

Antimobbestrategi

Ans Skole og Skolen i Nørskovlund

Gældende fra 2023

Indhold

FORMÅL	2
Hvad vil vi med vores Antimobbestrategi?	2
BEGREBER	2
Hvad forstår vi ved trivsel?	2
Hvad forstår vi ved mobning?	2
Hvad forstår vi ved konflikter?	2
Hvad forstår vi ved faglig mistrivsel?	3
Hvorfor opstår mobning, og hvorfor udvikler nogle klasser en mobbekultur?	3
STATUS	4
Kender vi omfanget af den sociale og faglige trivsel samt mobning på vores skole?	4
FOREBYGGELSE	4
Hvad gør vi for at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?	4
Hvad er elevernes rolle?	4
Hvad er forældrenes rolle	4
Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle ressourcepersoner i det forebyggende arbejde omkring trivsel og fagligt udbytte?	5
Hvordan opdager vi eventuel mistrivsel?	5
Hvordan opdager vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere/pædagoger og elever?	5
INDGRIBEN	5
Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mistrivsel hos én eller flere elever?	5
Hvad gør vi helt konkret, når faglig og/eller social mistrivsel er konstateret, og hvad er vores forventninger?	5
For de direkte involverede?	6
For hele klassen eller årgangen?	6
For forældrene?	6
For lærerteamet omkring klassen/årgangen?	6
Hvordan sikrer vi, at trivslen er god for alle?	6
Hvordan håndterer vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere og elever?	7
Hvem kan elever, ansatte og forældre henvende sig til med spørgsmål vedrørende elevernes sociale og faglige trivsel?	7
LEDELSENS ROLLE, FORÆLDRENES FORVENTNINGER OG EVENTUELLE KLAGEMULIGHEDER	7
Hvad gør skolens ledelse for at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?	7
Hvad kan man forvente som forældre af skolen, og findes der klagemuligheder?	7
Hvad gør skolens ledelse for at udvikle de ansattes kompetencer i forhold til at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?	8
Hvordan sikrer ledelsen optimalt samarbejde mellem skole og SFO/Klub omkring elevernes sociale trivsel?	8
Hvilken rolle har skolebestyrelsen i arbejdet for at fremme elevernes faglige udbytte, sociale trivsel og modvirke mobning?	8
Hvordan sikrer vi, at vores Antimobbestrategi er kendt af alle og bliver brugt efter formålet?	8
OPFØLGNING	8
Hvor tit vil vi undersøge, om der er en god faglig og social trivsel på skolen?	8
Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores Antimobbestrategi?	8
BILAG 1	9

FORMÅL

Hvad vil vi med vores Antimobbestrategi?

Strategien udspringer af den bærende værdi om, at Ans Skole og Skolen i Nørskovlund er et godt sted at være og et godt sted at lære. Vi vil kontinuerligt arbejde for at fremme og sikre trivsel blandt elever og personale.

Vi vil derfor sikre en organiseret, forpligtende og handlingsorienteret indsats, der modvirker mobning og mistrivsel, hvor vi klart skelner mellem forebyggelse og indgriben.

Forebyggende vil vi skabe stærke, sociale børne- og voksengrupper, hvor den gode trivsel får optimale vilkår og kan udvikle sig.

Når mistrivsel alligevel opstår, vil vi gribe ind overfor problemet på en professionel og ikke-moraliserende måde. Vi vil agere fleksibelt og med indsigt i problematikken, alt efter hvilke situationer og positioneringer, der konkret viser sig.

Mistrivsel og mobning er et komplekst socialt gruppefænomen, der kræver alles aktive og konstruktive medvirken til at forhindre og bryde: ledelse, personale, elever og forældre. Strategien udgør - i sammenhæng med skolens ordensregler, principper og værdigrundlag - skolens værdiregelsæt.

BEGREBER

Hvad forstår vi ved trivsel?

Når vi taler om trivsel, så gælder det både for social trivsel, fravær af mobning og faglig trivsel, hvor eleverne finder glæde ved læring. Vores grundforståelse er, at trivsel er et komplekst socialt gruppefænomen, hvor trivslen findes i et velfungerende fællesskab, og den enkelte føler sig tryk, oplever glæde og tilfredsstillelse ved at komme og være en aktiv deltager.

Alle skolens parter - elever, forældre og medarbejdere skal føle sig værdsat, og vores tilgang er, at alle gerne vil gøre sit bedste. Derfor arbejder vi ud fra en positiv indgangsvinkel, hvor vi søger det, som går godt, og hvad kan gøres endnu bedre.

