

Samværspolitik for Vestjyllands Højskole

Udformet den 25. oktober 2022/redigeret 17. november

Redigeret 1. december pba. Bestyrelsesmøde og vedtaget den 29. november 2022

Retningslinjer for samvær på Vestjyllands Højskole

Vestjyllands Højskole er et sted, hvor mennesker mødes på tværs af alder og kulturelle skel og møderne mellem mennesker er helt centrale for vores danneskultur på skolen. Dannelse og detaljerede regler for samvær og omgangsform går ikke hånd i hånd. Der skal være plads til at fejle, at lære nyt og blive klogere.

Derfor er formålet med en samværspolitik for Vestjyllands Højskole at have tydelige pejlemærker for, hvordan vi opfører os overfor hinanden, hvad vi kan forvente af hinanden i vores fællesskab, hvad vores ansvar er – og hvilke konsekvenser, det har, hvis der er krænkende adfærd.

Kort sagt handler det om, hvordan vi gerne vil være overfor hinanden, hvilke værdier vi værdsætter og hvilken kultur vi gerne vil indgå i og skabe sammen på Vestjyllands Højskole, både blandt personale, elever og kursister.

Samværspolitikken er udarbejdet med udgangspunkt i skolens værdigrundlag, samt inputs fra både ledelse, personale og elevhold, blandt andet gennem en kulturel kortlægning af højskolen og flere pædagogiske workshops med fokus på samvær og værdier.

For at samværspolitikken kan omformes til danneskultur er det nødvendigt, at skolens værdier udfoldes mellem de mennesker der, til enhver tid, er sammen på skolen. Det forudsætter at alle, medarbejdere og elever, kender og respekterer samværspolitikken. En kultur hvor mennesker mødes vil til enhver tid være dynamisk og under udvikling, men de fælles værdier er vores pejlemærker.

Samværspolitikken skal bidrage til

- At det er rart og trygt at være på Vestjyllands Højskole
- At der eksisterer en samværskultur båret af gensidig respekt
- At elever, kursister og medarbejdere er indforståede med, at højskolen ikke accepterer krænkelser som f.eks. racisme, sexismen, voldelig adfærd eller andre former for fysisk, verbal eller digital chikane
- At elever, kursister og medarbejdere ved, hvordan de kan agere og søge hjælp, hvis de er vidne til krænkelser
- At der findes procedurer for iværksættelse af sanktioner, såfremt samværspolitikken ikke respekteres

Vestjyllands Højskoles værdier for samvær

Skolens værdigrundlag har et menneskesyn, der lægger vægt på personlig myndiggørelse, den fælles samtale og den demokratiske proces. At få øje på sit medmenneske står centralt, og skolen vægter nysgerrighed, livsmod og seriøsitet, såvel som kundskaber, kreativitet og intellektuel udfoldelse – både i livets store spørgsmål, og i det nære levede liv, til hverdag såvel som fest.

Dette menneskesyn, og den kultur, som understøtter det, bygger på værdier som:

- Rummelighed, der fordrer tillid, vedkommenhed og imødekommenhed selv overfor det man ikke forstår eller kan identificere sig med
- Nysgerrighed, der fremmer brobygning hen over kulturkløfter af enhver art, så man kan sætte sine synspunkter i spil, samtidig med at man er nysgerrig på de andres
- Omsorg og respekt for andres integritet og personlige grænser, herunder respektfuld tone og attitude

Alle er velkommen på Vestjyllands Højskole, så længe man er indstillet på at pejle efter disse værdier.

Det betyder i praksis

1. At vi tager vare på hinanden og dermed undgår ulovlig og krænkende adfærd
2. At enhver må forvente at blive både respekteret og udfordret på sine synspunkter eller sin væremåde
3. At man går ind til enhver dialog med nysgerrighed
4. At en opfattet krænkelse ER en krænkelse for den, der oplever den. Men ikke dermed sagt, at det er en forbrydelse eller at den, der opfattes som krænkende part, pr. definition er en krænker i juridisk eller etisk forstand

Ufravigelige regler for samvær

- Fysiske intime /seksuelle forhold mellem personale og elever/kursister på Vestjyllands Højskole tolereres højskolen ikke og kan være hhv. fyrings- og hjemsendelsesgrund
- Ingen former for ulovlige eller bevidste seksuelle, digitale eller sproglige krænkelse, mobning, vold eller fysisk magtanvendelse accepteres

Principper for håndtering af krænkende adfærd

- Elever og kursister opfordres til at sige fra eller gribe ind, hvis de oplever eller bevidner krænkende adfærd
- Medarbejdere har pligt til at gribe ind, hvis de bevidner krænkende adfærd medmindre de selv er i fare
- Medarbejdere har pligt til at videregive information om krænkende adfærd til lederteamet
- Medarbejdere, der har information om evt. krænkelse, er underlagt tavshedspligt overfor alle andre, men er til gengæld forpligtet på at dele informationer med lederteamet

Procedure for håndtering af krænkende adfærd på Vestjyllands Højskole

- a. Hvis en elev eller medarbejder har været udsat for eller været vidne til krænkelse på skolen eller udøvet af personer med tilknytning til skolen, bør vedkommende som udgangspunkt meddele dette til skolens ledelse, alternativt til et medlem af skolens bestyrelse
- b. Proceduren vil herefter være, at forstander og viceforstander som ledelsesansvarlige sammen med to medarbejderrepræsentanter fra arbejdsmiljøudvalget tager en samtale med anmelderen og den påståede chikanerende (samlet eller hver især) for at udrede sagens forløb
- c. Dette skal ske hurtigst muligt efter sagen er kommet til ledelsens kendskab. I visse tilfælde kan det være nødvendigt med flere samtaler
- d. Der udarbejdes et notat angående sagen

- e. Ledelsen har ingen hjemmel til at tage stilling til juridiske spørgsmål i konkret situationer

Sanktioner

Hvis anmeldelsen findes berettiget, skal skolens ledelse tage stilling til, hvilke sanktioner der eventuelt skal iværksættes over for den chikanerende. Grove tilfælde af krænkelse medfører permanent bortvisning fra skolen og politianmeldelse, mens der i andre tilfælde kan blive tale om en advarsel eller periodisk bortvisning.

Implementering

Samværspolitikken og de værdier den bygger på bliver en fast del af kulturen på Vestjyllands Højskole ved:

- At alle informeres om politikken inden et ansættelsesforhold
- At politikken introduceres på alle kurser
- At politikken tages op til debat en gang ca. pr. halvår i forbindelse med evalueringer

Udarbejdet den 25. oktober 2022

Redigeret 17. november 2022

Redigeret den 1. december pba. bestyrelsesmøde den 29. november 2022

Arbejdsmiljøudvalget.

Denne politik erstatter hidtil udarbejdede retningslinjer.

Benedikte Sten Andersen
Forstander