

Kalaallit Nunaata Radioa Folkelig oplysning

- mål, værdier, planer, koncept og idégrundlag
for KNRs programvirksomhed 2005-2010

KNR

Forord

KNR har i løbet af de sidste par år været igennem en omstillingsproces med udgangspunkt i det nye koncept der blev introduceret september 2003. Denne bog er udtryk for både bestyrelsens og ledelsens nye mål, planer, værdier, koncept og idégrundlag for KNRs programvirksomhed de næste 5 års periode.

Bestyrelsen har givet udtryk for deres programpolitiske og strategiske mål, hvor deres krav til programudbud, distribution, kvalitet, personale- og ledelse samt økonomi og infrastruktur er kommet til udtryk. Det er nu op til ledelsen at føre disse ideer og tanker ud i livet, således at disse kommer vore lyttere og seere til gode.

Ledelsen har på baggrund af disse krav fra bestyrelsen udarbejdet en strategi- og handlingsplan, hvor værdier, mål og udviklingsplaner for hvordan og hvorledes public service stationen skal praktisere KNRs programvirksomhed. Det centrale i denne sammenhæng er at KNR skal være mere effektiv, levere og vise flere, bedre kvalitetsprogrammer.

Som en del af tilblivelsen af strategi- og handlingsplanen, har KNR også nedsat 4 arbejdsgrupper, hvor både interne medarbejdere og eksterne repræsentanter fra såvel STTK som større landsdækkende organisationer KNAPK og SIK også deltog. Indstillinger fra disse arbejdsgrupper udgør en del af KNRs planer for fremtiden. KNR siger tak til alle der med stor iver og entusiasme har deltaget i disse arbejdsgrupper, hvorfra stor nyttig inspiration også er kommet.

KNR er også glad for at der i dag er en ny mere tidssvarende Landstingsforordning om radio og tv virksomhed, der giver mulighed for bl.a. indgåelse af 4 årige resultatkontrakt mellem public service stationen og Landstyre. På den måde skabes der mulighed for mere klarhed over politiske forventninger som KNR skal indfri, naturligvis med udgangspunkt i at KNR er en politisk, økonomisk uafhængig public service station.

KNR har længe stået overfor et gennemgribende teknologiskifte. Såfremt der er politisk vilje til stede vil dette ske de næste par år. De første mindre tiltag fra analog til digital udstyr er allerede foretaget med stor succes, og har f.eks. betydet at KNR er begyndt at sende natradio fra 1. april 2005, således at KNR i dag sender 24 timer i døgnet. Der er dog stadig et stykke vej endnu til at hele KNRs interne produktionsudstyr er fuld ud gennemdigitaliseret.

I løbet af foråret/sommeren 2005 vil alle medarbejdere i Nuuk være samlet i det nye ombyggede tv hus - Mediehuset. Dette at være under samme tag vil uden tvivl betyde bedre koordineret program- og nyhedsvirksomhed internt i huset.

Til sidste vil jeg på vegne af ledelsen udtrykke mine tak til alle der har deltaget i tilblivelsen af nærværende strategi- og handlingsplan for de næste 5 år. Der vil naturligvis ske løbende evaluering og tilpasning, men nu har vi sat os nogle mål og rammer og det næste er at realisere disse mål. Jeg ønsker alle en rigtig god arbejdslyst.

Med venlig hilsen
Lars Lennert-Sandgreen
Direktør
April 2005



Kalaallit Nunaata Radioa · Mål og Strategiplan 2005-2010
for KNRs programvirksomhed © 2005

Forfatter og hovedredaktør:

Lars Lennert-Sandgreen

e-mail lls@knr.gl

Oversættelse til grønlandsk:

Karl Elias Olsen

Omslag og grafisk design:

inuk Media ApS · inuk Design (foto & design, Lis Stender) © 2005

Tryk og bogbind: Nørhaven Book

1. udgave, 1. oplag, 3000 eksemplarer

ISBN 87-990802-0-6

Indholdsfortegnelse

1. KNR Bestyrelsens programpolitiske og strategiske mål for 5 års perioden 2005/10	7
a. Programudbud	8
b. Distribution	9
c. Kvalitet	10
d. Personale- og ledelse	10
e. Økonomi og infrastruktur	11
2. Værdier og mål for KNRs programvirksomhed samt udviklingsplaner for 5 års perioden 2005/10	13
a. Derfor KNR!	14
i. KNRs idégrundlag og rolle som public service station	15
1. KNR skal udvikle og styrke grønlandsk kultur og identitet	16
2. KNR skal skabe dialog og sammenhæng	16
3. KNR skal bringe samfundsinformation af generel interesse for seere og lyttere	17
4. KNR skal skabe grundlag for at forstå vores verden	17
ii. KNRs kerneværdier	17
1. Troværdighed	17
2. Uafhængighed	17
3. Alsidighed	18
4. Mangfoldighed	18
iii. Udsendelsesvirksomheden KNR	18
3. KNRs programvirksomhed	21
a. Det overordnede koncept for programvirksomheden	22
b. Krav til en programpolitik	22
c. Om samarbejdets nødvendighed	23
4. KNRs fremtidige programproduktion	27
a. Udvikling af programproduktion	28
b. Uddelegering	29
c. Formålsorienteret aktivitets- og økonomistyring	30
5. KNRs ledelsespolitik	33
6. KNRs information og kommunikation	37
7. KNRs nye organisation	41
8. KNRs personalepolitik	45
9. KNRs resultatkontrakt med Landstyret – hvorfor?	49
10. KNRs økonomi	53
11. Arbejdsgrupperes indstillinger vedrørende KNR	57
a. Radio	58
b. Tv	60
c. Nyheder	62
d. Projektsekretariat	63





KNR Bestyrelsens
programpolitiske og strategiske mål
for 5 års perioden 2005/10

KNRs overordnede mål stiller store krav til os alle i de kommende år. Vi skal i et samspil mellem ledelse og medarbejdere have skabt en programpolitik, der giver KNR en position inden for alle programtyper. Det kommer til at betyde mange flere, men også anderledes opgaver og arbejdsgange for alle husets medarbejdere.

Med hensyn til KNR's økonomi er denne blevet genoprettet i 2003, 04 og 05. Fra 2005 skal der planlægges og budgetteres, således at der fastholdes tilstrækkelig likviditet og en positiv egenkapital. Den planlagte udsendelsesvirksomhed må ikke være afhængig af pludselige fald i reklameindtægterne.

Når vi ser på værdier og mål for KNRs programvirksomhed samt fremtidige udviklingsplaner er det vigtigt at disse bygger på programpolitiske og strategiske målsætninger. Derfor har bestyrelsen fastlagt at KNR skal nå følgende mål i 5 års perioden 2005/10:

Programudbud

- KNR skal fastholde basisproduktioner, koordination og udsendelser af programmer indenfor alle oplysende programkategorier og public service forpligtigelser (nyheder, aktualitet og debat, borgeroplysning, kultur, underholdning og fjernundervisning).
- Grønlandsk producerede tv programmer skal først og fremmest højes meget de kommende år. KNRs nuværende tv kanal der på sigt skal være rent grønlandsk kanal, skal i løbet af 2005/06 udbygges yderligere til at være en kanal, hvor mindst $\frac{1}{4}$ (dvs $1\frac{1}{2}$ time) af sendefloden i primetime (18.00-24.00) i sæson a og c er grønlandsk sprogede egenproduktioner, versionerede udsendelser, indkøbte udsendelser fra lokale tv foreninger samt co-produktioner med bl.a. eksterne freelancere tilknyttet. Resten af sendefloden fyldes ud med udsendelser fra DR 1, DR2, ligesom floden søges fyldt ud med udsendelser fra APTN i Canada og NRK Sámi radio og tv i Norge.
- Der skal i de kommende år være Qanorooq året rundt.

