



**Formandens mundtlige
Beretning**

2007

PÆDAGOGISKE FORHOLD

Vi har lige gennemført konferencen om folkeskolen Naleqqiiffik. Baggrunden for konferencen er, at vi i organisationen ønsker at bevare samfundets fokus på folkeskolen. Folkeskolen er det bærende element for udviklingen af vores samfund. Folkeskolens kvalitet vil under alle omstændigheder bestemme, hvordan vores samfundets udvikling vil forme sig.

De overskrifter som vi har valgt som overskrifter under konferencen: Undervisnings- og evalueringsmetoder, ledelsesformer, arbejdsmiljø og det omsorgsfulde samfund er alle overskrifter som fylder meget i vores daglige arbejde i folkeskolen samt i organisationen. De er overskrifter, som vi ønsker alle skal have en holdning til.

Vi ønsker at tage et medansvar for, hvordan udviklingen af vores samfund skal forme sig. Vi ønsker at tage medansvar for den enkelte elevs udviklingsmuligheder. Men rammerne for, hvordan mulighederne skal udvikle sig er hos hjemmene, hos forældrene samt det omgivende samfund. Derfor kan vi kun opnå tilfredsstillende resultater, hvis vi samarbejder med hjemmene og det omgivende samfund.

(Vi er de professionelle i læring. Vi er altid i centrum for eleverne i vores undervisning, i vores måde at gribe tingene an på, i vores holdninger til givne problemstillinger, i vores måde at undervise på, i den måde vi kommunikerer på og ikke mindst i måden vi motiverer vores elever til at lære det vi underviser dem i. Den del skal vi nok klare, hvis vi har rammerne og resurserne til det.)

Den netop overståede konference Naleqqiiffik kom med en række anbefalinger, som vi i foreningen vil arbejde videre med. En stor del af de anbefalinger, som er kommet, er noget som skal løses lokalt. Andre opgaver er noget vi skal tage op i forhold til vores samarbejdspartnere og det politiske system.

Anbefalingerne fra Naleqqiiffik er bl. a. følgende:

- Konferencen er tilfreds med, at Inerisaavik har igangsat den effektive pædagogik, som undervisningsmetode
- At skolen udvikles, således at alle føler medledelse i skolens virksomhed
- At lærerprofessionen udvikles, således at lærerne har de nødvendige redskaber til at skabe varieret undervisning, således at indholdet til undervisningen er bestemmende for, hvilke undervisningsmetode bruges i konkrete undervisningssituationer
- At status som lærer højnes, at således at flest mulig søger ind til læreruddannelsen
- At ledelsen i samspil med medarbejdere og skolebestyrelse styrer og støtter den pædagogiske udvikling
- At ledelsen er synlig og aktiv i forhold til at skabe struktur og rammer for undervisningen og det pædagogiske arbejde
- At ledelsen er aktiv i en udfordrende dialog med medarbejderne
- At ledelsen giver den enkelte medarbejder opmærksomhed, omsorg og tilbud om støtte til løsning af opgaver og problemer
- At ledelsen bidrager til udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer i forhold til skolens opgaver
- At ledelsen i samarbejde med pædagogisk råd, samarbejdsudvalg, forvaltning og skolebestyrelse laver formulerer og realiserer mål og indsatsområder

- At evalueringsredskaberne, som Inerisaavik er i gang med udvikles, således at disse er med til at understøtte den enkelte elevs udviklingsmuligheder
- At forældre inddrages, i skolens hverdag, også i deres arbejdstid
- At arbejdsmiljøet forbedres gennem, indflydelse, meningsfuldt arbejde, at medarbejderne belønnes/ anerkendes for deres arbejde, at der er forudsigelighed, at der gives social støtte i nødvendige situationer, at der er rolleafklaring i forskellige funktioner i skolen, eller kort sagt at der udarbejdes klare politikker i alle skoler og kommuner.

Disse er nogle af de anbefalinger, som konferencen kom med. Vi vil i bestyrelsen i den kommende tid, arbejde videre med anbefalingerne, således at vi i vores mål, bruger dem som redskaber, for at synliggøre ønskerne fra konferencen.

