

INDHOLD

Det kreative generobres – Skoleportræt af Aalborg Fri-skole, der efter at have slået mange kolbøtter er tilbage på sporet i en spændende udvikling med stigende elevtal, overskud ambitioner og fokus på bl.a musik og sikring af et højt fagligt niveau (s. 2-5)

Hvordan er lederne egentlig organiseret? Gennemgang af den nyeste udvikling i organiseringen af lederne (s. 6-9)

Arbejds miljø og skolens sikkerhedsorganisation er også et anliggende bestyrelsen bør interessere sig for. Et nyt lovforslag medfører ændringer for de frie skoler til næste år. Gennemgang s. 10-11.

KORT NYT bl.a. om

- Haarder spår højere enhedsudgift i folkeskolen
- Ledermøde om "Skolelederen, bestyrelsen og magten" den 3. december

KALENDER**Forældrene – udfordring eller?**

Der er snart kommunalvalg og et af de store temaer er skolepolitik: Skal der lukkes folkeskoler, hvordan er vedligeholdelsesstandarder, skal der være flere lærere i klasserne? Hver dag er der nyt fra kommuner og politikere - der har aldrig været talt, skrevet og ment så meget om skole som nu.

Det kan I sikkert mærke ude på lilleskolerne - både fra nye og gamle forældre. Der bliver spurgt til meget og måske også stillet nye krav til både lærere, ledelser og bestyrelser. Det giver jo både ny muligheder og udfordringer: Hvordan kan vi sætte ord på og takle forældrene som borgere i forhold til et fælles dannelsesprojekt om børnene, og ikke som kunder i forhold til skolens serviceydelser.

Der bliver talt om flere hundreder små folkeskoler, der måske skal lukke, og hvis bare en fjerdedel faktisk gør det, vil der sikkert komme flere henvendelser til de lokale lilleskoler, fra forældre der med nye motiver, vil søge deres børn optaget. Hvordan takler vi det ude på skolerne?

Vi har allerede mærket at krav og forventningerne fra forældrene til skolerne er mangfoldige og svære at imødekomme til alles tilfredshed. Den enkelte skole kan og skal ikke alt - vi har jo netop friheden til at definere værdier, undervisning og prioriteringer lokalt og det skal vi ikke sætte overstyr. Det vil vi sætte fokus på, på vore to regionsmøder for bestyrelsesmedlemmer og skoleledere den 16. november på Gundenåskolen og den 24. november på Albertslund Lille Skole.

Jeg tror, at man på mange skoler har indset, at det ikke kun handler om at finde "de rigtige lilleskoleforældre", men også om løbende at afstemme forventninger i dialog med alle forældre, både nye og gamle. Det stiller krav til bestyrelse og ledelse i fællesskab: Hvad forventer vi her, hvad er værdierne, hvordan har vi en ordentlig dialog med forældrene, hvad er ikke til diskussion, hvordan kan vi få det bedste ud af forældrenes ofte store engagement?

For mig er der ingen tvivl: At kunne medinddrage forældrene i en løbende dialog om hvordan og hvorfor vi laver skole er en central opgave, måske endda forpligtigelse, vi har både i forhold til den enkelte lilleskoles liv og vækst.

Samtidig er det vigtigt, at den frie skole som sektor, kan vise overfor politikere og embedsmænd, at vi faktisk møder forældrene i øjenhøjde og dialog. Her har lilleskolerne rigtig meget at byde på, men vi kan sikkert gøre det endnu bedre.

Vel mødt!

Søren Erhard Hansen
Formand

**Regionsmøder 16. og 24. november:
Strategier for ledelse og udvikling af
konstruktivt forældresamarbejde
HENT program på dette link:**

http://octoplus.lilleskolerne.ny.octoplus.dk/uploads/lilleskolerne_dk/files/aktiviteter/regionsmde_etterar_2009_invitation.pdf

Arbejderbyens trygge skole

Aalborg Friskole var fra dens start i 1981 et kreativt smørhul som et alternativ til folkeskolen. Trivsel og tryghed er den røde tråd, og efter nogle år med ledertumult, er skolen på rette spor på alle plan. Fællesskabet er genopstået, og det medfører bl.a., at skolen står for Lilleskolefestival om to år

Tekst: Per Vinther / Periskop



De fleste lilleskoler er oprettet af engagerede forældre, der vil noget andet med deres børns skolegang end folkeskolens tilbud. Sådan begyndte Aalborg Friskole også i 1981. Forældrene ville have et overskueligt tilbud til deres børn.

Skolen begyndte i Nr. Sundby i lejede lokaler, skolen skulle så finde sine værdier, tog ud og kiggede på andre skoler, og fik inspiration fra bl.a. Århus Friskole.

I 1986 flyttede skolen til sin nuværende placering, og i 1999 købte man bygningerne.

Skolen er udvidet flere gange, og i 2002 blev arealet fordoblet med bl.a. fælleslokaler og ny idrætshal/sal. Skolen havde i flere år også en 10. klasse, som blev nedlagt sidste år pga. manglende tilslutning.

Skoleleder Nicolai Lange Mortensen og vice-skoleleder Heidi Zaar Larsen begyndte som lederteam for fire år siden. Inden da havde de

Nicolai Lange Mortensen og Heidi Zaar Larsen



været lærere på skolen siden 2002 og 1998. Men de tiltrådte som lederteam ovenpå en periode med en masse problemer og bøvl.

