



**Formandens  
Mundtlige beretning  
2009**

## **Indledning**

Dette repræsentantskabsmøde er IMAKs 11. ordinære repræsentantskabsmøde siden stiftelsen af IMAK. Samtidig er det også den siddende bestyrelses sidste repræsentantskabsmøde. Det er derfor med en blanding af glæde og vemod jeg byder jer alle velkommen her til Ilulissat. Glæde fordi, at vi har så meget at snakke om, som vi i fællesskab kommer til at komme med konkrete pejlemærker til den fremtidige virksomhed, som foreningen kommer til at beskæftige sig med. Vemod fordi, vi ikke er sikre på om det er os, der næste gang er med i repræsentantskabet. I den kommende tid vælges nye medlemmer til repræsentantskabet, også for os, der sidder i bestyrelsen.

Styrken for IMAK har altid været sammenhold i foreningen. Jeg håber, at denne samling også vil resultere i en styrket forening.

Lad os nu tage fat om opgaverne. Det er det vi er sat til at gøre i denne forsamling

## **PÆDAGOGISKE FORHOLD**

### **Skolebygninger og udstyr**

Som det fremgår af den skriftlige beretning har vi langt vej igen med hensyn til renovering og nybygning af skolerne. Heldigvis er mange skoler efterhånden blevet renoveret, men desværre har vi en del skoler, som trænger til en total renovering og fornyelse.

Vi husker, hvordan vi råbte vagt i gevær med hensyn til skolebygningerne i begyndelsen af 2000 tallet. Vores budskab fra dengang er stadig aktuelt, også selvom vi har en global finanskriser. Jeg synes, at det er vigtigt, at hjulene i samfundet skal blive ved med at køre. Det gøres blandt andet ved, at politikerne også afsætter midler til renovering og nybygning af skolerne. Samfundet har sat sig som mål at prioritere uddannelsesområdet. Derfor skal man blive ved med at bevilge de nødvendige midler til skolebyggeri. Vel at mærke skolebyggeri, der opfylder kravene til Atuarfitsialak med kantinefaciliteter. Sådanne faciliteter vil danne de bedste rammer for sociale fællesskaber, som fælles spising i kantinerne. Dette tiltag vil utvivlsomt også medføre mindre mobning på skolerne og større ansvarsfølelse for omgivelserne fra samtlige brugere af skolen. Vi skal derfor opfordre Landstinget til ikke at skære ned på afsatte midler på skoleområdet og om muligt øge bevillingerne, så målet nås hurtigere.

Udover kantiner skal der i forbindelse med skolebyggeri også medtænkes at etablere forberedelseslokaler til lærerne, da boliglovgivningen ikke længere tilgodeser dette behov hos lærerne.

Bygningerne skal være udstyret af tidssvarende faciliteter. Samtidig skal produktionen af tidssvarende undervisningsmaterialer fortsat udvikles og fremstillingen udbygges.

Et af de bærende elementer for Atuarfitsialak var IT-området. Det er nu på 6. år vi kører med Atuarfitsialak. De politiske drømme har været svære at realisere af forskellige årsager. Især har udbygningen af IT udstyr på skolerne været for langsom. Nogle skoler har deres IT-udstyr i orden, men det bruges uhensigtsmæssigt på grund af lokale bestemmelser. Disse småligheder, burde man frigøre sig helt fra. IT-udstyret er købt til elevernes brug. Så lad dog eleverne blive fortrolige med dette unikke redskab.

På IT-området har et andet problem været for lille båndbredde. Jeg håber, at man ved etableringen af søkablet også finder frem til tilfredsstillende løsninger på området, da brug af internet har stor betydning i den daglige undervisning og ikke mindst ved opgaveskrivning og udarbejdelsen af projektopgaven.

### **Forudsætningerne for den gode skole er:**

En skole, hvor rammerne er gode, hvor indholdet tilgodeser alle brugernes behov og forudsætninger, hvor glæde, tillid og respekt spiller en afgørende rolle, der udfordrer den enkelte elev til at føre et selvstændigt liv, hvor ansvar og respekt går hånd i hånd med gåf på mod og hvor lærerne udfordres til at være professionelle lærere.

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem skole og hjem.

Elever, der trives både i hjem, skole og fritid

Lærere, der er glade for deres arbejde og som får lov til at være professionelle lærere og som har gode arbejdsmiljømæssige rammer, med mulighed for støtte i nødvendigt omfang og som har et netværk, hvor arbejdspladsen giver muligheder for personlig og professionel udvikling.

En leder, hvis arbejdsforhold tillader at vedkommende har mulighed for at være visionær om god skoleudvikling og dermed har mulighed for at skabe gode rammer for sig selv og sine ansatte, og hvis arbejdsgiver giver muligheder for personlig og faglig udvikling.

### **Atuarfitsialak**

Folkeskoleforordningen, som trådte i kraft i august 2003, trænger nu til en evaluering og tilpasning.

I forbindelse med indførelsen af den nye forordning, var mottoet: eleven i centrum. Dette blev gjort til det bærende element for reformen.

