



Antimobbestrategi og værdiregelsæt for Fynshav Børneunivers

Vision

Fynshav Børneunivers vil være et trygt, udviklende og kvalitetsbevidst børneunivers, hvor dagtilbud og skoledelen sammen skaber en rød tråd for børnene, fra de starter i børneuniverset til de går ud efter 6. klasse. Vi er et børneunivers med traditioner, hvor vi prioriterer og løbende udvikler trivsel og samarbejdet mellem børn, medarbejdere, forældre og lokalsamfundet.

Formål

Formålet med antimobbestrategien er, at alle børn trives og oplever trykthed og respekt omkring den enkelte.

Målsætninger

1. At Fynshav Børneunivers' strategi er synlig og kendes af alle i Fynshav Børneunivers, således at den enkelte ved, hvordan denne skal handle, hvis der opleves mobning
2. At strategien bliver en integreret del af hverdagen for børn og medarbejdere, og at der arbejdes systematisk med at skabe trivsel, der forebygger mobning. I skoledelen bliver der foretaget en årlig national trivselsmåling og undervisningsmiljøundersøgelse på klasseniveau
3. At forældrene i Fynshav Børneunivers er bekendte med og bakker op om strategien. Det gør vi ved årlige forældremøder og infomøder
4. At vi har en åben og anerkendende tilgang og dialog for at sikre forebyggelse af mobning
5. At ledelse, medarbejdere, børn og forældre handler ud fra samme tænkning om mobning



Kerneverdier

Kerneverdier	Kerneverdier i praksis
Tillid	Tillid skal foregå på alle niveauer i Fynshav Børneunivers' daglige virke. Alle parter indgår i et tæt samarbejde, så man føler sig anerkendt og opnår tillid til hinanden. Det forventes, at børn, forældre og medarbejdere udviser troværdighed i al kommunikation og samvær.
Anerkendelse	Fynshav Børneunivers har fokus på det positive fællesskab, relationer, vores kommunikation og vores engagement i dagligdagen, således der er en oplevelse af at blive set, hørt og respekteret. Vi tager ansvar for vores kommunikation med hinanden. Vi tager hver især ansvar for hvad vi gør og siger. Vi er ligeværdige i fællesskabet, og den kommunikation der bliver udført.
Engagement	Alle tager ansvar for Fynshav Børneunivers' trivsel og udvikling. Medarbejderne og ledelsen er fagligt engagerede og motiverende i opgaveløsningen. Fynshav Børneunivers lever op til sit motto om, at universet skal være det gode børneliv.
Positivitet og respekt	Vi samarbejder positivt om at højne Fynshav Børneunivers' sociale og faglige profil. Vi møder hinanden med respekt og er loyale over for de beslutninger, der bliver truffet.
Ansvarlighed	Vi tager ansvar for de opgaver, vi påtager os. Vi udviser loyalitet over for andre og for at gøre dagligdagen i Fynshav Børneunivers til et godt sted at være, hvor alle trives.

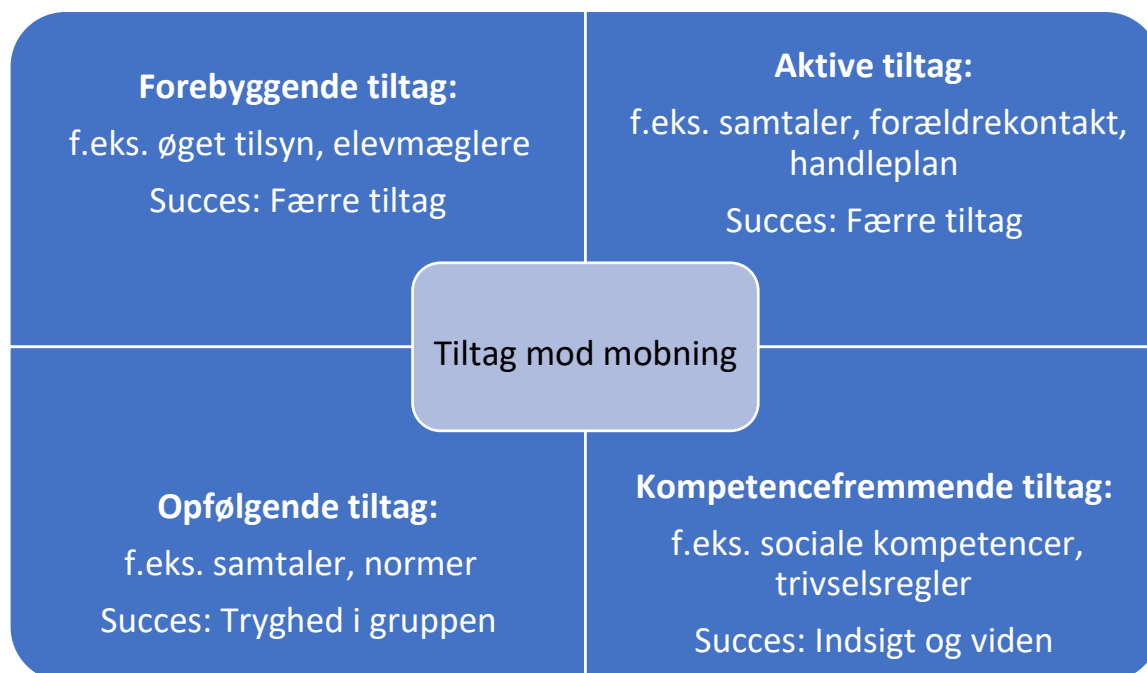


Definition af begreber (kilde: DCUM/center for konfliktløsning)

