

➤ Antimobbestrategi for FGU Hovedstaden 2024

Denne antimobbestrategi er udviklet på baggrund af et ønske fra eleverne i FGU Hovedstadens fælleselevråd, der arbejder med at styrke elevdemokrati og indflydelse på tværs af vores fire bydelsskoler. Den er efterfølgende udarbejdet af ledelsen og elevrådsmentorer igennem workshops og sparring med både det fælles elevråd og Københavns Kommune. Antimobbestrategien er udarbejdet i henhold til lov om elever og studerendes undervisningsmiljø.

Strategien har til formål at støtte mental sundhed, psykisk undervisningsmiljø og trivsel på FGU Hovedstaden og bruges som et konkret arbejdsredskab og guide til handlemuligheder ift. forebyggelse, identificering og håndtering af mobning og mobbelignende situationer. Alle unge på FGU Hovedstaden skal gå i skole i et trygt og støttende miljø og føle sig som ligeværdige individer uanset baggrund, færdigheder, køn, religion eller sårbarhed.

1. Mobning, digital mobning, mobbelignende situationer.

I dette afsnit vil vi fokusere på FGU Hovedstadens forståelse af mobning. Afsnittet vil beskrive FGU Hovedstadens syn på mobning, digital mobning og mobbelignede situationer.

Mobning

Mobning opstår når én eller flere personer, bevidst eller ubevidst og systematisk bliver holdt udenfor og ikke får lov til at være med eller på anden vis bliver ekskluderet i gruppen. Mobning handler ikke kun om forholdet mellem mobber og offer, men også om hele gruppens kultur og dynamikker. Synet på mobning har de senere år ændret sig fra at fokusere på den individuelle adfærd til et mere kollektivt fokus, som omfatter relationelle dynamikker i klassekulturen. Forebyggelse kræver derfor en undersøgende og fællesskabsorienteret tilgang. Da mobning kan opleves forskelligt, skal fagpersoner som lærere og ledelse tage dialog og afklaring alvorligt for bedre at forstå og håndtere situationer.

Digital mobning

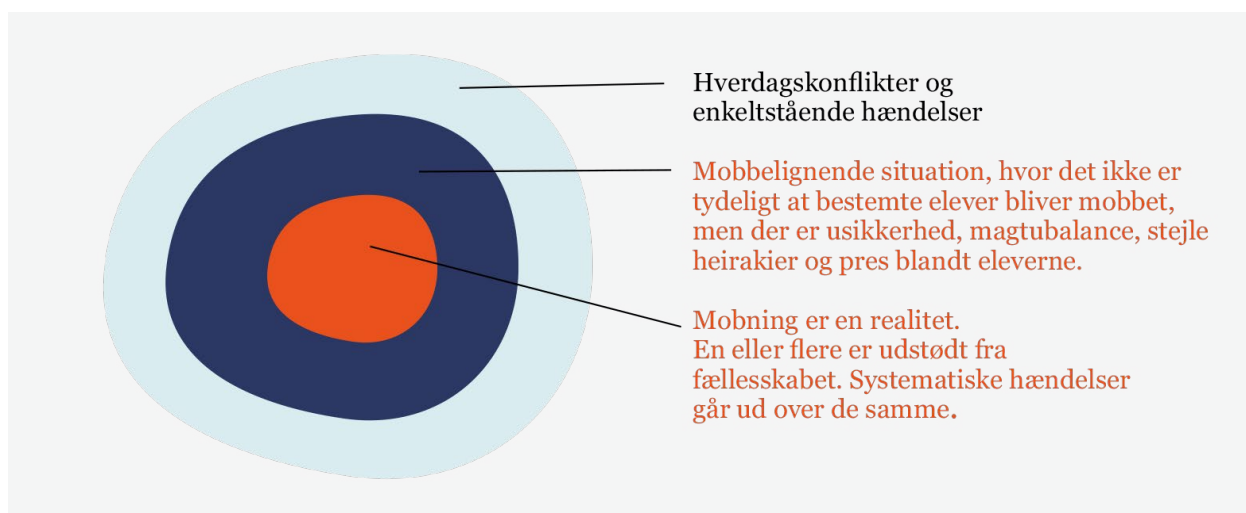
Mobning kan også foregå digitalt især via sociale medier. Den digitale mobning kan foregå døgnet rundt og i fora, hvor ansatte på FGU Hovedstaden sjældent har adgang. Derudover kan mobningen foregå anonymt, der gør det svært at identificere, hvem der står bag, og evt. ubehageligheder kan sprede hurtigt via forskellige platforme. For at sikre et trygt og inkluderende miljø er det vigtigt, at FGU Hovedstaden aktivt arbejder på at forebygge og bekæmpe digital mobning – på lige fod med den fysiske. Opstår der mobning af digital karakter, skal det sikres, at digitale spor, i videst muligt omfang, slettes.

