



AMR - INFORMATION nr. 4/2015

Tlf. 65 31 79 09 - 080@dlf.org - Strandvejen 12, 5800 Nyborg - www.dlfkreds80.dk

27.10.2015 / j.nr.: 881.20 / MS, mc

Nyhedsbrev til AMR'ere i kreds 80

Faglig klubmøder uge 45-46

I har modtaget materiale fra foreningen om de klubmøder, som forventes gennemført i uge 45 eller 46. Dette materiale gennemgik kredsen på mødet i Ryslinge d. 21.10, hvor I også havde tid sammen med jeres TR til at forberede det kommende klubmøde på jeres skole. Som nævnt i materialet så forventes det, at AMR siger lidt om slide nr. 4 "Arbejdspladsens sociale kapital." Som lovet på mødet sender jeg her lidt mere info om social kapital.

I bilag 4, som i materialet til klubmødet er gengivet i en flyer, kan man på side 3 læse:

"Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående forhold vedr. planlægning og afvikling af skoleåret 2015/2016 og så længe arbejdstiden reguleres af lov 409."

Så forligsparterne har altså forpligtiget sig til at styrke den sociale kapital - dette skal ske ikke mindst igennem de 15 punkter. Social kapital defineres som den egenskab, der sætter medarbejderne i stand til at løse deres fælles opgave. Det handler om evne til at samarbejde i et højt niveau af tillid og retfærdighed. Hvis den sociale kapital på en arbejdsplads er god, er der et godt sammenhold. De ansatte føler sig værdsatte, og der er meget få tilfælde af mobning, sexchikane, trusler og vold. De ansatte er stolte over arbejdspladsen og oplever, at deres leder altid har tid til at tale med dem. Social kapital handler altså om den måde tingene foregår på en arbejdsplads og ikke hvad der foregår.

For yderligere information om social kapital kan jeg henvise til denne artikel fra Folkeskolen fra 2009: <https://www.folkeskolen.dk/58731/hoej-social-kapital-skaber-trivsel>

Læs mere om stærke samarbejdsrelationer og social kapital på uddannelsesområdet her: http://www.arbejdsmiljøweb.dk/trivsel/social_kapital/materiale_om_social_kapital/staerke_samarbejdsrelationer

P1H - Gratis app giver råd om psykisk førstehjælp

Psykiatrifonden er gået sammen med TrygFonden om at udvikle en gratis app, som beskriver, hvordan man bedst hjælper personer, der har det svært. Står man overfor et menneske med for eksempel depression, angst, psykose eller misbrug er der gode råd og vejledning at hente. App'en giver konkrete råd og vejledning – både når man står i en akut situation, hvor man gerne vil hjælpe, og når man vil forberede sig på at tage en snak med et menneske, som man kan fornemme har problemer.

"P1h", som app'en hedder, er gratis og kan hentes i App Store og Google Play.

Få hjælp til arbejdsskadesager

Du kan få hjælp til de problemer, der kan være i relation til en arbejdsskadesag. DLF kan rådgive medlemmet under sagens forløb. De kan holde øje med, om Arbejdsskadestyrelsens behandling af sagen kører hensigtsmæssigt og retfærdigt og vejlede medlemmet i forhold til en eventuel anke af afgørelsen.

Har skaden konsekvenser for medlemmets ansættelsesforhold i form af sygemelding, overgang til fleksjob, afsked eller andet, er det meget vigtigt, at medlemmet retter henvendelse til kreds-kontoret. Arbejdsskader, hvor der formodes et varigt mén eller nedsat erhvervsevne, sendes via kredsen til Hovedforeningen, hvor et team af konsulenter hjælper med at få den bedst mulige afgørelse af sagen. Undervejs kan medlemmet give en fuldmagt til konsulenterne i Hovedforeningen, som så kører sagen videre på vegne af medlemmet. Det kan være med til at sikre en hurtigere og bedre sagsbehandling.

Fastholdelse af elever - hvornår?