Mobning	Digital mobning	Konflikter
<p>Mobning er når én eller flere systematisk og gentagende gange over en vis tid med vilje driller, truer, slår, tvinger nogen til at gøre noget eller holder nogen udenfor.</p> <p>Baggrund: Mobning udspringer af en utryg kultur. Mobning rammer individuelt men skabes socialt.</p>	<p>Begrebet digital mobning dækker over krænkende, nedværdigende og ekskluderende handlinger, som børn og unge udsættes for gennem sociale, digitale medier.</p> <p>Digital mobning adskiller sig fra den ikke-digitale mobning på følgende måder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Den digitale mobning kan stå på 24 timer i døgnet og er ikke begrænset til kun at forekomme i skoletiden • Der er en vis anonymitet ved de sociale medier, der skaber stor usikkerhed blandt eleverne, idet man ofte ikke kender afsenderen • Det er særlig problematisk at blive udsat for digital mobning, fordi man ikke ved, hvor mange der har set eller delt de krænkende kommentarer eller billeder, og fordi man ikke altid kan slette dem igen 	<p>Konflikter er uoverensstemmelser, der indebærer spændinger i og mellem mennesker.</p> <p>Uløste konflikter kan føre til en utryg kultur og på den måde være en forløber for mobning.</p>



Tiltag omkring mobning





Forebyggende tiltag

Ledelsen:

Ledelsen iværksætter det inkluderende forældresamarbejde.

Ledelsen sikrer sig, at personalegruppen i samarbejde med forældrene løbende arbejder med at skabe og fastholde de fælles værdier, som Fynshav Børneunivers bygger på. Således er der en fælles forståelse for, hvordan alle parter gennem deres holdninger og handlinger kan skabe og fastholde en inkluderende miljø/kultur, hvor alle børn har god trivsel.

Ledelsen er ambassadør for den gode antimobbestrategi.

Det er ledelsens ansvar, at antimobbestrategi løbende tages op og gennemgås.

Ledelsen skal informeres og være synlig i dagligdagen over for børnene, forældre og personale for at kunne handle på en given mobbesituation.

Personale:

Personalet skal være den positive rollemodel og gå forrest med det gode eksempel for hvordan vi omgås hinanden.

Vi vægter, at børn og voksne omgås hinanden med respekt og bruger et pænt sprog.

Afholdelse af sociale arrangementer hvor personale, børn og forældre lærer hinanden at kende gennem samvær, som ved for eksempel universfest, juleklip og klassearrangementer.

Antimobbestrategi skal italesættes jævnligt og være synligt tilgængeligt på Børneuniversets hjemmeside.

Forældre:

Vi er som forældre børnenes vigtigste rollemodeller. Dermed har vi også et stort ansvar for at være rollemodellerne der går forrest og udviser en rollemodelværdig opførsel over for andre. Igennem samarbejde med universet, skal vi støtte op om universets arbejde med antimobbeforebyggende tiltag og løsninger.

Børn:

Elevrådet kommer rundt i klasserne/grupperne og forklarer, at vi har en Antimobbepolitik, så alle forstår det.

Vi har legepatrolje og elevmæglere, der skal sørge for, at alle har det godt.



Aktive tiltag

Ledelsen:

Ledelsen er ansvarlig for, at der straks handles, når der er konstateret mobning – og at der senest efter 10 arbejdsdage er udarbejdet en handleplan. Handleplanen skal indeholde konkrete tiltag til, hvordan mobningen effektivt bliver stoppet. Foranstaltningerne i handleplanen kan være kort- og langsigtede og kan ligge på vuggestue-, børnehave-, skole- eller individniveau. Fynshav Børneunivers vurderer, hvilke tiltag der bedst muligt kan løse problemerne i det konkrete tilfælde.

Arbejdsgang ved mobning/mistanke om mobning:

1. Medarbejderne informerer ledelsen
2. Herefter tages kontakt til de involverede børn og deres forældre. Udarbejdelse af handlingsplan igangsættes. Efterfølgende kan andre relevante parter inddrages
3. Ledelsen, i samarbejde med medarbejderne, sørger for at barnet, der bliver mobbet/der føler sig mobbet, kommer til at tale med en medarbejder, som barnet har tillid til
4. Ledelsen sikrer en løbende status og evaluering af handleplanen
5. Det er ledelsens pligt at sørge for, at antimobbestrategi følges. Ledelsen følger op med medarbejdere, hvis antimobbestrategi ikke følges
6. Ledelsen skal altid involveres i mobbesager. Herefter tages stilling til, om yderligere relevante parter skal inddrages. I første omgang kan dette være børn, forældre og nærmeste medarbejdere.

