

# ANTIMOBBESTRATEGI

## Fugleviglund Produktionshøjskole



Denne antimobbestrategi er udarbejdet for Fugleviglund Produktionshøjskole med afsæt i skabelonværktøjer fra Dansk Center for Undervisningsmiljø, DCUM.

Antimobbestrategien udspringer af skolens **værdigrundlag**, der har omdrejningspunkterne tydelighed, rummelighed og professionalisme.

**Visionen**, der danner rammen for værdigrundlaget, er, at vi på skolen kan tilbyde alle vores elever en praktisk mulighed for undervisning og dannelse, der modsvarer den enkelte elevs behov. Alle vores elever skal hver dag opleve anerkendelse og accept – og de skal hver dag have mulighed for at udvise det samme. Vores vision er, at hver enkelt elev får mulighed for at blive et helstøbt menneske, der kender egne evner, styrker og muligheder, og som er klædt på til at indgå i et demokratisk samfund og komme videre i uddannelse eller beskæftigelse.

Værdigrundlaget er pædagogisk bearbejdet af skolens samlede personale og udmønter sig i skolens **værdisætninger**:

- Her på Fugleviglund er vi bevidste om, at vores sprog skaber vores fælles virkelighed og hverdag.
- Her på Fugleviglund er der plads til forskellighed, og det betragter vi som en styrke.
- Her på Fugleviglund hjælper vi hinanden til at nå vores fælles mål.
- Her på Fugleviglund udvikler vi os i fællesskab.
- Her på Fugleviglund er vi loyale over for vores fælles rammer.
- Her på Fugleviglund er vi rollemodeller for vores elever og for hinanden.
- Her på Fugleviglund er vi alle medskabere af vores arbejdsmiljø.

Alle medarbejdere på Fugleviglund er forpligtet på at efterleve og facilitere efterlevelsen af værdisætningerne i alle forhold og relationer, der vedrører arbejdet og arbejdspladsen. Værdisætningerne hænges op i lokaler, værksteder og på gange, så de er synlige for alle. Værdisætningerne inddrages løbende i fællessamlinger med elever og medarbejdere.

**Formålet** med antimobbestrategien er at minimere risikoen for mobning og sikre, at mobning håndteres, hvis det skulle opstå.

**Målene** for antimobbestrategien er:

- Vi vil sikre, at alle på skolen har gode rammer for trivsel.
- Vi vil sikre, at alle vores elever mødes med anerkendelse og accept – og har mulighed for at udvise anerkendelse og accept af andre.
- Vi vil sikre, at ingen føler sig ekskluderet fra fællesskabet.
- Vi vil sikre, at ingen fører sig mobbet på skolen.
- Vi vil sikre, at der er retningslinjer for at håndtere situationer, hvor mobning finder sted.

Vi er enige i DCUMs **definition** af mobning:

Mobning er et forsøg på at skade en anden person og udelukke denne person fra fællesskabet. For eksempel en bestemt elev i klassen.

Mobning kan ske ved, at en bestemt person udpeges som mærkelig og dermed ikke som en del af gruppen. På den måde skader man denne person, man forfølger ham/ hende og stopper ikke med at drille, slå, råbe, skrive dårlige ting eller grine, selv om den anden siger stop.

Når man mobber, bruger man sin magt i gruppen på en meget negativ måde: Man gør sig til herre og dommer over en anden person, som man forsøger at skade.

Det er mobning, når andre ikke respekterer en bestemt person og dennes grænser for, hvad der er acceptabelt. Det er mobning, når man ser ned på en anden person og bevidst nedgør den anden, for eksempel ved:

- at latterliggøre, blandt andet at bruge nedladende øgenavne
- at udstille en anden negativt, for eksempel at tale eller skrive grimme og lede ting om den anden
- at sprede skadelige rygter
- flere gange at udelukke den anden fra at være med til aktiviteter
- bevidst at ignorere den anden person, for eksempel ved ikke at tale til ham/hende eller vende sig bort
- at true den anden og få ham/hende til at føle sig utilpas og bange
- at tage eller ødelægge den andens ting
- at slå eller få den anden til at gøre ting, som han/hun ikke vil
- osv.

