



**Formandens
mundtlige
beretning
2008**

Pædagogiske forhold:

Indledning

Kære ærede formand for KANUKOKA Søren Alaufesen, Landsstyrets repræsentanter, vores islandske veninde Hafdis Ingvarsdóttir, repræsentanter for Danmarks Lærerforening, forhenværende formand for IMAK, Repræsentantskabet og andre tilhørere; det er mig en stor glæde at kunne byde jer hjertelig velkommen til IMAKs 10. ordinære repræsentantskabsmøde her i Ilulissat.

IMAK blev til, som følge af store slag på det grønlandske arbejdsmarked og som indirekte følge af lovindgrebet i overenskomstforhandlingerne i 1995 og som direkte følge af resultatet af forhandlingerne i 1997, som lærerne ikke ville acceptere. Frem til forhandlingerne i 1997 havde vi to lærerforeninger i Grønland nemlig IK og GLF. Disse to foreninger blev fusioneret den 12. oktober 1998. Vi betragter derfor denne dato som en fødselsdag for IMAK, hvor vi i år fylder 10 år.

Der sket meget i løbet af denne korte tid. Der er selvfølgelig mange forhold man kunne trække op og fremhæve. Det skal jeg ikke trætte jer med. Vi føler selv, at vi stille og roligt vokser med opgaven.

Vi må bare ikke blive selvtilfredse. Der ligger masser af udfordringer foran os. Der er mange problemstillinger, vi skal have holdninger til og finde løsninger på. Der er masser af udfordringer i folkeskolen. I lærermanglen. I samarbejdet med forældrene. I samarbejdet med de politiske systemer. I kommunalreformen. Udfordringer i stort set alt, hvad vi nu vil og skal koncentrere os om. Vi skal turde, og vi skal kunne handle.

Det har været os en stor glæde at kunne byde velkommen til Hafdis Ingvarsdóttir. Hendes foredrag i går om lærerprofessionen med overskriften: At vokse i sin gerning. Læreren og de pædagogiske rettigheder satte masser af tanker i gang hos os alle sammen.

Hun har under et andet interview udtalt: ” Alle lærere har deres egen praksisteori. Når lærere tvinges til at undervise imod deres egen teori, er det et angreb på deres identitet. Lærerautonomi er en betingelse for, at læreren kan arbejde i harmoni med sin egen praksisteori. Hvis man bliver frarøvet sin autonomi og sin lyst til at handle, hvordan skal man så kunne inspirere eleverne?”

Med den autonome lærer menes, en lærer, der er bevidst om egne styrker og svagheder, der har klare mål, er åben for kritik, er ansvarsfuld og evaluerer sit arbejde.

Hun fortsætter: ”Man vokser i sin gerning gennem nært samarbejde med kolleger, selvevaluering og aktionslæring. Det kræver alt sammen tid og rum – og der er skolelederen en nøgleperson”

Netop til dette repræsentantskabsmøde har nogle sat lærerrollen og lederrollen på dagsordenen. De inputs vi fik i går sætter selvfølgelig tanker i gang. Opgaver vi hver især skal leve op til. Vi som lærere og ledere og som organisation, og ikke mindst som repræsentanter for lærerstanden i Grønland.

Lærerrollen har været under forandring i seneste flere år. Lærerstandens status er ikke, hvad den har været ,heller ikke i andre nordiske lande. Søgningen til seminarierne eksempelvis i Danmark har været faldende de seneste flere år. Vi har heldigvis oplevet en øget søgning til Ilinniarfissuaq. Den

skal vi fastholde. Vi skal fortsætte vores arbejde med at gøre lærergerningen til et attraktivt arbejde. Det kræver, at vi alle gør en ihærdigt indsats for at bevare og højne vores status i samfundet.

Hafdis var inde på tre forhold omkring at vokse i sin gerning. Det første er i samarbejdet med kollegerne. Siden indførelsen af den nye folkeskoleforordning har samarbejdet været nøgleordet i udviklingen af vores folkeskole i klassen og ikke mindst på trinnet, hvor samarbejdsrelationerne udbygges, hvor faglige, pædagogiske og personlige kompetencer udvikles gennem dialog og refleksioner. I disse samarbejdsfora kan vi blive bevidste om vores styrker og svagheder, vi sætter mål og skal være åbne for kritik, hvor også ansvarligheden spiller en kæmpe rolle i samspillet med vores kolleger, hvor vi også evaluerer vores arbejde.