Der var da også en række nye tiltag i forhold til tidligere, så som; skolen blev til en tredelt skole, alle elever skulle integreres uanset sproglige forudsætninger. Der blev indført en holddelte undervisning, der blev indført trintest efter hvert trin, undervisningen bygger på fastsatte læringsmål, hvor hver enkelt elev skal nå målene, eleven skal udarbejde en handleplan for sit skoleforløb, logbog blev indført, der blev indført ændrede skole-elev-hjem samtaleforløb, projektopgaven blev indført, den almindelige specialundervisning afskaffet, da den blev til en del af den holddelte undervisning, og sidst men ikke mindst ønskes lærerrollen ensrettet.

Forordningen kører nu på sit 6. år. Jeg synes, at det nu er på tide at evaluere om forordningen har haft den ønskede effekt. Samme holdning har en del af repræsentantskabets medlemmer, da der er indsendt en række forslag, der omhandler samme emne.

Lad mig tage nogle eksempler fra indsendte forslag. Et forslag lyder på, at Atuarfitsialak skal evalueres. Et andet forslag går på, at det er et problem, at flere og flere får multilærerrollen. Et tredje forslag påpeger problemstillingen med ikke grønlandsksprogede elever. Et fjerde forslag efterlyser erfaringer fra undervisningen om holddeling og niveaudeling. Disse er blot nogle eksempler.

Jeg vil her knytte et par bemærkninger til et par af de fremsendte forslag. Bestyrelsen ønsker, at der gennemføres en evaluering af Atuarfitsialak i et og af Inerisaaviks virksomhed. Vi vil i den forbindelse indbyde Landsstyret og KANUKOKA til at være med i sådant fælles projekt.

Hvilke erfaringer har vi nu med en trinopdelt skole? Er overgangen fra et trin til næste trin glidende for eleverne? Hvilke påvirkninger har det for det enkelte barn, at man skifter trin 2 gange i et folkeskoleforløb? Hvordan påvirker dette samarbejdet på skolen? Har vi nu fået tre skoler på en

skole, som mange har udtalt sig om? Er eleverne tilfredse? Er lærerne tilfredse? Er forældrene tilfredse? Er skolen blevet mere nærværende? Har vi fået et bedre samarbejde med det omgivende samfund og vores interessenter?

Man kan komme med mange flere spørgsmål. Lad os nu få evalueret disse forhold, så vi derigennem får forudsætninger for at foretage de justeringer, der skal til for at gøre folkeskolen endnu bedre.

### **Skole og hjem samarbejde.**

I slutningen af marts lavede en journalist i Qanorooq et indslag om, hvad elevernes indtryk er af den gode skole. Skoleeleverne havde modtaget en opfordring om at skrive en stil om den gode skole. Der var kun en klasse, der havde reageret på det. Det var en klasse i ASK. Eleverne brokkede sig over, at de havde for mange vikartimer. Dette skulle direktøren på området i Kommuneqarfik Sermersooq komme med en kommentar til. Imidlertid lavede den pågældende journalist også et indslag om et forældremøde, hvor nogle forældre var utilfredse med at deres børn, efter deres mening havde haft for mange vikartimer, samtidig bragtes der interview af to elever, hvor de påstod, at de som regel bliver undervist af vikarer, hvorfor de var bange for, at de ikke vil kunne nå læringsmålene. Journalisten, som samtidig også er forældre til et barn i klassen, bragte indslaget i Qanorooq. Journalisten fra Qanorooq eller nogen af de andre forældre, der deltog i forældremødet, havde ikke talt med skoleinspektøren på skolen om situationen. Det kom til at fremgå af indslaget, at der var et stort fravær blandt lærerne i den pågældende klasse.

Jeg har efterfølgende talt med skoleinspektøren på skolen. Fraværet blandt lærerne havde ikke det omfang, som det fremgik af indslaget. En af lærerne havde haft en alvorlig sygdom i perioden, hvorfor læreren havde været sygemeldt i 14 dage. At fremstille folkeskolen på den værste tænkelige måde på denne baggrund, er journalistik af den værste skuffe.

Skole og hjem samarbejde skal ikke foregå gennem medierne. Det er den for alvorlig og sårbar til. Skole og hjem samarbejdet skal være direkte mellem skolen og hjemmet. Skole og hjem samarbejdet skal bygge på gensidig respekt og tillid. Denne gensidige respekt og tillid opnås kun gennem dialog og ikke gennem mudderkastning. Det kan ingen af parterne være tjent med.

Et andet aspekt, der peger på, at vi har behov for en anden samarbejdsform mellem skolen og hjemmet er, at undersøgelsen "Børn i Grønland" viser, at kun knap 50 % af forældrene er i høj grad tilfredse med deres barns skolegang. Mindste tilfredshed er i Sydgrønland, hvor kun 33 % af forældrene i høj grad er tilfredse med deres barns skolegang. Disse tal viser, at der skal arbejdes med andre samarbejdsformer, end dem vi bruger i dag.

Et godt samarbejde fordrer vilje til samarbejde fra begge sider. Jeg mener, at det vil være et godt udspil, hvis vi brugte en eller to pædagogiske udviklingsdage til lokaludvikling af skole og hjem samarbejdet. Et samarbejde der er lokalt forankret. Et samarbejde der bygger på værdier fra det lokale samfund. Værdier som skolen og hjemmet kan være fælles om, og som man gensidigt kan holde hinanden fast på, fordi et samarbejde forpligter.

