



### *Fra kalenderen*

#### Zoom-konferencer:

##### For ledere:

- 2. februar kl. 10
- 2. marts kl. 13

##### For administrativt personale:

- 3. februar kl. 10
- 3. marts kl. 13

##### For bestyrelse mv:

- Datoer følger

#### Lederinternat 2022

- 2.-3. februar
- AFLYST pga. corona-situationen

#### Lilleskolernes Parlament

- Udsat til efteråret

#### Repræsentantskab og Lilleskoletræf 2022

- 22.-23. april

#### Ledertræf 2022

- 21.-23. september

## COVID-19

Lige nu er mange skoler presset i forhold til at få en skolehverdag til at hænge sammen pga. højt fravær hos både børn og ansatte. Fraværet skyldes selvfølgelig de høje smittetal med Omikron - og anbefalingerne om isolation ved smitte i husstanden. I den forbindelse skal man huske på at kravet til isolation ikke gælder tidligere ny-smittede samt vaccinerede, der har fået 3. stik. Det kræver dog stadig, at man i husstanden kan isolere den smittede eller tilsvarende isolere sig selv som ikke smittet. Er man udsat for kontinuerlig smitte i husstanden uden at kunne isolere sig fra den smittede gælder andre og skærpede regler for isolation.

Det er fra ledelsen vigtigt at få italesat væsentligheden af, at alle er med til at løfte den ekstraordinære situation, som forhåbentlig aftager i denne eller den kommende måned. Med de nuværende smittetal, så kræver det i hvert fald ikke noget større regnestykke for at kunne konstatere at inden længe, så er de fleste vaccinerede og/eller tidligere ny-smittede. Det er vist også det mest positive at trække ud af den nuværende situation.

[Nye retningslinjer gældende fra 16. januar](#) skitserer muligheder for at håndtere højt fravær blandt de ansatte ved;

- At samarbejde med andre skoler om undervisning og vikardækning
- At reducere antallet af skoledage, dog under forudsætning af, at undervisningen fortsat står i mål med, hvad der kræves i folkeskolen
- At tilbyde hjemmeopgaver og virtuel vejledning, der vil kunne kompensere for evt. nedsat undervisningstid

Få et overblik over de samlede retningslinjer og vejledninger på vores [hjemmeside](#).

## TEMADAGE OM ARBEJDSMILJØ 2022

Skoleforeningerne og FSL er klar med to temadage om arbejdsmiljø for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i foråret 2022. Temadagene afholdes;

- Den 31. marts 2022 i Vejle
- Den 4. april 2022 i Roskilde

Målet med temadagene er blandt andet, at I som arbejdsmiljøorganisation får redskaber til at sætte initiativer i gang, der mindsker stress og antallet af sygedage og samtidig fastholder kvaliteten i kerneopgaven.

[Se mere her og tilmeld](#)



## TILSYNET FRA STYRELSEN FOR UNDERVISNING OG KVALITET (STUK)

Flere af landets frie grundskoler kan forvente besøg fra STUK i de kommende år.

I STUK fører de som bekendt tilsyn med, at skoler og institutioner på Børne- og Undervisningsministeriets område overholder lovgivningens krav til indholdet af skolernes og institutionernes undervisning og øvrige virke, om undervisningen er af tilfredsstillende kvalitet – og for så vidt angår de frie grundskoler også, om de tildelte midler anvendes lovligt og forsvarligt, og om skoler og institutioner samlet set drives økonomisk bæredygtigt. Tilsynet er delegeret fra børne- og undervisningsministeren.

Som grundlag for en ny fælles tilsynsstrategi udarbejdede STUK i 2021 et situationsbillede, der samler viden om STUKs tilsynsarbejde fra interessenter i sektoren samt STUKs tilsynsmedarbejdere. Der er afholdt møder om interessenternes oplevelse af STUKs tilsyn, som bredt dækker grundskole-, ungdomsuddannelses- samt voksen- og efteruddannelsesområderne. Der er blevet afholdt møder med skoler og institutioner, elevorganisationer, repræsentanter for leder-, lærer- og bestyrelsesforeninger.

Situationsbilledet udgør en væsentlig del af grundlaget for udvælgelsen af de strategiske pejlemærker og kendetegn, som omfattes af den nye tilsynsstrategi for 2022-2024 – og det er heraf at det fremgår, at STUK ønsker at ramme mere bredt i deres kommende tilsyn. Det er ikke således at STUKs resurser forøges, men de ønsker meget overordnet at "ramme flere" med udvalgte tilsyn med højere kvalitet samt at have en mere vejledende og anvisende karakter.

### Tilsynsstrategi 2022-2024

I strategien for de kommende år præsenterer STUK to pejlemærker og tre kendetegn, som STUK ønsker, at tilsynet skal være karakteriseret ved. De to pejlemærker er;

- Eleverne sættes først
- Tilsynet og vejledning skal være konkret og anvisende

De tre kendetegn er;

- Et virkningsfuldt tilsyn
- Et helhedsorienteret tilsyn
- Et effektivt tilsyn

Overskrifterne er ikke særligt beskrivende i sig selv, men de bliver udfoldet i den samlede strategi herunder – se især side 12-15. Blandt andet ønsker STUK at iværksætte et udviklingsarbejde vedrørende understøttelse af bestyrelserne på skolerne.

