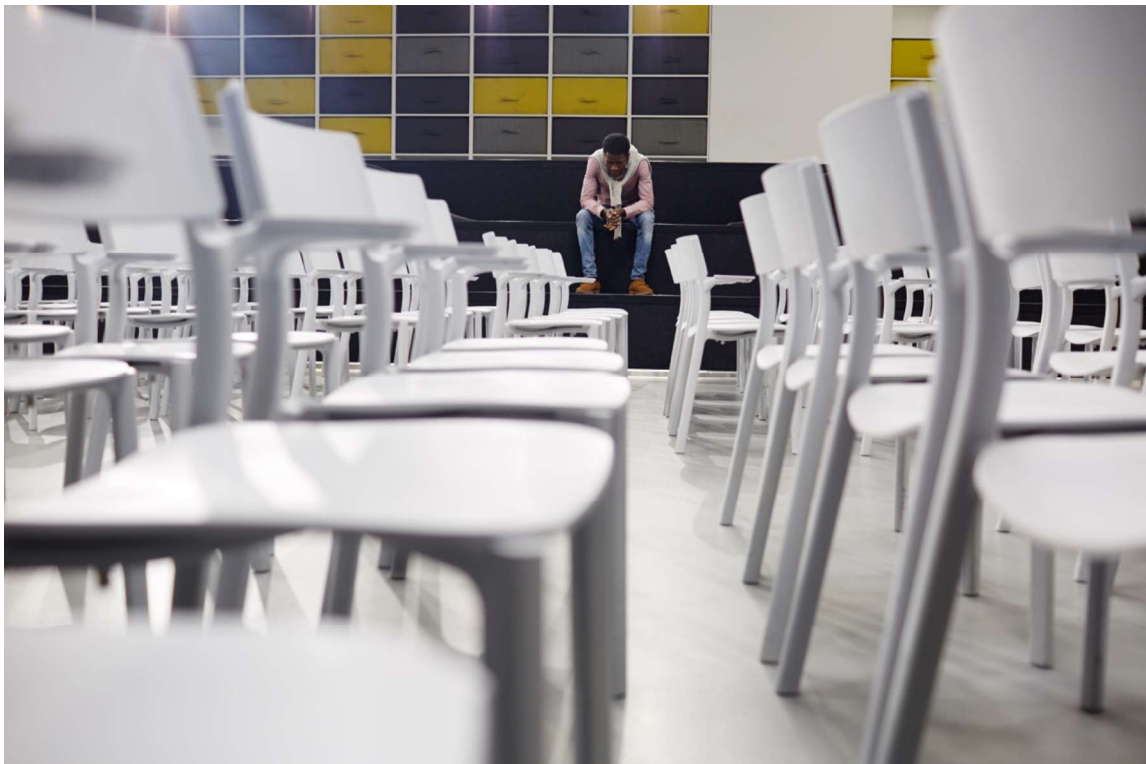


MOBBING I HØYERE UTDANNING, FLEIP ELLER FAKTA?

Ingrid Lund

RAPPORT 2017



Tittel: Mobbing i høyere utdanning, fleip eller fakta.

ISBN: 978-82-7117-861-1

Publisert: Juni 2017

Forsker: Ingrid Lund

Rettigheter: Det er tillatt å sitere denne rapporten for forskningsbruk eller annen ukommersiell bruk – forutsatt at gjengivelsen er korrekt, at rettighetene ikke forandres og at den siteres korrekt. All annen bruk krever skriftlig tillatelse.

Kontakt:

Ingrid Lund, professor i spesialpedagogikk

Universitetet i Agder

Pedagogisk utviklingscenter - PULS & Fakultet for humaniora og pedagogikk

Serviceboks 422

4604 Kristiansand

Kontor: +47 38 14 10 00

Mobil: +47 901 31 286

E-post: ingrid.lund@uia.no

<http://www.uia.no/kk/profil/ingridlu>

<http://www.uia.no/senter-og-nettverk/puls>



INNHold

	Sidetall
Forord	5
Sammendrag norsk	6
Summary in english	7
Innledning	8
- Strukturen i rapporten	8
Bakgrunn	9
- Læringsmiljøbegrepet i høyere utdanning	11
- Ulike forståelser av mobbing	13
- Kunnskap om mobbing i høyere utdanning på bakgrunn av nasjonal og internasjonal forskning.	17
Metode	20
- Utvalg	20
- Spørreskjemaet	21
- Datainnsamlingsmetode for spørreskjema	21
- Fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer	22

SENTRALE FUNN	24
- Kjønn, alder og studietilknytning	24
- <i>Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning</i>	24
- Opplevelsen av å høre til	25
- <i>Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning</i>	27
- Mobbing i høyere utdanning	30
- Holdninger til mobbing i høyere utdanning	32
- <i>Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning</i>	34
- Kontekst, type og ansvar for mobbing i høyere utdanning	36
- <i>Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning</i>	39
- Hvor skal jeg gå når mobbing oppstår?	41
- <i>Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning</i>	43
OPPSUMMERENDE FORSLAG TIL TILTAK	44
- Organisasjonsnivå	44
- Fagansvarlig/foreleser	45
- Studentorganisasjonene	46
AVSLUTTENDE REFLEKSJONER	47
- Begrensninger ved studien	47
- Behovet for videre kunnskapsutvikling om mobbing i høyere utdanning.	47

Referanser

Forord

Vi er voksne, og vi er studenter. Ingen sier lengre: ”Alle skal leke med alle”. Men det slår oss hardt når speilet plasseres foran oss og vi møter nedslående tall om studenters opplevelse av mobbing i høyere utdanning. Tok vi ikke ansvaret? Nesten hver tiende student opplever å bli mobbet i norsk høyere utdanning. En mobbing som ekskluderer fra fellesskapet og lar enkeltmennesket bli stående igjen alene. Medstudenter føler seg glemt.

Endelig har studentene fått tall som kan legges på bordet – både for at vi selv skal måtte gjøre noe med utfordringen, men også for at institusjonene vi tilhører skal ta problematikken på alvor. Hvis vi lykkes med nullvisjonen om mobbing, lykkes vi også med å utvikle respekt og toleranse for hverandre, selv når vi er voksne og kan velge våre egne venner.

Rapporten som legges frem er første skritt på veien mot en inkluderende sektor, men det er også første steg for mer forskning, flere tiltak og større diskusjoner. Skal vi endre ukulturen som stenger noen ute må det jobbes kontinuerlig, men kanskje aller viktigst må det snakkes sammen.

Studenter i dag er fremtidens lærere, sykepleiere og ingeniører. De skal være forbilder for barn og unge i mange år, og de skal bidra i dannelsen av Norges fremtidige generasjoner. De små tiltakene og de enkle menneskemøtene har altså stor betydning for det fellesskapet vi har nå, og det fellesskapet vår barn skal være en del av.

Kai Steffen Østensen, leder
Studentorganisasjonen i Agder (STA)

Sammendrag på norsk

Denne undersøkelsen retter fokuset mot den psykososiale delen av læringsmiljøet, spisset inn mot mobbing. Målsettingen ved prosjektet er todelt: 1) Øke kunnskapen om mobbing i høyere utdanning. 2) Drøfte implikasjoner for praksis på bakgrunn av resultatene. Rapporten bygger på kvalitative og kvantitative data fra en undersøkelse som er gjennomført ved fem utdanningsinstitusjoner i høyere utdanning i Norge der tilsammen 3254 personer deltok.

Resultatene viser at 9 % av studentene rapporterte at de opplever mobbing på universitet. På spørreskjemaet var mulig å krysse av for flere typer mobbing, og resultatet er som følger: 71 % rapporterer psykisk mobbing (oversett, snudd ryggen til, usynliggjort, utestengt fra grupper og aktiviteter m.m.), 41 % verbal mobbing, 4 % digital mobbing og 3 % fysisk mobbing. Konteksten for mobbing er (mulig å krysse av på flere valg): 47 % av medstudenter i gruppe, 30 % av medstudenter i felles forelesning, 29 % av fagansvarlig/foreleser under forelesning, 22 % av fagansvarlig/foreleser i veiledning, 28 % annet.

69 % av studentene vet ikke hvor de skal henvende seg hvis de selv eller andre er utsatt for mobbing.

Tiltak som foreslås i siste del av rapporten, er på organisasjons-, ansatt- og studentorganisasjonsnivå.

English summary

This investigation directs its focus towards the psychosocial aspect of the learning environment, specifically targeted towards bullying. There is a dual aim for this project:

1) To increase knowledge about bullying in higher education. 2) To discuss implications for practice on the basis of the results. The report builds upon qualitative and quantitative data from a survey carried out at five higher educational institutions in Norway in which a total of 3254 people took part.

The results show that 9% of the students reported that they experience bullying at their university. On the questionnaire, it was possible to cross off for different types of bullying, and the result is as follows:

71% report emotional bullying (being overlooked, purposefully ignored, being made invisible, or being excluded from groups and activities etc.), The context for the bullying is (here it is possible to cross off several choices): 47% by fellow students in a group, 30% by fellow students in common lectures, 29% by individuals with academic responsibility/lecturers in supervisions, 28% other.

69% of the students do not know to whom they should turn if they are others they know become victims of bullying.

The measures suggested in the last part of the report are at organisational, employee and student organisational levels.

INNLEDNING

Begrepet mobbing brukes med den største selvfølgelighet i forhold til barn og unge. Temaet har blitt satt på dagsorden både i media og i det politiske landskapet, i form av både mobbeplaner, mobbeprogrammer og et lovverk rettet mot skolen, og også etterhvert inn mot barnehagekonteksten. Mobbing knyttes også til arbeidslivet der forskning er en sentral del av kompetanseutviklingsarbeidet.

