

Formål

Formålet med Ung Faxes antimobbestrategi er at skabe et miljø, hvor alle unge tilknyttet Ung Faxes samlede tilbud kan trives og føler sig trygge. Antimobbestrategien hviler på en beslutning om at modvirke mobning i alle former og sikre, at alle bruger i Ung Faxe kan udvikle empati, ansvarlighed samt identificere og handle konstruktivt på mønstre, der understøtter mobning. Denne antimobbestrategi er udformet for at skabe og vedligeholde et fællesskab, hvor mobning ikke tolereres.

Målsætninger

Målsætning 1

Vi skaber bevidsthed om og udvikler redskaber til at modvirke de invaliderende konsekvenser af mobning og reducerer mobning i Ung Faxe og i vores s fremtidige uddannelses- og arbejdsliv.

Målsætning 2

Vi skaber i fællesskab et miljø, hvor alle føler sig trygge, respekterede, anerkendte og accepterede, og hvor mobning ikke tolereres.

Målsætning 3

Vi øger bevidstheden og forståelsen for konsekvenserne af mobning samt udvikler støtte for ofre for mobning og forebyggelse af mobning gennem forskellige tiltag og interventioner

Målsætning 4

Vi fremmer trivsel, inklusion og de sociale kompetencer blandt unge brugere og voksne og etablerer en kultur, hvor det er naturligt at indgå i konstruktive dialoger og løse konflikter på en konstruktiv måde

Målsætning 5

Vi vil løbende evaluere og ajourføre vores antimobbestrategi for at sikre dens effektivitet og finde eventuelle områder, der kræver forbedring.

Definition

Vi definerer mobning som bevidste og gentagne negative handlinger rettet mod en person eller gruppe. Mobning kan være fysisk, verbal eller skriftlig og kan også omfatte eksklusion, chikane, afpresning eller digital mobning. Det er vigtigt at skelne mellem enkeltstående konflikter og mobning, da mobning er gentagne handlinger med den hensigt at skade eller nedgøre.

Vi definerer digital mobning som bevidste og gentagne negative handlinger rettet mod en person eller gruppe via digitale midler, såsom sociale medier, smartphones, chatrum osv. Det omfatter handlinger som trusler, chikane, ydmygelse, spredning af rygter eller billeder uden tilladelse, identitetstyveri og stalking. Digital mobning kan også omfatte udeladelse og eksklusion online, hvor man med vilje ignorerer eller udelukker en person fra digitale fællesskaber eller aktiviteter.

Vi henviser desuden til Arbejdsmiljølovgivningen i forhold til mobning, så arbejdstagerne forstår alvoren i de handlinger, som kan føre til eller opfattes som mobning. I den danske bekendtgørelse om arbejdsmiljø § 9 a. står der: *"Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane."*

Hver af følgende gruppers ansvar i forebyggelsen af mobning

Ledelse

Skabe en positiv arbejdskultur: Ledelsen er forpligtet på at skabe en positiv og åben arbejdskultur, hvor medarbejdere kan føle sig trygge og respekterede. Dette kan opnås ved at fremme samarbejde, lytte til medarbejdernes bekymringer og behov og skabe et miljø, hvor alle føler sig værdsat, fx ved tæt samarbejde med personale, AMR, TR og MED.

Implementering af klare politikker: Lederen skaber og implementerer klare politikker mod mobning på arbejdspladsen og kommunikerer dem klart og tydeligt til alle medarbejdere. Det vil være ledelsens opgave at synliggøre, at der ikke vil blive tolereret nogen form for mobning.

Uddannelse af medarbejdere: Ledelsen uddanner medarbejdere om mobning, dens konsekvenser og hvordan man håndterer og forebygger det. Lederen kan her fx tilbyde træning og workshops om emnet for at øge medarbejdernes bevidsthed og forståelse.

Fremme åben kommunikation: Ledelsen faciliterer åben kommunikation og er hovedskaber af en kultur, hvor medarbejdere føler sig trygge ved at rapportere eventuelle tilfælde af mobning. Det er vigtigt, at medarbejdere føler, at deres bekymringer tages seriøst og bliver håndteret fortroligt.

Opfølgning: Hvis en medarbejder rapporterer mobning, skal ledelsen træffe passende foranstaltninger og undersøge sagen i henhold til de etablerede politikker. Det er vigtigt at behandle tilfældene alvorligt og tage de nødvendige skridt for at stoppe mobningen og beskytte den enkelte.

