



UNGHERNING

FÆLLESSKAB • ENGAGEMENT • TROVÆRDIGHED

ANTIMOBBESTRATEGI - UNGHERNING

1. FORMÅL MED ANTIMOBBESTRATEGIEN

I UngHerning skal alle elever trives, udvikle sig og lære så meget, som de kan. UngHerning ønsker at understøtte meningsfulde fællesskaber blandt børn og unge samt at fremme deres livsduelighed. Et mobbefrit ungdomsmiljø er en forudsætning for trivsel og udviklingsmuligheder for alle unge. Derfor arbejder vi forebyggende med mobning og lignende, og vi ser antimobbestrategien som et afsæt for arbejdet.

2. DEFINITIONER

Vi arbejder ud fra nedenstående definitioner:

DEFINITION AF MOBNING:

Mobning er systematiske udstødseshandlinger, der typisk opstår i fællesskaber, som mangler sammenhold, har lav tolerance eller hvor nogle oplever stor kedsomhed. Mobning kan opstå, når der er uhensigtsmæssige gruppedynamikker til stede.

DEFINITION AF DIGITAL MOBNING:

Digital mobning er systematiske udstødseshandlinger, der foregår via digitale platforme.

Særligt gælder nedenstående for digital mobning:

- Tonen kan blive hårdere end i skolegården, fordi det foregår på afstand – 'i skjul' bag skærmen.
- Digital mobning kan foregå på alle tider af døgnet. Den, der mobbes, har ikke et fristed.
- Dem, der mobber, kan være anonyme.
- Beskeder og andet om den, der mobbes, kan hurtigt offentliggøres og kan cirkulere på forskellige platforme i længere tid.
- Digital mobning kan i højere grad være usynlig for omverdenen og de voksne.



3. FOREBYGGELSE AF MOBNING

På hver sin måde kan ledelse, medarbejdere, elever og forældre bidrage til forebyggelse af mobning:

Aktør	Handlinger
Ledelsen	<ul style="list-style-type: none">Faciliterer løbende drøftelser af mobning og forebyggelse af mobning.Sikrer tilstrækkelig viden om mobning i organisationen.Indtænker forebyggelse af mobning i arbejdets organisering (f.eks. omkring tilsyn).
Medarbejdere	<ul style="list-style-type: none">Støtter op om god og hensigtsmæssig adfærd blandt de unge - i undervisningen såvel som udenfor.Fokus på tilstedeværelse / tilsyn - i undervisningen såvel som udenfor.Udarbejder adfærdskodeks for eleverne.Indarbejder fællesskabsdannende aktiviteter.Arbejder bevidst med hensigtsmæssig gruppeinddeling.Underviser i social pejling, digital dannelse og trivsel generelt.Har kendskab til de 8 tegn på mobning DCUM stiller op. (se afsnit 7)
Elever	<ul style="list-style-type: none">Har fokus på god og respektfuld opførsel og adfærd - herunder sprog.Inddrages så vidt muligt i udformning af adfærdsmæssige spilleregler.
Forældre	<ul style="list-style-type: none">Fokus på at omtale andre børn og unge, forældre samt UngHerning respektfuldt.Samarbejder aktivt og respektfuldt med UngHerning.

4. FOREBYGGELSE AF DIGITAL MOBNING

På hver sin måde kan ledelse, medarbejdere, elever og forældre bidrage til forebyggelse af digital mobning:

Aktør	Handlinger
Ledelsen	<ul style="list-style-type: none">Faciliterer løbende drøftelser af digital mobning og forebyggelse heraf.Sikrer tilstrækkelig viden om digital mobning i organisationen.Indtænker forebyggelse af digital mobning i arbejdets organisering.
Medarbejdere	<ul style="list-style-type: none">Støtter op om god og hensigtsmæssig digital adfærd blandt de unge - i undervisningen såvel som udenfor.Rådgiver forældre om god understøttelse af børnenes digitale adfærd.Underviser i social pejling, digital dannelse og trivsel generelt.
Elever	<ul style="list-style-type: none">Overholde fælles spilleregler for digital adfærd.Inddrages så vidt muligt i udformning af digitale spilleregler.
Forældre	<ul style="list-style-type: none">Forholde sig til aldersvejledninger på apps, spil m.v.Snakke med deres børn om gode digitale vaner.



5. INDGRIBEN OG GENOPRETTELSE VED MOBNING

I tilfælde af mobning eller lignende har de forskellige grupper fokus på følgende:

Aktør	Handlinger
Ledelse	<ul style="list-style-type: none">• Sikrer, at en handlingsplan udfærdiges indenfor 10 arbejdsdage samt at planen efterleves.• Sikrer, at alle relevante aktører orienteres og evt. involveres i løsningen.• Kan deltage i samtaler med elever, forældre og personale.• Sikrer, at UngHernings tavshedspligt bliver overholdt.
Medarbejdere	<ul style="list-style-type: none">• Hvis mobning observeres griber medarbejderen straks ind og stopper adfærden.• Nærmeste leder orienteres straks, hvis mobning finder sted eller der er tegn på mobning.• Handler afsøgende ved tegn på eller mistanke om mobning eller lignende.• Sætter ind med midlertidige tiltag indtil en handlingsplan foreligger.• Deltager i udarbejdelse af en handlingsplan samt efterfølgende udførelse af planen.
Elever	<ul style="list-style-type: none">• Støtter efter bedste evne op om tiltag fra UngHernings side i forbindelse med håndtering af mobning og lignende.
Forældre	<ul style="list-style-type: none">• Støtter op om tiltag fra UngHernings side i forbindelse med håndtering af mobning og lignende

6. EN SYNLIG ANTIMOBBESTRATEGI

For at sikre, at antimobbestrategien er synlig og kendt af alle i UngHerning, gøres følgende:

- Antimobbestrategien er tilgængelig for alle på UngHernings hjemmeside.
- Alle ansatte introduceres til strategien ved ansættelse.
- Strategien behandles løbende af fastansat personale og personale i klubber - mindst én gang årligt i et relevant forum.
- Antimobbestrategien udsendes til samtlige ansatte en gang årligt (september/oktober).

7. TEGN PÅ MOBNING – DCUM

DCUM har opsat nedenstående tegn på mobning og mobbelignende situationer:

1. Når drilleri ikke længere er for sjov.
2. Når konflikter ikke længere kan løses.
3. Når udstødelseshandlinger bliver systematiske.
4. Når der er utryghed i fællesskabet.
5. Når der er lav tolerancetærskel i fællesskabet.
6. Når der er mangel på empati.
7. Når der er magtubalance i fællesskabet.
8. Når der er ensomme elever i fællesskabet.

Kilde: DCUM - <https://dcum.dk/media/3223/hvadermobning20212.pdf>