

# Antimobbestrategi 2025-26

For FGU Østjylland

**Antimobbestrategi for FGU Østjylland 2025-26**  
December 2024

FGU Østjylland - Institution  
Engboulevarden 30  
8960 Randers SØ

## Indhold

Indledning.....	4
Formål .....	4
Målsætninger .....	4
Definition .....	4
Forebyggelse .....	5
Hvordan griber vi ind, hvis vi bliver bekendte med mobning eller digital mobning?.....	7
Hvem involverer vi, hvis vi bliver bekendte med mobning eller digital mobning? .....	8
Hvordan sikrer vi, at antimobbestrategien bliver synlig og er kendt af alle på skolen?.....	8
Hvordan evalueres strategien? .....	8

## Indledning

Strategien bygger på FGU Østjyllands pædagogiske grundantagelse, mission, vision og elevsyn, som det er beskrevet på [fguoj.dk/hvad-er-fguoj/](https://fguoj.dk/hvad-er-fguoj/)

Målgruppen for strategien er eleverne.

Vi har haft ganske få tilfælde af mobning og har dermed ikke udarbejdet denne strategi på baggrund af et akut behov, men for at sikre en fortsættelse af den gode fællesskabskultur, vi allerede oplever.

Jf. samværs- og ordensreglerne har vi som institution nultolerance over for mobning. Vi reagerer på mobning, uanset om det finder sted på skolen, uden for skolen eller digitalt.

### *Understøttelse af strategien*

Denne antimobbestrategi udspringer af [FGU Østjyllands trivselspolitik](#) og understøttes desuden af følgende af FGU Østjyllands regelsæt og politikker:

- [Samværs- og ordensregler](#)
- [Værdighedspolitik](#)

## Formål

Formålet med denne antimobbestrategi er:

- at alle elever føler sig trygge og trives på FGU Østjylland.
- at alle elever føler sig som en del af et fællesskab.
- at det er synligt, hvordan mobbesituationer håndteres på FGU Østjylland.

## Målsætninger

Målene med denne antimobbestrategi er:

- at alle elever har tillid til, at der tages hånd om dem, hvis de oplever mobning.
- at relationerne mellem hhv. medarbejdere og elever og eleverne imellem er præget af gensidig respekt på en måde, så vi også behandler dem godt, som vi ikke er venner med.
- at alle medarbejdere og ledere føler sig klædt på til at håndtere situationer, hvor mobning finder sted.

## Definition

FGU Østjyllands definition af mobning findes i vores værdighedspolitik s. 3 (se link ovenfor). Overordnet er mobning, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter personer for adfærd, som af disse personer opfattes som sårende eller nedværdigende.

## Forebyggelse

### *Ledelse*

Ledelsen forebygger primært mobning ved at skabe gode rammer for, medarbejdernes relationsarbejde. Ledelsen sikrer, at der er rum til relationsarbejdet på værkstederne, og at der hos medarbejderne er forståelse for vigtigheden af, at fokus ikke alene er på produktionen og fagene. Det sociale aspekt vægtes højt, så eleverne har mulighed for at skabe sunde, tillidsfulde relationer til hinanden og til underviserne og vejlederne. Dette kræver, at underviserne har mulighed for at prioritere relationsarbejde og sociale aktiviteter på det enkelte hold og på tværs af hold.

Ledelsen har ansvar for at skabe pædagogisk mod ved at sikre, at medarbejderne er klædt på til at handle – og tør fejle. Her er det helt centralt, at lederen bakker op om medarbejderens håndtering af situationen og anerkender, at det er bedre at handle og fejle end at lade stå til, og dels at lederen selv både handler, undskylder og tilgiver.

Ved rekruttering af nye medarbejdere har ledelsen fokus på at ansætte medarbejdere, som har lyst til og gerne erfaring med at arbejde med unge mennesker i FGU's målgruppe. Det er væsentligt, at man som underviser og vejleder har en oprigtig nysgerrighed som sit udgangspunkt i relationen til eleverne.

I dagligdagen er lederen synlig, hyggelig, autentisk og tilgængelig for eleverne, f.eks. ved at gå en hyggetur rundt på skolen med tid til at tale med eleverne. Lederen tør stole på sin mavefølelse og reagerer på de mindste tegn på mistrivsel.

