

## **Antimobbestrategi for Frederiksberg VUC & STX**

### **- gældende pr. 1. januar 2018**

#### **Formål**

Kursister på skolen skal leve op til skolens værdier, som de fremgår af skolens værdigrundlag. Som kursist på skolen skal man deltage i skolens fællesskab og opføre sig med respekt og tolerance. Kursisternes trivsel er en forudsætning for læring, og der arbejdes for at skabe studie - og arbejdsglæde for alle. Formålet med denne antimobbestrategi er at sikre et godt læringsmiljø og forebygge mobning, herunder digital mobning. Skolen tolererer ikke mobning i nogen form. Mobning er et fælles problem, som alle på skolen har ansvar for at forebygge og reagere på. Mobning kan være et gruppefænomen, der opstår i dårlige hold- og klasserums kulturer.

#### **Definition af mobning**

Mobning er systematisk forfølgelse eller udelukkelse af en enkelt person i en sammenhæng, hvor personen er nødt til at være. En person er mobbet, når personen gentagne gange og over en vis tid bliver udsat for negative handlinger fra en eller flere personer. Mobning er ikke altid en bevidst handling.

Drillerier er mere spontane og tilfældige og formålet med drilleri er ikke udelukkelse fra fællesskabet. Konflikter er uoverensstemmelser om en bestemt sag mellem to mennesker, der begge handler. Mobning er ikke en konflikt, men et overgreb.

#### **Mobning kan tage mange former:**

- Verbalt: fx øgenavne eller sårende bemærkninger
- Socialt: fx kursisten bliver holdt uden for fællesskabet
- Materielt: fx kursisten får ødelagt sine ting
- Psykisk: fx kursisten bliver truet eller tvunget til noget, eller usynliggjort af klassen/holdet
- Fysisk: fx kursisten bliver slået eller sparket
- Politisk, religiøst og kulturelt: fx social kontrol
- Seksuelt: fx krænkende adfærd eller sprogbrug

## Digital mobning

Digital mobning kan være sværere at opdage, den er mere anonym, og rollerne kan være mere uklare. Eksempler på digital mobning er:

- At lægge eller dele krænkende eller diskriminerende tekst eller billeder på sociale medier
- At udelukke bestemte personer fra sociale fora, fx fra en holdgruppe på Facebook

## Social eksklusionsangst

Mobning er/ kan ses som et socialt fænomen, hvor nogle danner et udstøelsesfællesskab – et 'vi' – ved at definere, hvem, der ikke er med. Det påvirker ikke kun den enkelte, det går ud over, men hele gruppen/holdet. Begrebet social eksklusionsangst bygger på en socialpsykologisk forståelse af mennesket som afhængig af relationer og at tilhøre et fællesskab. Et menneske får en stor del af sin identitet gennem samvær med andre mennesker, og derfor er eksklusion af fællesskabet et af de hårdeste slag, man som person kan få. (Hvis du rammes på det sociale, kan det give problemer på det faglige og omvendt: hvis du rammes på det faglige, kan det give problemer i forhold til det sociale). Det, der især er drivkraft for dem, der udstøder, er et behov, de ikke får opfyldt, nemlig længslen efter at høre til fagligt eller socialt ('longing for belonging'). En anden drivkraft er den sociale eksklusionsangst, som latent er til stede blandt alle, der træder ind i eller er del af et gruppefællesskab. Hvis angsten for at blive ekskluderet af gruppen er stor nok, kan nogle reagere ved at forsøge at minimere andres betydning ved at indgå i udstøelsesfællesskaber og tilsidesætte empatiske hensyn, de måske ellers ville tage.

## Tegn på, at en kursist bliver mobbet/ikke trives

En kursist, der bliver mobbet, kan fx reagere ved at ændre adfærd som at trække sig ind i sig selv eller være mere aggressiv, eller ved at få meget fravær. I en klasse/et hold, hvor der sker mobning, kan det måske mærkes på stemningen, klassen/holdet bliver mere urolig og får koncentrationsbesvær.

## Forebyggelse af mobning

### Ledelse og alle medarbejdere:

- Sikre kendskab til skolens studie- og samværsregler og til skolens antimobbestrategi
- Gennemføre undersøgelser af undervisningsmiljøet hvert andet år
- Pligt til gensidig information ved oplevelse af konkrete problemer – ikke tøve med at tage en snak med en leder eller en vejleder, hvis man fornemmer noget
- Uddannelse af ledere, vejledere og andre i konfliktløsningsteknikker

### Team og lærere:

- Opmærksomhed på trivslen i klasserummet og sprogbrug
- Efter behov aftale fælles spilleregler for holdet
- Ved semesterstart drøfte, hvad god klasserumskultur er, og hvordan man sikrer trivsel og undgår konflikter og mobning
- Arbejde med digital dannelse og bevidsthed om digitale spor
- Arbejde med at imødegå fordomme
- Lave fællesskabsfremmende aktiviteter som ekskursioner, introforløb og studierejser
- Inddrage ledelse ved den mindste mistanke om mobning

### Hold og enkeltelever:

- Alle siger fra over for drilleri, mobning og social kontrol
- Vi har et rummeligt miljø hvor der er plads til alle uanset politisk, religiøst, kulturelt eller seksuelt tilhørsforhold
- Ingen deler billeder af andre uden deres samtykke
- Ingen deler nøgenbilleder
- Hold-arrangementer er for alle
- Alle opretholder en god tone, også på de sociale medier
- Inddrag lærere, vejledere eller ledelse ved mistanke om mobning

### **Handleplan - hvad gør vi**

At mobbe er at overtræde skolens studie- og samværsregler og sanktioneres ifølge dem, se skolens hjemmeside.

Når en medarbejder får en henvendelse om en mulig mobbesituation, skal medarbejderen kontakte uddannelseschefen om dette, så der udarbejdes en handlingsplan indenfor 10 arbejdsdage. Ledelse og vejledning vil i løbet af de 10 dage i fællesskab afklare situationen og udrede hændelsesforløbet ved at tale med de involverede parter og med holdets lærere.

Hvis det vurderes, at der er tale om mobning, vil ledelse og vejledere udarbejde en konkret handlingsplan. Elementer i en sådan handlingsplan kan fx være:

- Der påbegyndes en dialog med holdet om miljøet
- Der påbegyndes en dialog med de berørte parter
- Orientering af holdets lærere om situationen