

Antimobbestrategi (Trivselsstrategi) 2018

Fælles for hele Hillerød Ungdomsskoles mange aktiviteter

Fælleskab for trivsel – forudsætning for læring og udvikling

Trivsel og læring er hinandens forudsætninger. På Hillerød ungdomsskole arbejder vi bevidst med at skabe et godt læringsmiljø og en høj grad af trivsel. Ungdomsskolen skal være et sted, hvor alle-både unge og voksne-er glade for at være, og alle har gensidig respekt. Vi ønsker at skabe sammenhold og udvikle sociale kompetencer både for grupper og individer. Vi ønsker at være et mobbefrit fællesskab. Derfor arbejder vi løbende med vores unges trivsel og personalets kompetenceudvikling.

Mobning er et problem, der vedrører os alle, om vi er mobbere, ofre eller passive. Det er noget vi skal løse i fællesskab. Alle har et ansvar for og del i denne indsats, både børn, forældre, personale og ledelse. Vores indsats kræver opbakning. Det forebyggende arbejde er en løbende proces i hverdagen, som udspringer fra ungdomsskolens værdisæt. Det er ikke først, når tingene går skævt, at der skal gøres en indsats.

Definitioner

Det kan ofte være svært at skelne mellem drillerier, konflikter og mobning. Derfor anvender vi følgende definitioner:

Drillerier er bemærkninger, råb eller handlinger, der påpeger konkrete særlige karakteristika ved den omtalte persons handlinger eller udseende. Drilleri er mere spontant og tilfældigt end mobning, som er kendetegnet ved systematikken. Drillerier kan være hårde, men funktionen er ikke udelukkelse fra fællesskabet.

Mobning er gruppens systematiske forfølgelse eller udelukkelse af en enkelt person på et sted, hvor denne person er tvunget til at opholde sig. Det er mobning, når en person gentagne gange udsættes for negative handlinger som skub, negative kommentarer eller sladder fra en eller flere elever. Det er også mobning, når en ung bevidst holdes uden for fællesskabet, både det fysiske fællesskab og på sociale medier. Når der sker mobning, ekskluderes et medlem af en gruppe, som vedkommende er afhængig af. Derfor er udstødelse meget nedbrydende og passiverende for offeret.

Konflikter er i sit udgangspunkt hverken onde eller gode men et fælles grundvilkår. Konflikter er uoverensstemmelser, der handler om noget konkret - en sag. Konflikter giver spændinger i og mellem mennesker. I en konflikt er der bevægelse fra begge sider, i mobning er der kun fra en side.

Mobberoller

Mobning er ikke kun i mellem mobber og offer. Mobningen kan kun finde sted med gruppens accept. De er indirekte med til at legitimere mobning. Det er derfor væsentligt at aktivere de passive tilskuere, hvis mobningen skal til livs.

Digital mobning

Digital mobning er oftest anonym. Kropsproget mangler og mulighederne for at misforstå hinanden er store. Skriftsproget har begrænsninger, som forsøges elimineret med smileys og emojis, som let kan misforstås. Konflikter på nettet eskaleres hurtigere end de gør, når man står ansigt til ansigt, i det almindelige fysiske stopsignaler ikke er til stede. Man tør være grovere mod hinanden. Digital mobning er komplekst, det er ikke altid muligt at placere "skyld", i det rollefordelingen ikke er tydelig i forhold til klassiske roller som mobber og mobbeoffer. Flere kan blive suget ind i mobningen, da usikkerheden og frygten for at blive den næste, der bliver hængt ud er stærk. Tankerne og usikkerheden i forhold til digital mobning fylder i manges hverdag og påvirker deres identitet.

Hvad gør vi for at forebygge mobning?

Oversigt over mulige aktiviteter og regler, som kan være forebyggende:

- Teamwork - samarbejdsøvelser
- Samværsregler/normer for samvær
- Sproglig kodeks
- Klubber besøger hinanden – fælles historie
- Overnatning – tid til fordybelse
- Pædagogik – tag stilling
- Ungesyn – fælles værdisæt
- Stærke fællesskaber – være bevidst om at aktiviteter tiltrækker og relationer fastholder
- Kompetencedage
- Stemme om tilstand – være undersøgende og nysgerrig.

Hvad gør vi konkret, når mobning er konstateret?

Medarbejderen:

- Går i dialog om mobningen med de unge (mobbeoffer og aktører)
- De implicerede forældre kontaktes – personlig vurdering om det skal ske
- Relevante kolleger og ledelse orienteres
- Hvis nødvendigt tages forældresamtaler
- Etablerer konfliktmægling
- Gøre opmærksom på, at man ønsker uddannelse på området

OBS: Man har som professionel notatpligt på samtaler med børn/unge/forældre, når der er tale om mobning.

Ledelse:

- Går ind i konkrete sager, når det skønnes hensigtsmæssigt
- Koordinerer indsats mellem relevante samarbejdspartnere, hvis hensigtsmæssigt
- Sikrer at de nødvendige ressourcer og kompetencer findes blandt personalet, især fokus på efteruddannelse og kurser
- Sikrer rammer for vedvarende fokus og opfølgning på antimobbestrategien.

Forældre:

- Bakker op og følger op på fælles beslutninger.
- Er bevidste om deres rolle i forhold til unges trivsel – sproget og tilgangen til eget barn, kammerater, andre forældre og personale.
- Er opmærksomme på deres barns brug af sociale medier.

De unge:

- Vi er alle sammen opmærksomme på om der foregår mobning.
- Tillid til at de voksne kan hjælpe på en retfærdig måde.
- Vi italesætter det når vi oplever mobning.

Hvordan gør vi vores antimobbestrategi kendt af alle?

Vores antimobbestrategi ligger på ungdomsskolens hjemmeside.
Personalet arbejder løbende med den.
Den skal være en del af Personalets DNA

Lovgivning:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=188636>