

Antimobbestrategi - UngOdense



Antimobbestrategi, UngOdense

Formål

Formålet med UngOdenses antimobbestrategi er at sikre god trivsel, et godt læringsmiljø og forebygge mobning i ungdomsskolen. Alle unge har ret til og krav på en skolegang og fritid, som er fri for mobning. I UngOdense bestræber vi os på, at alle unge skal opleve sig set, hørt, forstået og taget alvorligt – og vi tror på, at alle unge gerne vil deltage, udvikle sig og bidrage, hvis de får mulighed for det.

UngOdense tolererer ikke mobning af nogen art, og derfor skal antimobbestrategien skabe en fælles tilgang til arbejdet med at forebygge og handle på mobning, så vi hurtigt kan gribe ind, hvis mobningen opstår. Vi bestræber os på, at alle unge i Odense har en plads i positive fællesskaber og løbende søger nye veje til øget kvalitet, læring og udvikling.

Definition af mobning

I UngOdense definerer vi mobning som 'en systematisk handling, forfølgelse eller udelukkelse af en enkelt person. En person bliver mobbet eller chikaneret, når han/hun gentagne gange og over en vis tid bliver udsat for negative handlinger fra én eller flere personer'. Mobning er ikke en konflikt, men et overgreb, som kan være digitalt, verbalt, socialt, psykisk, materielt og/eller fysisk.

Her er nogle eksempler på mobning:

Digital mobning: mobning i en digital kontekst og ofte en forlængelse af den mobning, der foregår offline.

Eksempler på digital mobning er, at man:

- *Skriver krænkende eller nedsættende om sine kammerater*
- *Deler billeder, som udstiller andre*
- *Udelukker kammerater fra et fællesskab på de sociale medier*
- *Deler og videresender private og fortrolige oplysninger om andre*

Verbal mobning: at blive kaldt øgenavne eller få sårende bemærkninger

Social mobning: at blive holdt uden for fællesskabet

Psykisk mobning: at blive tvunget eller truet til noget

Materiel mobning: at få ødelagt sine ting

Fysisk mobning: at blive spyttet på, revet i håret eller skubbet

Forebyggelse

At forebygge mobning kræver en indsats fra både ledelse, medarbejdere og unge. Derfor vil vi sikre, at alle har kendskab til antimobbestrategien og ved, hvordan de skal agere, hvis der opstår en mobbesituation. Det er en enhver medarbejders ansvar at tage en snak med den nærmeste leder eller en kollega, hvis man fornemmer, at nogen

bliver mobbet. Samtidig er det vigtigt, at de unge ved, hvem de skal henvende sig til, hvis de oplever, at nogen bliver mobbet eller selv er udsat for mobning.

Det bedste middel mod mobning er at skabe meningsfulde fællesskaber for og med de unge, da mobning har svært ved at opstå, hvis der er et stærkt sammenhold i ungegruppen. Der skal være fokus på at fremme dialog, fællesskab, gensidig forståelse og kollektivt ansvar, så man på den måde kan skabe relationer, tillid, sociale bånd og styrke fællesskabsfølelsen.

Ledelsen har til ansvar at træffe beslutninger, skabe rammer og facilitere processer, der skaber ejerskab og engagement for alle parter.

Medarbejderne har til ansvar at være opmærksomme på den enkelte unge, på negative dynamikker i fællesskabet samt gøre opmærksom på eventuelle problematikker. De konkrete indsatser kan gøres på forskellige niveauer mere eller mindre samtidigt og kan indebære fællesskabsopbyggende cirkelsamtaler, konfliktcoaching, genoprettende mægling med mere afhængigt af den konkrete situation.

De unge spiller en central rolle i de forebyggende processer. Deres perspektiver og initiativer prioriteres i indsatserne. Unge er ressourcer i forhold til at skabe trivsel og fællesskaber gennem aktiviteter.

Forældrene er ligeværdige samarbejdspartnere, der bidrager til og forstærker ungefællesskaberne. Forældrene inddrages så snart, der er anledning til det og de opfordres til at orientere medarbejderne om både den enkeltes og fællesskabets trivsel.