Et sådant lokalt samarbejde kan eksempelvis starte med, at man i starten af skoleåret, i forbindelse med pædagogiske udviklingsdage, indkalder forældre til et seminar om hvilke værdier, det lokale skole og hjem samarbejde skal bygge på. Seminaret skal munde ud i, at man udarbejder et sæt fællesværdier, som det lokale skole og hjem samarbejde skal bygge på. Gennem et sådant

forpligtende samarbejde vil der blive etableret et ejerskab, som begge sider har et forhold til, og som sådan ønsker at få efterlevet.

Med sidste års vedtagelser i erindring, skal vi også opfordre de nye kommuner og KANUKOKA til at være med til at etablere et landsdækkende samarbejdsforum for forældre. Dette kunne passende være et fælles forum for skolebestyrelserne. Her i landet mangler vi simpelthen et talerør, der varetager forældrenes interesser. Behovet dukker jævnligt op, når enkelte sager problematiseres, hvor angreb mod skolen dukker op. I sådanne sager mangler vi et forældreforum, som vi kan føre dialog med. Et forum, hvor vi i fællesskab kan finde frem til fornuftige løsninger. I respekt og tillid til hinanden, og ikke gennem mudderkastning, som desværre engang imellem føles som en hetz mod lærerne. Vi skal derfor på det kraftigste opfordre vores arbejdsgivere til, at de er med til at etablere et sådant forum, ved at skolebestyrelserne eksempelvis får et landsdækkende samarbejdsforum.

### **Eleven**

Forudsætningen for, at vi kan give en optimal undervisning i folkeskolen er, at forældrene har taget deres del af ansvaret for barnet i hjemmet. At der er draget omsorg for det enkelte barn. At barnet er udhvilet, har spist og er trygt. Er disse betingelser opfyldt, vil det ikke være noget problem for os i skolen at opfylde vores forpligtelser, i det omfang vi har ressourcerne til det.

Desværre har diverse undersøgelser belyst at 1/6 af børnene engang imellem går sultne i seng, at vi har et konstant antal elever med omsorgssvigt, at ca. 35 % af pigerne og ca. 17 % af drengene har været seksuelt misbrugte, at vi har et stigende antal elever, hvor der konstateres ADHD, samt at der ikke altid gives det nødvendige antal timer til dækning af vidtgående specialundervisning.

Alle disse forhold gør, at vi altid vil have et antal elever i hver klasse, som har en problemstilling som skal løses. Det bevirker desuden, at der som regel vil være et antal urolige og ustyrlige elever, som der skal handles på i større eller mindre omfang.

Når et så stort antal af vores elever har så massive problemer, hvordan kan politikerne så regne med, at vi kan nå læringsmålene for alle elever? Hvordan kan eleverne efterleve deres handleplaner, når et stort antal af disse elever i deres underbevidsthed ved, at de aldrig kommer til at opfylde deres målsætninger? Eller, hvordan skal der handles på det?

Til løsning af hjemlige forhold kom Naleqqiiffik med en række anbefalinger, og jeg endnu engang skal erindre om, de er blandt andet:

- *Familievejledere for alle familier i barnets første 5 år.*
- *Forældreskole, hvor kommende forældre lærer noget om, hvad det kræver at være forældre og hvad barnets behov er – og noget om, hvordan man kan leve på en god måde.*
- *En klar børne- og ungepolitik – Sikre børns rettigheder – inddrage familien (bedsteforældrene) i børneopdragelsen – sikre børnenes ret til kvalitet i institutioner m.m.*
- *Gennem SSPK at sikre en koordineret forebyggende indsats overfor omsorgssvigt og misbrug af børn – herunder miljøarbejdervirksomhed.*
- *Gennem SSPK at sikre professionel behandling af børn, der er omsorgssvigtede eller misbrugt.*
- *Sikre at alle børnefamilier har mulighed for at leve med en rimelig økonomi.*

Der skal handles politisk. Vi oplever, at det siddende landsstyre er glade for at nedsætte arbejdsgrupper og arrangere seminarer, hvorefter arbejdsgruppernes og seminarernes anbefalinger får lov til at sidde i en syltekrukke indtil pressen igen begynder at snakke om disse problemstillinger, hvorefter det siddende landsstyre igen nedsætter arbejdsgrupper for at vise velvilje. Efterfølgende mangler vi altid en handling. Nu har landsstyret igen nedsat arbejdsgrupper der skal komme med deres anbefalinger. Hvor længe skal disse forhold have lov til at gentage sig?

Der skal handling nu. Hjælpen og støtten skal ske nu og have 1. prioritet. Ellers vil historien gentage sig gang på gang. Landsstyret nedsætter arbejdsgrupper .... Imens vokser antallet af børn med negativ social arv og problemet vokser.

Landstyret har endnu engang nedsat arbejdsgrupper. Vi er med i en arbejdsgruppe og i styregruppen.

Iværksat de forslag til initiativer, som Naleqqiiffik er kommet med. Øg bevillingerne vil vidtgående specialundervisning.

Udover ovennævnte forhold skal følgende medtænkes: fra undersøgelsen "Børn i Grønland" fremgår det, at 19 % af eleverne har psykiske problemer, at 11 % har koncentrationsproblemer, at 27 % har konflikter med deres kammerater, 9 % har konflikter med deres lærere. Det konstateres i bogen, at 18 % af eleverne har to, tre eller alle fire problemer.