Det andet hun var inde på var selvevaluering. Selvevalueringen har vi ikke systematiseret i vores arbejde i Grønland, selvom vi i vores trinmøder kan være inde på emnet. Vi oplever gang på gang at blive evalueret i vores arbejde i samfundet. I uddannelsesinstitutionerne og i erhvervslivet. Den evaluering, vi får, har mange gange tenderet til det negative. At vi ikke opnår tilfredsstillende resultater. Vi skal derfor i denne sammenhæng være de første til at fremkomme med forslag til, hvordan vi i vores arbejde ønsker, at evalueringen skal ske. Som allerede nævnt har medierne og politikerne været fremme med deres evaluering i tide og utide. I den forbindelse har vi nu op til flere gange diskuteret emnet i NLS's regi. Under vores forbundsseminar om emnet kom NLS med følgende anbefalinger:

Lærereorganisationerne kan bidrage til at fremme selvvurderingen gennem,

- at skabe diskussion og dialog
- at stimulere lokalt arbejde på forskelligt niveau
- at påvirke læreruddannelsen / kompetenceudviklingen
- at være opmærksomme på skoleledernes ansvar
- at forbedre vilkår og forudsætninger for lærerfagets udførelse

Derudover fandt konferencen det vigtigt,

- at betone vægten af, at hvis lærerne ikke selv tager ansvaret for selvvurdering – kommer andre aktører ind og bestemmer, hvad der skal vurderes, og hvordan det skal ske
- at ydre og indre vurdering, samspillet mellem hinanden – så kan en dynamisk udvikling opstå
- at definere, hvad vi mener med: ”den professionelle frihed”
- at vi som organisationer viser tiltro til lærernes formåen
- at selvvurdering ikke opfattes som om, at organisationerne lægger ekstra opgaver hos medlemmerne
- at påvirke politikerne direkte

Vi mener derfor, at selvvurdering skal ind på lærerværelserne, og derfra ud til den enkelte lærer, således at vi selv former udviklingen af vores profession.

Vi skal tage emnet op, når vi er til medlemsmøder på kysten. Vi agter at besøge så mange steder som muligt, også i forbindelse med indhentningen af overenskomstkrav.

Det tredje emne, Hafdis var inde på, var aktionslæringen. Altså læring, hvor man omsætter sin pædagogiske praksis bedre ved løbende at eksperimentere med og reflektere over konkrete praksissituationer, hvor teamet i fællesskab udforsker undervisningen. Helle Plauborg udtaler, at

”omdrejningspunktet i aktionslæring er at skabe praksisnær viden om og erfaring med udvikling af undervisning.”

Ifølge Hafdis Ingvarsdóttir kræver det alt sammen tid og rum – og der er skolelederen en nøgleperson.”

Vi skal derfor i organisationen være med til, at der skabes nødvendig tid og rum. Vi skal også være med til at påvirke arbejdsgiverne i retning af, at skoleledernes opgaver i langt højere grad skal koncentreres om pædagogik og personaleledelse på skolen.

Vi støtter initiativerne omkring den effektive pædagogik, men vi må ikke lade det stå alene. Lærernes professionalisme ligger i deres kendskab til læringsprocesserne, evnen til at samarbejde, i deres faglighed og evne til selvevaluering.

Folkeskolen

Det er ikke nogen nyhed, at vi stadig mangler mange uddannede lærere. Det er især slemt i visse kommuner med mange bygder. Vi må alle erkende, at samfundet ikke giver elever fra disse steder de rigtige betingelser for en udvikling, der giver håb og muligheder. Det burde være enhver elevs rettighed i dette land at kunne blive undervist af lærere med de rette kompetencer.

Som bekendt nedsatte Landsstyremedlemmet sammen med formanden for KANUKOKA en arbejdsgruppe, som kom med deres anbefalinger i juni måned sidste år. Det har været meningen, at arbejdsgruppen skulle have fulgt op på deres arbejde, men på grund af manglende kommunikation mellem disse to enheder, er arbejdet i arbejdsgruppen først kommet i gang her på det seneste.

