

ANTIMOBBE- STRATEGI OG VÆRDIREGELSÆT



UngEsbjerg

Forår 2024



Esbjerg
Kommune

Forord	2
Værdiregelsæt	2
Vision - vores mål med værdiregelsættet	2
Kerneværdier	2
Hvem har ansvar for hvad?	3
Overholdelse og forankring	3
Ejerskab	3
Det gør vi, hvis værdiregelsættet ikke overholdes	3
Antimobbestrategi.....	4
Formål.....	4
Målsætninger	4
Begrebsafklaring.....	4
Mobning.....	4
Digital mobning	5
Sådan forebygger vi mobning – også den digitale	5
Ledelse.....	5
Personale.....	5
Elever.....	6
Forældre.....	6
Sådan reagerer vi, hvis vi oplever mobning eller mobbelignende situationer.....	6
Dem involverer vi, hvis vi oplever mobning eller digital mobning.....	6
Værdiregelsæt og antimobbestrategi: Overholdelse og forankring	6
Sådan arbejder ledelsen aktivt med at bekæmpe mobning og digital mobning ...	7
Sådan sikrer vi, at antimobbestrategien er synlig og kendt af alle på skolen.....	7
Det gør vi, hvis antimobbestrategien ikke overholdes	7

Forord

På de følgende sider kan du læse UngEsbjergs værdiregelsæt og antimobbestrategi. De to er indbyrdes forbundne, fordi værdierne udgør fundamentet for, hvordan vi aktivt forebygger og bekæmper mobning og mobbelignende situationer.

Værdier og strategi baserer sig på input fra den samlede personalegruppe og ledelse. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at det er afgørende for strategiens levedygtighed og anvendelighed i hverdagen, at den netop har sit afsæt i drøftelser og refleksioner med udgangspunkt i de faglige og kollegiale fællesskaber.

Mobning og mobbelignende situationer kan forekomme i alle relationer og på alle niveauer, derfor omhandler værdier og strategi både elever, personale og ledelse. *Vi er fælles om ansvaret for fællesskaberne!*

Værdiregelsæt

Vision - vores mål med værdiregelsættet

Vi vil have en skole og arbejdsplads, hvor individuel og kollektiv trivsel og god adfærd er integreret i hverdagen, og hvor alle har en aktiv rolle i at opretholde denne vision. Vi ønsker en kultur præget af *fællesskab, respekt, tillid, empati og samarbejde*. Vi involverer os i at styrke fællesskaber, hvor alle elever og medarbejdere føler sig værdsatte og velkomne. Vi ønsker at etablere en kultur præget af åbenhed og imødekommenhed, hvor respekt er grundlaget for alle relationer, og hvor tillid er en central værdi, der styrker fællesskabet. Vi har fokus på empati og støtte til hinanden for at forhindre, at nogen bliver gjort sårbare eller svage i fællesskaberne.

Kerne værdier

Vores fem kerneværdier for høj trivsel og god adfærd tager udgangspunkt i ovenstående vision. Kerneværdierne er:

- Fællesskab: *Vi stræber efter at etablere fællesskaber, hvor alle har en plads for at forhindre, at nogen holdes udenfor.*
- Respekt: *Vi forholder os åbne og imødekommende. Vi stræber efter, at alle føler sig set og værdsat.*
- Tillid: *Vi har tillid til og tro på, at "sammen er vi bedst". Alle kan noget, i fællesskab kan vi mere.*
- Empati: *Vi stræber efter at have forståelse for hinanden og støtte hinanden efter behov. Ingen skal gøres svage i vores fællesskaber.*

- Samarbejde: *Vi har et fælles ansvar for hinandens trivsel. Sammen arbejder vi for at skabe positive fællesskaber, hvor der er plads til åbenhed og dialog.*

Hvem har ansvar for hvad?

Ledelsen har ansvar for beslutning om samt sikring og implementering af værdiregelsættets punkter.

Personalet har ansvar for at efterleve de gældende værdier i relation til elever og forældre samt til hinanden. Det er samtidig et ansvar at gøre ledelsen opmærksom på, hvis man oplever, at værdierne i væsentlig grad ikke overholdes og/eller efterleves. Endelig har personalet ansvar for at indarbejde trivselsfremmende indsatser og materialer i årshjulet.

Eleverne understøtter i det daglige værdierne. Det til enhver tid siddende elevråd er informeret om værdierne og forholder sig til, hvordan værdierne udfoldes i hverdagen blandt eleverne.

Forældrene har ansvar for at bakke op om skolens værdier og indsatser.