"Børn i Grønland" kommer med disse anbefalinger:

- vær opmærksom på, at 15 % af pigerne og 25 % af drengene har trivselsproblemer. Få en tydeligere karakteristik af trivselsproblemerne, og iværksæt tiltag, der kan forbedre trivslen.
- Lad evt. grupper af elever sammen med en ansvarlig voksen mødes og tale om trivselsproblemerne (gerne ud fra undersøgelsens oplysninger) og drøfte modeller for, hvordan problemerne kan mindskes.
- Lav evt. sommerferiekurser, hvor børnene lærer at tale sammen om problemer og vanskeligheder, så der bliver færre børn, der drilles.
- Igangsæt nye initiativer til at sikre, at børn får bedre kvalitet i deres relationer til jævnaldrende, dvs at de lærer at løse konflikter og lærer at tolerere forskelligheder.

### **Læreren**

Siden indførelsen af Atuarfitsialak, har Inerisaavik kørt en storstilet kursusrvirksomhed i effektiv pædagogik, som til at starte med blev kaldt for CREADE. Dette initiativ er vi meget glade for og tilfredse med. Effektiv pædagogik er en af undervisningsmetoderne, vi som lærere kan blive fortrolige med såvel som med læringsstile.

Desværre er der nogle kræfter i gang, som udbasunerer, at effektiv pædagogik er den eneste undervisningsmetode, der må benyttes i Atuarfitsialak.

Jeg mener, at en sådan udmelding er et angreb på lærerens professionalisme. Det er et angreb på lærerens profession. Det kan vi ikke leve med! Vi vil ikke ensrettes!

Efter min bedste overbevisning er den professionelle lærer, en lærer, der er glad for sit fag, har undervisningen i sin hule hånd, kan variere sin undervisning efter forholdene, er faglig kompetent, kender til mange undervisningsmetoder, har indarbejdet sin praksisteori, kan samarbejde med sine

kolleger og er i stand til at evaluere eget arbejde. Læreren skal kort sagt være autonom. Det er der glæden ved lærerrollen skabes.

Der er andre forhold, som begrænser lærerens handlemuligheder i dag. Dels har vi problemstillingen med multilæreren. Vi løfter aldrig den grønlandske folkeskoles kvalitet, hvis vi ikke får lov til at bruge vores styrkesider. I multilærerrollen, er der meget stor sandsynlighed for, at læreren kommer til at undervise i fag, som vedkommende ingen kompetencer har i. I respekt for lærerrollen skal vi gøre vores indflydelse gældende i samarbejdsudvalgene, for at fagfordelingen opfylder lærerfagets mission, nemlig at læreren bliver sat til at undervise i fag, som man brænder for og hvor man har sine styrkesider i. Det er der mulighederne for udvikling skabes. Det er der glæden ved arbejdet kommer til udtryk. Det er der eleven får respekt for læreren. Glæden ved arbejdet styrker den enkelte, som dermed får færre sygedage.

En anden problemstilling i forordningen er, at den ikke har tilgodeset de ikke grønlandsksprogede elever. Dette skaber mange frustrationer for mange lærere. For nogle vedkommende drejer det sig om, at de kun skal opholde sig i landet i 3 eller 6 måneder, da deres forældre er på vikariater i sundhedsvæsenet. For andre gælder det, at de kommer til at opholde sig i landet for altid eller for en årrække, hvorfor de skal integreres i det grønlandske samfund. I begge tilfælde gælder det, at læreren vil føle magtesløshed og mangel på redskaber for at undervise de nyankomne elever sammen med sin klasse. I mange tilfælde, vil de nyankomne elever også mangle motivation for at gå i en grønlandsk klasse, især hvis de kun skal opholde sig i kortere tid.

Vi må erkende dette som et problem. Der skal være en indkøringsproces for disse elever. Hvis ikke man finder på holdbare løsninger, slider disse forhold lærernes arbejdssituation med stress og dertil hørende følger. Vi skal derfor på det kraftigste opfordre til, at der i forordningen indføres et begreb der hedder modtagerklasser eller indslusningsklasser, samt at der også gives støttelærere til disse elever i indslusningsperioden til en klasse.

Ved sidste års repræsentantskabsmøde havde vi besøg af den islandske professor Hafdis Ingvarsdóttir, som holdt foredrag for os.

Hendes delemne under foredraget var selvevaluering. Med hensyn til selvevaluering kom hun med disse anbefalinger:

- “lærerprofessionen selv definerer standarderne
- der samtidig opbygges tradition for **intern evaluering** i skolerne
- læreren evaluerer eget arbejde i samarbejde med kolleger de respekterer og har tillid til”

Bestyrelsen har til repræsentantskabet forslag om, at vi med nogle skoler skal iværksætte en udvikling af selvevalueringsmodeller, der er tilpasset vores forhold. Jeg mener, at selvevalueringsmetoder kan være gode redskaber til at udvikle lærerrollen og arbejdspladsen, da disse vil vise, hvad det er, vi skal satse vores udfordringer på.

#### **Lederen:**

Jeg synes, at det er et problem, at der er så stor en lederudskiftning på skolerne i Grønland. Når der kommer en ny leder, så starter skolen hver gang forfra.



Vi skal derfor i den kommende tid prøve på at klarlægge årsagerne til den hyppige udskiftning blandt lederne. Er årsagerne dårlige arbejdsbetingelser? Eller drejer det sig om lønnen? Eller er der andre forhold, som vi skal være opmærksomme på?