### *Medarbejdere*

Medarbejderne arbejder ud fra det udgangspunkt, at eleverne, deres læring og trivsel er kerneopgaven. Produktionen er et middel til at nå målet.

Relationsarbejdet er fundamentet for vores virke, og det er væsentligt, at hver medarbejder viser eleverne, at man vil dem alle sammen. Alle tager sig tid til at hyggesnakke med eleverne både med henblik på at skabe og pleje den gode relation og for på den måde at kunne få øje på mistrivsel så tidligt som muligt. Det sikres, at hver elev har en tillidsfuld relation til mindst én medarbejder.

Medarbejderne udviser pædagogisk mod til at reagere på de mindste tegn på mistrivsel og adfærdssændringer og stoler på sin egen mavefølelse ved mistanke om, at en elev mistrives. Medarbejderne møder eleverne med oprigtig nysgerrighed og vedholdenhed og er udømmende i dialogen med eleverne.

Medarbejderne bruger hinanden som sparringspartnere og byder hver især ind med egne perspektiver, spørgsmål og opmærksomheder.

Vi arbejder med følgende konkrete indsatser:

- På værkstederne aftaler elever og undervisere sammen fælles, interne retningslinjer for, hvordan man er sammen på værkstedet med tydeligt udgangspunkt i FGU Østjyllands værdier.
- Én gang om måneden gennemføres forløbssamtaler, hvor elevens trivsel er ét af temaerne. Derudover sikrer undervisere/vejledere, at eleverne altid kan bede om en ekstra trivselssamtale.
- Når der starter nye elever på holdet, sikrer underviserne, at der er tid til sociale aktiviteter af kortere varighed, f.eks. brætspil eller rundbold.
- Når nye elever starter, sikrer underviserne sig, at andre elever på holdet forpligter sig til at tage godt imod dem.
- Alle nye elever starter med et introduktionsforløb, hvor vi har fokus på den gode onboarding, herunder inddragelse i afdelingens og holdets fællesskaber.
- Eleverne hjælpes til dels at komme ud af deres komfortzone og dels at blive aktive deltagere i fællesskabet. F.eks. kan det være meningsfuldt, at nye elever tidligt i forløbet får rollen som leder af en mindre gruppe, der samarbejder om en konkret opgave, så eleven får mulighed for at "komme i spil" som andet end en, der følger med.
- På alle hold gennemføres mindst én gang årligt forløb om kommunikation, herunder digital kommunikation, misforståelser og humor.
- En gang årligt gennemføres en aktivitetsdag på tværs af FGU Østjylland.

### *Elever og lærlinge*

For at forebygge mobning opfordres alle elever til:

- at forpligte sig til at tage godt imod nye elever og f.eks. vise dem rundt og fortælle dem om alt det, det er godt at vide, når man er ny elev på FGU. Det kan f.eks. være, hvordan vi gør, når vi går til frokost, hvad man laver i pauserne, og hvor forskellige mødesteder er.
- at indgå i skolens fællesskaber i sit eget tempo – det er OK at være ny og genert.
- at fortælle om det til nogen, hvis man ikke har det godt.
- at sige det til dem, man ikke oplever, behandler en pænt.
- at rase ud, før man svarer (skriftligt eller mundtligt) på noget, man bliver vred over, så man bedre kan formulere et respektfuldt svar.
- at sikre, at der bruges et medie, som alle på holdet har adgang til, hvis der laves fælles tråde på holdet. F.eks. er der flere, der har Messenger end SnapChat.

## Hvordan griber vi ind, hvis vi bliver bekendte med mobning eller digital mobning?

### *Alle*

Alle elever, lærlinge, medarbejdere og ledere har ansvar for at reagere ved tegn på mistvivsel samt mistanke eller viden om mobning. Der handles i overensstemmelse med denne strategi og værdighedspolitikken.

### *Ledelse*

Ledelsen inddrages tidligt og følger situationen tæt med henblik på at kunne støtte op omkring medarbejdere og elever og endeligt sanktionere om nødvendigt.