Jeg synes, at de aftaler som vi indgik under kommunalisering af ansættelsesmyndigheden nu med al tydelighed viser, at de aftaler vi indgik i 2000 nu bør tages alvorligt. Jo hurtigere de implementeres, jo færre problemer vil der være på de enkelte skoler. Aftalerne er bl. a. kommunernes og skolernes pædagogiske udvikling, aftalen om SU, kurser og efteruddannelse for lærerne samt aftrædelsesinterviews. Var disse aftaler blevet fulgt, var vi nået et stykke hen ad vejen. Derfor endnu en opfordring til at disse efterleves hurtigst muligt. Deres aktualitet viser sig hvert år, også i den netop afholdte konference Naleqqiiffik.

FAGLIGE FORHOLD

En af aftaleresultaterne i ved sidste års overenskomstforhandlinger er den decentrale lønpulje. Vi ved fra blandt andet Danmark, at en stor del af lokallønnen ikke bliver udmøntet. Det har derfor været vigtigt for bestyrelsen, at vi ikke skulle have samme forhold gjort gældende på vores område. Idet vi har hørt, at op mod 1 mia. kr. ikke bliver udmøntet på det danske arbejdsmarked. Der skal være udmøntningsgaranti, for de midler vi satte i den decentrale lønpulje. Det har været vigtigt for bestyrelsen, at størstedelen af de opnåede procentvise fremskrivninger skulle komme flest mulig af vores medlemmer til gode, gennem generelle stigninger i grundlønnen. Den decentrale pulje sat til 1 % af lønsummen, som svarer til 4,26 mio. kr. Det er den løndel, som man skal forhandle lokalt. Det har under forhandlingerne været et ufravigeligt krav fra arbejdsgiverne, at der skulle indføres en decentralpulje. Vi har derfor fra bestyrelsen krævet, at arbejdsgiverne skal give et kursus i forhandlingsteknik for vores lokale forhandlere. Det er netop det kursus, som nogle af jer har været med på, de sidste tre dage.

Den decentral pulje er opdelt i ”skal” og ”kan” bestemmelser. Skal bestemmelserne er tillægsdele, som skal udløses, hvis man har opnået faglige kompetencer gennem efter- og videreuddannelse. Selvom disse er skal bestemmelser, skal I dog være opmærksomme på, at disse skal aftales. Kvalifikationstillæggene bevares, så længe man er ansat på vores overenskomstvilkår.

Den anden del af den decentrale pulje er kan bestemmelserne. Tillæggene er også fastsat på forhånd. De er reelt de dele I kommer til at forhandle om med arbejdsgiverne. Det drejer sig om fastholdelsestillæg og rekrutteringstillæg. Der kan kun være et tillæg i kan bestemmelserne. For os er det vigtigt, at I sørger for, at så mange som muligt af vores medlemmer får del i disse midler.

Vi er i den del af puljen på et område, som vi ikke er vant til at gøre med, når det drejer sig om fastholdelsestillægget. Vi ved, at mange vil være tilbageholdende for at fremhæve sig selv. Jeg vil opfordre jer til ikke at være tilbageholdende med at søge midler fra puljen. Får jeres kollegaer fra

jeres skoler til at søge om tillægget fra puljen. Det er midler, som vi har forhandlet os frem til. Det er midler, som arbejdsgiverne har krævet skal være forudsætningen for at indgå en aftale. Derfor er puljen en del af overenskomsten, som alle vil kunne få del i. Vi skal så at sige sælge os selv, sælge vores kompetencer. Jeg er ikke i tvivl om, at arbejdsgivere vil beholde jer og jeres kollegaer på skolerne, som arbejdskraft og resurse. Derfor udnyt mulighederne derfra. Tillægget bevares, så længe man er ansat på stedet.