”Ja, da var vi nede på 165 elever pga. en del ledertumult, der begyndte for 7-8 år siden og skolen havde slået mange kolbøtter, fordi nogle ville det ene, andre noget andet,” fortæller Nico-

FAKTA om Aalborg Friskole Sohngårdsholmsvej 47, 9000 Ålborg www.aalborg-friskole.dk

Aalborg friskole blev grundlagt i 1980 af en gruppe forældre, som ønskede et reelt alternativ til folkeskolen.

Elever og klassetrin. Børnehaveklasse - 9. klasse og SFO. Eleverne kommer hovedsageligt fra Aalborg.

År pr. 5/9	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Elevtal	184	204	178	201	204	211
Børn i SFO	62	74	58	59	60	69

Forældreengagement?

”Tendensen er, at når det handler om ”egen lille pøde”, ja så kommer folk. Fællesskabet og andres børn er det sværere med. Når det er skolen generelt, så kommer folk ikke. Vi glæder os til Lilleskolefestival om to år, fordi mange snakker om engagementet helt sikkert kommer op.”

Sidste år var der kampvalg til bestyrelsen.

Ledelse:

Bestyrelsesformand: Ella Jørgensen. Skoleleder: Nicolai Lange Mortensen. Viceskoleleder: Heidi Zaar Larsen.

Skolepenge: Indskolingen (0.-3.): 1005 kr. pr/md. Mellemtrin (4.-6.): 1106 kr./md. Udskolingen (7.-9.): 1156 kr./md. SFO: 1060 kr./md.



lai Lange Mortensen og Heidi Zaar Larsen.

I dag har de skabt ro og god stemning på skolen, der i dag har 204 elever, hvor 230 elever er maksimum. Men sådan var det ikke, da de begyndte som lederteam.

”Der var ingen stabilitet i ledelsen af forskellige årsager. De helt gamle er her ikke mere, og

vi har fundet os selv,” siger Heidi Zaar Larsen.

”Jeg kom til i efterdønningerne af tumulten, og alle i bestyrelsen minus én blev skiftet ud. Alle mødte op til general forsamling, fordi der var krise. Nogle ville fastholde de gamle værdier, andre ville noget nyt. Det var nærmest et generationsskifte, også på personalesiden, hvor der skete en del ændringer og udskiftning,” siger Nicolai Lange Mortensen.

Historien er vigtig

Da de tiltrådte, havde over halvdelen af lærerne været her to år eller mindre, og de gamle lærere holdt på deres traditioner. Det første, de som nyt lederteam gjorde, var at kigge på historien og værdierne for skolen. For at finde ind til kernen af skolen og dens virke.

”Ordlyden af vore værdier havde jo været

FAKTA om Aalborg Friskole Sohngårdsholmsvej 47, 9000 Ålborg www.aalborg-friskole.dk

Undervisningen – organisering af skoledagen:

Tre grupper/team: rød gruppe (0.-3. kl.), gul gruppe (4.-6. kl.) og grøn gruppe (7.-9. kl.)

Indskoling er underopdelt. Alle har fællesdag/fleksdag én dag om måneden, dog har overbygningen fleksdag hver anden onsdag. På ”fleksdage” er der samarbejde på tværs. 3-4 emneuger i hver gruppe om året. 1 årlig fælles emneuge – i 2009/10 med titlen ”Heal the world” om nødhjælp og genbrug. Musical i 2-4 uger hvert skoleår. Lejrskoler for de tre grupper hver især og samlet. I alt 10-11 projektuger om året pr. gruppe.

Metodefrihed?

»Vi er jo heldige, at vi har vore metodefrihed,« sagde en lærer

”Det er jeg uenig i, og det mener jeg ikke, vi har. Så er vi jo på gyngende grund. Der skal være plads til at lege indenfor murene, men vi skal diskutere, hvad vi laver, og hvordan vi gør det, så børnene ikke går på tre skoler i de tre grupper! Børnene skal også kunne bidrage med deres egen erfaringer, fordi det er vigtigt, hvad børnene oplever. Så vi har metodefrihed med respekt for skolens fundament. Så vi har noget at spille op ad,” understreger Nicolai Lange Mortensen.

Konfliktregulering?

Har de ansatte snakket om i flere år. I det daglige er der en konflikthåndteringsprocedure.

”Man tager konflikten, når den er der, og involverer dem, det handler om.”

Elevdemokrati?

”I det daglige ja, men vi har ikke været gode til at få et elevråd til at fungere, og det skal fungere på en lilleskole.”

Karakterer – 2008

	Da. Læsning	Da. Retstavning	Da. Skr. fremstilling	Da. Orden	Da. Mdt.	Mat. Færdighed	Mat. Problemløsning	Fysik/Kemi	Engelsk Mdt
Aalborg Friskole	7,8	5,3	7,2	6,3	7,9	5,1	5,4	4,0	6,7
Hele landet	6,6	5,6	6,5	6,3	7,0	6,9	6,0	5,7	6,8



samme gennem årene. Fokus for os var at skabe konsensus om skolens pædagogiske ophav. Hvor kommer vi fra? Ordlyden er blevet moderniseret en enkelt gang, og vi er i gang lige nu,” fortæller Nicolai Lange Mortensen.