Mobbelignede situationer

Mobbelignende situationer kan være svære at definere og omfatter alt fra drillerier og ekskludering til uønsket seksuel opmærksomhed, krænkende adfærd som hårde eller nedværdigende kommentarer evt. baseret på race, religion, seksualitet, køn, handicap eller oprindelse. For at forebygge dette er det vigtigt, at skolen faciliterer samtaler om disse emner. Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis tonen bliver for hård eller enkelte personer "ikke er med på legen", at skolen opstiller rammer og sætte grænser for sprogbrug.

Hverdagskonflikter, mobbelignede situationer og systematisk mobning

For at kunne agere som medarbejder er det vigtig at skelne mellem hverdagskonflikter, mobbelignende situationer og systematisk mobning med gentagne hændelser. Derfor anvendes Dansk Center for Undervisningsmiljø's model, som overordnet ramme for forståelsen.¹



2. FGH Hovedstadens ungemanifest

På FGU Hovedstaden er vi her for hinanden – vi snakker sammen, deler, lytter, og der er plads til alle. Vi respekterer forskelligheder og hinanden i et stærkt fællesskab, hvor du kan være dig selv uden at blive dømt med ord eller handling. Uanset køn, farve eller tro, lukker vi alle ind.

Vi lærer, griner og får nye venner – her er der altid plads til et smil og et godt grin, og vi kan tale med hinanden og vores lærere om mere end bare skole. Og netop skolen er vores sted, selvom vi også har dårlige dage.

¹ Kilde: definitioner af mobning og krænkende adfærd fra dansk center for undervisningsmiljø og arbejdstilsynet, samt antimobbe tekster/workshop fra Københavns kommune afdeling for folkesundhed.

Undervisningen er kreativ, vi elever og lærerne er engagerede, og vi får plads til at tænke frit og fejle – så vi kan vokse som mennesker – fagligt, socialt og personligt. Maden er god og passer til vores mangfoldighed, så der er plads til dig, hvis du er veganer eller spiser halal.

Når vi gør vores ting på FGU – om det er dans, matematik, 3D-print, musik, samfundsfag, rejser, bordfodbold, træarbejde osv., så ved vi, at der er plads til forskellige behov og støtte til vores individuelle behov, men også til det, der foregår derhjemme og i vores arbejdsliv/fritidsjob.

FGU er mere end skole – det er et sted, hvor der er plads til ro, hvor vi er trygge og trives med hinanden, hvor vi bliver hørt og får faglig og social selvtillid til at forberede os på fremtiden.

Unge manifestet er udviklet af FGH Hovedstaden fælleselevråd – Beskrivelse af processen omkring ungemanifestet, se Bilag 1.

3. Forebyggelse

For at skabe et bedre miljø for alle er det vigtigt, at både elever og ansatte hjælper hinanden med at tage klar afstand fra mobning og krænkende adfærd. Der skal opbygges og vedligeholdes en kultur på skolerne, der omfavner og udvikler forståelse, respekt og tolerance blandt alle – elever, lærere, administration, ledelse og eksterne. Her er trygge og stærke fællesskaber den bedste forebyggelse. Mobbemønstre har generelt sværere ved at få fat i fællesskaber præget af et rummeligt miljø med åbenhed og tillid.