- KNR skal i de kommende år seriøst arbejde på at tilvejebringe 5-6 landsdækkende tv kanaler der skal distribueres via KNR.
- En af KNRs kerneværdier er mangfoldighed. For at KNR via sin programudbud i højere grad kan afspejle den grønlandske mangfoldighed skal 5 % af KNR tv's udsendelser i 2005 produceres udenfor Nuuk af lokale tv stationer på kysten. I den 2010 skal denne andel være oppe på 10 %, hvilket svarer til ca. 100 sendetimer. På radiosiden gælder samme programpolitik og i takt med at flere lokale radiostationer kan levere udsendelser af god kvalitet, skal andelen af produktioner udenfor Nuuk forøges.
- KNRs programudbud skal henvende sig til alle aldersgrupper. Dog skal KNR fra og med 2005 øge andelen af **programmer målrettet den yngre generation kraftigt (børn og unge)**. Dette gælder især på tv siden.
- KNR skal sende tv programmer for de døve.
- KNRs 'tredje medie' skal være Internettet og stationens public servicetilbud på nettet skal forøges kraftigt i perioden, således at radioavisen, Qanoroq samt KNRs øvrige programudbud kan ses og høres på KNRs hjemmeside i løbet af 2005/06.
- KNR skal sammen med skolevæsenet og erhvervslivet forberede en fjernundervisningskoncept i løbet af 2005, således at tv fjernundervisning indgår i KNRs programudbud fra 2006 og som et naturligt supplement til bl.a. Atuarfitalak og erhvervsuddannelserne.

Distribution

- KNR skal i de kommende år i samarbejde med Tele Greenland A/S samt Grønlands Hjemmestyre arbejde på, at digitalisere sendenet. Adgang for alle borgere til KNRs programmer og tjenester skal sikres såfremt sendenet digitaliseres i perioden.
- Indtil sendenet bliver digitaliseret er den analoge returlinksystem stadig aktuelt. Returlinksystemet sikrer at der bl.a.

kan sendes direkte fra byerne og sendes indslag til Qanorooq. Indtil da ser det således ud:

Byer med returlink: **Qaqortoq, Paamiut, Nuuk, Maniitsoq, Sisimiut, Aasiaat og Ilulissat.**

Bestyrelsen vil arbejde for at følgende byer også får returlink: **Nanortalik, Narssaq, Qeqertarsuaq, Qasigiannugit, Uummannaq, Upernavik.**

- KNR skal ifm digitaliseringen af produktionsapparatet også digitalisere afviklingssystemet i tv, således at denne er fremtidssikret i fm digitalisering af det grønlandske sendenet.

Kvalitet

- KNR skal i løbet af 2005/06 have udviklet og igangsat en proces til måling programkvalitet.
- KNR's nyhedsafdeling skal samles i én fælles nyhedsredaktion i løbet af 2005, for at løfte kvaliteten på stationens nyhedsformidling.
- For at højne kvaliteten på udsendelser fra de lokale radio tv stationer på kysten, skal KNRs produktionsafdeling igangsætte medietræningsværkstedet i løbet af 2005. KNR skal årligt nå at gennemføre 2 radio tv stationer med medietræning af lokale medieinteresserede personer.

Personale og -ledelse

- KNR skal udvikles til at være Grønlands mest innovative mediehus. Der skal inden år 2010 iværksættes
 - a. systematisk kompetenceudvikling af samtlige medarbejdere
 - b. rekrutteringspolitik, der sikrer KNR nødvendig tilgang af dygtige medarbejdere
 - c. en seniorpolitik der skaber tryghed og fleksibel overgang til pensionstilværelsen
 - d. intern kommunikationsstrategi der sikrer højt informationsniveau og åbent dialog
 - e. lederudvikling der tilgodeser behovet for en flad og fleksibel organisation

Økonomi og infrastruktur

- KNR skal sikre at der er en balance mellem langsigtede driftsbudgetter og investeringsplaner på den ene side og Hjemmestyrets årlige bevillinger, resultatkontrakt samt reklameindtægter på den anden side.
- TV huset skal ombygges til fælles mediehus i løbet af den første halvdel af år 2005.
- KNRs medarbejdere i Nuuk skal være samlet i tv huset i løbet af sommeren 2005.
- Radiohuset skal på nær arkiv og diskotek afhændes i naturlig forlængelse af KNRs medarbejdere fraflytter huset (senest 1. september 2005).
- KNR skal i løbet af 2006/07 have gennemført en total digitalisering af den interne produktions- og distributionsapparat.
- KNR skal fra 2005 have etableret en informations- og kommunikationspolitik.

Bestyrelsen den 16. februar 2005

Pollas Lyberth
Formand i KNR

Lisbeth Søvendahl Pedersen
Næstformand i KNR

Johannes Sandgreen
Medlem

Lars Johansen
Medlem

Frederik Olsen
Medlem

Kurt Egede
Medlem (medarbejder repr.)

Carsten F. Faurschou
Medlem (medarbejder repr.)



2

Værdier og mål for KNRs
programvirksomhed
samt udviklingsplaner i perioden 2005/10

Derfor KNR!

Når vi som alle andre borgere i dette land tænder vores radio eller åbner for vores tv, har vi som samfundsborger i 2005 tilsyneladende mange muligheder. I flere større byer har vi f.eks. en række tv kanaler at vælge imellem, hvor vi kan se film eller bruge vores tid på tv bingo. Men er det nu også det vi helst vil? Stiller vi ikke andre krav i en verden, der dagligt forandrer sig?

Vi bombarderes fra alle sider med informationer. Og det er blevet betydeligt sværere at skelne skidt fra kanel.

Vi tror i KNR at nutidens menneske – mere end nogensinde – har et voksende behov for et helhedsperspektiv og et overblik. Kald det et pejlemærke vi i en brydningstid vælger at opfatte som en troværdig platform. Mennesket må kende sit historiske bagland for at kunne finde sig selv og dermed fastholde sin kultur.

Vi lever i spændingen mellem på den ene side øget internationalisering og gensidig afhængighed på tværs af nationale og andre grænser, og på den anden side menneskets behov for et kulturelt og geografisk udgangspunkt, hvorfra verden kan begribes.

Grønland er et sådant udgangspunkt, holdt sammen af et sprogligt og kulturelt fællesskab, som er vokset frem af og fortsat udvikler sig i en historisk proces. En fundamental kvalitet i dette fællesskab er synet på enkeltmennesket som en ansvarlig borger i et demokratisk samfund.

Forudsætningen for, at et demokrati kan udvikle sig gennem oplyste beslutninger, er en åben folkelig debat om de fælles anliggender i et klima, hvor der er åbenhed over for nytænkning og en stærk bevidsthed om de fælles værdier. Et demokrati er utænkeligt uden respekt for de internationale menneskerettigheder, herunder det mest vidtstrakte hensyn til ytrings- og informationsfrihed.

Disse friheder kan kun sikres, såfremt der i det samlede medieudbud også eksisterer medier, som er uafhængige af politiske og økonomiske særinteresser og alene forpligtede af borgerens behov og ønsker.

Medierne og især KNR kan i dagens Grønland spille en afgørende vigtig rolle som skabere af værdier og holdninger og i det hele taget i forbindelse med udviklingen af det grønlandske samfund.

Religion, tradition, vores historie, familie og vores lokale samfund, har før været vores primære skabere af vores holdninger og værdier, såvel bevidst som ubevidst. Men ikke desto mindre udfyldes denne rolle i højere grad af medierne i dag. Både af de trykte medier men i høj grad også af radio og tv. Værdier og holdninger er tit og ofte grundlaget for politikernes beslutninger og sågar for formuleringen af deres politiske programmer.

Da medierne i dag er én af de afgørende opinionsskabende og -dannende samt værdi- og holdnings skabende, er det utroligt vigtigt for især KNR, at sikre at programmer og udsendelser præsenteres på en ansvarsbevidst måde, og i det hele taget bidrager til det at være grønlandsk.

KNRs selvforståelse skal bygge på at det i dag er mere end bydende nødvendigt for det grønlandske samfund, at have sin egen stærke public service medie, således at landet ved sit særkende kan have sin egen stemme i den mere globaliserede verden. Medierne er én af de mest magtfulde faktorer i en moderne liv, men ikke desto mindre er de ofte de mest udskældte og kan være manipulerende og ensidige. Uden KNR ville vores verden være meget anderledes og mange for os væsentlige områder ville gå vores opmærksomhed forbi.

KNRs idégrundlag og rolle som public service station

KNR – vores fælles radio og tv – skal derfor være et af de pejlemærker, der guider os mere sikkert og trygt gennem tilværelsen. Vi vil hver dag vide noget om, hvad der er sket i Grønland og ude i den store verden. Vi vil underholdes, belæres, tage ved lære, begejstres og inspireres efter den skandinaviske public service model som er enestående i verden.