Begrepet er i liten grad anvendt i høyere utdanning. Denne undersøkelsen ønsker derfor å rette fokuset mot den psykososiale delen av læringsmiljøet, spisset inn mot mobbing. Målsettingen ved forskningsprosjektet er todelt: 1) Øke kunnskapen om mobbing i høyere utdanning. 2) Drøfte implikasjoner for praksis på bakgrunn av resultatene.

Rapporten bygger på kvalitative og kvantitative data fra en undersøkelse som er gjennomført ved fem utdanningsinstitusjoner i høyere utdanning i Norge.

Strukturen i rapporten

Innledningsvis blir det gjort rede for læringsmiljøbegrepet og mobbebegrepet. Deretter blir mobbebegrepet satt inn i en nasjonal og internasjonal forskningstradisjon knyttet til høyere utdanning.

I metodedelen blir spørreundersøkelsen, fokusgruppeintervjuene og de individuelle intervjuenes design kort presentert. Det vil bli skrevet forskningsartikler i tilknytning til forskningen, der det metodiske vil bli utførlig og detaljert beskrevet.

Resultatene presenteres i to deler: 1) Funn. 2) Drøfting og implikasjoner for praksis.

Avslutningsvis blir det skissert forslag til tiltak på tre nivåer: 1) Organisasjonsnivå. 2) Fagansvarlig/foreleser. 3) Studentorganisasjonene

Rapporten skal være så lett tilgjengelig for så mange brukergrupper som mulig som har interesse for mobbing i høyere utdanning. Med bakgrunn i denne målsettingen er resultater og tiltak forsøkt kommunisert så lettlest som mulig.

Bakgrunn

Sammenhengen mellom et godt læringsmiljø og utdanningskvalitet er godt dokumentert gjennom nasjonal og internasjonal forskning. Tematikken har de senere år fått et økt fokus. Læringsmiljøundersøkelser har blitt et viktig verktøy for å få bedre kunnskap om læringsmiljøet, og for å kunne iverksette tiltak for bedret læringsmiljø på bakgrunn av data. I Norge er studiebarometeret et eksempel på et forsøk på å måle hva som skjer i utdanningsprosessen, der blant annet ulike sider ved læringsmiljøet i høyere utdanning evalueres av studenter. Studiebarometeret er basert på en spørreskjemaundersøkelse som gjennomføres av NOKUT på oppdrag fra

Kunnskapsdepartementet. Undersøkelsen ble gjennomført for fjerde gang høsten 2016, og gikk ut til ca. 64 000 studenter. Alle studenter i andre studieår på bachelor- og masterprogram, samt studenter i sitt femte studieår på integrerte masterprogram og lange profesjonsutdanninger, ble invitert til å svare på skjema. Det er totalt seks spørsmål som inngår i indeksen som utgjør læringsmiljø.

Forskning knyttet til læringsmiljø i høyere utdanning er lavere prioritert nasjonalt enn i grunnskolen og videregående opplæring. Det viser seg i blant annet i forhold til antall vitenskapelige publikasjoner og pågående samfunnsdebatter. Etter innføringen av Kvalitetsreformen høsten 2003, har læringsmiljø fått større fokus også i høyere utdanning. Lov om universiteter og høyskoler § 4-3 understreker viktigheten av et godt studiemiljø. Loven setter vilkårene for arbeidet med læringsmiljø ved universiteter og høyskoler. Der blir det blant annet fremhevet den enkelte institusjons overordnede ansvar for studentenes fysiske og psykiske læringsmiljø.

Videre pålegger loven institusjonene å ha et læringsmiljøutvalg (LMU) som skal delta i planleggingen av tiltak vedrørende læringsmiljø, og følge utviklingen i spørsmål som angår studentenes sikkerhet og velferd. Læringsmiljøutvalget skal holdes orientert om klager som institusjonen mottar fra studenter vedrørende læringsmiljøet. Arbeidstilsynet fører tilsyn med arbeidet læringsmiljøutvalgene gjør i forbindelse med kravene fastsatt i UHL § 4-3 andre ledd. Videre fastsetter loven at læringsmiljøutvalgene skal rapportere direkte til styret, og skal hvert år avgi en rapport om institusjonens arbeid med læringsmiljøet. Arbeidet skal inngå som en del av

lærestedets interne kvalitetssikringssystem.

I 2003 opprettet Kunnskapsdepartementet *Universell*, pådriver- og koordineringsenheten for inkluderende læringsmiljø, universell utforming og læringsmiljøutvalgene. *Universell* følger blant annet opp hvordan institusjonene implementerer og reviderer handlingsplanene for studenter med funksjonsnedsettelse og støtter kompetanseutvikling om universell utforming i relevante fagmiljøer i høyere utdanning.

I januar 2016 lanserte regjeringen en handlingsplan for universell utforming for perioden 2015-2019. Her har *Universell* fortsatt ansvar for et kompetansehevingsprogram for utdanninger ved universiteter og høyskoler. Samme år kom Stortingsmelding nr. 16, *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Kunnskapsdepartementet, 2016-2017). Den knytter også kvalitetsbegrepet opp mot læringsmiljø. Del 2, pkt 2.5 har overskriften: *Læringsmiljø for kvalitet*. I dette avsnittet er det særskilt den psykososiale og fysiske delen av læringsmiljøet som blir fremhevet, i tillegg til satsingen på universell utforming.

Læringsmiljøbegrepet i høyere utdanning

En svært vid og inkluderende forståelse finner vi for eksempel i programerklæringen for det internasjonale forskningstidskriftet *Learning Environments Research* der læringsmiljø kan forstås som:

..de sosiale, fysiske, psykologiske og pedagogiske kontekstene der læring skjer og som påvirker studenters prestasjoner og holdninger (Learning Environment, s.13)

I Lov om endringer i lov 12. mai 1995 nr. 22 (2001-2002) om universiteter og høyskoler definerer departementet begrepet slik:

Begrepet «læringsmiljø» omfatter alle faktorer som kan påvirke studentene i en studiesituasjon. Institusjonene har imidlertid bare ansvar for de elementene av læringsmiljøet som med rimelighet kan anses å være innenfor utdanningsinstitusjonens kontrollsfære. Innholdet i kravet om «fullt forsvarlig» læringsmiljø må fastsettes i lys av teknisk og sosial utvikling i samfunnet, og arten av det aktuelle studium og studieopplegg (kap 10,s.70).

Enkelte utdanningsinstitusjoner har også sine egne definisjoner av begrepet. Læringsmiljøutvalget ved Universitetet i Bergen har for eksempel definert læringsmiljø i høyere utdanning på følgende måte:

Begrepet "læringsmiljø" defineres som de samlede fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold som tilrettelegger for den enkeltes studiesituasjon.

Problemer knyttet til faglig-pedagogiske forhold, og som vedrører kvaliteten på selve undervisningen, omfattes som regel ikke av læringsmiljøbegrepet. I overnevnte definisjon er det tre overordnede faktorer som er i fokus: 1) Fysiske. 2) Psykososiale. 3) Organisatoriske.

Vi ønsker å utvide de etablerte definisjonene, inspirert av utdanningsdirektoratet og forebygging.no sin forståelse, og definere læringsmiljø på følgende måte:

Et læringsmiljø utgjør de samlede kulturelle, organisatoriske, relasjonelle og fysiske forholdene som har betydning for studentenes læring, helse og trivsel.

I tillegg til de tre faktorene får denne definisjonen også inn det kulturelle aspektet som institusjonene er en del av, og som de påvirkes av både med hensyn til ytre politiske føringer og indre kulturer som dannes som igjen påvirker læringsmiljøet. I tillegg blir relasjonene fremhevet som avgjørende for læring, helse og trivsel. Dette fordi både nasjonal og internasjonal forskning understreker relasjonenes betydning opp imot et godt læringsmiljø (Abualrub, Karlsen & Stensaker, 2017, Sinkkonen, Puhakka & Meriläinen, 2014; Thuen, 2007).

I denne undersøkelsen er fokuset rettet mot den psykososiale delen av læringsmiljøet, og spisset inn mot mobbeproblematikk. Hovedformålet med studien er å gi økt forskningsbasert kunnskap om mobbing i høyere utdanning.

Ulike forståelser av mobbing

Diskusjoner omkring hvordan begrepet mobbing kan og bør anvendes inn mot høyere utdanning har nesten vært fraværende i den offentlige debatten. Da kan det være

nærliggende å spørre om dette fraværet handler om at det skilles mellom barn, ungdom og voksne, eller om mobbing i aller største grad kan og skal knyttes til grunnskole og videregående opplæring i utdanningskontekster. I arbeidslivet anvendes mobbebegrepet med større selvfølgelighet, og både forskning, tiltak og lovverk omtaler tematikken knyttet til norsk arbeidsliv (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2010; Nielsen, Matthiesen & Einarsen, 2005). Da er det interessant å spørre hvorfor begrepet ikke i langt større grad anvendes inn mot høyere utdanning. Uavhengig av kontekst og aldersgruppe er det den svenske skoleforskeren Dan Olweus (2009) sin definisjon som anvendes mest innen forskningslitteraturen:

