



Fra kalenderen

Zoom-konferencer:

For ledere:

–1. juni kl. 10.00

For administrativt personale:

–2. juni kl. 10.00

For bestyrelse mv:

–23. august kl. 19.00

–26. oktober kl. 19.00

–30. november kl. 19.00

Intrømøde for nye bestyrelsesmedlemmer

–19. maj (Sj) og 1. juni (Jy)

Ledertræf 2022

–21.-23. september

Kursus adm. Personale

–26.-27. september 2022

Intrømøde for nye medarbejdere i Lilleskolerne

–4. okt. (Sj) og 6. okt. (Jy)

Lilleskolernes Parlament

–6.-7. oktober 2022

Lederiet 2022

–27 okt. og 24 nov.

Regionsmøder 2022

–1. nov. (Jy) og 3. nov. (Sj)

Specialpædagogisk- / inklusionstræf 2022

–29-30. november

Lederinternat 2023

–1.- 2. februar

NY AFTALE OM OVERENSKOMSTDÆKNING AF PENSIONEREDE

Med virkning fra 1. juni 2022 har de centrale overenskomstparter indgået aftale om overenskomstdækning af pensionerede. I forhold til det frie grundskoleområde betyder dette, at det fremover vil være således, at lærere, som ansættes efter de er gået på pension – og altså modtager pensionsudbetalinger – vil skulle omfattes af regelsættet i organisationsaftalen for lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler.

Formålet har været at gøre det enklere for ansatte på tjenestemandsvilkår, der har ladet sig pensionere at genoptage aktiv beskæftigelse, hvis de ønsker dette.

Aftalen er som sagt gældende fra 1. juni 2022, og i det omfang skolen ansætter pensionerede lærere fra denne dato og fremover, vil sådanne altså skulle ansættes efter overenskomstens regelsæt og IKKE på individuel kontrakt, som det hidtil har været kutyme. Lærere, som hidtil har været ansat efter individuel kontrakt og fortsat skal være ansat på skolen, skal overgå til overenskomst snarligt hensigtsmæssigt og senest 1. juni 2023. Skolen afgør tidspunkt efter drøftelse med den ansatte – og dette kan skolen så passende gøre eksempelvis ved fornyelse af en hidtidig tidsbegrænset individuel kontrakt, hvis begge parter er interesserede i en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Ved overgang fra individuel kontrakt til ansættelse efter organisationsaftalen bortfalder denne jo så naturligvis.

Det fremhæves specifikt i aftalen, at det IKKE er hensigten med aftalen at tilskynde til, at tjenestemandsansatte går på pension for efterfølgende at lade sig ansætte på vilkår gældende i organisationsaftalen. Og i denne forbindelse understreges tillige, at det er en forudsætning for ansættelse af pensionerede efter organisationsaftalen, at der har været en faktisk og reel fratrædelse.

Vi har indsat link til cirkulære og hyrdebrevet fra STUK om det nye regelsæt på vores hjemmeside – [se dette link](#)

BESTYRELSEN I LS

Bestyrelsen i Lilleskolernes Sammenslutning har efter repræsentantskabet konstitueret sig og genvalgt Nicolai Lange fra Aalborg Friskole som bestyrelsens forperson. Den øvrige bestyrelse ser ud som følger;

[Bestyrelsen i Lilleskolernes Sammenslutning](#)



HVORNÅR KAN MAN GIVE EN ADVARSEL TIL TILLIDSMANDEN?

En tillidsrepræsentant (TR) er i mange tilfælde en vigtig nøglespiller for et velfungerende samarbejde. Men hvilke krav kan der stilles til en tillidsrepræsentants adfærd, og hvornår er der grundlag for at tildele en tillidsrepræsentant en advarsel begrundet i dennes adfærd? Det tog opmanden stilling til i en faglig voldgiftskendelse, der blev afsagt for nylig, hvor TR havde modtaget en skriftlig advarsel. Advarslen var begrundet i Illoyalitet og modarbejdelse af implementering af væsentlige ledelsesbeslutninger.

