



Fra kalenderen

Zoom-konferencer:

For ledere:

- o 26. maj, kl. 13
- o 23. juni, kl. 13

For administrativt personale:

- o 6. maj, kl. 13
- o 3. juni, kl. 10

For bestyrelse mv:

- o 4. maj, kl. 19
- o 3. juni, kl. 19

LINK til Zoom udsendes nogle dage før mødet

Intrømøde for nye bestyrelsesmedlemmer

- o 7. september (Jyl.)
- o 9. september (Sj.)

Ledertræf 2021

22. – 24. september

Netværksdøgn for administrativt personale

29.-30 september

Lederiet 2021

27. oktober og 30. november

Regionsmøder 2021

9. november (Jyl.)
11. november (Sj.)

Specialpædagogisk Træf 2021

16.-17. november

Lederinternat 2022

2.-3. februar

Repræsentantskab og Lilleskoletræf 2022

22. – 23. april

COVID-19 NYT

Politisk aftale om yderligere genåbning: alle grundskoleelever tilbage med fuldt fremmøde

I nattens helt små timer blev et flertal i Folketinget enige om at lempe flere corona-regler allerede fra og med på torsdag den 6. maj. Det betyder blandt andet, at alle grundskole-elever i hele landet kan komme i skole allerede i denne uge. I aftaleteksten fremgår det, at genåbningen sker på samme vilkår som tidligere genåbning.

Vi afventer de opdaterede retningslinjer, men på et orienteringsmøde med ministeren tidligere i dag, tirsdag den 4. maj, blev følgende bl.a. tilkendegivet:

- At den fulde genåbning for grundskolen er fra på torsdag - men at det er helt afgørende, at skolerne ikke åbner for fuldt fremmøde førend de er klar.
- At modellen for automatiske nedlukninger er den (sidste) tilbageværende mekanisme, der kan gøre, at der vil være forskel på 'åbningsgraden'.
- At børnene stadig skal være i stamklasser og at stamklasserne stadig skal holde afstand til hinanden.
- At man ikke forestiller signifikante ændringer i de nuværende retningslinjer, men at man er i dialog med sundhedsmyndighederne omkring rammerne for sociale og faglige arrangementer. Det drejer sig bl.a. om:
 - Lejrture
 - Translokation
 - Personalemøder og -dage
 - Informationsmøde
 - Generalforsamlinger

Så selvom der ikke er noget nyt i aftalen om dette, som den foreligger aktuelt, så ser ministeriet nærmere på, hvordan man kan åbne yderligere op for faglige og sociale arrangementer i og rundt omkring det at gå i skole.

Testsporet vil fortsætte, men vil forventeligt blive udfordret af det stigende tryk som følge af, at flere er tilbage i skolerne. Det blev igen understreget, at det er Kommunernes opgave - og derfor vil der være tale om forskellige lokale/kommunale løsninger.

Ovenstående er selvfølgelig med forbehold for, at vi endnu ikke har fået retningslinjerne. Fra ministeren lyder det, at de vil være klar i morgen.

Vi opdaterer jer - og hjemmesiden - straks vi har nyt.



Ny aftale om justering af model for nedlukning

Som beskrevet på vores hjemmeside er modellen for automatisk nedlukninger af kommuner og sogne justeret fra 30. april. Kommuner har nu større frihedsgrader for at gribe ind før nedlukning.

[Se hjemmesidens samlede information om Covid-19.](#)

FLEKSJOBORDNING NY OG GAMMEL

Overvejer du at ansætte en medarbejder i fleksjob eller overvejer du at ændre i skolens sammensætning af medarbejdere i fleksjob, så læs mere her;

Cabiweb.dk

Fleksjob er en ansættelse med særlige løn- og arbejdsbetingelser for personer, der ikke kan klare de almindelige krav til effektivitet og kvalifikationer. Ordningen blev indført ved lov i 1997 som erstatning for "skånejob". I 2013 blev fleksjobreformen indført og ordningen blev derved ændret og førte til at der nu findes to ordninger, betegnet som "den gamle ordning" (før 2013) og "den nye ordning" fra januar 2013.