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

Her er det frekvens og tidsaspektet som står i sentrum for definisjonen. Senere blir også ujevne maktforhold og begreper som ondsinnet erting, aggresjon, intensjonalitet, ønske om makt og andre begreper anvendt. De fleste forklaringer retter seg mot individet, den enkelte i rollen som offer eller mobber, og de er ofte mangelfulle og begrensede for å belyse mobbing som er et komplekst og sammensatt fenomen. Den danske forskeren Marie Søndergaard beskriver mobbing som sosiale prosesser på avveie. Her er sosiale prosesser og den dynamikken som er i inkluderings- og ekskluderingsprosesser i fokus. Ut fra dette perspektivet blir disse spørsmålene viktige å besvare for å forstå mobbing: Hva er det som skjer når noen holdes utenfor? Hvordan

kan vi forstå de sosiale prosessene mellom studenter og mellom studenter og ansatte ved universiteter og høyskoler? Hvordan kan det legges til rette for inkludering i høyere utdanning? Hva må ledelsen og andre ansatte gjøre? Hva er studentenes ansvar i forhold til mobbing? Hvordan tilrettelegges det organisatorisk i forhold til undervisning og veiledning for å fremme opplevelse av trivsel og tilhørighet? Da rettes lyskasteren mot kultur, organisering, ledelse, strukturer og mot relasjoners muligheter og utfordringer i utdanningskonteksten. Det betyr *ikke* at studentens individuelle forutsetninger ikke er en del av de sosiale prosessene, men hovedfokus rettes mot relasjonene og konteksten. Da går vi fra "Hva er det som er galt med studenten?" til "Hva er det i organisasjonen, strukturene og relasjonene som gjør at mobbing skjer?". Dette skiftet av fokus får konsekvenser for *forebygging* av mobbing, hva man ser etter når man *avdekker* mobbing, hvordan man kan *stoppe* mobbing når det først har skjedd og hvordan man *følger opp* i etterkant. Ansvaret for arbeidet mot mobbing blir da hos organisasjonens systematiske arbeid mot mobbing og tydelig ledelse på ulike nivåer. Sammen med et bevisst relasjonsfokus er det det som avgjør om mobbing får gode eller dårlige vekstvilkår.

Vår forståelse av mobbing samsvarer med Søndergaards forståelse av mobbing som sosiale prosesser på avveie (Søndergaard, 2012). Og definisjonen av mobbing er inspirert av mobbeforståelsen fra prosjektet "Hele barnet, hele løpet" (Lund et al., 2015) og omarbeidet til å anvendes inn mot høyere utdanning:

*Mobbing hindrer opplevelsen av å høre til,
å være en betydningsfull person i fellesskapet
og muligheten til medvirkning.*

Her er det to kjerneelementer: 1) Mobbing hindrer grunnleggende behov som opplevelsen av å høre til og være en betydningsfull deltaker i et fellesskap. 2) Mobbing hindrer den enkeltes mulighet for medvirkning. På bakgrunn av denne forståelsen betyr det at mobbing i høyere utdanning kan gjenkjennes ved at studentene ikke opplever å føle seg inkludert i fellesskapet, og at mobbingen hindrer medvirkning.

Dette er også to sentrale prinsipper som kommer tydelig frem i den nye kvalitetsmeldingen (Stortingsmelding nr. 16, 2016-2017) som starter med et forord som har overskriften "*Kunnskap oppstår i fellesskap,*" og fortsetter med følgende på side 38:

Universitetene og høyskolene må ha en tydelig ambisjon om at studentene skal integreres bedre i det akademiske og sosiale fellesskapet og trives i studiene.

Videre understreker meldingen med bakgrunn i et overordnet prinsipp om studenters medvirkning at:

Den store samfunnsmessige betydningen av utdanning krever også medvirkning og innflytelse fra flere aktører, som for eksempel arbeidsliv og studenter. Studentene er en viktig ressurs i utvikling av utdanningskvalitet, og de bør i enda større grad enn i dag involveres i arbeidet med å forbedre utdanningene (s.85).

Vel vitende om at ingen definisjon kan romme alle sider ved et komplekst fenomen som mobbing, har vi valgt å rette fokuset inn mot grunnleggende behov som må ivaretas for at læring og utvikling kan skje.

Kunnskapsstatus om mobbing i høyere utdanning på bakgrunn av nasjonal og internasjonal forskning

I Norge har vi lite kunnskap om omfanget av mobbing i høyere utdanning. Som understreket innledningsvis er det i studiebarometeret totalt seks spørsmål som inngår

i indeksen som utgjør læringsmiljø. Kun ett av disse spørsmålene retter seg inn mot den psykososiale delen av læringsmiljøet: *”Hvor tilfreds er du med det sosiale miljøet blant studentene på studieprogrammet?”* 10 % i 2016 svarte at de ikke var tilfredse. Alle de andre spørsmålene i forhold til læringsmiljø var rettet mot faglig miljø, lokaliteter, utstyr, bibliotek og IKT-tjenester.

I en undersøkelse fra 2015 som ble utført an Sentio på vegne av Universitas og Norsk studentorganisasjon (NSO), viste det seg at én av elleve studenter har opplevd mobbing i høyere utdanning i Norge. Det finnes ingen publikasjoner fra denne undersøkelsen, kun medieoppslag. Ved søk i Bibsys og Oria kommer det ingen norske forskningspublikasjoner på søk som inneholder begreper knyttet opp til mobbing i høyere utdanning. Dette viser hvor lite prioritert forskningsområde mobbing i høyere utdanning er i Norge.

Internasjonalt har vi langt mer omfattende forskning på området. Tallene varierer fra 5 % (Sinkkonen et al., 2014) til opp imot amerikanske undersøkelser som viser 23 % ifølge de britiske forskerne Cowie og Meyers (2016). En finsk undersøkelse viser også at studenter som har med seg mobbeerfaringer, enten i rollen som mobber eller som den som blir utsatt for mobbing, kan ”ta med seg” rollen inn i høyere utdanning (Pörhölä, 2016). Hva slags type mobbing som er mest utbredt i høyere utdanning varierer også med hensyn til de ulike undersøkelsene. Likevel er det ifølge både britisk og amerikansk forskning (Cowie & Meyers, 2016; Garland, 2016) en klar tendens til at for jenter er indirekte mobbing (utestengelse, ignorering, baksnakking, avvisning) det

mest fremtredende i høyere utdanning, og for gutter er det verbal og fysisk mobbing.

Det kan også diskuteres hvorfor dette området ikke har vært mer fremtredende i norsk forskning. Noe av det som internasjonale forskere fremhever som sentralt for at forskning på mobbing i høyere utdanning ikke har større omfang, er blant annet (Curwen, McNichol & Sharpe, 2011; De Los Rios, Martinez & Mackenzie, 2012; Keashly & Neuman, 2013):

- Høyere utdanning er frivillig. Hvis du ikke trives eller blir utsatt for krenkende handlinger fra andre, så er du som voksen mindre sårbar og har muligheten til å velge nytt utdanningssted. Det kan på bakgrunn av denne typen holdninger til studenter føre til at mobbing ansees som lite relevant og aktuell tematikk i høyere utdanning.
- Mobbing er krevende tematikk som kan fordre store og "brysomme" endringer dersom kunnskap om mobbing synliggjøres.
- Det akademiske er det fremtredende i høyere utdanning. Man kan se på økt læringsmiljøfokus som et hinder eller en faktor som kan svekke det akademiske.
- Produktivitet og økonomisk gevinst blir i liten grad knyttet til læringsmiljøutvikling.
- Politisk kan mobbing i høyere utdanning sees på som et mindre aktuelt fokusområde når det sammenlignes med mobbing i skolen. Derfor blir forskning på området heller ikke prioritert.

På bakgrunn av manglende forskning på mobbing i høyere utdanning ønsket Pedagogiske Utviklingscenter (PULS) ved Universitetet i Agder i samarbeid med Studentskipnaden i Agder (SiA) å gjennomføre en undersøkelse der hovedmålsettingen med prosjektet var å utforske mobbing i høyere utdanning gjennom kvalitative og kvantitative data.

METODE

Når en skal undersøke et komplekst fenomen som mobbing, er det en fordel å ha ulike metodiske innfallsvinkler. Metodetriangulering er en metode som kan brukes for å oppnå “tykke beskrivelser”. Det betyr at samme fenomen (mobbing) studeres på flere måter og fra ulike perspektiver. Ved å kombinere ulike metoder vil man få bredere datatilfang, og en sikrere basis for tolkning (Repstad, 2009, s. 24). Triangulering er et begrep som brukes for å beskrive forskning som drar nytte av både kvalitativ og kvantitativ forskning, og som styrker studiens validitet (Creswell, 2013). Det er tre måter å triangulere metodene på: ved at kvalitativ metode gis forrang, ved at kvantitativ metode gis forrang, eller ved at de veier likt. I denne studien veies dataene likt.

Utvalg

Tre universiteter og to høyskoler deltok i studien. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle de fem institusjonene gjennom studentorganisasjonene ved institusjonene med

den samme informasjonen (vedlegg1). En del av avtalen med institusjonene var at det ikke skulle offentliggjøres resultater fra enkelte institusjoner, og at all offentliggjøring skulle skje ved å slå sammen resultatene fra alle institusjonene. 3229 studenter fra de ulike institusjonene deltok i spørreundersøkelsen, 10 studenter deltok i individuelle intervjuer og 15 studenter i fokusgruppeintervjuer. Totalt deltok 3254 studenter.

Spørreskjemaet

Spørreskjemaet inneholdt seks deler: 1) Demografisk informasjon. 2) Tilfredshet læringsmiljø. 3) Type og kontekst knyttet til mobbing i høyere utdanning. 4) Ulike roller og aktører i mobbesituasjoner. 5) Påstander som studentene skal besvare med en likert-skala fra helt enig til helt uenig (eks: "De som utsettes for mobbing har skyld i det selv"). 6) En åpen kategori: "Dette vil jeg til slutt si om mobbing på universitetet".

Datainnsamlingsmetode for spørreskjema

Undersøkelsen ble gjennomført ved utsendelse av lenke gjennom SurveyXact der 3229 studenter fra fem ulike institusjoner deltok. Det var to høyskoler og tre universiteter som deltok. Studentorganisasjonen på hver institusjon videreformidlet lenken på sine nettstedet der de oppfordret studenter til å delta. Undersøkelsen kunne besvares på alle typer mobile enheter. Det er en gunstig innsamlingskanal for studenter, som er i front når det gjelder bruk av internett og digitale flater generelt. Undersøkelsen ble sendt ut med en sikker lenke, og det ble purret opptil tre ganger.

