



# Antimobbestrategi

Vedtaget i skolebestyrelsen i november 2022

## FORMÅL

Vi vil skabe, udvikle og vedligeholde vores skoler og SFO'er som et sted, hvor eleverne trives og oplever at være en del af et udviklende fællesskab.

Vi vil forebygge mobning effektivt og reagere hurtigt og hensigtsmæssigt, når mobning alligevel forekommer. Vi vil begrænse skaderne af mobning og hjælpe børn og voksne godt videre efter mobning.

## FOREBYGGELSE

<b>Hvad gør vi for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?</b>	
Vi har til stadighed fokus på sunde fællesskaber. Ledelse, medarbejdere, forældre og elever inddrages i og har et ansvar for at skabe, udvikle og vedligeholde de sunde fællesskaber.	
<b>Hvad er elevernes rolle?</b>	
	Eleverne skal: <ul style="list-style-type: none"><li>• tages alvorligt og opleve at blive taget alvorligt.</li><li>• behandle hinanden respektfuldt</li><li>• hjælpe hinanden til at være en del af fællesskabet</li><li>• undervises og vejledes i respektfuld adfærd på nettet og sociale medier</li><li>• fortælle det til voksne, hvis de oplever, at nogen ikke har det godt</li><li>• vide at skolens medarbejdere og forældrene taler sammen • kende antimobbestrategien og forholde sig til den i hverdagen.</li></ul>
<b>Hvad er forældrenes rolle?</b>	



	<p>Forældrene skal:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• introduceres for de muligheder og perspektiver, der er i et sundt forældrefællesskab på årgangen/på holdet/i klassen. Dette sker på et forældremøde ved skoleårets begyndelse.</li><li>• lave aftaler om, hvordan de vil have et godt samarbejde med hinanden og med skolen</li><li>• vide at deres børn spejler deres adfærd</li><li>• tale respektfuldt om andre forældre, elever, lærere, skolen – især i deres børns påhør</li><li>• tale med deres barn om respektfuld adfærd – også i den digitale verden</li><li>• informere skolen/kontaktlæreren om væsentlige ændringer i deres barns liv</li><li>• reagere på observationer af ændret adfærd hos deres eget barn eller dets kammerater.</li></ul>
<b>Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle ressourcepersoner, AKT-vejledere i det forebyggende arbejde?</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• AKT-vejledere (Adfærd/Kontakt/Trivsel) har relevante forebyggende forløb i løbet af skolegangen</li><li>• AKT-vejledere kontaktes af årgangsteamet, når der er optræk til mobning.</li></ul>	
<b>Hvordan opdager vi eventuel mistrivsel hos én eller flere elever?</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi observerer og taler med eleverne individuelt og i grupper. Dette sker fx i årlige elevsamtaler, i klassens tid, i frikvartererne og når vi i øvrigt er sammen med eleverne.</li><li>• Vi bruger de årlige afdækninger via Hjerne og Hjerte aktivt på de planlagte teammøder.</li><li>• Vi er opmærksomme på fravær, som en vigtig indikator på dårlig trivsel.</li></ul>	
<b>Hvordan opdager vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere/pædagoger og elever?</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi undersøger relationerne mellem de involverede voksne og eleven og er interesserede i hinandens praksis.</li><li>• Forældre har vigtig viden om elevens relationer til de voksne, som vi skal sørge for at få konstruktivt i spil.</li></ul>	
<b>Hvordan lærer vi børnene at blive gode til at løse konflikter og håndtere vrede?</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi arbejder systematisk med robusthed (vente på tur, dit og mit perspektiv, selvstændighed, pytknappen, hjælpe hinanden, følge spilleregler)</li><li>• Vi lærer børnene om girafsprag og ulvesprog IVK</li><li>• Strategier for vredeshåndtering (sige det til en voksen, forlade den svære situation i tide, gå ned ad konfliktrampen, social læring)</li></ul>	

---

## INDGRIBEN



### Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mistrivsel hos én eller flere elever?

En voksen går aldrig forbi en elev, der er ked af det. Vi stopper op og hører, hvad der er i vejen, og hvis det vurderes relevant, inddrages elevens kontaktlærer.

Skolens ledelse og medarbejdere tager henvendelser om mistrivsel eller mobning fra elever, forældre eller andre medarbejdere alvorligt.

Vi reagerer hurtigt ved mistanke om mobning, så u hensigtsmæssige situationer og mønstre ikke får lov til at udvikle sig.

### Hvad gør vi helt konkret, når mobning er konstateret?

Medarbejderne på skolen (inklusive SFO'en og klubben) reagerer hurtigt ved at:

- tage temaet/episoden op med den relevante gruppe af elever

- kontakte forældrene
- underrette den relevante gruppe af medarbejdere
- inddrage ledelsen
- eventuelt tage elevsamtaler og etablere konfliktmægling
- vurdere, hvilke tiltag/metoder der i øvrigt er relevante for at håndtere situationen
- der bliver snarest tilføjet inspirerende og understøttende links
- foretage denne vurdering i sparring med ledelsen, kolleger og eventuelle særlige

ressourcepersoner på eller uden for skolen (fx AKT-vejleder, SSP-konsulent, skolepsykolog).