Den anden del af kan bestemmelserne er rekrutteringstillægget. Rekrutteringstillægget tildeles ved, at man aftaler mellem jer og arbejdsgiverne, at man vil tildele tillægget for den eller de kommende ansatte. Det kan dreje sig om, at man søger efter lærere med specifikke faglige kompetencer eller at man ved ansættelse vil få tildelt en tillæg. Det er derfor i den henseende også vigtigt, at I som vores repræsentanter på stederne også er opmærksomme på denne mulighed, således at flest mulige får del i dette tillæg.

Kan tillæggene er tillæg, som mistes ved flytning, hvorimod kvalifikationstillæggene bevares, men skal altid aftales ved flytning til et andet sted. Jeg ønsker jer alle held og lykke med decentrale forhandlinger om puljen. Den pulje skal komme flest mulig af vores medlemmer til gode.

Vi har dog endnu et hængeparti, for at vi kan sige, at vi har afsluttet alle aftalerne. Efter dette repræsentantskabsmødes afslutning, går vi i gang med forhandlingerne med Nuuk Internationale Friskole, for at indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i friskolen. Dette kræver selvfølgelig, at vi kommer til at bruge en del resurser på det. Vi regner dog med, at forhandlingerne vil gå rimelig gnidningsfrit, idet mange af aftaler vil læne sig op ad de aftaler vi har indgået med det offentlige.

Ændringerne i arbejdstidsaftalen har jeg været inde på i den skriftlige beretning.

I skal være opmærksomme på, at der skal laves endnu flere retningslinier, for at arbejdstidsaftalen kommer til at fungere efter hensigten.

For individuelle opgaver efter § 8 skal der laves retningslinier for, hvor stor en del af opgaverne, der vil kunne mødeplanlægges. Dette gælder også jeres tildelte tid som tillidsrepræsentanter.

Det har altid også skabt et problem, hvorvidt tolkning i forskellige sammenhænge skal vederlægges. Hvis I tolker, eller andre kollegaer tolker, under et hvilket som helst møde i skolen, skal det selvfølgelig altid honoreres. Mange af vores kollegaer har hidtil været meget tilbageholdende med at kræve vederlag for tolkning, idet mange betragter tolkning som en del af arbejdet. Tolkning er et ekstra arbejde, man skal honoreres for. I skal nu også få lavet retningslinier på tolkningsområdet ifølge bestemmelserne i arbejdstidsaftalens § 18.

I Naleqqiiffik var et af hovedtemaerne arbejdsmiljøets betydning. Samarbejdsudvalget er et vigtigt led, i at få skolens hverdag til at fungere på bedst mulige betingelser for alle ansatte i folkeskolen. I samarbejdsudvalgene opstiller man den række af betingelser og regelsæt, der skal til, for at alle ansatte føler sig tilgodeset, i ønsket om, at man har en god arbejdsplads.

Vi har hver især valgt, at bruge vores liv som lærere. Fordi, vi kan lide at arbejde med folk, fordi vi vil være med til at udvikle mennesker, fordi vi vil give redskaber for vore elever til at leve et

selvstændigt liv, når de forlader folkeskolen. Vi har viet vores liv, så andre kan få et godt liv, senere hen i deres livsforløb.

Arbejdet for det kræver, at vi altid skal kunne fungere optimalt i vores virke som lærere. Det er vigtigt for os, at vi hver især er med til at forme og udvikle vores hverdag i folkeskolen. Vores arbejdsliv har stor betydning, for det kvalitetsliv vi ønsker at få i vores livsforløb. Derfor er det af stor vigtighed, at vi hver især har mulighed for at yde indflydelse, medbestemmelse, klarhed om ansvar, roller og mål i vores hverdag i folkeskolen. Her spiller samarbejdsudvalgene en afgørende rolle for, hvordan spillereglerne opstilles for den enkelte skole.

I skolernes hverdag, er de samarbejdsudvalgene der har den direkte indflydelse på den række af politikker, der udarbejdes på skolerne. På arbejdsforhold som velfærdsforanstaltninger, den række af retningslinier, der skal udarbejdes i henhold til arbejdstidsaftalen og den række af personale politikker, der skal udarbejdes i henhold til aftalen om medindflydelse og samarbejde.

