



# Ung i Longyearbyens Handlingsplan mot mobbing - tør å være en voksen!

3.utkast



## Innledning

Svalbard er et spesielt sted å bo. I Longyearbyen er alle ungdommer samlet i samme by, med de samme tilbudene på fritiden. Her kan du ikke ta bussen til en av de andre ungdomsklubbene, bytte skole eller begynne på et nytt fotballag om du blir innblandet i en mobbesak. Longyearbyen er også spesiell på den måten at det hvert år er en høy utskifting av familier, også ungdom. Dette bidrar til at den sosiale strukturen i ungdomsgruppa er i stadig endring.

Ung i Longyearbyen ønsker med denne handlingsplanen mot mobbing å fremme trivsel og god psykisk helse blant ungdommene i Longyearbyen.

## Innhold

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| Innledning.....                                                          | 2  |
| Mål.....                                                                 | 3  |
| Ansvarsområder.....                                                      | 3  |
| Hva er mobbing?.....                                                     | 4  |
| Hva kan mobbing føre til.....                                            | 5  |
| Ulike former for mobbing.....                                            | 5  |
| Direkte og indirekte former for mobbing.....                             | 5  |
| Digital mobbing.....                                                     | 6  |
| Ulike aktører i mobbing.....                                             | 7  |
| Mobbeofre.....                                                           | 7  |
| Plagerne.....                                                            | 7  |
| Rutine for å avdekke mobbing.....                                        | 8  |
| Forebyggende tiltak.....                                                 | 10 |
| Tiltak dersom mobbing oppdages.....                                      | 10 |
| Tiltak ovenfor plagerne.....                                             | 11 |
| Tiltak på personnivå- som tilsett ungdomsarbeider.....                   | 12 |
| Tiltak på systemnivå.....                                                | 13 |
| Rutiner for å gjøre planen kjent for ansatte, ungdommer og foreldre..... | 13 |
| Rutiner for drøftinger/endringer av planen.....                          | 14 |
| Kilder:.....                                                             | 15 |

---

|                         |                                                               |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>Prosess</b>          | Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb |
| <b>Godkjent dato</b>    | 09.11.2016 (Ingeborg Runde)                                   |
| <b>Endret dato</b>      | 09.11.2016 (Ingeborg Runde)                                   |
| <b>Gyldighetsområde</b> |                                                               |

---

|                            |            |
|----------------------------|------------|
| <b>Dokumentkategori</b>    |            |
| <b>Siste revisjon</b>      |            |
| <b>Neste revisjonsdato</b> | 31.10.2016 |

## Mål

Denne handlingsplanen bygger på Longyearbyen skoles handlingsplan mot mobbing, som ble vedtatt i Oppvekstforetaket 05.05.10. Fordi vi jobber med de *samme* ungdommene, er det naturlig og nødvendig med et samarbeid mellom ungdomsvirksomheten (Ung i Longyearbyen) og skolen, samt med foreldre, når det gjelder forebygging og tiltak mot mobbing. Opplever ungdommen mobbing på ungdomsklubben eller et av Ung i Longyearbyens arrangementer og tiltak, så er det stor sannsynlighet for at dette skjer på skolen også. Kanskje også på internett. Målet vårt sammen er **nulltoleranse** når det kommer til krenkelser og handlinger som mobbing, vold, rasisme, diskriminering eller utestenging.

Ungdomsvirksomheten/Ung i Longyearbyen skal jobbe aktivt og systematisk for at ungdomsklubben, UHU, arrangementer og tiltak for ungdom skal oppleves trygt og fritt for mobbing for alle ungdommer.

## Ansvarsområder

Alle som jobber i Ung i Longyearbyen har ansvar for å drive forebyggende arbeid mot mobbing. Dette gjøres gjennom å vise klare holdninger mot mobbing, i samtaler/veiledning med ungdommene, samt å ta alle tilfeller av mobbing og plaging alvorlig og sørge for at nødvendige tiltak blir satt i verk. Ungdommer og foreldre har ansvar for å varsle noen av de som jobber i Ung i Longyearbyen, dersom det er mistanke om mobbing eller plaging. Dette rapporteres videre til klubbleder og ungdomskoordinator.

