

Arbejdsmiljødrøftelse 2024-2025

Godkendt i MED udvalget januar 2025

Arbejdsmiljøet det senest år:

Særlige arbejdsmiljøudfordringer: Inklusion og elever med særlige behov, sociodemografi, rekruttering og fastholdelse, intern kommunikation leder/medarbejder/medarbejder, elevtrivsel, fagligt niveau dansk og matematik og sygefravær

Positive virkemidler: Fair proces, SPARK projekt om vold og trusler, fokuseret lokal indsats om psykisk arbejdsmiljø, rekruttering og fastholdelsesstrategi, indsats sygefravær med brug af trivselssamtaler mellem pædagogisk leder og team med henblik på at fremme trivsel og velvære og højne fremmøde og Program for stærkere læringsfællesskaber.

Situationer, hvor vi har manglet viden: Vold, trusler om vold og konflikthåndtering – SPARK projektet har udmøntet sig i en retningslinje, men vi afventer implementering af retningslinjen. Vi har tidligere haft en styrket indsats omkring børnesyn, vi har lokale indsatser omkring det psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med HR (Fair proces) Vi arbejder fortsat på viden i forhold til sygefravær.

Det senest års samarbejde om arbejdsmiljø:

Strukturen er organiseret omkring: MED, AMR møder og lokale TRIO møder. Vi har startet et forløb op om møder i arbejdsmiljøgruppen, men forløbet har været udfordret pga. sygdom og andre møder. 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 TRIO møder og møder i AMR grupperne.

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

Freitag 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 – herunder forældrenes opbakning til inklusion, sygefravær, vold og trusler og psykisk chikane fra elever og forældre og indsatser til at imødekomme dem, faldende elevtal, som udfordrer vores ressourcer og struktur, professionelt teamsamarbejde, ny tildelingsmodel for skoleåret 25/26 og folkeskolens kvalitetsprogram.

Betingelser for at nå målet: Fortsat trygt AMR-samarbejde, Fair Proces og et arbejde i forhold til at sikre de fornødne ressourcer, kompetencer og strukturer. En styrket vejlederindsats. En styrket og koordineret indsats i udskoling, mellemtrin og indskoling. Dialog på alle afdelinger og på tværs af afdelinger i forhold til udfordringer med faldende elevtal og struktur. Effektiv handleplan på indsatser i forhold til sygefravær og i den forbindelse fokus på teamsamarbejdets betydning for det psykiske arbejdsmiljø og sygefraværet. Central indsats i forhold til sygefravær skal omsættes til konkrete handlinger. Fortsat fokus på vigtigheden af et professionelt teamsamarbejde og dets betydning for det psykiske arbejdsmiljø og betydningen i forhold til at fastholde medarbejderne. Afprøvning af forskellige indsatser i forhold til fastholdelse og rekruttering i samarbejde med HR-afdelingen i Frederikssund kommune. I forhold til inklusion vil Program for Stærkere Læringsfællesskaber og anbefalinger i relation til denne få betydning. Styrket samarbejde mellemformer og almen skole.

Samarbejdet fremover: Vi skal fortsat mødes med faste intervaller og på aftalte mødetidspunkter. Vi fortsætter samarbejdet i MED, AMR og TRIO. Som en del af Fair Proces vil øvrige medarbejdere også blive inddraget i arbejdsmiljøarbejdet. Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet vil fortsat ligge hos ledelse/AMR/MED.

Viden om arbejdsmiljø: Vi skal fortsat arbejde på kompetenceudvikling indenfor området omkring arbejdsrelateret 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.