Grønland er et særligt medie-område derved, at vores Ø er uendeligt udstrakt. Og da vi bor fysisk langt fra hinanden er virkeligheden i Sydgrønland ikke den samme som i Nordgrønland, i Østgrønland eller for den sags skyld regeringsbyen Nuuk. Det stiller selvfølgelig særlige krav til KNR, når vi søger at leve op til at beskrive den mangfoldighed, som landet repræsente-

rer. Som radio tv station til betjening af almenheden har vi pligt til at være alsidige og dermed opsøgende. Med andre ord – KNR skal bringe flere udsendelser fra hele landet. Vi skal også ind i den grønlandske befolknings dagligstuer for at beskrive, hvordan livet i de yderste bygder og distrikter leves.

Den afgørende forskel på KNR og de andre mediehusene her i landet er, at KNR udelukkende er til for at tjene seere og lyttere i hele Grønland. Derfor må hele udgangspunktet for vores tilstedeværelse bero på FOLKELIG OPLYSNING, og at radio tv stationens grundlag og organisation så at sige er et „KNR i folkets tjeneste“, ligesom andre nordiske public service stationer også er det for landets befolkning. Udgangspunktet i vores kerneværdier skal være: Troværdighed, uafhængighed, alsidighed og mangfoldighed.

Siden 1958 har KNR været grønlændernes egen historieskriver og dermed det medie, der har medvirket til at bringe befolkningen sammen om eksempelvis store og betydningsfulde begivenheder i landets nyere historie. Samtidig producerer vi såkaldte smalle programmer til små grupper af befolkningen, som andre medier sjældent henvender sig til. Vi behandler som en selvfølge i vores samlede programvirksomhed med emner om de gamle, børn og unge, erhvervslivet og den politiske platform. Kort sagt kultur- og samfundsspørgsmål der er af vital betydning for hele landet.

Derfor er det nødvendigt at opstille og formulere stationens overordnede mål for herigennem at være med til styrke borgernes evne til at handle i et demokratisk samfund. KNRs overordnede mål er:

KNR skal udvikle og styrke grønlandsk kultur og identitet

KNRs programvirksomhed bygger på og skal medvirke til en stadig udvikling af grønlandsk kultur i hele dens bredde, af det grønlandske sprog og af kunstnerisk skabende arbejde i grønlandsk litteratur, poesi, teater, film, sang, musikliv mv.

KNR skal skabe dialog og sammenhæng

KNR skal skabe muligheder for dialog mellem de mange sociale, etniske, politiske og kulturelle grupperinger i det grønlandske samfund. Programvirksomheden skal herved bygge bro over kløfter og medvirke til at sikre de sammenhænge, som er en forudsætning for et demokratisk kultursamfund.

KNR skal bringe samfundsinformation af generel interesse for seere og lyttere

KNR skal med sin samfundsinformation give grønlænderne oplysninger om borgernes rettigheder og pligter i vort samfund samt rådgivning om almene livs forhold, herunder love, regler, miljø, sygdomsbekæmpelse, forebyggelse, prævention, selvangivelse m.v.

KNR skal skabe grundlag for at forstå vores verden

KNR skal med sine oplysende og underholdende programmer give grønlænderne bedre forudsætninger for at forstå deres verden og virke som aktive borgere.

KNRs kerneværdier

Da KNR er landsdækkende, og vi derfor er programforpligtede for hele den grønlandske befolkning, skal programmerne nødvendigvis også afspejle en mangfoldighed, der er ligeså forskellige i form og indhold som landets befolkning i øvrigt. Samtidig skal vi fastholde et fælles værdisæt, der bekræfter at tillidsforholdet mellem KNR og vores lyttere og seere er intakt. Intet enkeltstående program kan alene leve op til at løse den public service-forpligtelse, som vi er blevet pålagt af Landstinget. Derfor er KNRs samlede public service-virksomhed lig med summen af det samlede programudbud. KNRs kerneværdier er:

Troværdighed

I et land som Grønland der geografisk kan virke isoleret og er spredt over et stort område med mindre lokalsamfund, er det vigtigt at KNR i højere grad udvikler sig til at være grønlændernes troværdige guide i en kompleks verden og skal lægge afgørende vægt på grundig research og ihærdighed i programarbejdet. KNR må ikke tale mod bedre vidende eller have skjulte dagsordener.

Uafhængighed

Public service ideen som vi kender fra de nordeuropæiske lande, bygger netop på at den landsdækkende radio tv servicestation (KNR på Grønland) i sin programvirksomhed aldrig må tage hensyn til eller lade sig styre af økonomiske eller politiske særinteresser. Der må ikke kunne rejses berettiget tvivl om KNRs, programmernes eller medarbejderes integritet.

Alsidighed

Det der kendetegner og samtidig er styrken hos disse landsdækkende public service stationer er, at de skal arbejde fair for alle parter, holdninger og synspunkter gennem en upartisk og kritisk journalistik. KNR har en særlig forpligtelse i den forbindelse og især sikre at værdi- og holdnings skabende programmer og udsendelser præsenteres på en ansvarsbevidst måde.

Mangfoldighed

Det er vigtigt for KNR at landets mangfoldighed får mulighed for at udfolde sig igennem de elektroniske medier. Derfor skal KNRs programvirksomhed henvende sig til de mange også for at fastholde den folkelige forankring og samtidig udvise en mangfoldighed i emner og synsvinkler med en række tilbud til grupper med særlige behov og interesser.

Udsendelsesvirksomheden KNR

Det har været med disse overordnede mål og kerneværdier som grundlag, KNRs ledelse sammen med bestyrelse har udstukket de nye rammer for public service stationen. Rammer der i højere grad tager udgangspunkt i KNR som udsendelsesvirksomhed i tættere dialog med lyttere og seere, og rammer der har gjort det nødvendigt med et konceptskifte og måden hvorpå KNR skal opfatte sig selv på.

Det er nemlig af afgørende betydning for KNR at finde det spændingsfelt, hvor lytternes og seernes ønsker og behov mødes med public service stationens idé og mål.

Hvis KNR vil sikre sine lyttere og seere forøgede valgmuligheder og et programudbud uafhængigt af økonomiske og politiske særinteresser, må vi følgelig tage udgangspunkt i, hvad det er rigtigt at udsende for at nå dette spændingsfelt. Vi skylder lyttere og seere det bedst tænkelige programudbud.

I forhold til KNRs måde at opfatte sig selv på har dette at tage udgangspunkt i udsendelsesvirksomheden som nævnt indebåret et konceptskifte. KNR har gennem årene været organiseret som en nærmest selvforsynende produktionsvirksomhed, både når det gælder programmer, tjenesteydelser mv. For så vidt angår radioproduktion har dette være helt naturligt for overhovedet at sikre en grønlandsk radioproduktion, men udgangspunktet vil i fremtiden være udsendelsesvirksomhed. Virkeligheden er i dag en anden, fyldt med såvel nye krav som nye muligheder. Vi skal nu i højere grad tage udgangspunkt i det, som vore lyttere og seere kender os på – vores udsendelsesflader, som de møder dem fra højtalerne og tv-skærmene. Ved at skifte fokus fra produktionsvirksomhed til udsendelsesvirksomhed træder vi et skridt nærmere forbrugerne i processen: Programproduktion – udsendelse – modtagelse. En nødvendig udvikling som også er sket hos de øvrige nordiske lande med stor succes.

Dette konceptskifte vil få konsekvenser for den måde, KNR organiseres på, for programpolitikken og for vore prioriteringer i det hele taget.





KNRs programvirksomhed

Det overordnede koncept for programvirksomheden

I forbindelse med konceptskifte i KNR fra produktionsvirksomhed til en udsendelsesvirksomhed, skal opmærksomheden og ressourcer i KNR for fremtiden rettes mod udsendelsesvirksomheden. Idé og mål skal give nøglen til, hvilke programmer der skal udsendes.

At lægge vægten på udsendelsesvirksomheden betyder at KNRs produkter er stationens radio og tv kanal.

Forudsætningen for at skabe en effektiv udsendelsesvirksomhed er, at vi organiserer aktiviteterne på en sådan måde, at ansvar og kompetence samles hos de produktansvarlige (udsendelsesafdelingen). Det betyder, at afdelingen skal udstyres med de nødvendige redskaber – budget, faciliteter og personale – til at sammensætte det rette produkt.