Jeg har nu været på en del skoler, i den forløbne periode. Mange af lederne udtrykker, at de har for mange administrative opgaver, udover de daglige ledelsesopgaver, der kommer for dagen. Mange ledere arbejder derfor længere end en normal arbejdsdag har timer til, og en del ledere bruger også en del af deres weekender til opgaverne. En del ledere er også utilfredse med lønnen, da de jævnligt kommer ud for, at en del af deres ansatte har højere løn end dem. Derfor skal vi også forholde os til disse spørgsmål.

I forbindelse med, at der nu er etableret storkommuner, er det derfor et oplagt emne at tage op, om lederne får den nødvendige administrative hjælp til driften af skolen. I mange skoler er det sådan, at man igennem flere årtider har haft en skolesekretær, som så var den administrative medarbejder for skolelederen. Jeg mener, at kommunerne nu skal stille den nødvendige administrative funktion på benene, da der hele tiden påføres lederne nye opgaver. Derudover skal de nye storkommuner også være åbne for etablering af konsulentstillinger, som kan være sparringspartnere og den nødvendige støtte for de enkelte skoleledere.

I forbindelse med et mæglingssmøde sidste år, om en bods størrelse, blev vi enige med arbejdsgiverne om, at etablere en lederuddannelse. Lederuddannelsen vil være modulopbygget med 3 moduller og vil blandt andet indeholde følgende:

Modul 1 kommer blandt andet til at indeholde arbejdstidsaftalen, aftalen om samarbejdsudvalg og andre aftaler og lovgivning som giver gode ledelsesredskaber. På modul 2 og 3 gennemgås forskellige ledelsesmetoder, som giver ledere mulighed for at agere på et solidt fagligt grundlag.

Modul 1 gennemføres i september, modul 2 i slutningen af november og modul 3 i februar måned 2010. Mellem modulerne får lederne opgaver, de konkret vil kunne bruge som redskaber på deres skoler.

### **Kursusplanlægning**

Mange skoler har oplevet, at der kommer ændringer i sidste øjeblik for gennemførelsen af kurser arrangeret af Inerisaavik. Dette er uholdbart for skolerne. Skolerne planlægger langt tid i forvejen, hvordan skolegangen kommer til at blive gennemført, når Inerisaaviks folk er på lokalbaserede kurser. Vi vil gerne benytte denne lejlighed til at komme med en opfordring til, at man ikke laver disse sidste øjeblikks ændringer, da det skaber mange problemer for skolernes planlægning og ikke mindst for undervisningen på skolen. Det hele får en indflydelse på skolens hverdag. Vi vil gerne indskærpe at man overholder meddelte tidspunkter.

Vi har også bemærket, at udbuddet af kursussemner er faldet, selvom antallet af kursister er på samme niveau. Vi skal derfor opfordre kursus udbyderne og det politiske system til, at man fortsat giver de nødvendige kurser, også i fag som i en vis udstrækning stadig halter bagud i forhold til målene for folkeskoleforordningen fra 2002.

### **Lærermanglen**

Der er ingen tvivl om, at skal vi løfte kvaliteten i den grønlandske folkeskole, så kræver det, at vi har en velkvalificeret arbejdskraft. Vi skal derfor fortsat ihærdigt forsøge at skaffe uddannede



lærere, tilstræbe at så mange unge som muligt tager en læreruddannelse, at politikerne indser, at ønsker vi et uddannelsesløft i det grønlandske samfund, så kræver det; en god folkeskole. Udover forsøget på at skaffe uddannede lærere, skal indsatsen for at timelærerne får de nødvendige kompetencer gennem kurser og efteruddannelser også målrettes, således at vi i flok løfter kvaliteten i folkeskolen.

## **FAGLIGE FORHOLD**

### **OK forhandlinger**

Så skal vi til det igen. Under dette repræsentantskabsmøde skal vi prioritere op mod 120 krav, vi har modtaget fra medlemmerne. Det er dette repræsentantskabsmødes vigtigste opgave i denne samling.

Under de sidste overenskomstforhandlinger i 2006 var vi nødsaget til at indgå en fireårig aftale, da arbejdsgiverne kun ville give os en meget lille lønstigning for en treårig periode, der reelt ville betyde et reallønsfald. Vi har lært noget af denne periodes længde. De store inflationsrater der var i 2007 og 2008, kom til at spille en stor rolle for købekraften. En fireårig periode er for lang tid, især hvis der i oveni det hele kommer en global finanskrise.

Inflationen taler for sig selv om, hvad vi som minimum vil kræve.

Ved den seneste overenskomstforhandling blev vi tvunget til at acceptere den decentrale lønpulje. Puljen har nu været i brug i næsten tre år, hvor vi har gjort vores erfaringer.

I bestyrelsen mener vi ikke, at man skal fortsætte med den model, sådan som den er blevet udmøntet på. I dag er puljen delt op i to dele, nemlig et kvalifikationstillæg og et fastholdelses- eller rekrutteringstillæg. Vi mener, at kvalifikationstillæggene skal indgå i de egentlige aftaler og overenskomster, hvor fastholdelses- og rekrutteringstillægget bliver til en pulje.

Vi har erfaret, at de gamle kommuner har administreret systemet meget forskelligt. Nogle kommuner har været gode til at benytte sig af aftalen. Andre kommuner har haft en form for berøringsangst for at anvende puljen. Vort erfaringsgrundlag om puljens anvendelse i storkommunerne er desværre meget minimal, men det er vores håb, at storkommunerne vil være bedre til at gøre brug af puljen.

