

Brokke, sladder, mobbe politik I Øster Jølby Børnehus.

1. Indhold

2. Hensigtserklæring

3. Definition på hvad er

- brok
- sladder
- mobning

4. Hvordan skal vi handle? (egne eksempler)

5. 10 gode råd til kollegerne i forhold til, hvordan vi udvikler det gode arbejdsmiljø (egne eksempler)

Øster Jølby Børnehus hensigtserklæring mod Brok, sladder og mobning

"Vi anser brok, sladder og mobning for uacceptabel i vores børnehus. Vi vil aktivt forebygge, at det finder sted, og gribe ind, når det måtte forekomme. Vi vil tage indkomne klager alvorlige og undersøge dem seriøst og følge op, ved at tage de nødvendige forholdsregler."

Definition af brok, sladder og mobning.

Definition af brok: - når vi er styret af en negativ tankegang i stedet for at fokusere på det positive hos andre, både i og udenfor børnehaven. Vi fokuserer på mangler i stedet for ressourcer. Fx Når vi har behov for at kommentere det andre gør på en negativ måde.

Definition af sladder: - når vi omtaler noget om andre som ikke er tilstede, og som vi ikke vil sige til personen selv. Fx når vi fortæller noget en anden har gjort, uden selv at sige det til vedkommende. Sladder kan godt være positivt, hvis de ting vi fortæller om, er blevet sagt til personen selv.

Definition af mobning: - når en person gentagne gange bliver udsat for handlinger som er sårende og nedgørende. Fx når en person bliver mødt og omtalt negativt, og når vi sladre om personen til andre uden at vedkommende ved besked. Vi spreder negativ stemning omkring personen hos kollegaerne.

Hvordan skal vi handle/være opmærksomme på

- ord sætter spor
- mimik og nonverbalt sprog sætter spor
- skab en kultur på arbejdspladsen, hvor tingene siges de rette steder
- sig stop, hvis andre taler negativt om en kollega / spørg ind til hvad den positive hensigt er?
- Hvis vi oplever, at en kollega bliver mobbet/sladret om så gå til ledelse
- Vi har **alle** et ansvar for et godt arbejdsmiljø
- Vær selvreflekterende i forhold til mit samarbejde med mine kollegaer
- Vær selvreflekterende i forhold til at mangfoldighed i personalegruppen er en gave
- Giv plads til forskellighed - det er en kæmpe ressource, og det skaber udvikling i personalegruppen.
- Have et fælles fokuspunkt i forhold til personale samarbejde, herunder den enkelte personaler skal formulerer sit eget personlige fokuspunkt, i forhold til det fællesfokuspunkt, hvori selvrefleksion skal indgå

10 gode råd til kollegerne

1. Vær opmærksomme på mobning, når der etableres nye grupper på arbejdspladsen.

Hvordan skal vi være opmærksomme?

Vi har erfaret, at vi skal være særlig opmærksomme på at;

- Der kan blive brok over, at vi gør tingene forskelligt på de 5 grupper (fx spise situationen)
- Mangel på viden kan give frustration, som kan give anledning til sladder/brok (fx specifik viden omkring enkelte børn)
- Det kan skabe frustration, hvis ikke fælles regler bliver overholdt.
- Der ikke er en "bagatel grænse" for, hvad der er værd at give en kommentar på.
- Der kan opstå brok/sladder, når der er mangel på respekt og anerkendelse af, at vi tilegner nye pædagogiske metoder og viden i uens trav.

Vi forventer/anbefaler

- Du tager det der irriterer/frustrere dig op på et personalemøde.
- Du er opmærksom på dine kollegaers trivsel (mangel på overskud kan skabe brok og sladder)
- Åbenhed og rummelighed overfor nye kollegaer
- Der er forståelse for en "gråzone" i forhold til fælles regler
- Du spørger din kollega om hvad den positive hensigt er med at brokke sig
- Du accepterer vores 0 tolerance grænse for brok, sladder og mobning
- Du stopper, lytter, reflektere og evt. kommenterer

- Du bevarer evnen til at reflektere og acceptere anden viden, selv i en periode, hvor du er meget optaget af et bestemt emne
- Spørg dine kollegaer, hvis du er i tvivl om noget...
- Accepter, at du ikke skal/kan vide alt. Tænk "hvad er brugbar viden for mig"

*2. Sørg for tid og plads til oplæring og samarbejde.
En ny gruppe får sommetider "behov" for at finde en "syndebuk" hvis tingene ikke helt kører efter planen.
Hvordan sikre vi plads og undgår "syndebuk"?*

- Opstart med et stuemøde, hvor der er tid og plads til at diskutere, hvordan den enkelte medarbejder ønsker, at stuen skal køre
- At der gives plads til den enkeltes synspunkter. Vi har lov til at være uenige
- Lave plan over praktiske opgaver/hvem har ansvaret for de forskellige ting på stuen
- Have en kalender på stuen, som alle skriver beskeder i og læser i hver dag
- Have et stuemøde hvor ledelsen deltager og spørger ind til samarbejdet på stuen
- Vær åben og fortæl om hvordan og hvorfor man arbejder som man gør på stuen på et personalemøde
- At have lov til at være den man er, anerkende forskelligheder
- Hvis vi oplever, at en kollega er blevet en "syndebuk" har vi pligt til at handle

3. Det er vigtigt, at man oplever, at man høre til i en gruppe. Sørg for god introduktion til nye kollegaer.
Hvorfor og hvordan?

