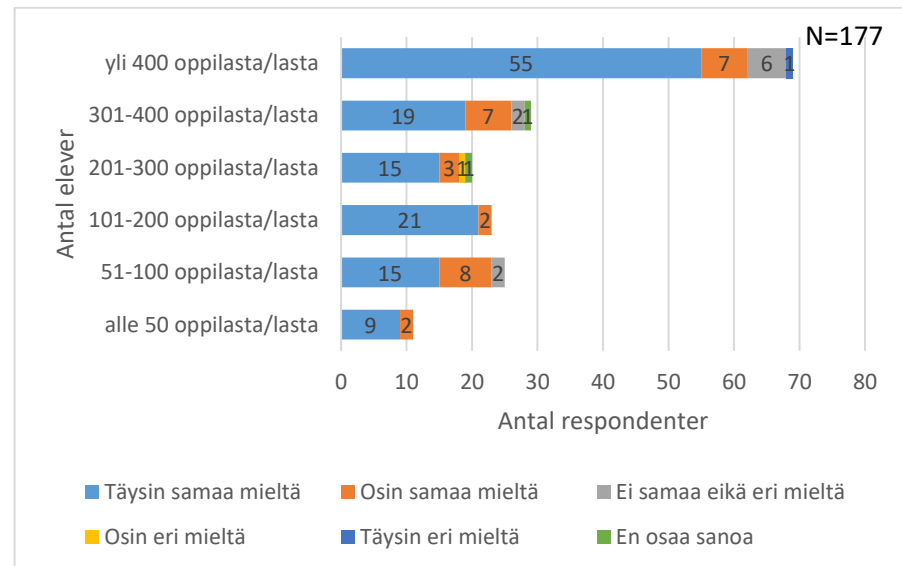
Figur 110: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder*

På basis av figurerna 109 och 110 kan det konstateras att en betydande del av respondenterna oberoende av sektor var helt av samma åsikt om att de är mycket förbundna till mobbningsförebyggande åtgärder.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

I figur 111 presenteras svaren på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* i förhållande till antalet elever eller barn på respondenternas arbetsplats.

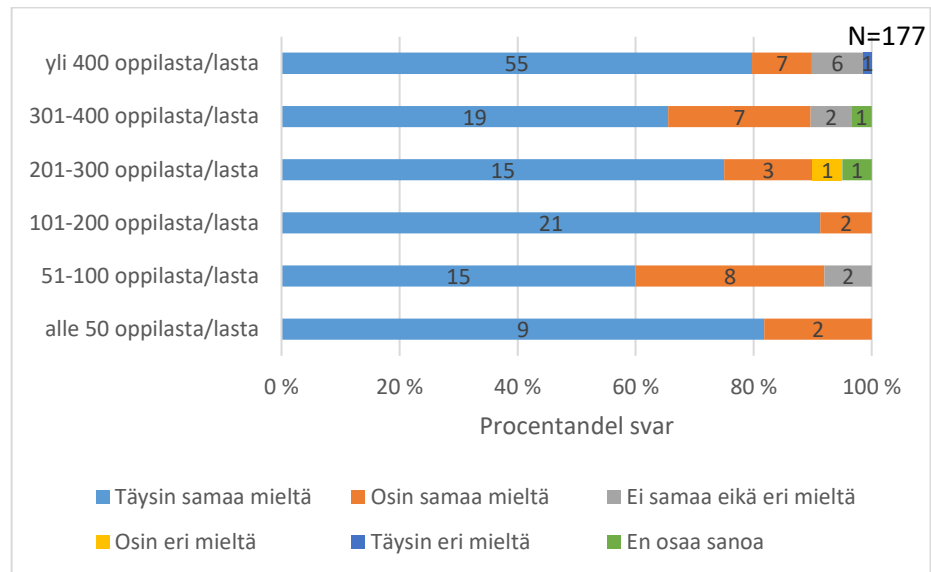


Figur 111: Svaren på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen

Procentandelarna svar på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* i relation till antalet elever eller barn presenteras i figur 112.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

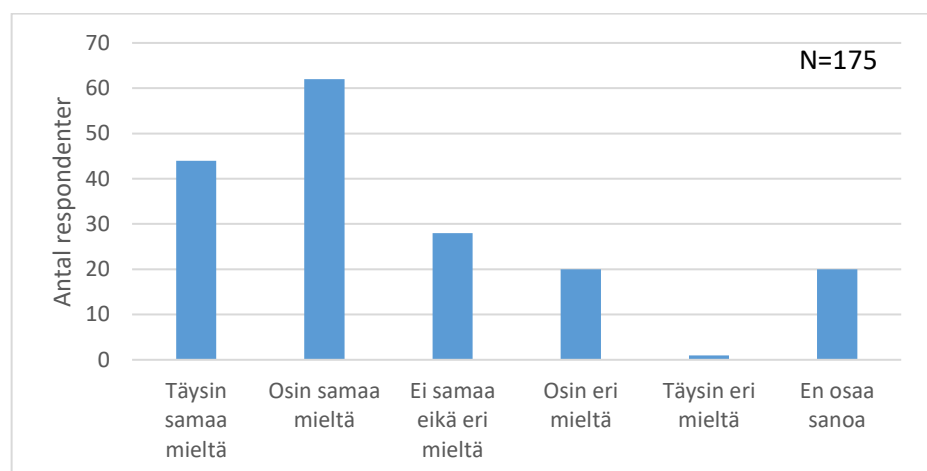
24.4.2022



Figur 112: Procentandelarna svar på påståendet *Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder* i relation till antalet elever eller barn

Enligt figurerna 111 och 112 var en betydande del av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats helt av samma åsikt om att de är mycket förbundna till mobbningsförebyggande åtgärder.

I figur 113 visas svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.*



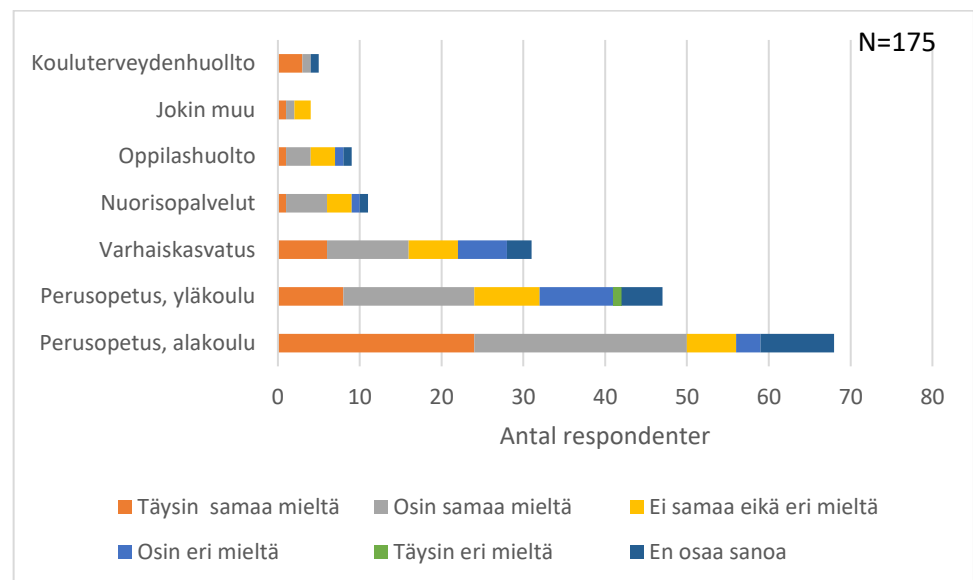
Figur 113: *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Svaren på påståendet om arbetsgemenskapens öppna kommunikation med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den varierade. Av respondenterna var 106 (61 %) helt eller delvis av samma åsikt. Varken av samma eller annan åsikt var 28 (16 %) av respondenterna. Delvis av annan åsikt var 20 (11 %) av respondenterna. Av respondenterna 20 (11%) svarade "Vet inte".

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* presenteras sektorsvis i figur 114.

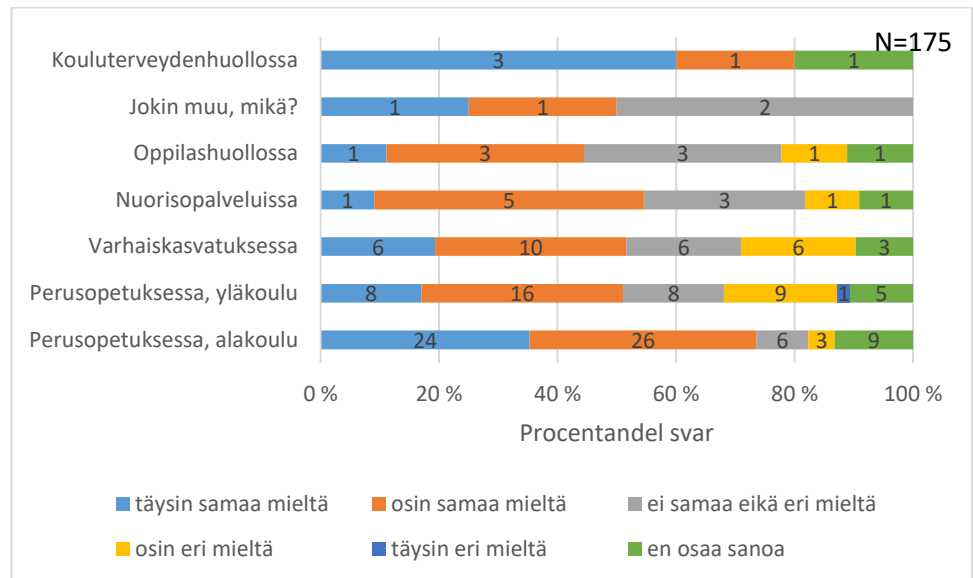


Figur 114: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* efter sektor

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* visas i figur 115.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



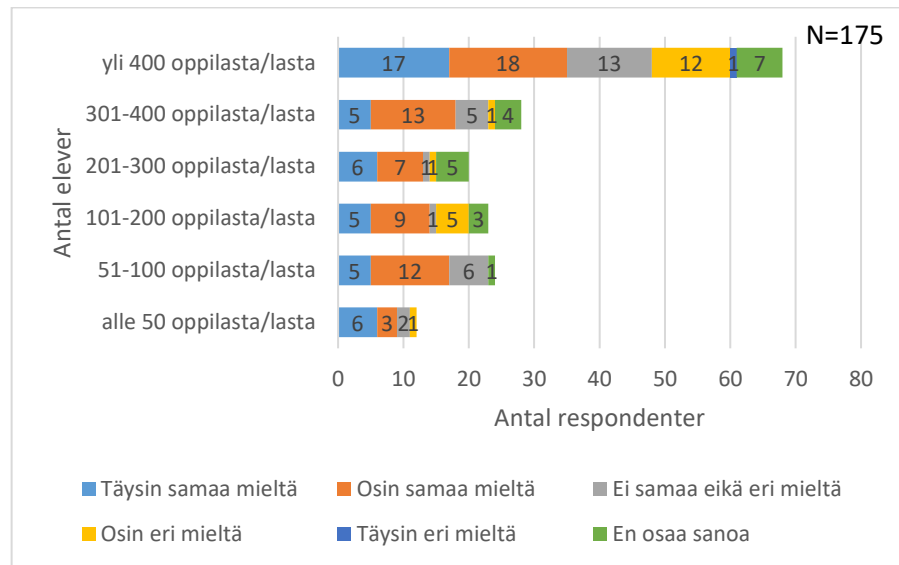
Figur 115: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den*

På basis av figurerna 114 och 115 kan det konstateras att en stor del av respondenterna som arbetade inom den grundläggande utbildningen och skolhälsovården var helt av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den. Även en del av respondenterna inom andra sektorer var helt eller delvis av samma åsikt, men några respondenter angav att de är varken av samma eller annan åsikt om påståendet.

I figur 116 presenteras svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

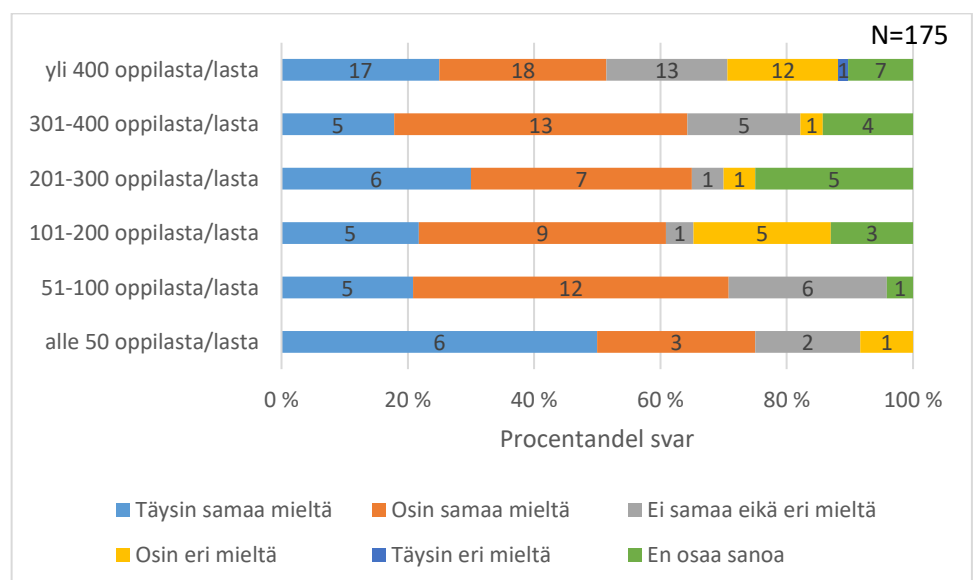
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 116: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antal elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn visas i figur 117.



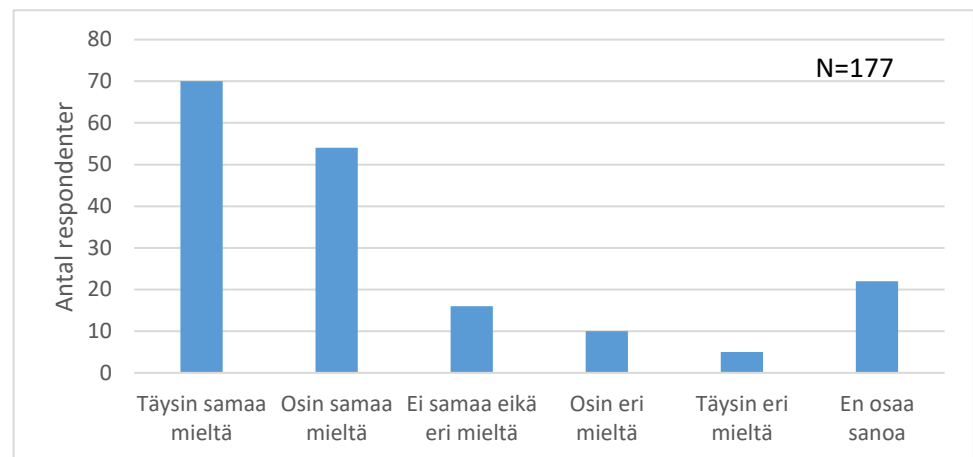
Figur 117: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den* i relation till antalet elever eller barn

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Enligt figurerna 116 och 117 var majoriteten av respondenterna helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den. Detta gällde i synnerhet skolor/daghem med mindre än 400 elever/barn. En del av respondenterna som arbetade i en skola eller ett daghem med över 400 elever eller barn visste inte om man i arbetsgemenskapen kommunicerar med vårdnadshavare om saken.