Derudover vil ledelsen orientere sig løbende i og understøtte implementeringen af gældende retningslinjer for fx brugen af medarbejderprofiler på sociale medier samt trends og aktuelle mønstre blandt unges netvaner igennem dialog med konsulenter m.fl. både internt og eksternt i Faxe Kommune.

Medarbejdere

Skabe et trygt og inkluderende miljø: Pædagoger og lærere skal arbejde på at skabe et positivt og støttende læringsmiljø, hvor alle unge brugere føler sig velkomne og respekterede. Dette kan opnås gennem fællesskabsaktiviteter, klasseaktiviteter og etablering af regler og forventninger for adfærd.

Undervisning og oplysning: Pædagoger og lærere underviser brugerne om emner som respekt, empati og forskellighed for at fremme forståelse og accept af andre. De kan også lære brugerne at identificere og håndtere mobning i forskellige situationer.

Derudover retter medarbejderne sig efter gældende regler og retningslinjer for brug af privat oprettede profiler på online-tjenester i arbejdsøjemed samt forpligter sig på fortløbende tilrettelser og forbedringer efter gældende tendenser.

De unge brugere

Være opmærksomme på medstuderende og reagere, hvis de ser eller hører om noget, der kunne være mobning.

Være inkluderende over for alle samt kende og anerkende medstuderendes forskelligheder.

Tale åbent om mobning, både med dine venner, klassekammerater samt pædagoger og lærere. Jo mere det debatteres, desto mere opmærksomhed får problemet.

Støtte mobbeofferet åbent, tale med vedkommende, være empatisk og vise interesse for vedkommendes velvære.

Specifikt for digital mobning skal brugerne mærke efter hvordan og hvornår egne og andres grænser overskrides og sige aktivt fra ved at blokere, anmelde eller på anden måde aktivt sige fra, da digital mobning ofte har et langt grovere sprogligt og billedligt udtryk end den fysiske sociale mobning.

Forældre

Være gode rollemodeller og vise deres børn, hvordan man behandler andre med respekt og empati. Hjælpe deres børn med at udvikle evnen til at sætte sig i andres sted og forstå, hvordan deres handlinger og ord kan påvirke andre mennesker.

Skabe rum for åbne samtaler om mobning og opmuntre deres børn til at åbne op om deres egne oplevelser.

Holde øje med, hvordan deres børn har det i skolen, og deltage i forældremøder og arrangementer, hvor skolen taler om mobning og dens forebyggelse.

Styrke selvværdet hos deres børn og hjælpe med at opbygge en sund selvtillid og en positiv selvopfattelse, da børn med lavt selvværd er mere sårbare over for mobning.

Lære deres børn, hvordan man håndterer konflikter på en respektfuld og ikke-voldelig måde.

Skabe et roligt, kærligt og støttende miljø derhjemme, hvor deres børn kan føle sig trygge og beskyttet.

Skabe et solidt netværk med andre forældre for at støtte hinanden i forebyggelsen af mobning.

Være opmærksom på advarselstegn på mobning hos deres børn og reagere hurtigt for at stoppe mobningen og få nødvendig støtte.

Desuden kan forældre med fordel være åbent opmærksomme på deres børns digitale vaner og aktuelle digitale tendenser.

Hver af de følgende gruppers ansvar i tilfælde af mobning

Ledelse

Ledelsen skal i konkrete tilfælde af problemer med det psykiske undervisningsmiljø i form af mobning eller lignende inden for en frist på 10 arbejdsdage udarbejde en handlingsplan, hvorefter det fremgår, med hvilke foranstaltninger problemerne effektivt bringes til ophør (jævnfør UVM, 2017)

Ledelsen undersøger derfor problemet og afdækker i videst muligt omfang hvad problemet består i og, hvem der er involveret.

Ledelsen afklarer herefter, hvilke roller og ansvar der involveres i forbindelse med at finde løsningen på mobbeproblemet samt udarbejder en interventionsløsning. Herunder - kan interventionen ikke løses internt - hidkalder ledelsen eksterne aktører eller assistance.

Ledelsen forestår desuden en evalueringsproces, hvor følgende gennemgås:

Er det lykkedes at sætte en stopper for mobningen eller få løst den alvorlige konflikt?