Heldigvis har mange af jer nu fået udarbejdet en del retningslinier i jeres skoler på en række områder. Men de nye aftaler kræver, at der yderligere laves flere retningslinier. Det er vigtigt at alle medarbejderne føler, at have været med til at udforme retningslinierne. Medejerskab og direkte indflydelse har afgørende betydning for medarbejdernes tilfredshed med arbejdslivet. Jeg skal derfor komme med en opfordring om, at I løbende får udarbejdet retningslinier på en række områder på jeres skoler, som kollegaerne har ønsker om, også ved inddragelse af dem.

I forbindelse med indgåelsen af den decentrale pulje om kvalifikationstillæg, oplever vi, at ønsket om at tage opkvalificerende kurser er øget. Vi har fået nogle henvendelser om, at nogle skoleledere har nægtet at imødegå kursusønsker for de kommende år. Der skal også laves retningslinier for efter- og videreuddannelse på jeres skoler, således at medarbejderne ved, hvilke indsatsområder de enkelte skoler ønsker at prioritere for de kommende år.

Vi oplever dog stadig også, at en del skoler ikke har fået udarbejdet stillings- eller funktionsbeskrivelser for deres arbejdsområder. Vi skal derfor endnu engang opfordre jer til, at også disse bliver udarbejdet. Disse beskrivelser vil være til gavn for både arbejdstager og arbejdsgiver.

Vi er ikke i tvivl om, at velfungerende samarbejdsudvalg sammen med skoleledelserne, har stor betydning for fastholdelsen og arbejdsmiljøet på de enkelte skoler. Vi er heller ikke i tvivl om, at skoler hvor ansvar og medindflydelse har størst mulig grad af uddelegering vil have mindst mulig sygdomsfrekvens og lærerflytninger, som undersøgelser fra andre lande viser. Derfor er samarbejdsudvalgene en vigtig del af folkeskolens udviklingsforløb.

I forbindelse med ændringen af arbejdsmiljøloven bliver der indført APV, som en obligatorisk del i sikringen af overholdelsen af arbejdsmiljøloven fra 2008. Vi har store forhåbninger til APV. APV vil være et vigtigt redskab for at forbedre arbejdsmiljøforholdene på skolerne.

Desværre har det psykiske arbejdsmiljø været et mærkbart problem på nogen skoler. Når dette problem opstår, forsvinder arbejdsglæden for mange. De tegn vi har set på disse skoler har været, hyppig sygdomsfrekvens, dårlig samarbejds-klima og hyppige lærerflytninger. Det er vores håb, at man ved indførelsen af APV vil kunne forbedre det psykiske arbejdsmiljø på en del af skolerne, da disse vurderinger vil komme med anbefalinger om, hvordan man ville kunne tackle de opståede problemer.

Den danske regering og Grønlands Landsstyre har aftalt, at der fra 1. januar 2008 beskattes overførsel af pensionsopsparing ved overførsel fra dansk til grønlandsk pensionselskab.

Vi havde sidste år forhandlinger med PFA Danmark for at kunne overføre for folk, der har deres pensionsopsparing i Lærernes Pension til PFA Soraarnej. Vi har som betingelse i forhandlingerne krævet, at vi skal have en bestyrelsespost såfremt vi overfører pensionerne. En sådan aftale var ved at være på plads, som PFA Danmark løb fra i sidste øjeblik.

Det er stadig vigtigt for os, såfremt vi skal overføre vores medlemmers pensionsopsparing til et grønlandsk pensionselskab, så skal vi have en direkte indflydelse i selskabet, for at varetage vores medlemmers interesser bedst muligt.

Bestyrelsen er vidende om, at et nyt grønlandsk pensionselskab er på vej, som forventes at blive etableret i løbet af efteråret.

Tiden for at indgå en overførselsaftale er relativt kort. Bestyrelsen vil derfor prioritere opgaven højt, ikke mindst for at sikre, at vores medlemmer til sin tid ikke får forringede pensionsvilkår. Det er en opgave, som skal tages fat om umiddelbart efter repræsentantskabsmødet.