I figur 118 visas svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om.*



Figur 118: *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om*

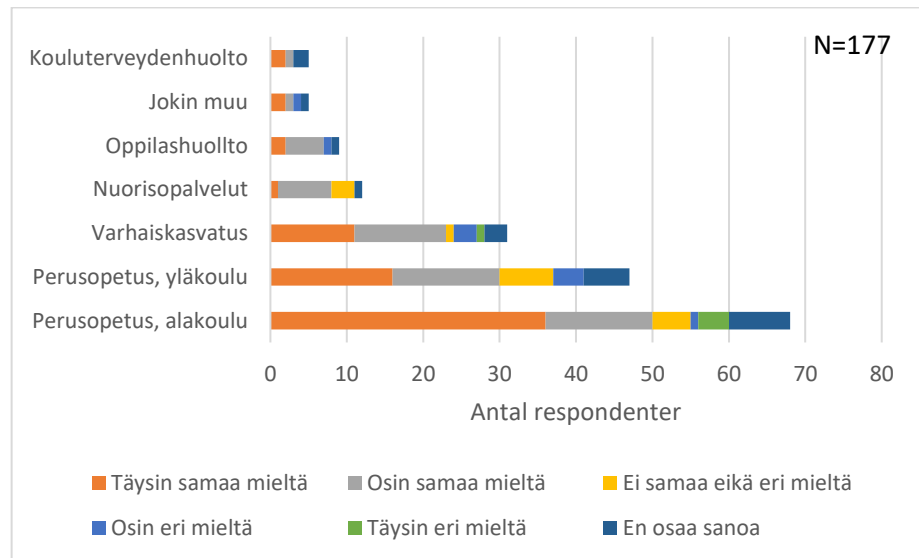
Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* varierade. Av respondenterna var 70 (40 %) helt av samma åsikt och 54 (31 %) delvis av samma åsikt. Varken av samma eller annan åsikt var 16 (9 %) av respondenterna. Delvis eller helt av annan åsikt var 15 (8 %) av respondenterna. Av respondenterna 22 (12%) svarade "Vet inte".

Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* presenteras sektorsvis i figur 119.



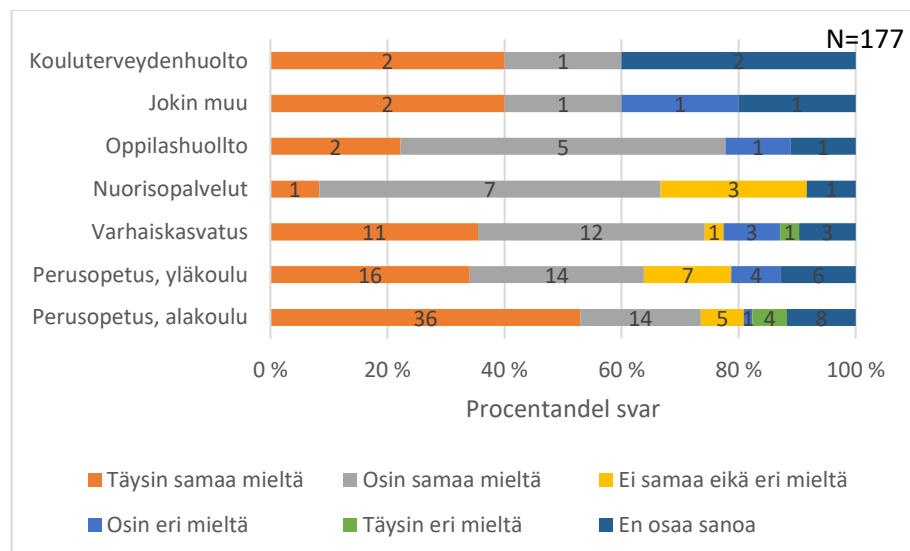
Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 119: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om efter sektor*

De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* visas i figur 120.



Figur 120: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om*

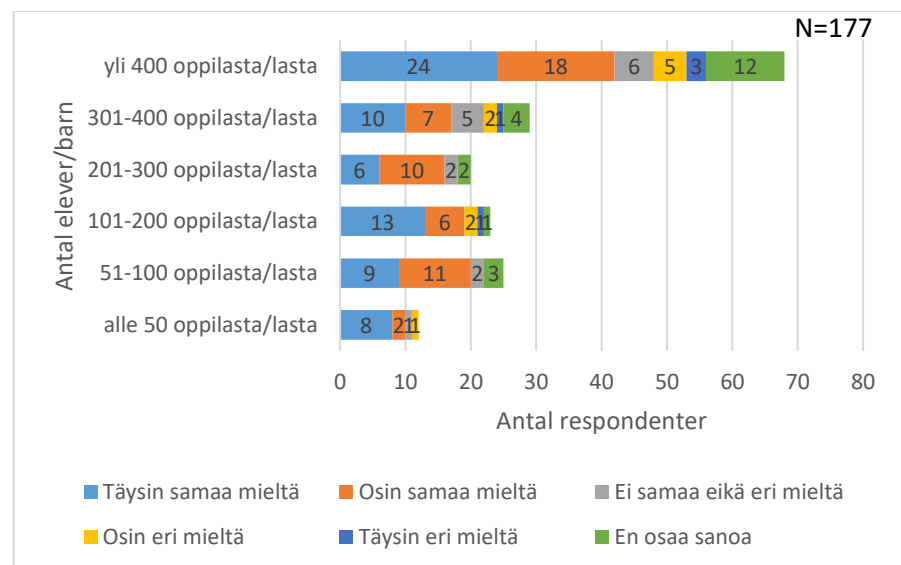
Enligt figurerna 119 och 120 var merparten av respondenterna oberoende av sektor helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap meddelas genast till

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som de fått veta om. Det förekom även skiljaktiga åsikter.

I figur 121 presenteras svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* i relation till antalet elever eller barn på arbetsplatsen.

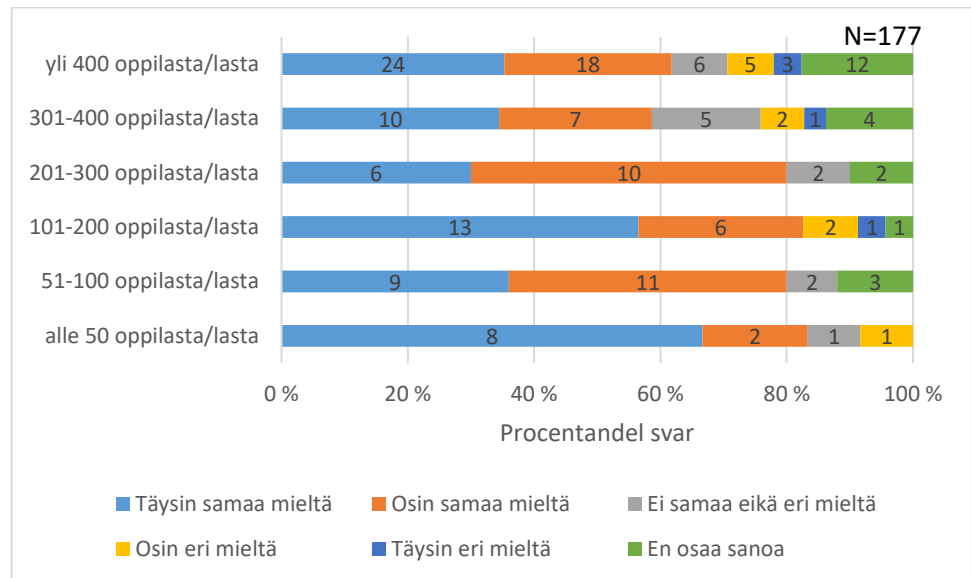


Figur 121: Svaren på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* i relation till antalet elever eller barn

Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om* i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen visas i figur 122.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022



Figur 122: Procentandelarna svar på påståendet *I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om i förhållande till antalet elever eller barn*

På basis av figurerna 121 och 122 kan det konstateras att en betydande del av respondenterna oberoende av antalet elever eller barn på deras arbetsplats var helt eller delvis av samma åsikt om att i deras arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som de fått veta om.

## 5.6 Slutsatser om arbetet mot mobbning

Genom enkäten identifierades flera styrkor i arbetet mot mobbning.

Största delen av respondenterna oavsett sektor, kön, ålder och antal elever eller barn på arbetsplatsen var helt eller delvis av samma åsikt om att vardagen i gemenskapen är trygg. Medlemmarna i arbetsgemenskapen är mycket förbundna till arbetet mot mobbning. De upplever säkerhetsarbete som viktigt och blir hörda vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet.

Medlemmarna i arbetsgemenskapen känner till lagstiftning gällande mobbning. De är mycket förbundna till arbetet mot mobbning. De kan identifiera mobbning och ingripa i den. De har också metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärd beteende, som kan leda till mobbning. I arbetsgemenskapen kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den. Åtminstone inom den grundläggande utbildningen har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den. I arbetsgemenskapen meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som man fått veta om. De anställda anmäler mobbning de

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

lägger märke till. Därtill har arbetsgemenskapen färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer. En stor del av respondenterna oberoende av sektor var helt eller delvis av samma åsikt om att arbetsgemenskapen har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren.

Följande utvecklingsmål identifierades i verksamheten mot mobbning:

De som svarade på enkäten har märkt att elever inte nödvändigtvis anmäler mobbning som de lägger märke till, vilket är en utmaning. Därtill upplevde respondenterna att det är utmanande att lösa mobbningsfall så att mobbare slutar med mobbningen.

Merparten av respondenterna angav att de inte vet om arbetsgemenskapen har meddelat socialmyndigheterna eller polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

Bildningsväsendet bör tänka på om det vore bra att på en allmän nivå berätta för arbetsgemenskapen om sådana anmälningar görs.

## 5.7 Rekommendationer för utveckling av arbetet mot mobbning

Rekommendationer för arbetet mot mobbning har samlats i tabell 3 utgående från enkätens resultat.

### Utvecklingsåtgärder gällande samarbete

- Identifiering av goda tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den samt gemensam spridning av de identifierade sätten inom Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.
- Personalen inom elevvården bör delaktiggöras när personalen i skolor behandlar säkerhet och åtgärder mot mobbning.
- Hela personalen och i synnerhet barn och unga bör uppmuntras anmäla mobbning genast de lägger märke till den.
- Ungdoms- och socialväsendet samt polisen bör delta i den förebyggande verksamheten i en större utsträckning. Detta kan göras genom att förtäta samarbetet med dem i Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |
|---|
|   |
| <b>Utvecklingsåtgärder gällande kommunikation</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Man bör kommunicera öppet med såväl barn, elever, vårdnadshavare som andra centrala intressentgrupper om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.</li></ul>   |
| <b>Stöd för mobbningsoffer och hjälp för mobbare</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intensifiering av åtgärder för att stödja mobbningsoffer bör begrundas i Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.</li><li>• Intensifiering av åtgärder för att hjälpa mobbare, såsom förebyggande, ingripande i mobbning och förstärkning av empatisk förmåga bör begrundas i Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.</li></ul> |
| <b>Kontinuerlig utveckling</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gemensam och sektorsövergripande bedömning av effektiviteten av förebyggande åtgärder i Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.</li><li>• Säkerställande av att intressentgrupperna har behövliga resurser för samarbete i Borgå stad under ledning av bildningsväsendet.</li></ul>   |

Tabell 3: Rekommendationer om utvecklingsåtgärder på basis av enkätens resultat

På basis av enkätens resultat identifierades utvecklingsåtgärder i fråga om samarbete, kommunikation, stöd för offer och hjälp för mobbare samt kontinuerlig utveckling.

## 6 Intervjuernas resultat

I detta kapitel presenteras intervjuernas resultat. För intervjuerna valdes tre stora finskspråkiga pilotskolor: högstadieskolan Linnajoen koulu och lågstadieskolorna Kevätkummun koulu och Keskuskoulu. Dessutom ville man intervjua en stor svenskspråkig skola, enhetsskolan Strömborgska skolan.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 6.1 Mobbning, utredning av mobbningsituationer och intressentgrupper

Icke-önskvärt beteende som motsvarar definitionen av mobbning förekommer i skolor, men lyckligtvis bara i liten utsträckning. Arbetet för förebyggande av mobbning ansågs vara viktigt. Centrala förebyggande åtgärder mot mobbning som identifierades under intervjuerna är gruppbyggnad inom klassen, utveckling av kompis- och känslöfärdigheter, tätt samarbete med vårdnadshavare samt elevers möjlighet att träffa en vuxen vid behov och utan brådska. Därtill nämndes det under intervjuerna att arbetet för att förebygga mobbning borde vara kontinuerligt och ingå i undervisningen.

Mobbning börjar inte alltid i skolan, utan den kan börja till exempel i eftisen eller hobbyverksamheten och därefter förekomma även i skolan. Numera förekommer mobbning även i sociala medier till följd av vilket det kan vara svårt för vuxna att få veta om den eller bevisa den.

Det är viktigt att skolan samarbetar med olika intressentgrupper. Som intressentgrupper i fråga om förebyggande av mobbning, ingripande i den och hantering av den identifierades åtminstone vårdnadshavare, föräldraföreningar, ungdomsväsendet, socialväsendet, församlingar, familjerådgivning, psykiatriska polikliniken, projektet Håven, projektet ANKKURI, eftisar, hobbygrupper och polisen samt förskolan i fråga om dem som börjar skolgången. De som deltog i intervjuerna hade upptäckt att diskussioner vid övergångsskedan, dvs. när elever övergår från en årskurs till en annan, är nyttiga. I synnerhet samarbete mellan låg- och högstadiet gällande elever som övergår till årskurs 7 ansågs vara nyttigt.

En av skolorna har en praxis att mobbningsfall aldrig utreds av en enskild person såsom en lärare. I stället utreds mobbningsfall alltid av ett team såsom ett KiVa-team, säkerhetsteam, välfärdsteam eller elevvårdsgruppen. I en av skolorna hade man kommit överens om att mobbningsfall inte utreds av en person som eleven känner, utan av någon annan person såsom KiVa Skola-koordinatör. Viktiga aktörer som deltar i att utreda och sköta mobbningsituationer i skolan är också skolpsykologer, skolkuratorer, skolhälsovårdsteam, skolgångshandledare, klassföreståndare och ämneslärare. Kuratorn deltar nästan alltid i att utreda mobbningsfall. Även polisen och socialväsendet kan delta i att utreda allvarliga fall.

I regel meddelas vårdnadshavare om mobbning, men inte alltid. I synnerhet på högstadiet bestäms saken från fall till fall.

Arbetet mot mobbning omfattar kommunikation men kommunikationen är inte nödvändigtvis systematisk. I intervjuerna lyftes fram att det är viktigt att göra

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

frågor och åtgärder gällande mobbning synliga och berätta om dem för både elever och personer utanför skolan, till exempel vårdnadshavare.