Trivsel afhænger også af, om den enkelte mødes med passende udfordringer. En tilpas afstemning mellem udfordringer og tryk giver flow i alle situationer.

Hvad forstår vi ved mobning?

"Mobning er gruppens systematiske forfølgelse eller udelukkelse af en enkelt person på et sted, hvor denne person er tvunget til at opholde sig" (Helle Rabøl Hansen 2005: Grundbog mod mobning).

Mobning er et gruppefænomen, der ikke kan forstås og forklares med henvisning til, at der eksisterer nogle særligt aggressive/ondskabsfulde børn og nogle særligt sårbare/sarte børn i en skoleklasse.

Hvad forstår vi ved konflikter?

En konflikt er en uenighed, uoverensstemmelse eller en konkret anspændt episode mellem 2 eller flere personer eller grupper. I modsætning til mobning er magtforholdet mellem de involverede generelt lige. Konflikter opstår og forsvinder i menneskelige relationer. Vi skal være opmærksomme på konflikter og hjælpe de involverede, så det ikke udvikler sig til mobning.

Hvad forstår vi ved faglig mistrivsel?

Alle elever skal blive så dygtige, som de kan. Skolen, forældre og elever har alle en ambition om, at eleverne får et godt skoleforløb og oplever god og meningsfuld læring. Eleverne gør altid, hvad de kan, men indlæringsvanskeligheder, diagnoser, særlige forudsætninger og manglende succesoplevelser kan føre til skoletræthed og manglende selvværd og selvtillid.

Hvorfor opstår mobning, og hvorfor udvikler nogle klasser en mobbekultur?

Mobning opstår ikke på grund af onde børn, men onde mønstre, som får lov til at udvikle sig. Mobning er en del af eksklusions- og inklusionsprocesser, hvormed uformelle grupper opbygges. Eftersom alle medlemmer i gruppen risikerer at blive ekskluderet, så er forandringer i positionerne kilde til frygt og angst. Mobning opstår, når grupper reagerer på denne angst ved at projicere truslen mod gruppens interne orden over på bestemte individer, og disse individer systematisk ekskluderes.

Det at ekskludere og udvise foragt for nogen kan (på kort sigt) lindre angsten for selv at blive ekskluderet. At mobbe giver nemlig oplevelsen af kontrol med præmisserne for, hvad der virker ekskluderende og dermed sikkerhed i egen position som accepteret og legitim deltager i et fællesskab.

Det kan altså styrke relationerne inden for fællesskabet at forfine og dyrke eksklusionen. Trivsel og mistrivsel kan derfor eksistere side om side i en klasse, når et mobbemønster begynder at bide sig fast.

Når flere går med i mobningen som medløbere eller forholder sig passive som tilskuere, sker det af frygt for selv at havne i skudlinjen. På den måde spreder eksklusionsangsten og usikkerheden sig som en generel tilstand i klassen.

Når processen tager til, kan de, der bliver mobbet, falde helt uden for empatisk relevans. De bliver *"... afskyeliggjorte og derigennem irrelevante som nogen, der bør inddrages, lyttes til og forstås. Deres muligheder for at få indflydelse på, hvad det er for præmisser, der skubber nogle ud og drager andre ind, bliver stadig mindre i takt med, at foragten for dem vokser. Deri ligger et af de væsentlige elementer i processens inerti"*¹.

På Ans Skole er det vores udgangspunkt, at:

- vi skal handle på, når børn *oplever sig* ekskluderet/udstødt, også selvom vi ikke kan iagttage en mobning
- mobning berører alle børn i en klasse
- positionerne som "mobbere", "ofre" og "tilskuere" både kan skifte og være stabile over tid
- det kræver en ekstraordinær, pædagogisk indsats i forhold til hele klassens sociale liv at bryde et mobbemønster
- faglig mistrivsel kan forebygges ved at skabe gode rammer, inddrage hjælpemidler og målrettede pædagogiske tiltag
- løsninger bedst findes i en åben og konstruktiv dialog mellem skole og hjem
- der - når noget ikke længere er en kortvarig konflikt eller en midlertidig periode med faglige vanskeligheder - altid er en skriftliggørelse af problemstillinger og indsatser, der deles med forældrene

¹Søndergaard, Dorte Marie: Mobning fra afretning af enkeltindivider til reparation af sociale fællesskaber i Skolen i Morgen, Tidsskrift for skoleledere, nr. 10 2011: 4. http://exbus.dk/fileadmin/www.exbus.dk/aktuelt/Skolen_i_morgen_-_Om_mobning.pdf (set den 11.12.2014).

