



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

GDPR - Workshop

-10. marts i Haslev

Invitation på LS [hjemmeside](#)

Lilleskolernes Parlament

-Udsat til efteråret

Repræsentantskab og Lilleskoletræf 2022

-22.-23. april

Ledertræf 2022

-21.-23. september

COVID-19

Langt om længe tyder alt på at vi snart ikke skal bruge så meget spaltepads på sundhedsmæssige retningslinjer og anbefalinger. Pt. er der dog stadig ekstremt mange dagligt smittede, og test-strategien er foreløbigt bevaret, dvs. alle fra 1. klasse anbefales at blive testet 2 gange om ugen.

Ved positiv test anbefales selvisolation jf. retningslinjerne - ved selvtest anbefales en bekræftende test, som ikke er en selvtest. 0. dags-test er bortfaldet og "øvrige kontakter" opfordres i stedet til test efter 3. døgn.

Alt efter det lokale smitteniveau, så kan det være meget svært at finde balancen i at være styrende og informerende på et individuelt plan i forhold til øvrige kontakter, fordi alle på skolen nærmest hele tiden er "øvrige kontakter". Kommunikationen til forældrene kan i lyset heraf bl.a. handle om og tage hensyn til;

- Antal smittede på skolen
- Det lokale test-setup
- Sund fornuft

Det er i høj grad symptomer, der nu er afgørende for, om man skal i skole eller ej, og det er det, der skal betones til forældrene. Der ligger dog stadig en informationsopgave for skolen, i forhold til at forældre har mulighed for at medvirke til at børnene, som "øvrige kontakt", kan blive testet på 3. dagen.

Den definerende publikation for kontakter og opsporing er;

[Anbefalinger til kontakter til personer med Covid-19](#)

Vi forventer at test-regimet bliver revideret meget snart, da der jo nærmest ikke er flere der skal testes, når de fleste efterhånden bærer titlen som "nysmittet".

I den kommende tid, og nu hvor det ikke mere anbefales at undervisningen foregår i stamgrupper, ser vi frem til at fokusere indsatsen og opmærksomheden mod Lilleskoleliv og pædagogik efter en langvarig pandemi.

Covid-19 anses ikke længere som samfundskritisk

Overskriften betyder at alle hidtidige restriktioner er blevet ophævet fra i dag 1. februar. Dermed er der ikke længere hverken krav om eller mulighed for, at arbejdsgiver kræver forevisning af coronapas ved fysisk fremmøde. Der er ej heller krav om at besøgende på skolerne skal bære mundbind.

At Covid-19 ikke længere anses som samfundskritisk har indflydelse på seneste anbefalinger i [retningslinjerne for grundskoler gældende fra 1. februar 2022](#). Her er den væsentlige ændring, at det ikke længere anbefales at undervisningen foregår i stamklasser eller på faste hold. Det anbefales selvfølgelig stadigvæk, at man skal være opmærksom på forebyggelse af smittespredning, som vi kender.



Vejledning om fleksibilitet ved sommerens prøver

Der er indført midlertidige regler om lokal fleksibilitet ved folkeskolens mundtlige prøver i 8. klasse og 9. klasse i prøveterminen maj-juni 2022. Reglerne er fastsat i bekendtgørelse nr. 2030 af 10. november 2021 og udfoldet i denne nye vejledning;

Hent [vejledning](#)

LILLESKOLERNE MED PLADS TIL FORSKELLIGHED

Vi ser os selv i Lilleskolerne, som gode til at tage hånd om så godt som alle børn, både fagligt og socialt, men gør vi os også de samme overvejelser i forhold til de ansatte? Tager vi også et socialt ansvar, når det kommer til ansættelse af medarbejdere, og kender vi til de mangfoldige muligheder der for at ansætte medarbejdere på alternative vilkår? Og hvad gør vi egentlig for hele tiden at arbejde for et sundt og godt arbejdsmiljø?

Kender du Cabi?

Cabi er et landsdækkende non-profit videnshus, som arbejder målrettet for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes. Det gør de ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme:

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejders muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet.

Cabi er en fagligt uafhængig, selvejende organisation med bevilling fra Beskæftigelsesministeriet, der har egen bestyrelse og egne vedtægter. Cabi varetager sin videns- og formidlingsrolle ved hjælp af offentlige midler, og derudover arbejder de på almindelige markedsvilkår inden for Cabis formål med konsulentopgaver fra mange forskellige kunder, og de udvikler indsatser på beskæftigelsesområdet, blandt andet med støtte fra fonde.