De som intervjuades ansåg att alla vuxna är skyldiga att ingripa i mobbning. Under intervjuerna kom det fram att skolorna i Borgå inte har en gemensam systematisk modell för förebyggande av mobbning, hantering av den och ingripande i den.

Enligt de som intervjuades genomförs KiVa Skola-modellen på olika sätt i olika skolor och av olika lärare. En av skolorna hade också tagit i bruk den så kallade Rovaniemis modell för att främja kompisrelationer.

De som intervjuades konstaterade att icke-önskvärt beteende som motsvarar definitionen av mobbning förekommer generellt sett inte bland personalen. Alla kan dock inte alltid samarbeta på ett konstruktivt sätt varför det ibland uppstår konflikter mellan personer med olika karaktärer. Vårdnadshavare mobbar i regel inte personalen i skolorna, men bemöter ibland den på ett respektlöst sätt.

## 6.2 Många slags orsaker till elevernas stödbehov samt de vuxnas exempel

Eleverna ska kunna berätta om mobbning för de vuxna i skolan. I en av de skolorna som intervjuades hade man gjort det lättare att berätta om mobbning genom att installera en postlåda där man kan lämna en anmälan om mobbning eller misstänkt mobbning.

Barns och ungas behov av stöd kan bero på många olika slags orsaker, till exempel inlärningssvårigheter, beteende, koncentration eller en tung livssituation. Det är viktigt att eleverna har snabb tillgång till lämpliga och tillräckliga stödåtgärder eftersom med hjälp av dessa kan elevernas välfärd stödjas och förbättras samt gräl mellan dem förebyggas.

Vårdnadshavarnas roll i att identifiera mobbning och behandla olika saker lyftes fram flera gånger under intervjuerna. Föräldrarnas exempel och inställning till saker påverkar barn och unga mycket. Det är också viktigt vad de vuxna i skolan gör. Eleverna påverkas av hur de vuxna i skolan själv beter sig, hur de bemöter eleverna och varandra samt hur de löser konfliktsituationer.

Undervisningsgrupper som är tillräckligt små gör det möjligt för läraren att känna sina elever bra, ingripa i icke-önskvärt beteende och ge stöd. Det är också viktigt att fysiskt ha tillräckligt utrymme för att läraren på ett flexibelt sätt kan ordna aktiviteter och arbetsro för inläringen. Om rummet är litet, är det också mer sannolikt att eleverna oavsiktligt knuffar och skuffar varandra.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Under intervjuerna påpekades att utredning av mobbning inte får bestå av en enstaka åtgärd utan mobbningsoffret ska stödjas en längre tid. Mobbningen kan påverka offrets liv en lång tid genom att orsaka tröstlöshet samt få hen känna sig värdelös eller oduglig. Mobbningsoffret kan också känna skuld och uppleva att det är hens skuld att hen blev mobbad. Mobbningen påverkar också hela familjens välfärd. Därför borde man en längre tid följa upp hur familjen klarar av mobbningen och fråga hur familjen klarat av situationen.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 6.3 Goda tillvägagångssätt

Flera goda tillvägagångssätt identifierades för arbetet mot mobbning (tabell 4).

|   |
|---|
| <p><b>Stärka gemenskapsandan</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gruppbildning och skapande av gruppandan inom klassen, till exempel genom egna gruppbildningsdagar för elever i årskurs 7 samt stödelevverksamhet och gruppbildningsåtgärder inom den</li><li>• Stärkande av elevernas känslöfärdigheter</li><li>• Rovaniemis modell för att främja kompisrelationer</li><li>• Ungdomsväsendets besök i skolan</li><li>• Delaktiggörande av vårdnadshavare som fostringspartner för att man tillsammans arbetar för barns och ungas välfärd och skapar gemensamma spelregler. Ett mål är att vårdnadshavarna känner de andra vårdnadshavarna och deras familjer.</li><li>• Temakvällar för vårdnadshavare</li></ul>  |
| <p><b>Utnyttjande av positiv pedagogik</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Verksamhetsmodellen ProSkola, som uppmuntrar till positivt beteende</li></ul>  |
| <p><b>Förebyggande och hantering av mobbning samt ingripande i den</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indelning av skoldagen enligt elevgrupper</li><li>• Elevvårdens gemensamma möten där man tillsammans identifierar utmaningar, kommer överens om målsättningar och utarbetar planer för samarbetet</li><li>• Ett team som hanterar mobbningsfall för att en lärare eller någon annan bland personalen i skolan inte blir ensam i situationen</li><li>• Anställning av skolcoacher, som vet vad som sker på olika håll i skolan och kan således förutse situationer</li><li>• Elevvården deltar tätt i frågor gällande mobbning.</li><li>• Multiprofessionellt arbete och nätverksmöten för att förebygga mobbning, identifiera den och ingripa i den</li><li>• Mobbning diskuteras på klassföreståndarens lektioner</li><li>• Stödelevverksamhet</li><li>• Vänelevverksamhet</li><li>• Skolan har en postlåda där man kan meddela om mobbning eller misstänkt mobbning.</li></ul> |

Tabell 4. Goda tillvägagångssätt för verksamheten mot mobbning på basis av intervjuernas resultat

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Trots att man troligen aldrig helt kommer att bli av med mobbning, ska man regelbundet och ofta berätta för hela skolgemenskapen att mobbning inte tolereras.

#### 6.4 Rekommendationer

Det rekommenderas att goda tillvägagångssätt som identifierades i samband med intervjuerna tas i bruk i alla grundskolor i Borgå stad. I tabell 5 finns rekommendationer på basis av intervjuernas resultat.

##### **Förebyggande och hantering av mobbning samt ingripande i den**

- Borgå stads anvisning mot mobbning är mycket vag och konkretare, allmänna anvisningar för alla grundskolor skulle vara nyttiga. En gemensam modell för alla skolor skulle ge vårdnadshavare säkerhet om att verksamhet mot mobbning genomförs på samma sätt i alla skolor.
- Det är viktigt att i klassrummen regelbundet och tillräckligt ofta påminna att mobbning i någon form inte tolereras under några omständigheter.
- Förebyggande av mobbning borde vara kontinuerlig och ingå i undervisningen. Mobbning kan förebyggas genom att stärka gemenskapsandan inom klassen, utveckla kompis- och känslöfärdigheter, tätt och kontinuerligt samarbeta med vårdnadshavarna, ge eleverna möjlighet att möta en vuxen alltid vid behov samt att kommunicera om och synliggöra mobbningsfrågor.
- Utredning av mobbning är inte någon enstaka situation och mobbningsoffret ska erbjudas tillräckligt stöd tills situationen har blivit normal och offret kan känna sig trygg igen. Det är också viktigt att för en tillräckligt lång tid följa upp hur familjen klarar av mobbningen.
- För elevers välfärd och förebyggande av mobbning är det viktigt att elever snabbt får de stödåtgärder de behöver.

Tabell 5: Rekommendationer för arbetet mot mobbning utifrån intervjuernas resultat

---

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 7 Auditeringarnas resultat

I detta kapitel presenteras resultaten av auditeringarna. För auditeringarna valdes samma tre stora finskspråkiga pilotskolor som tidigare deltog i intervjuerna, dvs. Linnajoen koulu, Kevätkunnan koulu och Keskuskoulu. Skolorna som auditerades bedömde själv sin verksamhet på skalan utvecklas, avancerad och exemplarisk på basis av de 13 organisatoriska dimensionerna av säkerhetskultur som har föreslagits av Reiman, Pietikäinen och Oedewald (2008, 51–68). Dimensionerna som bedömdes var 1) Definition, funktion och upprätthållande av system för säkerhetsledning, 2) Ledningens verksamhet och exempel för att trygga säkerheten, 3) Genomförande av säkerhetskommunikation, 4) Närmaste chefernas verksamhet, 5) Samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen, 6) Samarbete och informationsgång mellan olika enheter, 7) Samordning av kompetens hos personer i olika arbetsuppgifter inom arbetsgemenskapen, 8) Praxis för organisatorisk inläring, 9) Säkerställande av tillräcklig kompetens och utbildning, 10) Hantering av resurser, 11) Stöd för arbetet genom anvisningar, 12) Hantering av externa aktörer och 13) Hantering av förändringar. Huvudsakligen bedömde skolorna som auditerades att de befinner sig på den avancerade nivån.

Äkta värden i de skolor som auditerades var rätt att tryggt gå i skolan, elevorientering, jämlikt bemötande av elever, ökning av gemenskapsandan inom hela skolgemenskapen, delaktighet hos barnen, utveckling av känslö- och kommunikationsfärdigheter, kreativitet och flexibilitet samt att alla vuxna i skolan tillsammans bär ansvaret för barnen – ”barnen är gemensamma”.

Skolan och eleverna har förändrat vilket leder till att belastningen på personalen ökar. Personalen krävs nytt slags grepp och kompetens. Det är viktigt att känna eleverna. Det är behövligt att identifiera och förstå de elever vars mål inte är att lära sig, utan att överleva. Det är också möjligt att lärare ibland har för stora målsättningar gällande elevernas inläring, vilket kan orsaka ångest för eleverna. Gemensam lärarskap kunde vara en lösning till problemet. Specialpedagogisk kompetens behövs allt mer i skolans vardag, eftersom antalet barn som behöver särskilt eller intensifierat stöd tycks öka. Därtill behöver lärare som har arbetat inom branschen en lång tid kompletterande utbildning i fråga om förändringar i fostringsuppfattningen. Exempelvis ska lärarna nuförtiden kunna undervisa självständighetskunskaper, förmågan av självbehärskning och kompisfärdigheter. Dessa är viktiga kunskaper och har anknytning till arbetet mot mobbning.

De som deltog i auditeringen funderade på hur de får kontakt med alla vårdnadshavare och skapar äkta interaktion. Det är viktigt att klassföreståndaren eller

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

klassläraren på ett aktivt, förutseende och reagerande sätt kommunicerar med vårdnadshavarna. En föräldraförening kan vara en utmärkt samarbetspartner om många vårdnadshavare deltar i dess verksamhet. Situationen är ändå inte alltid sådan, och därför behövs även andra kommunikationssätt. Klassföreståndarens infokvarter med vårdnadshavare kan vara ett otillräckligt kommunikationssätt.

Det är behövt att skapa förutsättningar för samarbete mellan skolor och socialväsendet. Skolorna har en kedja för ingripande, men kedjan bryts om socialväsendets hjälp behövs. Det finns saker som skolan inte kan sköta. Samarbetet med socialväsendet är litet och man upplever att väntetiderna är långa. Ibland har socialväsendet och skolan olika åsikter om vem som sköter vad. En gemensam verksamhetskultur saknas mellan skolorna och socialväsendet.

Under auditeringarna lyftes också fram behovet av att förbereda sig på att coronafinansieringen för skolornas stödåtgärder slutar.

## 7.1 Goda tillvägagångssätt

I tabell 6 finns sådana goda tillvägagångssätt för arbetet mot mobbning som lyftes fram under auditeringarna men inte under intervjuerna.

### Proaktiv verksamhet

- Hälsoenkäten för årskurserna 5 och 6 utnyttjas som förhandsinformation om vem som kommer till högstadiet.
- Eleverna som ska börja årskurs 7 indelas i klasser genom att ordna möten under övergångsskedet, där bl.a. studiehandledare, speciallärare, rektorer och klassföreståndare deltar. På så sätt känner personalen på högstadiet eleverna redan i förväg.
- Se det goda!-programmet
- Skolgångshandledarna deltar i möten av olika team såsom ProSkola- och KiVa-team samt i viss mån även i elevmöten.
- En representant för förskolan har tagits med i ProSkola-projektet.

### Stärka gemenskapsandan

- Avtal om arbetsplatsfärdigheter har tagits i bruk för att utveckla skolans verksamhetskultur.
- Gruppbildningssteg som börjar på hösten under årskurs 7 och slutar på våren under årskurs 9.
- Kompislektioner
- Skolans säkerhets- och välfärdsdag
- Den lärare för vem arbetspar söks får delta i rekryteringsintervjuer och blir hörd före valet.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |
|---|
|   |
| <p>Förebyggande och hantering av mobbning samt ingripande i den</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Samarbete mellan klassföreståndare, studiehandledare, speciallärare, hälsovårdare, skolkuratorer och skolpsykologer</li><li>• Lärare för fostrande samtal för olika årskurser</li><li>• Psykiatrisk sjukskötare i skolan</li><li>• Rovaniemis modell</li><li>• Promenad mot mobbning</li><li>• Processbeskrivning av elevernas oroväckande frånvaro</li></ul> |
| <p>Kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lärare använder en WhatsApp-grupp om de behöver kommunicera snabbt.</li><li>• Rektorn skickar ett veckomeddelande på fredagseftermiddagar till alla vuxna som arbetar i skolan.</li><li>• Två vuxna som arbetar i skolan undertecknar sådana Wilma-meddelanden till vårdnadshavare som eventuellt väcker känslor.</li></ul>  |
| <p>Delad kompetens</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Delad kompetens genom gemensam lärarskap och kompanjonlärarskap samt även över årskursteamgränser.</li><li>• Rektorerna har gemensamma möten regelbundet.</li><li>• Stadens alla speciallärare sammanträder två gånger om året.</li></ul>  |

Tabell 6: Goda tillvägagångssätt för arbetet mot mobbning utifrån auditeringarnas resultat

De skolor som auditerades har många goda tillvägagångssätt. Det skulle vara nyttigt att dela alla goda tillvägagångssätt mellan skolorna i Borgå. Detta kunde också minska dubbelt arbete. Man bör fundera på om bildningsväsendet kunde samla ihop de goda tillvägagångssätten. En del av idéerna har uppstått genom försök och misstag på grund av vilket det skulle vara viktigt att dela och utnyttja dessa erfarenheter inom hela staden.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 7.2 Rekommendationer

I tabell 7 finns rekommendationer utifrån auditeringarna. Rekommendationerna i tabellen är sådana som inte kom fram under intervjuerna.

### Proaktiv verksamhet

- Det skulle vara viktigt att uppgifterna om elever förmedlas från daghem till förskolan, från förskolan till lågstadiet och från lågstadiet till högstadiet.
- Man bör fundera på om skolläkaren kunde delta mer i att bedöma elevens förmåga att studera eller gå i skolan.

### Förebyggande och hantering av mobbning samt ingripande i den

- Samarbetet mellan skolorna och bildningsväsendet i arbetet mot mobbning borde intensifieras. Samarbetet är ganska litet.
- Effektiviteten av åtgärderna mot mobbning borde bedömas på stadsnivå tillsammans med det finskspråkiga och det svenskspråkiga skolväsendet. Reflexioner exempelvis kring vilka modeller och resurser som behövs i nuläget, hur de tas i bruk samt uppföljning av hur modellerna och resurserna fungerar i praktiken, vad man har lärt sig om dem samt om det finns något som man kan avstå från eller ersätta med något nytt.
- Aktionskort kunde göras på stadsnivå för bl.a. icke-önskvärda situationen såsom bemötande av en aggressiv elev.