Datainnsamlingen ble gjennomført på internett i perioden fra 3.01-2017- 1.04-2017, og det ble gjort frekvensanalyse av datamaterialet i SurveyXact.

Fokusgruppeintervjuene og de individuelle intervjuene

Det ble gjennomført tre fokusgruppeintervjuer på tre av de ulike institusjonene som deltok. Utvalget var tilfeldig på to av institusjonene. Fem studenter deltok i hvert fokusgruppeintervju, og det var en forsker som gjennomførte alle intervjuene. Utvalget av studenter ved to av institusjonene ble gjort av studentorganisasjonsrepresentanter, uten noen form for føringer annet enn at begge kjønn skulle være representert. Her ble det ikke stilt krav om erfaringer fra mobbing. Ved den siste institusjonen ble den forebyggende helsetjenesten ved institusjonen koblet inn, og da med en bestilling om å få med studenter som hadde erfaringer med mobbing fra høyere utdanning, som selv hadde vært utsatt for mobbing fra medstudenter eller ansatte.

Intervjuene ble gjennomført med båndopptaker av en forsker i avsondrede møterom. Intervjuene ble transkribert og analysert av samme forsker. Groanalysene ble ved to av institusjonene drøftet med fokusgruppene, også ved hjelp av båndopptaker. Transkripsjoner av drøftingene ble på nytt analysert sammen med de opprinnelige intervjuene. Nye analyser og funn ble deretter en del av det totale datamaterialet.

Det ble gjennomført ti individuelle intervjuer fra to ulike institusjoner der alle studentene hadde erfaringer med mobbing på universitetet. Fire meldte seg fordi de hadde hørt om prosjektet, to fikk forskeren tilgang til gjennom helsetjenesten, og fire

studenter ble spurt gjennom studentorganisasjonen på bakgrunn av at bekymringer omkring mobbing var rapportert.

Det var de samme semi-strukturerte spørsmålene/temaene som var utgangspunktet for intervjuene med utgangspunkt i samme temainndeling som spørreskjemaet:

1) Tilfredshet læringsmiljø.

2) Type og kontekst knyttet til mobbing i høyere utdanning.

3) Ulike roller og aktører i mobbesituasjoner for de som har erfaringer fra mobbing.

4) Påstander som studentene diskuterte i fokusgruppeintervjuene og sier noe om i de individuelle intervjuene. Eksempel: "De som utsettes for mobbing har skyld i det selv", og til slutt:

5) Åpent spørsmål: " *Dette vil jeg til slutt si om mobbing på universitetet*".

NVivo software (Richards, 2002) er anvendt i analyse av kvalitative data.

Prosjektet er godkjent av Norsk senter for forskningsdata(NSD).

SENTRALE FUNN

Funnene blir presentert tematisk der vi anvender informasjon fra spørreundersøkelsen sammen med fokusgruppeintervjuene og de individuelle intervjuene. Hvert område av funn blir etterfulgt av drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

Kjønn, alder og studietilknytning

Av de som besvarte spørreskjemaet var 81,5 % kvinner og 19,5 % menn. Ingen oppgav "annet" i kjønnskategori. Gjennomsnittsalderen var 24,5 år. 60 % av besvarelsene var fra bachelorstudenter, 26 % masterstudenter, 12 % profesjonsstudenter og 2 % var "annet".

Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

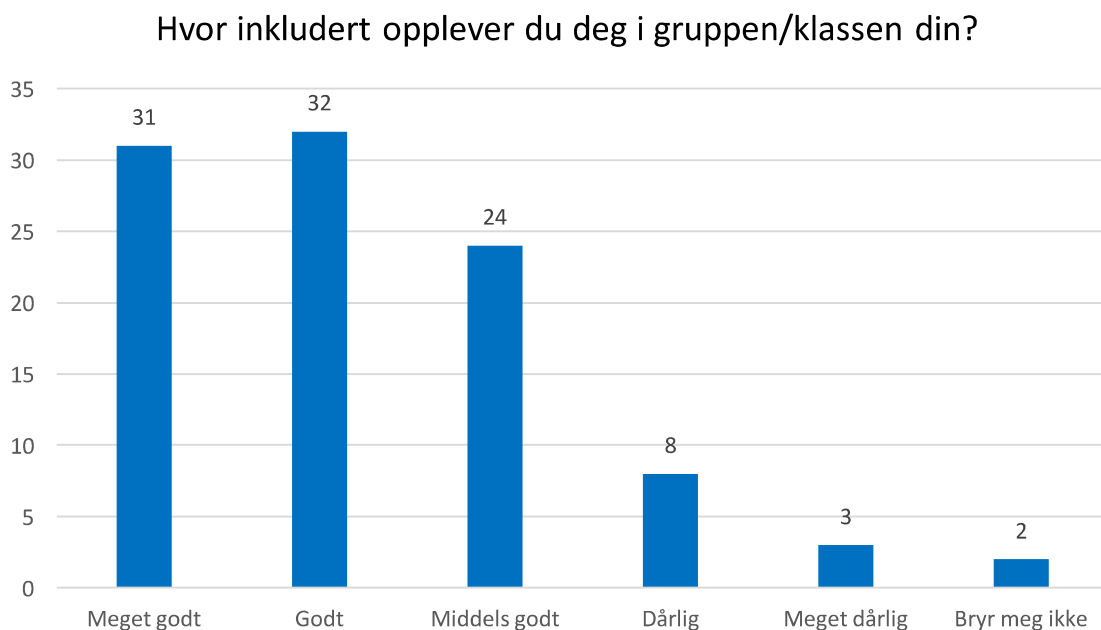
Flertallet som har besvart undersøkelsen er kvinner. Dette viser seg også å være en trend i internasjonal forskning på området (Cowie & Meyers, 2016; Sinkkonen, 2014). På bakgrunn av annen kjønnsforskning vil da denne studien være med på å underbygge hypotesen om at kvinner i større grad enn menn generelt sett er mer opptatt av relasjonell tematikk (Lorentzen & Mühleisen, 2006). Dette er et kjønns-spørsmål som også kan løftes inn i høyere utdanning med en åpen og kritisk innfallsvinkel: Hvordan engasjere flere menn i denne type spørsmål i høyere utdanning? Årsaken til at det er flest bachelorstudenter som besvarer undersøkelsen kan være mange, men den mest

opplagte årsaken er at institusjonene som deltok i studien har flest studenter i denne kategorien.

Opplevelsen av å høre til

Spørreskjema og fokusgruppeintervjuer med spørsmål knyttet til opplevelsen av et inkluderende læringsmiljø. Forskning viser klart sammenhengen mellom mobbing og manglende inkluderende læringsmiljøer (Olweus, 2005, Læringsmiljøsenderet, 2017 Myong & Søndergaard, 2012).

Figur 1 Prosent av studenter som opplever seg inkludert/ikke inkludert i høyere utdanning.



Som vi ser er det 63 % av studentene som opplever seg inkludert (meget godt og godt) og 11 % som opplever seg dårlig inkludert (dårlig og meget dårlig).

Fra intervjuene er det flere som knytter manglende inkludering til studenter som de opplever som annerledes:

- *Utestenging skjer ved at medelev selv ikke tar initiativ til kontakt, snakker med andre, etc, og at vi ikke er flinke nok til å inkludere veldig sjenerte og stille medelever.*
- *Derimot er det åpenbart at enkelte passer inn og andre ikke. Det gir utslag i hvem som blir invitert på fester og blir inkludert i kollokviegrupper osv.*
- *Inkludering er nøkkelen til et godt fellesskap, men de sosialt svake må selv tørre å delta.*
- *Vi har en i klassen som blir bare helt oversett og sett på som rar. Ingen vil ha ham med på gruppearbeid. Ikke jeg heller.*
- *Jeg synes det er vanskelig å finne noen å være sammen med siden jeg ikke fester og drikker. Det gjør at jeg blir veldig utenfor, også i gruppearbeid. De sier ikke stygge ting eller noe sånt- det er liksom som om jeg bare ikke er noe (pause) akkurat som luft for dem.*

En overvekt av studentene i intervjuene er opptatt av studentenes ansvar for inkludering og kommer med sterke oppfordringer til medstudenter:

- *Folk må skjerpe seg. De er voksne folk og må ta ansvar sjøl. Du kan ikke forvente at andre skal hjelpe deg bestandig.*

Mens andre igjen legger ansvaret over på de ansatte:

- *Det hadde vært så utrolig mye enklere dersom de ansatte kunne ha hjulpet de som strever med en gang vi starter opp. Selv om vi er på et universitet, så trenger noen av oss som er litt forsiktige litt hjelp til å komme i gang liksom.*

Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

Konsekvensene av at 11 % ikke opplever å føle seg inkludert i høyere utdanning kan være en medvirkende faktor til frafall (Roedelé & Aamodt, 2001) og økte psykiske utfordringer for studenter (Mykletun, Knudsen & Mathiesen, 2009). Forskning viser også at opplevelsen av tilhørighet i et fellesskap (Cashmore et al., 2011) gir økt trivsel og læringsutbytte. Da blir det nødvendig å stille disse sentrale spørsmålene omkring inkluderende praksis i høyere utdanning:

- *Hvordan kan institusjonene legge til rette for inkluderende læringsmiljøer?*
- *Hvem har og tar ansvaret for at den enkelte student opplever seg inkludert?*
- *På hvilken måte kan institusjonene gjennom de etablerte strukturene styrke fokuset på inkludering?*

Holdningene på institusjonene til hvordan studenter og ansatte *sammen* kan tilrettelegge for inkluderende praksis må være en av løsningene. Studentene kan gjennom studentorganisasjonene være bevisst når de tilrettelegger for arrangementer at aktivitetene i seg selv er inkluderende. Flere av informantene, både i individuelle og i fokusgruppeintervjuene, nevner fadderukene som utfordrende fordi alkoholtilgang og type aktiviteter er lagt opp for studenter som er i fart, sosiale og utadvendte i utgangspunktet.