## Hva er mobbing?

I Norge mobbes omtrent 40.000 barn og unge regelmessig, det tilsvarer rundt fem prosent. Nesten like mange mobber andre regelmessig (Læringsmiljøsenderet).

**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

Mobbing kan defineres som «ritualiserte krenkelser mot en som ikke kan verge seg» (Læringsmiljøsenderet). Man kan også definere mobbing på denne måten: «systematisk fysisk eller psykisk vold fra en eller flere sammen mot en, som ikke kan forsvare seg i den aktuelle situasjonen (Roland, 2007; Roland&Vaaland, 2003).

Mobbing kjennetegnes av:

1. En aggressiv handling rettet mot et offer, av en eller flere sammen
2. Et ujevnt styrkeforhold mellom den eller de som mobber og den som blir mobbet
3. At det foregår over tid.

Disse tre kriteriene må være der for at vi skal kalle det mobbing. Mobbing er derfor ikke en konflikt mellom noenlunde jevnbyrdige parter. Mobbing handler også mye om kommunikasjon. Det går ikke an å ikke kommunisere. Ved for eksempel å la være å forholde seg til en person, kommuniserer man at personen ikke betyr noe. Alle kommunikasjon er enten likeverdig eller ikke-likeverdig. Mobbing innebærer en ikke-likeverdig kommunikasjon der den ene parten kommuniserer på en måte som er ment å ramme den andre (Falck, 2010).

Diskriminering betyr at en person blir dårligere behandlet eller trakassert, for eksempel på grunn av kjønn, funksjonsevne, tro, hudfarge eller opprinnelse (nasjonal eller etnisk). Vold innebærer at noen bruker fysisk makt for å skade andre. Rasisme innebærer at noen blir forskjellsbehandlet eller plaget, på grunn av at de har en annen hudfarge eller snakker et annet språk (Utdanningsdirektoratet, 2003)

I denne handlingsplanen blir uttrykk som reaktiv og proaktiv aggressivitet mye brukt. Reaktiv aggressivitet vil si at man ofte blir sint i møte med frustrasjoner eller provokasjoner, slik at en lar sinne få utløp i negative handlinger. Proaktiv aggressivitet vil si at man reagerer med utadrettet aggresjon for å oppnå sosiale gevinster.

## Hva kan mobbing føre til

De som mobbes kan slite selv mange år etter at mobbingen har sluttet. De kan slite med å konsentrere seg på skolen, og mange kan føle seg triste og ensomme.

Mobbing kan føre til dårlig selvfølelse, ensomhet, psykiske lidelser, sykdom og i verste fall et ønske om å ikke leve lenger (Utdanningsdirektoratet, 2016). Dette er grunner til at vi som voksne skal ta mobbing på alvor.

## Ulike former for mobbing

Mobbing kan skje på mange ulike steder, for eksempel i barnehagen, på skolen, på skoleveien, på trening, på internett og på sosiale medier (Utdanningsdirektoratet, 2016). Mobbing ansikt til ansikt og digital mobbing er to hovedformer, og hver av dem har undertyper.

*Direkte former:* Vold, fysisk plaging og verbal trakassering

*Indirekte former:* Baksnakking, ryktespredning, kroppsspråk og utestenging

*Digitale indirekte former:* internett, blogginnlegg, Facebook, hjemmesider, Viber, Twitter, publisere bilder uten samtykke, etc. (Flack, 2008).

## Direkte og indirekte former for mobbing

Når mobbingen foregår ved fysisk nærhet, gjerne kalt tradisjonell mobbing, kan den være fysisk. Det er langt vanligere at gutter bruker denne formen enn jenter, og fysisk mobbing er generelt ikke den mest utbredte typen. Fysisk mobbing er sjeldent taus, slik at verbal trakassering er en sak i tillegg. Den vanligste formen for tradisjonell mobbing er ondsinnet erting, og den brukes av både gutter og jenter. Utfrysing er en tredje type, og den er relativt sett mest brukt av jenter.