Ledelsen bakker op omkring de indsatser, der sættes i gang af medarbejdere og elever, men er samtidig ansvarlig for at påpege det, hvis noget er uden for skiven.

Ledelsen har ansvar for at sikre en tidlig indsats og igangsætter ved kendskab til mobning eller tegn på mobning følgende proces:

- 1) Afdelingslederen taler med den elev, der er blevet mobbet og lader eleven fortælle om sine oplevelser. Afdelingslederen spørger til hvilken medarbejder, eleven er mest tryk ved, så eleven er med til at aftale, hvem der skal handle på det.
- 2) Afdelingslederen taler med elevens (offerets) nærmeste underviser eller vejleder sammen med eleven. Det aftales, hvad næste skridt er, herunder om læringsfællesskabet eller andre skal inddrages.
- 3) Afdelingslederen beder de relevante medarbejdere undersøge, hvad der er sket. Medarbejderne melder tilbage til afdelingslederen. I tilfælde hvor det vurderes mest hensigtsmæssigt, deltager afdelingslederen i afklaringen af, hvad der er sket.
- 4) Afdelingsleder taler med den eller dem, der har mobbet med henblik på afslutning af sagen, herunder mulig sanktion.
- 5) Afdelingslederen følger op på situationen og de igangsatte indsatser.

### *Medarbejdere*

Medarbejderne sikrer uden berøringsangst sammen med ledelsen en effektiv og synlig håndtering af situationen bl.a. med henblik på at fjerne den frygt, der kan være opstået hos såvel offer, den der har mobbet og det tavse flertal.

Medarbejderen reagerer på mobning efter følgende retningslinjer:

- 1) Afdelingslederen kontaktes og orienteres sammen med relevante medarbejdere med henblik på sparring og aftaler om indsatser.
- 2) Det vurderes, om det er relevant med inddragelse af andre aktører, f.eks. forældre eller Hold Fast-psykolog.
- 3) Medarbejderne gennemfører indsatser aftalt med elev og leder.

- 4) Medarbejderne griber situationen efterfølgende og er sammen med eleverne nysgerrige på, hvordan fællesskabet og offeret, kommer videre.
- 5) Hvis den eller dem, der har mobbet, fortsat er en del af fællesskabet efterfølgende, hjælper medarbejderen eleverne med at sikre, at denne ikke sidder fast i rollen som en, der mobber – heller ikke i vores måde at tale om eleven.
- 6) Medarbejderne følger restabiliserende op på hændelsen, f.eks. med sociale aktiviteter for at få samling på fællesskabet igen.

### *Elever og lærlinge*

Det er vigtigt, at elever og lærlinge er modige og siger det, når man oplever noget, der er uretfærdigt.

Elever og lærlinge, der er vidner til eller har mistanke om mobning, reagerer ved enten at hente hjælp hos en medarbejder eller leder eller ved at gå med den eller dem, det er gået udover hen til en medarbejder eller leder, de har tillid til.

### Hvem involverer vi, hvis vi bliver bekendte med mobning eller digital mobning?

I de konkrete tilfælde vurderer afdelingslederen i samråd med relevante medarbejdere om og i så fald hvilke andre aktører, der skal inddrages i løsning og/eller opfølgning på situationen, herunder f.eks. elevens forældre, FGU-råd, ressourcepersoner, Hold fast-psykolog, KUI, offentlige myndigheder eller andre.

### Hvordan sikrer vi, at antimobbestrategien bliver synlig og er kendt af alle på skolen?

Orientering om antimobbestrategien indgår i elevernes introduktionsforløb.

Der laves et elevrettet informationsmateriale med strategiens vigtigste pointer, fx i form af en plakat eller flyer. Informationsmaterialet skal særligt fremhæve den kultur, vi gerne vil have.

Strategien gennemgås på personalemøder, og der laves en fælles PowerPoint til formålet.

På personalemødet præsenteres desuden et undervisningsmateriale til PASE (arbejdspladslære/samarbejds-lære), der understøtter strategien.

### Hvordan evalueres strategien?

Strategien evalueres på personalemøder, ledermøder og i de lokale FGU-råd en gang om året. De lokale FGU-råd melder tilbage til FGU-storrådet.