FGU Syd- og Vestsjælland

Opdateret 17. jan. 2025, MST

Antimobbepolitik på FGUSV

Formål

Denne antimobbepolitik har til formål at skabe og opretholde et trygt, inkluderende og respektfuldt miljø, hvor mobning ikke tolereres. Politikken er en forpligtelse til at sikre, at alle individer behandles med værdighed og respekt, og at enhver form for mobning forebygges, identificeres og håndteres effektivt.

Definition af mobning

Mobning defineres som gentagen negativ adfærd rettet mod en person eller en gruppe, som har til formål eller effekt at såre, ydmyge, intimidere eller ekskludere. Mobning kan være:

- Verbal: Nedladende bemærkninger, trusler, bagtalelse eller diskriminerende udtalelser.
- Fysisk: Vold, skub, slag eller andre former for fysisk overgreb.
- Social: Udelukkelse fra fællesskabet, spredning af rygter eller bevidst ignorering.
- Digital (cybermobning): Chikane, trusler eller ydmygende beskeder via sociale medier, e-mails eller sms.

Forebyggelse af mobning

1. Oplysning:
    - Alle ansatte og elever har adgang til information om, hvad mobning er, og hvordan det kan forebygges.
    - Alle ansatte og elever har adgang til vores ordensregler, hvori det fremgår, at vi ikke tolerer mobning, samt at alle - både elever og ansatte informeres herom ved opstart.

2. Klare retningslinjer:
    - Alle er bekendt med regler og forventninger til adfærd.
    - En tydelig kommunikation af konsekvenserne for mobning er sikret.

3. Fremme af trivsel og fællesskab:
    - Via vores generelle arbejde med fællesskaber og dermed understøtte og arbejde med trivsel og positivt samvær i den daglige pædagogik og undervisning.
    - Løbende afholdelse af forløbsplanssamtaler med elever hvori elevens generelle trivsel evalueres
    - APV-undersøgelser hvor der evalueres på medarbejderes og elevers trivsel.

- Initiativer som teamaktiviteter, sociale arrangementer og fællesskabende aktiviteter gennemføres regelmæssigt på skolerne.
- Antimobbepolitikken tages løbende op i elevrådet til gennemgang og evaluering bl.a. i fbm. Undervisningsmiljøvurdering.

Håndtering af mobning

Generelt ønsker vi på FGU SV at skabe en kultur, hvor der er rum til konstruktiv kritik. Vi vil gerne lægge op til, at såfremt man oplever eller er vidne til mobning – hvad end det er en elev, lærer, kollega eller leder, så skal det være legitimt at rette henvendelse til personen selv.

Der kan imidlertid være tilfælde, hvor man finder behov for at indberette mobning og hvor det ikke kan siges til den el. de personer, der er involveret i forholdene. I sådanne tilfælde er herunder vejledning til at indberette mobning på FGU SV, samt hvordan vi håndterer indberetningen.

1. Indberetning af mobning:

   Som elev el. forælder til en elev på FGU SV:

   - Hvis det handler om andre elever på skolen, opfordres du til at tale med din lærer eller vejleder, eller at kontakte skolelederen, hvis du er mere tryg ved det.
   - Hvis det handler om en medarbejder på skolen, skal du rette en evt. indberetning til skolelederen.
   - Hvis det handler om skolelederen el. øvrig ledelse (skoleleder fra en anden skole eller medlem af institutionsledelsen), skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's direktør.
   - Hvis det handler om FGU SV's direktør, skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's bestyrelse.

   Som medarbejder på FGU SV:

   - Hvis det handler om elever på skolen, skal du altid inddrage din skoleleder.
   - Hvis det handler om en kollega, skal du rette en evt. indberetning til skolelederen.

- Hvis det handler om din skoleleder el. øvrig ledelse (skoleleder fra en anden skole eller medlem af institutionsledelsen), skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's direktør.
- Hvis det handler om FGU SV's direktør, skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's bestyrelse.

Som leder på FGU SV:

- Hvis det handler om din lederkollega, skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's direktør.
- Hvis det handler om FGU SV's direktør, skal du rette en evt. indberetning til FGU SV's bestyrelse.

2. Undersøgelse:
   - Alle indberetninger behandles fortroligt.
   - Alle indberetninger bliver grundigt undersøgt.
   - Parterne involveres for at sikre en fair og neutral proces.
   - TR inddrages i processen

3. Løsning og opfølgning:
   - Mobning stoppes straks, og relevante konsekvenser iværksættes.
   - Der tilbydes støtte til alle berørte parter, fx i form af konflikthåndtering eller rådgivning, såfremt dette er nødvendigt.
   - En plan for opfølgning sikrer, at problemet ikke gentager sig.

Konsekvenser for mobning

Ved bekræftet mobning kan konsekvenser omfatte:

- En samtale om adfærdsforbedring.
- Disciplinære sanktioner i henhold til vores ordensregler.

Ansvar

Ledelsen har det overordnede ansvar for at sikre et sikkert miljø.

Ledelse, medarbejdere og elever forventes at agere som rollemodeller og bidrage til en kultur uden mobning. Dertil ligeledes at rapportere mobning hvis man er bekendt derom og støtte dem, der udsættes for mobning.