- *Det er veldig vanskelig å føle seg alene og ensom. Jeg tror fadderuka må skjerpes litt, for alle i min klasse ble venner her, men jeg fikk aldri utdelt en faddergruppe. Det er da vanskeligere å bli kjent med folk. Jeg er temmelig utafør her.*

Konsekvensene av dette er at etablerte strukturer for studentfelleskap, som i f.eks fadderuken, må sees på nytt i et inkluderingsperspektiv som har som mål å ivareta alle studentene. Da kan bredde i aktiviteter og raushet for ulike typer holdninger til hva som er studentvennlig aktiviteter inkluderes i planlegging og gjennomføring.

Videre viser funnene fra undersøkelsen den tette sammenhengen mellom inkluderende praksis og den pedagogiske ledelsen av studier. Manglende ledelse blir løftet frem som utgangspunkt for at studentene opplever seg utenfor fellesskapet. I utdanningsdirektoratets satsing mot mobbing i skolen er ledelse er kjernetema i arbeidet mot mobbing. Dette med bakgrunn i nasjonal og internasjonal forskning som knytter tett sammenheng mellom manglende ledelse og mobbing (Olweus, 2009;

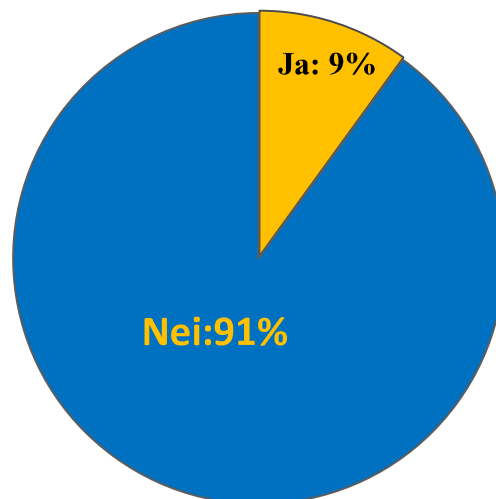
Wendelborg, 2012). Internasjonal forskning understreker også ledelse som en avgjørende faktor i arbeidet mot mobbing, også på universitetsnivå (Curwen et al., 2011; De Los Rios et al., 2012). Følgene av disse funnene betyr at ansatte på universiteter og høyskole må få økt sin kompetanse i forhold til ledelse av studier som forebygging mot mobbing. Det betyr at ledelse av studier og undervisning er sentralt der en ønsker å legge til rette for en inkluderende praksis.

Forelesere må ta styringen å dele inn i arbeidsgrupper i stedet for å si at "det anbefales å arbeide i grupper". Da kommer jo alle i en gruppe og dermed inn i det sosiale miljøet. Det kan være vanskelig å finne en gruppe når man ikke en gang vet hvem ens klassekamerater er. Vi trenger ansatte som leder an, spesielt i begynnelsen av semesteret. Det tror jeg ville bety mye for at alle kunne kjenne seg inkludert.

Mobbing i høyere utdanning

Tall fra den største norske skoleundersøkelsen, elevundersøkelsen, viser at rundt 6 % av norske elever opplever mobbing i skolen. Undersøkelser fra norsk arbeidsliv viser at mellom 5-10 % av arbeidstakere opplever mobbing på arbeidsplassen. Her varierer tallene ut i fra hvilke undersøkelser man henviser til (Einarsen et al., 2010). Som vist til innledningsvis, så er variasjonen fra internasjonale studier stor i forhold til prosentandel av studenter som opplever mobbing i høyere utdanning. Denne studien viser at 9 % av studentene opplever seg mobbet.

Figur 2 Prosent studenter som opplever seg mobbet på universitetet (n=3229).



Dette betyr anslagsvis at nesten én av ti studenter ved norske universiteter og høyskoler opplever mobbing. Det er 15 % som oppgir at de har sett at andre har blitt mobbet. Som det er problematisert finnes det ulike forståelser av mobbing, og slik vil det også være når studenter skal besvare en spørreundersøkelse eller delta i intervjuer. Subjektive erfaringer og kunnskap omkring temaet vil være noen faktorer som vil prege svarene som blir avgitt.

Da undersøkelsen ble utarbeidet var det Olweus sin definisjon som stod på spørreskjemaet. Dette fordi den nye definisjonen fortsatt var under utarbeidelse. Det betyr at mobbing ble beskrevet som *”gjentatte negative hendelser over tid”*. Under fokusgruppeintervjuene og de individuelle intervjuene viste det seg at ingen problematiserte begrepet mobbing da de ble spurt om egen forståelse av begrepet. Studentene beskriver mobbing på følgende måte:

- *Mobbing handler om å bli holdt utenfor*
- *Mobbing er ganske enkelt å ikke få være med når de andre gjør noe. Når de for eksempel går ned i kantina uten å be deg med, avtaler noe gøy etterpå - høyt så du hører det, men ikke blir spurt om å få være med. Aldri liksom.*
- *Mobbing handler om at noen faktisk gjør, bevisst eller ubevisst, stygge ting mot andre slik at de opplever seg utenfor.*
- *Mobbing er når stygge ting blir sagt eller gjort mot medstudenter.*
- *Mobbing er når foreleseren henger ut noen foran alle de andre. Når de latterliggjør noe som er sagt foran alle.*

Her blir mobbing beskrevet som mangel på tilhørighet, intensjonalitet, ord og handlinger som oppleves krenkende enten fra medstudenter eller forelesere.

Mobbing skjer i høyere utdanning. Det er et faktum. Og derfor er det viktig å diskutere hva mobbing er og hvordan en kan forstå mobbing blant voksne mennesker. Studenters sårbarhet og følelsenes plass i høyere utdanning er en del av det å diskutere mobbing. Men det er som regel liten plass til denne type diskusjoner, og som vi skal se, i forhold til holdninger til mobbing, så er dette en tematikk som lever i beste velgående i høyere utdanning. Drøfting og implikasjoner for institusjonene når mobbing skjer henger tett sammen med neste funn: Holdninger til mobbing i høyere utdanning.

Holdninger til mobbing i høyere utdanning

Det er interessant å se hvordan studentene, både i spørreundersøkelsens åpne felt, og i intervjuene, viser svært sprikende syn på mobbing som fenomen på universitetet.

Eksempel på negative utsagn i forhold til anvendelsen av begrepet:

- *Mobbing i høyere utdanning er like eksisterende som Gud, ifølge en ateist.*
- *På et universitet føler jeg at man er voksen nok til å ikke mobbe andre! Jeg har ikke sett selv at noen har blitt mobbet her på bygget. Det finnes selvfølgelig personer som er sosialt tilbakestående eller lignende, men disse blir ikke mobbet, men bare ikke snakket til. That's life.*

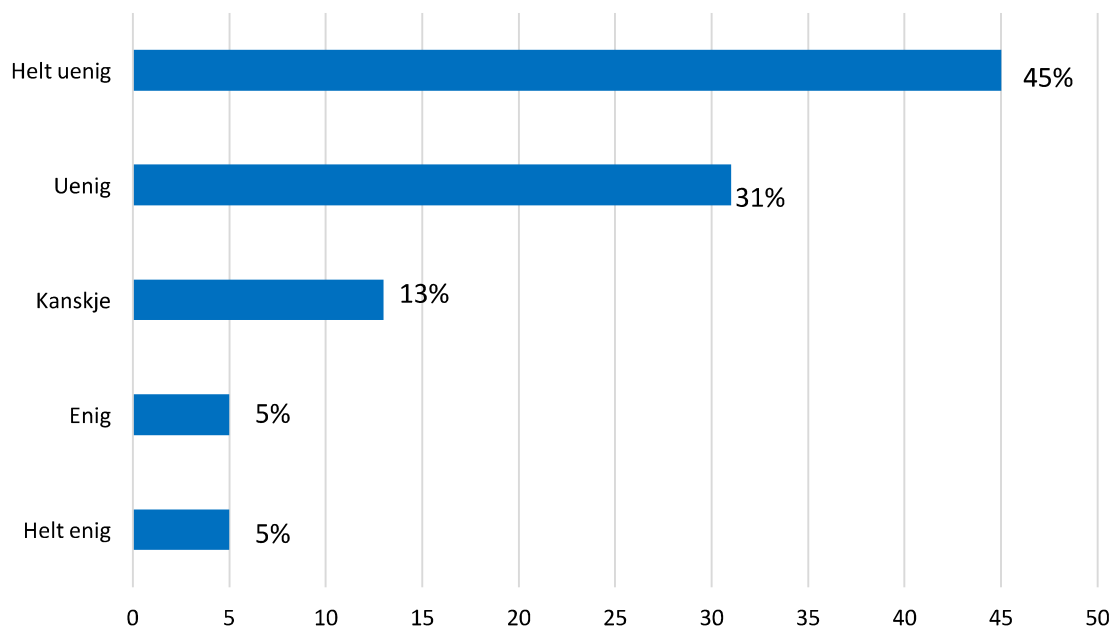
- *Det er noe forbaska tull å anvende dette inn på universitetet. Det er voksne folk vi har med å gjøre.*
- *Tror ikke det finnes i høyere utdanning. Mobbing er noe som skjer i grunnskolen.*
- *Hvis noen er så dumme at de sier at mobbing finnes i høyere utdanning, så er de overfølsomme og må skjerpe seg.*

Eksempel på positive utsagn i forhold til anvendelsen av begrepet:

- *Mobbing er svært utbredt og bagatellisert av studenter og ansatte.
Ikke at psykisk miljø noen gang er tatt på alvor.*
- *Har opplevd at en medstudent har blitt mobbet av foreleser, og det har påvirket studentens psykiske helse.*
- *Dette ser jeg og hører daglig på universitetet: Negativ omtale av andre, ekskludering fra gruppe, psykisk mobbing som blikk, holdning til andre og negativt kroppsspråk som signaliserer at du ikke er god nok.*

Videre har spørreundersøkelsen en påstand som det skal tas stilling til som understreker ulike holdninger til mobbing i høyere utdanning:

Figur 3 Ta stilling til følgende påstand: Det er helt unødvendig å fokusere på mobbing i høyere utdanning.