Ved arbejdsgruppens møde i tirsdags blev det oplyst, at Ilinniarfissuaq i år optager 80-85 nye lærerstuderende på den centrale læreruddannelse. At der i år er optaget 91 timelærere på kurser arrangeret af Inerisaavik på kysten.

Arbejdsgruppen var enige om at næste møde holdes den 14. maj, hvor man bl. a. vil planlægge, hvordan et fælles rekrutteringsinitiativ vil kunne udformes.

Som bekendt udsluser folkeskolen 2 folkeskoleårgange i år. I den forbindelse har vi foreslået Landsstyret en række initiativer for at undgå, at vi blot sender unge mennesker ud på gaden. Bl. a. foreslog vi Landsstyret, at man forlængede overgangsordningen for folkeskolen med 2 år, således at nogle af eleverne fik mulighed for at vælge en 11. klassesordning i de kommende 2 år. Landsstyret har ved brev af den 26. marts 2008 skrevet, at man ikke finder det nødvendigt at forlænge overgangsordningen, idet Landsstyret mener, at disse elever vil kunne optages på Piareersarfiit. Denne holdning anser vi som værende meget problematisk, idet at man allerede sidste år måtte afvise en række ansøgere på grund af pladmangel.

Giv dog de unge mennesker en bedre chance i livet!

Inerisaavik har i det forløbne år gennemført en række kurser i effektiv pædagogik. Disse kurser er vi selvfølgelig meget glade for. Noget andet er, at vi er bange for at Inerisaavik nu er nedlagt. Det står nemlig sådan i bemærkningerne til loven om Ilisimatusarfik.

Vi har op til vedtagelsen af loven til Ilisimatusarfik forsøgt at få en anden model end den, som Landsstyret havde lagt op til. For i forbindelse med vedtagelsen af loven er alt finansiering af Inerisaavik nu overgået til Ilisimatusarfiks bestyrelse. Hovedparten af Ilisimatusarfiks finansiering kommer nu fra Inerisaaviks midler. Dette finder vi meget problematisk.

I lovgivningen for Ilisimatusarfik står det meget klart, hvad Ilisimatusarfik kan beskæftige sig med. Den kan ikke beskæftige sig med bogudlån, bogudgivelser, konsulenttjeneste, og andet som ikke er akademisk uddannelse. Da man i lovgivningen samtidig har nedlagt Inerisaavik kommer dette til at skabe en masse problemer i Inerisaaviks virksomhed. Blandt meget andet drejer det sig om ikke akademisk efter- og videreuddannelse af lærere.

Dette finder vi ganske uacceptabelt og som et lovindgreb på en indgået aftale. For i forbindelse med, at vi har ønsket at udvikle Inerisaaviks virksomhed om lærernes efter- og videreuddannelse har vi lavet en aftale om, hvorledes kurserne skulle udvikle sig, således at Inerisaavik vil kunne tilbyde diplom-, master - og kandidatuddannelser.

Disse forhold er vi nu sat udenfor indflydelse på. Vi skal derfor arbejde for at finde en tilfredsstillende løsningsmulighed i forhold til Landsstyret, således at lærernes efter- og videreuddannelsesmuligheder ikke forringes. Ellers kan man være sikre på, at dette bliver til et konflikt punkt i forbindelse med kommende overenskomstforhandlinger.

IMAK mener, at de afsatte midler til vidtgående specialundervisning er nået til et uanstændigt lavt niveau.

Grønlands Hjemmestyre lader de svageste i samfundet betale alle de andre projekter, som hjemmestyret er involveret i. Grønland hjemtog ansvarsområdet for de handicappede, som før i tiden kom til Anders Vænge. Derefter har det været meget svært at komme med de rette tilbud. Her på det seneste har nogle kommuner taget initiativ til at kunne tilbyde andre undervisningsformer til børn og unge med multi- eller vidtgående handicaps. Det har ikke været med hjemmestyrets gode vilje. Vi giver disse kommuner mange roser, jeg synes, de skal have prisen for god medmenneskelighed.

Udover forringelserne på tilbudet til de handicappede, har hjemmestyret nu også nedsat midlerne til vidtgående specialundervisning. Her i Nordgrønland meldes der om, at på grund af Landstyrets manglende bevillinger, har kommunerne været nødsaget til at nedskære deres tilbud til vidtgående specialundervisnings elever med 40 %. Dette er ganske uacceptabelt. Vi ved, at antallet af elever med behov for vidtgående specialundervisning er stigende. Alligevel skærer Landstinget deres bevillinger til vidtgående specialundervisning.