Overordnet kan det fastslås, at konceptskiftet vil få konsekvenser for hele den måde såvel tv som radio arbejder på. Konceptskiftet skal sætte sig spor i KNRs virksomhed i form af:

- Programpolitiske omprioriteringer.
- Opbygning af et landsdækkende grønlandsk tv kanal.
- Klarere ansvarsplacering.
- Justering af organisationsstruktur.
- Nyvurderet personalepolitik.
- Større økonomisk fleksibilitet.
- Bedre markedsføring af programmer i hhv. radio, tv og hjemmeside.

Krav til en programpolitik

KNR har hidtil fordelt sine ressourcer og sin sendetid ud fra prioriteringer med angivelse af overordnet programformål i selve årsbudgettet, med udgangspunkt i den årlige finanslovsbevilling. Men for at en programpolitik kan udgøre et egnet styringsredskab for programaktiviteten, skal den indeholde begrundede prioriteringer af udsendelsesaktiviteten i forhold til idégrundlaget.

Et programpolitisk ønske om f.eks. „flere grønlandske tv og radioudsendelser om familie og sundhed“ skal begrundes og

dermed forsynes med et retningsgivende indhold, som kan være:

- „for at sende flere grønlandske tv og radioudsendelser om familie og sundhed, sendes en ½ times tv udsendelse efterfulgt af en 1½ times radioudsendelse dagen efter, hver uge i sæson a og c med de og de programmer“ eller
- „for at styrke samarbejdet med Paarisa, indrettes en workshop, som resulterer i de og de tv- og radioprogrammer produceres og sendes“.

Programpolitik i denne forstand betyder et begrundet udspil fra den øverste ledelse, som medarbejdere og afdelinger kan reagere på. Det programpolitiske udspil er ikke en bestillingsliste, men en ramme, som ideer og koncepter kan diskuteres indenfor. Begrundelserne danner videre grundlag for formulering af konkrete mål og succeskriterier for enkelte udsendelser, som fastlægges i dialog mellem producerende og centrale enheder.

Uden programpolitisk proces af denne karakter risikerer man, at KNR ikke sender det, befolkningen ønsker, eller har behov for. Ledelsens allervigtigste opgave i udsendelsesvirksomheden er derfor at lede den programpolitiske proces med udgangspunkt i KNRs viden om og i dialog med lyttere og seere.

Om samarbejdets nødvendighed

KNR skal fastholde fokus på modtagerne af vores programmer i de kommende år, fordi det er med til at skærpe vores sans for kvaliteten i vores programmer. Det betyder, at vi gennem samarbejde og fælles udnyttelse af talent og erfaring skal skabe nye kulturer af stærke produktionsmiljøer i KNR. Med andre ord. Vi skal have nedbrudt nogle redaktionelle skranker og samarbejde på kryds og tværs i hele huset for fuldt ud at kunne trække på hele KNRs viden til gavn for lyttere og seere. Hver af os skal blive bedre. Og det opnår vi ved at arbejde sammen på nye måder, hvor vi får skabt nye arbejdsgange, der gør os i stand til at udnytte de nye muligheder i den digitale produktion for dermed at give plads til yderligere innovation og udvikling.

Et af hovedelementerne bliver, at alle KNR-ansatte i fremtiden skal kunne arbejde i tværfaglige redaktionelle miljøer på tværs

af de eksisterende traditionelle mediegrænser. Det indebærer blandt andet, at medarbejdere inden for de tekniske, administrative og servicemæssige områder skal have flere muligheder for at kunne løse nye opgaver uden for deres traditionelle områder.

KNR skal i fremtiden geares til, at vi nyder godt af hinandens kompetencer og dermed deler og udnytter vores samlede indhold af viden og erfaringer optimalt. Vi skal så at sige bruge alle de værdier, der ligger i guldminen. Ikke en sten skal ligge uberørt hen. Her tænkes på at det f.eks. i praksis kommer til at betyde, at vi i en række sammenhænge fælles udnytter research og programstof. Men for at kunne leve op til denne målsætning, må vi arbejdere videre med hvordan vi kan føre en anderledes professionel dialog om programkvalitet. Ledelsen forestiller sig her, at vi går ind i hele forløbet fra udvikling af programkoncepter til og med den konstruktive efterkritik.

Stoltheden ved at arbejde på KNR er noget vi alle har i os. Vi har ikke valgt at arbejde i KNR, bare for at tjene penge og have et sted at arbejde. Vi gør det, fordi det betyder noget for os - og fordi vi mener, at det er vigtigt, at der findes et troværdigt og uafhængigt kvalitets public service virksomhed. At arbejde i

KNR er nærmest som at have en mission og være med at til at gøre en væsentlig forskel.

Denne stolthed bliver en gang imellem sat på prøve, men den er så stærk, at den altid hænger ved og bliver drivkraften i hver dag at yde sit bidrag til KNRs fortsatte virke og positive udvikling.

Og vi skal passe på stoltheden og kærligheden til KNR, fordi det er vores vigtigste brændstof i det arbejde, som vi fortsat har foran os.

Fælles viden og intern dialog er en forudsætning for, at vi ALLE her i KNR-stationen forstår vores fælles værdigrundlag, det professionelle samarbejde og dermed KNRs særlige rolle som public service station. Vores omdømme i befolkningen afhænger af, om vi i tilstrækkelig grad kommunikerer troværdigt både indadtil og med offentligheden.

Offentlighedens syn på KNRs særlige rolle som public service station beror – som tidligere nævnt – på kerneværdierne. Det er derfor bydende nødvendigt, at befolkningen bakker KNR op i tillid til, at KNR forvalter de midler, som stationen modtager fra Landstinget ansvarsfuldt og relevant i samfundets, folkets tjeneste.





KNRs fremtidige programproduktion

Som det fremgår skal KNR TV stræbe efter at sende flere grønlandske programmer i de kommende år og nå frem til et markant løft af programindholdets kvalitet.

KNR skal derfor aktivt og målbevidst være med til at etablere flere kreative og stærke produktionsmiljøer (flermediale fagredaktioner og produktionsenheder) og at disse miljøer får mulighed for at udfolde sig og levere kvalitetsprogrammer til KNR.

KNR skal hvor disse findes søge at trække på det eksterne produktionsmiljø, for at få fat i det bedste programstof fra hele landet.

Formålet med KNRs samlede programudbud er at afspejle den mangfoldighed i kultur, livsopfattelse og levevilkår, der er imellem de forskellige dele af Grønland.

Vil KNR leve op til at beskrive og deltage i landets mangfoldighed, må vi have skabt nogle faste rammer for, hvordan og hvor meget produktion, der indenfor en årrække skal produceres indenfor/uden for KNR eller kombination af disse to muligheder. Det er ledelsens holdning at udlægning af radio- og tv-produktioner til eksterne produktionsmiljøer skal foregå i et gensidigt og frugtbart samarbejde mellem KNR og de eksterne miljøer, hvor KNR også må udvise den pædagogiske forpligtelse, som stationen får i forbindelse med at være de kommende samarbejdspartnere behjælpelige med at få skabt et fælles produkt, som vi kan blive stolte af. Derfor er det blandt andet nødvendigt med etablering af et medietræningsværksted.

Udvikling af programproduktion

I dagens medievirkelighed med stigende antal muligheder er det en forpligtelse fordomsfrit at overveje, hvilke muligheder der kan vise sig i konkrete tilfælde at indgå i samarbejde med eksterne partnere eller ved at tage initiativ til produktion uden for huset. Sådanne overvejelser kan være nødvendige for at sikre den tilstrækkelige mangfoldighed i programudbuddet, ligesom et mere intenst samspil med andre kreative miljøer kan og vil indebære fordele.

For at kunne efterleve en merproduktion, må KNR skabe sig et sæt af spilleregler ud fra hvilke, vi styrer udviklingen af program-

produktionen. Fire overordnede målsætninger skal udgøre dette fundament:

1. KNR skal have indført stærke produktionsmiljøer. Det kan ske i form af bimediale fagredaktioner og produktionsenheder. Det skal ske for at fastholde programkvalitet og troværdighed.
2. KNR indfører en vis intern/ekstern konkurrence blandt tilrettelæggere om programtyper for herved at anspre ideudvikling og medvirke til at skabe større fleksibilitet.
3. KNR øger sin produktion udenfor huset for derved også at skabe bredere kulturgeografisk dækning i det samlede KNR-programudbud.
4. KNR skal trække på det eksisterende eksterne produktionsmiljø. I startfasen går KNR om nødvendigt ind for at medvirke til at sætte skub i dette produktionsmiljø (medietræningsværksted). Fra det eksterne miljø henter KNR det bedste programstof.