Ovenpå tumulten havde de besøg af skoleforeningen Lilleskolerne i 2005, hvor de fik det råd, at de skulle gøre noget for at udvide elevtallet for at det ikke skulle gå yderligere ned ad bakke. Det råd tog de imod og udvidede skolen bl.a. med undervisningslokaler.

Det havde gnistret mellem de ansatte i generationsskiftet. Det kunne børnene mærke.

”Vi fokuserede på organisationsudvikling, og vi fik kigget meget tilbage i tiden og samlet historien op. Der var brug for en stabil ledelse og ikke plads til, at folk kunne være medformulerende i skolen. Folk skal vide, hvad det er for sted her – det er vigtigt, hvis vi skal være et alternativ til folkeskolen. Det er værdier og kultur, der bærer skolen, og det skal gennemsyre det hele,” siger Nicolai Lange Mortensen.

Han siger selv, at han har trukket sig for at give mere plads til de ansatte i forhold til de tidligere ledere.

Det går langsomt frem med elevtallet efter byggeriet i 2005.

”Vi havde fyldt op i børnehaveklassen sidste

år. Det var dejligt. Vi er på rette spor med elevfremgang de seneste år.”

Generobre det kreative

Fra begyndelsen var Aalborg Friskole stærk i det kreative, men det faglige tryk fra test, den offentlige debat om karakterer og afgangsprøver, sammenligninger, Pisa mm. gjorde, at skolen kom i en anden og lidt forkert retning.

”Vi er kommet til at løbe i en gal retning pga. den offentlige debat om faglighed og afgangsprøver. Vi rystede lidt på hånden, og vi blev mere faglige end ønsket; men nu skal vi finde tilbage til de gamle værdier, og hvordan fagene og det hele kan spille sammen,” siger de to.

Skolen vil sammen med det faglige satse meget på igen at være kendt for musik, drama og kreativitet. Og turde sige det højt.

”Vi har brug for at generobre det felt. Det var vi stærke på tidligere, og vi er modne til at gøre det nu. Men vi skal også have ryddet op i fordommene om os: at vi er en kreativ skole, der ikke også er faglig! Det er ikke modsætninger,” pointerer Nicolai Lange Mortensen.

”Vi skal ikke være bange for at sige, at vi er faglige,” supplerer Heidi Zaar Larsen.

I mange år har folk i Ålborg sagt om skolen: ”Mit barn skal ikke være musiker eller skuespiller, derfor skal det ikke gå her.”

Nicolai Lange Mortensen har oven i købet taget en diplomuddannelse i musik og bevægelse, fordi han selv vil være aktiv i projektet med at få musikken og det kreative op på et højere plan på skolen.

”Musik er et must for mig og skolen. Jeg vil også være pædagogisk leder og deltage i undervisningen. Jeg er aktiv og er helt med, når der er musical mm. Også ved morgensang og i musikken.”

Mens han mere er den pædagogisk leder er Heidi den administrative leder, så rollefordelingen er klar.

Den samlede pakke er stor

Mens det faglige er i en god gænge, der tages hånd om, er de to ledere ikke i tvivl om, hvad en lilleskole er og skal stå for: tryghed og trivsel.

”Lilleskoler er jo lig med projekter, samarbejde, værksteder og gruppearbejde. Det er vores

styrke. Relationerne skal også være i orden, organisationen må ikke være kantet, men flad og ikke hierarkisk. Det smitter alt sammen af på undervisningen.”

Nicolai Lange Mortensen kom fra en folkeskole, da han kom hertil. Det var noget af et kulturskifte.

”Jeg var ikke vant til at diskutere med forældrene om dit og dat. Jeg var heller ikke vant til børn, der er velformulerede og som tør rejse sig op i en forsamling og sige sin mening højt. Det gør de her, og de bliver rustet til meget andet end det faglige,” mener han.

I disse Pisa tider, er der også plads til alt det, der ikke passer ind i skemaer og undersøgelser.

”Vi kan ikke måle og veje alt. Men vores børn markerer sig i den videre skolegang f.eks. i

gymnasiet, hvor de klarer sig virkelig godt, ligesom de ligger fint i karakteropgørelserne. Vores børn er gode til kritiske spørgsmål, og vi giver dem en udvidet pakke med herfra,” understreger Heidi Zaar Larsen.

”Det er vores erfaring, at eleverne efter endt skolegang på Aalborg Friskole er godt rustet til livet. Selvstændiggørelsen og den faglige ballast giver gode muligheder for at gå videre i uddannelsessystemet. Oplevelsen af sammenhæng mellem undervisningen og livet uden for skolen, lejrskoleophold, udvekslingsophold, udlandsrejse samt oplevelsen af medansvar og medindflydelse sætter sig spor i form af øget tro på sig selv, større bevidsthed om samfundets mange facetter og et godt grundlag at møde verden på,” siger Nicolai Lange Mortensen.

FAKTA om Aalborg Friskole Sohngårdsholmsvej 47, 9000 Ålborg www.aalborg-friskole.dk

Værdigrundlag

I erkendelse af, at en stor del af barnets skolegang i realiteten drejer sig om social og personlig udvikling, har vi tilrettelagt hverdagen således, at vi har mulighed for at understøtte denne udvikling gennem hele skoleforløbet.

