

Arbejdsmiljødrøftelse 2021-22

Godkendt i MED udvalget januar 2023

### **Arbejdsmiljøet det senest år:**

**Særlige arbejdsmiljøudfordringer:** Inklusion og elever med særlige behov, sociodemografi, rekruttering og fastholdelse, Corona, intern kommunikation medarbejder/medarbejder og sygefravær

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

**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 indsats og styrket indsats med en indsats omkring børnesyn, sammen med indsatserne omkring det psykiske arbejdsmiljø (Fair Proces og Professionel Kapital). I forhold til Corona har vi manglet viden i forhold til forebyggelse, indsatser, værnemidler, rengøring mm. I forhold til rekruttering og fastholdelse arbejdes der centralt og med inddragelse af medarbejdere på at få udarbejdet en virksom strategi. Vi mangler også viden i forhold til at arbejde systematisk med sygefraværet, men denne viden styrkes det kommende år med en central indsats.

### **Det senest års samarbejde om arbejdsmiljø:**

**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. **Håndtering af arbejdsmiljøudfordringer:**

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

---

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. AULA. Vold og trusler fra elever og forældre og indsatser til at imødekomme dem. Udskolingen. Faldende elevtal, som udfordrer vores ressourcer og struktur. Professionelt teamsamarbejde.

**Betingelser for at nå målet:** Fortsat trykt 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. 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 dette få betydning.

**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.

**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.