I forbindelse med behandlingen af Finanslovsforslaget for 2008, skrev vi et brev til Landstyret, Finansudvalget samt til de politiske partier om, at en sådan nedskæring ikke kan accepteres. Jeg synes, at nedskæringerne til brug for udvikling af de menneskelige resurser, nu langt har overskredet den grænse. Det kan ikke være rigtigt.

Landsstyret kan med et fingerknips finde midler til Alcoa projektet, og vil oven i købet være med i finansieringen af en del af projekterne. Men at finde midler til handicappede eller vidtgående specialundervisnings elever, nej dem nedprioriterer de. En sådant politisk udvikling kan ikke længere accepteres.

Der skal sættes flere midler af til disse forhold. Nu er begge områder på vej til at blive overdraget til kommunerne. Jeg vil derfor opfordre kommunerne til, at de er med til at presse Landsstyret til at få langt flere bevillingerne til områderne, ellers bliver de godt og grundigt snydt.

Vi har til dette repræsentantskabsmøde modtaget et par forslag, der skal sikre, at bygdeeleverne også modtager de nødvendige undervisningstimer. Det vil vi selvfølgelig støtte op om. Vi skal dog gøre opmærksom på, at man ikke uden videre kan reducere timetallet for bygdeeleverne. Dette vil være i strid med landstingsforordningen om folkeskolen. Skal der ske en reduktion af undervisningstimetallet for bygdeeleverne, skal der ifølge landstingsforordningen ske en konkret pædagogisk vurdering i hvert enkelt tilfælde. Alt andet vil være i strid med forordningen.

FAGLIGE FORHOLD

Vi har udgivet et hæfte med anbefalingerne fra Naleqqiiffik. Den har I fået alle sammen. Jeg skal derfor ikke trætte jer med at lave en fuldstændig opremsning af disse anbefalinger, men vil alene trække nogle frem

Lederne er dem, der har det konkrete ansvar for, hvordan deres skole drives. Desværre oplever vi, at der er en meget stor udskiftning af lederne hele tiden. Vi ønsker, at skabe de bedst mulige betingelser for, at lederne kommer i deres rette element. Lederen skal stå i spidsen for den pædagogiske og personalemæssige ledelse. Lederne skal have den nødvendige administrative hjælp, således at deres forvaltning kan opfylde de krav, der stilles til, at man driver skolen professionelt, sådan at lederne får tid til at tænke udviklingsorienteret. Som også anbefalet i Naleqqiiffik skal lederne også være langt bedre til at delegere kompetence og ansvar og skabe medledere.

At lederne får de nødvendige kompetencer er først og fremmest arbejdsgivernes ansvar. Lederne skal hele tiden have mulighed at hente sparring og rådgivning. Vi mener desuden, at det er vigtigt, at man ved ansættelse af ledere i folkeskolen skal etablere et lederkursusforløb, således at de sættes ind i lovgivning og aftaler, som giver dem de nødvendige redskaber til at handle. Et sådant kursusudbud bør tilbydes årligt til nye skoleledere, i modulopbygget form, således at der også ad den vej sker en kvalitetssikring.

Lederne er nøglepersoner i en skoles udvikling. Vores skoler kan ikke være tjent med så høj en lederudskiftning, som vi har i dag. Vi mangler kontinuitet også på lederplan i udviklingen af vores folkeskole.

Hvis arbejdsgiverne ikke kan løfte denne opgave, tilbyder vi gerne modulopbyggede lederkurser i de kommende år.

Som en anden overskrift havde konferencen ”Målsætning, evaluering og undervisning.” I forbindelse med kommunernes overtagelse af ansættelsesmyndigheden i 2001 af lærerne, indgik vi en række aftaler med KANUKOKA, der blandt meget andet indeholder en aftale om ”Kommunernes/ skolernes pædagogiske udvikling” i denne aftale slås det fast at kommunerne / skolerne skal lave målsætninger og indsatsområder, der skal være med til at sikre en god udvikling i den grønlandske folkeskole. Kun meget få har opfyldt denne intention. Det er en skam. For jeg er sikker på, at hvis kommunerne lavede deres skriftlige målsætninger for en udvikling, vil det indebære, at alle ansatte vil vide, hvordan de kan være med til at opfylde ønskerne. Derfor vil jeg

endnu engang opfordre jer alle til at være med til at formulere målsætningerne og indsatsområderne, således at vi kan være med til at skabe endnu bedre folkeskoler.