Håndtering/handling

Mobning er en overtrædelse af UngOdenses ungesyn og værdigrundlag og vil derfor blive taget meget seriøst. Når en medarbejder eller leder får en henvendelse om mobning eller er vidne til mobning skal hændelsesforløbet udredes ved at tale med de involverede parter, så den konkrete situation kan blive afklaret. I denne proces har både ledelse, medarbejdere, unge og forældrene en rolle:

Ledelsen har til opgave at sørge for, at der faciliteres samtaler med alle involverede parter og har ansvar for at skabe trygge rammer gennem sparring og vejledning. Eksterne ressourcepersoner inddrages, hvis situationen kræver dette. Skoletilbuddenes faglige ressourcepersoner som f.eks. lærere, trivselspersoner og psykologer er første naturlige mulighed. Ledelsen har ansvaret for at følge op på evalueringerne af indsatserne.

Medarbejderne har til opgave at handle hurtigt og empatisk, når de observerer mobning, så eskalering undgås. Gennem samtaler skal de afdække dynamikker og relationer samt de unges perspektiver ved fx at stille spørgsmål som 'hvad skete der?', 'hvordan har det påvirket dig og andre?', hvad kan vi gøre for at skabe tillid igen?'. Mobbeepisoder dokumenteres med henblik på at kvalificere opfølgningen.

Opfølgningen involverer centrale medarbejdere, unge samt evt. andre relevante parter. Forældrene informeres, hvor det er muligt, hvis deres barn har haft en central rolle i mobningen – enten som udførende eller modtagende. Alle indsatser evalueres løbende.

De unge har til opgave at deltage aktivt i de tilrettelagte processer og tilskyndes til at tage medansvar for gruppens trivsel og positive dynamikker.

De opfordres til at tage ansvar for deres egne handlinger og reflektere over, hvordan de bidrager til genopbygningen af tillid og relationer i fællesskabet. De opfordres til at støtte hinanden og være positive rollemodeller for hinanden.

Forældrene forsøges inddraget tidligt i processen uanset om den unge er mobber, offer eller tilskuere. De forventes at deltage i møder og samtaler, når der er brug for det og til at skabe trygge rammer for dialog med deres unge hjemme samt understøtte skolens værdier.

Opfølgning

Under og efter samtalerne gøres det klart overfor de involverede unge, at UngOdense ikke accepterer nogen former for mobning. Efter, at mobningen er ophørt, kan der evt. tages en gruppesamtale mellem mobberne og den mobbede, som afslutning på sagen. Forældrene orienteres løbende om konkrete handlinger og opfølgning.

Klagemulighed

Ifølge Undervisningsmiljøloven kan en ung eller den unges forældre klage, hvis UngOdense ikke gør tilstrækkeligt for at forhindre mobning generelt eller for at standse konkrete mobbesituationer. Klagen indsendes til UngOdense og hvis UngOdense ikke giver medhold i klagen, kan den sendes videre til Den Nationale Klageinstans mod Mobning.

Forankring / kendskab

Det er ungdomsskolelederens ansvar, at antimobbestrategien implementeres og iscenesættes gennem medarbejderne i UngOdense. Antimobbestrategien skal gøres synlig og kendt for alle f.eks. via UngOdenses hjemmeside.

Der skal sikres ejerskab omkring antimobbestrategien blandt alle gennem det løbende arbejde. Strategien skal integreres i daglige rutiner og aktiviteter. Derudover skal emner, relateret til mobning og trivsel, inddrages i undervisningen og fritidstilbuddene. Strategien skal overholdes af alle parter, og bliver der handlet i modstrid med strategiens værdier, skal der undersøges, hvorfor det sker og hvad der skal ændres. Den langsigtede forankring kan understøttes af kompetenceudvikling og skal have fokus på relationsarbejde på både individuelt og gruppeniveau.

Antimobbestrategien fastholder sit fokus gennem drøftelser i bl.a. UngOdenses bestyrelse, på MED-udvalgsmøder, diverse leder- og medarbejdermøder. Strategien bør genbesøges årligt, så den hele tiden er tilpasset og opdateret.

Vedtaget af Store ledergruppe den 30.10.2025