



Fra kalenderen

Zoom-konferencer:

For ledere:

- 6. december kl. 13

For administrativt personale:

- 7. december kl. 10

For bestyrelse mv:

- Nye datoer på vej

Lederiet

- 26. oktober 2023 (Jy)
- 28. november 2023 (Sj)

Specialpædagogisk træf

- 22.-23. november 2023

Regionsmøder

- Udsat til primo 2024

ARBEJDSMILJØ; MAGTANVENDELSE

I skolen er vi mange samlet på forholdsvis lidt plads. Relationerne er tætte, nogen er trætte, nogen er fyldt med ambitioner, nogen vil lege, nogen vil have naturfag, mange er glade, enkelte er kede af det osv. Der er følelser i spil hele tiden, og det vil til tider ske "at gryden koger over" og at personalet må stoppe en eskalerende konflikt - og en sjældnen gang i mellem må det nødvendigvis være med fysisk indgriben.

Medarbejdere på frie grundskoler har ingen konkret lovmæssig hjemmel til magtanvendelse. Konfliktsituationer skal altid søges løst ved hjælp af pædagogiske midler og metoder og ved barnets/den unges frivillige medvirken.

Men i ganske særlige tilfælde kan magt anvendes for at afværge, at et barn eller ung gør skade på sig selv, udøver vold mod andre, ødelægger eller beskadiger ting. Når det sker, så er det vigtigt, at man har gjort sig tanker om hvad man skal gøre i situationen - og ikke mindst, hvad man gør efterfølgende.

Måske et kommende møde i arbejdsmiljøudvalget skal handle om selv samme?

- Har vi retningslinjer i tilfælde af fysiske eller psykiske overgreb på skolen?
- Ved personalet "hvor tæt de må gå på i konfliktsituationer" og i hvilke få tilfælde man må anvende fysisk magt?
- Har vi en nedskrevet procedure om "magtanvendelse på VORES LILLESKOLE"?

Når medarbejdere håndterer disse situationer i dagligdagen, er det afgørende, at de er så afklarede de kan blive i forhold til deres handle- rum. I tilfælde af magtanvendelse skal de blandt andet vide, at skolens leder straks efterfølgende skal kontaktes - og så skal skolelederen sørge for at få en meget præcis beskrivelse af hændelsesforløbet fra både medarbejder og elev.

Frie grundskoler har i øvrigt ingen pligt til at indberette magtanvendelse til nogen myndighed.

[Danmarks Lærerforening har udarbejdet en pjece omhandlende vold, trusler og magtanvendelse:](#)

Pjecen er forfattet fra medarbejderens synsvinkel, men den kommer godt omkring mange arbejdsmiljømæssige aspekter i forbindelse med vold, trusler og magtanvendelse på skoler. Endvidere indeholder pjecen diverse bilag, hændesskemaer, procedurer, inspirationskrivelse, som AMO kan lade sig inspirere af.

[Se mere på vores hjemmeside om magtanvendelse og konflikter](#)



SENIORBONUS, NYE OG GAMLE REGLER

Som vi tidligere har omtalt her i LS Aktuelt, så er der nyt cirkulære gældende fra januar 2024. Seniorbonusen skal fra januar 2024, for det omfattede personale, udbetales løbende hver måned som en fast løndel. De store lønsystemer vil sandsynligvis tage hånd om dette, men vi anbefaler selvfølgelig at man er opmærksom på de nye bestemmelser.

Vi har reformuleret vores beskrivelse på hjemmesiden [her](#).

Personale, der er fyldt 62 år i 2023 og som er omfattet af overenskomst som enten leder, lærer og bh. kl. leder, HK og 3F, vil også skulle have afviklet seniorbonus efter "gammel ordning". Dvs. personalet skal både have "en årsbonus" fra 2023 samt den nye løbende "månedsbonus".

I ovenstående link er også henvist til udbetaling af bonus efter "gammel ordning".

Vær opmærksom på at seniorbonus ikke er gældende for personale under overenskomst med BUPL/FOA.

JOBINDEX, RAMMEAFTALE, REKRUTTERINGSSYSTEM

Lilleskolernes Sammenslutning har en rammeaftale med Jobindex om at medlemsskolerne har mulighed for at oprette annoncer på Jobindex til nedsatte priser - priserne er justeret gældende fra 1. november 2023, hvor der har været en mindre prisstigning. Fx er prisen på en profilannonce steget fra 1.750 kr. til 1.850 kr., hvor listeprisen er 2.995 kr.

Med oprettelsen af en annonce via Jobindex, får man også adgang til et "gratis" online rekrutteringssystem - QuickApply - som kan styre ansættelsesprocessen. Jf. vejledningen så kan man;

- Få et simpelt overblik over alle indkomne ansøgninger
- Bruge prædefinerede mailsabeloner til at bekræfte modtagelse af ansøgning, indkalde til interview og sende afslag
- Vurdere og rate ansøgere op mod hinanden på en overskuelig måde i et lukket system
- Skrive noter, som du også kan give dine kolleger adgang til
- Enkelt at overholde persondataforordningen, da al data er samlet ét sted
- Tilfredse jobsøgere, der har fået et godt førstehåndsidtryk, som er guld værd i kampen om at tiltrække de bedste kandidater

Vi har ikke selv erfaringer med systemet, men har du gjort dig erfaringer, så hører vi gerne fra dig. Skriv til;

lars@lilleskolerne.dk

[Se mere her hvor du også finder link til QuickApply](#)



BRED POLITISK AFTALE SKAL BEGRÆNSE SKÆRME I DAGTILBUD

Regeringen og et bredt flertal af Folketingets partier har indgået en aftale, der med afsæt i et forsigtighedsprincip målrettet de yngste børn, skal sikre en mere restriktiv tilgang til brug af skærme i dagtilbud og private pasningsordninger.

I tilbud til 3-5årige børn kan digitale redskaber kun anvendes i det pædagogiske arbejde med børns trivsel, læring, udvikling og dannelse, hvis det fagligt kan begrundes – står der i aftalen.

[Læs nyheden hos UVM her](#)

BØRNE- OG UNDERVISNINGSMINISTERENS NYLIGE INDLÆG

- [Vi skal gøre mere for dem med ordblindhed](#)
- [Folkeskolen skal rumme alle elever. Hvad er mere væsentligt end det?](#)
- [Nej, juniormesterlæren vil ikke skævvride socialt](#)
- [Selvfølgelig skal skolen klæde de unge på til at vælge ungdomsuddannelse](#)

NY SKOLELEDER

Roskilde Lille Skole har pr. 1. november 2023 ansat Elisabeth Haulund som ny skoleleder.

Velkommen i Lilleskolerne.

SEKRETARIATET "TIPPER" - PARKERINGSBØDER TIL MEDARBEJDEREN

Hvad er ret og rimeligt, når personalet har været nede og købe ind til skolens forældrearrangement, glemmer at sætte P-skiven og får en parkeringsbøde?

Udgangspunktet må være at bøder er individuelle og hæftet op på lovovertræderen, hvor arbejdsgiver selvfølgelig ikke opfordrer til overtrædelse af færdselsloven mv. Dermed er bøden af privat karakter, på trods af at det sker i embedsmedfør. Medarbejderen må hermed selv betale.

Det kan dog godt tænkes situationer, hvor det ikke synes rimeligt at medarbejderen "straffes" for at have været venlig i en presset arbejdsmæssig situation – hvor medarbejderen "lidt tilfældigt" modtager en bøde.

Der er for så vidt ikke noget til hinder for at arbejdsgiver undtagelsesvis dækker bøden, men så vil det blive anset skattemæssigt, som en som betaling af en privat udgift, hvor medarbejderen bliver skattepligtig af beløbet som lønindkomst.



LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

Du er som altid meget 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
- *Lars Larsen*: lars@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9982
- *Niels Strunge*: niels@lilleskolerne.dk, Tlf. dir. 9215 8228