Den tredje overskrift vi havde valgt var det ”Det omsorgsfulde samfund”. Konferencen kom med en række klare budskaber. Kommunalvalget er lige overstået. Jeg synes selv, at I skal være med til at påvirke de nyvalgte kommunalbestyrelser til at realisere nogle af ideerne fra Naleqqiiffik. Afkræv dem svar på, hvordan de vil handle i forholdet til at styrke børnefamiliernes forhold.

Som fjerde overskrift havde vi valgt det psykiske arbejdsmiljø.

Vi ved, at det psykiske arbejdsmiljø spiller en stor rolle for rekruttering og fastholdelse af lærerne. De henvendelser, vi får på kontoret fra hele kysten, drejer sig i mange tilfælde om det psykiske arbejdsmiljø. Der ligger mange opgaver og en stor indsats for at forbedre arbejdsmiljøet på skolerne. Vi vil sørge for at flest mulige får kendskab til forslagene gennem medlemsmøder og debatter. I skal som tillidsrepræsentanter og ledere prøve på at virkeliggøre forslagene gennem samarbejdsudvalgene og gennem andre relevante instanser. Forslagene kan ikke gennemføres på en dag eller en uge. Der skal selvfølgelig afsættes nødvendig rum og tid, således alle har mulighed for at være med i forbedringsprocessen. Jeg håber, at I alle her vil være med til at løfte opgaven.

Der er fremkommet mange gode forslag til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.

Jeg skal derfor endnu engang opfordre jer til at tage disse emner op i jeres samarbejdsudvalg i jeres skoler.

Under vores forhandlinger i 2006 var Hjemmestyrets forhandlingschef meget opsat på at få indført den decentrale lønpulje, hvor hun med 7 tommer søm slog fast, at det var en politisk beslutning, at den decentrale lønpulje blev indført for at indgå en aftale.

Vi var fra starten meget imod at få en sådan pulje indført på det grønlandske arbejdsmarked, idet de danske erfaringer viste, at puljer af den type, hvor lokalløn indføres bliver til arbejdsgivernes sparegris, som de offentlige milliardbesparelser i lønudgifterne i Danmark har vist.

Nu kommer forhandlingschefen for at bilde os ind, at solidaritet er noget makværk, og at vi hellere skulle opelske det individuelle og decentrale. Et godt liberalistisk synspunkt. Et klassisk eksempel på magthaveres (kapital ejeres) holdning kontra fagforeningernes. Et forsøg på at splitte fagbevægelsens solidaritetsprincip kontra det enkelte individs tro på, at jeg alene er god nok. Fri os for denne holdning!

Landsstyret har udmeldt, at de ønsker at fastholde forhandlingsretten også i forhold til de kommunalt ansatte. I den politisk økonomiske beretning prøver man at slå fast, at denne beslutning er en rigtig beslutning, ved at man ønsker at få indført en større pulje til decentrale forhandlinger. Hvis dette er, hvad landsstyreformanden ønsker at spise kommunerne af med, så vil jeg ydmygt tillade mig kommunerne at foreslå, at kommunerne overtager forhandlingsretten for deres ansatte.

Vi ønsker ikke en udbygning af den decentrale pulje.

I forbindelse med indgåelsen af aftalen om den decentrale pulje blev kommunerne pålagt at lave en opgørelse hvert år pr. 31. december. Ikke engang denne del af aftalen har hverken kommunerne eller aftaleparten kunne overholde. Derudover prøver kommunerne alle mulige tricks for at undgå forhandlinger om den decentrale pulje. Hvordan kan Grønlands Hjemmestyre så forestille sig, at vi vil udbygge den? Vi takker nej til udbygning af systemet.

Vi ønsker, at vores medlemmer også skal have mulighed for at vælge forskellige ydelsesmønstre, når de til sin tid bliver pensionister. I dag har vores medlemmer ikke denne mulighed. De er tvunget til at tage den med en livsvarig ensartet pension.