STATUS

Kender vi omfanget af den sociale og faglige trivsel samt mobning på vores skole?

Vi har kontinuerligt et godt billede af den sociale og faglige trivsel på skolen. Et billede, som konstant forandrer sig, og som vi følger udviklingen af gennem den data, vi indsamler i dagligdagen. Dette gøres via observationer, samtaler, test og gennem input fra forældre, som er vigtige i at synliggøre de trivselsproblematikker, der opstår, tidligst muligt.

FOREBYGGELSE

Hvad gør vi for at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?

- sociale årsplaner
- MOT i udskolingen
- Dialogbaserede skole-hjemsamtaler
- Inddragelse af handleplaner
- der arbejdes med både læringsmål og trivselsmål
- trivsel er et fast punkt på forældremøder
- engagerer klasseforældrerådene i trivselsarbejdet
- pædagogisk tilsyn i pauserne
- højt kommunikationsniveau - både internt og eksternt
- vi søger efter den enkeltes nærmeste udviklingszone
- vi har en anerkendende tilgang - også når eleverne har det svært
- vi arbejder systemisk. Vi ikke kun ser på problemet, men også på konteksten
- legepatruljer, hvor de store elever hjælper de mindre elever i gang med leg og bevægelse i frikvarterer
- de voksne omkring børnene tager ansvar for, at alle har nogle at arbejde med og være sammen med
- kontaktlærerne får plads og tid til at komme tæt på deres kontaktelever
- tæt skole-hjemsamarbejde
- arbejde med skolens værdier - Ambition, Nærvær og Sammenhold

Hvad er elevernes rolle?

Løsninger findes bedst og oftest ved at inddrage eleverne. Dette sker typisk ved brug af følgende tiltag: klassemøder, klasseaftaler, kan-kan næsten, trivselsforløb, elevråd.

Hvad er forældrenes rolle

Der er følgende råd til skolens forældre:

- tal ikke dårligt om skolen eller dine børns klassekammerater eller deres forældre. Det forstyrrer netværksopbygningen og påvirker hele klassens tolerancekultur
- støt dit barn i at dyrke mange bekendtskaber på kryds og tværs af klassen/årgangen. Det er en styrke for barnet og mindsker risikoen for, at nogen er meget isolerede
- sæt spot på "usynlige" kammerater i dit barns klasse. Børn, der ikke nævnes, aldrig er med hjemme osv.
- tilskynd dit barn til at forsvare den kammerat, der ikke kan forsvare sig selv
- giv klassekammeraters invitationer til børnefødselsdage høj prioritet. Det udtrykker respekt for fødselaren og andres ligegyldighed gør ondt
- fortæl dit barn, at fødselsdagsfester er forskellige, og at det kun gør det mere spændende at komme ud. Det modvirker kritik af fester hos børn med mindre status. Alle, ingen eller alle drenge/piger
- skab en kultur, hvor det er OK at løse udfordringer sammen og ikke kun via skolen
- prioriter samvær med de andre forældre i klassen. Det smitter af på børnene
- støt lærerne, der prioriterer det sociale i klassen, de har brug for opbakningen

- brug klasseforældreråd og skolebestyrelse i trivselsarbejdet

Hvordan og hvornår bruger vi eventuelle ressourcepersoner i det forebyggende arbejde omkring trivsel og fagligt udbytte?

Vores ressourceteam består af AKT-medarbejdere (**A**dfærd, **K**ontakt og **T**rivsel), skolepsykologer, sundhedsplejerske, repræsentant fra familieafdelingen, skoleledelsen, SSP (**S**ociale myndigheder, **S**koler, **P**oliti), UU (**U**ngdommens **U**ddannelsesvejledning), samt skolens egne ressourcepersoner (matematik- og læsersressourcepersoner). Herudover har vi mulighed for at søge ekstern AKT hos PPL (**P**ædagogisk, **P**sykologisk, **L**æring).

Der er møde hver måned, hvor flere af ovenstående er faste deltagere. Møderne skaber overblik over udfordringer i klasser eller på årgange, og har både forebyggelse og tidlig indgriben som mål. Herudover mødes skolens egne ressourcepersoner (læse, matematik og AKT) og evaluerer indsatser og aftaler nye.