Indledningsvist udtalte opmanden, at en medarbejder i ethvert ansættelsesforhold er underlagt en loyalitetspligt, hvorefter medarbejderen skal udføre sit arbejde i overensstemmelse med virksomhedens interesser og aktivt medvirke til at realisere de opgaver, strategier og mål, som ledelsen har fastlagt for virksomheden, ligesom medarbejderen har pligt til at udvise samarbejdsvilje og afstå fra en adfærd, som kan belaste samarbejdsklimaet. Endvidere udtalte opmanden blandt andet;

- At gensidig tillid, loyalitet og respekt er af særlig betydning i forholdet mellem ledelse og en TR
- At TR har ret til at præsentere ledelsen for henstillinger og forslag, men parallelt hermed har en særlig pligt til at respektere trufne ledelsesmæssige beslutninger
- At TR ikke må agere som en slags leder

Opmanden fandt, at tillidsrepræsentanten i den konkrete sag ved flere episoder havde udvist en adfærd, som med rimelighed kunne anses som udtryk for systematisk modarbejdelse af ledelsen og manglende respekt for den almindelige ledelsesret i en sådan grad, at der var grundlag for at tildele en advarsel. Opmanden lagde i den forbindelse også vægt på, at tillidsrepræsentantens adfærd havde været påtalt, uden at det havde hjulpet.

Den faglige voldgiftskendelse er udtryk for, at det naturligvis langt fra er udelukket at tildele en tillidsrepræsentant en advarsel begrundet i dennes adfærd.

Arbejdsgiveren bør dog grundigt overveje, om adfærden har relation til tillidsrepræsentantens hverv, og i hvilket omfang tillidsrepræsentanten ved sin adfærd har misligholdt sine ansættelsesretlige forpligtelser.

Den faglige voldgiftskendelse viser, hvilket særlige ansvar og rolle en tillidsrepræsentant har.

Læs mere hos Paul Schmith [her](#)

REFUSION AF UDGIFTER TIL TEATER MV.

Søgningen til refusionsordningen for ikke-kommunale institutioners køb af refusionsberettigede forestillinger af børneteater og scenekunst for unge er lavere end forventet.

Med det mål at gøre det lettere at søge ordningen og at understøtte, at flere børn og unge fra bl.a. frie grundskoler får mulighed for at opleve professionel scenekunst er meddelt generel dispensation fra dele af refusionsordningen. Dette gøres med henblik på at opnå en bedre overensstemmelse mellem refusionsordningen og institutionernes planlægningshorisont.

Fælles oplevelser af teater og scenekunst kan være en kærkommen mulighed for at understøtte lilleskolens samlede fællesskab.

[Læs mere her om ansøgningsproces mv.](#)



ADMINISTRATIVT REGISTER FRA A-Å

Vi arbejder ihærdigt på at opdatere og tilpasse Lilleskolernes Sammenslutnings hjemmeside, så den bliver optimal i forhold til viden og værktøjer til brug i skolernes hverdag. Vi er nået langt og har store ambitioner, men det er endnu ikke alle områder der er fuldt udbygget. Vi hører gerne fra jer, når I møder temaer om områder, som trænger til opdatering.

Senest har vi oprettet et alfabetisk stikordsregister vedrørende administration og ledelse;

[Register A-Å](#)

HUSK INDBERETNING AF BESTYRELSESMEDLEMMER

Mange skoler har fået nye ansigter i bestyrelserne og alle bestyrelsesmedlemmer skal registreres hos Erhvervsstyrelsen på virk.dk. Suppleanter skal ikke registreres.

Bestyrelsesmedlemmerne skal registreres hos Erhvervsstyrelsen som "reelle ejere". Revisor skal kontrollere at virksomhedens "reelle ejere" er registreret korrekt.

ORIENTERINGS-DAGE OM TILSKUD TIL DE FRIE GRUNDSKOLER

Fordelingssekretariatet og STUK afholder igen i år orienteringsdage om tilskud mv. til de frie grundskoler;

- Silkeborg; 1. september
- Slagelse; 5. september

Orienteringsdagene henvender sig især til nye medarbejdere i skolens administration og har til formål at give deltagerne et godt overblik over tilskudsmulighederne og den hjælp og de værktøjer, som skolerne kan få adgang til.

Invitation bliver snarest sendt til skolerne og lagt på [Fordelingssekretariatets hjemmeside](#).

Se mere i [Servicenyt nr. 5](#)

LILLESKOLERNES SAMMENSLUTNING

Du er altid 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 - tlf. mobil/sms: 2874 3329
- Lars Larsen: lars@lilleskolerne.dk, Tlf. dir.: 6914 9982
- Niels Strunge. niels@lilleskolerne.dk, Tlf. dir. 9215 8228