



Fra kalenderen

Zoom-konferencer:

For ledere:

- 1. december kl. 10

For administrativt personale:

- 2. december kl. 13

For bestyrelse mv:

- 18. november
- 8. december

Lederiet 2021

- 27. oktober og 30. nov.

Specialpædagogisk Træf 2021

- 16.-17. november

Lederinternat 2022

- 2.-3. februar

Lilleskolernes Parlament

- 3.-4. marts

Repræsentantskab og Lille- skoletræf 2022

- 22.-23. april

Ledertræf 2022

- 21.-23. september

COVID-19 NETOP NU

Som mange nok fulgte med i, så afholdt statsministeren i går presse-møde med seneste nyt angående corona-situationen i Danmark. Smit-tetrykket er stigende og kontakttallet er aktuelt beregnet til 1,1. I det lys har regeringen indstillet til, at man igen gør corona til en samfundskri-tisk sygdom – og på et møde i epidemiudvalget skal man på et møde i dag stemme både om dette, og om hvorvidt coronapasset skal genind-føres.

På et møde med Undervisningsministeren her til morgen blev det un-derstreget, at en evt. genindførelse af coronapasset ikke vil komme til at gælde på vores område. I fokus for mødet var ellers den nødlov der, på Børne- og Undervisningsministeriets område, har dannet ramme om og muliggjort at skolerne kan give nødundervisning under en nedlukning. Nødloven udløber den 16. november og forlænges den ikke, vil der ikke længere være hjemmel til at give nødundervisning (kun nødpas-ning i henhold til epidemiloven). Der var opbakning blandt aktørerne på vores område til at forlænge nødloven, så det fortsat kan være muligt at give nødundervisning ifm. en nedlukning – og det er vores forventning, at det, til trods for politiske armlægninger og modstand, lykkes at nå til enighed om en forlængelse af nødloven. Det var holdningen i kredsen, at så længe corona kategoriseres som en samfundskritisk sygdom, så er der brug for en nødlov, der afklarer de juridiske rammer og giver mulig-heder for at handle hensigtsmæssigt og indrette sig ift. situationen.

Vi følger naturligvis udviklingen helt tæt og orienterer jer, når der er re-levant nyt.

Et andet forhold der aktuelt fylder, og som sandsynligvis også vil fylde i de kommende måneder, er hvad der kvalificerer til en hjemsendelse af en hel klasse/nedlukning af en skole. I de aktuelle retningslinjer er det alene efter påbud fra Styrelsen for Patientsikkerhed, at skolen kan ind-føre særlige restriktioner såsom hjemsendelse af hele klasser/afdelinger eller hel nedlukning. Og det er først ved sådanne sanktionerede tiltag, at skolen skal give nødundervisning.

Vi har imidlertid hørt fra flere skoler, at Styrelsen for Patientsikkerhed ikke har villet tage stilling til hvorvidt et antal smittede i en klasse var nok til at hjemsende en hel klasse. I stedet har de sendt 'bolden' videre til enten den kommunale sundhedstjeneste eller UVM. Det er selvsagt util-fredsstillende og problematisk – myndigheden ligger iflg. retningslin-jerne hos Styrelsen for Patientsikkerhed. Mindre bøvlet bliver det ikke af, at flere skoler samtidig har oplevet, at den kommunale sundhedstjene-ste enten ikke har været til at få fat på eller ikke har ville tage stilling.

Det er stadig sådan, at ved høj smitte i et sogn eller kommune kan kom-munen anbefale at skolen iværksætter en række tiltag.

Læs de aktuelle retningslinjer mv. på vores såvel som UVM's hjemme-side – og tøv ellers ikke med at kontakte os med spørgsmål.



LILLESKOLENETVÆRK FOR ADMINISTRATIVT PERSONALE

Lilleskolerne har som bekendt en veludviklet netværk for det administrative personale. Netværket skaber grobund for et fællesskab på tværs af skolerne i hele landet, hvor der kan udveksles viden og spares om mangt og meget.

Netværket udvikler sig løbende og er nu beskrevet på [hjemmesiden hos Lilleskolernes Sammenslutning](#), hvor du også finder adgang til en kollegial mentorordning for det administrative personale.