En annen og viktig side ved tradisjonell mobbing er hvorvidt den er åpen eller skjult. Med åpen mobbing mener en her at tegnene er tydelige for mobbeofferet og andre som er til stede, mens skjult eller indirekte mobbing består av mange ulike teknikker som varierer. De har det til felles at de ikke har et tydelig aggressivt uttrykk slik som slag, spark og stygge bemerkninger. Skjult mobbing er minst like alvorlig som åpne mobbeformer og gir ofte store psykiske skadevirkninger for offeret når plagingen

**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

foregår over tid. Mobbing mellom jenter har ofte preg av skjulte tegn, men ikke alltid (Falck, 2010).

Skjult mobbing starter ofte med baksnakking og ryktespredning om en person. Prosessen foregår ved at en elev begynner å snakke negativt om en annen elevs utseende, personlighet eller handlinger til andre. Det trenger ikke være slik at personen objektivt sett skiller seg ut fra andre, men når noe blir sagt lenge nok har det en tendens til å feste seg som en sannhet (Falck, 2010).

## Digital mobbing

Digital mobbing er når det brukes mobiltelefon, PC og internett. Denne mobbingen fra distanse, kom med teknologien ved årtusenskiftet og har siden økt i omfang. Mobbing via mobiltelefonen er negative samtaler, tekstmeldinger eller visuelle meldinger som bilder og filmsnutter. Mobbing og plaging i sosiale medier og på nettet er like alvorlig som når det skjer andre steder (Utdanningsdirektoratet, 2016). Det viser seg at de fleste som er involvert i digital mobbing, også er involvert i en annen form for tradisjonell mobbing (Læringsmiljøsentret).

Når telefon eller PC er knyttet til nettet, kan mobbingen også foregå direkte mellom plager og mobbeoffer. Internett og møteplassene der gir virtuelle sosiale rom. Disse rommene mangler den fysiske nærheten som gir tradisjonell mobbing flere strenger å spille på, og som kan gjøre særlig vondt. Samtidig har de virtuelle rommene muligheter som de virkelige rommene ikke har. Her kan det for eksempel legges ut skadelig materiale i form av tekst, bilder og film som kan være autentisk eller manipulert. Internett glemmer ikke, og spredningskraften er stor (Roland, 2002; Roland & Auestad, 2005). Digital mobbing er vanskeligere å få pause fra, fordi telefonen og PC-en ikke ofte slås av. Kanskje derfor er det knyttet mer angst til å bli mobbet digitalt enn til tradisjonell mobbing (Ref: Artikkelen til Ida, Hildegunn og Erling)

## Ulike aktører i mobbing

Tilfeldigheter kan bestemme hvem som blir plagere og mobbeofre, men noen risikofaktorer er kjente.

## Mobbeofre

Elever som fort blir redde, eller som ikke har så lett for å skaffe seg venner, er utsatte. Derimot har utseende og klær lite å si (Olweus, 1992; Roland, 2007; Roland & Vaaland, 2003). Muligens er innvandrelever litt mer utsatte (Bakken, 2003; Fandrem, Stroheimer & Roland, 2009). På ungdomstrinnet er bifile og særlig homofile elever, spesielt guttene, mye mer utsatte enn andre (Roland & Auestad, 2009). Ressurssterke elever kan også bli mobbet. Forskning viser at de som blir mobbet ikke har spesielle ytre kjennetegn, men de er mer engstelige og deprimerte enn andre. Ofte er de også ensomme. Ressurssterke elever kan også bli mobbet.

## Plagerne

Det kan være ulike grunner til at en person mobber eller plager noen. Noen føler seg tøffe og tror det har makt. Andre mobber for å markere at de hører til i en gjeng eller en gruppe. Det kan også være at den som mobber, gjør det fordi hun eller han er redd for å bli mobbet eller holdt utenfor selv. Over halvparten av dem som mobber andre, blir også selv mobbet, viser undersøkelsen Barn og medier har fra Medietilsynet (Utdanningsdirektoratet, 2016).

