



**Referat 11.01.2010.**

1. Drøftelse af mødestruktur.  
Beslutning af at arbejde for at holde tidsplanen, samt at have talemateriale ved debatpunkter.
2. Godkendt
3. Godkendt
4. Lønpolitik for skoleledelse blev **godkendt** i nærværende form. (Se nedenstående) Politikken skal desuden fremlægges på skolens hjemmeside.
5. Charlotte:
  - a. Der skal fortsat være fokus på lærer-elevratio.
  - b. **Økonomiudvalget indstiller til bestyrelsen om at beslutte en forventning til årsresultat 2010 på kr. 100.000 til BSC<sup>1</sup>.**
  - c. Fokus skal være på forbedringer frem for reduktioner = have fokus på hvordan vi fx kan støtte op om at få fyldt klasser op, frem for at kigge på hvordan.
  - d. I regnskab 2009 blev der sparet voldsomt på kursusbudgettet. Dette tal er dog opskrevet til 60.000 for 2010. Det er ikke sundt for skolen som arbejdsplads - ikke at have penge til opkvalificering og kompetenceudvikling.
  - e. Estimeret overskud på 2009 er ca. 70.000,-
6. **Rød:** Forsøg med heldagsskole. Emnet er "Matematik og Natur/teknik". Lærere og pædagoger samarbejder om ugen uden opdeling.  
**Gul:** Arbejder klassevist. 4. kl. arbejder med idræt. 5. kl. 6. kl. selvvalgt emne.  
**Grøn:** Terminsprøver i 8. og 9. Klasse. 7. klasse er i praktik - kønsopdelt.
7. Heidi gennemgik bilaget vdr. timenorm i Bifrost.  
I 2008 stoppede Kristina (som var pædagogmedhjælper). Timerne skulle genlæses, og ledelsen valgte at have en pædagogstuderende. På baggrund af skriftlig og mundtlig redegørelse samt bilag, **beslutter bestyrelsen at skolen skal fortsætte med at have pædagogstuderende.** Bestyrelsen opfordrer Bifrost og rød gruppe til at orientere om og beskrive behovet såfremt dette ændrer sig.
8. Pause.
9. Ella foreslår, at der i bestyrelsen indhentes "kvartalets friskolehistorie" til brug for presseomtaler.  
Billeder og artikler fremsendes til Ella, der er bestyrelsens pr-ansvarlige.  
Dorte opfordrer til at vi profiler grøn gruppe og de overvejelser der ligger omkring skolen - også her. Gerne formuleret af de grønne lærere selv.

---

<sup>1</sup> Balanced score card

Ella: Ønsker at der i 2010 udarbejdes et dokument og/eller en handleplan. Der er generel interesse i at opsamle viden om hvorfor familier vælger at stoppe på skolen. Punktet gentages næste gang. Praksis skal beskrives i en goddag- og farvel-politik.

**Ledelsen skal skitsere en sådan til næste bestyrelsesmøde.**

Hvilken interesse er der? Formål? Mål: viden om hvem der vælger og hvem der fravælger skolen. Opkvalificere herved af nye elever m.m.

10. Udsættes til næste møde.

11. Der er usikkerhed om Kirsten genopstiller. Charlotte genopstiller ikke.

I ugebrevet opfordres til at forældregruppen overvejer opstilling til skolebestyrelsen. Man kan sende mail til bestyrelsesformanden med spørgsmål til bestyrelsesarbejdet.

12. Ella og Kirsten udarbejder et oplæg til årsberetningen inden næste bestyrelsesmøde.

Drøftelse af hvilket niveau af fortælling om bestyrelsesåret der skal være fra de enkelte grupper.

Grupperne spørges om "hvilke mål har I sat jer, og hvor er I på vej hen?" Indlægget må max fylde en halv a4-side.

13. Delt i a. b. og c.

a. Der blev spurgt om hvordan vi som skole bakker nye kolleger op i deres daglige praksis.

b. Fremlagt i lederinfo.

c. Klummeskriver - Dorte.

d. Forventningspjece skal fremlægges for personalet. (Nicolai layouter folderen m. indeks m.m.) Personalet opfordres til at kommentere, ændre, redigere, tilføje m.m.

## Lønpolitik for skolens ledelse på Aalborg Friskole

Nærværende lønpolitik beskriver rammerne for og principperne bag selve lønaftalen og indeholder overordnede retningslinjer for hvorledes lønnen aftales indenfor overenskomstens og lovens rammer.