Derfor vil vi:

- bevare og styrke barnets nysgerrighed, selvværd og videbegærlighed
- bevare og udvikle evnen til fordybelse
- arbejde med udvikling af kendskab til verden og den kritiske sans i forhold hertil
- bevare og udvikle åbenhed og ansvarlighed i forhold til omgivelserne

Det grundlæggende for læreprocessen er motivation, altså lyst til at lære. Vi arbejder på at skabe et miljø, hvor det enkelte barn bevarer glæden ved at komme på skolen, lysten til at søge viden og modtage undervisning.

Vi tager udgangspunkt i børnenes virkelighed og interesser og møder dem på deres individuelle faglige niveau.

Vi ønsker at skabe et fællesskab i klassen og på skolen, således at det giver en følelse af tilhørsforhold og familieskab. Da fællesskab og tryghed kun kan udvikles, når alle accepterer de fælles sociale spilleregler, arbejder vi til stadighed med forståelse og accept af disse regler.

For at tilgodese fællesskabsfølelsen og kendskabet til de øvrige elever på skolen har vi lavet en "adoptionordning". Kort fortalt går den ud på, at de store elever på skolen (Grøn Gruppe) bliver "storebror"/"storesøster" for en af eleverne i Rød Gruppe og hermed bliver ansvarlige for at bidrage til de mindre elevers oplevelse af tilhørsforhold til skolen.

Vores udgangspunkt er, at den personlige og sociale udvikling følges og trives bedst i et trygt og overskueligt miljø. Vi har valgt at have et loft på antallet af børn i hver gruppe. Vi forholder os til klassens sammensætning, kønsfordeling m.m. Indskoling af nye elever sker i tæt dialog med klasselæreren. De aktuelle gruppekvotienter er rød - 80 børn, gul - 60 børn, grøn 90 børn.

Vi arbejder med få lærere fast tilknyttet den enkelte gruppe, hvilket øger oplevelsen af tilhørsforhold til gruppen og muligheden for undervisning og aktiviteter inden for hele gruppen. Da alle kender alle på Aalborg Friskole, og der er tradition for aktiviteter på tværs af grupperne, fastholdes trygheden i hverdagen, selv om børnene skifter lærer ved overgang fra en gruppe til en anden.

Vi bestræber os som personale på at være synlige og troværdige voksne, og vi ønsker at involvere os i børnenes liv på og uden for skolen.

Vores mål er, at skolen skal være i konstant udvikling. Vi tilstræber derfor at undgå ordet "plejer", men forholder os fordomsfrit til den konkrete situation.

Ledere – sammen og hver for sig

Der sker meget på lederfronten i disse år. Mange fagforbund slås med både at organisere menige medlemmer og ledere, og det kan være svært at repræsentere både lærere og ledere i samme organisation. Frie Skolers Lærerforening, FSL, organiserer de fleste ledere, men en ny lederforening, Ledere i Frie Skoler, vil forsøge at få indflydelse udenfor fællesskabet i FSL. "Lærere og ledere i samme organisation duer ikke," mener de frie ledere

Af Per Vinther / Periskop



Hvem varetager ledernes interesser bedst? Ja, det er der delte meninger om, og spørgsmål som "skal skolelederen være faglig leder, eller skal han i højere grad se ledelse som sit særlige fag, hvor faglig ledelse kun udgør en lille del?", er relevante.

Det sidste er nok der, hvor en skoleleder er i dag, i modsætning til for 10 år siden. Det betyder naturligvis ikke, at der ikke skal være en faglig ledelse på skolen, men behøver det at være skolelederen selv, der er faglig leder? Faglig ledelse kan delegeres til mellemledere eller til medarbejdere, der tager sig af disse funktioner. Skolelederen er, må vi ikke glemme, leder for mange grupper på skolen.

Men hvem varetager ledernes interesser? Ledelse sker i samarbejde, vil de fleste nok sige, men nogen gange sidder medarbejdere og ledere på hver sin side af bordet. Og der kan problemerne virkelig opstå, hvis det f.eks. handler om lønforhandlinger. Ved en lønforhandling går

lærernes repræsentanter efter så meget som muligt, mens lederen må tage hensyn til skolens budget.

FSL organiserer lærerne, børnehaveklasselederne og lederne på de frie grundskoler og efterskolerne. Siden 1996 har lederne haft deres egen kreds i foreningen, de har to repræsentanter i foreningens hovedbestyrelse og deres egen konsulent.

Nogle ledere oplever i situationer, hvor lærerne sidder på den ene side af bordet og lederen på den anden, at FSL ikke støtter dem i deres forsøg på at tilgodese lederens ansvarsområde. Ja det opleves som utilstrækkeligt. I en rapport, som FSL har fået udarbejdet om ledernes arbejdsmiljø mener lederne bl.a.:

"... at FSL skal spille en mere positiv rolle i forhold til lederne på de frie grund- og efterskoler. FSL har ikke nok fokus på lederne og deres interesser og trivsel. FSL beskrives som lærernes repræsentanter og opleves som enten fraværende eller som direkte modspiller, når lederne står i konkrete situationer, hvor de har behov

FAKTA om FSL = Frie Skolers Lærerforening www.fsl.dk

Frie Skolers Lærerforening, Ravnsøvej 6, 8000 Århus

Ca. 9000 medlemmer - Heraf er ca. 800 ledere.