### Kommunikation

- Identifiering och ibruktagande av goda tillvägagångssätt för växelverkan med vårdnadshavare i alla skolor i Borgå.
- En utmaning för kommunikation utgörs av den kulturella mångfalden när elever kommer från flera olika länder. Beskrivningarna av åtgärder som meddelas till vårdnadshavarna i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den kunde vara gemensamma för alla skolor i Borgå. Det borde helst finnas flera språkversioner med samma innehåll.
- Proaktiv säkerhetskommunikation kunde utnyttjas mer.
- Det vore bra att informera personalen i skolorna om resultaten av rektorernas och ledningsgruppens möten.
- Mycket med personliga Wilma-meddelanden skickas till vårdnadshavare. Bildningsväsendet bör tänka på om en del av dessa meddelanden kunde ersättas med meddelanden som skickas gemensamt till alla via Wilma. Skolornas arbetsbelastning kunde minskas genom att använda gemensamma meddelanden.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|                 |
|-----------------|
| Delad kompetens |
|-----------------|

- Tydliga praxis bör skapas för skolorna i Borgå för samarbete, diskussion och delad kompetens samt för att lära sig av misstag.

Tabell 7: Rekommendationer för arbetet mot mobbning på basis av auditeringarnas resultat

Rekommendationen är att samarbete, diskussion och kompetens borde delas och ökas mellan bildningsväsendet och alla grundskolor i Borgå stad.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 8 Slutsatser, rekommendationer och utvärdering av resultaten


I tabell 8 har samlats goda tillvägagångssätt på basis av enkäten, intervjuerna och auditeringarna. Tabellen innehåller saker som Borgå stads bildningsväsende kan förbättra för att utveckla säkerhetskulturen i skolorna. De 13 olika dimensionerna av säkerhetskultur i tabellen baserar sig på modellen som Reiman, Pietikäinen och Oedewald (2008, 51-68) har skapat.

|   |   |
|---|---|
| De 13 organisatoriska dimensionerna av säkerhetskultur                  | Goda tillvägagångssätt  |
| Definition, funktion och upprätthållande av system för säkerhetsledning | <p>Ett gemensamt system för säkerhetsledning för alla skolor inom den grundläggande utbildningen i Borgå under ledning av bildningsväsendet.</p> <p>En modell som utvecklar den proaktiva och systematiska helhetssäkerheten i skolorna i Borgå stad. Modellens fokus ligger på att planera och genomföra ett system för säkerhetsledning under ledning av bildningsväsendet. Det centrala är att planeringsarbetet utförs tillsammans samt att rektorerna och personalen i skolorna delaktiggörs i planeringen i tidigt skede och senare i ibruktagandet av modellen. Kommunikationsplaner som stöd för utvecklingen och ibruktagandet av modellen. Därtill beaktas elevernas och vårdnadshavarnas roll i planeringen och ibruktagandet av modellen.</p> <p>Mer information: Ranta, T. &amp; Martikainen, S: 2021 Vakavaa huolta herättävään käyttöytymiseen puuttuminen kouluissa ja oppilaitoksissa. Laurea Julkaisut 171. <a href="https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505373/Laurea%20Julkaisut%20171.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/505373/Laurea%20Julkaisut%20171.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a></p> |
| Ledningens verksamhet och exempel för att trygga säkerheten             | Tillräckliga resurser möjliggörs för säkerhetsarbete både ekonomiskt och för att säkerställa kompetens. Utöver att bygga ett system för säkerhetsledning ska även god ledning av människor stödjas. Säkerheten syns i ledningens beslut och hörs i deras vardagsprat.   |
| Genomförande av säkerhetskommunikation                                  | Genomförande av proaktiv, positiv säkerhetskommunikation  |



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |  |
|---|--|
|   | <p>Proaktiv, positiv säkerhetskommunikation förstärks så att den stöder arbetet mot mobbning. Under ledning av bildningsväsendet utfärdas en plan, på basis av vilken säkerhetskommunikation effektiveras som en del av annan vardagskommunikation. Den högsta ledningen görs synligare i kommunikationen mot mobbning enligt figuren nedan.</p>  <p>Goda tillvägagångssätt för säkerhetskommunikation (fritt efter Ranta 2012, 60-65)</p> <p>Det rekommenderas att Borgå skapar en gemensam modell även för ingripande i icke-önskvärt beteende. Modellen kommuniceras starkt i synnerhet för vårdnadshavare. Icke-önskvärt beteende uppfyller inte rekvisitet för mobbning men är ändå något som förutsätter både förebyggande åtgärder och ingripande.</p> <p>Mer information: Ranta, T. &amp; Martikainen, S. 2020. Kohti avointa, ennakoivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväkodeissa ja kouluissa. Positiivinen, ennakoiva turvallisuusviestintä. Laurea Julkaisut 146.<br/><a href="https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345583/Laurea%20Julkaisut%20146.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345583/Laurea%20Julkaisut%20146.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a></p> |
| <p>Närmaste chefernas verksamhet</p>                                      | <p>Närmaste chefernas roll i att leda och utveckla säkerheten stärks. Närmaste cheferna har en nyckelroll i att främja åtgärder mot mobbning.</p>  |
| <p>Samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen</p> | <p>Samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen förbättras. I fråga om arbetet mot mobbning görs en riskbedömning på basis av vilken bestäms mera utvecklingsåtgärder. I synnerhet är övergångssituationer sårbara och därför baserar utvecklingsarbetet sig på riskbedömningen.</p>   |
| <p>Samarbete och</p>  | <p>Möjligheterna och hoten med multiprofessionellt samarbete utreds. En riskbedömning görs</p>   |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |  |
|---|--|
| informationsgång mellan olika enheter   | för problem i samarbete och informationsgång mellan olika enheter. Utvecklingsåtgärder bestäms på basis av riskerna för att säkerställa att skolorna i Borgå är bra på samarbete och informationsgång i alla situationer och under alla omständigheter.  |
| Samordning av kompetens hos personer i olika arbetsuppgifter inom arbetsgemenskapen | Skolans alla sådana uppgifter som ingår i arbetet mot mobbning identifieras, även med beaktande av intressentgrupper. Fokus sätts på att utreda i synnerhet sådana kunskapsbehov genom vilka man kan främja förutseende i verksamheten mot mobbning.   |
| Praxis för organisatorisk inläring  | Ett gemensamt förfarande för säkerhetsanmälningar förstärks under ledning av Borgå stads bildningsväsende. För detta ändamål ska öppnas en anmälningsskanal via vilken alla medlemmar i gemenskapen antingen med sitt namn eller anonymt kan anmäla säkerhetsincidenter och -observationer samt tillbud. På så sätt kommer observationer och bekymmer gällande mobbning säkert till kännedom och blir behandlade. Medlemmarna i skolgemenskapen uppmuntras göra anmälningar och den som gjort en anmälan meddelas om att hanteringen av ärendet har inletts. Detta förutsätter att organisationen har en tydlig och kommunicerad anmälningsskanal, tillräckliga resurser för att hantera anmälningarna och förmåga att lära av det som händer. |
| Säkerställande av tillräcklig kompetens och utbildning                              | Brister på kunskaper i fråga om arbetet mot mobbning identifieras riskbaserat och planer görs på stadsnivå för att ordna omfattande och uppgiftsspecifik säkerhetsutbildning för alla medlemmar i skolgemenskapen. För att säkerställa färdigheterna för arbetet mot mobbning ordnas ett "träningsprogram" på stadsnivå. Även vårdnadshavarna erbjuds möjlighet att delta i vissa utbildningar där åtgärder mot mobbning utvecklas.  |
| Resurshantering   | Utgångspunkten med resurser kan anses vara att allt arbete i regel kan genomföras tryggt oberoende av uppgift och omständigheter. Tillräckliga resurser för arbetet mot mobbning möjliggörs även ur perspektivet för kompetens och multiprofessionellt samarbete. Samarbetet med olika myndigheter intensifieras genom att utreda de olika samarbetsmöjligheterna med polisen, hälsovården och socialväsendet. Nya verksamhetssätt skapas mellan myndigheterna och skolorna.   |
| Stöd för arbetet genom anvisningar  | Gemensamma processer och anvisningar för alla skolor inom den grundläggande utbildningen i Borgå under ledning av bildningsväsendet. Det centrala med utarbetning av anvisningar är att göra det riskbaserat så att de kan utvecklas och förändras lätt. I synnerhet önskas att alla skolor har möjlighet att förverkliga Borgå stads anvisningar som utarbetas gemensamt.   |
| Hantering av  | Under ledning av bildningsväsendet utvecklas kompetensen hos alla som deltar i skolans   |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|                           |   |
|---------------------------|---|
| externa aktörer           | verksamhet, även i fråga om arbetet mot mobbning. Detta behov beaktas i synnerhet hos tillfälligt anställda och vikarier.   |
| Hantering av förändringar | Olika faktorer i förändringssituationer identifieras riskbaserat under ledning av bildningsväsendet och förändringens eventuella inverknings utvärderas i förväg även med hänsyn till arbetet mot mobbning. |

Tabell 8: Goda tillvägagångssätt som stöd för arbetet mot mobbning

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 9 Förslag till innehåll i Borgås modell

I detta kapitel beskrivs ett förslag till de centrala innehåll i s.k. Borgås modell enligt figuren nedan. Modellen omfattar tre huvudfaser av vilka den första fasen, dvs. proaktiva tillvägagångssätt, presenteras först. Därefter presenteras tillvägagångssätt för ingripande och till sist att lära sig av det som hänt.



Figur 123. Förslag till innehåll i Borgås modell

### 9.1 Proaktiva tillvägagångssätt

Proaktiva tillvägagångssätt omfattar all verksamhet där förbyggande åtgärder betonas, och även alla sådana proaktiva åtgärder med vilka man kan påverka åtgärder mot mobbning på ett proaktivt sätt.

#### 1) Medveten utveckling av gemenskapsandan samt kompis- och känslöfärdigheter

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna lyftes fram goda tillvägagångssätt för att förbättra och vidareutveckla gemenskapsandan. Även inkludering av kompis- och känslöfärdigheter i barnens vardag hade beaktats. På grund av att hela rekommendationen betonar betydelsen av proaktiv verksamhet, är det motiverat att skapa gemensamma tillvägagångssätt på basis av Borgås modell för att förbättra

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

gemenskapsandan. Det kunde också vara bra att ha ett gemensamt projekt för hela staden för att ha en gemensam strävan efter att undervisa i kompis- och känslofärdigheter samt arbeta utgående från denna strävan.

## **2) Fokus på barnens/ungas behov och förväntningar**

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna lyftes fram barns/ungas behov av att bli hörd samt behovet av att ordna tillräckligt och mångsidigt stöd i rätt tid. Med detta avsågs behovet av omedelbar hjälp och stöd när ett barn/en ung person blir inblandad i eller utsatt antingen direkt eller indirekt (t.ex. som en åskådare) för en mobbningsituation. Deltagarna framförde också behovet av att lösa hur resurser för hjälp och stöd kan möjliggöras samt hur det garanteras att barn/unga utan brådska får den hjälp och det stöd de behöver. Likaså lyftes fram behovet av att utöver rättidigt och tillräckligt stöd också ha tillgång till en pålitlig vuxen som har förmåga att möta barn/unga och deras bekymmer och vid behov föra ärendet vidare. De som gjorde utredningen föreslår att Borgå stad överväger om en expert, PRO, borde anställas för de ovan nämnda processerna. Personen i fråga borde ha inte bara förmåga att möta parterna i en mobbningsituation utan även kunskaper i ingripande och kompetens för att inleda andra behövliga åtgärder. Personen kunde också koordinera samarbetet mellan olika intressentgrupper och framför allt erbjuda barn/unga och vid behov deras vårdnadshavare pålitligt stöd och hjälp för att lösa situationen.

## **3) Identifiering av kommunikationsbehov samt planering och genomförande av åtgärder**

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna lyftes fram behovet av att utveckla och intensifiera positiv och proaktiv (säkerhets)kommunikation även om skolorna i Borgå redan har goda kommunikationssätt. Det rekommenderas att behov av positiv och proaktiv säkerhetskommunikation identifieras, att utvecklingsåtgärder planeras på basis av behoven samt att åtgärderna genomförs och leds tillsammans inom Borgå stad. Likaså borde man utreda behoven och färdigheterna att kommunicera i störningssituationer och därefter fundera på anskaffning av exempelvis ett dubbelriktat kommunikationssystem.

Ett viktigt behov i fråga om kommunikation ansågs vara utveckling av gemensamma kommunikationssätt som genomförs med Borgå stads stöd. Även behovet av att fastställa ännu noggrannare vem som kommunicerar om mobbningsituationer och på vilket sätt med såväl vårdnadshavare som andra eventuella parter lyftes fram. Deltagarna önskade också att lärarnas kommunikationsfärdigheter skulle förbättras. Dessutom ville deltagarna lyfta fram behovet av att skydda lärare mot eventuella icke-önskvärda konsekvenser av hantering av mobbningsfall. Det rekommenderas

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

således att kommunikationsansvar planeras med beaktande av de ovan nämnda faktorer.

Mer information: Kohti avointa, ennakoivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväkodeissa ja kouluissa. Ranta, T. & Martikainen, S. 2020.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-582-5>

#### 4) Gott ledarskap

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna berättades om mångsidig, redan existerande ledningskompetens. I samma sammanhang framfördes behovet av att vidareutveckla ledning av samarbetet inom verksamheten mot mobbning. För detta önskades stöd och handledning av Borgå stad. Utvecklingsbehov sågs också i fråga om självledarskap. Detta beskrevs bland annat genom att säga att det med tanke på fortsättningen är viktigt att få alla anställda delta i planeringen och genomförandet av en gemensam Borgåmodell. Det önskades också att samarbetet mellan olika skolor skulle utvecklas vidare.

Det är rekommendabelt att inleda ett delprojekt för att göra ledningsansvaren och -rollerna klarare. I projektet borde delaktiggöras så många aktörer från alla organisationsnivåer som möjligt. Även för ledning av människor önskades ett nytt perspektiv.

#### 9.2 Tillvägagångssätt för ingripande

Det centrala med att svara på en situation är att göra det på ett planerat sätt och enligt förfarandena som redan har genomförts under den proaktiva fasen. Den grundläggande tanken med ingripande är att det är rätttidigt och proportionellt. Den person som väljs för uppgiften ansvarar för åtgärderna för ingripande. Personen ska ha inte bara förmåga att möta barnet/den unga personen som blivit mobbad utan också förmåga att möjliggöra objektivt ingripande och koordinering av intressentgruppernas verksamhet. Även här betonas eventuell anställning av en expert, PRO.

#### 5) Hantering av kriser

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna lyftes fram redan existerande kompetens att reagera snabbt och på ett ändamålsenligt sätt på mobbningsituationer. Goda tillvägagångssätt beskrevs i intervjuerna och auditeringarna. Som rekommendation föreslås att Borgå stad tar ansvar för att handleda genomförandet och ibruktageandet av ett gemensamt tillvägagångssätt för att ingripa i mobbning. Det kunde vara motiverat att se till att det finns en personresurs (PRO) som beskrevs i punkt 2 och som ansvarar för genomförandet av ett gemensamt och proportionellt

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

ingripandeförfarande. I fråga om ingripande kunde existensen av ett gemensamt tillvägagångssätt och agerande enligt det öka förtroendet hos alla parter - barnet/den unga personen känner att hen blir hörd, vårdnadshavarna kan lita på att ingripandet görs på ett objektivt sätt och överhuvudtaget ökar alla parters förtroende för det gemensamma tillvägagångssättet och dess effektivitet.

