

# **HANDLINGSPLAN MOT MOBBING**

## **ved Fræna vg. skole**

### **Førord**

Arbeidet mot mobbing har fått sin forankring i lovverket. Med endringer gjeldende fra 1. april 2003, er det tatt inn et kapittel 9a om elevenes skolemiljø. Her nevnes mobbing under paragrafen som omhandler det psykososiale miljøet. Skolens rolle for å iverksette tiltak mot mobbing og å følge opp henvendelser om blant annet mobbing, knyttes til forvaltningsloven. Det blir viktig for skolen å ha gode prosedyrer for å avdekke mobbing, samt å løse mobbesaker som avdekkes eller meldes. Det forebyggende arbeidet mot mobbing blir både knyttet til det psykososiale miljøet og paragrafen om systematisk arbeid for å fremme helse, miljø og sikkerhet hos elevene.

Jevnlige spørreundersøkelser forteller skolen om omfanget av mobbing. I tillegg kan slike undersøkelser gi informasjon om hvor på skolen mobbing foregår. Når undersøkelser tas flere ganger vil en kunne se om tiltak som settes i verk mot mobbing, virker.

Handlingsplanen mot mobbing skal vise skolens beredskap i å avdekke, problemløse og forebygge mobbing. Den ferdige planen inneholder prosedyrer, tiltak og faglige prinsipper som skal følges av de ansatte ved skolen.

### **En handlingsplan**

mot mobbing er en framstilling av skolens beredskap mot mobbing. Avdekking, problemløsning, forebygging og kontinuitet er de fire bærende prinsippene i arbeidet mot mobbing. Handlingsplanen skal vise skolens holdning og tiltak innen disse fire prinsippene. Rutiner og vedtatte tiltak er sentrale i en handlingsplan. Imidlertid er iverksetting av rutiner og tiltak også avhengig av den enkeltes forståelse. Derfor er arbeidet med forståelse og holdninger en sentral del av utarbeiding av handlingsplanen.

Hensikten med å utarbeide en handlingsplan er å utvikle et levende redskap i skolens arbeid mot mobbing. En måte å sikre det på, er å involvere alle ansatte i arbeidet. Gjennom involvering utvikles eierforhold og dermed en større grad av forpliktelse til å følge opp planen. En kan se dette som et utviklingsarbeid der innarbeiding av prosedyrer og holdningsskapende arbeid går hånd i hånd.

Skal en handlingsplan være et levende redskap i organisasjonen, kreves et kontinuerlig arbeid med forbedring av planen. Et slikt forbedringsarbeid er avhengig av at planen hvert år gjennomgås med tanke på revisjon. En god plan er ikke bare avhengig av at det skriftlige dokumentet er oppdatert. Det er like nødvendig å holde temaet aktuelt i personalet. De ansatte må hvert år se om det arbeidet de gjør overfor elevene er forenlig med den skrevne handlingsplanen.

# HANDLINGSPLANEN

## 1. Ressursgruppe mot mobbing: *Ressursteamet*.

**Leder: Spes.ped.ansvarlig.** (Kjell Barman).

**1 fra PPT.** (Svanhild Breivik).

**1 fra administrasjonen.** (Hallvard Aarø).

**2 rådgivere.** (Hildegunn Moen, Fred Olav Slutaas).

## 2. Ansvarskjede

Prinsippet er at *problemer løses på lavest mulige nivå*, men at lærere vet når saker skal meldes videre og vet hvem de kan henvende seg til hvis problemene ikke kan løses på deres nivå. Det vil altså være som en trapp, der problemene søkes løst lavest mulig, men der en går lenger opp i trappen når nødvendig.

### *Ansvarskjede:*

Kontaktlærer

|

Avdelingsleder

|

Ressursteamet

|

Administrasjonen

## 3. Avdekking av mobbing - og tiltak

Overordna mål: Å løse sakene på lavest mulig nivå og med størst mulig nærhet.

1. Årlig ”undersøkelse” ved at *kontaktlærerne* undersøker i si basisgruppe om det forekommer mobbing, ev. mistanke om mobbing.
2. *Kontaktlærer(e)* leverer en kortfattet skriftlig rapport til *avdelingsleder* dersom det avdekkes mobbing eller mistanke om mobbing. *Avdelingsleder* melder videre til *ressursteamet* dersom de ikke makter å løse problemet på lærer-avdelingsleder-nivå. NB: Fakta må sjekkes!
3. *Ressursteamet* v/administrasjonen sin representant melder videre til *administrasjonen*, som i administrasjonsmøte, gjerne sammen med *ressursteamet*, blir enig om tiltak.
4. *Kontaktlærer* har samtale(r) med mobbeofferet. Han kan bruke folk fra PPT eller administrasjonen dersom han mener det er påkrevd.
5. *Kontaktlærer* har samtale(r) med mobber(e). Han kan bruke folk fra PPT eller administrasjonen dersom han mener det er påkrevd

6. Samtalene følges opp over tid, for å følge utviklingen.
7. Om nødvendig kontakter *kontaktlærer(ne)* eksterne instanser i løpet av samtaleperioden, f. eks. sosialkontor.
8. *Administrasjonen*, gjerne sammen med *ressursteamet*, drøfter i etterkant av en mobbesak (som er løst), om det kan være riktig å endre på rutiner og ordninger (ev. holdninger) slik at mobbing ikke skal forekomme igjen. Viktig at *alle ansatte* får informasjon om ev. endringer i skolens rutiner og ordninger og om årsaken til at dette er gjort.
9. Rent administrative tiltak, som utvising, tar *rektor/administrasjonen* stilling til i hvert enkelt tilfelle.

### 3. Forebygging

Så lenge det er lite eller nesten ingen mobbing, bør vi heller ikke provosere fram problemstillinger som normalt omtrent er fraværende i miljøet. Men likevel, vi bør ha problemstillingen liggende i bakhodet og være observant overfor signaler som kan tyde på mobbing.

1. *Læreren* er en tydelig voksenperson som har ledelsen i klassen sin eller gruppa si, det er en viktig forutsetning for at elevene skal ha tillit til vedkommende. *Læreren* skal signalisere trygg ledelse.
2. *Kontaktlærer* skal rutinemessig snakke om mobbing i elevsamtalene med enkeltelever i si basisgruppe.
3. *Kontaktlærer* må være bevisst på at det opparbeides gode elev-elev-relasjoner i basisgruppa si, slik at mobbing nærmest blir utenkelig i gruppa.
4. Mjuk skolestart, særlig i grunnkursklassene/gruppene (1.vgs?), der mobbing er ett av temaene i innskoling.
5. Holdningskampanjer dersom det er nødvendig og/eller dersom skoleeier initierer en slik kampanje.
6. Spørreundersøkelse om mobbing ved skolen kan vurderes.
7. Alle lærere skal ha kopi av skolens handlingsplan mot mobbing ved hver skolestart, dermed minner også skolen stadig om hvilke holdninger vi skal ha. Ingen av lærerne skal ha lov til å ignorere eller distansere seg fra mobbeprobem.
8. Ressursteamet gjennomgår handlingsplanen i juni hvert år, for å se om det er nødvendig å revidere deler av den.