Bestyrelsen vil derfor i den kommende periode arbejde for, at lærerne skal have valgmuligheder ved, at der ændres visse bestemmelser i skattelovgivningen.

ORGANISATORISKE FORHOLD

Valget til kommunerne er lige overstået. Jeg vil benytte denne lejlighed til at lykønske alle nyvalgte kommunalbestyrelsesmedlemmer med valget. Der ligger spændende udfordringer foran os. Det er vores håb, at de nyvalgte kommunalbestyrelser og overgangsbestyrelser vil udvise samarbejdsvilje fra starten af.

Mange af jer vil skifte arbejdsgiver. For vores vedkommende er det lederne, som kommer til at mærke denne ændring mere i forhold til os andre. I dag har vi 18 kommuner, det betyder, at vi har 18 forvaltningslederstillinger. Fremover bliver disse nedbragt til 4 forvaltningslederstillinger. Vi skal nok gøre vort til, at lovgivning og aftaler overholdes for jeres vedkommende.

For langt de fleste af os er kommunerne vores arbejdsgivere. Der er udarbejdet procesplaner for, hvordan overgangen skal foregå. I vil som tillidsrepræsentanter spille en stor rolle i dette spil. I skal være med til at sikre, at spillereglerne overholdes. Derudover tillægges samarbejdsudvalgene stor betydning for, at overgangen sker så smertefrit som muligt.

Det har konsekvenser for de delegerede i repræsentantskabet. Bestyrelsen har derfor udarbejdet forslag til ændringer i vedtægterne, som gerne skal opfylde de krav, således at nuværende antal medlemmer i repræsentantskabet bliver status quo. Det vil herefter være op til tillidsrepræsentanterne i kommunen at fordele mandaterne imellem sig. Som det også er bestemt i vedtægterne, vil det være bestyrelsen, som udarbejder reglerne for, hvordan valget skal afvikles.

Bestyrelsen foreslår desuden, at der til bestyrelsesvalget er valgkredsene som hidtil, idet vi anser, at geografien spiller en stor rolle i fordelingen af bestyrelsesposter.

Bestyrelsen imødeser et godt samarbejde med de nye storkommuner.

Bestyrelsen ønsker at gennemføre flest mulige medlemsmøder i det kommende år. Vi har i forbindelse med medlemsmøderne to særlige opgaver. Vi vil indhente OK-krav til forhandlingerne i 2010. Desuden har vi den række af anbefalinger, vi har fra Naleqqiiffik, og som vi gerne vil have drøftet.

Vi har i det forløbne år holdt møder med Gymnasielærerforeningen i Danmark, med Dansk Magisterforening samt med AC i Danmark, som vi har indbudt til et samarbejde.

Baggrunden for vores henvendelser til GL og DM bunder i de vedtagelser, som Repræsentantskabet havde sidste år, hvor repræsentantskabet bemyndigede bestyrelsen til at undersøge mulighederne for en stiftelse af en lærerorganisation, der dækker alle undervisere i Grønland. Desværre vil hverken GL eller DM være med i en sådan organisation. Dette finder vi meget uheldigt, set i relation til den udvikling, der er sket i de øvrige nordiske lande, samt den struktur ASG i Grønland har. I dag er det sådan, at man ikke kan melde sig direkte ind som medlem i ASG. Man skal melde sig ind i en dansk organisation for at være med i ASG. ASG's struktur er så uigennemskuelig, at ingen ved, hvor man skal henvende sig.

Bestyrelsen for IMAK finder det desuden meget uheldigt, at ASG ikke har haft formand siden december 2006, hvorfor det også har været ganske umuligt at få en dialog med dem. I forbindelse med omstruktureringen i hjemmestyret har det desuden haft den meget uheldige effekt, at manglende reaktioner på en række forhold har legaliseret uheldige forhold, som burde have haft konsekvenser.

På grund af at ingen ville tage ansvar i ASG, rettede vi en henvendelse til AC og foreslog et møde med dem. Vi holdt derfor et møde med AC i begyndelsen af april. Desværre ville AC heller ikke tage et ansvar.

Jeg mener, at GL, DM og AC har en meget destruktiv holdning til det grønlandske arbejdsmarked, og at de modarbejder et konstruktivt samarbejde med de øvrige lærergrupper.