10 % (enig 5 % + helt enig 5 %) mener at fokus på mobbing er nødvendig, mens 76 % er uenige (uenig 31 % + helt uenig 45 %).

Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

Det må tas på alvor at 10 % av studentene opplever at mobbing er unødvendig å fokusere på i høyere utdanning. Denne type holdninger må løftes frem, diskuteres og argumenteres opp imot andre holdninger. Vi vet at bagatellisering og latterliggjøring av tematikk som mobbing kan være en faktor for at mobbing får gode vekstvilkår.

Tradisjonelt har mobbeforskningen rettet et fokus mot holdninger (Cowie & Meyers, 2016). Dette er fordi holdninger er forutsetningene for de handlinger som vises i praksis. Dersom universiteter og høyskoler tar på alvor at 9 % av studentene

rapporterer mobbing, må mobbing opp som tema på agendaen. Det betyr at institusjonene må rette fokuset inn mot den psykososiale delen av læringsmiljøet i for eksempel overordnet strategiarbeid, i kompetansefokus for ansatte, og i evalueringsrutiner. Det betyr at studentorganisasjonene og ansatte sammen legger til rette for dialog og samarbeid omkring mobbing.

Det kan være alt fra kurs og konferanser til egne øremerkede midler for økt fokus på sårbarhet, psykisk helse og inkluderende praksis. Ved at institusjonene flagger tematikken høyt på for eksempel nettsted, felles møteplasser for studenter og ansatte og i forhold til prioritert forskning og i personalutviklingsarbeid, skapes et fokus som viser konkret at institusjonen handler på bakgrunn av grunnleggende holdninger som respekt, likeverd, medvirkning og toleranse.

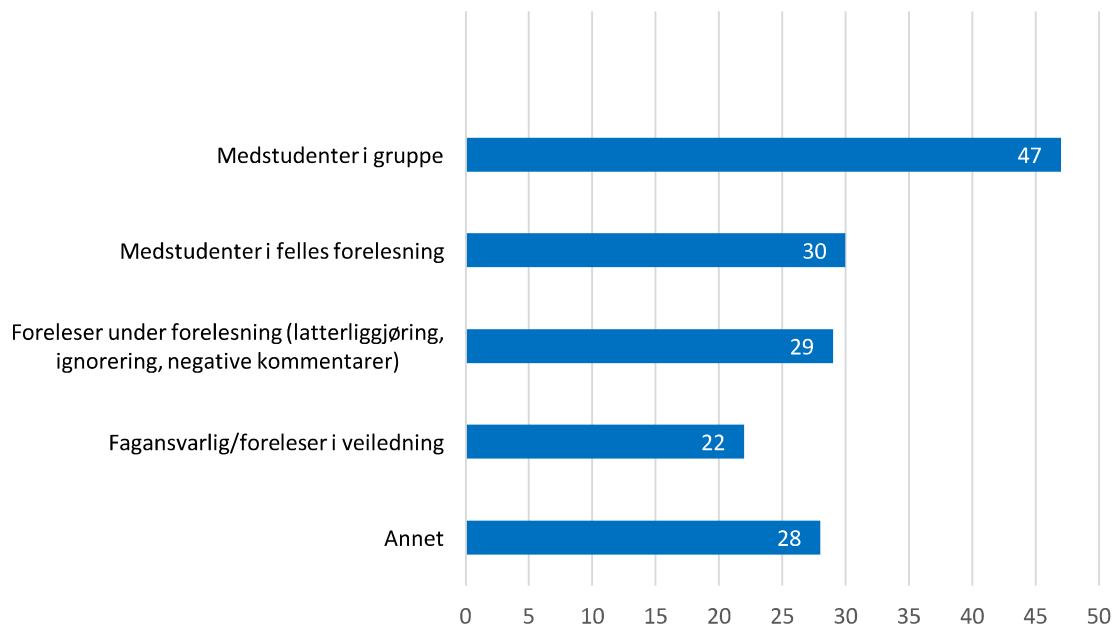
En på mitt studie er utsatt for mobbing av medstudent over lengre tid. Han snakker stygt om ham, og stønner når han sier noe i klassen uten at foreleserne griper inn. Derfor er det blitt tydelig for meg at det mangler retningslinjer slik at lærerne og vi studentene vet hvordan vi skal kunne ta tak i utfordringen. Det er skummelt å si ifra, for en vet jo aldri hvordan det vil gå.

Kontekst, type og ansvar for mobbing i høyere utdanning

Med tanke på å forstå fenomenet mobbing i høyere utdanning, er det interessant hvor mobbingen finner sted. I spørreundersøkelsen ble spørsmålet utformet slik: *Hvis du selv er blitt mobbet: Hvor skjedde dette?*

Her kunne studentene krysse av på flere svaralternativer.

Figur 4 Konteksten for mobbing i høyere utdanning



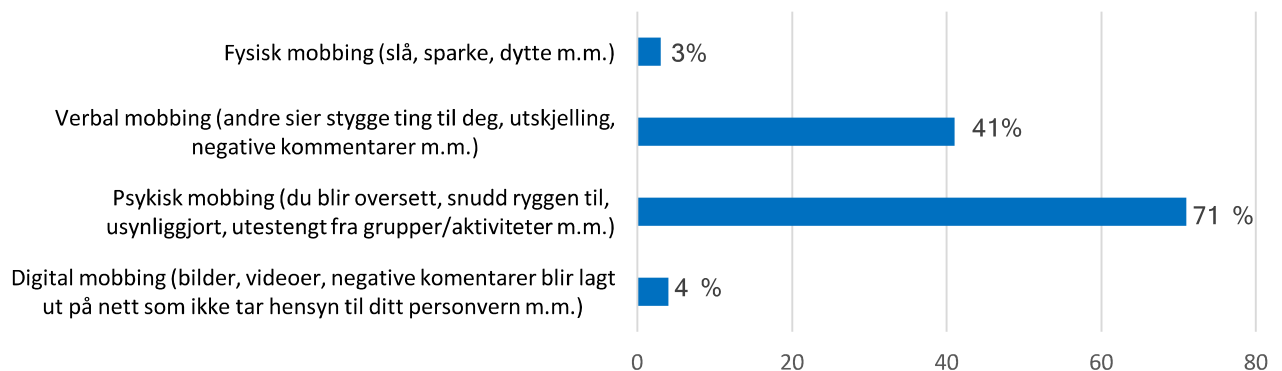
De to første svaralternativene retter seg inn mot kontekster der medstudentene er de sentrale aktørene, mens de to andre retter seg mot kontekster der foreleser/fagansvarlig er tilstede. Det er medstudenter i seminarundervisningen som har høyest frekvens med 47 %. Og tilsammen er medstudenter som er involvert i mobbing 77 % (medstudenter i gruppe 47 % + medstudenter i felles forelesning 30 %

= 77 %). Det betyr at av de som er utsatt for mobbing i høyere utdanning, så er flertallet utsatt for mobbing fra medstudenter.

Når det gjelder foreleser og fagansvarlige er tallet 51 % (foreleser under forelesning, 29 % + fagansvarlig/foreleser i veiledning, 22 % = 51 %).

På spørsmålet: *Hvis du har vært utsatt for mobbing, hva slags type mobbing er du blitt utsatt for* er kunne studentene krysse av på flere alternativer. Svarene ble fordelt på følgende måte:

Figur 5 *Type mobbing*



Disse fire kategoriene er kategorier som blir anvendt i nasjonale og internasjonale mobbeundersøkelser. Denne undersøkelsen viser at psykisk mobbing er den dominerende formen for mobbing i høyere utdanning (71 %). Funnet bekrefter annen internasjonal forskning (Cowie & Meyers, 2014). Dernest følger verbal mobbing (41 %). Både fysisk (3 %) og digital mobbing (4 %) har forholdsvis lave tall sammenlignet med

psykisk og verbal mobbing.

Under intervjuene var det gruppearbeid, utenfor den fagansvarliges blikk, som stod mest sentralt i historiene som kom frem fra de som hadde vært utsatt for mobbing.

Det var indirekte mobbing som dominerte.

- *På det studiet jeg går på nå er det veldig mye utestengelse hvis du ikke allerede er i en gruppe. Ofte får man en kald skulder om en prøver å få kontakt.*
- *Ser at det er alltid noen som blir utestengt fra gruppen når det kommer til gruppesammenslåing. Man burde få til at man ikke blir utestengt fordi man er litt sjenert eller har en utenlandsk bakgrunn. Noen av oss trenger litt ekstra hjelp. Litt mer enn andre.*
- *De snur seg bare bort og går når jeg kommer bort til dem i kantina eller om morgenen når jeg går bort til dem. Det har jeg slutta med nå, altså.*
- *Har du prøvd å være som luft for noen? Det er sånn at de ikke ser deg, hører på deg eller later som om du ikke finnes.*

Når det gjaldt forelesere og fagansvarlige var det direkte mobbing i fellesundervisningen som kom tydeligst frem.