Hvordan har de involverede og deres kolleger/klassekammerater det?

Er mulige bagvedliggende årsager løst?

Er der dukket nye oplysninger op, som der skal handles på?

Var målet for interventionen rigtig?

Er løsningen langtidsholdbar?

Medarbejdere

Medarbejderne tager de unge brugeres efterretninger alvorligt og reagerer med pædagogiske tiltag, som gruppesamtaler, åben dialog, mediering, mentalisering eller lignende.

Medarbejderne betragter mobning som et kulturproblem snarere end en enkeltstående konflikt, og inddrager derfor hele klassen/gruppen af unge/medarbejdergruppen i løsningen.

Medarbejderne forpligter sig på at inddrage ledelsen samt evt. berørte børns forældre kontaktes.

Der kan indkaldes til forældremøde med problemet som eneste punkt på dagsordenen.

Det skal overvejes, om det er hensigtsmæssigt, at de unge brugere deltager. Hvis klasseteamet skønner det, kan klasseteam og ledelse afholde et forældremøde for alle forældre i klasse.

Dagsordenen for mødet bør være en orientering af forløbet og forventninger til forældrene i denne og evt. kommende sager. Det er vigtigt, at mødet er fremadskuende, så forældrene ikke hænger i fortiden, da det ikke er problemløsende, men snarere problemfremkaldende.

Hvis klasseteamet skønner det, kan der ske henvendelse til ledelsen for yderligere hjælp, såsom vidensdeling, samtaler med børn og et familieklasser-forløb.

Både under og efter forløbet med at stoppe mobningen er det vigtigt at starte genopretningsarbejdet. Da mobning opstår ofte som et slags surrogat-fællesskab i grupper, hvor der ikke har mange positive ting, der binder gruppen sammen, er vigtigt at få et fællesskab bygget op omkring noget andet end mobningen.

Medarbejderne kan evaluere løbende på tiltag ved at følge fx nedenstående vejledning:

Beskrivelse af hvad der allerede er kendskab til om det der foregår:

- Hvilke unge brugere er involverede (ud fra den viden I har nu)?
- Hvor foregår det typisk? (f.eks. digitalt, i bestemte undervisningstimer, frikvarter, fritidsklub)
- Hvad foregår der?

- Hvordan vil I beskrive de unge brugere i gruppen og deres relationer og roller?
- Hvis situationen ikke er ny, hvordan har man tidligere forsøgt at løse problemerne?

Der vurderes i hvert enkelt tilfælde, hvad der ske efterfølgende og hvad konsekvenserne bliver.

Oplæringen i forebyggelse og håndtering af mobning kan desuden indgå som en del af uddannelsen til arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant.

Derudover kan medarbejderne modtage kursusforløb i samarbejdsøvelser, konflikthåndtering og lignende.

De unge brugere

Brugerne fortæller en voksen, de er trygge ved, om mobbeproblemerne, uanset om de selv mener, de er impliceret i dem eller ej.

Brugerne tager aktivt afstand fra mobning, både i tale og handling.

Brugerne taler åbent om problemet, så mobbemønsteret bliver tydeligt, og det bliver sværere for alle at gemme det af vejen.

Brugerne hjælper hinanden med at stoppe negativ og nedsættende kommunikation, både i og udenfor klasse- og digitale rum.

Synliggørelse og forankring af Antimobbestrategien

Antimobbestrategien synliggøres og udsendes i sit endelige format til alle de unge brugere, forældre og medarbejdere samt lægges på Ung Faxes hjemmeside og Aula-side. Desuden forfattes en pixiversion med strategien i punktform, der fx kan udarbejdes som plakat og hænges i klubber eller lignende. Derudover følges strategien op med løbende udmøntning i handleplaner samt ved revision af fx MED-udvalg og bestyrelse.

Antimobbestrategien evalueres og revideres løbende i sit møde med praksis: er der skævvridninger i forhold til den aktuelle virkelighed, overflødigheder eller kalder den på et helt andet fokus, foretages der tilretninger og præciseringer.

Overholdes antimobbestrategien ikke, gribes der ved en dybdegående undersøgelse ind overfor manglen, der søges udbedret hurtigst og bedst muligt.

Gennemgået og vedtaget den: 29. januar 2024