Prioriteringen mellem disse fire mål skal ske som en løbende afvejning, når de årlige programstrategier og rammekoncepter udarbejdes af udsendelsesafdelingen.

Uddelegering

Det daglige ansvar for sammensætningen og styring af KNRs samlede programudbud placeres hos udsendelsesafdelingen. Dette gælder både radio og tv.

Det bliver udsendelsesafdelingens opgave at hente viden og erfaring hos medarbejdere i selve programproduktionen, når de udarbejder KNRs programstrategier. Denne viden skal samles og bruges målrettet både ifm langtidspanlægning, årlige budgetrunder men også ifm sæsonmæssige tilpasninger af planer og aktiviteter. Der kan også blive tale om udbudsrunder ifm en eller flere specifikke opgaver.

I de rammekoncepter, som udsendelsesafdelingen udarbejder, skal det tydeligt fremgå, hvis der er særlige strategiske hensyn forbundet med en opgave eller flere opgaver.

Kvalitative mål skal skrives ind i rammekoncepterne.

Udsendelsesafdelingens langtidsplanlægning og sæsonmæssige tilpasninger af planer og aktiviteter, skal koordineres og når dette er muligt og relevant synkroniseres med hensyn til øvrige udsendelser.

Formålsorienteret aktivitets- og økonomistyring

Når udsendelsesafdelingens planlægning af rammekoncepter og tilpasninger af planer og aktiviteter er en realitet, kan vi se frem til nogle fordele:

- Vi vil udvikle en målrettet programudvikling til fordel for lyttere og seere.
- Vi vil få reduceret vores omkostninger og tilpasset produktionskapaciteten.
- Vi vil få bedre muligheder for at kunne bedømme, hvad det koster at lade en opgave blive udført fra start til slut enten af vores egne medarbejdere, og i forhold til co-produktion med ekstern freelance kapacitet tilknyttet med intern teknikere.

For at sikre, at vi får den bedst mulige udnyttelse af KNRs samlede produktionsressourcer, skal der i forbindelse med langtidsplanlægning og sæsonmæssige tilpasninger af planer og

aktiviteter, udarbejdes en egentlig produktionsplanlægning, der giver KNR mulighed for at planlægge produktioner flere sæsoner og år frem. Her vil enten årlige eller halvårslige produktionsaftaler mellem KNR og programproducenterne kunne give KNR mulighed for løbende at kunne justere kapaciteten. Samtidig vil det sikre, at KNR har de kompetencer og produktionsfunktioner, som organisationen har brug for.

For bedre at udnytte ressourcer og produktionskapaciteten er KNR i færd med at indføre ny produktions- og opfølgningssystem med kobling til økonomistyringsystemet. Aktiviteterne ifm programvirksomheden er hidtil blevet styret i programplanlægningen og gennem den løbende ledelsesmæssige dialog. Styringen af økonomien er sket i regnskabssystemet ud fra en forvaltningsmæssig synsvinkel, hvor overholdelse af budgetterne generelt og afdelingsvis har været rettesnoren. Forbindelsen mellem de to styringsområder er primært sket i forbindelse med fastlæggelsen af de årlige budgetter.

I forlængelse af KNRs idégrundlag og dets udmøntning i en programpolitik der skal gennemføres i den kommende tid, er det nødvendigt med kobling af de to styringsområder. Også for at sikre en formålsorienteret aktivitets- og økonomistyring, der baserer sig på KNRs konkrete og langsigtede strategiske planlægning.



5

KNRs ledelsespolitik

Den fremtid og de forandringer KNR går i møde, vil stille en række nye krav til KNRS ledelse. Først og fremmest vil KNRS medarbejdere stille nye og større krav til god ledelse. Krav om at deres ledelse i højere grad leder gennem motivation, inspiration og ved at skabe inspirerende og udviklende rammer om arbejdet.

Vi skal også i KNR væk fra „ens ledelse for alle“ – og hen imod „god ledelse for dig“. Ledelsen vil stå med problemstillinger, der ikke kan dikteres standardløsninger til, fordi vi vil skabe en række meget forskellige faglige miljøer med ledelsesmæssige udfordringer, der kræver individuel stillingtagen og beslutningsdygtighed.

De nye og øgede krav til god ledelse i KNR må modsvares af en nødvendig indsats for at give KNRs ledere bedre arbejdsvilkår og udviklingsmuligheder. Det er tanken at følgende ledelse-sværdier skal ligge til grund for denne indsats:

- KNR betragter medarbejderne som den vigtigste ressource.
- KNR lægger vægt på helhed i tænkning og handling, ærlighed i udmeldinger og konsekvens i gennemførelse. KNR forventer og motiverer til åbenhed og debat, før beslutninger træffes, og kræver loyalitet i forhold til trufne beslutninger.
- KNR giver plads til at tage chancer og begå fejl, men betragter det som en pligt at lære af egne og andres fejl.





KNRs information og kommunikation

Selvom KNR er landets største mediehus er der et stort behov for at udvikle og forbedre information og kommunikation internt i huset mellem ledelsen og medarbejderne og ikke mindst eksternt med lyttere og seere om hvad der rører sig rundt omkring i KNR. KNRs ledelse vil derfor forbedre dialogen med medarbejderne så medarbejderne føler sig velinformerede om alle væsentlige spørgsmål omkring KNR. Udadtill er KNR en al for lukket institution. Vi er nødt til at være langt bedre til at være i dialog med forskellige befolkningsgrupper i samfundet og fortælle hvad vi laver og hvorfor. Kun på denne måde kan vi få en god indsigt i hvad der forventes KNR skal indfri. KNR skal derfor være bedre til at fortælle lyttere og seere om det særlige ved KNR, om vores mission og visioner. Kun ved at besidde en fælles viden og have en god intern professionel dialog, kan vi sikre forståelsen for vores fælles værdigrundlag vi vil værne om og forståelsen for KNRs særlige rolle som public service-station. Men i høj grad også, fordi KNRs omdømme og respekt i befolkningen der skal forbedres er afhængig af, at vi kommu-

nikerer troværdigt internt med hinanden og med den grønlandske offentlighed.

Intensionerne om bedre kommunikation og højt informationsniveau har kun mening, hvis vi alle i KNR påtager os et ansvar. Et ansvar vi kun kan påtage os, hvis vi har adgang til informationer og deltager aktivt i kommunikationen. Derfor skal den interne information, som ledelsen har den overordnede ansvar for, være tilgængelig for alle medarbejdere. Det er ledelsens plan at netop intern og ekstern information og kommunikation bliver væsentlig højere prioriteret i den kommende tid, for at forbedre og styrke KNRS kommunikationskultur.

Som led i denne plan vil KNRS ledelse derfor udarbejde en informations- og kommunikationsstrategi som skal danne basis for hvem der kommunikerer hvad, hvordan og hvornår, på en klar, entydig og troværdig måde.





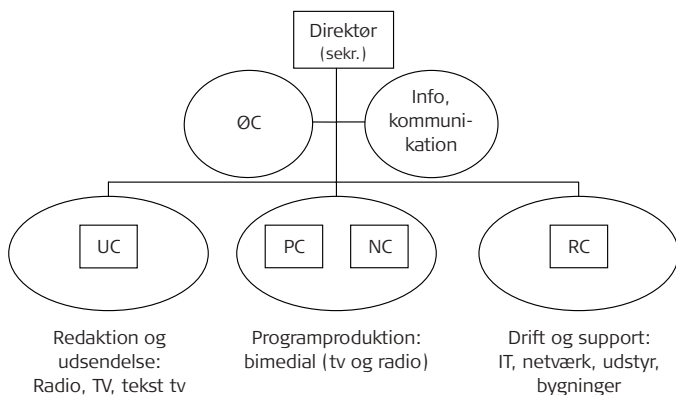
KNRs nye organisation

Et væsentligt hovedspørgsmål ifm udviklingen af KNRs organisationsstruktur har været, hvordan vi kan skabe bedre vilkår for kvalitetsbevidst programudvikling og produktion.