Forebyggende arbejdes med vejledning i indførelse af trivsels- og læringsmæssige foranstaltninger i klassen eller tiltag, der vurderes at kunne have en trivselsfremmende effekt på skolen generelt. Indgriben eller foregribende aktiviteter er ofte supervision til enten personale, forældre og/eller elever. Tæt samarbejde med klassens/elevernes forældre.

Hvordan opdager vi eventuel mistrivsel?

Kontaktlæreren har den daglige kontakt med sine kontaktelever via observationer og dialog. Disse observationer medtages til elevgruppens kontaktlærerteam, hvor elevgruppen jævnligt evalueres. Tegn på mistrivsel både fagligt og socialt er et fælles ansvar for teamet, og tiltag aftales i fællesskab. Teamene arbejder som professionelle læringsfællesskaber. Forældrehenvendelser tilgår som oftest kontaktlæreren og er vigtige pejlemærker i vurderingen af trivslen. Kontaktlæreren deler sin viden med teamet for sparring og vurdering af eventuelle indsatser.

Hvordan opdager vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere/pædagoger og elever?

Lytter til tegn og gentagne klager hos en eller begge parter og spørger via den anerkendende tilgang ind til relationen.

INDGRIBEN

Hvordan griber vi ind, hvis vi oplever mistrivsel hos én eller flere elever?

Ved mistrivsel afdækkes omfanget ved hjælp af samtaler mellem kontaktlærer/team og elev/forældre. Om nødvendigt kontaktes ledelsen.

Hvad gør vi helt konkret, når faglig og/eller social mistrivsel er konstateret, og hvad er vores forventninger?

Indsatser er niveaudelt i forhold til problemstillingens kompleksitet og omfang. Niveauerne skal ikke læses som en trappe. Niveauerne afhænger af problemets kompleksitet.

Niveau 1

Enkle problemstillinger og forebyggende indsatser. Teamet drøfter problematikken på et kontaktlærer- eller årgangsteam-møde og igangsætter handling/tiltag. Handling eller tiltag evalueres efter aftalt tidsinterval. Det er kontaktlærer, der er tovholder og har notatpligt.

Niveau 2

Hvis ikke den ønskede effekt er fremkommet i niveau 1, inddrages forældrene. I fællesskab

aftales mål og indsats. Målene skal være konkrete og realistiske at opnå inden for en aftalt tidsperiode. Kontaktlærer er stadig tovholder og har notatpligt. Niveau 1 og 2 kan fortsætte cirkulært uden at inddrage niveau 3.

Niveau 3

Hvis problematikken udvikler sig og ikke kan håndteres med niveau 1 og 2, skal teamet påbegynde en handleplan for en særlig fokuseret indsats. Handleplanen deles med forældrene. Det er kontaktlærer, der er tovholder og ansvarlig for, at handleplanen bliver ajourført, når teamet har evalueret indsatserne, efter den aftalte tidsplan. Forældrene holdes orienteret om indsatsen og kan hjælpe med gennemførelsen eller give input til handleplan og justeringer.

Niveau 4

Ledelsen inddrages, og der holdes et afklarende møde med teamet. Kontaktlærer fremlægger de afprøvede indsatser og en evaluering i forhold til handleplan. Mødet kan føre til en revideret handleplan på niveau 3 eller en beslutning om, at der skal indhentes hjælp fra eksterne medspillere. Hvis der vælges at gå videre til niveau 5 (eksterne medspillere), så udarbejdes i fællesskab - skole og hjem - en indstilling til k-møde/netværksmøder.

Niveau 5

K-møder eller netværksmøder indkaldes af skolens ledelse. Inviterede er skolepsykolog, sundhedsplejerske, intern AKT-vejleder, familierådgiver, tale/høre-konsulent, forældre samt elevens kontaktlærer og/eller kontaktpædagog. Mødet ledes af skolens ledelse. På mødet aftales det videre forløb samt hvem, der er ansvarlig for kommende handlinger. På mødet kan der også aftales opfølgende møder samt hvem, der eventuelt skal deltage.

Mange af ovenstående tiltag har et individuelt afsæt, men med skolens grundforståelse af, at mistrivsel er et kontekstproblem, så kombineres tiltagene med en indsats på klasseniveau. Vi har også gode erfaringer med inddragelse af alle klassens forældre – som oftest i form af fyraftensmøder – så forældrene bliver inddraget som medspillere og som vigtige aktører i løsningen.