### 9.3 Att lära sig av det som hänt

Det centrala med att lära sig av det som hänt är att Borgå stad kan erbjuda tillvägagångssätt för att behandla det som hänt och vidareutveckla verksamheten.

#### 6) Att utvecklas och lära sig av det som hänt

I enkäten, intervjuerna och auditeringarna lyftes fram goda tillvägagångssätt i fråga om att behandla fall som redan har skett. Det är ändå rekommendabelt att Borgå stad studerar olika förfaranden för säkerhetsanmälningar och på basis av detta inleder en process för att skapa ett gemensamt anmälningsförfarande för staden. I anmälningsförfarandet betonas konfidentialitet, snabb hjälp i rätt tid, överenskommande om fortsatta åtgärder och uppföljning av situationer tills de med säkerhet har lösts och mobbningen har slutat. Nedan beskrivs en modell som har utvecklats i Laurea. Modellen kan vid behov utvärderas och man kan fundera på om den innehåller element som kunde användas som stöd i Borgås egen modell.

*”Riskhanteringsmodell för beteende som väcker stort oro*

*Under åren 2009-2010 genomförde Laurea projektet Säkerhet i yrkeshögskolor, som finansierades av UKM. Projektets tyngdpunkt låg på hantering av allvarliga personrisker i yrkeshögskolor. I samband med projektet utarbetades en ”riskhanteringsmodell för beteende som väcker kollektiv oro”, med hjälp av vilken man kan ingripa i beteende som väcker oro. Modellen har använts i situationer där målet har varit att i tidigt skede identifiera beteende som väcker kollektiv oro. Den grundläggande tanken med modellen är att ingripande i tidigt skede och snabb intervention gör det möjligt att vid behov och utan dröjsmål vidta ovan nämnda åtgärder med objektet samt erbjuda till exempel hälsovårdens hjälp och stöd.*

*Med hjälp av modellen har nåtts goda resultat. Varje fall som väcker oro och har med beteendet att göra utreds omedelbart. Som stöd för processen har skapats myndighetsnätverk för sådana situationer där man av motiverade skäl behöver vidta fortsatta åtgärder. Bakom ett uttryck för oro kan också ligga ett bekymmer för elevens hälsotillstånd och funktionsförmåga. Modellen har också använts i situationer där någon aktör riktar icke-önskvärt beteende mot medlemmarna i skolgemenskapen.*

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

*Detta gäller exempelvis alla slags trakasserier antingen i skolan eller via nätet. Enligt anvisningarna ska dessa fall meddelas för den som ansvarar för säkerhetstjänster, antingen genom ett förfarande för säkerhetsanmälningar eller genom personlig konsultation. Det har gjorts tillräckligt lätt att lämna en anmälan så att varje medlem i skolgemenskapen vågar göra det. Också direkt och personlig respons till anmälaren har upplevts bygga förtroende. Modellen betonar proaktiv kommunikation med fokus på att beskriva för alla anställda i skolgemenskapen skyldigheten, men samtidigt även rätten att anmäla sina observationer. För andra än de anställda har anmälningsförfarandet kommunicerats enbart som rätt att anmäla. För ledningen ger modellen en möjlighet att på ett positivt sätt kommunicera om viktigheten av att anmäla, mängden anmälningar och även om korrigerande åtgärder. Modellen betonar ett proaktivt grepp - ju mer och tidigare medlemmarna i gemenskapen vågar anmäla, desto mindre man behöver fokusera på reaktiv verksamhet för att "släcka bränder". (Ranta 2016, 64-65.)*

*Varje anmält fall ingrips i omedelbart. De som har utsetts till uppgiften undersöker den anmälda oron noggrant i syfte att utreda saken objektivt, snabbt och utan att skylla på någon. I modellen framhävs skyddande av anmälaren och möjlighet till en konfidentiell process. Det är också möjligt att lämna in en anmälan anonymt även om man samtidigt uttryckligen betonar förtroendet och tillräckligt skydd för anmälaren. (Ranta 2016, 64-65.)*

*Fokusen med modellen ligger på att hitta en tillräcklig god lösning för alla parter i tillräckligt tidigt skede - såväl för anmälaren och för den som anmälan gäller. Även om det rekommenderas att anmälning beskrivs som en skyldighet i organisationen, ska den hellre ses som rätt att anmäla. Detta gör det möjligt till exempel för lärare att koncentrera sig på det egna arbetet när de som ansvarar för att ingripa i mobbning genast börjar hantera saken. Modellen har tryggt arbetsron och en stark känsla av säkerhet för alla medlemmar i gemenskapen i platserna där modellen genomförs." (Ranta, T., Martikainen, S., Salmi, L & Laatikainen, J. 2021, 12.)*

Tilläggsmaterial:

Varautuva, turvallinen koulu. Länk: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-446-0>

Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista. Länk: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-617-4>



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Källor

## Tryckta

Merivirta, M-L. & Mäkelä, T. 2011. Tunnetko turvallisuusviestinnän? Nolla tapaturmaa - foorumi. Uutislehti 1/2011, 4-5.

Reason, J. 1997. *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Aldershot: Ashgate Publishing Company.

Reiman, T. 1999. *Organisaatiokulttuuri ja turvallisuus*. Kirjallisuuskatsaus. VTT Tiedotteita 2009.

Ranta, T. 2012. *Selvitys korkeakoulujen verkkoviestinnästä*. Teoksessa Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. 2012. *Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjohtamisesta*. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

## Elektroniska

Bronk, K. C., Hill, P. L., Lapsley, D. K., Talib, T. L. & Finch, H. 2009. Purpose, hope and life satisfaction in three age groups. *The Journal of Positive Psychology* 4 (6), 500 - 510.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2016. *Elinkeinoelämän yritysturvallisuusmalli*. Hämtad 9.11.2021. [https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus\\_2016.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/yritysturvallisuus_2016.pdf)

Fredrickson, B. L. 1998. What good are positive emotions? *Review of General Psychology* 2 (3), 300 - 319.

Fredricks, J. A., Blumenfield, P. C. & Paris, A. H. 2004. School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research* 74 (1), 59 - 109.

Froh, J. J., Kashdan, T. B., Yurkewicz, C., Fan, J., Allen, J. & Glowacki, J. 2010. The benefits of passion and absorption in activities: Engaged living in adolescents and its role in psychological well-being. *Journal of Positive Psychology* 5 (4), 311-332.

Geller, E. 2000. 10 leadership qualities for a total safety culture. *Julkaisussa Professional Safety*. May 2000. s. 38-41. Hämtad 20.2.2022. <http://campus.murraystate.edu/academic/faculty/dfender/OSH650/readings/Geller--10%20Leadership%20Qualities%20for%20a%20Total%20Safety%20Culture.pdf>

Hamarus, P. 2006. *Koulukiusaaminen ilmiönä - Yläkoulun oppilaiden kokemuksia kiusaamisesta*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Hämtad 3.9.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13307/9513926966.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

- Helakorpi S. & Kivimäki H. 2021. Lasten ja nuorten hyvinvointi - Kouluterveyskysely 2021. Tilastoraportti 30/2021. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Hämtad 17.1.2022. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143063/ktk\\_tilastoraportti2021\\_2021-09-09\\_kuviot\\_kuvana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143063/ktk_tilastoraportti2021_2021-09-09_kuviot_kuvana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huebner, E. S. & Gilman, R. 2002. An introduction to the multidimensional students'life satisfaction scale. *Social Indicators Research* 60, 115-122
- Hunter, J. P. & Csikszentmihalyi, M. 2003. The positive psychology of interested adolescents. *Journal of Youth and Adolescence* 32 (1), 27-35.
- International Atomic Energy Agency. 1991. Safety Culture. Safety Series No. 75 - INSAG-4. Vienna: International Atomic Energy Agency. Hämtad 20.2.2022. [https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882\\_web.pdf](https://www-pub.iaea.org/MTCD/Publications/PDF/Pub882_web.pdf)
- Karhu, A. 2018. Check in! Check out! Käyttäytymisen tehostettua tukea lähikoulussa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Hämtad 27.1.2022. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59198/978-951-39-7522-7\\_vaitos24082018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59198/978-951-39-7522-7_vaitos24082018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- KiVa Koulu. 2022a. Mikä KiVa on? Hämtad 17.1.2022. [www.kivakoulu.fi/kivaohjelmaosta/](http://www.kivakoulu.fi/kivaohjelmaosta/)
- Kiva Koulu. 2022b. Mukaan ohjelmaan. Hämtad 17.1.2022. <https://www.kivakoulu.fi/mukaankivaan/>
- Kiva Koulu. 2022c. Usein kysytyt kysymykset. Hämtad 17.1.2022. <https://www.kivakoulu.fi/faq-kiva/>
- Koskenranta, H., Paasonen, J. & Ranta, T. 2012. Kansainvälinen selvitys korkeakoulujen turvallisuusjoh- tamisesta. Hämtad 12.2.2021. <https://docplayer.fi/3156621-Kansainvalinen-selvitys-korkeakoulujen-turvallisuusjohdamaamisesta.html>
- Laitinen, K., Haanpää, S. Francke, L. & Lahtinen, M. 2020. Kiusaamisen vastainen työ kouluissa ja oppilaitoksissa. Oppaat ja käsikirjat 2020:3a. Opetushallitus. Hämtad 8.12.2021. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kiusaamisen\\_vastainen\\_tyokouluissa\\_ja\\_oppilaitoksissa.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kiusaamisen_vastainen_tyokouluissa_ja_oppilaitoksissa.pdf)
- Leskisenoja, E. 2016. Vuosi koulua, vuosi iloa : PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluilun edistäjinä. Väitöskirja. *Acta Universitatis Lapponiensis* 330. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Hämtad 27.1.2022. <http://lauda.ulaplant.fi/handle/10024/62568>
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin* 131 (6), 803-835

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2021. Mitä kiusaminen on? Viitattu 3.9.2021. <https://www.mll.fi/ammattilaisille/kouluille-ja-oppilaitoksille/kiusaamisen-ehkaisyminen/mita-kiusaaminen-on/>

McKnight, P. E. & Kashdan, T. B. 2009. Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: An integrative, testable theory. *Review of General Psychology* 13, 242 - 251 .

Merivirta, M-L. 2011. Turvallisuusviestintä rakennusalalla. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Hämtad 20.2.2022. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26694/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201103221913.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Noble, T. & McGrath, H. 2016. The PROSPER school pathways for student wellbeing. *Policy and Practices*. Cham: Springer .

Norrish, J. M., Williams, P., O'Connor, M. & Robinson, J. 2013. An applied framework for positive education. *International Journal of Well-Being* 3 (2), 147-161 .

Pajulo, M., Salo, S. & Pyykkönen, N. 2015. Mentalisaatio ihmistä suojaavana tekijänä. *Duodecim*. 2015;131(11):1050-7. Hämtad 17.1.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12278>

PedaNet. 2022. Hämtad 24.2.2022. <https://peda.net/joensuu/jsv1/pp/mopp>

Perusopetuslaki 628/1998. Hämtad 8.12.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

ProKoulu. 2021. <https://www.prokoulu.fi/>

Randolph, J. J., Kangas, M. & Ruokamo, H. 2009. The preliminary development of the children's overall satisfaction with schooling scale. *Child Indicators Research* 2, 79 - 93 .

Ranta, T. & Martikainen, S. 2020. Kohti avointa, ennakoivaa ja positiivista turvallisuusviestintää päiväkodeissa ja kouluissa. *Laurea Julkaisut* 146. Hämtad 11.2.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-582-5>

Ranta, T., Martikainen, S., Salmi, L & Laatikainen, J. 2021. Loppuraportti selvityksestä koskien henkeen tai terveyteen kohdistuvan uhkan arviointia ja uhkaavan teon ilmoittamista. Hämtad 20.3.2022. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-617-4>

Seligman, M. E. P. 2011. *Flourish: A visionary new understanding of happiness and wellbeing*. New York: Simon & Schuster .

Siddall, J., Jiang, X. & Huebner, E. S. 2013. A prospective study of differential sources of school-related social support and adolescents' global life satisfaction. *American Journal of Orthopsychiatry* 83, 107 - 114 .

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Simola, A. 2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostus-tehtaassa. Oulu: Oulun yliopisto. Hämtad 20.2.2022. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514277619.pdf>

Suldo, S. M., Thalji-Raitano, A., Hasemeyer, M., Gelley, C. D. & Hoy, B. 2013. Understanding middle school students' life satisfaction: Does school climate matter? *Applied Research in Quality of Life* 8, 169-182.

Wang, M.-C., Lightsey, O. R., Pietruszka, T., Uruk, A. C. & Wells, A. G. 2007. Purpose in life and reasons for living as mediators of the relationship between stress, coping, and suicidal behavior. *The Journal of Positive Psychology* 2 (3), 195-204.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Figurer