[Hent nyhed og den nye tilsynsstrategi](#)

### Tilsynsplan 2022

Tilsynsplanen er den overordnede plan for Styrelsen for Undervisning og Kvalitets tilsynsarbejde i år. Planen synliggør de centrale mål for og forventninger til tilsynsarbejdet i 2022.

Styrelsens tilsynsindsats deler sig i to spor. Det ene spor har til formål at kontrollere uddannelsernes kvalitet samt regeloverholdelse. Det andet spor har til formål at bidrage med understøttende vejledning.

Tilsynsplan 2022 er den første tilsynsplan, som afspejler den nye tilsynsstrategi gældende for 2022-2024. I denne plan lanceres en ny tilsynstype – det undersøgende tilsyn, som sigter på at have forebyggende effekt. STUK vil levere let tilgængelige strategisk udvalgte data til skoler og institutioner, som opfordres til at drøfte dem på det rette ansvarlige niveau, for eksempel bestyrelsesmøder. Formatet vil skulle finde sin



endelige form over de næste år, og de ser frem til den fortsatte dialog med sektoren om denne form for tilsyn.

Tilsynsplanen for frie grundskoler indeholder 4 afsnit;

- 1) Tilsyn med frihed og folkestyrekravet (risikobaseret tilsyn)  
Formålet med tilsynet er at identificere skoler, der kan tænkes af have konkrete udfordringer i relation til frihed og folkestyrekravet og at sikre, at disse skoler har fokus på at efterleve kravet.
- 2) Tilsyn med prøver (tematisk og undersøgende tilsyn)  
Formålet med tilsynet er at undersøge, om frie grundskoler overholder reglerne i prøvebekendtgørelsen om blandt andet prøvefritagelse, tilbud om ny prøve i tilfælde af sygdom eller udeblivelse.
- 3) Tilsyn med prøvefrie frie grundskoler (tematisk tilsyn)  
Tilsynets formål er at undersøge, om de udtagne skoler lever op til stå mål med kravet i friskoleloven. Tilsynet vil omfatte skolernes planlægning, gennemførelse og evaluering af undervisningen.
- 4) Tilsyn med de certificerede tilsynsførende tilsynserklæringer (tematisk tilsyn)  
Tilsynet er af undersøgende karakter og vil blandt andet have til formål at afdække, om alle tilsynserklæringer lever op til reglerne.

At prøvekarakterer er et bærende grundlag for udvælgelsen af skoler til tilsyn kommer måske ikke som nogen overraskelse – og deraf er tilsynet i år også fokuseret på prøveafholdelsen og ikke mindst de prøvefrie skoler. Beskrivelsen af tilsynet med de frie grundskoler er på side 16-18 i tilsynsplanen.

[Hent nyhed og hele tilsynsplanen for 2022](#)

## VARSLING AF TILBAGEVÆRENDE SÆRLIGE FERIEDAGE

Tidspunktet for afholdelse af de særlige feriedage skal aftales mellem ledelsen og den enkelte medarbejder. Medarbejderens ønske om placering af dagene skal så vidt muligt imødekommes, medmindre afholdelsen er uforenelig med tjenesten, eller afviger væsentligt fra den måde, hvorpå arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Medarbejderen skal så tidligt som muligt meddele skolelederen, hvornår de særlige feriedage ønskes afviklet, men der er ikke som sådan fastlagt frister herfor.

Ledelsen kan som udgangspunkt ikke pålægge den ansatte at afholde særlige feriedage. Men hvis afholdelsestidspunktet ikke er fastlagt den 1. januar i ferieåret (det gamle ferieår fra 1. maj – 30. april), kan ansættelsesmyndigheden varsle de særlige feriedage til afholdelse. Varslingen skal ske efter reglerne for restferie, dvs. med mindst 1 måneds varsel og til afholdelse i hele dage.

Det kan også aftales, at medarbejderen får udbetalt dagene. Ikke afholdte særlige feriedage udbetales med lønnen i april måned.

[Se i øvrigt om ferie og særlige feriedag på lilleskolerne.dk](#)



---

## FUNKTIONSBESKRIVELSER

Nogle gange er vi på sekretariatet blevet mødt med en efterspørgsel på mulige skabeloner til funktions- og stillingsbeskrivelser for særligt ledelsesansatte på skolerne.

Med baggrund i denne efterspørgsel har vi udarbejdet en skabelon, som enten i den udarbejdede form, eller eventuelt i en tilpasset version, kan fungere som skabelon for skolerne. Skabelonen kan både anvendes, når der arbejdes med hele – særligt tværgående eller ledelsesmæssige – stillinger og som skabelon for beskrivelse af specifikke funktioner, som varetages af lærere eller pædagoger ved siden af disses primære arbejdsopgaver.

Udover selve skabelonen lægges der op til, at man – hvis behovet skønnes at være der – kan vedhæfte et bilag til selve skabelonen med mere detaljerede opgavebeskrivelser for enkeltopgaver.