For de direkte involverede?

Der arrangeres samtaler så hurtigt som muligt. De involverede elevers forældre informeres og inddrages af kontaktlærer eller ledelsen.

For hele klassen eller årgangen?

Med udgangspunkt i at mobning/mistrivsel er et fælles anliggende for hele klassen/årgangen, er det meget vigtigt, at alle elever også inddrages i løsningen. Det er vigtigt, at der i en klasse er en kultur, hvor det er OK at tale om alt – også om det, som er svært, men det er meget vigtigt, at denne kultur er udviklet, inden noget går galt.

For forældrene?

Højt informationsniveau og åbenhed og tryghed blandt forældrene, som gør det muligt at italesætte mistrivsel, uden at der skal findes "skyldige", eller elevers forudsætninger bringes i miskredit. Forældrene skal inviteres ind til samarbejde.

For lærerteamet omkring klassen/årgangen?

Alle er informeret om de aftalte indsatser, og der er lavet fælles aftaler.

Hvordan sikrer vi, at trivslen er god for alle?

Det er ikke muligt at sikre en skolegang, hvor der ikke er noget, som er svært. Vi vil gerne, at børnene skal "stå på tæer". Udvikling kræver udfordring, men vi har den grundholdning, at "alle børn vil, hvad de kan", og opstår der situationer, hvor det er svært af den ene eller anden

grund, må vi arbejde mere med "kan". Vi må fortsætte med at give børnene – både de der mobber, bliver mobbet, tillader mobning eller er fagligt udfordret – værktøjer, så de kan vælge læringsmæssige og trivselsfremmende løsninger.

Hvordan håndterer vi eventuelle problemer i relationen mellem lærere og elever?

Kontaktlæreren er elevens primære kontaktperson, og det anbefales, at teamet drøfter eventuelle problemer. Er der problemer mellem kontaktlærer og elev, kan der skiftes til en af de andre kontaktlærere på årgangen.

I særlige situationer kan ledelsen også inddrages.

Hvem kan elever, ansatte og forældre henvende sig til med spørgsmål vedrørende elevernes sociale og faglige trivsel?

Lærere, pædagoger, klasseforældreråd, sundhedsplejerske, ledelsen.

LEDELSENS ROLLE, FORÆLDRENS FORVENTNINGER OG EVENTUELLE KLAGEMULIGHEDER

Hvad gør skolens ledelse for at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?

Ans Skole er en del af Silkeborg Kommunes fælles skolevæsen og arbejder ud fra Silkeborg Kommunes Mindset og Lærings- og Trivselspolitik, hvilket vil sige, at alle medarbejdere arbejder systemisk, anerkendende og inkluderende.

Ledelsen fremmer denne tænkning gennem kurser, teammøder, organisering i årgangs- og afdelingsteam, kontaktlærersystem og trivselsundersøgelser.

Teamene får sparring i dagligdagen, og vi vejleder og understøtter de aftalte indsatser.

Hvad kan man forvente som forældre af skolen, og findes der klagemuligheder?

Ved enhver henvendelse fra lærere, pædagoger, elever eller forældre agerer ledelsen ved at undersøge situationen nærmere i tæt samarbejde med personale, forældre og evt. også elever.

Hvis henvendelsen ikke umiddelbart kan afklares, så kan forældrene forvente, at de bliver orienteret og inddraget i de aftalte tiltag. I første omgang mundtligt og herefter skriftligt.

En progression vil ofte se sådan ud:

1. Det, der primært afklares mundtligt:
 - en telefonisk henvendelse til en medarbejder
 - en AULA besked, der besvares telefonisk
 - et afklarende møde
2. Skriftlighed, når en henvendelse ikke umiddelbart kan løses og har længerevarende karakter:
 - AULA-kommunikation
 - tiltag, der iværksættes af teamene nedskrives – fx i handleplaner
 - referater af indkaldte møder med dagsorden, fx netværksmøder, k-møder
 - skriftlige udredninger
 - ansøgning om inddragelse af eksterne samarbejdspartnere

Skriftligheden sikres ved, at diverse referater, handleplaner og udredninger samles i sikre arkiver og er tilgængelige for både personale og forældre.

