

Arbejds miljødrøftelse 2020-2021

Godkendt af MED udvalget februar 2022

Arbejds miljøet det senest år:

Særlige arbejds miljøudfordringer: Inklusion og elever med særlige behov, sociodemografi, fastholdelse og ikke mindst Corona

Positive virkemidler: Fair proces, ny tildelingsmodel, APV, SPARK projekt om vold og trusler, fokuseret lokal indsats om psykisk arbejds miljø, rekruttering og fastholdelsesstrategi, intensiv kommunikation i forhold til Corona

Situationer, hvor vi har manglet viden: Vold, trusler om vold og konflikthåndtering. Vi har tidligere haft en indsats og styrket indsats med en indsats omkring børnesyn, sammen med indsatserne omkring det psykiske arbejds miljø (Fair Proces og Professionel Kapital). I forhold til Corona har vi manglet viden i forhold til forebyggelse, indsatser, værnemidler, rengøring mm. En ny udfordring er rekruttering og fastholdelse, hvor vi arbejder med bl.a. retningslinje i forhold til nye medarbejdere.

Det senest års samarbejde om arbejds miljø:

Strukturen er organiseret omkring: MED, AMR møder og Triademøder. Vi har brugt den fornødne tid, men mangler ressourcer til forebyggende indsatser.

Er strukturen passende: Vi kan opleve udfordringer i AMR arbejdet omkring skole/SFO. Vi har én AMR på hver afdeling og det kan være udfordrende at skulle dække både skole og SFO. Samtidig udfordrer vores struktur med 3 afdelinger og 3 SFO en koordineret indsats og samarbejde.

Formen på samarbejdet: Faste MED møder og ad hoc triademøder og møder i AMR grupperne. I 2020 har vi været udfordret på at afholde opsamlende pædagogiske rådsmøder for alle medarbejdere grundet Corona. I slutningen af 2021 har vi fokuseret indsatsen omkring lokale TRIO med fokus på lokale udfordringer.

FJORDLANDSSKOLEN -

Telefon 47 35 21 20

fjordlandsskolen@
frederikssund.dk

CVR-nr.: 29 18 91 29

Bank 4319-3430270303

Åbningstider:

Mandag 08.00 - 15.00

Tirsdag 08.00 - 15.00

Onsdag 08.00 - 15.00

Torsdag 08.00 - 15.00

Fredag 08.00 - 15.00

Håndtering af arbejdsmiljøudfordringer: Medarbejdere går til AMR/pæd.leder/Skoleleder. AMR og ledelse håndterer anmeldelser sammen & AMR har individuelle samtaler med berørte medarbejdere og ledelse.

Formidling: Arbejdsmiljøgruppen arbejder med, at styrke formidling af de indsatser, som iværksættes i forhold til at styrke arbejdsmiljøet

Arbejdsmiljøet det kommende år:

Nye opgaver, som kan påvirke arbejdsmiljøet: Inklusion og specialpædagogisk indsats i Frederikssund kommune, Sygefravær. Vold og trusler fra elever og forældre og indsatser til at imødekomme dem. Udskolingen. Faldende elevtal, som udfordrer vores ressourcer og struktur. Corona. Professionelt teamsamarbejde. Rekruttering af nye medarbejdere og fastholdelse af nuværende medarbejdere. Vores struktur gør, at flere og flere medarbejdere arbejder i flere teams – det skal der fokus på.

Betingelser for at nå målet: Fortsat tryk AMR samarbejde, Fair Proces og et arbejde i forhold til at sikre de fornødne ressourcer, kompetencer og strukturer. En styrket vejlederindsats. Fortsat indsats omkring AULA. En styrket og koordineret indsats i udskolingen, mellemtrin og indskoling. Dialog på alle afdelinger og på tværs af afdelinger i forhold til udfordringer med faldende elevtal og struktur. Konstant fokus på Corona og kommunikation om retningslinjer. Effektiv handleplan på indsatser i forhold til sygefravær og i den forbindelse fokus på teamsamarbejdets betydning for det psykiske arbejdsmiljø og sygefraværet. Fortsat fokus på vigtigheden af et professionelt teamsamarbejde og dets betydning for det psykiske arbejdsmiljø og betydningen i forhold til at fastholde medarbejderne. Fokus på retningslinje for nye medarbejdere og medarbejdere med i kommunal arbejdsgruppe om rekruttering og fastholdelse.

Samarbejdet fremover: Vi skal fortsat mødes med faste intervaller og på aftalte mødetidspunkter. Vi fortsætter samarbejdet i MED, AMR og Triade. Som en del af Fair Proces vil øvrige medarbejdere også blive inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet vil fortsat ligge hos ledelse/AMR/MED. Styrket indsats i alle lokale TRIO omkring alle lokale udfordringer. Øget fokus på kommunikation af ansvarsområder – ledelse, medarbejdere, vejledere, TR, AMR m.fl.

Viden om arbejdsmiljø: Vi skal fortsat arbejde på kompetenceudvikling indenfor området omkring vold og trusler om vold. Derudover kan inklusion fortsat udfordre os på den nødvendige viden på dette område.

Indsatser i forhold til dette: kompetenceudvikling, styrket vejlederindsats, nyt personale og øget samarbejde skole/PPR/Familie og rådgivning

Formidlingen af indsatser ind i et styrket arbejdsmiljø er fortsat en prioritet.

Det er en udfordring, at AMR skal fungere overfor flere personalegrupper med forskellige arbejdsopgaver og med forskellig arbejdstid – det skal undersøges hvordan der kan arbejdes med den udfordring.

Øvrige indsatser: Vi oplever fortsat en forholdsvis høj personaleomsætning – dette skal vi have fokus på.

Arbejdstidsaftalen for Dlf kræver fortsat opmærksomhed.