De som ofte plager andre skiller seg heller ikke ut fysisk. Den viktigste forskjellen fra andre er at de er mer proaktivt aggressive. Det er viktig å merke seg at plagerne sjeldent er sinte på mobbeofferet, det er altså andre mekanismer som driver dem. Personen som utøver denne aggresjonsformen kan få tilfredsstilt et maktbehov. Utøveren(e) kan få en opplevelse av en positiv, belønnende stimulans. Stimulansen kan de oppnå gjennom å utføre handlingen alene eller sammen med andre. Dersom en personen utfører negative handlinger sammen med andre kan en annen stimulans inntreffe i tillegg: den positive opplevelsen av tilhørighet. Disse sosiale gevinstene blir en drivkraft som kan virke opprettholdende på utøvelsen av aggresjon. Denne aggresjonsformen kan ut fra dette beskrives som relativt beregnende og planlagt atferd.

På barnetrinnet er reaktiv aggressivitet en risikofaktor for å plage andre, men ikke like sterk som proaktiv aggressivitet (Roland & Idsøe, 2001). På ungdomstrinnet er



**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

proaktiv aggressivitet en meget sterk risikofaktor, mens reaktiv aggressivitet har liten betydning (Fandrem, Strohmaier & Roland, 2009; Roland & Idsøe, 2001). Bifile og særlig homofile elever, og spesielt guttene, er langt mer aktive som plagere enn andre (Roland & Auestad, 2009).

Hovedårsaken til utøvelse av mobbing er altså proaktiv aggresjon. Når mobbing skjer, er det ofte tilskuere. Dessverre griper «de andre» sjeldent inn, dersom de ikke får hjelp til dette av voksne. De voksne, både foreldre, lærere, ungdomsarbeidere og andre voksne har en avgjørende rolle i å forebygge, avdekke og stoppe mobbing.

### Rutine for å avdekke mobbing

Forskning viser at det er mye større sjanse for at voksne griper inn og stopper det som skjer når mobbingen har en fysisk eller direkte verbal karakter enn når plagingen foregår på mer indirekte måter. Den store utfordringen når det gjelder skjult mobbing, er å få tak i hva som faktisk skjer mellom de ungdommene det gjelder. Vi som voksne trenger effektive måter å få informasjon på som de kan stole på om samspillet (Falck, 2010). Samspill og observasjon knyttet til skjult mobbing er kanskje noe av det mest komplekse og vanskelige å få innblikk i for de som ikke er direkte involvert. Dette fordi skjult mobbing dreier seg om at noen plager en person samtidig som de forsøker å skjule sine intensjoner i kommunikasjonen for utenforstående (Falck, 2010).

Det er svært effektivt å ha gode rutiner og verktøy for å avdekke mobbing. Dette er nødvendig for å identifisere de som er involvert og for å skape troverdighet om tiltak (Læringsmiljøsentret). Avdekking handler ofte om å sette sammen informasjon som allerede finnes. Man må prøve å finne ut av det som har vekket en mistanke, og spørre seg «hvorfor?» (Erlend Moen).

Endring i atferd er et av de tydeligste kjennetegnene på at en ungdom blir utsatt for mobbing. Atferdsendringene kan resultere i:

- Holder seg mye i nærheten av de voksne på f.eks. ungdomsklubben
- Få venner/ynge venner

**Vedlegg 3\_Handlingplan mot mobbing\_3.utkast**

**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

- Ensomhet
- Humørsvingninger, tyr ofte til tårer
- Prøver å skjule at noe skjer
- Engstelse
- Dårlig konsentrasjon
- Vondt i magen i forkant/etterkant av situasjoner hvor mange ungdommer er tilstede
- Vil bare være inne og vegrer seg for å gå ut
- Kommer hjem med ødelagte klær, leker, ting, skolebøker, etc.
- Skoleprestasjonene blir dårligere
- Går omveier for å unngå personer

God ledelse bidrar til avdekking, fordi ungdommene får tillit til ungdomsarbeideren og tør fortelle. I tillegg vil en god leder ofte bli godt kjent med elevene og kan lettere lese tegn. De som er på vakt kan fange opp mye nyttig informasjon, særlig dersom personalet er bevisst og trent i å se etter både den åpne og skjulte mobbingen.