### **Lønniveauet**

Arbejdsgiverne skal forstå, at lønnen er med til at rekruttere og fastholde arbejdskraft. Vi har stadig stor mangel på uddannede lærere i vores samfund. Heldigvis har søgningen til Ilinniarfissuaq været god de seneste år. Vi skal blive ved med at arbejde for, at endnu flere vil tage en læreruddannelse. Vi ved, at mange af vores nuværende kolleger er på vej ind i pensionsalderen. Derfor er prognoserne ikke gode, hvis vi skal erstatte de kolleger, der går på pension. Vi vil blive ved med at mangle lærere i en årrække endnu. Nogle skoler har været gode til at skaffe lærere udenfor landets grænser. Men; vi må desværre erkende, at vi har haft meget svært ved at fastholde vores kolleger, der kommer udefra. I arbejdet omkring at skaffe flere lærere udefra og for at gøre lærerfaget attraktiv, er det derfor et oplagt middel at hæve lønningerne, så vi er i stand til at konkurrere på dette område. Vi må desuden også erkende, at mange af vores kolleger i dag bliver nød til at tage mange overtimer, også selvom det går ud over deres opgaver i folkeskolen. Derfor skal vi have en anstændig grundløn. **En grundløn man kan leve for.** Derfor skal **arbejdsgiverne anerkende, at lønnen spiller en afgørende rolle for fastholdelsen og rekrutteringen.** Både for ledere og lærere.

## **Arbejdstid**

Ser vi antallet af indsendte krav til forhandlingerne er det arbejdstidsaftalen, som fylder meget i bunken. Idet op mod halvdelen af kravene handler om arbejdstiden. For arbejdstiden fylder meget i lærernes hverdag. Om hvordan en arbejdstidsaftale er skruet sammen har stor betydning for lærernes trivsel på arbejdspladsen. Glæden ved arbejdet er den afgørende faktor for fastholdelsen og professionalismen. Vi glæder os derfor til, at repræsentantskabet kommer med en prioritering af de indsendte krav.

## **Opgradering af ØP**

Siden sidste forhandling har vi en række sager, som vi ikke har kunnet færdiggøre på grund af Overenskomstafdelingens mangel på personale, selvom vi har sendt flere rykkere. Dette finder vi er ganske uacceptabelt. Det kan ikke passe, at arbejdsgiverne indgår aftaler, som de ikke kan overholde. Jeg mener, at det skal have konsekvenser, hvis ikke man overholder indgåede aftaler. Vi har været meget forstående for Overenskomstafdelingens situation. Men vores tolerancetærskel er nu nået. Derfor bliver vi nød til at tage fagretslige skridt i forhold til Overenskomstafdelingen, når repræsentantskabet har været afholdt.

Hjemmestyret skal opgradere Overenskomstafdelingen. Der skal flere folk til at løse Overenskomstafdelingens opgaver. Det skal ske hurtigt, hvis ikke de skal blive ved med at holde os for nar. Seneste eksempel er sagen omkring ferierejseforhold, som vi har rejst i slutningen af februar måned, som man vi først fik svar på lige før vi rejste, et svar vi ikke kan acceptere, fordi man ikke har den nødvendige personalemæssige dækning. Lønmodtagerne i Grønland kan ikke længere acceptere tingenes tilstand.

## **Princip – og indsats**

Bestyrelsen har indarbejdet en række nye forslag til tilpasninger i principperne samt nye initiativer i indsatserne. Princip- og indsatsprogrammet er et vigtigt redskab i bestræbelserne på at nå de målsætninger, som repræsentantskabet vedtager. Forslaget er udarbejdet, for en stor del af de nye indsatsområders vedkommende, ud fra fremsendte forslag. Dette gælder eksempelvis nye initiativer for ikke-grønlandsprogede elever, omkring lærerens professionalisme og en række nye initiativer, som vi kommer til at behandle under denne samling. Det er selvfølgelig bestyrelsens håb, at repræsentantskabet vil behandle forslaget positivt.

## **Centerlederne**

Med hensyn til forhandlingsretten for centerlederne har vi en sag kørende, som vi håber, vi vil kunne få løst indenfor en overskuelig fremtid.

## **Samarbejdsudvalg/ Arbejdsmiljø**

Samarbejdsudvalgene har enorm betydning for arbejdsmiljøet på de enkelte steder. Vi har nu mange steder velfungerende samarbejdsudvalg, men vi har stadig en del steder, hvor udvalgene ikke fungerer efter hensigten. Vi skal derfor endnu engang opfordre til, at disse udvalg kommer i gang. Vi vil gøre vores del af arbejdet til, at samarbejdsudvalgene benyttes efter hensigten, idet vi i løbet af efteråret vil gennemføre lederkurser og TR-kurser.

## **ORGANISATORISKE FORHOLD**

### **Organisationsstrukturen i det grønlandske arbejdsmarked**

I december måned sidste år arrangerede vi et seminar sammen med de andre faglige organisationer om det fremtidige grønlandske arbejdsmarkeds organisationsstruktur. Mødet kom med en række

anbefalinger, hvor dog den røde tråd må siges at være, at vi skal til at organisere os i brancherelaterede organisationer. Da der imidlertid var en del, der ønskede, at der først skulle iværksættes en analyse af det nuværende organisationsform, samt indhentes data fra de andre nordiske lande, har vi måttet bøje os for kravet. Den 25 marts holdt organisationerne et møde for at udarbejde et kommissorium til analyseopgaven. Opgaven kom i sin korthed til at lyde på: Belys den nuværende organisationsstruktur med henblik på at skaffe et overblik over, hvor stort et antal vi har i de forskellige faggrupper, samt hvor disse er organiserede, samt hvilke gennemførte uddannelser man har her i landet og i hvor stort tal, samt medlemstallet for nuværende organisationer.