Som ny medarbejder i en skoleadministration kan det være en uoverskuelig opgave at finde rundt i junglen af rammer og regler på området. Det er derfor vigtigt at skoleleder, viceskoleleder eller andre gør en nyansat medarbejder opmærksom på, at der findes et netværk for administrative medarbejdere på Lilleskolerne.

Kontakt venligst sekretariatet hos Lilleskolernes Sammenslutning, hvis skolen har fået ny medarbejder på kontoret.

Lars Larsen; lars@lilleskolerne.dk; 69 14 99 82

Aktuelt er der i øvrigt også et arbejde i gang med at (re)etablere et mentorkorps på lederniveau. Vi forventer at kunne præsentere resultatet af dette arbejde i begyndelsen af det nye år.

OMSORGSSAMTALER OG MULIGHEDSERKLÆRING

I en nyligt afsagt højesteretskendelse fra 21. august 2021 er det blevet fastslået, at arbejdsgiveren afgør, hvornår der er behov for at indkalde til en omsorgssamtale/sygefraværssamtale for en langtidssyg medarbejder, og om der i tilknytning til en sådan samtale skal udarbejdes en mulighedserklæring. Arbejdsgiver skal dog indkalde til en samtale, inden der er gået 4 uger efter første sygedag.

I tilfælde, hvor medarbejderen ikke vil deltage i/udebliver fra sådanne samtaler, kan der være basis for at tilbageholde løn eller endda bortvise medarbejderen.

Det er vigtigt at være opmærksom på en række forhold:

- Skolelederen skal indkalde til samtalen med et rimeligt varsel
- Medarbejderen har pligt til at møde op
- Hvis medarbejderen ikke kan møde op på grund af sygdommen, kan samtalen holdes telefonisk, hvis sygdommen tillader det
- Hvis medarbejderen ikke deltager i samtalen, bortfalder retten til sygedagpenge for arbejdsgiveren fra og med den dag, hvor medarbejderen skulle have deltaget i samtalen, og frem til den dag, hvor samtalen gennemføres (Gælder dog ikke, hvis der er en rimelig grund til, at medarbejderen ikke deltager i samtalen)
- Det er hensigtsmæssigt i indkaldelsen at være præcis, såfremt skolelederen ønsker, at samtalen munder ud i, at der udarbejdes en mulighedserklæring. Medarbejderen har pligt til at medvirke til at udarbejde en mulighedserklæring, når skolelederen iværksætter dette.

Afsættet for kendelsen den 21. august er, at medarbejderen udeblev gentagne gange fra den indkaldte samtale, fordi han fandt denne overflødig. Men det er altså ikke op til medarbejderen at afgøre.

Med afsæt i kendelsen er det vigtigt at være opmærksom på:



- At være præcis i formuleringerne i indkaldelser til omsorgssamtale/sygefraværssamtale (hvad er formålet og hvad er forventning til udkomme?)
- At man sikrer, at det klart fremgår – i indkaldelse eller i tilknytning til modtagelse af afbud – at samtalen vil kunne afvikles uden fysisk fremmøde fra medarbejderen.
- At der udtrykkeligt gøres opmærksom på, hvis det er hvor sagen står, at udeblivelse alene kan accepteres imod fremsendelse af lægeerklæring, hvoraf det fremgår, at medarbejderen er for syg til at deltage i samtalen.
- At det i indkaldelsen tydeligt fremgår, hvad der forventes af medarbejderen og hvilke ansættelsesretslige konsekvenser det kan have, hvis medarbejderen ikke medvirker i samtalen.

Vi opfordrer til, at skolelederen tager kontakt til sekretariatet, hvis der er samtaler af denne art, som ikke kan gennemføres grundet udeblivelse/manglende medvirken fra medarbejderens side.

ARBEJDSMILJØ PÅ SKOLEN - OBLIGATOISK UDDANNELSE, INDHOLD SOMRÅDER OG HONORERING

Når skolens medarbejdere vælger en ny arbejdsmiljørepræsentant, er det skolelederens forpligtelse at sikre, at denne person gennemfører den obligatoriske arbejdsmiljørepræsentantuddannelse senest 3 mdr. efter meddelelsen om udpegning er modtaget.