Med den gamle ordning bliver der udbetalt fuld løn fra arbejdsgiver til lønmodtager, og arbejdsgiver modtager refusion fra kommune og stat. Så længe man opretholder ansættelse i denne ordning, vil den fortsætte.

Med den nye ordning udbetaler arbejdsgiveren løn til lønmodtageren for den arbejdsindsats, der ydes på arbejdspladsen. Kommunen beregner et fleksløntilskud i forhold til den løn, som arbejdsgiver udbetaler. Medarbejderen bliver ansat på samme vilkår som alle andre medarbejdere. Man skal altså ikke bruge mere tid på administration, end du skal for dine øvrige medarbejdere. Dit lokale jobcenter skal altid inddrages, før der kan etableres et fleksjob. Her kan man typisk også få hjælp til administration og papirarbejde omkring fleksjobbet.

Gode grunde til at ansætte en medarbejder i fleksjob;

- Mange fleksjobbere er velkvalificerede og kan bidrage i et omfang, hvor der ikke er behov for en fuldtidsstilling
- Virksomheden betaler kun for de timer der arbejdes, og evt. sygefravær dækkes fuldt ud i modsætning til almindelige ansættelser
- Jobcentret er altid med på sidelinjen og kan hjælpe med at vejlede og bistå i situationer, hvor det ikke går som ønsket

OBS (tilføjelse 210511); Skolerne betaler bidrag til den statslige fleksjobordning, og staten yder tilskud til 50% af de faktiske lønudgifter. Se mere i LS Aktuelt nr. 37.

Et forbehold, som nogle gange høres i forhold til ansættelse af personale i fleksjob, er, at det ikke er muligt at opsiges en sådan medarbejder igen. Men dette er faktisk ikke korrekt. En fleksjobber kan som øvrigt personale opsiges, hvis der er saglige grunde hertil. Men det er helt centralt, at skolen ikke udsætter fleksjobberen for forskelsbehandling på baggrund af eksempelvis handicap/det faktum, at han/hun er ansat i et fleksjob.

Sker opsigelsen med udgangspunkt i virksomhedens forhold (eks. Økonomi) kan fleksjobberen - lige såvel som øvrigt personale - være den medarbejder, skolen bedst kan undvære.

Sker opsigelsen med udgangspunkt i den ansattes forhold skal skolen sikre sig, at parametre, der har haft betydning for tilkendelse af flexjob, og som har været kendt på ansættelsestidspunktet, ikke er

Udgiver: Lilleskolernes Sammenslutning, Schillerhuset, Nannasgade 28, 2200 København N
Redaktion: Lars Larsen, Niels Strunge, Sune Jon Hansen (ansvarshavende)



baggrunden for opsigelsen. Kan medarbejderen således ikke håndtere de opgaver han/hun er ansat til i sit fleksjob, og den manglende kapacitet hertil ikke isoleret set kan skyldes fleksjobansættelsen, kan man udmærket opsiges medarbejderen. Det skal dog godtgøres, at man som arbejdsgiver har iagttaget netop de særlige vilkår, som medarbejderen er ansat på, og dette ikke har været udslagsgivende for opsigelsen.

BESTYRELSE, KONSTITUERING - MEDDELELSE OM SKIFT AF FORPERSON

Her i Lilleskolernes Sammenslutning har vi tidligere ført fortegnelser over alle bestyrelsesmedlemmer, men det gør vi af administrationsmæssige årsager ikke mere. Vi udsender løbende mails til skolens hovedmail, til skoleleder samt evt. viceskoleleder, bestyrelsesforperson og evt. administrativt personale.

Hvis skolens har skiftet bestyrelsesforperson vil vi meget gerne have tilsendt;

- Fulde navn
- Mailadresse
- Telefonnummer

Send venligst til lars@lilleskolerne.dk

RYGEPOLITIK FORTSAT

I forlængelse af sidste uges lille indlæg om lovkrav om røgfri skoletid i grundskolen, er her mulighed for at tilmelde sig til en virtuel temadag omhandlende fagpersoners muligheder, for at støtte de unge til at blive tobaksfri. Nye tal fra Statens Institut for Folkesundhed viser, at brugen af snus, skrå og tyggetobak er i stigning blandt grupper af unge.

[Se mere om temadag den 2. juni 2021](#)

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