Hvornår må man fastholde eller flytte en elev? Og hvornår må man ikke? Det kan være en hårfin balance, og en uretmæssig magtanvendelse kan have konsekvenser for den ansatte. Det er derfor en god idé, at ledelsen på forhånd instruerer personalet i, hvordan og hvornår man skal fastholde en elev, og hvornår man ikke skal. Bekendtgørelsen om fremme af god orden i folkeskolen beskriver, at der kan anvendes magt i nødvendigt omfang for *at afværge, at elever øver vold mod sig selv eller andre eller ødelægger eller beskadiger ting.*

På kreds-kontoret er vi bekendte med steder, hvor man ikke ønsker anvendelse af magt i situationer, hvor en elev ødelægger eller beskadiger ting, men hvor eleven *ikke* er til fare for sig selv eller andre. Så bed ledelsen præcisere forventningerne til de ansatte, så man ikke gør noget forkert i forhold til deres opfattelse af magtanvendelse.

Vær også opmærksom på, hvordan I på skolen efterbehandler retmæssige fastholdelser. Bliver hændelserne registreres og tages de efterfølgende op i AMO med henblik på at drøfte, hvordan lignende situationer undgås? Hvilken hjælp får den ansatte og evt. de elever, som har oplevet en fastholdelse? Til inspiration har jeg vedhæftet et skema, som BUPL har udarbejdet i forhold til fastholdelser.

Læs i øvrigt mere om emnet i Folkeskolen:

<https://www.folkeskolen.dk/537548/oeget-inklusion-kan-foere-til-mere-magtanvendelse-under-diffuse-regler>

Med venlig hilsen

Martin Stenmann
Arbejdsmiljøansvarlig

Jane Vagner Pedersen
Kredsformand

Skema for

Registrering af indgreb med brug af fysisk magt.

| | | |
|---|--------------|----------|
| Barnets/den unges navn | Personnummer | |
| Dato | Klokken | Varighed |
| Situation – beskrivelse af anledningen til indgrebet | | |
| Handling - beskrivelse af indgrebet og barnet/den unges tilstand under indgrebet | | |
| Objektive synlige tegn som følge af indgrebet? | | |
| Opfølgning – beskrivelse af de initiativer, der blev taget i genopretningen af tryghed og integritet for barnet/den unge | | |
| Indgrebet foretaget af (navn, stilling) | | |
| Episoden overværet af | | |
| Orientering og høring af barnet/den unge/forældre | | |
| For modtagelse kvitteres (inst. leder) | | |

Skema for

Institutionens bearbejdning og forebyggelse af indgreb med brug af fysisk magt.

| |
|---|
| <p>Var der signaler op til forløbet, som kunne have skabt et billede af, hvad der var ved at ske? – Hvilke?</p> |
| <p>Hvilke styrker havde de(t) indgreb, der blev anvendt i den opståede situation?</p> <p>Kunne der have været anvendt mindre omfattende indgreb til at tackle den opståede situation? – Hvilke?</p> |
| <p>Hvordan virkede initiativer til genopretning af tryghed og integritet?</p> <p>Kunne der have været taget andre initiativer (metoder – personale) - Hvilke?</p> |
| <p>Hvilke fremadrettede tiltag vil vi foreslå at institutionen iværksætter? For børnene - forældrene - personalet?</p> |
| <p>Giver bearbejdningen anledning til forhold, som vi vil anmode sikkerhedsorganisationen om at komme med initiativer på?</p> |

Hvad har vi lært af situationen, og hvordan kan det bruges fremadrettet?

Giver situationen anledning til at iværksætte initiativer der forebygger gentagelse?

- Elementer i vores pædagogiske praksis?

- Elementer i vores fysiske rammer?

Hvilke initiativer kan vi umiddelbart sætte i værk?

Hvilke initiativer involverer parter udenfor institutionen?

Giver situationen anledning til at justere på samarbejdet med forældrene?

- I givet fald hvordan:

Andet: