



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.

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

Smitten er høj flere steder i landet, hvor sundhedsmyndighederne anbefaler en række tiltag, som bør tages i brug i skoler og fritidsordninger.

Anbefalingerne ved høj smitte findes i de seneste [retningslinjer for grundskoler](#).

[Få overblikket over, hvor der anbefales tiltag på dagtilbuds- og grundskoleområdet som følge af høj lokal smitte, og hvor Styrelsen for Patientsikkerhed har udstedt påbud for dagtilbud, skoler og uddannelsesinstitutioner m.v.](#)

Det anbefales at have tæt kontakt til kommunen, som skal være styrende i dialogen omkring restriktionernes omfang i forhold til den lokale situation.

Arbejdsgivers mulighed for at kræve coronapas for medarbejdere

Arbejdsmarkedets parter og regeringen har indgået en trepartsaftale om at genindføre lovhjemlen til, at arbejdsgivere kan pålægge medarbejdere at lade sig teste for COVID-19.

Fra november 2020 indtil den 1. november 2021, var en særlov gældende, der gav arbejdsgivere ret til – under overholdelse af visse materielle og formelle betingelser – at pålægge medarbejdere at oplyse, hvis de blev testet positiv for COVID-19, samt at pålægge medarbejdere at lade sig teste for COVID-19. Regeringen og arbejdsmarkedets parter har den 12. november 2021, indgået en trepartsaftale om at genindføre denne lovhjemmel.

I tillæg til den tidligere særlovs muligheder og betingelser fremgår det af trepartsaftalen, at arbejdsgivere vil få mulighed for alternativt at pålægge medarbejderne at fremvise et gyldigt coronapas.

Det fremgår desuden af trepartsaftalen, at så længe COVID-19 er en samfundskritisk sygdom (indtil videre til og med den 10. december 2021), skal det være sagligt for arbejdsgivere at pålægge ansatte at fremvise et gyldigt coronapas.

Regeringen anmoder Folketinget om at lovforslaget bliver hastebehandlet. Lovforslaget er fremsat, og loven forventes at træde i kraft den 26. november.



AFSKEDIGELSER VED GRAVIDITET ELLER SYGDOM

Graviditet har jo intet med sygdom at gøre, men ved begge situationer hersker der til tider en fejlagtig opfattelse af, at man ikke kan blive fyret grundet omstændighederne.

Der er principielt ikke noget til hinder for, at en arbejdsgiver vælger at afskedige en gravid eller syg medarbejder, hvis der er en saglig grund til det. Arbejdsgiver skal dog være meget opmærksom i begge tilfælde;

Efter ligestillingsloven er det ulovligt at udsætte medarbejdere for forskelsbehandling på grund af deres køn, herunder graviditet. Hertil kommer, at der i tilfælde af afskedigelse af en gravid medarbejder gælder en omvendt bevisbyrde, hvorefter arbejdsgiveren skal kunne bevise, at afskedigelsen hverken helt eller delvist er begrundet i medarbejderens graviditet. Der er tale om en i praksis særdeles tung bevisbyrde.

Sygdom er som bekendt lovligt fravær, men hvis sygefraværets omfang har en sådan karakter, at det udgør en driftsmæssig belastning for arbejdsgiveren, kan en afskedigelse være berettiget; dette bliver normalt aktuelt i forlængelse af sygefraværs- og/eller omsorgssamtaler, hvor det godtgøres, at tilbagevenden til arbejdet har lange udsigter eller er egentlig udsigtsløst.

I øvrigt skal arbejdsgiveren være opmærksom på, at årsagen til afskedigelsen ikke skyldes handicap eller en varig diagnose, som kan sidestilles med handicap. I sådanne tilfælde skal arbejdsgiveren kunne godtgøre, at man enten har søgt i rimelig grad at kompensere for manglende mulighed for medarbejderen til at løse opgaverne, eller at det pågældende handicap/diagnosen ikke har betydning for afskedigelsen. Hvis ikke dette lader sig gøre, kan arbejdsgiveren blive mødt med påstand om, at man overtræder forskelsbehandlingsloven.

Hvis man som arbejdsgiver – af saglige grunde – ønsker at afskedige en gravid eller syg medarbejder, er det derfor vigtigt, at man sikrer sig tilstrækkelig dokumentation for afskedigelsens saglighed, og vi rådgiver til, at man i sådanne sager tager kontakt til sekretariatet forud for, at handling iværksættes.

NY AT-VEJLEDNING OM STOR ARBEJDSMÆNGDE OG TIDSPRES

Arbejdstilsynet er klar med en ny vejledning om stor arbejdsomfang og tidspres, som skal hjælpe arbejdsgivere med at understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø.

Vejledningen fra Arbejdstilsynet vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes. Den kan fx uddybe, forklare og oplyse om Arbejdstilsynets praksis på baggrund af afgørelser og domme. Vejledningerne er ikke bindende for virksomheden, men de bygger på regler, love og bekendtgørelser, der er bindende. Når en AT-vejledning således gengiver bindende metodekrav fra en lov, så skal virksomheden følge den pågældende metode.

Den nye vejledning følger af [bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø](#), som trådte i kraft den 1. november 2020. Det følger bl.a. af bekendtgørelsen, at arbejdsgiver skal sikre, at arbejdet i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til stor arbejdsomfang og tidspres – når der er ubalance mellem det arbejde, der skal udføres, og den tid, der er til rådighed til at udføre arbejdet.

Vejledningen beskriver de væsentligste forpligtelser, arbejdsgiver har i forhold til at arbejde forebyggende med stor arbejdsomfang og tidspres. Den indeholder derudover forslag til, hvordan



arbejdspladsen kan håndtere udfordringer med stor arbejdsmængde og tidspres, og udstikker en række centrale tiltag, som arbejdsgiver kan iværksætte sammen med sine medarbejdere.

[Hent vejledningen her](#)

MANGLENDE AFLÆGGELSE AF PRAKSIS/MUSISKE PRØVE I 8. KL.

Jf. skrivelse sendt til skolerne den 17. november fra STUK;

Hvis en elev af en eller anden årsag ikke har aflagt prøve i 8. kl., får det konsekvenser for muligheden for at opnå retskrav på optagelse på gymnasial ungdomsuddannelse. En af betingelserne for at opnå retskrav på at blive optaget på en gymnasial uddannelse er at have bestået folkeskolens afgangseksamen og dermed have opnået mindst karakteren 2,0 i gennemsnit. Karaktergennemsnittet er inkl. prøve i 8. klasse, og dermed er det ikke muligt at bestå folkeskolens afgangseksamen uden prøven i 8. kl.

Det er ikke muligt at aflægge den praktiske/musiske valgfagsprøve i 9. klasse.

Problemstillingen omfatter ikke elever, som i skoleåret 2020/2021 fik ophøjet deres standpunktskarakterer til prøve karakterer efter bestemmelserne i grundskolenødsprøvebekendtgørelsen

JOBINDEX

Lilleskolernes Sammenslutning lavede for et år siden en aftale med Jobindex om indrykning af annoncer med væsentlig rabat. Aftalen er gentegnet dog med en lille prisstigning. Indrykning af en profilannonce koster nu 1.650 kr. i stedet for 1.500 kr.

Hvis man ønsker at oprette en annonce via Jobindex, er det vigtigt at følge den beskrevne procedure og angive, at man er medlem af Lilleskolernes Sammenslutning.

Se mere [her](#).

LEGAT TIL LÆRERES UDGIFTER TIL UDDANNELSE

En fond, administreret af Danmarks Private Skoler (DP), er under afvikling – og fonden har vanskeligt ved at få udloddet midlerne. Ansatte lærere ved DP har forrang, men øvrige skoler kan komme i betragtning.

Uddannelseslegater ydes til læreres dokumenterede udgifter til efter- og videreuddannelse af pædagogisk karakter. Det kan f.eks. være udgifter til kursus, rejse og ophold.

Ansøgningsfrist 28. februar 2022

Se mere [her](#).



KAMPAGNEN "MIN VEN MED HANDICAP"

I går lancerede "Det Centrale Handicapråd" kampagnen "Min ven med handicap", som har til formål at nedbryde fordomme om venskaber mellem børn med og uden handicap.

Kampagnen indeholder undervisningsmateriale til hhv. 5-7. klasse og 2-4. klasse og tre videoer, der skildrer venskaber mellem børn med og uden handicap. Læs mere om kampagnen, se videoer mv. [her](#).

Det Centrale Handicapråd håber meget, at I vil hjælpe til med at dele kampagnen og dens budskaber evt. via jeres sociale medier.

HUSK / KALENDER

- 1. december; Frist for tilmelding af elever til prøvetermin maj/juni 2022 - [#FN nyt nr. 3](#)
- [Servicenyt nr. 10](#) fra Fordelingssekretariatet; div. frister og info

LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

Vi registrerer nogle få grundlæggende stamdata på medlemsskolerne. Vi registrerer bl.a. skolernes hovedmail og tlf., skolelederens mail og tlf., samt bestyrelsesforpersonens mail og tlf. Hvis du er i tvivl om, om vi har de rette medlemsoplysninger her på sekretariatet, så er du velkommen til at sende en mail med jeres oplysninger til lars@lilleskolerne.dk

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

Læs mere [her](#).

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