Ledelsen reagerer ved at:

- gå ind i konkrete sager, når det af lærere, forældre eller ledelsen selv skønnes hensigtsmæssigt
- sikre en koordineret indsats mellem skole og fritidsdel
- sikre at de nødvendige ressourcer og kompetencer findes blandt personalet i forhold til at skabe trivsel, tolerance, respekt og tryghed
- sikre rammer for vedvarende fokus og opfølgning på antimobbestrategien.

Ved digital mobning kontakter ledelsen desuden altid SSP og/eller Viborg Politi for en vurdering.

### Hvordan sikrer vi, at mobning ikke gentager sig?

Der rammesættes jævnligt en sparring og erfaringsudveksling mellem skolens (inklusive SFO'en og klubbens) medarbejdere om tiltag mod mobning. Formålet er systematisk læring af konkrete tilfælde af mobning og af arbejdet med at forebygge mobning.

En klasse, et hold eller en årgang af elever, der har oplevet mobning, skal have fortsat fokus på elev- og klassetrivsel, indtil alle parter (elever, forældre og medarbejdere) er enige om, at klassen har genoprettet en sund kultur. Herefter kan eleverne eventuelt inddrages som ambassadører i sund klassetrivsel på andre hold/årgange/klasser.

### Hvordan håndterer vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere og elever?

Der etableres trepartssamtaler mellem elev, lærer/pædagog, kontaktlærer eller ledelsesrepræsentant som mægler og forældre. Til samtalen laves en aftale mellem lærer/pædagog og elev, som handler om hvordan man forbedrer indbyrdes samvær og kommunikation. Det er læreren/ pædagogen, som har ansvaret for at overholde og vedligeholde aftalen.

Samtalerne afholdes med jævne mellemrum, så længe det måtte være nødvendigt.



## LEDELSENS ROLLE

<b>Hvad gør skolens ledelse for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?</b>
Skolefællesskabets tankesæt er at børn lærer bedst når trivslen er god. Ledelsen understøtter fællesskabsfremmende aktiviteter, såsom; fællessamlinger, fælles fagdage, venskabsklasser, organiseringer på langs (store lærer små) og fælles oplevelser. Antimobbestrategien tages op med passende intervaller i de kollegiale fora. Som noget nyt skal trivsel være et fast punkt på elevrådets dagsorden.
<b>Hvad gør skolens ledelse for at udvikle de ansattes kompetencer i forhold til at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?</b>
Skolefællesskabet har arbejdet meget med de bløde værdier, herunder en anerkendende tilgang. Andre kompetencer er opnået ved deltagelse i fx KRAP-kurser (Kognitiv Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik), Klasseledelse og Inkluderende Læringsmiljøer. Vores organisering i Pædagogisk LæringsCenter (PLC), hvor AKT-vejlederne indgår, understøtter de ansattes muligheder for at være aktører på området.
<b>Hvilken rolle har skolebestyrelsen i arbejdet for at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning?</b>
Bestyrelsen har ansvaret for at holde antimobbestrategien opdateret og for at følge elevernes, medarbejdernes og ledelsens arbejde med den. Bestyrelsen har desuden til opgave sammen med skolens medarbejdere og ledelse, at formidle strategiens indhold og forventninger til forældrene.
<b>Hvordan sikrer vi, at vores antimobbestrategi er kendt af alle og bliver brugt efter formålet?</b>
Elevrådene inddrager minimum én gang årligt antimobbestrategien i deres løbende arbejde med trivsel. Antimobbestrategien og emner, der har afsæt denne tages jævnlige op på klasse- og børnemøder. Forældre introduceres til antimobbestrategien på et forældremøde ved skolestart. Nyansatte medarbejdere introduceres til antimobbestrategien ved tiltrædelse. Antimobbestrategien og emner, der har afsæt i denne tages op minimum én gang årligt i drøftelser, sparring eller erfaringsudveksling mellem skolens medarbejdere.
<b>Hvordan håndteres konflikten, når vi er på toppen af konfliktrampen?</b>



- Lærer/pædagog taler med involverede børn og hører de forskellige perspektiver omkring situationen.
- Lærer/pædagog drøfter situationen med relevante kollegaer
- Lærer/pædagog vurderer episoden set i lyset af forrige lignende episoder, alder og anden kontekst.
- Forældrene til de direkte involverede børn kontaktes af skolen, hvis der er tale om mobning, slag, spark, fastholdelse eller lign. Skolen tegner en tydelig streg i sandet for barnet og forældre omkring de af skolens ordensregler, som er brudt.
- Skolen inviterer de involverede børns forældre til et møde snarest efter episoden. Mødets formål er at løse konflikten mellem børnene, så det ikke sker igen.
- Lærer/pædagog skriver et notat om episoden på aula.

## OPFØLGNING

### Hvor tit vil vi undersøge, om der er mobning på skolen?

Ved løbende observation, dialog og samarbejde.  
Via elevsamtaler, skole-hjem-samtaler og de årlige trivselsundersøgelser.

### Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores antimobbestrategi?

Når vi har fået ny viden. Fx, når vi har lært noget nyt af en episode med mobning og når ny forskning eller nye metoder til forebyggelse og håndtering af mobning dukker op.

### Hvordan følger vi op på en konfliktoptrappet episode?

- Lærer/pædagog spørger få dage efter en konfliktoptrappet episode de involverede børn til deres trivsel og til relationerne mellem konflikstens deltagere
- Lærer/pædagog orienterer forældre om den efterfølgende trivsel hos det enkelte barn og i børnegruppen
- Trivselsforældrene bliver evt. involveret i forebyggende arbejde