4. Afdækningsplan af mobning

Det er vigtigt at være opmærksom på de unge interaktioner og roller i gruppen, da mobning ofte opstår i grupper, der mangler positive fælles mål, og at det både kan være bevidste og ubevidste handlinger, der udelukker enkelte fra fællesskabet. Mobning er komplekst og kan være svært at definere, men når gruppens klima virker presset og utrygt, bør skolen handle og tage initiativ til dialog, selvom ingen unge direkte har reageret. FGU Hovedstaden tager alle tegn på mobning seriøst og skaber et trygt rum for åben samtale, hvor unge, der mener, de har oplevet mobning, kan fortælle deres historie, og hvor de vil blive støttet i, at de ikke er alene, og at det ikke er deres egen skyld. Både ved henvendelser, eller hvis medarbejderne ser advarselstegn, bør sagen undersøges nærmere. I den forbindelse skal man være opmærksom på følgende:

- Tegn på isolation, fx når elever ofte går alene, isoleres i gruppearbejde eller nærmest udelukkende søger kontakt til lærere og ikke med klassekammerater.
- Vedvarende konflikter, som de unge ikke selv kan løse.
- Utryghedstegn hos den unge som usikkerhed, lavt selvværd og ensomhed i fællesskabet.

- Vedvarende kommentarer eller adfærd baseret på køn, identitet eller religion samt upassende sprogbrug.
- Ændringer i fraværsmønster eller bekymrende resultater i trivsel- og elevundersøgelser.

For at håndtere en mobbesituation, når den opstår, har FGU Hovedstaden udviklet en målrettet tilgang, der indeholder tiltag til håndtering af både deciderede mobbesituationer, mobbelignende situationer samt mistanke om mobning, f.eks. ved observationer eller henvendelser fra elever, forældre, lærere eller vejledere. Mobning er som nævnt en kompleks ting, og derfor tager FGU Hovedstaden en undersøgende tilgang, inden der drages konklusioner.

Undersøgelse af mistanke

Når der opstår mistanke om mobning eller mobbelignende situationer, skal lærerteamet involveres og den lokale uddannelseschef skal orienteres. Mistanken skal dokumenteres via FGU Hovedstadens undersøgelsesskema (se bilag 2), hvor det skal beskrives hvordan mistanken undersøges og enten bliver afkræftet eller bekræftet. Undersøgelsen indeholder følgende elementer:

1. Identificér de involverede – kortlæg, hvem der er direkte eller indirekte impliceret, inklusiv eventuelle tilskuere. Overvej, hvor og hvordan mistanken opstod.
2. Tal med de involverede parter – spørg ind til deres oplevelse med spørgsmål som: "Hvordan har du det i denne situation?" eller "Oplever du, at dine grænser bliver overskredet?"
3. Vurder situationens karakter – afgør, om der er tale om en konflikt, eller om det har karakter af mobning eller mobbelignende situationer.

5. Handleplan for mobning

Bekræftes mistanken om mobning, skal sagen prioriteres, og der igangsættes midlertidige foranstaltninger. Mobbesituationen skal håndteres, og der skal indenfor 10 arbejdsdage være en udarbejdet handlingsplan, der beskriver hvilke handlinger der igangsættes, og hvem der har ansvaret for dem. Handlingsplanen skal udfyldes via FGU Hovedstadens skabelon (se bilag 3), og de berørte elever informeres om indholdet af handleplanen. Det er kontaktlæreren, der i samarbejde med sit lærerteam, har ansvaret for, at handlingsplanen bliver udfyldt, og at handlingerne bliver gennemført. For at sikre at situationen bliver håndteret, skal midlertidige foranstaltninger iværksættes, mens der udarbejdes en handleplan.

Eksempler på midlertidige foranstaltninger:

1. Adskil de implicerede – sørg for, at eleverne ikke arbejder sammen i grupper eller projekter, og placér dem evt. på nye pladser.
2. Fjern evt. digitale spor. Har mobningen en digital karakter, skal billeder eller beskeder slettes.