- *I mitt første studieår hadde jeg en lærer som sa nedlatende kommentarer til studenter i klassen min. "Du kommer til å stryke på eksamen om du ikke klarer å gjøre det bedre". "Dere som fremtidige lærere er ikke gode nok i faget til å undervise mine barn". Hele læringsmiljøet i seminarene var preget av en utrygghet fordi vi var redde for nedlatende kommentarer fra læreren.*
- *Hvis en ikke deltar i diskusjonene, risikerer en å bli hengt ut av foreleser. En foreleser*

sa:” Hvis du ikke har noe å bidra med i diskusjonene her, kan du bare gå”. Det har faktisk ført til at jeg ikke orker å gå videre på studiet etter jul. jeg følte meg bare dum.

- *Forelesere må passe på hvordan de svarer studentene. Mange studenter er også voksne mennesker, og trenger ikke å bli snakket til som barn. Det er også noe feil hvis man som student er redd for å bli latterliggjort av foreleseren hvis man stiller spørsmål eller svarer feil. To av foreleserne våre gjør sånt. Vi sa ifra på midtveisevalueringen, men ingenting skjedde.*

Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

Den tydelig dominerende formen for mobbing i høyere utdanning er psykisk mobbing ifølge denne undersøkelsen. 71 % av dem som oppgir at de blir mobbet, sier at dette skjer ved at de blir oversett, snudd ryggen til, ignorert eller lignende atferd utført av medstudenter og ansatte. Når vi da knytter sammen kontekst og type mobbing, er det klare sammenhenger som bør få konsekvenser for de forventninger man kommuniserer som organisasjon, ledelse og ansatte til både studenter og kollegaer.

På den ene siden er den enkeltes students ansvar som medstudent tydelig. Den enkeltes ansvar for inkludering, åpenhet og ivaretagelse kan ikke bortforklares, minimaliseres eller overføres til systemspørsmål. Det betyr i praksis at økt bevissthet og synliggjøring av dilemmaer knyttet til gruppedannelse og gruppearbeid må kommuniseres i de åpne rom. Flere av studentene under intervjuene løftet dilemmaene opp i forhold til studenter som er passive, som tolkes som likegyldige og

defineres som "kjedelige". Et sårbart tema som kan og må bli en del av den åpne prosessen der for eksempel organiserte grupper skal dannes. Det krever studenter som kommuniserer om et sårbart tema på en respektfull måte, og det krever mot og vilje fra ansatte som leder studiene til å ta opp og lede lærings- og samarbeidsprosesser.

Dette betyr at på den ene siden er det et personlig ansvar for studentene til å være inkluderende, på den andre siden handler det om de ansattes ansvar for å legge til rette for inkluderende praksis. Da kan helt konkrete ledelsesgrep som varierte gruppesammensetninger, klart kommuniserte forventninger, fokus på gruppekontrakter og gruppedynamikk legge til rette for økt trivsel og sosial og faglig mestringsopplevelse for de studentene som i utgangspunktet strever i gruppesammenheng.

Da betyr det også, med henblikk på de svarene som kommer fra intervjuene, at det er viktig å skape en bevisstgjøring omkring hvordan man som ansatt på et universitet eller høyskole snakker til og om studenter. En slik type fokus kan føre til en debatt om en rolleavklaring og diskusjon for ansatte i høyere utdanning på et overordnet organisatorisk nivå. Kritiske røster vil kunne argumentere mot et relasjonelt fokus fordi det kan fremstå som konkurrerende til det akademiske. Mobbeforskning viser at denne type diskusjoner alltid vil være en del av diskusjonene når tiltak skal iverksettes (Myong & Søndergaard, 2013), og kanskje særskilt inn mot den akademiske kontekst.

Det kan virke overraskende at digital mobbing har en såpass lav frekvens som 4 % med

tanke på sosiale mediers betydning for kommunikasjon mellom studenter. Noe av årsaken til den lave frekvensen kan være at eksisterende oppsummeringsstudier viser at det er stor usikkerhet om omfanget av digital mobbing. Tall fra andre norske studier viser at mellom 3 og 4,9 % har opplevd å bli mobbet digitalt, og at mellom 1,4 og 4,1 % har mobbet andre digitalt i løpet av den siste måneden (Hellevik, 2013). Det viser at tallene fra denne undersøkelsen sammenfaller med sammenlignbare undersøkelser i forhold til digital mobbing. Mange studier finner imidlertid en høy grad av overlapp mellom tradisjonell og digital mobbing (Kowalski, 2014; Modecki, Minchin, Harbaugh, Guerra & Runions, 2014), noe som kan indikere at digital mobbing utgjør en del av mer omfattende mobbing på tvers av arenaer.

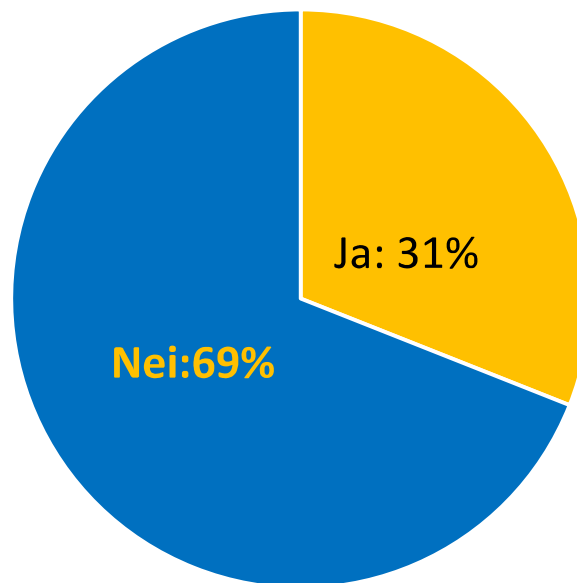
På det studiet jeg går på nå er det veldig mye utestengelse hvis du ikke allerede er i en gruppe. Ofte får man en kald skulder om en prøver å få kontakt.

Hvor skal jeg gå når mobbing oppstår?

Det ble fremsatt en påstand der studentene kunne svare ja eller nei: *Dersom jeg eller noen rundt meg opplever mobbing fra studenter eller ansatte, vet jeg hvor jeg kan henvende meg for å få hjelp.*

Som vi ser er det kun 31 % av studentene som oppgir at de vet hvor de skal henvende seg dersom de selv eller andre blir utsatt for mobbing.

Figur 6 *Jeg vet hvor jeg kan henvende meg når mobbing skjer*



Intervjuene bekrefter at det er stor usikkerhet omkring hvor og hvem på institusjon som tar imot henvendelser om mobbing. Det knyttes også tett opp til historier som handler om at de har prøvd å si ifra gjennom etablerte rutiner som midtveisevalueringer, men uten at det har fått konsekvenser:

- *Jeg aner ikke hvem jeg skulle ha gått til hvis det hadde skjedd meg eller noen jeg kjenner.*
- *Vi tok det opp på midtveisevalueringen at det var et dårlig miljø i klassen vår og at vi trengte hjelp til å komme på sporet igjen. Fagansvarlig er til og med på å forsterke*

den dårlige stemningen med at han er sur og svarer bare "ja" og "nei" når vi prøver å snakke ordentlig til ham. Vet ikke om det er andre vi kan henvende oss til her.

Intervjuene viser også at noen har fått god hjelp når mobbing har skjedd:

- *Vi var to i klassen som sa ifra til foreleseren om at flere var redde for å spørre og diskutere i hans timer fordi han svarte ofte så stygt tilbake. Han ble bare irritert på oss, men vi gav oss ikke. Vi gikk til instituttlederen, og han tok det skikkelig på alvor. Kalte inn oss sammen med faglærer etter at de to hadde pratet. Faglærer tok det faktisk opp i klassen etterpå, og alt ble bedre etter det.*

Her er det to sterke studenter som tar tak, som ikke gir seg selv om de blir avvist. Det krever mot, og det hjelper godt å være to. Et av de temaene som kommer frem både under intervjuer og i åpent felt i spørreundersøkelse, er at det å melde fra om mobbing er forbundet med redsel for å bli negativt definert og evaluert av faglærer, både personlig og faglig.

Drøfting og implikasjoner for praksis i høyere utdanning.

Det er alvorlig at 69 % studentene i undersøkelsen ikke vet hvem de skal henvende seg til når mobbing oppstår. Funnet viser at det er utydelige, og i beste fall underkommuniserte, rutiner for rapportering av mobbing. I verste fall er de fraværende eller gjemt i dokumenter som ligger til pynt, klar til en festtale eller to. Her trengs det et samarbeid mellom studentorganisasjonene og ledelsene ved de enkelte

institusjonene for å legge til rette for rutiner som ivaretar gode rapporteringsordninger når mobbing skjer. Disse må kommuniseres til både ansatte og studenter sammen med tydelige forventninger, ansvarsfordeling og oppfølgingsrutiner.

OPPSUMMERENDE FORSLAG TIL TILTAK

På bakgrunn av denne studiens funn kan det oppsummeres forslag til tiltak på ulike nivåer: 1) Organisasjonsnivå. 2) Fagansvarlig/foreleser. 3) Studentorganisasjonene.

Organisasjonsnivå

- Læringsmiljøutvalgene ved institusjonene får et særskilt ansvar for å sørge for at evalueringsrutiner i forhold til den psykososiale delen av læringsmiljøet ivaretas.
- Institusjonen har kompetanseutviklingsmål for organisasjonen i forhold til det psykososiale læringsmiljøet ved institusjonen som følges opp og evalueres gjennom faste rutiner i etablerte strukturer.
- Det finnes fora der arbeidsmiljø og arbeidssituasjon kan diskuteres åpent, der uenighet kan uttrykkes og drøftes på en respektfull måte.
- Klare rutiner utarbeides i samarbeid med studentorganisasjonen ved institusjonen for hvordan meldinger om mobbing håndteres. Disse blir tydelig kommunisert til studenter og ansatte via ulike informasjonskanaler.
- Tydeliggjøring av roller, forventninger og ansvar til ansatte i ulike posisjoner med henblikk på inkluderende læringsmiljøer ved institusjonen.