I forhold til nuværende struktur og opdeling af ansvar og kompetence har der været behov for en konsekvent adskillelse mellem det udsendelsesredaktionelle og produktionsmæssige ansvar på ledelsesniveau og ved samtidig ledelsesmæssigt at samle al intern programproduktion i en bimedial enhed.

For at kunne håndtere denne problemstilling har ledelsen valgt en organisatorisk deling mellem på den ene side det udsendelsesmæssige redigeringsansvar – dvs. ansvaret for at sammensætte programudbuddet – og på den anden side ansvaret for at producere programindholdet.

KNRs nye organisation og ledessammensætning.



- Direktøren har det overordnede ledelsesmæssige ansvar. Direktøren har en sekretær tilknyttet. Der vil også blive oprettet et direktionssekretariat, hvor især økonomiske analyser og budgetopfølgninger på tværs af KNR vil blive varetaget.
- UC står for udsendelseschef og vil være ansvarlig for KNRs samlede udsendelsesvirksomhed. Arbejdsområderne som vil være ansvarsområder, vil overordnet være bestilling af

radio og tv produktioner, programlægning af radio og tv samt tekst tv, kvalitetsstyring og programmer, arkiv og diskotek, marketing, omstilling, kontakt til lyttere og seere.

- PC står for produktionschef og vil være ansvarlig for KNRs samlede radio og tv produktionsvirksomhed. Arbejdsområderne som vil være ansvarsområder, vil overordnet være produktion af radio programmer, produktion af tv programmer. Sammen med produktionsplanlæggere for hhv. radio og tv området vil produktionschefen have det daglige ansvar for vagtplanlægning for radio og tv produktioner.
- NC står for nyhedschef og vil være ansvarlig for KNRs samlede produktion af nyheder. Arbejdsområderne som er ansvarsområder, er overordnet være produktion af nyheder i radio (radioavisen), produktion af nyheder i tv (Qanorooq), produktion af nyheds- og aktualitetsudsendelser i radio og tv.
- RC står for ressourcechef. Arbejds- og ansvarsområder for den nye ressourcechef er den samlede drift og support på IT området, teknisk udstyr, de fysiske rammer (bygninger) samt pedelvirksomhed.
- ØC står for økonomichef og ansvarsområderne er KNRs samlede økonomistyring, regnskabsrapportering samt personaleafdeling.





KNRs personalepolitik

Der skal dygtige, professionelle folk til at skabe den udvikling, som KNR ønsker. Og sådanne medarbejdere er efterspurgt og stiller krav. Derfor er det vigtigste mål med KNRs personalepolitik at gøre KNR til landets mest attraktive mediearbejdsplads. Vi skal kunne tiltrække de bedste blandt de unge talenter og blandt de erfarne professionelle i mediebranchen. Vi skal give KNRs mange erfarne medarbejdere så gode udviklingsmuligheder og arbejdsvilkår, at de har lyst til at blive ved med at arbejde for os.

KNR har som public service station følgende overordnede principper og værdier, der til dagligt skal udmønte sig i mediehusets personalepolitik:

- Respekt for den enkelte medarbejder og for medarbejderens forskelligheder.
- En åben intern dialog.
- Et ansvar for de medier, vi arbejder med, og for de særlige etiske krav, det stiller til også den enkelte medarbejder.
- Udvikling af medarbejdernes faglige og menneskelige ressourcer.

Personalepolitikken må ikke blive til en statisk regelstyring, men være til grund for politikken på området. Det er KNRs personalepolitiske holdning, at medarbejdere er selvstændige, ansvarsbevidste mennesker med engagement i deres arbejde og arbejdsplads. Personalepolitikken skal sikre, at enhver får lov til at brænde for sit arbejde, og ikke brænder ud på grund af dårligt klima eller tunge strukturer.

Det indebærer også, at vi i KNR giver medarbejderne et individuelt råderum med plads for forskellige løsninger og vilkår. Derfor forudsætter KNRs personalepolitik, at der indenfor de overordnede rammer og principper gives rum for en forskellig lokal udmøntning og tilpasning svarende til de lokale behov og vilkår i de forskellige afdelinger.

KNR har i dag en personalehåndbog hvor de personalepolitiske målsætninger er formuleret, ligesom en række væsentlig og vigtige forhold omkring KNRs aktiviteter er samlet. Disse målsætninger udgør rettesnoren for KNRs personalepolitik.





KNRs resultatkontrakt
med Landsstyret – hvorfor?

Formålet med at skabe et styrket og bedre KNR er alene hensynet over for vores lyttere og seere. KNR skal med andre ord leve op til den public service-forpligtelse, som loven dikterer os.

For at sikre denne rolle udfyldes hensigtsmæssigt og KNR indfrier de forventninger der er fra bevillingshaveres side, skal KNR som noget nyt indgå en resultatkontrakt i 2005 for sine public service forpligtelser, med Landsstyret.

Denne kontrakt vil være med til at præcisere, hvilke opgaver KNR forventes at skulle løse, og samtidig være med til at udstikke inden for hvilke rammer, der kan drives public service-virksomhed. Resultatkontrakten er dog ikke en kontrakt i almindelig juridisk forstand.

Indførelse af resultatkontrakten bliver med andre ord en over-

ordnet ramme, der vil give hele stationen mere sammenhæng, fordi vi kommer til at vide, hvad KNR kontraktligt har forpligtet sig til. Og et af nøgleordene bag denne filosofi bliver arbejdsro i KNR, fordi vi ved, hvad KNR skal producere indenfor en givet periode. Resultatkontrakten skal også betragtes som en gensidig aftale, der kommer til at forpligte begge veje (KNR/Landsstyret).

For at kunne styre, at en indgået resultatkontrakt overholdes, skal KNR hver år udarbejde en redegørelse for, hvordan forpligtelserne er blevet opfyldt i det foregående kalenderår. Denne redegørelse sendes til Radio- og TV-Nævnet og Landsstyremedlemmet for Kultur, Uddannelse og Kirke.

Det er tanken, at KNRs public service-virksomhed skal finansieres gennem Hjemmestyrets bevillinger samt indtægter ved salg af reklamer og andre ydelser.





10

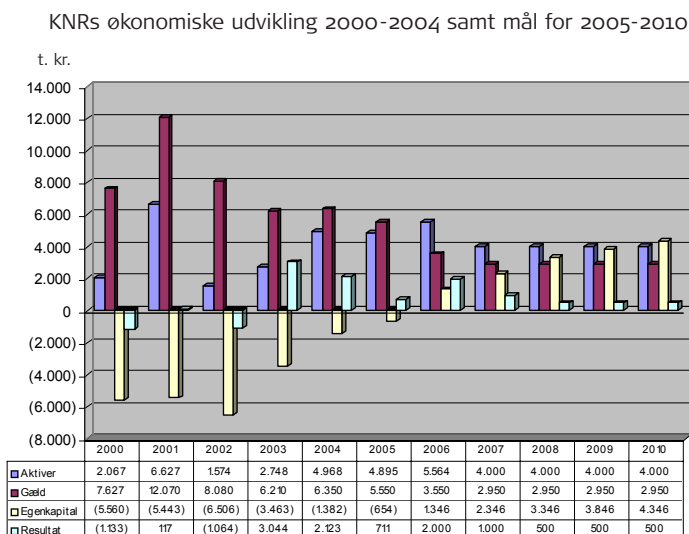
KNRs økonomi

SONY

KNRs drift er baseret på årlige tilskud fra Grønlands Hjemmestyret. Ud af KNRs samlede indtægter i år 2004 på 58,2 mio. kr. udgør bevillingen 52,2 mio. kr. Ca. 6 mio. kr. er indtægter fra reklamer mm.

En større faktor der i de kommende år kommer til at spille en væsentlig rolle i KNRs økonomi er digitaliseringen af KNR's interne produktionsudstyr, og ombygning af tv huset for derved at samle alle i Nuuk under samme tag og afhænde radiohuset.

Følgende oversigt viser KNRs økonomiske udvikling de sidste 5 år samt mål for de kommende 5 år.



