

# MOBNING OG KONFLIKTER

På Ørum Skole accepterer vi naturligvis ikke mobning. Omvendt er vi bevidste om, at konflikter kan opstå – og de skal løses, da de på længere sigt kan føre til mobning.

## Ved mobning forstår vi:

Mobning er, når nogen holder andre udenfor fællesskabet. Mobningen viser sig f.eks. ved, at den der bliver mobbet forfølges, udsættes for slag, spark eller lignende. Mobning kan også være hånlige tilråb, sladder, øgenavne eller sarkasme.

Mobning kan være "skjult" for andre. Det kan være, at den der bliver mobbet aldrig får svar på sine spørgsmål, eller bare aldrig bliver spurgt om noget. Aldrig bliver inviteret med, når de andre skal noget, eller at der aldrig kommer nogen, når den, der bliver mobbet, inviterer. Både piger og drenge bliver mobbet, men der er ofte forskel på, hvordan drenge og piger mobber. Piger mobber især med noget, der kan siges. De hvisker og tisper. Drenge mobber især med noget, der kan mærkes. De råber højt og slås. Slåskampe er ikke altid mobning, men det kan være mobning, hvis det altid er den samme, der ligger nederst.

Mobning kan også foregå digital. Mange børn har prøvet at blive holdt udenfor via mobiltelefonen eller sociale medier. De har f.eks. modtaget mails med trusler og nedværdigende ord. Eller også har en klassekammerat taget et billede, som ikke er så heldigt, og videresendt det til eller delt det med alle de andre klassen eller i kammeratskabsgruppen. Det er meget uhyggeligt at blive udsat for digital mobning fordi, den det går udover ikke har fred nogen steder, og gruppen af modtagere kan være stor.

Uanset om mobningen foregår personligt eller digitalt, så er det mobning når den eller de "stærke" nedgør den "svage" - magtbalancen er ulige.

## Ved en konflikt forstår vi:

En konflikt er en "stridighed" mellem to parter, som er lige "store" - magtbalancen er neutral. En konflikt opstår, når to parter, der er nogenlunde lige stærke, strides om et eller andet. En konflikt er ikke systematisk som mobning.

De fleste konflikter handler om, hvem, der skal bestemme - eller hvilken mening, der er mest rigtig. Når konflikten stopper, er det fordi den ene part i konflikten har været nødt til at give den anden ret (måske blevet overbevist om, at den anden har ret) eller at begge parter har indgået et kompromis d.v.s. er blevet enige om, hvad de gør, selv om de er uenige.

Konflikter og interesseforskelle er ikke nødvendigvis negative, men kan føre til respekt og nyt syn på hinanden. Konflikter vil opstå, når mennesker er sammen. Vi kan skændes, slås og være kede af det, men konflikter vil ikke fylde noget af betydning i parternes bevidsthed, efter de er løst.

Forskellige konflikttyper kræver forskellige handlinger fra de voksne. Konflikter kan på længere sigt føre til mobning, hvis de ikke løses konstruktivt.

## Hvad gør vi, hvis der konstateres mobning?

Når mobning er konstateret, arbejder de fagvoksne i samarbejde med elever og forældre med relationerne i den involverede elevgruppe

– vi vil forsøge at undgå straf og sanktioner, da forskning viser, at straf og sanktion kan være med til at gøre mobning værre.

Den voksne, der konstaterer mobning har pligt til at handle, og hvis det er en forælder, er det vigtigt, at en fagvoksen også kontaktes.

På kort sigt er det vigtigt, at de fagvoksne taler med alle implicerede (mobber, offer og tilskuere) for at afdække problematikken, herefter orienteres forældrene. På længere sigt skal relationsarbejdet intensiveres.

I yderste konsekvens kan det være nødvendigt for skolens ledelse at tage foranstaltningerne i § 6 i bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen i anvendelse.

Alle fagvoksne på Ørum Skole arbejder i team, og det er i disse team, der lægges en strategi for relationsarbejdet mod mobning. Teamet kan inddrage ledelsen, lige som der kan søges råd og vejledning hos skolens samarbejdspartnere (fx PPL, SSP4 og andre) Forældregruppen orienteres og inddrages eventuelt i arbejdet.

I hvert enkelt tilfælde af mobning tages der konkret stilling til, hvilke tiltag det er relevant at tage.

## Ledelsens rolle

Ørum Skoles ledelse har lige som alle andre fagvoksne en naturlig interesse i at fremme elevernes sociale trivsel og modvirke mobning.

Ledelsen sørger for, at denne trivselsstrategi bliver kendt og implementeret i såvel elev-, forældre- som personalegruppen, og sætter løbende temaet på dagsordenen og sørger for at personalets kompetencer videreudvikles.

Ledelsen går ind i konkrete problemstillinger på foranledning af kontaktpædagoger eller lærere, og yder i den forbindelse støtte, sparring og laver opfølgning.

I lederteamet sikres det, at de indgåede aftaler om samarbejde mellem fx skole og SFO føres ud i livet (fx fælles teammøder og skole- hjemsamtaler).

Ledelsen sørger også for, at den til enhver tid siddende skolebestyrelse arbejder for at fremme denne trivselsstrategis tankesæt ved bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i forældremøderne og ved henvendelser fra enkeltforældre.

Kendskabet til trivselsstrategien sikres ved, at den lægges på skolens hjemmeside og tages op 1 gang årligt på alle årganges forældremøder.

# HANDLINGSPLAN

Et eksempel på en handlingsplan, hvis der konstateres mobning:

1

Klasselærerne har ansvaret for, at handleplanen gennemføres.

2

Problemet beskrives og analyseres.

3

Teamet fastlægger konkret handlingsplan.

- Der sættes mål og bestemmes tidsforløb
- Evalueringsform vælges
- Der skal aftales, hvordan forældrene skal inddrages.
- Der vælges redskaber/værktøjer og arbejdsmetoder
- Skolelederen kan inddrages i forløbet.

4

Klasselæreren skal sikre, at alle klassens lærere og pædagoger er kendt med og opmærksomme på problemet. Ligeledes orienteres ledelsen.