Hvorfor;

- Godt for ens selvværd
- Man føler sig som en del af fællesskabet
- Føler sig ansvarlig for de ting der skal laves på stuen og i børnehuset
- Man føler sig værdsat

Hvordan;

- Holder et stuemøde kort tid efter den nye kollega er startet. (helst inden for den første uge)
- Snakke om hvordan vi arbejder på stuen. Hvilken pædagogisk tilgang vi har til børnene og hvorfor.
- Den nye kollega sættes ind i, børnehusets pædagogik, menneskesyn, husets rytme og husregler
- Snak om fælles forventninger til hinanden. Fx at den nye kollega selv skal søge sine informationer, hvis der er noget vedkommende er i tvivl om.
- Som nærmeste kollega skal man stå til rådighed, og være hjælpsom
- Alle i børnehuset har ansvar for, at den nye kollega føler sig velkommen i huset

4. Glem ikke hinanden selv om der er travlt.

Hvorfor og hvordan?

Hvorfor

- Man føler sig værdsat og som en del af fællesskabet
- Man bevarer sin arbejds glæde

Hvordan

- Husk at have fokus på alt det I når og giv ros til dine kollegaer
- Vær positiv og husk at grine sammen
- Vær ikke bange for at bede om hjælp, og tilbyd din hjælp, når det er muligt

5. Tænk over hvordan I kan bruge hinanden.

Hvordan og hvorfor?

Det er vigtigt, at vi kender hinandens ressourcer og benytter os af dem, når opgaver skal løses i det daglige. Det kan være speciel viden erhvervet ved kurser og videre uddannelse, men lige så vigtige er de erfaringer, vi hele tiden får gennem vores praktiske arbejde.

Hvordan.

- Tilbyd din hjælp, hvis du vurderer der er brug for det. Man kan få et ja tak eller et nej tak, og du har gjort det rigtige uanset svaret

- Byd ind med forslag, når der er mulighed for det. Det hjælper ikke at komme bagefter og sige, at det havde jeg også tænkt på. Tænk højt! - så vi andre kan høre det.
- Hvis du har brug for hjælp, så spørg om hjælp. Forvent ikke, at alle andre kan se, hvad du har brug for. Det er ikke fordi, de ikke vil hjælpe dig, men de er måske et andet sted i deres arbejde og ikke i samme tankebane som dig. Forvent aldrig at andre tænker som dig, selvom de nogle gange gør det!
- Del ud af din viden. Fremlæg og involver dine kolleger. Vi lærer så meget, når vi benytter os af vidensdeling. Det at vi kan være uenige skal ses som en ressource, for det er i diskussionerne, at vi får en dybere forståelse og erkendelse af ny fælles viden
- Hjælp dig selv og andre ved at stoppe og undgå sladder

Hvorfor?

- Fordi vi er en gruppe, som arbejder sammen om, at få et helt børnehus til at fungere
- Fordi vi har brug for hinanden for at yde vores bedste. Hvis vi ikke føler os værdsatte og betydningsfulde, så brænder vi ud
- Fordi glade medarbejdere giver glade børn og glade forældre og dermed et godt arbejdsmiljø
- Vi er forskellige, og det er godt - men vær bevidst om det og brug af ressourcerne

6. Giv hinanden feedback og anerkendelse. Ris og ros. Hvorfor og hvordan?

Hvorfor;

- Feedback gives på noget bag ud rettet, som er sket. Der skal være fokus på, at der bliver givet positiv feedback. Ved feedback kan man ikke gå ind og ændre noget, for der er sket en handling
- Anerkendelse skal vi selv have modtaget, for at kunne give den videre til andre. Anerkendelse er ikke nogen teknik, det er en positiv og accepterende måde, at tænke om andre mennesker på. Det er ikke et pædagogisk redskab/metode, som bare skal tillæres. Anerkendelse er fundamentet i vores personlige hus, som styrker vores selvværdsfølelse. (jeg er værdifuld, fordi jeg er mig)
Anerkendelse kan man ikke give for meget af og heller ikke modtage for meget af. Anerkendelse gives uden bagtanker, og det har ikke noget at gøre med ros.

Anerkendelse består af;

- At blive set - som man er - af et andet menneske
- At blive taget alvorligt som menneske
- At blive mødt som værende ligeværdig
- At opleve at være ok, blot som man er

Ris;

- Ris har ingen hensigtsmæssig virkning. Alle gør deres bedste i den givende situation ud fra deres motivation og deres formåen. Vi gør, det vi gør, fordi det giver mening for os.