Stillings- og funktionsbeskrivelser, som udarbejdes og opdateres ved behov, kan tjene til at skabe overblik for både medarbejder, ledelse og bestyrelse. Og dette kan i høj grad være gavnligt ved skifte i den enkelte stilling, konstituering og i det hele taget til at bevare et samlet overblik over fordeling af opgaveansvaret på den enkelte skole.

Se: [Skabelon for stillings- og funktionsbeskrivelser.](#)

## AFGØRELSER VED FAGLIG VOLDGIFT ELLER DOMSTOL

### Bortvisning af medarbejder som ikke kunne møde på arbejde efter ferie

Det var berettiget at bortvise en medarbejder, fordi han efter ferie i et "orange" land måtte udeblive fra arbejde pga. karantæne. Afgørelsen illustrerer, at myndighedernes retningslinjer og restriktioner vedrørende Covid-19 principielt ikke ændrer ved forpligtelserne i ansættelsesforholdet, herunder forpligtelsen til at møde rettidigt på arbejde igen efter en ferie.

Virksomheden havde indskærpet over for medarbejderne, bl.a. på et personalemøde, at det kunne få ansættelsesretlige konsekvenser, hvis medarbejderne rejste til lande, der på afrejsetidspunktet nødvendiggjorde en karantæne, og medarbejderne af den grund ikke ville kunne møde på arbejdet efter ferien.

Da medarbejderen rejste til Rumænien, var landet karakteriseret som "orange". Under ferien skrev medarbejderens nærmeste leder bl.a., at hvis han ikke rejste tilbage til Danmark samme dag, kunne han ikke møde på arbejde efter sin ferie på grund af karantæne, og i så fald ville han miste sit job. Medarbejderen rejste ikke hjem i tide, og da han derfor ikke mødte på arbejde efter sin ferie, blev han bortvist.

Norrbomm Vinding, som her er refereret fra, bemærker at arbejdsgivere generelt bør være opmærksomme på at kommunikere tydeligt omkring tiltag og konsekvenser af eventuelle brud på disse.

### Arbejdsgiver blev frifundet for erstatningsansvar i forhold til sygemelding

En arbejdsgiver har pligt til at sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. I denne sag var spørgsmålet, om en kommune var erstatningsansvarlig for en psykisk lidelse, som en skolelærer havde pådraget sig.

Sagen omhandlede en skolelærer for en 1. klasse, hvori der gik en elev, der var diagnosticeret med infantile autisme, som undertiden var fysisk udadreagerende.



Ledelsen iværksatte en række tiltag for at sikre, at klassen modtog den fornødne støtte, heriblandt netværksmøder, en opnormering, hvorefter der som udgangspunkt altid var to voksne til stede, et særligt forløb med specialpædagogisk sparring blev etableret, ligesom skolelæreren deltog i et kursus med henblik på at opnå indsigt i og forståelse for elever med autisme.

Skolelæreren gav flere gange udtryk for, at hun følte sig stresset og presset, men hun var imidlertid ikke opsøgende i forhold til sparring og gav ikke udtryk for et ønske om hjælp.

Skolelæreren blev senere sygemeldt, og hun kom herefter ikke tilbage til skolen. Hendes tilstand blev anmeldt til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der fremlagde sagen for Erhvervssygdomsudvalget, der ligesom Ankestyrelsen fandt, at hun led af en uspecificeret belastningsreaktion forårsaget af hendes arbejde som skolelærer.

Skolelærernes fagforening indbragte herefter sagen for domstolene med påstand om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og godtgørelse for svie og smerte, idet fagforeningen bl.a. mente, at de iværksatte foranstaltninger var utilstrækkelige, hvorfor kommunen havde tilsidesat sin pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

Heroverfor gjorde kommunen bl.a. gældende, at arbejdet var tilrettelagt og organiseret fuldt forsvarligt.

Byretten og landsretten var enige om, at skolens ledelse - da den blev opmærksom på de problematiske forhold - omgående og vedvarende iværksatte en lang række forskellige, relevante og hensigtsmæssige initiativer i forsøget på at modvirke risikoen for og afbøde virkningerne af elevens udadreagerende adfærd.

Dertil kom, at skolelæreren ikke havde anmodet om at blive løst fra opgaven, at hun selv havde frabedt sig møder med ledelsen, og at hun ikke havde givet udtryk for, at hun var direkte helbredsmæssigt truet.

På denne baggrund blev kommunen frifundet i både byretten og landsretten.

Kilde; Norrbomm Vinding

## LILLESKOLERNES PARLAMENT; UDSAT

Der var ellers lagt et fremragende program for dagene den 3. og 4. marts 2022, men planlægningsgruppen har set sig nødsaget til at udsætte mødet pga. corona-omstændighederne. Arrangementet vil blive afholdt i efteråret - forventeligt den 6. - 7. oktober. Vi vender tilbage med endelig bekræftelse på datoen.

## LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

### Kontakt Lilleskolernes Sammenslutning:

Tlf. 6914 9664

Mail: [post@lilleskolerne.dk](mailto:post@lilleskolerne.dk)

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