Overholdelse og forankring

Vi sikrer, at værdiregelsættet er synligt og kendt af alle på skolen ved at værdiregelsættet:

- Ligger på hjemmesiden.
- Introduceres til alle nyansatte.
- Fremgår af en folder og/eller pjece.
- Drøftes ved årlige nedslag på fællesmøder.
- Drøftes på ledelsesteammøde.
- Anskueliggøres på plakater.
- Evt. kan printes på drikkedunke & T-shirts.

Ejerskab

Sådan sikrer vi ejerskab omkring vores værdiregelsæt blandt alle på skolen:

- Ovenstående årlige nedslag
- Implementeres som en del af PLUS-samtaler
- Implementeres i indskrivningssamtaler, når det giver mening
- Elevrådet er delvist involveret i udarbejdelsen af værdiregelsættet
- Indarbejdes i årsplanen og/eller årshjulet – der kan herunder arbejdes med Me & We + KRAP

Det gør vi, hvis værdiregelsættet ikke overholdes

UngEsbjerg tager hånd om det, handler – og gør dét, der skal gøres i situationer, hvor hele eller dele af værdiregelsættet ikke overholdes.

Antimobbestrategi

Formål

Vores antimobbestrategi har som overordnet formål at skabe et trygt og inkluderende læringsmiljø og kollegialt miljø, hvor elever og medarbejdere trives. Gennem målrettet indsats og fokus på sociale værdier ønsker vi at forebygge og bekæmpe mobning, så vi kan opnå en kultur præget af *respekt, tillid og samarbejde*. Under rubrikken "fravær af mistrivsel" afspejler vores ønske om at skabe en skole, hvor alle føler sig anerkendte, set og værdsatte, og hvor negativ adfærd og mistrivsel ikke har plads. Vi stræber efter at fremme sammenhængskraft, positive relationer og et fællesskab, der aktivt modvirker mobning og sikrer, at både elever og medarbejdere kan udfolde sig optimalt uden frygt for eksklusion eller nedværdigelse.

Målsætninger

- Tryghed og inklusion: *Vi skaber trygge og inkluderende læringsmiljøer og kollegiale fællesskaber som grundlag for trivsel.*
- Respekt og positiv adfærd: *Vi har undervisningsmetoder og omgangsformer, der aktivt fremmer respekt og positiv adfærd blandt elever og medarbejdere.*
- Styrkelse af fællesskaber: *Vi opretholder og styrker sammenhængskraften samt positive relationer for at skabe bæredygtige fællesskaber.*
- Anerkendelse og synlighed: *Fællesskaber præget af anerkendelse og synlighed, hvor negativ adfærd og mistrivsel ikke har plads.*
- Optimal udfoldelse: *Vi fremmer et miljø, hvor elever og medarbejdere kan udfolde sig optimalt uden frygt for eksklusion eller nedværdigelse.*

Begrebsafklaring

Mobning

Vi anvender DCUM's definition af mobning i en tilrettet version, så personalet også er involveret:

Mobning er handlinger, der holder én eller flere elever eller kolleger uden for fællesskabet, bevidst eller ubevidst. Mobning opstår i fællesskaber, som mangler noget positivt at samles om, og foregår ved forskellige typer handlinger, der markerer hvem, der holdes udenfor.

Mobning udspringer af utrygge kulturer, der opstår i sociale sammenhænge, man ikke kan trække sig fra. I skolen, på uddannelsessteder og arbejdspladser kan mobning være den fællesskabsform, der skaber sammenhængskraft. Vi er sammen om at udstøde andre fra fællesskabet. Årsagen til, at der foregår mobning eller mobbelignende situationer skal typisk finde i den manglende tolerance i fællesskabet og ikke ved at se på, hvad, der bliver mobbet med eller hvem, der bliver mobbet.

At forstå mobning handler derfor om mere end at udpege et offer og en mobber. Det handler om at få øje på gruppens mønstre – at se på de involveredes indbyrdes samspil og positioner. Mobning er et gruppefænomen, og bekæmpelse af mobning i skolen, på uddannelsessteder og arbejdspladser handler i høj grad om at ændre kollektive dynamikker mellem mennesker. Mobning handler altså ikke om svage mennesker, men om mennesker, som bliver gjort svage i et fællesskab.

Digital mobning

Også i forhold til den digitale mobning er det ovenstående definition, vi anvender. Her er der blot tale om, at det er de digitale fællesskaber, man ekskluderes fra.