For å avdekke digital mobbing er det særlig viktig at ungdomsarbeideren får hjelp fra ungdommene, spesielt fra mobbeofferet selv. Det er forebyggende å si til ungdomsgruppen og til foreldre at digital mobbing bør dokumenteres ved lydopptak eller lagring av tekst og visuelt materiale, og at saker kan anmeldes og avsender spores av politiet.

Ung i Longyearbyens rutiner for å avdekke mobbing:

- Alle ungdomsarbeidere plikter å melde fra, dersom de får kjennskap til eller oppdager mobbing.
- Ungdomsarbeidere skal være årvåkne voksenpersoner på jobb, ettersom mobbing ofte foregår i det skjulte.
- Ungdomsarbeiderne snakker med ungdommene om at det er riktig å si ifra dersom man vet eller oppdager at noen blir mobbet. Det snakkes om forskjellen på informasjon og sladder.

- Loggboka på ungdomsklubben brukes aktivt, ved at vi noterer ned små og store hendelser. Slik kan vi oppdage om noen blir utsatt for gjentatt plaging/mobbing fra de(n) samme person(ene).
- Hendelser av alvorligere grad skal alltid meldes til foreldre og klubbkoordinator så raskt som mulig. Klubbkoordinator rapporterer til leder.
- Ungdomskoordinator og klubleder sørger for at trivselsundersøkelser blir gjennomført. Resultatene blir lagt frem på personalmøter, slik at en sammen kan drøfte tiltak om nødvendig.

## Forebyggende tiltak

Generell forebygging er å påvirke miljøet i positiv retning; gode relasjoner mellom ungdommene, tydelige rutiner og positive normer. Det oppnår man best med autorativ ledelse. Autoritative ledere kjennetegnes ved at de er «høye på varme og høye på kontroll». Det betyr at de på en skala både har mye varme og kontroll. Dette, til forskjell fra en autoritær leder som har lite varme og mye kontroll eller en ettergivende som har mye varme og lite kontroll. Det vil egentlig si at de kombinerer relasjonsbygging med grensesetting. Et generelt godt samarbeid med foreldre/foresatte er også viktig.

## Tiltak dersom mobbing oppdages

Når en ungdomsarbeider blir kjent med en situasjon som kan være mobbing, kan det være vanskelig å få ungdommen(e) til å fortelle. Det er lurt å stille konkrete spørsmål. For eksempel: «Hvor kom det blåmerket fra?». «Hva er det som gjør til at du ikke vil gå ut i friminuttene?» Selv om personen ikke vil svare på et spørsmål med en gang, viser du at du bryr deg. Da er det lettere å snakke med deg senere (Utdanningsdirektoratet, 2016).

Man skal gjøre følgende:

- Innhente informasjon. Hvem, hva, hvorfor? Gjerne under fire øyner. Se alltid saken fra begge sider.

**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

- Barnet/ungdommen skal informeres om at dette er såpass alvorlig, at det kommer til å bli tatt videre til foreldre, skole og eventuelt andre. Avtal gjerne en samtale med de det gjelder til et senere tidspunkt for å følge opp saken.
- Det skrives i ungdomsklubbens loggbok, om hendelsen og hva som er blitt gjort.
- Det rapporteres til klubbleder og ungdomskoordinator, som tar avgjørelsen om hvor dere tas videre. Klubbleder rapporterer til leder. Bør andre involveres?
  - Sosiallærer på skolen?
  - Kontaktlærer i den aktuelle klassen?
  - Rektor?
  - Sysselmannen?
  - Helsesøster?
  - Barne- og familietjenesten?
  - Lag en plan på hvordan man skal ta saken videre
  - Følg alltid opp en sak for å se om man må gjøre flere samtaler/tiltak

## Tiltak ovenfor plagerne

Tiltak overfor proaktive aggressive elever er komplekst av flere grunner. Disse negative prosessene foregår relativt skjult, slik at det er vanskelig for voksne å finne fram til riktig "avsender" (Læringsmiljøsenderet). En felles syndebukk i det sosiale miljøet skaper ofte større samhold blant de andre. Det kan være «viktig» for noen å opprettholde statusen til syndebukken, så en selv kan bevare sin plass i det sosiale miljøet (Erlend Moen).