ORGANISATORISKE FORHOLD

Under sidste års repræsentantskabsmøde vedtog repræsentantskabet vedtægtsændringer, der gør det muligt for andre lærergrupper end folkeskolens lærere at melde sig ind hos os.

Det har resulteret i, at enkelte lærere fra andre uddannelsesinstitutioner har meldt sig ind.

Vi har ikke i løbet af perioden fra repræsentantskabet til i dag ikke gjort noget aktivt for, at andre lærergrupper vil kunne melde sig som medlemmer hos os.

Vi har nu 3 år til at forberede vores forhandlinger. Det giver foreningen tid til at arbejde med udviklingsarbejde for at styrke sin position samt tiltag, der vil styrke vores service i forhold til medlemmerne.

Jeg mener, at det nu er tid til at se på organisationsstrukturen i det grønlandske arbejdsmarked. Den organisationsform, som det grønlandske arbejdsmarked har i dag, stammer fra tiden, dengang man forhandlede med Ministeriet for Grønland. De forskellige interessegrupper synes for mig, at være tilfældigt organiserede i dag i forskellige grønlandske faglige organisationer, alt efter hvilke historiske tilknytningsforhold man havde til det danske arbejdsmarked, og tilknytningsforholdet til en dansk organisation, da man i sin tid tog sin uddannelse. Jeg synes, at disse forhold bør ændres.

Arbejdsgiverne har i dag meget let ved, at spille organisationerne mod hinanden. Vi havde i en periode et forhandlingsfællesskab med forskellige organisationer i Grønland. Dette samarbejde var vi med til at bryde i 1998. Der var for mange forskelligartede interesser i det gamle NAK. NAK var et forhandlingsfællesskab, hvor faglige interesser var meget forskelligartede, hvor faggrupperne trak i hver sin retning. Vi skal ikke begå samme fejl igen.

Vi ønsker at skabe en faglig organisation, der er slagkraftig og dynamisk, og hvor vi har interesse fællesskab, ikke kun i forhandlingsøjemed, men hvor faglig interesse fællesskab spiller en afgørende rolle. Vi mener, at en sådan stærk og dynamisk organisation kan vi kun skabe, hvis vi

laver en fælles lærerorganisation, hvor alle lærergrupperne er medlemmer. Vi mener, alle lærergrupper i alle uddannelsesinstitutioner.

Dette vil skabe dynamik både i forhandlingerne og ikke mindst i samarbejdet om udviklingen i uddannelserne i Grønland.

Vi vil derfor i bestyrelsen tage kontakt til, danske faglige organisationer, hvor en del af lærergrupperne er organiserede og til andre grønlandske faglige organisationer, hvor også en stor del af dem er organiserede.

Vi håber derefter at kunne komme et konkret forslag til, hvordan organisationsstrukturen vil kunne formes til næste års repræsentantskabsmøde.

De sonderinger vi har gjort i forhold til andre lærergrupper, viser at der er interesse for dette projekt.

Det er stadig vores mål at få ansat yderligere en medarbejder i foreningen. Hidtil har vi forsøgt os med at ansatte nogen, som vi i forvejen kender. Lykkes dette ikke i løbet af foråret, må vi nok se i øjnene, at annoncere efter en medarbejder i løbet af efteråret.

Bestyrelsen har endnu ikke fastsat hvilke steder man vil komme på medlemsbesøg for den kommende periode, udover Ittoqqortoormiit, som vil ske i løbet af foråret. Besøg i andre byer vil være afhængige af, hvilke opgaver, der vil være på de enkelte steder.

Vi har nu for første gang gennemført et kursus for lederne i samarbejde med Lederforeningen i Danmarks Lærerforening. Vi er indstillede på at ville tilbyde andre lederkurser fremover. Formen og indholdsdelen vil være afhængige af evalueringen af det netop gennemførte lederkursus. Vi vil vurdere det gennemførte kursus sammen med nogle af de ledere, der har deltaget i lederkurset.