**Målgruppen** for denne lønpolitik omfatter skoleleder og viceskoleleder på Aalborg Friskole. **Hensigten** med lønpolitikken er at understøtte Aalborg Friskoles værdier, mål og strategier ved at skabe trygge ansættelses og lønvilkår for ledelsen samt at skabe sammenhæng mellem aflønning, indhold og lederens kvalifikationer. Det er ligeledes hensigten at Aalborg Friskole skal være en attraktiv arbejdsplads for skoleleder og viceskoleleder, derfor skal lønniveauet ligge på niveau med tilsvarende stillinger i de danske folkeskoler samt andre frie grundskoler. Grundet det ledelsesmæssige ansvar tilstræbes det, at skoleledelsen ligger på et lønmæssigt højere niveau end skolens øvrige personale. Lønpolitikens formål er desuden at skabe forudsigelighed for ledelsen trods skiftende bestyrelse.

**Ledelsens løn fastsættes** ud fra et decentralt intervallønssystem<sup>2</sup> derudover er der mulighed for

- aftaler om *tillæg* knyttet til særlige funktioner og opgave) kan aftales som varige tillæg, midlertidige tillæg eller engangsvederlag. Tillæg kan være resultatløn, funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag ved honorering af særlig indsats.
- Pension og seniorforløb / fratrædelse

Den aftalte løn for en leder kan ændres ved indgåelse af en ny aftale. Der er således mulighed for med passende mellemrum at vurdere, hvorvidt varetagelsen af stillingen er i overensstemmelse med de forudsætninger, der indgik ved lønfastsættelsen, og om der derfor er behov for at justere den enkelte leders aflønning. Der skal endvidere sikres en sammenhæng mellem skolens økonomiske situation og aflønningen af ledelsen

**Lønforhandlingerne** følger senest 4 uger efter den årlige LUS-samtale, og afvikles mellem skolens ledelse samt bestyrelsens formand og næstformand. Såvel bestyrelsen som skolelederen kan til enhver tid bede om en lønforhandling, men forhandlingerne skal senest være indledt i oktober, når budgettet for kommende kalenderår er blevet præsenteret for bestyrelsen første gang. Aftale om seniorforløb indledes i god tid inden lederen fylder 60, senest året før.

### Før lønforhandlingen

Skolelederen fremsender et skriftligt forhandlings udspil, som bestyrelsens formand og næstformand skal indhente forhandlingsmandat fra bestyrelsen forud for mødet.

### Til forhandlingen

Parterne er forpligtet på, at have orienteret sig i såvel lederlønsmappen, forhandlingsudspillet, samt at have indhentet oplysninger fra sektorens interval-løn udvikling før mødet.

### Efter forhandlingsmødet

Der udarbejdes en lønftale samt et referat, som underskrives af parterne og lægges i lederlønsmappen.

### Hvad kan der forhandles om?

Der kan forhandles om interval-lønnens udvikling, evt. engangsvederlag og tillæg, kompetenceplan og pension. Lønnen følger ændringer i overenskomsten, skift til højere løninterval i forhold til elevtal samt justeres efter aktuelt index.

Lønforhandlingerne foretages mellem bestyrelsesformand, næstformand og lederen indenfor den økonomiske ramme som bestyrelsen har udstukket. Det er dog til en hver tid muligt for skolelederen at vælge at lade sig repræsentere af den faglige organisation frem for selv at foretage forhandlingen.

Resultatet af forhandlingen indsendes til den forhandlingsberettigede organisations godkendelse. Hvis resultatet af forhandlingen ikke kan godkendes, kan organisationen (med mindre der er aftalt en længere frist) inden for 3 uger (juli måned fraregnet) fra modtagelsen af resultatet af forhandlingen kræve fornyet forhandling med skolens bestyrelse. Såfremt sådant krav ikke er fremsat inden fristens udløb, anses forhandlingsresultatet for godkendt af organisationen. Såfremt den ansatte ikke ønsker selv at forhandle aflønning med skolens

---

<sup>2</sup> Skolestørrelsen ved *frie grundskoler* opgøres ved det faktiske antal elever pr. 5. september hvert år (jf. Undervisningsministeriets tilskudssystem).

bestyrelse, føres forhandlingen med henblik på indgåelse af aftale herom direkte mellem bestyrelsen og den forhandlingsberettigede organisation

Det økonomiske grundlag for forhandlingerne afklares på et lukket bestyrelsesmøde som fastsætter rammen indenfor hvilken lederlønne kan aftales. Lønrammen fastsættes forud for LUS samtalen

I tilfælde af konstituering af leder foretages individuel lønforhandling indenfor intervallønnes ramme med mulighed for tillæg, resultatløn og engangsvederlag.

Løn og lønforhandling behandles fortroligt.

Sammenhængen mellem principperne for aflønningen og begrundelserne tydeliggøres i lukkede referater og opbevares i lederlønsmappen.

Under LUS-samtale afstemmes forventninger fra og resultater i forhold til tidligere lønforhandlinger.

| Hvert 3. år revideres lønpolitikken.