På [Cabis hjemmeside](#) har du adgang til et hav af informationer, og de har samlet det meste lovstof om en lang række områder indenfor personale og ansættelser, arbejdsmiljø, sociale indsatser mv. Læs fx om;

- Arbejdsgivers indsats mod sygefravær
- Arbejdsmiljø, APV
- Fleksjob, løntilskud, revalidering
- Mentorstøtte
- Sygedagpenge

Har du brug for et godt råd, så er det gratis at spørge Cabi – og det er også væsentligt at huske fx at kontakte jobcenteret, hvis man har en ansat som ikke trives, hvor man har brug for hjælp til at få samarbejdet til at fungere igen.



Cabi har også en lang række [webinarer](#) liggende og de havde et sygefraværsevent i november 2021, hvor du fx kan [gense følgende](#);

- Styrken i TRIO-samarbejdet
- Tidlig indsats sænker fraværet
- Ligger politikken død i skuffen?
- Tag samtalen før den bliver for svær
- Mental sundhed i arbejdslivet

Hvis du ikke lige har tid til at besøge [Cabis hjemmeside](#) nu, så kan du måske have det liggende i baghovedet, til du næste gang støder på en arbejdsmiljømæssig problemstilling i forhold til en eller flere ansatte.

EKSEMPEL PÅ ARBEJDSMILJØRELATERET AFGØRELSE

Mangelfuld håndtering af mobning af ansat

En region blev fundet erstatningsansvarlig for en medarbejders arbejdsskade, idet der ikke i tilstrækkelig grad var iværksat initiativer mod mobning.

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 region var erstatningsansvarlig for en psykisk lidelse, som en social- og sundhedsassistent havde pådraget sig som følge af mobning udøvet af kolleger.

Social- og sundhedsassistenten havde været ansat i en årrække på et bosted, og det var hendes oplevelse, at det psykiske arbejdsmiljø blev tiltagende værre. Hun oplevede bl.a., at der var en hård tone, at hun blev beskyldt for at lyve, og at hun blev hånet, når hun stillede forslag. Dette fortsatte et halvt års tid, indtil hun indgik en fratrædelsesaftale med arbejdsgiveren på baggrund af en påtænkt afskedigelse grundet sygefravær og samarbejdsvanskeligheder.

Social- og sundhedsassistenten anmeldte den psykiske påvirkning af mobningen på arbejdspladsen som en arbejdsbetinget lidelse, og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vurderede, at hun led af en uspecificeret belastningsreaktion som følge af mobningen. Det blev endvidere vurderet, at hun havde et varigt mén på 10 % og et erhvervsevnetab på 45 %.

Byretten og senere landsretten fandt, at forholdene omkring mobning eller chikane ikke havde været et tema ved forhandlingen af fratrædelsesaftalen, og social- og sundhedsassistenten var derfor ikke afskåret fra at rejse et erstatningskrav mod arbejdsgiveren herom, selvom det fremgik af aftalen, at *"sagen betragtes herefter for at være afsluttet og kan ikke genoptages"*.

Norrbom Vinding bemærker, hvor ovenstående er citeret fra,

- at afgørelsen er en af de første i Danmark, hvor en medarbejder opnår medhold i et krav om erstatning for skader som følge af et dårligt psykisk arbejdsmiljø og understreger arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et chikane- og mobningsfrit miljø både generelt og konkret over for de medarbejdere, der giver udtryk for udfordringer i den forbindelse.



SIKKERHED OG KRISEBEREDSKAB

Uddannelsesinstitutioner i Danmark er forpligtet til at forebygge og håndtere alvorlige hændelser og krisituationer. [Undervisningsmiljøloven](#) udgør det lovmæssige og forpligtende grundlag, der skal sikre elevens ret til et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt miljø. Det er ledelsen på den enkelte skole, der har ansvaret for at sikre et godt undervisningsmiljø, og sikre at der udarbejdes en skriftlig undervisningsmiljøvurdering minimum hvert tredje år.

I forlængelse heraf har Børne- og Undervisningsministeriet i 2021 revideret vejledningen "[Sikkerhed og kriseberedskab](#)", der har til formål at skabe overblik over viden og anbefalinger om forebyggelse og håndtering af alvorlige hændelser i en skolekontekst.

Dansk Center for Undervisningsmiljø tilbyder et gratis webinar, hvor "Sikkerhed og kriseberedskab - en praktisk guide" vil blive nærmere belyst. Til webinarer kan skoleledere, AMR, bestyrelsesmedlemmer m.fl. få indsigt i implementering af få, enkle og logiske "værktøjer", som elever og ansatte kan tage i brug i krisituationer som f.eks skoleskyderi. Webinarer omhandler blandt andet instruksen, som alle ansatte helst skal kende; "flygt - gem dig - alarmér".

[Webinar; onsdag den 2. februar kl. 15-15.45 - tilmelding nederst](#)

LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

Du er altid velkommen til at kontakte os her i sekretariatet.

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