Formand: Arne Pedersen. Næstformand: Uffe Rostrup. Sekretariatschef: Kirsten Nielsen.

Organisationsprocenten er høj på Lilleskolerne – over 90 % af lærere og børnehaveklasseledere ansat ved en skole, der er medlem af Lilleskolerne, er organiseret FSL – for lederne er tallet lidt mindre, formentlig omkring 80%.

Frie Skolers Lærerforening er en fusion af Efterskolernes Lærerforening og Frie Grundskolers Lærerforening. Inden fusionen var lilleskolelærerne organiseret i en landsdækkende kreds, Kreds 2. I dag er medlemmerne af FSL organiseret i 11 regionale kredse heraf 7 for grundskolelærere og 4 for efterskolelærere samt i én landsdækkende lederkreds samt.

Frie Skolers Lærerforeningen forhandler lærernes overenskomst via Lærernes Centralorganisation.

for den ene eller anden form for opbakning fra deres faglige organisation.”

Kritik tages alvorligt

Mogens Lorentzen er formand for LederKredsen i FSL, og han tager kritikken alvorligt:

”Kritikken er meget direkte og konkret, men det er også tydeligt, at lederne mere eller mindre forventer, at de kan henvende sig til deres faglige organisation for rådgivning, støtte og assistance, når de i deres ledelsesarbejde står med problemstillinger, de har vanskeligt ved at håndtere. Det er ofte i disse situationer, at de oplever, at deres arbejde kan være en psykisk belastning,” siger han.

Den samme undersøgelse sagde også om ledernes psykiske arbejdsmiljø på de frie skoler, at 85 procent af lederne trives godt med deres job og sætter pris på arbejdspladsen. Men den triste nyhed i undersøgelsen er, at hver sjette leder har det rigtig skidt.

”Ledelse er blevet et særligt fag, fordi lederrollen har udviklet sig meget de seneste år. Den væsentligste årsag er den stigende decentralisering. Der er også kommet mere autonomi i de enkelte institutioner, men samtidig er der kommet mere styring og kontrol, mere skriftlighed og bureaukrati. Og lederne har i langt højere grad brug for en stærk organisation bag dem, der støtter og bakker op,” mener Mogens Lorentzen.

FSL organiserer i dag næsten 800 ledere, og siden fusionen med Efterskolernes Lærerforening (EL) i august 2006 og til i dag er antallet af ledermedlemmer (ledere, viceledere og afdelingsledere) steget fra 643 til 786. Det er en stigning på næsten 25 procent.

Ny lederforening

FSL har på baggrund af rapporten og det faktum, at ledelse har udviklet sig til et selvstændigt fag, besluttet at oprette en helt ny lederforening, Frie Skolers Lederforening, som skal vedtages på FSL's repræsentantskabsmøde i november 2009. Frie Skolers Ledere bliver så en realitet fra 1. januar 2010 som en selvstændig forening med organisatoriske samarbejdsrelationer til FSL og til forhandlingssystemet.

”Vi vælger bevidst denne organisationsform, fordi det er den absolut bedste måde at varetage ledernes interesser på de frie skoler,” siger Mogens Lorentzen.

1. januar 2012 er den nye forening fuldt oppe at køre, hvis forslaget bliver vedtaget i november, men det burde være en formsag, da hovedbestyrelsen i FSL bakker 100 procent op om lederforeningen. Der er cirka 800 ledere på 750 skoler, og et af de gode argumenter for at stå sammen i FSL's lederforening er blandt andet fælles interesse i skoleformen, fælles overenskomstinteresse og forhandlingsfællesskab.

”Vi har stor gavn af at være der, og vi kan bruge hinanden i lønforhandlingerne, og det er en klar fordel i, at vi er sammen i et forhandlingsfællesskab.”

Frie Skolers Ledere har direkte indflydelse i Lærernes Centralorganisation gennem LC LederForum. LC varetager forhandlingsretten for lederne i folkeskolen og i frie skoler. Vil man som leder på en fri skole have indflydelse her, sker det altså gennem medlemskab af Frie Skolers Ledere.

Sværere at være i samme organisation

Ude på skolerne kan problemerne opstå med lærere på den ene og ledere på den anden side af bordet.

”Det er blevet sværere at være i samme organisation. Med lederforeningen får vi større frihed i forhold til lærerne og omvendt, og når lærerne stiller krav, behøver de ikke tage hensyn til lederne i samme organisation. Desuden står vi sammen med skoleforeningen mod de politiske angreb og forslag udefra,” pointerer Mogens Lorentzen.

Han er selvsagt tilhænger af en stærk lederstøtte i organisationen, men også klar modstander af en selvstændig lederforening udenfor FSL.

”Ja, jeg ved godt, at Frie Ledere prøver at stifte deres egen forening. De får det svært, de får ingen indflydelse, også selv om de siger, de vil gå efter aftale- og forhandlingsretten. De skal hverve halvdelen af lederne, og de når ikke at få indflydelse på OK 011 eller OK 014,” mener han.