Økonomi (t.kr.)	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Resultat	2.918	1.091	656	2.246	1.261	501	501	501
<u>Indtægter i alt</u>	56.986	58.545	60.230	59.870	60.710	62.210	62.410	62.910
Tilskud fra landskassen	51.554	52.164	53.760	53.760	53.760	53.760	53.760	53.760
Reklamer inklusiv sponsor	3.728	4.194	4.130	4.200	5.000	6.000	6.000	6.500
Meddelelser/lykønskninger (-10%)	1.164	1.341	1.260	1.260	1.300	1.400	1.400	1.400
Tekst tv	469	470	470	500	500	700	800	800
Salg af brugt materiel	11	23	500	50	50	50	50	50
Salg af udsendelser og rettigheder	60	353	110	100	100	300	400	400
<u>Udgifter i alt</u>	53.116	56.934	59.026	57.124	59.424	61.684	61.884	62.384
Fordelt på udgiftstyper								
Produktion	44.750	46.404	48.224	49.724	52.224	54.384	54.584	55.084
Administration	2.800	3.346	2.653	2.700	2.700	2.800	2.800	2.800
Teknisk udstyr (materiel og IT)	3.093	4.258	3.473	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Bygninger (anlæg og drift)	2.473	2.926	4.676	1.700	1.500	1.500	1.500	1.500
<u>Fordelt på intern hhv ekstern produktion</u>								
Intern produktion	43.610	44.927	46.371	46.724	48.724	50.384	50.084	50.084
Ekstern produktion	1.140	1.477	1.853	3.000	3.500	4.000	4.500	5.000

1) Med forbehold for ændringer i de årlige finansbevillinger

2) Bevillingsoverslag tager ikke højde for teknologiskifte





Arbejdsgruppernes
indstillinger vedrørende KNR

Radio
Tv
Nyheder
Projektsekretariat

Mødedatoer:

Februar: 7. februar-8. februar (HHE)
Marts: 11. marts-12. marts (HHE)
April: 23. april-28. april (Sømandshjem)

Radio

Radioarbejdsgruppens indstillinger

Arbejdsgruppen bestod af følgende:

Stina Skifte (Programchef, KNR radio ku)
Salomine Tobiassen (Programsekretær, KNR radio ku)
Rene Olsen (KNR driftstekniker, også på vegne af SU)
Isak Reimer (KNAPK, Ilulissat. Med i april.)
Ole Jørgen Davidsen (KNAPK, Narsaq. Ikke med i april.)
Hendrik Nielsen (SIK, Qaqortoq)
Gert Ignatiussen (Tasiilaq)

Radio arbejdsgruppens indstillinger
– April 2004

1. Udstyret i radio ku skal digitaliseres.
2. Konceptskifte som denne er skitseret er nødvendigt ifm fornyelse og omstrukturering af KNRs radio ku.
3. Det er nødvendigt at radio ku er tættere på lytterne.
4. De unge skal have mere plads i radio ku's programflade.
5. Det er nødvendigt med en ekstra radio kanal ifm direkte landstingstransmissioner.
6. Det er nødvendigt at tilpasse radio ku's sendeflade ift. landets lyttersammensætning (aldersmæssigt og geografisk).

7. Der skal ske en bedre koordination af udsendelser i radioen, tv hvad tidspunkter på dagen og ugen angår.
8. Lokal radiovirksomhed på kysten skal / bør styrkes på kysten, men også bruge KNR regionalradioer (KNR Avannaa og Kujataata radioa) som primus motorer eller centre.
9. Nuuk skal radiomæssigt være centrum – dvs. først og fremmest henvende sig til almenheden, mens regionerne / lokalradioerne skal være regional og lokal funderede ifm deres programvirksomhed.
10. KNR Radio ku bør/skal være i fælles hus med tv ku og nyhedsafdelingen. Det vil hjælpe meget på koordinationen, udsendelsesvirksomheden og ikke mindst vil der være en god synergieffekt.
11. Det er nødvendigt at etablere en udsendelsesredaktion i radio ku.
12. Arbejdsgruppen foreslår at der tilvejebringes flere penge til KNR via andre hjemmestyre ejede aktieselskaber (der peges f.eks. på Tele Greenland A/S der hvert år har et større overskud).
13. Der skal være plads til konkurrence om lytterne mellem KNR og lokal radioerne.
14. Der skal etableres et mobilt medietræningsværksted der skal træne interesserede og engagerede men nøje udvalgte personer på kysten – personer først og fremmest hos lokal radiostationer men også overfor private personer. Rekrutteringen af disse personer skal nøje planlægges, idet der vil blive stillet krav.
15. Administrationen af radiokæde pengene skal tilbageføres til KNR.
16. Kreativiteten i radio ku skal fremmes – der er for meget snak og for meget musik.
17. Udbudsmodellen af programproduktionen er nødvendig og bør spredes ud på kysten efterhånden som medietræningen

slår igennem og midlerne er der (der blev nævnt hørespil som eksempel).

18. Det er ikke altid nødvendigt at honorere deltagere (f.eks. interview) i radioudsendelser.

TV

Tv-arbejdsgruppens indstillinger

Arbejdsgruppen bestod af følgende:

Niels Pavia Lynge (Fg. tv produktionschef)

Rasmus Olsvig (Driftstekniker, KNR TV)

Augusta M. Jerimiassen (Programlægger, også på vegne af SU)
Kalé Mølgaard (KNAPK, Qeqertarsuaq, ikke med under sidste møde)

Svend Heilmann (KNAPK, Maniitsoq, med i marts men ikke i april)

Jonas Fleischer (SIK, Aasiaat)

TV arbejdsgruppens indstillinger – April 2004

1. Der er en meget stor bevågenhed omkring tv i dagens Grønland.
2. Der er stor enighed om at der skal være flere og bedre grønlandske tv udsendelser.
3. Der skal være bedre intern planlægning og koordination hos KNR tv (sæsonplanlægning, produktionsplanlægning, kapacitetsplanlægning samt økonomi der stemmer ens med planerne).
4. Ifm produktions- og sæsonplanlægningen skal honorar, produktions samt rejsekontoen være en naturlig del.
5. I takt med at KNR tv også digitaliseres og opdateres hvad produktionsudstyret angår, vil der være en bedre kapacitetsudnyttelse af teknikere og øvrig personale i tv-produktionsafdelingen.

6. Arbejdsgruppen indstiller at der skal være et antal faste tilrettelæggere i tv-produktionen for at sikre produktion af de vigtigste udsendelser, og at en større andel bruges til eksterne tilrettelæggere som honorarmidler.
7. Medietræningsværkstedet er en meget god ide og denne hilses meget velkommen af KNR TV. Denne skal etableres hurtigst muligt.
8. Taleversionering af udenlandske tv programmer til grønlandsk, der er vældig populære, skal fremmes, da der også er tale om en billig måde at „grønlandisere“ tv på.
9. Internettet (WEB) og tekst tv skal bruges mere til at reklamere og fortælle lidt om KNR tv's udsendelser.
10. Alle forskellige produktioner der opfylder KNR tv's krav er meget velkommen – såvel fra kysten som fra Nuuk. Nuuk er dog hovedstaden hvor en masse centrale institutioner, administrationer virksomheder er samlet udover at godt 1/4 af landets befolkning bor i Nuuk. Dette skal der også tages hensyn til når snakken går på at KNR skal mere ud på kysten.
11. Der skal være en meget bedre kapacitetsudnyttelse af tv teknikernes timer.
12. Der skal etableres en rigtig bred landsdækkende KNR tv public service station, og ikke en „bagdørs tv station“ uden tilstrækkelig midler der drysser lidt af sig med grønlandske tv programmer.
13. En enig arbejdsgruppe indstiller at det grønlandske folk må sikres at langt størsteparten af tv udsendelserne er grønlandske og kan forstås af landets befolkning.
14. KNR tv skal tilpasses til at være en public service tv station i et stort land med få indbyggere, der har få midler at gøre godt med.
15. Konceptskiftet er rigtigt og hilses meget velkommen af arbejdsgruppen (dvs. det at have udsendelsesvirksomheden meget mere i fokus frem for at fokusere for meget på produktionsvirksomheden).

16. Arbejdsgruppen indstiller at produktion af tv programmer spredes mere ud på kysten.
17. Der skal være flere valgmuligheder for journalister på kysten hvad redaktionelle miljøer angår.

Nyheder

Nyhedsarbejdsgruppens indstillinger

Arbejdsgruppen bestod af følgende:

Mariia Simonsen (Fg. Nyhedschef).

Isak Olsen (Journalist, Qanorooq, også på vegne af SU).

Else Olsvig (Journalist, radioavis).

Inge S. Rasmussen (Journalist, radioavis, med i februar).

Jesper Kunuk Egede (Marketingchef Air Greenland, ikke med i februar).