Vi er opmærksomme på, at digital mobning desuden kendetegnes ved, at:

- Den kan være usynlig og stille – som når én holdes ude af det digitale fællesskab
- Den kan ske anonymt
- Den kan være skræmmende – som når én modtager mange ubehagelige beskeder
- Den kan være larmende – følelsen af, at Internettet når ud til uendeligt mange
(Kilde: Jette Kofoed/rummelighed.org)

Vi er desuden opmærksomme på, at den digitale mobning sjældent forekommer isoleret. Den vil som regel have sammenhæng med noget, der foregår "InRealLife" (IRL).

Sådan forebygger vi mobning – også den digitale

Ledelse

Ift. medarbejdere: Sikrer et trygt og inkluderende miljø bl.a. via: Psykisk og/eller fysisk APV, arrangementer socialt og/eller fagligt på tværs af afdelinger, tilgængelighed.

Ift. elever: Sikrer et trygt og inkluderende læringsmiljø bl.a. via:

At det i samarbejde med det pædagogiske personale sikres, at der i årsplanlægningen er fokus på undervisning i trivselsfremme, både "InRealLife" og digitalt. Der lægges vægt på at følge op på, at den digitale trivsel er i årshjulet, sikre adgang til relevante materialer, efteruddannelse til underviserne mv.

Ledelsen har i forlængelse af ovenstående en forventning om, at personalet interesserer sig for elevernes sociale onlineliv og trivsel.

Personale

Ift. ledelse: Vi søger at sikre et trygt og inkluderende miljø bl.a. i form af forventning om synlig, nærværende og fagligt kompetent ledelse.

Ift. hinanden: Vi understøtter en kultur, hvor vi er opmærksomme og omsorgsfuldt nysgerrige på hinanden. Vi understøtter en kultur, hvor vi har modet til at være ærlige over for hinanden, og hvor vi lytter og giver plads til (egen-)refleksion.

Ift. elever: Med udgangspunkt i årsplanens fastlagte undervisning i trivselsfremme har vi fokus på gruppedynamikker og fællesskaber. Vi bringer elevernes styrker i spil og har fokus på succesoplevelser. Vi har tydelige rammer og faste strukturer omkring fællesskaberne og/eller holdene.

Elever

Man møder hinanden og skolens personale samt ledelse med respekt og et åbent sind, så der er tryghed til at udfolde sig optimalt uden frygt for eksklusion eller nedværdigelse. Derved har alle et ansvar for via dagligdags handlinger og adfærd at styrke den positive sammenhængskraft.

Forældre

Man involverer sig i sit barns skoleliv samt i sit barns digitale færden. Forældrene kan være uenige i skolens eller personalets dispositioner, men omtaler over for barnet skolen, personalet og de øvrige elever og deres forældre med respekt.

Sådan reagerer vi, hvis vi oplever mobning eller mobbelignende situationer

Vi følger den til enhver tid gældende lovgivning og sanktionsanvisninger, jf. Lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø.

Vi anvender DCUM's skabeloner til undersøgelse, afdækning og udarbejdelse af handleplan i konkrete situationer.

Vi følger beskrevne procedurer i Esbjerg Kommune.

Det forventes at elever reagerer, når de oplever, at de selv eller andre har det svært i fællesskaberne. Elever kontakter det pædagogiske personale, som derefter agerer i henhold til ovenstående.

Dem involverer vi, hvis vi oplever mobning eller digital mobning

Som anført i skabelonerne for undersøgelse, afdækning og handleplan fra DCUM (forefindes på deres hjemmeside), som kommer i anvendelse i tilfælde af konkret mobning.

Værdiregelsæt og antimobbestrategi: Overholdelse og forankring

Sådan arbejder ledelsen aktivt med at bekæmpe mobning og digital mobning

- Ved at sikre, at værdiregelsættet bliver "levet liv" i dagligdagen.
- På alle matrikler mv. er det pædagogiske personale i konstant "forholden sig" til eleverne.
- Vi arbejder aktivt med diverse trivselsmålinger - både blandt elever og personale (APV).
- Ledelsen medvirker til at sikre, at årshjulet sikrer arbejdet hhv. værdier og strategier til forebyggelse af mobning.

Sådan sikrer vi, at antimobbestrategien er synlig og kendt af alle på skolen

Strategien:

- Ligger på hjemmesiden
- Introduceres til alle nyansatte
- Fremgår af en folder og/eller pjece
- Drøftes ved årlige nedslag på fællesmøder
- Ledelsesteammøde
- Afdelings- og/eller personalemøder

Det gør vi, hvis antimobbestrategien ikke overholdes

UngEsbjerg tager hånd om det, handler – og gør dét, der skal gøres i situationer, hvor hele eller dele af antimobbestrategien ikke overholdes.