|  |    |
|--|----|
| Figur 1: Vardagen i vår gemenskap är trygg .....   | 25 |
| Figur 2: Svaren på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> efter sektor .....  | 26 |
| Figur 3: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> ... 26  |    |
| Figur 4: Svaren på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 27 |
| Figur 5: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> i relation till antalet elever eller barn .....  | 28 |
| Figur 6: Svaren på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> i förhållande till respondenternas kön .....  | 29 |
| Figur 7: Svaren på påståendet <i>Vardagen i vår gemenskap är trygg</i> efter respondenternas ålder.....  | 30 |
| Figur 8: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt .....  | 30 |
| Figur 9: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt</i> efter sektor .....   | 31 |
| Figur 10: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt</i> .....                                 | 32 |
| Figur 11: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....                  | 32 |
| Figur 12: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt</i> efter antalet elever eller barn .....                | 33 |
| Figur 13: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande .....   | 33 |
| Figur 14: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande</i> efter sektor .....  | 34 |
| Figur 15: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande</i> .....                                   | 34 |
| Figur 16: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....                    | 35 |
| Figur 17: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande</i> efter antalet elever eller barn på arbetsplatsen ..... | 36 |
| Figur 18: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet .....   | 36 |
| Figur 19: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet</i> efter sektor .....                                  | 37 |
| Figur 20: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet</i> .....                 | 38 |
| Figur 21: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet</i> efter antalet elever eller barn.....                | 39 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|  |    |
|--|----|
| Figur 22: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet</i> i relation till antalet elever eller barn .....  | 39 |
| Figur 23: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning .....   | 40 |
| Figur 24: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning</i> efter sektor .....  | 40 |
| Figur 25: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning</i> .....   | 41 |
| Figur 26: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 41 |
| Figur 27: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning</i> efter antalet elever eller barn .....  | 42 |
| Figur 28: I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den .....  | 43 |
| Figur 29: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> efter sektor .....   | 43 |
| Figur 30: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> .....                            | 44 |
| Figur 31: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> efter antalet elever eller barn på arbetsplatsen .....         | 45 |
| Figur 32: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> i relation till antalet elever eller barn ..... | 45 |
| Figur 33: I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den .....  | 46 |
| Figur 34: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> efter sektor .....   | 46 |
| Figur 35: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> .....                                  | 47 |
| Figur 36: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> efter antalet elever eller barn.....                                 | 48 |
| Figur 37: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> efter antalet elever eller barn                       | 48 |
| Figur 38: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning.....   | 49 |
| Figur 39: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning</i> efter sektor .....   | 50 |
| Figur 40: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning</i> .....                            | 50 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|  |    |
|--|----|
| Figur 41: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärd beteende, som kan leda till mobbning</i> efter antalet elever eller barn .....                          | 51 |
| Figur 42: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärd beteende, som kan leda till mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn ..... | 52 |
| Figur 43: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning .....   | 52 |
| Figur 44: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning</i> efter sektor .....  | 53 |
| Figur 45: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning</i> .....   | 54 |
| Figur 46: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn.....  | 54 |
| Figur 47: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning</i> efter antalet elever eller barn.....   | 55 |
| Figur 48: Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning.....  | 55 |
| Figur 49: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning</i> efter sektor .....  | 56 |
| Figur 50: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning</i> .....   | 57 |
| Figur 51: Svaren på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn.....  | 57 |
| Figur 52: Procentandelarna svar på påståendet <i>Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn .....  | 58 |
| Figur 53: I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning   | 58 |
| Figur 54: Svaren på påståendet <i>I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning</i> efter sektor .....  | 59 |
| Figur 55: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning</i> .....   | 60 |
| Figur 56: Svaren på påståendet <i>I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning</i> efter antalet elever eller barn .....   | 61 |
| Figur 57: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning</i> i relation till antal elever eller barn .....  | 61 |
| Figur 58: Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till .....   | 62 |
| Figur 59: Svaren på påståendet <i>Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till</i> efter sektor  | 63 |
| Figur 60: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till</i> .....   | 63 |
| Figur 61: Svaren på påståendet <i>Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 64 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |    |
|---|----|
| Figur 62: Procentandelarna svar på påståendet <i>Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till</i> efter antalet elever eller barn.....  | 65 |
| Figur 63: Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till .....   | 65 |
| Figur 64: Svaren på påståendet <i>Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till</i> efter sektor  | 66 |
| Figur 65: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till</i> .....   | 66 |
| Figur 66: Svaren på påståendet <i>Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 68 |
| Figur 67: Procentandelarna svar på påståendet <i>Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....   | 68 |
| Figur 68: I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning .....   | 69 |
| Figur 69: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning</i> efter sektor .....  | 70 |
| Figur 70: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning</i> .....   | 70 |
| Figur 71: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....  | 71 |
| Figur 72: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn .....  | 72 |
| Figur 73: Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning .....  | 73 |
| Figur 74: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> efter sektor .....   | 74 |
| Figur 75: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> .....                            | 74 |
| Figur 76: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn .....                | 75 |
| Figur 77: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> i relation till antalet elever eller barn ..... | 76 |
| Figur 78: Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.....   | 77 |
| Figur 79: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> efter sektor ...                                   | 77 |
| Figur 80: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> .....                | 78 |



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|  |    |
|--|----|
| Figur 81: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....                | 79 |
| Figur 82: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning</i> i förhållande till antalet elever eller barn ..... | 79 |
| Figur 83: De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla .....  | 80 |
| Figur 84: Svaren på påståendet <i>De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla</i> efter sektor .....   | 80 |
| Figur 85: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla</i> .....  | 81 |
| Figur 86: Svaren på påståendet <i>De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla</i> i relation till antalet elever eller barn .....  | 82 |
| Figur 87: Procentandelarna svar på påståendet <i>De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 82 |
| Figur 88: Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen .....   | 83 |
| Figur 89: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen</i> enligt sektor.....  | 84 |
| Figur 90: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen</i> .....   | 84 |
| Figur 91: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen</i> i relation till antalet elever eller barn .....   | 86 |
| Figur 92: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....   | 86 |
| Figur 93: Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer .....   | 87 |
| Figur 94: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer</i> efter sektor .....  | 88 |
| Figur 95: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer</i> .....   | 88 |
| Figur 96: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....  | 89 |
| Figur 97: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....   | 90 |
| Figur 98: Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbarna .....  | 90 |
| Figur 99: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbarna</i> efter sektor .....   | 91 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |     |
|---|-----|
| Figur 100: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren</i> .....  | 92  |
| Figur 101: Svaren på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren i relation till antalet elever eller barn</i> .....  | 92  |
| Figur 102: Procentandelarna svar på påståendet <i>Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren i relation till antalet elever eller barn</i> .....   | 93  |
| Figur 103: I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den .....  | 93  |
| Figur 104: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den efter sektor</i> .....   | 94  |
| Figur 105: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> .....                              | 95  |
| Figur 106: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den i relation till antalet elever eller barn</i> .....                  | 96  |
| Figur 107: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den i relation till antalet elever eller barn</i> .....   | 96  |
| Figur 108: Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder. ....  | 97  |
| Figur 109: Svaren på påståendet <i>Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder</i> efter sektor .....   | 98  |
| Figur 110: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder</i> .....  | 98  |
| Figur 111: Svaren på påståendet <i>Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder i förhållande till antalet elever eller barn på arbetsplatsen</i> .....  | 99  |
| Figur 112: Procentandelarna svar på påståendet <i>Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder i relation till antalet elever eller barn</i> .....   | 100 |
| Figur 113: I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den .....   | 100 |
| Figur 114: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den efter sektor</i> .....                            | 101 |
| Figur 115: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> .....           | 102 |
| Figur 116: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den i relation till antal elever eller barn</i> ..... | 103 |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

|   |     |
|---|-----|
| Figur 117: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den</i> i relation till antalet elever eller barn..... | 103 |
| Figur 118: <i>I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om</i> .....   | 104 |
| Figur 119: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om efter sektor</i> .....   | 105 |
| Figur 120: De sektorsvisa procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om</i> .....  | 105 |
| Figur 121: Svaren på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om</i> i relation till antalet elever eller barn.....   | 106 |
| Figur 122: Procentandelarna svar på påståendet <i>I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om</i> i förhållande till antalet elever eller barn .....  | 107 |

### Tabeller

|  |     |
|--|-----|
| Tabell 1: Antalet barn eller ungdomar på respondenternas arbetsplatser .....                           | 24  |
| Tabell 2: Respondenterna enligt åldersgrupp.....   | 24  |
| Tabell 3: Rekommendationer om utvecklingsåtgärder på basis av enkätens resultat.....                   | 109 |
| Tabell 4. Goda tillvägagångssätt för verksamheten mot mobbning på basis av intervjuernas resultat..... | 113 |
| Tabell 5: Rekommendationer för arbetet mot mobbning utifrån intervjuernas resultat .....               | 114 |
| Tabell 6: Goda tillvägagångssätt för arbetet mot mobbning utifrån auditeringarnas resultat.....        | 117 |
| Tabell 7: Rekommendationer för arbetet mot mobbning på basis av auditeringarnas resultat .....         | 119 |
| Tabell 8: Goda tillvägagångssätt som stöd för arbetet mot mobbning .....                               | 123 |

### Bilagor

|  |     |
|--|-----|
| Bilaga 1: Finskspråkig enkät .....                                     | 139 |
| Bilaga 2: Svenskspråkig enkät .....                                    | 147 |
| Bilaga 3: Respondenternas huvudsakliga arbetsplats .....               | 155 |
| Bilaga 4: Förordet och frågorna till den finskspråkiga intervjun ..... | 156 |
| Bilaga 5: Förordet och frågorna till den svenskspråkiga intervjun..... | 159 |
| Bilaga 6: Frågorna i auditeringen .....                                | 161 |

Bilaga 1: Finskspråkig enkät

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Selvitys koskien kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittamisestä Porvoon kaupungissa

Hyvä vastaanottaja,

Laurea-ammattikorkeakoulu toteuttaa yhteistyössä Porvoon kaupungin sivistystoimen kanssa kyselyn, jolla selvitetään kokemuksia ja näkemyksiä kiusaamisesta sekä turvallisuudesta ja sen kehittamisestä perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Sinun kokemuksesi ja mielipiteesi ovat tärkeitä. Siksi toivomme, että antaisit vähän ajastasi ja vastaisit tähän kyselyyn.

### Taustatiedot

Tämä kysely on ensimmäinen osa Porvoon kaupungin ja Laurea-ammattikorkeakoulun välisestä yhteistyöprojektistä, joka toteutetaan syyskuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana. Projektin tavoitteena on kerätä tietopohjaa ja luoda tilannekuvaa Porvoon kaupungin perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa esiintyvistä kiusaamisesta, sen tunnistamisesta, ilmoittamisesta ja puuttumisesta. Samoin keskitytään keräämään tietoa turvallisuusjohtamisen nykytilasta, turvallisuuskulttuurista ja sen kehittämistarpeista.

### Vastaaminen

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa noin 20 minuuttia. Punaiset kysymysmerkit lomakkeessa ovat ohjetekstejä, jotka sisältävät määritelmät väitteissä esiintyviin käsitteisiin. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti.

Kyselyyn toivotaan vastausta kunnan nuorisopalvelujen sekä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköiden hallinnollisesti vastaavalta taholta niin, että kukin vastaus kattaa aina kaikki oman toimialan yksiköt yhteisesti. Itsenäistä, toimijakohtaista vastausta pyydetään koulunkäynnin ohjaajilta, luokanvalvojilta, nuorisotyöntekijöiltä, varhaiskasvattajilta, koulupsykologeilta, kuraattoreilta, terveydenhoitajilta ja koulucoacheilta.

Vastaathan kyselyyn 29.10.2021 klo 17.00 mennessä.

### Tulokset

Projektin lopuksi helmikuussa 2022 tehdään nykytila-analyysi, johtopäätökset ja suositukset, jotka raportoidaan sekä suomen että ruotsin kielellä. Tulokset esitetään siten, ettei yksittäisiä vastauksia pystytä tunnistamaan.

### Lisätiedot

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Lisätietoja projektista antaa Porvoon kaupungin puolesta Sara Tallsten (sara.tallsten@porvoo.fi, puh. 040 610 6204). Tästä kyselystä lisätietoja antaa Soili Martikainen Laurea-ammattikorkeakoulusta (soili.martikainen@laurea.fi, puh. 0400 324 978).

Lämmin kiitos vastauksestasi!

Om du vill svara på svenska, vänligen klicka här:

[https://elomake.laurea.fi/lomakkeet/19435/lomake.html?rinnakkaislomake=Rinnakkaisl\\_Porvoo21](https://elomake.laurea.fi/lomakkeet/19435/lomake.html?rinnakkaislomake=Rinnakkaisl_Porvoo21)

### Vastaajan taustatiedot

1. Työskentelen pääasiassa
  - kouluterveydenhuollossa
  - nuorisopalveluissa
  - oppilashuollossa
  - perusopetuksessa, alakoulu
  - perusopetuksessa, yläkoulu
  - varhaiskasvatuksessa
  - jokin muu, mikä?
2. Työpaikkani lasten ja/tai nuorten lukumäärä  
Valitse tästä
  - alle 50 oppilasta/lasta
  - 51-100 oppilasta/lasta
  - 101-200 oppilasta/lasta
  - 201-300 oppilasta/lasta
  - 301-400 oppilasta/lasta
  - yli 400 oppilasta/lasta
3. Sukupuoli
  - mies
  - nainen
  - muu
  - en halua kertoa
4. Minkä ikäinen olet?
  - Alle 30 vuotias
  - 31-39 vuotias
  - 40-49 vuotias
  - 50-59 vuotias
  - 60 vuotias tai sen yli
  - En halua ilmoittaa
5. Korkein suorittamasi tutkinto?
  - perusaste
  - toinen aste
  - alempi korkeakoulututkinto
  - ylempi korkeakoulututkinto

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

- lisensiaatin/tohtorin tutkinto
  - ei mikään yllä esitetystä
6. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt kasvatus- tai opetusalailla?
- alle kolme vuotta
  - vähintään kolme, kuitenkin alle 10 vuotta
  - vähintään 10 vuotta
7. Kuinka monta vuotta olet toiminut esimiehenä kasvatus- tai opetusalailla?
- alle kolme vuotta
  - vähintään kolme, kuitenkin alle 10 vuotta
  - vähintään 10 vuotta
  - en toimi esimiehenä
8. Vastaajan asema
- alakoulun opettaja
  - koulucoach
  - koulunkäynninohjaaja
  - koulupsykologi
  - kuraattori
  - koulutusjohtaja
  - kulttuuri- ja vapaa-aikajohtaja
  - nuorisopalvelujen päällikkö
  - nuorisotyöntekijä
  - päiväkodinjohtaja
  - rehtori
  - sivistysjohtaja
  - sivistystoimen hallintopäällikkö
  - terveydenhoitaja
  - yläkoulun opettaja
  - varhaiskasvatusjohtaja
  - varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
  - varhaiskasvatuksen opettaja
  - olen myös työssäni ryhmänohjaaja/luokanvalvoja
  - vastaajan asema jokin muu, mikä?
9. Pääasiallinen työskentelypaikkasi?
- Albert Edelfeltin koulu
  - Eklöfska skolan
  - Epoon koulu
  - Grännäs skola
  - Hamarin koulu
  - Hindhår skola
  - Hinthaaran koulu
  - Huhtisen koulu
  - Ilolan koulu
  - Jokilaakson koulu
  - Keskuskoulu
  - Kevätkummun koulu
  - Kullo skola
  - Kulloon koulu
  - Kvanbackens skola
  - Linnajoen koulu
  - Lyceiparkens skola
  - Peipon koulu

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

- Pääskytien koulu
- Sannäs skola
- Strömborska skolan
- Tolkkisten koulu
- Vårberga skola
- Bjurböle daghem
- Eestinmäen päiväkoti
- Epoon päiväkoti
- Gammelbackan päiväkoti
- Haikobrinkens daghem
- Hintharaan päiväkoti
- Hornhattulan päiväkoti
- Huhtisen päiväkoti
- Huvikummun päiväkoti
- Kaarenkylän päiväkoti
- Kevätuulen päiväkoti
- Kulloon päiväkoti
- Kuutamopolun päiväkoti
- Lekskolan Regnbågen
- Mäntykummun päiväkoti
- Omenatarhan päiväkoti
- Pellingin ryhmäperhepäiväkoti
- Porvoon Englanninkielinen Päiväkoti
- Puistopäiväkoti
- Päiväkoti Helmi
- Päiväkoti Horisontti Touhula
- Päiväkoti Kammari
- Päiväkoti Metsätähti
- Päiväkoti Piccolo
- Päiväkoti Solhem
- Päiväkoti Tupa
- Sagobackens daghem
- Steinerpäiväkoti Päivänsäde
- Touhula Porvoo
- Toukokuoren päiväkoti
- Ylä-Haikkoon päiväkoti
- Toimin useassa eri päiväkodissa tai koulussa

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Turvallinen hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristö

Yhteisöllä tarkoitetaan sitä hoiva-, oppimis-, opiskelu-, kasvu- ja työympäristöä, jonka puolesta henkilö vastaa tähän kyselyyn.

Työyhteisöllä tarkoitetaan sitä kohdetta, jonka puolesta henkilö vastaa tähän kyselyyn.