Og hvis de får forhandlingsretten, har de ingen steder at gå hen med den.

"De kan sidde og vente på, at de andre bliver færdige og få noget mage til. Jeg opfordrer dem til at melde sig ind hos os og lave det om indefra i stedet. Det har jeg valgt. De står og råber udenfor, og de ville få meget mere ud af at arbejde indefra på demokratisk vis i stedet. Det ideelle vil være, at de melder sig ind hos os, og vi står sammen her. Det vil gøre os endnu stærkere, vi vil få større gennemslagskraft, bedre dagligt virke og flere muligheder. Det er træls, at de står udenfor og råber."

Han fremhæver også de mere direkte fordele for den enkelte leder:

"Der er sket rigtig meget på ledernes område, og vi gør meget ud af at få lederne opdateret.

Vi sidder i udvalg, har lederuddannelse på alle niveauer, så lederne kan få en ordentlig uddannelse. Vi har egne kurser, og skoleforeningen har lederkurser og flere og flere melder sig til disse ting."

Dumt at stå splittet

Lederrollen har ændret sig de seneste år bl.a. med decentrale aftaler, så ledere optræder i en forhandlerrolle på arbejdsgiversiden. Ledelse som erhverv er blevet langt mere omfattende og med flere opgaver og udfordringer.



Arne Pedersen

Ifølge formanden for Frie Skolers Lærerforening, Arne Pedersen, er diskussionen om, hvordan lederne på de frie skoler skal organiseres, for længst faldet på plads.

"Vi har diskuteret det længe og grundigt, men i dag er spørgsmålet ikke brændende. Det store flertal mener, at lærerne

og lederne på de frie skoler står stærkest, når de organiseres i samme forening," siger Arne Pedersen.

Dermed vælger lærerne og lederne på de frie skoler den samme løsning som kollegerne på folkeskoleområdet, og det er Arne Pedersen godt tilfreds med.

"Det kræver store organisationer at løse de opgaver, der i dag stilles til faglig organisationer. Det viser udviklingen," mener Arne Pedersen.

Han peger på, at Lærernes Centralorganisation for få år siden bestod af 15 små organisationer. I dag er de 15 blevet til tre store samt LC LederForum.

"Man klarer sig ikke i dag i forhandlingssystemet, hvis man er lille og står alene," siger Arne Pedersen.

Mens diskussionen om lederes tilhørsforhold for ham er død, handler det derfor om at udvikle organisationen, så den varetager lederens særlige interesser lige så godt som lærernes, og det er det, Frie Skolers Lærerforening arbejder på i øjeblikket.

"Derfor opbygger vi en særlig organisation, hvor lederne får eget sekretariat i foreningen. Ledersekretariatet tager sig af de særlig udfordringer og problemer, lederne har, og sekretariatet udvikler ekspertise der. Men vi står sammen om resten, og det er det meste og det vigtigste," siger Arne Pedersen.

Frie ledere

Henning Christiansen er efterskoleforstander på 20. år på Hellebjerg Idrætsungdomsskole. Han er en af initiativtagerne til de frie ledere, "Ledere i Frie Skoler", der havde stiftende generalforsamling på Nyborg Strand den 30. september.

Han er helt uenig med både Mogens Lorentsen og Arne Pedersen.

"Vi er en gruppe ledere fra efterskoler og privatskoler, der er organiseret udenfor læreforeningen. Jeg var i 25 år med i Efterskolernes Lærerforening, hvor jeg søgte noget specielt for mig som leder. Men det ville de ikke høre på. Vi brød så ud af Efterskolernes Lærerforening for at danne Lederforeningen i Efterskolerne, og der er jeg formand i dag. Efterskolernes Lærerforening lavede så et lederforum som en pendant til vores, og nu sker det samme igen: Nu har vi skabt Ledere i Frie Skoler, og så kommer FSL også med et initiativ med selvstændigt sekretariat og rådgivning for ledere. Men jeg tror ikke på det," siger Henning Christiansen.

Han og lederne i efterskolerne og lederne i de

private skoler er i fuld gang med den nye lederforening, og de vil arbejde på at få forhandlingsretten, og Ledere i Frie Skoler er åben for alle ledere i de frie skoler - efterskoler, privatskoler, friskoler, Steinerskoler, kristne skoler, muslimske skoler. Der er 720 skoler i alt, hvoraf 263 er efterskoler.

Ikke en kaffeklub

Henning Christiansen tror på, at de vil få forhandlingsretten.



Henning
Christensen

"Ja, ellers er vi kun en kaffeklub. Den skal vi nok få om nogle år. Halvdelen af forstanderne på efterskolerne har vi fat i, og nu bevæger vi os ind på friskoleområdet også. Det er hårdt arbejde, men på vore oriente-

ringsmøder, er Leder i Frie Skoler blevet meget positivt modtaget. Mange ledere er

ikke organiseret i dag, og derfor går vi i gang," understreger han.

For ham er lærere og ledelse i samme organisation som hund og kat under samme tag.

"Jeg vil ikke styres af lærere i FSL. Jeg vil have lederperspektiver. Det kan du ikke få lov til i FSL. Ringer du til FSL, kan de ikke hjælpe dig som leder. Forskellen på os og lærerorganisationen er, at vi tager hele lederkasketten på. Det er problematisk, at lærere og ledere repræsenteres af de samme," pointerer Henning Christiansen.