- Samle, fremstille, spre og videreutvikle relevant kunnskap om mobbing i dialog med relevante forsknings- og fagmiljøer.

Fagansvarlig/foreleser

- Fagansvarlig/foreleser markerer tydelig hva som er uakseptabel oppførsel i det daglige arbeidet med studentene.
- Fagansvarlig/foreleser er selv opptatt av hvordan han eller hun opptrer i møte med utfordringer og bestreber seg på å være en god rollemodell i all kommunikasjon med studentene.
- Fagansvarlig/foreleser er opptatt av å legge til rette for og selv være med på å skape et inkluderende læringsmiljø, fordi faglig og sosial kompetanse går hånd i hånd og er en del av organisasjonens utviklingsstrategi.
- Fagansvarlig/foreleser holder diskusjoner på et saklig nivå og godtar ikke personangrep eller latterliggjøring. Han eller hun er selv en rollemodell i hvordan man kommuniserer, argumenterer, er enig eller uenig på en respektfull måte.
- Forebyggende arbeid: Det psykososiale arbeidsmiljøet er jevnlig på dagsordenen og inkluderer mobbing som tema. Legger derfor vekt på å tilrettelegge for en god og trygg tilbakemeldingskultur i tillegg til de formelle evalueringene.

- Dyktige forelesere/fagansvarlige vet hvor de kan be om bistand, og gjør det, hvis de trenger råd, informasjon, veiledning eller hjelp når mobbing oppstår.
- Dyktige forelesere/fagansvarlige er opptatt av å være i dialog med sine studenter, ikke minst når det er utfordrende situasjoner som oppstår. De viker ikke unna, bagatelliserer eller intellektualiserer når relasjonelle utfordringer oppstår.

Studentorganisasjonene

- Studentorganisasjonene har alltid inkludering av *alle* studenter på dagsordenen.
- Studentorganisasjonene drøfter, evaluerer og er fleksible i forhold til etablerte og nye fellesaktiviteter som kan virke ekskluderende for studenter.
- Klare rutiner utarbeides i samarbeid med ledelsen ved institusjonen for hvordan meldinger om mobbing håndteres. Disse er tydelig kommunisert til studentene via ulike informasjonskanaler.
- Utvikle skriftlig materiell som publiseres via ulike kanaler som informasjons- og kunnskapskilde for forebygging og håndtering av mobbing.

AVSLUTTENDE REFLEKSJONER

Begrensninger ved studien

Denne rapporten har sine begrensninger, blant annet på grunn av rammene for prosjektet. Det er kun én forsker som har intervjuet, analysert og hatt tilgang til datamaterialet. Så selv om funn og analyser er drøftet med andre forskere, kan dette ansees å være en svakhet ved studien.

Det kunne også med fordel ha blitt gjennomført dypere analyser av spørreundersøkelsen der blant annet kjønnsforskjeller og ulike studier kunne vært sett nærmere på i forhold til mobbing i høyere utdanning.

Behovet for videre kunnskapsutvikling om mobbing i høyere utdanning.

På grunn av manglende nasjonal forskning på området er det avgjørende at mobbing i høyere utdanning får en større plass i norsk forskningssatsning de neste årene. Med bakgrunn i den forskningen som finnes på området kan vi fastslå at mobbing på universitet og høyskole finnes. Negative konsekvenser av mobbing er godt dokumentert, både opp imot psykisk helse, læring, sosiale, kognitiv og emosjonell utvikling (Olweus, 2005; Sentio, 2015; Simpson & Cohen, 2004). Vi mangler nasjonale studier som undersøker ansatte i høyere utdannings syn på mobbing, deres mobbeerfaringer og holdninger til egen rolle når mobbing oppstår. Ved å styrke kunnskapsutviklingen vil forskningsbaserte tiltak også kunne iverksettes slik at mobbing reduseres.

Referanser

Abualrub, I., Karlsen, Berit , Stensaker, Bjørn (2017) *How are universities responding to demands for an improved learning environment?* Journal of Further and Higher Education (In Press).

Cashmore, A., Scott, J., Cane, C., Bartle, C., Dorum, K., Jackson, P. & Pennington, M. (2011). "Belonging" and "intimacy" factors in the retention of students—an investigation into the student perceptions of effective practice and how that practice can be replicated. *Evaluation*, 3(6).

Cowie, H. & Meyers, C.A. (2014). Bullying amongst University Students in the UK. *International Journal of Emotional Education*, 6(1), 66-75.

Cowie, H., Meyers, C.A. (red.). (2016). *Bullying among university students. Cross-national perspectives*. Great Britain: Ashford Colour Press.

Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*: Sage publications.

Curwen, T., McNichol, J. & Sharpe, G. (2011). The progression of bullying from elementary school to university. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(13), 47-54.

De Los Rios, O., Martinez, M. & Mackenzie, S. (2012). Bullying in the university context: incidence, manifestations and solving strategies. *Univ. Psychol.*, 11(3), 793-802.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*: Crc Press.

Elevundersøkelsen : NTNU, Samfunnsforskning AS.

Garland, P., Richards, Miller. (2016). Blaming the Victim: University Student Attitudes Toward Bullying. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 26(1), 68-87.

Giorgi, A. (1997). The theory, practice and evaluation of the phenomenological method & qualitative reserarch procedure. *Journal of the Phenomenological Psychology*, 28(2), 26-41.

Hellevik, P. C. Ø. (2013). Digital mobbing blant barn og ungdom i Norge - En kunnskapsoversikt 2013. Oslo.: Nasjonalt kunnskapssenter om vold, trauma og stress (NKVTS).

Keashly, L. & Neuman, J. H. (2013). Bullying in higher education. *Workplace bullying in higher education*, 1-22.

Kowalski, R. M., Et Al. (2014). Bullying in the digital age: A cri - cal review and meta-analysis of cyberbullying research among youth. . *Psychological bullentin*, 140(4), 1073-1086.

Kunnskapsdepartementet. (2001-2002). *Ot.prp. nr. 40.*. Oslo

<https://www.regjeringen.no/contentassets/af788056c519440b8455ee833fdcae1f/no/pdfa/otp200120020040000dddpdfa.pdf>

Kunnskapsdepartementet. (2016-2017). Stortingsmelding nr 16: Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Oslo.

Learning Environments Research, About This Journal. (2013). *Learning Environments Research*. Retrieved 12.10.2013, 2013,

from <http://www.springer.com/education+%26+language/learning+%26+instruction/journal/10984>

Lorentzen, J. & Mühleisen, W. (2006). *Kjønnforskning: en grunnbok*: Universitetsforlaget.

Lund, I., Helgeland, A., Nome, D., Kovač, V. B., Cameron, D. & Godtfredsen, M. (2015). Hele barnet, hele løpet; Mobbing i barnehagen. I U. i. Agder (red.). Kristiansand, Norway.

Læringsmiljøsentret. (2017). Å bli utsatt for mobbing. En kunnskapsoppsummering om konsekvenser og tiltak. Bergen og Stavanger.

Modecki, K. L., Minchin, J., Harbaugh, A. G., Guerra, N. G. & Runions, K. C. (2014). Bullying prevalence across contexts: A meta-analysis measuring cyber and traditional bullying. *Journal of Adolescent Health, 55*(5), 602-611.

Mykletun, A., Knudsen, A. K. & Mathiesen, K. S. (2009). Psykiske lidelser i Norge: Et folkehelseperspektiv. Oslo: Nasjonalt folkehelseinstitutt.

Myong, L. & Søndergaard, D. M. (2013). Om mobningens vandring mellom ensidighet og forskjellighet. I J. Kofoed & D. M. Søndergaard (red.), *Mobning gentænkt* (s. 318-340). København: Hans Reitzels Forlag.

Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2005). Ledelse og personkonflikter: Symptomer på posttraumatisk stress blant ofre for mobbing fra ledere. *Nordisk Psykologi, 57*(4), 391-415.

Olweus, D. (2005). *Bullying at school what we know and what we can do*. Oxford: Blackwell.

Olweus, D. (2009). Mobbing i skolen—fakta og tiltak. I: Knut Inge Klepp & Leif Edvard Aarø, red., *Ungdom, livsstil og helsefremmende arbeid*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Pörhölä, M. (red.). (2016). *Do the roles of bully and victim remain stable from school to university? : theoretical considerations*. Abingdon: Routledge.

Repstad, P. (2009). *Mellom nærhet og distanse - enda en gang*.

Richards, L. (2002). *Using NVivo in Qualitative Research*. Melbourne: QSR International.

Roedelé, S. M. & Aamodt, P. O. (2001). *Studemobilitet i norsk høyere utdanning*: NIFU.

Sentio. (2015). *Bullying in higher education*. Sentio Research

Simpson, R. & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 163-186.

Sinkkonen, H.M., Puhakka, H. & Meriläinen, M. (2014). Bullying at a university: students' experiences of bullying. *Studies in Higher Education*, 39(1), 153-165.

I St.prp nr. 40 (2001-2002).

Søndergaard, D. M. (2012). Bullying and social exclusion anxiety in schools. *British Journal of Sociology of Education*, 33(3), 355-372.

Thuen, E. M. (2007). *Learning environment, students' coping styles and emotional and behavioural problems*: The University of Bergen.

Wendelborg, C. (2012). *Mobbing, diskriminering og uro i klasserommet*. NTNU, Trondheim