Kiusaamisella tarkoitetaan, että henkilö joutuu toistuvasti loukkaamisen, vahingoittamisen tai syrjimisen kohteeksi pystymättä puolustautumaan tai vaikuttamaan saamaansa kohteluun. Se on väkivaltaa, joka ilmenee psyykkisenä, fyysisenä tai sosiaalisena väkivaltana tai näiden kaikkien yhdistelmänä.

Lainsäädännöllä tarkoitetaan mm. seuraavia: Suomen perustuslaki 731/1999, rikoslaki 39/1889, lastensuojelulaki 417/2007, perusopetuslaki 628/1998, varhaiskasvatuslaki 540/2018, työturvallisuuslaki 738/2002, nuorisolaki (1285/2016).

10. Yhteisömme arki on turvallista.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

11. Työyhteisömme jäsenet kokevat turvallisuustyön tärkeänä.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

12. Työyhteisömme jäsenillä on riittävästi turvallisuusosaamista.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

13. Työyhteisömme jäsenet tulevat kuulluksi työyhteisön turvallisuuden kehittämisessä.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

#### **Kiusaamisen ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja puuttuminen**

14. Työyhteisömme jäsenet tuntevat kiusaamiseen liittyvän lainsäädännön.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

15. Työyhteisössämme on riittävästi henkilöresursseja kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja siitä ilmoittamiseksi.

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

16. Työyhteisössämme on luotu menettely kiusaamisen ennaltaehkäisemiseksi, tunnistamiseksi, puuttumiseksi ja ilmoittamiseksi.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
17. Työyhteisömme jäsenillä on keinoja puuttua ennakoivasti ei-toivottuun käyttäytymiseen, josta voi seurata kiusaamista.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
18. Työyhteisömme jäsenet osaavat tunnistaa kiusaamista.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
19. Työyhteisömme jäsenet osaavat puuttua kiusaamiseen.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
20. Yhteisöllämme on käytössä menettely, jonka kautta voi ilmoittaa kiusaamisepäilyistä tai jo täyttyneestä teosta.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
21. Työntekijämme ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
22. Lapset ja nuoret ilmoittavat havaitsemastaan kiusaamisesta.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
23. Työyhteisössämme on rooliin määritelty henkilö, jonka tehtävänä on puuttua kiusaamisepäilyyn.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

#### **Viranomaisille tehdyt ilmoitukset kiusaamisepäilyistä**

24. Työyhteisömme on ilmoittanut poliisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.  
1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
25. Työyhteisömme on ilmoittanut sosiaaliviranomaisille tapahtumasta, jossa epäillään lapsen tai nuoreen kohdistuvaa vakavaa kiusaamista.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

### Kiusaamisen vastaisten toimien tehokkuus ja kattavuus

26. Työyhteisössämme toteutetut kiusaamista ennalta ehkäisevät toimet ovat olleet tehokkaita.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
27. Työyhteisömme on onnistunut ratkaisemaan kiusaamistapaukset niin, että kiusaajat ovat lopettaneet kiusaamisen.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
28. Työyhteisössämme on valmius tarjota tukea kiusaamisen uhrille.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
29. Työyhteisössämme on valmius tarjota apua myös kiusaajalle.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
30. Työyhteisössämme viestitään avoimesti hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
31. Olen vahvasti sitoutunut kiusaamisen vastaiseen toimintaan.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
32. Työyhteisössämme viestitään avoimesti huoltajille hyvistä kiusaamisen ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja puuttumiseen liittyvistä käytänteistä.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.
33. Työyhteisössämme viestitään viivytyksettä asianosaisille huoltajille tietoomme tulleesta kiusaamisepäilystä.
- 1: Täysin samaa mieltä, 2: Osin samaa mieltä, 3: Ei samaa eikä eri mieltä, 4: Osin eri mieltä, 5: Täysin eri mieltä, 6: En osaa sanoa.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Bilaga 2: Svenskspråkig enkät

### **Utredning om upplevelse av mobbning, säkerhet och utveckling av säkerheten i Borgå stad**

Bästa mottagare,

yrkeshögskolan Laurea genomför i samarbete med bildningssektorn i Borgå stad en enkät för att utreda erfarenheter av och synpunkter på mobbning och säkerhet samt utveckling av säkerheten inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken. Dina erfarenheter och åsikter är viktiga. Därför önskar vi att du använder lite av din tid för att svara på denna enkät.

### **Bakgrundsinformation**

Denna enkät är första delen av ett samarbetsprojekt mellan Borgå stad och yrkeshögskolan Laurea vilket genomförs mellan september 2021 och februari 2022. Målet med projektet är att samla in grundläggande information och skapa en lägesbild av mobbning i den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken i Borgå stad samt om hur man identifierar den, anmäler den och ingriper i den. Man fokuserar även på att samla in information om nuläget för säkerhetsledning, säkerhetskulturen och utvecklingsbehoven i den. I nästa skede, i september-oktober 2021, görs intervjuer via videokonferenser på Teams. Då intervjuas medlemmar av arbetarskyddsorganisationen samt rektorer och anställda vid tre grundskolor som valts som pilotskolor. I det tredje skedet, i oktober-december 2021 görs auditeringar gällande mobbning, säkerhetsledning och säkerhetskultur i tre pilotskolor.

### **Besvarande av enkäten**

Det tar cirka 20 minuter att svara på enkäten. De röda frågetecknen på blanketterna är anvisningar som innehåller definitioner av de begrepp som förekommer i påståendena. Enkäten besvaras anonymt och svaren behandlas konfidentiellt.

Kommunens ungdomsväsende samt personer med förvaltningsmässigt ansvar för enheter inom småbarnspedagogik och grundläggande utbildning önskas svara på enkäten så, att varje svar omfattar det egna uppgiftsområdets alla enheter gemensamt. Ett självständigt, personligt svar begärs av skolgångshandledare, klassföreståndare, ungdomsarbetare, anställda inom småbarnspedagogik, skolpsykologer, kuratorer, hälsovårdare och skolcoacher.

Vänligen svara på enkäten senast 29.10.2021 kl. 17.00.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

### Resultaten

I slutet av projektet, i februari 2022, är det dags för en analys av nuläget, slutledningar och rekommendationer, om vilka görs en rapport på både finska och svenska. Resultaten presenteras så att det inte går att identifiera enskilda svar.

### Mera information

Mera information om projektet ger för Borgå stads del Sara Tallsten, (sara.tallsten@porvoo.fi, tfn 040 610 6204). Mera information om denna enkät ger Soili Martikainen från yrkeshögskolan Laurea (soili.martikainen@laurea.fi, tfn 0400 324 978).

Varmt tack för ditt svar!

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Bakgrundsuppgifter om svararen

1. Jag arbetar i huvudsak inom  
Välj här
  - Skolhälsovård
  - Ungdomstjänster
  - Elevvård
  - Grundläggande utbildning, åk 1-6
  - Grundläggande utbildning, åk 7-9
  - Småbarnspedagogik
  - Något annat, vad?
2. Antal barn och/eller unga på min arbetsplats
  - under XX elever/barn
  - över xx elever/barn
  - under XX elever/barn
  - över xx elever/barn
3. Kön
  - man
  - kvinna
  - annat
  - vill inte säga
4. Hur gammal är du?
  - under xx år
  - xx år eller äldre
  - jag vill inte säga
5. Din högsta examen?
  - Grundskola
  - Andra stadiet
  - Lägre högskoleexamen
  - Högre högskoleexamen
  - Licentiat-/doktorsexamen
  - Inget av ovan nämnda
6. Hur många år har du arbetat inom fostran eller undervisning?
  - Under tre år
  - Över tre år, men under 10 år
  - Över 10 år
7. Hur många år har du arbetat som chef inom fostran eller undervisning?
  - under tre år
  - över tre år, men under 10 år
  - över 10 år
  - jag arbetar inte som chef

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

8. Svararens position
  - lågstadielärare
  - skolcoach
  - skolgångshandledare
  - skolpsykolog
  - kultur- och fritidsdirektör
  - chef för ungdomstjänster
  - ungdomsarbetare
  - utbildningsdirektör
  - daghemsföreståndare
  - rektor
  - bildningsdirektör
  - förvaltningschef inom bildningssektorn
  - hälsovårdare
  - högstadielärare
  - direktör för småbarnspedagogik
  - barnskötare inom småbarnspedagogik
  - lärare inom småbarnspedagogik
  - jag är också gruppleddare/klassföreståndare
  - något annat, vad?

9. Din huvudsakliga arbetsplats?

- Bjurböle daghem
- Estbacka daghem
- Ebbo daghem
- Gammelbacka daghem
- Haikobrinkens daghem
- Hindhår daghem
- Hornhattula daghem
- Huktis daghem
- Villa Villekulla daghem
- Karsby daghem
- Vårvindens daghem
- Kullo daghem
- Månskensstigens daghem
- Lekskolan Regnbågen
- Tallberga daghem
- Äppelgårdens daghem
- Pellinge gruppfamiljedaghem
- Borgå Engelskspråkiga Lekskola
- Parkdagemmet
- Dagemmet Helmi
- Dagemmet Horisontti Touhula
- Dagemmet Kammari
- Dagemmet Skogsstjärnan
- Dagemmet Piccolo
- Dagemmet Solhem
- Dagemmet Tupa
- Sagobackens daghem
- Steinerdagemmet Päivänsäde
- Touhula Borgå
- Majbergets daghem
- Övre Haiko daghem

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

### En trygg vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö

Med gemenskap avses den vård-, lär-, studie-, uppväxt- och arbetsmiljö för vilkens del personen svarar på enkäten.

Med arbetsgemenskap avses den arbetsplats för vilkens del personen svarar på enkäten.

Med mobbning menas att en person upprepade gånger utsätts för förolämpningar, skadas eller diskrimineras utan att kunna försvara sig eller påverka den behandling hen utsätts för. Det är våld som tar sig uttryck i psykiskt, fysiskt eller socialt våld eller en kombination av dessa.

Med lagstiftning avses bland annat:

Finlands grundlag 731/1999, strafflagen 39/1889, barnskyddslagen 417/2007, lagen om grundläggande utbildning 628/1998, lagen om småbarnspedagogik 540/2018, arbetarskyddslagen 738/2002, ungdomslagen 1285/2016.

#### 10. Vardagen i vår gemenskap är trygg.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

#### 11. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap upplever säkerhetsarbete som viktigt.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

#### 12. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har tillräckligt säkerhetskunnande.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

#### 13. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap hörs vid utvecklingen av arbetsgemenskapens säkerhet.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

### Förebyggande av mobbning, identifiering av den och ingripande i den

#### 14. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap känner till lagstiftning gällande mobbning.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

15. I vår arbetsgemenskap finns tillräckliga personalresurser för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
16. I vår arbetsgemenskap har skapats tillvägagångssätt för att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
17. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap har metoder att i förebyggande syfte ingripa i icke-önskvärt beteende, som kan leda till mobbning.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
18. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan identifiera mobbning.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
19. Medlemmarna i vår arbetsgemenskap kan ingripa i mobbning.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
20. I vår gemenskap finns tillvägagångssätt för att anmäla mobbning eller misstänkt mobbning.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
21. Våra anställda anmäler mobbning de lägger märke till.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
22. Barn och unga anmäler mobbning de lägger märke till.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.
23. I vår arbetsgemenskap har utsetts en person som har till uppgift att ingripa vid misstänkt mobbning.  
1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

#### **Mobbningsmisstankar som anmälts till myndigheter**

24. Vår arbetsgemenskap har meddelat polisen om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

25. Vår arbetsgemenskap har meddelat socialmyndigheterna om en händelse där det finns misstanke om att ett barn eller en ung person utsatts för allvarlig mobbning.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

### Effektfullhet och omfattning av mobbningsförebyggande åtgärder

26. De mobbningsförebyggande åtgärder som vidtagits i vår arbetsgemenskap har varit effektfulla.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

27. Vår arbetsgemenskap har lyckats lösa mobbningsfall så att mobbarna har slutat med mobbningen.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

28. Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda stöd åt mobbningsoffer.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

29. Vår arbetsgemenskap har färdighet att erbjuda hjälp också åt mobbaren.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

30. I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

31. Jag är mycket förbunden till mobbningsförebyggande åtgärder.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

32. I vår arbetsgemenskap kommuniceras öppet med vårdnadshavare om goda tillvägagångssätt i fråga om att förebygga mobbning, identifiera den, ingripa i den och anmäla den.

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

33. I vår arbetsgemenskap meddelas genast till berörda vårdnadshavare om misstänkt mobbning som vi fått veta om.

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

1: Helt av samma åsikt, 2: Delvis av samma åsikt, 3: Varken av samma eller annan åsikt, 4: Delvis av annan åsikt, 5: Helt av annan åsikt, 6: Vet inte.

### Sändning av uppgifter

Skicka uppgifter  
Varmt tack för ditt svar!

Varmt tack för ditt svar!

Tilläggsinformation om e-blanketten: på finska <https://e-lomake.fi> och på engelska <https://e-lomake.fi/en/>

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## Bilaga 3: Respondenternas huvudsakliga arbetsplats

| Din huvudsakliga arbetsplats?           | Antal |
|---|-------|
| Jag arbetar i flera skolor eller daghem | 16    |
| Strömborgska skolan                     | 32    |
| Linnajoen koulu                         | 13    |
| Albert Edelfeltin koulu                 | 12    |
| Lyceiparkens skola                      | 11    |
| Kvarnbackens skola                      | 10    |
| Pääskytien koulu                        | 8     |
| Kevätkummun koulu                       | 7     |
| Huhtisen koulu                          | 6     |
| Peipon koulu                            | 5     |
| Keskuskoulu                             | 5     |
| Äppelgårdens daghem                     | 5     |
| Kullo daghem                            | 4     |
| Hinthaaran koulu                        | 4     |
| Eklöfska skolan                         | 3     |
| Ylä-Haikkoon päiväkoti                  | 3     |
| Hindhår daghem                          | 3     |
| Grännäs skola                           | 3     |
| Kuutamopolun päiväkoti                  | 2     |
| Epoon koulu                             | 2     |
| Tolkkisten koulu                        | 2     |
| Tallberga daghem                        | 2     |
| Kullo skola                             | 2     |
| Daghemmet Pärilan                       | 2     |
| Jokilaakson koulu                       | 1     |
| Puistopäiväkoti                         | 1     |
| Haikobrinks daghem                      | 1     |
| Ilolan koulu                            | 1     |
| Vårvindens daghem                       | 1     |
| Hamarin koulu                           | 1     |
| Eestinmäen päiväkoti                    | 1     |
| Kulloon koulu                           | 1     |
| Gammelbacka daghem                      | 1     |
| Huktis daghem                           | 1     |
| Bjurböle daghem                         | 1     |
| Daghemmet Skogsstjärnan                 | 1     |
| Vårberga skola                          | 1     |
| Hindhår skola                           | 1     |
| Sannäs skola                            | 1     |
| Hornhattulan päiväkoti                  | 1     |
|   | 178   |

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Bilaga 4: Förordet och frågorna till den finskspråkiga intervjun

### HAASTATELTAVAN OHJE

Tämä haastattelu on osa Porvoon kaupungin ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyössä tehtävää selvitystä, joka koskee kokemusta kiusaamisesta, turvallisuudesta ja sen kehittämisestä Porvoo kaupungissa.