"Vi skal som ledere være fri af lærerorganisationen, som det er nu, sidder lærerne og forhandler vores løn, og det dur ikke. Vi får for lidt i løn som ledere, og der skal være større forskel, større spænd, og det får vi ikke i en lærerorganisation. Vi vil stå selvstændigt med egne synspunkter, og vi skal selvfølgelig samarbejde med lærerne. Men her skilles vandene.

Vi er ikke en modpol, men vi trænger til rene linjer og rent spyt," mener Henning Christiansen.



Udsigt til ændringer i arbejdsmiljøloven

Af Bjørn Godt-Hansen



Som ét af resultaterne af tre-partsforhandlingerne i det tidlige forår lægges der nu op til nogle ændringer i loven om arbejdsmiljø. Ganske vist først fra 1. juli 2010, men det betyder, at ændringerne gælder på skolerne efter sommerferien næste år, og så bør de være

på plads inden. Lovforslaget har været i høring og fremsættes i Folketinget i november måned.

Ud fra de bemærkninger, som ledsager forslaget, lægges der op til en forenkling og en effektivisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Samarbejdet omkring sikkerheden og sundheden er helt centralt i forslaget og i bemærkningerne til forslaget.

Lad det være sagt med det samme. Der er en række ændringer i forhold til de gældende bestemmelser, men der er ikke ændret radikalt på bestemmelserne. Nedenfor gennemgår vi nogle af de ændringer som vil berøre lilleskolerne:

- Sikkerhedsgruppen falder væk.
- Sikkerhedsrepræsentanten og sikkerhedsudvalget skifter navn til hhv. arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljøudvalget.
- Sikkerhedsorganisationen skifter navn til arbejdsmiljøorganisationen og får et lidt andet indhold.

Nye samarbejdsformer

Ikke bare er det nyt, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed på skolen nu 3-deles efter skolerne (virksomhedernes) størrelse, der angives også nogle nye samarbejdsformer.

- På skoler (virksomheder) med op til 9 ansatte skal samarbejdet mellem arbejdsgiveren, de ansatte og eventuelle arbejdsledere ske ved løbende, direkte kontakt og dialog. (Arbejdsledere = ansatte som har mere end 50% af deres arbejdstid afsat til ledelse).
- På skoler (virksomheder) med fra 10 til 34 ansatte skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation, idet der skal oprettes et udvalg bestående af arbejdsledere, arbejdsmiljørepræsentanter og med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. På skoler vil det normalt være

skolelederen, som bliver formand. Da der ikke længere er en sikkerhedsgruppe, skal udvalget varetage alle opgaver (både de daglige og de overordnede, planlæggende og koordinerende) i relation til sikkerhed og sundhed på skolen.

- På skoler (virksomheder) med 35 ansatte og derover oprettes en arbejdsmiljøorganisation på 2 niveauer. Niveau 1 består af grupper hver med en udpeget arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant, som skal varetage de daglige opgaver. Niveau 2 som består af ét eller flere udvalg sammensat af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. (jf. nr. 1), og som har arbejdsgiveren eller dennes repræsentant (skolelederen) som formand.

Det er arbejdsgiveren, der i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne fastsætter antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.

For en god ordens skyld: Det er de ansatte, der vælger arbejdsmiljørepræsentant(er) og arbejdsgiveren udpeger arbejdsledere. Men det burde jo næsten give selv.

Kompetenceplaner for udvalgsmedlemmerne – ny arbejdsmiljøuddannelse

Noget helt nyt er det, at arbejdsgiveren hvert år i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne skal tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år. De skal også fastlægge, hvordan arbejdet skal foregå.

På skoler (virksomheder) med 1-9 ansatte skal arbejdsgiveren hvert år også drøfte om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden, således at man kan tilrettelægge indhold og metoder i samarbejdet om sikkerhed og sundhed på skolen, forstås.

Det er også helt nyt, at arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en kompetenceplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen vedrørende arbejdsmiljøuddannelsen og den supplerende uddannelse.

Arbejdsmiljøuddannelsen ændres nemlig sådan, at medlemmerne fremover (dvs. efter 1. juli 2010) skal gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse af 3 dages varighed, og at

arbejdsgiveren derefter skal tilbyde medlemmerne en supplerende uddannelse. Det første år af funktionsperioden skal den vare 2 dage. I hvert af de efterfølgende år i funktionsperioden skal den vare 1 1/2 dag.

Det er ikke nyt, men alligevel understreges det i den nye lov, at både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere har fri adgang til at forelægge spørgsmål af sikkerheds- og sundhedsmæssig art for arbejdstilsynet.

Bjørn Godt-Hansen

har i mange år været instruktør på arbejdsmiljøuddannelsen og er forhenværende skoleleder på Hørsholm Lille Skole samt forhenværende medlem af Lilleskolernes bestyrelse.

Det er egentlig heller ikke nyt, men det præciseres i den nye lov, at arbejdstilsynet ikke overfor nogen må oplyse, at et tilsynsbesøg foretages som følge af en klage til arbejdstilsynet, eller om der i det hele taget er modtaget en klage.

Ud over det nævnte er der en lang række justeringer af mindre væsentlig betydning.