Ros;

- Ros gives ud fra en handling, som en person har gjort. Ros er med til at styrke en persons selvtillid. Skam ros har en negativ indvirkning på en persons selvværd og kan bryde det

Hvordan;

- Ved feedforward kan man give ønsker om, hvordan en fremadrettet ting/situation kan ske fremover. Der er positive forventninger ved at give en anden person feedforward, som er forventninger om, at jeg tror på dig som menneske og det viser den gode vej. Anerkendende samvær kan gøres gennem måden, man er sammen med andre mennesker på. Gennem ord, handlinger og måder at opsøge personen på. Ved at synliggøre ønsket om samvær og fællesskab
- Anerkendelse giver vi ved at møde personen hvor de er, og som de er. Vi er spørgende, lyttende og nysgerrige. Anerkendelse skal gives, så personen føler sig noget værd som menneske.
- Anerkendelse kan også gives nonverbalt, mimik, gestus og øjenkontakt

7. Lær hinandens ressourcer og stærke sider at kende.

Hvorfor og hvordan?

Hvorfor;

- Fordi man på den måde lære hinanden bedre at kende
- Fordi man opnår et godt arbejdsklima, og for at man kan hjælpe hinanden, og ved hvem man kan trække på og få hjælp fra i en given situation.
- Fordi det giver et godt samarbejde, når man ved, hvad andre står for

- Når man kender hinandens ressourcer, har man vist interesse for hinanden og hinandens ideer, og har haft en positiv tilgang til andres ideer.

Hvordan;

- Ved at lytte til hinanden, være åbne overfor hinandens forslag og ideer og være anerkendende
- Arbejde på tværs af grupperne ved planlægning og udførelse af aktiviteter
- Ved at have oplevelser sammen, også uden for arbejdspladsen
- Have tillid og positive forventninger til kollegerne om, at de kan udføre en opgave

8. Løft i flok. Uanset faglig baggrund er alle nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaverne.

Hvorfor og hvordan?

Pædagogisk platform er en nødvendighed;

- Alle der skal være alene om at udføre opgaver, hvor personen er alene med et barn eller en børnegruppe, skal kende til vores pædagogiske platform. Dvs kendskab til børnehusets menneskesyn og pædagogik. Alle skal kende børnehusets pædagogik i praksis, og fastansatte også den teoretiske baggrund for børnehusets metoder.
- Uanset om det er nyansatte, vikarer eller personer der er i børnehuset for en periode, er det det faste personales opgave og ansvar, at sætte nye kolleger ind i børnehusets pædagogiske platform. Både i det daglige og på stuemøderne

Accept af forskellige personligheder:

- Jo mere vi udnytter de forskellige personligheder der er i børnehaven, des mere løfter vi i flok. Vi skal se forskellighederne og fokusere på dem, for også at kunne udnytte dem.
- Fokuser ikke kun på det **du** er god til, men også det kollegaen er god til. En ting kan godt udføres på to forskellige måder inden for den samme pædagogiske platform
- Udnyt det du selv er god til, og lad kollegaen gøre det hun/han er god til. Husk der er mange relationskompetancer, og de er alle vigtige. FX Du siger godmorgen til barnet med ord, en siger det med øjnene, en smiler og en gør det ved at lægge en hånd på barnets skulder.

9. Gensidig tillid er en nødvendighed *Hvorfor og hvordan?*

Hvorfor:

- Gensidig tillid er en nødvendighed, for at et samarbejde kan fungere. Hvis vi ikke har tillid til det, vores kollegaer gør, så kan vi begynde at brokke os, trække os tilbage. Engagementet vil dale og arbejdsglæden vil forsvinde.
- Gensidig tillid skal bygges op over lang tid, da vi skal føle os trygge og stole på hinanden.
- Vi skal tro på, at andre gør deres arbejde godt, og anerkende den måde de handler på, og vise at der er plads til forskellighed.

Hvordan skabes gensidig tillid;

- Vi skal lytte aktivt til hinanden og være åbne og nærværende
- Vi skal lære hinanden at kende. Det kan vi blandt andet gøre igennem personale ture, fester og vores pauser i hverdagen.
- Vi skal være ærlige overfor hinanden, og sige til hvis der er noget der frustrerer os. Fx på personalemøder, stuemøder eller til personen selv
- Huske på, at alle handler på den måde, som er bedst for dem selv, og huske at tingene kan gøres på mange måder
- Vi skal give positiv feedback til hinanden, og få øje på hinandens ressourcer og bruge hinanden i dagligdagen
- Vi skal krydre hverdagen med humor

10. Husk det er menneskeligt at fejle. Det gælder også dine kollegaer.

- Huske på, at vi ikke er "overmenneske" Giv ikke hinanden dårlig samvittighed.
- Giv plads og rum til at fejle i personalegruppen
- Vær bevidste om, at vi alle "falder af hesten engang imellem", og hjælp hinanden med at komme "op på hesten igen"
- Huske på, at vi ikke fejler, for at gøre andre ondt, den handling som den enkelte foretager sig, er altid gjort på baggrund af, at det giver mening...
- Skabe tryghed og tillid i personalegruppen, så vi "tør" åbent og ærligt tale om, "når ting er svære"
- Grin af det **sammen**