Haastattelun kysymykset koskevat peruskoulua käyviä lapsia ja nuoria.

**Haastattelun kesto:** Teams-sovelluksen kautta toteuttavan haastattelun kesto on noin kolmekymmentä minuuttia, joista viisi minuuttia on varattu teknisiin alku- ja loppuvalmisteluihin.

**Haastattelumuoto:** Haastattelu toteutetaan puolistrukturoituna. Tällöin haastattelu etenee numeroitujen kysymysten ja niiden teemojen puitteissa. Haastattelija saattaa tarvittaessa pyytää tarkennuksen haastateltavan vastaukseen.

**Haastattelun tallentaminen:** Haastattelija tallentaa haastattelun litterointia ja kvalitatiivista analyysia varten. Tallennuksen alkaminen ja päättyminen ilmaistaan haastateltavalle selkeästi seuraavilla lauseilla:

- Tallennus alkaa.
- Tallennus päättyy.

**Kysymykset ja kommentit:** Haastateltava voi esittää haastattelun toteutukseen liittyviä kysymyksiä ja kommentteja ennen sekä jälkeen tallennuksen.

**Luottamuksellisuus:** Haastattelun aikana kerättyjä tietoja sekä haastateltavan taustatietoja käsitellään luottamuksellisesti. Lopulliset tulokset julkaistaan siten, ettei yksittäisen haastateltavan tunnistaminen ole mahdollista.

### HAASTATELTAVAN TAUSTATIEDOT

1. Mikä on tehtävänne?
1. Mikä on työpaikkanne lasten ja/tai nuorten lukumäärä?
  - alle 50 oppilasta/lasta
  - 51-100 oppilasta/lasta
  - 101-200 oppilasta/lasta
  - 201-300 oppilasta/lasta
  - 301-400 oppilasta/lasta
  - yli 400 oppilasta
  - olen toimipaikasta riippumaton

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

## 2. Minkä ikäinen olette?

- Alle 30 vuotias
- 31-39 vuotias
- 40-49 vuotias
- 50-59 vuotias
- 60 vuotias tai sen yli
- En halua ilmoittaa

## 3. Mikä on korkein suorittamanne tutkinto?

- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatin/tohtorin tutkinto
- Ei mikään esitetystä

## 4. Kuinka monta vuotta olette työskennellyt kasvatus/opetusalailla?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta

## 5. Kuinka kauan olette työskennellyt Porvoon kaupungilla?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta

## 6. Kuinka monta vuotta olette toiminut esimiehenä?

- alle 3 vuotta
- vähintään 3, kuitenkin alle 10 vuotta
- vähintään 10 vuotta
- en toimi esimiehenä

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

**KIUSAAMISTILANTEET**

7. Esiintyykö edustamassanne koulussa kokemuksenne mukaan kiusaamista lasten ja nuorten välillä?
8. Miten hyvin edustamanne koulu osaa ennaltaehkäistä kiusaamistapauksia?
9. Miten hyvin edustamanne koulu osaa puuttua kiusaamisepäilyihin?
10. Millaisia lasten ja nuorten välisiä kiusaamistapauksia on esiintynyt edustamassanne koulussa? Voisitko antaa esimerkkejä?
11. Miten kiusaamistapaus tulee koulussanne ilmi?
12. Millainen on tyypillinen tapahtumaketju kiusaamistapausten taustalla?
13. Miten vakavia kiusaamistapaukset ovat olleet edustamassanne koulussa?
14. Miten kiusaamistapauksista viestitään ennaltaehkäisyn, tunnistamisen, ilmoittamisen ja puuttumisen näkökulmasta edustamassanne koulussa?
15. Millainen on kiusatun asema edustamassanne koulussa?
16. Esiintyykö kiusaamistilanteita myös henkilöstön kesken edustamassanne koulussa?
17. Joutuuko henkilöstö kiusaamisen kohteeksi huoltajien toimesta edustamassanne koulussa?

**YHTEISTYÖ JA ENNALTAEHKÄISY KUSAAMISTAPAUKSIIN LIITTYEN**

18. Millaista yhteistyötä olette tehneet koulussanne sidosryhmien sekä koulun sisäisten ja ulkopuolisten toimijoiden kanssa kiusaamistapauksiin liittyen?
19. Miten sidosryhmien sekä koulun sisäisten ja ulkopuolisten toimijoiden välistä yhteistyötä voitaisiin kehittää kiusaamistapauksiin liittyen?
20. Millaista yhteistyötä olette tehneet koulussanne huoltajien kanssa kiusaamistapauksiin liittyen?
21. Mitä kokemuksenne mukaan voitaisiin tehdä, ettei kiusaamista tapahtuisi?
22. Haluatteko tuoda esiin jonkin ehdotuksen tai idean, jolla kiusaamista voitaisiin tehokkaasti ennaltaehkäistä?

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

Bilaga 5: Förordet och frågorna till den svenskspråkiga intervjun

## Utredning om upplevelse av mobbning samt säkerhet och utvecklingen av den i Borgå stad, Anvisning för intervjuade och intervjufrågor

### ANVISNING FÖR INTERVJUADE

Denna intervju är en del av en utredning som görs i samarbete av Borgå stad och yrkeshögskolan Laurea om upplevelser av mobbning samt säkerhet och dess utveckling i Borgå stad.

Intervjuns frågor avser barn och ungdomar som går i grundskolan.

**Intervjuns längd:** Intervjun görs på appen Teams och tar cirka 30 minuter, varav fem minuter har reserverats för tekniska förberedelser och avslutning.

**Intervjumetod:** Intervjun utförs som semistrukturerad intervju. Det innebär att intervjun framskrider på basis av numrerade frågor och deras teman. Vid behov kan intervjuaren be om precisering till ett svar.

**Inspelning av intervjun:** Intervjuaren spelar in intervjun för transkribering och kvalitativ analys. Början och avslutningen av inspelningen meddelas tydligt till den som blir intervjuad med följande meningar:

- Inspelningen börjar.
- Inspelningen avslutar.

**Frågor och kommentarer:** Den som blir intervjuad kan ställa frågor och kommentarer om utförandet av intervjun både före och efter inspelningen.

**Konfidentialitet:** Uppgifter som samlas in med intervjun samt den intervjuades bakgrundsuppgifter behandlas konfidentiellt. Resultaten publiceras anonymt så att det inte är möjligt att identifiera en enskild person som blivit intervjuad.

### DEN INTERVJUADES BAKGRUNDSUPPGIFTER

1. Vad är din uppgift?
2. Hur många barn och/eller ungdomar finns på din arbetsenhet?
  - Under 50 elever/barn
  - 51–100 elever/barn
  - 101–200 elever/barn
  - 201–300 elever/barn
  - 301–400 elever/barn
  - Över 400 elever

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

- Min uppgift är oberoende av en enskild enhet.
3. Hur gammal är du?
- Under 30 år
  - 31–39 år
  - 40–49 år
  - 50–59 år
  - 60 år eller äldre
  - Jag vill inte säga.
4. Vilken är din högsta avlagda examen?
- a. Lägre högskoleexamen
  - b. Högre högskoleexamen
  - c. Licentiat-/doktorsexamen
  - d. Ingen av de ovannämnda
5. Hur länge har du arbetat på uppfostrans-/undervisningsbranschen?
- Under 3 år
  - Minst 3, men under 10 år
  - Minst 10 år
6. Hur länge har du arbetat på Borgå stad?
- Under 3 år
  - Minst 3, men under 10 år
  - Minst 10 år
7. Hur länge har du arbetat som chef?
- Under 3 år
  - Minst 3, men under 10 år
  - Minst 10 år
  - Jag arbetar inte som chef.



Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

**MOBBNINGSSITUATIONER**

8. Förekommer mobbning bland barn och ungdomar i den skola du representerar enligt din upplevelse?
9. Hur bra kan skolan du representerar förebygga mobbningsfall?
10. Hur bra kan skolan du representerar ingripa misstankar om mobbning?
11. Hurdana mobbningsfall har det förekommit bland barn och ungdomar i skolan du representerar? Kan du ge några exempel?
12. Hur kommer ett mobbningsfall fram i din skola?
13. Hurdan är en typisk händelsekedja som ligger bakom mobbningsfall?
14. Hur allvarliga har mobbningsfallen varit i skolan du representerar?
15. Hurdan är kommunikationen i mobbningsfall i anknytning till förebyggande, igenkännande, anmälan och ingripande i skolan du representerar?
16. Hurdan är en mobbad elevs ställning i skolan du representerar?
17. Förekommer mobbningsituationer också bland personalen i skolan du representerar?
18. Blir personalen mobbad av vårdnadshavare i skolan du representerar?

**SAMARBETE OCH FÖREBYGGANDE I ANKNYTNING TILL MOBBNINGSFALL**

19. Hurdant samarbete i anknytning till mobbningsfall har ni haft med intressentgrupper samt skolans interna och utomstående aktörer?
20. Hur skulle man kunna utveckla samarbetet i anknytning till mobbningsfall mellan intressentgrupper samt skolans interna och utomstående aktörer?
21. Hurdant samarbete i anknytning till mobbningsfall har ni haft med vårdnadshavare i din skola?
22. Vad kunde man enligt din upplevelse göra för att ingen skulle bli mobbad?
23. Vill du föra fram ett förslag eller en idé för att effektivt kunna förebygga mobbning?
24. Vad annat vill du säga?

Bilaga 6: Frågorna i auditeringen

Bakgrundsfråga

1. Vilka äkta, i vardagen synliga värden er skola har?

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

#### I Definition, funktion och upprätthållande av system för säkerhetsledning

2. Vilka är er skolas styrkor i Mot god säkerhetskultur genom ett system för säkerhetsledning-modellen ur perspektivet för verksamheten mot mobbning?
3. Vilka delområden behöver utvecklas i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### II Ledningens verksamhet och exempel för att trygga säkerheten

4. Vilka är era styrkor vad gäller ledningens verksamhet och exempel i Chef som främjar och utvecklar säkerhetsledning-modellen ur perspektivet för verksamheten mot mobbning?
5. Vilka delområden i ledningens verksamhet och exempel ska utvecklas i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### III Genomförande av säkerhetskommunikation

6. Vilka element i modellen för positiv och förutseende säkerhetskommunikation genomförs i er skola i arbetet mot mobbning?
7. Vilka utvecklingsmål identifierar ni i er skola på basis av modellen för positiv och proaktiv säkerhetskommunikation?
8. Hur ofta kommunicerar ledningen om arbetet mot mobbning och förändringarna i det för hela arbetsgemenskapen och vårdnadshavare?
9. På vilket sätt kommunicerar er skola om arbetet mot mobbning för andra aktörer i Borgå stad?

#### IV Närmaste chefernas verksamhet

10. Vad är den närmaste chefens roll och uppgift i att upprätthålla och utveckla säkerheten?
11. Vilka är den närmaste chefens styrkor när det gäller att stödja de anställda i att förebygga, identifiera, anmäla och ingripa i mobbning?
12. Vilka delområden i den närmaste chefens roll och uppgifter ska utvecklas i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### V Samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen

13. På vilket sätt stöder de anställda varandra i att förebygga, identifiera, anmäla och ingripa i mobbning?
  - Uppskattar de anställda i skolan varandra?
  - Hur fungerar samarbetet mellan de anställda?
14. Vilka delområden i samarbete och informationsgång inom den närmaste arbetsgemenskapen behöver utvecklas i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### VI Samarbete och informationsgång mellan olika enheter

15. Hur fungerar samarbetet mellan personer i olika arbetsuppgifter i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?
  - samarbetets smidighet

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

- informationsgångens smidighet
- delning av kunskaper mellan personer

16. Hur delas goda tillvägagångssätt inom verksamheten mot mobbning?

17. Vilka delområden i samarbete och informationsgång mellan olika enheter behöver utvecklas i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### VII Samordning av kompetens hos personer i olika arbetsuppgifter inom arbetsgemenskapen

18. Hur fungerar samarbetet mellan personer i olika arbetsuppgifter i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

- samarbetets smidighet
- informationsgångens smidighet
- delning av kunskaper mellan personer

19. Vilka saker ska utvecklas när det gäller samarbetet mellan personer i olika arbetsuppgifter i fråga om förebyggande av mobbning, identifiering av den, anmälning av den och ingripande i den?

#### VIII Praxis för organisatorisk inläring

20. Hur lär er skola sig av misstag i arbetet mot mobbning?

- Vågar personalen berätta om fel de gjort?

21. På vilket sätt lär man på stadsnivå sig av fel i arbetet mot mobbning?

- Behandling av riskerna i arbetet och åtgärderna gällande dem med arbetstagarna
- Hur bedöms effekten av åtgärder som förbättrar säkerheten?

#### IX Säkerställande av tillräcklig kompetens och utbildning

22. Vilken typ av kompetens behöver personalen i arbetet mot mobbning?

23. Vilka är era styrkor i fråga om att säkerställa personalens tillräckliga kompetens för arbetet mot mobbning?

- vad innebär tillräcklig kompetens
- inskolning i säkerhet och arbetsinstruktion
- uppmuntran till säkerhetsutbildning

24. Vilka aspekter av personalens kompetens ska utvecklas när det gäller arbetet mot mobbning?

#### X Hantering av resurser

25. Hurdana resurser har er skola för arbetet mot mobbning?

Soili Martikainen och Tiina Ranta

24.4.2022

26. Vilka är era bästa resurser i verksamheten mot mobbning?
27. Vad gör er skola för att få de nuvarande resurserna räcka för arbetet mot mobbning?

#### XI Stöd för arbetet genom anvisningar

28. Hurdana anvisningar har er skola för arbetet mot mobbning?
  - gemensamt utarbetande och godkännande: samma anvisningar i alla skolor
  - gemensamma metoder för att ta anvisningarna i bruk i vardagen
  - iakttagande av anvisningarna följs upp
  - gemensam inläring behandlas
29. Hurdan är en bra anvisning för arbetet mot mobbning? Varför?
30. Vilka är era styrkor när det gäller anvisningar för arbetet mot mobbning?
31. Vad kunde ni utveckla när det gäller anvisningar för arbetet mot mobbning?

#### XII Hantering av externa aktörer

32. Hur förverkligas samarbete med intressentgrupper i fråga om arbetet mot mobbning?
  - Hur syns intressentgrupperna i säkerhetsarbetet i vardagen?
  - Hur beaktas säkerhetsbehoven och -förväntningarna hos intressentgrupper?
  - Hur främjas samarbetet med vårdnadshavare?
33. Vilka är era styrkor i samarbetet med intressentgrupper ur perspektivet för arbetet mot mobbning?
34. Vilka utvecklingsmål identifierar ni i samarbetet med intressentgrupper ur perspektivet för arbetet mot mobbning?

#### XIII Hantering av förändringar

35. På vilket sätt syns ledning av förändringar i arbetet mot mobbning i er vardagsverksamhet?
36. Hur bedöms effekten av åtgärderna mot mobbning?
37. Vilka är era styrkor gällande ledning av förändringar i arbetet mot mobbning?
38. Vad ska ni ännu utveckla i er skola i fråga om ledning av förändringar i arbetet mot mobbning?