KORT NYT om lilleskoler og frie grundskoler

Efterårsbrev til skolernes bestyrelser om regionsmøderne

Lilleskolernes formand, Søren Hansen, har i pr. mail sendt et brev til skolernes bestyrelsesmedlemmer med opfordring til at deltage i de kommende regionsmøder. I brevet, som vedhæftes denne udsendelse, fortæller Søren Hansen at bestyrelsen på hans skole for nylig har afholdt et meget vellykket bestyrelsesseminar om forældresamarbejde, hvor Niels Erik Hulgaard Larsen, som er ansvarlig for oplæg og proces på regionsmøderne, medvirkede.

Ballerup Ny Skole

Skoleleder Sanne Lensbæk fratræder sin stilling ved Ballerup Ny Skole efter aftale med skolens bestyrelse. Baggrunden er et langvarigt sygeforløb uden udsigt til raskmelding.

Haarder spår højere udgift pr. elev i folkeskolen

Enhedsudgiften pr. elev i folkeskolen vil ifølge Bertel Haarder stige i de kommende år på grund

af et demografisk betinget fald i elevtallet i folkeskolen. Det fremgår af undervisningsministerens svar i et åbent samråd i Folketingets Uddannelsesudvalg om økonomien på folkeskoleområdet. Ministeren forudser at enhedsudgiften vil være stigende selvom budgetrammen holdes uændret eller endog er faldende.

Konsekvensen for de frie grundskoler vil være at tilskuddet pr. elev vil udvise en tilsvarende stigning, idet statstilskuddets størrelse afhænger af en regnskabsmæssig opgjort gennemsnitlig udgift pr. elev i folkeskolen. Statstilskuddet har siden midten af 1990'erne været fastsat til 75 % af udgifterne i folkeskolen.

Skolelederen, bestyrelsen og magten – ledermøde 3. december

Ledermødet 3. december sætter fokus på relationen mellem skoleleder og som bestyrelse – forstået som de to ”roller” der tilsammen udgør skolens ledelse. Leder af Center for Skoleledelse, Camilla Sløk, er ansvarlig for oplæg og proces. Indgangsvinklen er begrebet ”magt” – udfoldet som en analyse af ledelsesmagt og bestyrelsesstrategi. Program udsendt og kan findes på www.lilleskolerne.dk.

Tilsyn – powerpoint fra oplæg

Ledermødet 28. oktober handlede om tilsyn – med særligt fokus på den nye tilsynsordning; men også med en orientering om de krav om evaluering skolerne allerede nu skal leve op til.

På mødet var der oplæg fra professor i pædagogik ved CBS Mads Hermansens og chefkonsulent i Skolestyrelsen Anders Andersen. Powerints fra de to oplæg kan hentes på Lilleskolernes hjemmeside:

<http://www.lilleskolerne.dk/aktiviteter/ledermder>

Arbejds miljøuddannelsen – kurser i 2010

I 2010 udbyder Institut for Videreuddannelse i samarbejde med Efterskoleforeningen den obligatoriske arbejds miljøuddannelse på følgende tidspunkter:

- Roskilde – Roskilde Kongres og Idrætscen-ter 18. – 22. januar 2010.
- Vejle – Hornstrup Centret 25. – 29. januar 2010.

- Randers – Scandic Hotel I Randers 23. – 27. august 2010

Uddannelses tilbuddet afvikles indenfor rammerne af den lovpligtige arbejds miljøuddannelse; skræddersyet- til den frie grundskole og efterskolen. Gennem dialog mellem instruktører og deltagere søger vi løbende at udvikle kurset, så det afspejler reelle og aktuelle spørgs-mål/problematikker på vores område.

Sikkerhed og kriseberedskab

Undervisningsministeriet har udgivet en publi-kation, der indeholder råd og vejledning til skoler og uddannelsesinstitutioner om, hvordan man kan forebygge og håndtere forskellige former for ulykker og sikkerhedsrisici, herunder bevæbnede overfald. Publikationen kan hentes på Undervisningsministeriets hjemmeside

<http://www.uvm.dk/service/Publikationer/Publikationer/Tvaergaaen-de/2009/Sikkerhed%20og%20kriseberedskab.aspx>

KALENDER – 2009 - 2010

Arrangementer henvendt til bestyrelsesmedlemmer er fremhævet med blå

11. - 13. november	Specialundervisningstræf 2009 - i Holbæk
<i>19. november</i>	<i>Regionsmøde i Jylland – Gudenåskolen i Ry</i>
<i>24. november</i>	<i>Regionsmøde på Sjælland – Albertslund Lille Skole</i>
26. november	Situationsbestemt kommunikation - Den gode historie - del 2
3. december	Ledermøde
4.-5. marts 2010	Ledermøde
<i>16.-17. april 2010</i>	<i>Bestyrelsestræf og Repræsentantskab 2010 – Kobæk Strand ved Skælskør</i>
26. - 28. april 2010	Sekretærkursus i Vejle - program er på vej
<i>26. maj 2010</i>	<i>Intromøde for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer i Jylland</i>
28. maj 2010	Ledermøde
<i>1. juni 2010</i>	<i>Intromøde for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer på Sjælland</i>
22. - 24. september	Ledertræf 2010