



Horsens Lærereforening ~ kreds 110

Horsens den 19. januar 2024

Dagsorden til AMR-møde

Tirsdag d. 06.02.2024 ~ kl. 14.30-16.30

på kredskontoret Rubinvej 2

Mødet er et sparringsmøde hvor AMR-gruppen har mulighed for at sparre med andre AMR og med Horsens Lærereforening.

1. Aktuelt om arbejdsmiljø 01.01.24 - er der noget vi ønsker at drøfte.

Referat:

Drøftet.

2. APV

- Hvordan arbejdes der med APV på skolerne?
- Hvordan inddrages kollegerne i arbejdet?
- Husker man "nye arbejdsgange" f eks nye it-systemer?

Referat:

Der arbejdes med APV hvert 3. år.

AMR samler 3 positive udsagn + 3 negative udsagn ind fra kolleger, ud fra udsagnene laves der en handleplan (se bilag)

Det er en oplevelse, at den dynamiske APV bliver en sovepude.

Udfordringer med fysisk arbejdsmiljø klares typisk løbende med f.eks. skolens pedel. Det kommer ikke i en APV.

Det er svært at synliggøre APV'en over for kollegerne.

3. MED/LMU: Med afsæt i eget MED udvalg:

- Gode/dårlige erfaringer.
- Sammensætning.
- Arbejdsgange.

Referat:

En skole har fællesmøde hver torsdag, en fra MED fortæller hvad der arbejdes med i MED. Den opgave går på tur, så alle ved hvem der sidder i MED udvalget på skolen. Her holdes der også fast i hvad MED kan og ikke kan.

Et MED udvalg bliver enige i hvad der skal sendes ud i et nyhedsbrev til alle ansatte.

Ugebrev med hovedkonklusioner, samt link til referat.

En oplevelse er at det er svært at få punkter kvalificeret af kolleger, det er ofte de meget kritiske der sender noget med. Svært at engagere før og efter Arbejdsmiljø gruppe mødes inden MED for at være på forkant.

Hvordan arbejdes der med sygefravær på MED?

Det er svært at arbejde med, ofte kender man årsagen, men det er svært at ændre den økonomiske ramme.

En oplevelse af "går den så går den" der er ikke så stort fokus på hvorfor.

Oplevelse af at tavshedspligt kan stå i vejen for at AMR kan handle, f.eks hvis en kollega er stress sygemeldt.

Vigtigt at AMR kan lægge øre til.

I forhold til tal har det skabt et overblik at få det brudt ned i korttids- og langtidsfravær.

En oplevelse af at "4Ger" og pædagogmedhjælpere sygemelder sig meget ofte. Det skaber et pres på de kolleger de skal samarbejde med.

27 lektioner presser og skaber sygemeldinger.

Det kan være en udfordring at nogle er hurtige til at opfordre andre til at gå hjem fordi de ser pressede eller sløje ud, det gør, at de der er tilbage skal løbe hurtigere.

Kan man skabe fokus på langtidsraske, og lære af dem. Hvordan?

Kan frisættelsesprocessen ændre noget?

Efterbehandlingstiden udfordres.

Et MED udvalg vil arbejde med punktet; hvordan kan man som arbejdsplads gøre sig attraktiv over for børnefamilier.

(Den følger vi op på)

4. Elever der udfordrer læringsfællesskabet:

- Hvordan løses det på skolerne?
- Gode erfaringer deles?

Referat:

Eksempel fra skole:

En udskolingsårgang har en håndfuld meget udfordrede elever.

Her laver man en observations log på de pågældende elever.

Forældre og elever indkaldes til møde hvor forældrene præsenteres for elevernes adfærd og hvilke konsekvenser det vil få at fortsætte adfærden.

Her præsenteres forældrene også for fraværsunderretninger og andre underretninger.

Efterfølgende mødes forældre og elever med SSP og ungerådgivningen.

Her oplever lærerne at ledelsen tager deres udfordringer alvorligt.

Anden skole, en gruppe "robuste lærere" følger en elevgruppe rundt.

Tilbud om ungdomsskole - kan forældrene sige nej.

Flytte elever til anden klasse for at flytte fokus.

Dilemma; at få det til at fungere kan gøre det svært at argumentere for ekstra ressourcer.

Diskussion om mulig kommende praktikordning, det skaber nogle udfordringer at elever vælger det faglige fra tidligt i forhold til videre muligheder. Omvendt er der elever der ved de ikke er interesserede og motiveres af den mere praktiske tilgang.

5. AMR-kurser gennem DLF

Pt. er der kurser for AMR med op til 2 års erfaring.

De supplerende kurser, bliver de tilbudt/efterspurgt?

Referat:

De supplerende kurser bliver tilbudt, men indholdet er ofte ikke relevant.

6. AT (arbejdstilsynet) + BFA (velfærd og offentlig administration).

Gode hjemmesider når man står overfor en arbejdsmiljøudfordring.

Referat:

Drøftet.

7. Næste møde 30.05.24, ønsker til dagsorden:

Referat:

Kan vi komme med forslag til de kommunale AMR-kurser.

Følge op på Inzubiss.

Inzubiss case, også hvordan man som AMR og evt. ledelse følger op på kollegaen/eleven/teamet.

Inzubiss udfordring at kollegaerne selv kan registrere - kan "sager" gå uden om leder og AMR.

Kan man samle til bunke, der er skoler hvor elever laver krænkelse flere gange dagligt, her er det udfordrende at få det registreret.

8. Evt.

Referat:

Kemisk APV udfordrer fortsat.

Afhentning af kemi?

Ønske om konsulentbistand, hvem kan man ringe til.

Note til bilag:

Det ene er det skema, som kolleger udfylder – enten på papir eller sender til mig. Jeg beder om initialer, så jeg kan komme til dem efterfølgende med opklarende spørgsmål. Alle kolleger ved, at de bliver anonymiseret ift. ledelsen.

Det andet skema bruger jeg til at samle sammen. Det er det skema, som vi bruger som arbejdsdokument i arbejdet bagefter. Dog er initialer nederst fjernet i den udgave.