I handleplanen beskrives både hvilke midlertidige foranstaltninger, der er iværksat og deres effekt, samt hvilke længerevarende indsatser, der igangsættes for at komme mobningen til livs.

Eksempler på længerevarende foranstaltninger:

1. Styrk klasseledelsen og fællesskabet – gennemfør aktiviteter, der støtter samvær og hold åben dialog.
2. Øg tilsynet – både lærere og ledelse holder ekstra øje med fællesarealer og klasse miljøet.

a. Ansvarsfordeling

Ledelsen: Ledelsens rolle er at supervisere og støtte lærere og elever i forebyggelsen samt kontinuerligt at udvikle den positive skolekultur og det stærke fællesskab på skolen. Det er lederens opgave at sikre at lave afdækningsplaner og handleplaner for håndtering af mobning samt kvalitetssikre planerne. Det er også lederens opgave at tage den endelige beslutning ved eventuelle uddannelsesmæssige konsekvenser for en eller flere elever.

Lærerteamet: Lærernes rolle er at forebygge mobning ved at facilitere et trygt og inkluderende undervisningsmiljø i klassen/holdet ved at træne sociale kompetencer og justere adfærdsmønstre, hvis disse ikke er inkluderende og respektfulde. Det er også lærerteamets ansvar at være opmærksom på, om der foregår mobning, afdække i tilfælde af mistanke og i tilfælde af mobning, at udarbejde og eksekvere en handlingsplan, der skal bekæmpe problemet.

Vejlederne: Vejlederne skal være opmærksom på, om der foregår mobning. Vejlederne kan inddrages i afdækningen af potentiel mobning eller mobbelignede situationer. Hvis vejlederne får en henvendelse om mobning skal de straks videregive den til de ansvarlige lærere. Vejlederne skal inddrages i tilfælde af, at forløbet kan have konsekvenser for en eller flere elevers uddannelsesforløb.

Elevrådene/Det fælles elevråd: Elevrådene fortsætter arbejdet med at styrke fællesskabet internt på vores skoler samt på tværs af skolerne. Elevrådene udbreder den positive skolekultur (ungemanifest) og styrker elevdemokratiet ved at repræsentere elevernes stemme og mulighed for indflydelse. Det fælles elevråd drøfter to gange årligt elevtrivslen, og hvordan det sikres, at der skabes et inkluderende læringsmiljø uden mobning.

6. Dokumentation

Både afdækningsskemaet og handlingsplanen skal undervejs i processen, lægges i en mappe i Studie+. Det er uddannelseschefenes ansvar løbende at oprette og vedligeholde mappen, så det kun er relevante medarbejdere der har adgang, samt at der kun verserende sager i mappen. Når en sag er afsluttet, sendes alle dokumenter i sagen til skolesekretæren der arkiverer sagen i Visma Case og laver en slettedato. Hvis der er konsekvenser for en eller flere elever fx flytning af klasse eller bortvisning, skal dette også dokumenteres som en elevsag i Studie+ og følge de gældende procedurer for dette.

7. Klagevejledning

Hvis elever eller forældre er utilfredse med håndteringen af en sag, kan de henvende sig på fgu@fguhovedstaden.dk, herefter vil sagen blive vurderet indenfor 14 dage. Klagen skal indeholde følgende informationer:

- På hvilken FGU-skole har hændelsen, som der klages over, fundet sted?
- Klagen kort fortalt.

Klager kan også sendes til klageinstants@dcum.dk, der er Dansk Center for Undervisningsmiljø - [DCUMs Nationale Klageinstans](https://www.dcum.dk), hvis man er utilfredse med håndteringen af en sag om mobning eller lignende.

8. Godkendelse og revidering

Strategien er behandlet i Samarbejds- og arbejdsmiljøet (SUAMO) og godkendt af FGU Hovedstadens bestyrelse. Strategien revideres hvert år i 2. kvartal af SUAMO, evt. rettelser sendes til godkendelse hos bestyrelsen.

Bestyrelsen kan også eget ønske revidere strategien.