Hvis forældre af den ene eller anden grund ikke føler, at skolen agerer korrekt, så er der en mulighed for at klage. I første omgang til Skoleafdelingen, der så behandler sagen ud fra den beskrevne begrundelse. Får forældrene medhold, skal skolen selvfølgelig rette til. Hvis

Skoleafdelingen vurderer, at skolen har handlet korrekt, kan forældre ønske sagen videresendt til Dansk Center for Undervisningsmiljø. (se bilag 1).

Hvad gør skolens ledelse for at udvikle de ansattes kompetencer i forhold til at fremme elevernes trivsel og modvirke mobning?

Skolen afsætter tid til at udvikle og fremme medarbejdernes professionelle læringsfællesskab gennem kursusforløb med det formål at øge elevernes læring og trivsel. Dette suppleres løbende med diverse kurser og viden om temaet.

Alle teams understøttes af ledelse tæt på i forhold til elevernes læring og trivsel.

Hvordan sikrer ledelsen optimalt samarbejde mellem skole og SFO/Klub omkring elevernes sociale trivsel?

Skole og SFO/Klub er fælles om trivsels- og antimobbestrategien og har et fælles værdigrundlag. Skolen er også organiseret ud fra et ledelsesgrundlag, hvor ledelse af indskoling og SFO/Klub er tæt forbundne.

Hvilken rolle har skolebestyrelsen i arbejdet for at fremme elevernes faglige udbytte, sociale trivsel og modvirke mobning?

Skolebestyrelsen vægter elevernes trivsel og glæde ved at gå i skole højt og bakker op om skolens tiltag. Forældre kan altid henvende sig til skolebestyrelsesmedlemmer, der med udgangspunkt i Antimobbestrategien kan vejlede forældre og eventuelt bringe henvendelsen videre til nærmeste leder.

Hvordan sikrer vi, at vores Antimobbestrategi er kendt af alle og bliver brugt efter formålet?

Findes på skolens hjemmeside og på AULA. Præsenteres for kommende forældre og ved relevante lejligheder.

I tilfælde af mistrivsel anvendes strategien af ledelse, AKT, lærere og pædagoger.

OPFØLGNING

Hvor tit vil vi undersøge, om der er en god faglig og social trivsel på skolen?

Elevernes trivsel bliver evalueret på ugentlige møder i årgangsteam, kontaktlærerteam og/eller på afdelingsteammøder. Herudover følger vi tidsplanerne i de nationale test og trivselsundersøgelser.

Hvornår og hvordan vil vi evaluere vores Antimobbestrategi?

Antimobbestrategien evalueres på et skolebestyrelsesmøde i alle ulige år. Seneste evaluering er sket på mødet den 23.januar 2023. Efter hver evaluering rundsendes nyeste udgave.

BILAG 1

Klagevejledning til forældremyndighedsindehavere

Klageadgang

Som forældremyndighedsindehaver har du ret til at klage over en sag om mobning, hvis du er utilfreds med skolens håndtering af handlingsplanen i forbindelse med en konkret mobbesag vedr. dit barn. Klagen skal være begrundet.

Skolens ledelse er forpligtet til at sende sagen til videre til den klageansvarlige i Skoleafdelingen. Hvis du ikke får fuldt medhold, har du ret til at sende klagen og afgørelsen videre til Dansk Center for Undervisningsmiljø.

Klage vedr. (barnets navn og cpr. nr., skole)

Klagen er begrundet med

Lovgrundlag

§ 7 a. [Link til Undervisningsmiljøloven](#) En elev kan klage over den myndighed, bestyrelse eller person, der har ansvar for uddannelsesstedets opgaver efter § 1 b, og over uddannelsesstedets ledelsesopgaver efter § 1 c. Klagen skal være begrundet. Er eleven undergivet forældremyndighed, kan klage også indgives af forældremyndighedsindehaverne. Ved forældremyndighedsindehavernes klage inddrages eleven efter alder og modenhed.

Stk. 2. Klage efter stk. 1 indgives til uddannelsesstedet. Den myndighed, bestyrelse eller person, der har ansvar for uddannelsesstedet, vurderer, om der er grundlag for at give klager helt eller delvist medhold. Får klageren ikke fuldt ud medhold, sender den myndighed, bestyrelse eller person, der har ansvar for uddannelsesstedet, klagen og begrundelsen for afgørelsen og vurderingen videre til Dansk Center for Undervisningsmiljø.

Stk. 3. Undervisningsministeren fastsætter regler om behandlingen af klagesager, herunder regler om tidsfrister for vurdering og videresendelse af klager.