Vi har udover lederkurset nu også gennemført et TR-kursus. Vi har ellers tidligere meddelt, at vi fremover vil gennemføre TR-kurserne som regionale kurser, hvor man skulle have tilmeldt sig. Baggrunden for, at vi nu har gennemført et TR-kursus samlet er, da samtlige tillidsrepræsentanter har deltaget i folkeskolekonferencen Naleqqiiffik her i Nuuk, kan vi lige så godt gennemføre det samlet.

Fremover vil vi gennemføre TR-kurserne som regionale kurser, hvor man skal tilmelde sig kurset.

Foreningen har en sund økonomi, selvom vi regner med at have et underskud på ca. 450.000,00 kr. for dette kalenderår. Underskuddet for indeværende år skyldes den høje aktivitet, som følge af Naleqqiiffik, kursus for alle tillidsrepræsentanter samt lederkurset. Vi er ikke i tvivl om, at vi med vores aktiviteter og især med "Naleqqiiffik" er med til at synliggøre lærernes indsats i det grønlandske samfund,. Værdien af "Naleqqiiffik har allerede været med til at ændre fokus og øge vores opbakning, og denne indflydelse kan ikke gøres op i penge.. Ser vi på de to foregående års resultater i 2005 og 2006, hvor vi tilsammen havde et overskud på knap kr. 887.000,00, har bestyrelsen derfor ikke de helt store bekymringer, da vi mener, at pengene er givet godt ud, både for foreningen og for folkeskolens fremtid. Vi håber dog stadig at kunne minimere underskuddet.

Bestyrelsen fremlægger et budget for 2008 med et lille overskud, og forslår derfor et uændret kontingent til foreningen for det kommende år. Det betyder reelt, at der ikke vil have været kontingent forhøjelser i samtlige 10 år, hvor foreningen har eksisteret.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke vores samarbejdspartnere for den tid, der er gået siden vores sidste repræsentantskabsmøde.

Jeg vil takke Danmarks Lærerforening for det gode samarbejde, med håb om fortsat godt samarbejde.

Jeg har i de tidligere år rost vores samarbejde med KANUKOKA. Desværre kan jeg ikke i år uddele helt så mange roser. Det er mit håb for fremtiden, at vi igen kan finde ind i fornuftige samarbejdsrelationer. Det skylder vi og KANUKOKA den grønlandske folkeskole.

Vi glæder os til at styrke samarbejdet med Landsstyreområdet KIIP. Jeg håber, at vi i fællesskab kommer til at fremkomme med konstruktive forslag til løsning af lærermangel problematikken. Vi har en stor viden om folkeskolen. Kan vi lave en videns deling om folkeskolen kan vi nå langt. Vi har et fælles mål, vi arbejder begge om Grønlands fremtid. Hvis vi skal gøre fremtiden lysere for landet, er videns deling i fællesskab en nødvendighed.

En stor tak skal rettes til Inerisaavik, for et godt samarbejde for den forgangne periode, ikke mindst samarbejdet om Naleqqiiffik.

Jeg vil også benytte lejligheden til at takke vores oplægsholdere. Tak fordi I delte jeres viden med os. I gav gode redskaber, og var med til at gøre konferencen til en succes.

Også en stor tak til mine medarbejdere, som har gjort deres til, for at det hele bare lykkedes.

I har nok alle lagt mærke til, at jeg ikke har været inde på en del områder af anbefalinger fra Naleqqiiffik. Vi har haft nogle travle dage. Vi vil først kunne gå i gang med resultaterne i den kommende tid. Naleqqiiffik har vist, så opnår man udvikling og resultater. Resurser, kompetencer, fælles tankevirksomhed, videns deling er noget man kan nå langt med, har alle deltagere vist i konferencen.

Redskaberne er ikke kun til os vores gavn, men kommer til gavn for udviklingen for de enkelte skoler i hele landet.

Jeg synes, vi kan være stolte af vores organisation. Den måde vi har vist, hvor vejen skal gå, er til alles gavn.

Med disse ord overgiver jeg beretningen til repræsentantskabes behandling. Tak for ordet.