Personale:

Personalet er ved tilfælde af mobning forpligtet til at informere ledelsen.

Vi er sammen med ledelsen ansvarlige for, at der straks handles på mobning, og vurderer hvordan vi bedst muligt kan løse problemerne i det konkrete tilfælde.

Forældrene orienteres og inddrages i løsningen.

Forældre:

Som forældre ser/hører vi oftest de første tegn på mobning og den mistrivsel det medfører. Vi må være forpligtet til at kontakte børneuniverset ved tegn på mobning. Dette kan i første instans være klasselæreren/primærpædagogen. I anden instans må det være skolelederen. I sidste instans kan skolebestyrelsen kontaktes.

Som forældre er det vigtigt, at vi indgår i samarbejdet om en fælles løsning med børneuniverset.

Oplever vi, eller hører om andre børn der mobbes, må vi træde i den gode rollemodels rolle og handle på dette ved at kontakte børneuniverset eller barnets forældre.

Børn:

Ved mobning skal det siges til en voksen, eller de voksne skal bruges til at hjælpe.



Opfølgende tiltag

Ledelsen:

Ledelsen har konstant fokus på Fynshav Børneunivers' motto om, at Fynshav Børneunivers skal sikre det gode børneliv.

Ved forældremøder arbejdes der med trivsel. Gennem dette arbejde sikres det, at forældrene bliver bevidste om, at de har et stort medansvar for børnenes gode trivsel.

Ledelsen sørger for - sammen med relevante parter - at der løbende sker en evaluering/opfølgning på forløbet.

Personale:

Vi er opmærksomme på det enkelte barns trivsel, og vi arbejder løbende med at opbygge et trygt fællesskab i klassen/på stuerne, hvor der er plads til forskellighed.

Vi vægter et tæt samarbejde med hjemmet omkring det enkelte barns trivsel.

Forældre:

Som forældre er det vigtigt, at vi er i løbende dialog og samarbejde med børneuniverset. Dette må gælde uanset om det er mobberens, den mobbede eller medløberens forældre. Mobning er ikke en enkelt elevs udfordring men derimod en fælles udfordring.

Børn:

Gennem elevrådet bruges trivselstesten aktivt og der sættes fokus på det ude i klasserne/grupperne.

Vi sikrer en god trivsel ved at have fokus på fællesskabet, og ved at vi kan lege med alle.



Kompetenceudviklende tiltag

Ledelsen:

Der holdes sociale arrangementer med børnegruppen, hvor forældrene lærer hinanden og medarbejderne at kende. Vi har fokus på, at ikke-faglige aktiviteter også er en del af børnenes trivsel og dannelse.

Personale:

Personalet erfaringsudveksler jævnligt og diskuterer forskellige pædagogiske værktøjer til forebyggelse af mobning.

Vi samarbejder med SSP i forhold til oplæg på forældremøder og tiltag i det daglige.

Forældre:

Vi er som forældre den vigtigste brik i en løsning. Gennem forældrerådets sociale arrangementer kan vi være med til skabelsen af et sundt inkluderende miljø, hvor alle trives uanset deres udfordringer. Det er bydende nødvendigt, at vi bakker op om børneuniversets socialiserings-tiltag.

Bestyrelsen er forpligtigede til løbende at sikre, at der forefindes et rart læringsmiljø for alle børnene. Dette gøres ved årligt at have fokus på børneuniversets antimobbestrategi, den årlige trivselsundersøgelse samt undervisningsmiljøvurderingen, der lovpligtigt skal foreligge hvert 3. år.

Børn:

Elevrådet skal have fokus på trivsel blandt alle børnene i Fynshav Børneunivers.



Forankring, synlighed og overholdelse

Forankring

Ledelsen er løbende opmærksom på, hvordan den aktivt kan understøtte arbejdet med at forebygge og bekæmpe mobning/digital mobning.

Fynshav Børneunivers' personale har løbende kompetenceudvikling på det pædagogiske plan og har bl.a. kendskab til og anvender i det daglige arbejde forskellige pædagogiske værktøjer.

Synlighed

Antimobbestrategi gennemgås løbende for hele personalegruppen og i bestyrelsen, samt præsenteres på forældremøder og gennemgås i grupperne.

Antimobbestrategien ligger synligt tilgængelig på forsiden af skolens hjemmeside via antimobbestrategi-ikonet.

Overholdelse

Det er ledelsens ansvar, at antimobbestrategien overholdes i alle mobbesager. Sker dette ikke, følger ledelsens op med de relevante medarbejdere.