Udover mødet med AC holdt vi også møde med en dansk ekspert i arbejdsmarkedsretslige forhold. Hans gode råd er, at vi blot skal optage dem som medlemmer. Det agter vi herefter blot at gøre det.

Centerlederne rettede en henvendelse til os om at blive medlemmer, samt om at vi skal forestå forhandlingerne for dem, og ikke ASG. Denne henvendelse fik vi i oktober sidste år. Vi rettede derfor en henvendelse til ASG om at overlade forhandlingskompetencen til os. ASG har ikke besvaret sig med at svare os.

Udover henvendelsen til ASG rettede vi også en henvendelse til Overenskomstafdelingen. Overenskomstafdelingens svar er, at IMAK finder en løsning med ASG, men at de i øvrigt er enige med os i vores betragtninger.

Vi byder samtidig centerlederne hjertelig velkommen i foreningen. Vi vil benytte den kommende tid til at lave undersøgelser for, hvordan jeres demokratiske ret også vil kunne indarbejdes i vores vedtægter sammen med de andre lærergruppers.

Vi håber selvfølgelig på, at der findes en tilfredsstillende løsning snarest muligt, da sagen er af meget hastende karakter.

Det er vores plan, at vi i indeværende år gennemfører 3 TR-kurser samt et lederkursus med mulighed for flere lederkurser.

Vi har i år valgt at graduere kurserne, således at vi gennemfører et kursus for erfarne TR og to kurser for nye tillidsrepræsentanter. To af kurserne gennemføres i Ilulissat og det sidste kursus i Nuuk.

Med hensyn til lederkurserne har vi nu gennemført et i Ilulissat, og vi er åbne for at gennemføre et kursus til i Midtgrønland, hvis vi får tilmeldinger.

Jeg vil benytte denne lejlighed til at takke Danmarks Lærerforening for det gode samarbejde, vi har haft i den forløbne tid. Jeg vil så samtidig også benytte denne lejlighed til at ønske jer tillykke med det gode overenskomstresultat, I har opnået ved forhandlingerne i Danmark. Jeg håber, at vores gode samarbejdsrelationer også vil fortsætte i fremtiden. Hils Anders mange gange fra os.

Jeg vil også benytte denne lejlighed til at takke for det gode samarbejde, vi har haft med KANUKOKA. Vi har sammen løst mange opgaver, før de udvikler sig til sager. Jeg kan fortælle jer, at vi næsten er i daglig kontakt med hinanden i sager, som vi i fællesskab finder løsninger på. Jeg håber, at dette gode samarbejde fortsætter, ellers kan vi være bange for, at begge sider kommer til at bruge enorme resurser på at finde frem til at finde passende løsninger. Det vil ingen af os være tjent med.

Jeg håber, at man også i storkommunerne vil se nytten af KANUKOKA.

Der skal selvfølgelig også rettes en stor tak til det gode samarbejde vi har haft med KIIIN, især på det administrative plan. Jeg synes, at man indimellem anser organisationerne som en modpart på det politiske plan. Hvis jeg var politiker, vil jeg hellere invitere organisationerne til samarbejde, idet vi alle ved, at alle organisationerne sidder inde med en viden, som også vil give det bedst mulige resultat i et ethvert arbejde.

Jeg beder KIIINs repræsentant om at overbringe vores hilsen til landsstyremedlemmet. Hils ham og sig, at vi ikke bider, men vi blot altid siger vores ærlige mening. Et ligeværdigt samarbejde er altid til gavn for alle. Organisationerne er til for at varetage deres medlemmers interesser. Det synes jeg, landsstyret også skal anerkende.

Jeg vil også benytte denne lejlighed til at takke Hafdis Ingvarsdóttír, fordi hun har taget imod vores invitation og givet os mange ideer og lærdom om vores virksomhed. Det har været en stor oplevelse for os alle sammen. Hils vennerne i Island.

Til sidst vil jeg også benytte denne lejlighed til også at rette en tak til de andre organisationer, for de gode samarbejdsrelationer i den forløbne periode. Vi håber, at vi kan komme til at udbygge vores samarbejde, dog på andre præmisser, idet vi fortsat vil arbejde videre for brancherelaterede organisationer i Grønland.