Fordele og ulemper ved de nuværende organisationers størrelse og struktur.

Beskriv fordele og ulemper ved brancherelaterede organisationer i Grønland ud fra de indhentede data og erfaringer.

Udarbejd forslag til brancherelaterede organisationer i Grønland ud fra de indhentede data/oplysninger/erfaringer.

Undersøg lønmodtagerens forskellige muligheder for forsikringsforhold såsom arbejdsløshedskasse, sygeforsikring, gruppeliv mv.

Ovennævnte er et kommissorium, som er udarbejdet af styregruppen. Dette kommissorium forelægges samtlige faglige organisationer i Grønland til et møde den 29. april, hvor også arbejdsgiverne indbydes.

Når selve analysearbejdet er færdigt, er vi parate til at gå hele vejen, nemlig at være med til at ændre det grønlandske arbejdsmarkeds organisationsstruktur til at være en brancherelateret organisationsstruktur. Det vil komme til at betyde at handels- og kontorfolk kommer til at organisere sig i et egentligt HK organisation, at alle lærere uanset uddannelsesinstitution kommer til at organisere sig i en lærerorganisation. Det samme kommer til at ske for andre brancher. Det er nu på tide, at vi også på organisationsområdet danner vores eget system her i landet, hvor vi i dag stadig har arven fra organisationsområdet fra Danmark. I sidste ende kommer det til at gavne os. Vi kommer til at påvirke udviklingen på uddannelsesområdet mere markant, ved en egentlig lærerorganisation for alle. Der vil være en sammenhængskraft i de forslag vi vil komme til at melde ud med på uddannelsesområdet. Vores service på medlemsområdet vil blive styrket. Vi vil blive i stand til at indføre helt andre systemer, som arbejdsløshedsforsikringsordninger og lignende initiativer, som kommer vores medlemmer til gode, betydeligt bedre end det, vi umiddelbart har mulighed for at kunne tilføre arbejdsmarkedet i Grønland i dag.

Det er derfor vores håb, at arbejdet omkring disse forhold kan færdiggøres hurtigst muligt.

### **Styrkelse af TR's kompetencer i stedet for rep.møder hvert år**

Bestyrelsen har til dette repræsentantskabsmøde forelagt et forslag om, at vi kommer til at holde et repræsentantskabsmøde hvert andet år, dog sådan at forstå, at der holdes ekstraordinære repræsentantskabsmøder året før overenskomstforhandlinger. Hvis dette forslag vedtages, kommer det til at betyde, at vi frem til 2013 har et år, hvor vi ikke holder et repræsentantskabsmøde, nemlig i år 2010, men har et ordinært repræsentantskabsmøde i 2011, og i 2012 et ekstraordinært og igen i 2013 et ordinært. Baggrunden for dette forslag er, at bestyrelsen ønsker, at vores tillidsrepræsentanter bliver klædt bedst muligt, til at varetage hvervet som tillidsrepræsentanter, idet det er bestyrelsens hensigt, at de dermed frigjorte midler bruges til flere tillidsmandskurser. Et af repræsentantskabets medlemmer foreslår desuden, at vi skal klæde vores tillidsrepræsentanter bedre på end vi gør i dag. Vi vil netop med de frigjorte midler og resurser kunne tilbyde flere og mere

målrettede kurser. Jeg håber, at repræsentantskabet vil tilslutte sig dette forslag, da vi er sikre på, at dette vil styrke vores organisation.

### **Storkommunerne, forvaltningsmæssige ændringer**

Kommunalreformen er i fuld gang med sin etableringsfase. Et par af kommunerne har muligvis fundet, hvordan de vil etablere deres forvaltningsvirksomhed. Der er dog også et par stykker, som endnu ikke endelig har besluttet sig for, hvordan deres forvaltningsenheder skal etableres. Der er mange strukturspørgsmål som endnu hænger i luften.

Der er en række stillinger, hvis indhold man er usikker på endnu. Det er selvfølgelig vores håb, at de nye storkommuner i nær fremtid finder på løsninger, der er holdbare, og som vi alle kan være tilfredse med.

Vi vil samtidig også benytte denne lejlighed til, at komme med opfordring om, at man også styrker det administrative og pædagogiske forvaltningsenheder for kultur og undervisningsområdet i kommunerne. Dette vil gavne de enkelte skoler enormt. På det administrative plan skal forvaltningerne styrkes på alle planer, også på lønadministrationen.

Vi mener, at kommunerne vil kunne styrke deres pædagogiske indsatsområder ved ansættelse af pædagogiske konsulenter, der skal og kan være sparringspartnere for skolelederne, samtidig med at disse er med til at løfte ekspertisen på lov- og aftalestof, som dermed vil gavne alle og løfte muligheder for udvikling i kommunerne på folkeskoleområdet.

Disse initiativer skal være med til at løfte folkeskolen og serviceringen af befolkningen.