Typisk gennemføres uddannelsen via et tredages kursus med tilstedeværelse. Men man kan også gennemføre det online, hvilket dog kræver, at repræsentanten forud har dokumenteret, at denne kan håndtere den nødvendige it-teknologi for at deltage (sker via et kort 'formøde').

Lilleskolernes Sammenslutning har, i et samarbejde med de øvrige skoleforeninger, været med til at udvikle en 3-dages arbejdsmiljøuddannelse skræddersyet til skolerne. De næste uddannelsesdage ligger den 17-19. januar i Odense.

Se mere [her](#)

Hvad arbejder arbejdsmiljøorganisationen så med? Dette er der jo i sagens natur masser af erfaring med på de enkelte skoler, da dette jo på ingen måde er nyt. Vi har dog alligevel her i LS Aktuelt valgt at indsatte link til hjemmesiden, som hostes af Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration (BFA).

Se mere [her](#):

- **Branchefælles arbejdsmiljø**

Læs meget mere om håndtering af de forskellige emner, som knytter sig til arbejdsmiljøområdet på en skole. Bemærk på siden, at alle organisationerne, som er relevante på en fri grundskole, indgår i organisationerne bag siden sammen med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Honorering til medarbejdere, som påtager sig hvervet som arbejdsmiljørepræsentant for skolens ansatte, er en mulighed og afhænger i så fald af, hvilken overenskomst, den pågældende er ansat på.

- **Ansættelse som lærer.**

På denne overenskomst findes ikke nogen fast aftalt aflønningssats for varetagelse af hvervet, hverken i henseende af arbejdstid eller økonomisk. Altså fastlægges dette på den enkelte skole. Det er ikke ukendt, at man både i henseende af afsatte timer og økonomi lægger niveauet lavere end tillidsrepræsentanten, idet hvervet alt andet lige forventes at fylde mindre i dagligdagen på skolen.

- **Ansættelse som pædagogisk personale.**

På denne overenskomst findes aflønningssatsen for varetagelse af hvervet under [overenskomsten](#)



§16, stk. 5. Omfang af arbejdstid, der kan anvendes i hvervet er ikke fastlagt og besluttes på den enkelte skole.

- **Ansættelse som administrativt eller teknisk personale (HK- og 3F-overenskomsten).**

På disse to overenskomster er spørgsmålet ikke yderligere berørt. Men der kan selvfølgelig aftales et lokalt økonomisk tillæg for varetagelse af hvervet ligesom skolen kan fastlægges omfanget af tid, medarbejderen må anvende.

Arbejdsmiljørepræsentanten varetager typisk sit hverv på tværs af de enkelte medarbejdergrupper på skolestørrelser som lilleskolerne.

Slutteligt skal det bemærkes, at ligesom tillidsrepræsentanten nyder også arbejdsmiljørepræsentanten en særlig beskyttelse i forhold til evt. opsigelse. Dette betyder, at opsigelse alene kan finde sted af tvingende årsager, ligesom der er særlige fremgangsmåder, skolen skal tage højde for.

TEATERREFUSION NU OGSÅ PÅ DE FRIE GRUNDSKOLER

Kulturministeriet har fra 2021 og de næste fire år åbnet en forsøgsordning, der giver flere børn og unge lettere og billigere mulighed for at opleve levende scenekunst på skoler, institutioner og ungdomsuddannelser.

- Med teaterrefusion åbnes nu muligheden for at ikke-kommunale institutioner, skoler og ungdomsuddannelser nu også kan få op til 50% refusion ved køb af professionelle teaterforestillinger for børn og unge.
- Ordningen digitaliseres med ansøgningsplatformen teaterrefusion.dk
- Læs mere i [dette informationsark](#) - hvor man også kan tilmelde sig et nyhedsbrev

LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

Kontakt Lilleskolernes Sammenslutning:

Tlf. 6914 9664

Mail: post@lilleskolerne.dk

- Sune Jon Hansen: sune@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9984 - tlf. mobil/sms: 2874 3329
- Lars Larsen: lars@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9982
- Niels Strunge. niels@lilleskolerne.dk, Tlf. dir. 9215 8228