Ungdomsarbeidere må utvikle tiltak for å svekke eller ødelegge effekten av utbyttet som kan følge i kjølvannet av den aggressive handlingen. Det vil være viktig å utøve handlinger som reduserer "suksessfaktoren" av den aggressive handlingen med en proaktiv karakter (Læringsmiljøsenderet). Man må jobbe med opinionslederne, og prøve å finne ut hvem som bestemmer at noen er innenfor og andre utenfor. Dette er ofte de som er flinke og godt likt av de voksne. Det er ikke nødvendigvis de som utfører mobbingen, men opinionslederens mening teller mer for utøverne enn de voksnes formaning om å stoppe mobbingen (Erlend Moen).

I prinsippet dreier dette seg om å skape mye "støy" for ungdommen som utviser slike negative handlinger. Eksempler på dette kan være å ha samtaler med ungdommen, melde saken til skolen og gi melding til foresatte. Samtidig som en reduserer "suksessfaktoren" i aggresjonsutøvelsen, bør ungdomsarbeidere systematisk forsterke eventuell positiv atferd. Det dreier seg om å lære ungdommer med proaktiv atferd at prososial atferd kan gi et utbytte. Ros og ulike belønningssystemer for positiv atferd kan være gode innspill her.

Det er sentralt at ungdomsarbeiderne er konsistente når det gjelder håndtering av slik atferd. Denne ungdomsgruppen kjennetegnes nettopp gjennom å manipulere i relasjoner og trekke andre med på de negative handlingene. Manglende konsistens når det gjelder grensesetting i teamet av voksne på vakt, kan gi gode forutsetninger for manipulering. Ungdommer med denne problematikken kan slå tilbake med negative handlinger mot ungdomsarbeideren som utfører for eksempelvis en grensesetting. Den maktposisjonen disse ungdommene har gjør at de kanskje kan få ungdomsgrupperinger til å sette seg opp mot en eller flere voksne.

Legitimeringsprosesser er en faktor som ofte kommer opp i grensesettingssituasjoner eller i samtaler med proaktivt aggressive ungdommer. Det er vanlig at de forsøker å rettferdiggjøre sine negative handlinger gjennom ulike bortforklaringer. I samtaler med disse elevene kan en ofte møte på setningene: "Det var ikke bare meg... hele klassen var med...". "Han er jo så irriterende, derfor...". "De tåler jo ingen ting, det var jo bare en bagatell...". Legitimeringsprosessene må identifiseres slik at ungdommen som har utført negative handlinger kan bli ansvarliggjort og realitetsorientert. En viktig forståelse er å ikke gå inn i diskusjoner om andres rolle, eller bortforklaringer, men holde fast på den aktuelle atferden ungdommen har utført. Dersom ungdomsarbeideren klarer å håndtere legitimeringsprosessene på en god måte, kan det bidra til reduksjon av "suksessfaktoren" i aggresjonsutøvelsen.

## Tiltak på personnivå- som tilsett ungdomsarbeider

Ung i Longyearbyens ungdomsarbeiderne skal opptre som tydelige voksne, med en klar holdning til at det er nulltoleranse mot mobbing. Ungdomsarbeidere skal være smarte i forhold til å gi reelle positive tilbakemeldinger til ungdommene, samtidig som å vise en klar holdning til at grov språkbruk, utfrysning, negative kommentarer og blikk skal slås hardt ned på.

- Ung i Longyearbyens ungdomsarbeidere skal være bevisst på å danne en god relasjon til ungdommene.
- Ung i Longyearbyens ungdomsarbeidere skal opptre som gode rollemodeller for ungdommene - både med tanke på språkbruk og holdninger til rus, mobbing, etc.
- Ung i Longyearbyens ungdomsarbeidere skal arbeide for å ha en god dialog med foreldre, og har lav terskel for å ringe hjem til foreldre dersom det oppstår små eller store ting.
- Ung i Longyearbyens ungdomsarbeidere er synlige og observante voksne i lokalene på ungdomsklubben og på arrangementer.
- Nye ungdommer blir tatt i mot på en hyggelig og imøtekommen måte, og vi prøver å inkludere dem i aktivitetene som de andre ungdommene er med på.
- Vi har ofte uformelle samtaler med ungdommene, hvor vi spør hvordan det går, hvordan klasse miljøet er, hva som skjer i ungdomsmiljøet for tiden, etc.
- Vi veileder ungdommene i samtaler til empati, å ta egne valg, være bevisst på egen adferd, være inkluderende og ha respekt for hverandre. «Man trenger ikke å like alle, men man skal oppføre seg fint mot alle».

## Tiltak på systemnivå

Arrangement og ulike aktiviteter i regi av Ung i Longyearbyen blir arrangert for flere klassetrinn. Dette vil bidra til at ungdommene kan bli kjent med hverandre på tvers av trinnene. Man kan bygge på fellesskapsfølelsen, og det at alle har ansvar for at alle har det bra. På større arrangement skal det gjennomføres en evaluering der brukergruppa selv er med på evalueringen.

Kompetanseheving av ungdomsarbeiderne skal prioriteres. I arbeidet mot mobbing er samarbeid med skole, helsesøster, Sysselmannens forebyggende kontakt, barne- og

familietjenesten viktig, og skal være prioritert. Ung i Longyearbyen har jevnlig treffpunkter med disse instansene, i tillegg til at de er lett tilgjengelige når det er behov for noen av de.

## Rutiner for å gjøre planen kjent for ansatte, ungdommer og foreldre

- Mobbing generelt og handlingsplanen gjennomgås for alle ansatte i Ung i Longyearbyen ved personalmøte.
- Alle nye ansatte gjøres kjent med planen som et ledd i opplæringen
- Handlingsplanen legges som et vedlegg til rutiner for tilsette ved ungdomsklubben, som alle ansatte skal være kjent med.
- Handlingsplanen ligger ute på lokalstyrets hjemmesider, under Ung i Longyearbyen.
- Handlingsplanen henges på kjøkkenet på ungdomsklubben (med laminert utside med bilde på), slik at også ungdommene har tilgang til den.

## Rutiner for drøftinger/endringer av planen

- Planen revideres 1 gang i året
- Planen gjennomgås på personalmøte på ungdomsklubben
- Etter drøfting på personalmøtet, kan det også gjøres endringer i planen i etterkant av personalmøtet.
- Den nye redigerte planen sendes ut til alle ansatte på epost, og legges i skapet på klubben – og det informeres om at det forventes at alle ansatte gjør seg kjent med endringene.
- Alle gamle eksemplarer av planen byttes ut ved redigering (på hjemmesiden, på klubben, i klubbhåndboka i skapet på klubben, etc.).

**Vedlegg 3\_Handlingsplan mot mobbing\_3.utkast**

**Prosess** Barn og unge / Ung i Longyearbyen / Longyearbyen Ungdomsklubb  
**Godkjent dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Endret dato** 09.11.2016 (Ingeborg Runde)  
**Gyldighetsområde**

**Dokumentkategori**  
**Siste revisjon**  
**Neste revisjonsdato** 31.10.2016

**Kilder:**

Elevbrosjyre fra utdanningsdirektoratet om elevenes skolemiljø, 2008

Erlend Moen

Longyearbyen skole, *Handlingsplan mot mobbing*, vedtatt 5.5.2010

Læringsmiljøsentret sine hjemmeside. <http://laringsmiljosenteret.uis.no/mobbing/>

Roland og Sørensen Vaaland i «zero», SAFs program mot mobbing.

Lærerveiledning, 2003

Tove Flack, 2010. Innblikk. Et sosial- analytisk verktøy for å forebygge og avdekke skjult mobbing. Statlig spesielpedagogisk kompetansesenter.

[http://laringsmiljosenteret.uis.no/getfile.php/L%C3%A6ringsmilj%C3%B8senteret/Pdf/Om%20senteret/Innblikk\\_PDF.pdf](http://laringsmiljosenteret.uis.no/getfile.php/L%C3%A6ringsmilj%C3%B8senteret/Pdf/Om%20senteret/Innblikk_PDF.pdf)

Utdanningsdirektoratet. Nettstedet [www.nullmobbing.no](http://www.nullmobbing.no)