### **Økonomi**

Siden stiftelsen af IMAK for elleve år siden har kontingentet været på 375,00 kr. Bestyrelsen vurderer at foreningen fortsat har en sund økonomi. Bestyrelsen foreslår derfor et uændret kontingent.

### **Medlemsmøder**

Det har for mig været en stor fornøjelse at have besøgt flere steder i den forgangne periode. Jeg tror, at besøgene har været til gensidig inspiration, og det skal vi skal gøre meget mere brug af. Jeg mangler at besøge enkelte større steder. Jeg skal derfor herfra love, at det bliver de steder vi kommer først til i løbet af den kommende periode. Medlemsbesøgene har stor betydning for foreningen, da det er medlemmernes interesser foreningen arbejder for.

### **DLF**

Jeg vil også gerne benytte denne lejlighed til at takke for det fortsat gode samarbejde vi har med Danmarks Lærerforening. Tak for den altid hurtige og velvillige behandling vi får fra jer. I må sende de varmeste hilsner til Anders fra os. Han er i disse dage i Nepal.

### **KANUKOKA**

Det har enormt stor betydning for den grønlandske folkeskoles udvikling, at vi har et godt samarbejde med vores arbejdsgivere, i denne sammenhæng med KANUKOKA. Derfor retter jeg en særlig tak til KANUKOKAs formand Enok Sandgreen og hans medarbejdere. Jeg kan garantere alle tilhørerne om, at vi har et særdeles godt samarbejde med KANUKOKA. Vi på kontoret er enormt

glade for det gode samarbejde. Når forholdet er på det plan, hvor vores samarbejde bare fungerer, smitter det også af til de enkelte steder.

### **KIIN /Inerisaavik, Ilinniarfissuaq; Iisimatusarfik**

I tidligere år har vi næsten hver gang kritiseret KIIN for det manglende samarbejde. Det skal I ikke høre for i år. Jeg er glad for, at vi nu er kommet på rette spor. I dag har vi et godt samarbejde med KIIN hvor vi også har fælles projekter. Tak for udviklingen af det gode samarbejde.

### **Repræsentantskabet**

Det er et valgår i år. Dette repræsentantskabsmøde er for nogle af os det sidste repræsentantskabsmøde vi kommer til at være med i. Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at takke jer hver især, for den indsats I har gjort for lærernes og elevernes sag.

### **Sekretariatet**

Jeg har været formand for foreningen fra 2001, vi har ikke haft mange ansatte. Aka, blev ansat i 2002 og Lisbeth blev ansat i 2003. Jeg vil gerne benytte denne lejlighed til at takke disse personer, for at have arbejdet sammen med mig i perioden.

Jeg skal rette en særlig tak til Aka og Lisbeth for den enorme indsats de har udført i løbet af denne periode. De er trofaste medarbejdere. Jeg tror, forhåbentlig uden at fornærme dem, at IMAK er blevet deres livsstil. De yder en enorm arbejdsindsats, udover det sædvanlige. En indsats som er ubeskrivelig værdifuld for foreningen. De skal have mange roser og tak herfra.

### **Bestyrelsen**

Siden dannelsen af IMAK har jeg siddet med en del i bestyrelsen. På det seneste har jeg siddet sammen med Paul, Esther og Johan og det siden august også med Marie.

Jeg synes selv, at vi har været et godt team på alle de forskellige perioder, hvor de forskellige bestyrelser har siddet sammen. Jeg kan dog ikke undlade at fremhæve de folk, som jeg har arbejdet længst sammen med. Paul, Esther og Johan, vi har oplevet meget sammen. Vi har været igennem mange møder. Vi har været sammen til flere forhandlinger. Vi har leet sammen. Vi har engang imellem fældet en tåre. Vi har haft diskussioner, hvor bølgerne en gang imellem kan gå højt, men vi har stået sammen. At vi har været i stand til at forny os sammen. Vi har rykket sammen. Styrken hos os har altid været at vi kan holde sammen. Vi har altid kæmpet lærernes sag sammen. Det er altid der vores styrke har ligget i; at vi vil sammen. Vi vil sammenholdet.

Jeg vil derfor rette en varm tak til Esther, Johan og Marie. Håber I alle genopstiller til bestyrelsesvalget.

En særlig tak skal rettes til Paul, som efter en menneskealder nu vil trække sig som tillidsrepræsentant i Nanortallip Atuarfia og ikke genopstiller til bestyrelsesvalget, da han agter at nyde sit otium. Paul, vi kommer til at savne dig og dit gode smittende humør i alle foreningens sammenkomster, både i møder og i festligt lag. Kvinderne kommer til at mangle en god dansepartner og dine komplimenter. Tak for en god indsats for foreningen, Paul.

### **Afslutning**

Det virker som om, at I er ved at være trætte ved at lytte til mig, så jeg skal til at afslutte.

Samlingen her i Repræsentantskabet har flere vigtige og spændende sager, man kommer til at træffe beslutninger om. Organisationen har mange spændende sager i de kommende år, som man har lyst til at være med i. Disse er blandt andet:

- Ny organisationsstruktur i Grønland, hvor vi har været med i initiativet
- Overenskomstforhandlingerne i 2010
- Styrkelsen af lærerprofessionen
- Kurser for tillidsrepræsentanter og ledere

De er blandt andet disse udfordringer, man har lyst til at arbejde videre med.

Med disse bemærkninger overlader jeg beretningen til Repræsentantskabets behandling. Tak for ordet.