**Digital mobning** er mobning via digitale/ sociale medier. Den er ofte anonym og/ eller vedvarende og sværere at ansvarsplacere. Dog har den som sin kerne de samme kendetegn som mobning.



For at **forebygge** mobning og digital mobning på skolen vil de forskellige grupper gøre følgende:

- **Ledelsen** italesætter løbende fællesskabet og værdigrundlaget samt de udarbejdede værdisætninger. Ledelsen skaber rammer for efterlevelse af disse.
- **Medarbejderne** har elever og kollegaers trivsel som fokusområde i det daglige arbejde. Medarbejderne arbejder professionelt med gode relationer til alle aktører og trivsel blandt elever og kollegaer.
- **Elever** accepterer at være på en skole, hvor forskellighed er et vilkår og skal kunne rummes med anerkendelse og accept.
- **Forældre** accepterer og støtter op om, at skolen rummer forskellige elevtyper og bakker op om dette.



For at sikre rettidig omhu i forhold til indgriben og genoprettelse, vil de forskellige grupper gøre følgende:

- Hvis **ledelsen** bliver orienteret fra medarbejdere, elever eller andre aktører om, at der foregår mobning eller digital mobning, indkalder ledelsen den/ de implicerede part/ parter til samtale herom. Den/ de mobbende vil i første omgang blive sendt hjem uden løn resten af dagen og modtage en mundtlig advarsel. Fortsætter mobningen, tildeles den/ de mobbende en skriftlig advarsel samt hjemsendelse uden løn i 3 dage. Fortsætter mobningen stadig, ophører samarbejdet med den/ de mobbende, og de bortvises fra skolen. Vurderer lederen, at mobningen er af særlig grell karakter, bortvises den/ de mobbende med det samme.
- Hvis **medarbejderne** bliver opmærksom på, at mobning eller digital mobning finder sted, vil de i første omgang undersøge sagen og forsøge at løse eller opløse konflikten blandt de implicerede parter. Dette sker ud fra en systemisk, anerkendende tilgang til

konflikthåndtering. Ledelsen og andre, relevante aktører orienteres om sagen og progressionen i konflikthåndteringen.

Hvis medarbejderne ikke kan opløse konflikten, eller hvis medarbejderne vurderer, at konflikten er for kompliceret til at opløse, henvender de sig til ledelsen på skolen, der overtager sagen jf. ovenstående.

- Hvis **elev**er bliver opmærksom på, at mobning eller digital mobning finder sted, henvender de sig til medarbejderne herom. Medarbejderne vil herefter følge den ovenfor beskrevne procedure.



Hvis vi opdager, at mobning eller digital mobning finder sted, vil vi til hver en tid handle efter den aktuelle situation.

Hvis den/ de mobbende er under 18 år, inddrages forældrene i konflikthåndteringen.

Hvis der opstår en situation, hvor mobning foregår udover enkelttilfælde, vil vi inddrage skolens trivselskonsulenter til håndteringen af dette, ligesom vi vil inddrage Deltagerådene på skolen til at sætte fokus på trivsel og anerkendende adfærd.

Vi arbejder aktivt på at bekæmpe mobning og digital mobning. Dette gør vi bl.a. ved at kompetenceudvikle i fællesskab på Fugleviglund. Hvert semester afholder vi 2-3 fælles pædagogiske udviklingsdage, hvor vi i fællesskab bliver klogere på pædagogiske værktøjer til styrkelse af vores professionelle varetagelse af vores geming.

For at sikre, at antimobbestrategien synliggøres på skolen, vil den blive gennemgået ved personalemøder og Deltagerrådsmøder. Desuden vil den formativt blive drøftet ved morgensamlinger på skolens to matrikler.

Antimobbestrategien vil blive indlemmet i skolens virksomhedsplan, i personalehåndbogen, og den vil blive gjort tilgængelig på skolens hjemmeside.

Hvis antimobbestrategien mod forventning ikke overholdes, undersøger ledelsen de nærmere omstændigheder omkring dette. Der vil være en løsningsfokuseret tilgang til dette arbejde for at identificere de konkrete forhindringer for den manglende overholdelse af antimobbestrategien. Når forhindringerne er identificeret, vil ledelsen iværksætte nødvendige foranstaltninger til at sikre, at antimobbestrategien overholdes.

Vedtaget d. 30/8 - 18

Revideret d.



---