Ivalo Egede (Informationschef ved Hjemmestyrets informationskontor Tusagassiivik, med i marts).

Nyheds arbejdsgruppens indstillinger

– April 2004

1. Der skal etableres en baggrunds- og aktualitetsredaktion snarest muligt.
2. Morgenfladen skal på ny etableres og udvikles i samarbejde med radio ku.
3. Arbejdsgruppen indstiller at redaktionerne i Qanorooq og radioavisen slås sammen for bedre at udnytte de journalistiske kræfter.
4. Nyhedsafdelingen skal udnytte de tekniske muligheder ifm WEB, tekst tv og SMS bedre i deres nyhedsformidling.
5. Der skal være Qanorooq året rundt.
6. Der skal være plads til kultur i nyhederne også.

7. Arbejdsgruppen indstiller at KNRs medarbejdere samlet i ét fælles hus.
8. Nyhedsformidlingen skal spredes mere ud på kysten ved hjælp at lokalstationerne der også skal tage udgangspunkt i KNRs regionalstationer KNR Avannaa og Kujataa.
9. Medietræningsværksted er en meget god ide og skal igangsættes hurtigst muligt for at fremme spredningen ud på kysten.

Projektsekretariat

Projektsekretariatets anbefalinger

Arbejdsgruppen bestod af følgende:

Lars Lennert-Sandgreen (Direktør, KNR)

Jens Klaus Lennert (Direktør, Sisimiut Tusaataat, på vegne af STTK)

Erik Brøndum Kjær (Projekt- & Teknisk Koordinator, DR Produktion, med i april mødet)

Anbefalinger fra Projektsekretariatet vedrørende implementering af KNRs konceptskifte

Baggrund

Grundet de senere års stagnation og fald i KNRs grønlandssproget egen produktion, er der oparbejdet et berettiget pres i befolkningen for at få knækket og vendt denne negative udvikling. Dette pres har ligefrem fået udtryk af en bad-will mod KNR især fra kystområderne, hvor man føler sig tilsidesat pga. overvægten af programmer med afsæt i Nuuk.

Dette har ført til nedsættelse af arbejdsgrupper for at analysere problemernes omfang samt fremkomme med ideer til fremme af en øget grønlandssproget produktion til gavn og glæde for den grønlandske befolkning som kunde og aftager af de æterbårne tjenester fra KNR.

Det flg. vil omhandle mål og midler ifm. konceptskiftet samt anbefalinger til KNRs ledelse for at sikre gennemførelsen af de nødvendige tiltag.

Målsætning

At øge mængden af grønlandsksproget programmer i en forsvarlig kvalitet, således at den righoldige grønlandske historiefortælling og kultur nyder fremme i det kommende mediebillede i Grønland. Dette søges gennemført såvel ved en øget dialog mellem KNR og lyttere/seere samt ved tiltag internt i KNR. Dette i en sådan grad, at den nuværende bad-will uvægerligt vil afløses af goodwill og en følelse af, at KNR i højeste grad er lydhør overfor lytter- & seerbehov samt er villig til at deltage i en dialog om en løbende, tidssvarende udvikling af programmer som vil dække hele den grønlandske befolknings behov og ønsker.

Virkemidler

KNRs økonomiske handlefrihed er i dag indskrænket pga. store faste lønomkostninger samt høje udgifter, hver gang produktionspersonale skal på rejser udenfor Nuuk. Disse forhold umuliggør en decideret ekspansion som vil kræve tilførsel af øgede ressourcer fra Landsstyret. Da der samtidig i Grønland både er lokalradio- & TVstationer der i et vist omfang råder over egnet produktionsudstyr samt private, der efter en form for medietræning vil være i stand til at kunne bidrage i sendefloden, vil det være naturligt at søge et samarbejde med disse mulige partnere for sammen med dem at øge den grønlandske andel i sendefloden. For lokalradio/TVstationernes vedkommende vil det kunne lade sig gøre i høj grad at formalisere dette samarbejde i form af aftaler om faste leverancer af programmer af bestemte varigheder og med et nøje defineret og aftalt indhold.

Teknikerstaben i KNR har i dag en for stor uudnyttet kapacitet. Den tænkes fremover anvendt i stor udstrækning som „fødselshjælp“ og til forædling og udvikling af „Den gode idé“, som forudsættes at komme fra medieinteresserede lyttere/seere, som har noget på hjerte og som vil bidrage med indslag til KNRs flade. At få sat gang i en nødvendig dialog med disse medieinteresserede vil kræve, at KNR iværksætter en kampagne på skærmen imellem programmerne for at „efterlyse“ mennesker med „Den Gode Idé“. Det tænkes som små „fillers“ eller trailers med en varighed på 1-3min, som henviser folk til at kontakte KNR med deres ideer for at få dem antaget og for derefter i fællesskab med KNRs tekniske personale som konsulenter at få ideerne videreudviklet for senere optagelse og redigering i et forløb, der nøje aftales og konkretiseres.

Det er i den forbindelse vigtigt at pointere, at det personale der tænkes anvendt til dette eksternt vendte konsulentarbejde udvælges omhyggeligt efter nødvendige kompetencer, såsom: faglig dygtighed, samarbejdsevner & -vilje, udadvendthed samt fleksibilitet og, ikke mindst, pædagogiske evner og evner til at kommunikere.

Ledelsens rolle ifm. gennemførelsesfasen

Der er ingen tvivl om, at en nødvendig ændring af de nuværende arbejds gange og rutiner i KNR vil være besværlig, til tider frustrerende og koste en ekstraordinær arbejdsindsats fra alle involverede. Imidlertid er ingen medarbejdere i stand til at kunne gennemgå processen alene uden at blive ført igennem af en både stærk og forstående ledelse. Det påfører i særdeleshed store krav til ledelsen i KNR og Chefgruppen.

Derfor finder vi det nødvendigt, at hele chefgruppen er tilpas forankret i et fælles værdi- & ansvarsgrundlag inden processen skydes i gang. For at tydeliggøre den enkeltes ståsted i chefgruppen, så der ikke er tvivl fra dag til dag om man tilhører ledelsen eller medarbejdergruppen – og ansvarsfølelsen dermed kan variere – finder vi det nødvendigt at ingen i chefgruppen påbegynder omstillingsprocessen som værende konstitueret i et chefjob. Ledelsen må, uden forbehold, kunne tage de interne diskussioner omkring omstillingen og dens faser i en ånd, som udadtil viser et ubrydeligt sammenhold og en meget fast loyalitet og gensidig respekt. Dette anser vi kun for muligt, såfremt der ikke hersker nogen tvivl om den enkeltes rolle som overordnet leder i KNR.

Som tidligere nævnt, er ingen medarbejder i stand til at definere sin egen rolle bare ved at se nogle fine ord på et stykke papir. Ordene skal omsættes til praktisk indsats fra den enkelte efter anvisninger fra ledelsen i KNR. En vigtig indsats fra ledelsen vil derfor være at holdningsbearbejde hele medarbejderstaben, så alle ser det samme mål for sig med brug af opmuntring til at komme videre, selv når alting virker mest surt. En forudsætning for succes er, at alle trækker på den samme hammel og udviser den nødvendige indsats. Det kan derfor blive nødvendigt evt. at overveje at afbryde et ansættelsesforhold for en medarbejder, som ikke kan opvise de nødvendige kompetencer som ovenfor nævnt, eller ikke i sin arbejdsdag udviser en tilstrækkelig disciplin og respekt for arbejdets nødvendighed. At udelade at foretage disse måske nødvendige tiltag, vil være at lægge gift ud for den nødvendige omstilling, idet medarbejderne vil opfatte det som en ledelsesmæssig svag-

hed, som demonstrerer at man alligevel ikke er i stand eller villig til med alle midler at sikre den nødvendige gennemførelse.

For at kunne definere et fast mål som alle synkront forfølger, er det nødvendigt at målet i sin udstrækning – hvad enten der er tale om procenter, datoer eller økonomi – gøres klart for alle, samt at alle løbende er klar over status. Dette forhold vil virke stærkt motiverende: at vide at vi nu er på rette vej – at det ser ud til vi når målet – eller måske når det før den fastsatte dato.

Med alle disse nødvendige faktorer taget i spil, tror vi chancen for succes er stor, såfremt ledelsen spiller klogt og konkret ud og løbende overvåger processen.