

Generalforsamling 2008

Mundtlig beretning

Danmarks Kordegneforening er en forening med mange gode traditioner. En af de gode traditioner finder sted ved indledningen til formandens beretning til generalforsamlingen, hvor vi mindes vore kolleger, der er døde siden sidste generalforsamling.

Derfor bedes I rejse jer og vi vil lade tankerne gå til de døde, som vi hver især kendte, - og for dem alle udtale et ”Æret være deres minde”.

Tak.

Tradition og forandring er to sider af samme sag.

På den ene side byder traditionen, at forandring er farligt og af det onde.

På den anden side vil forandringen altid se traditionen som en bremseklods.

Hvordan undgår vi at hænge fast i noget, der er forbi?

Hvordan undgår vi på den anden side at kaste barnet ud med badevandet?

Hvordan forener vi traditionen og fornyelsen?

Hvad definerer en kordegn? I fortiden? I nutiden? I fremtiden?

Spørgsmål af den karakter optager mange af mine tanker og er baggrunden for bestyrelsens arbejde.

Vi skal hele tiden være opmærksomme på, at alt hvad vi foretager os, har en signalværdi, og det er også baggrunden for mit valg af påklædning i aften.

Jeg vil signalere, at vi skal finde balancen mellem de enkelte dele af vores arbejde.

Vi skal på den ene side fastholde de gamle kerneopgaver som personregistrering og kirketjeneste og på den anden side være indstillet på, at netop disse opgaver ikke er nok til fuldtidsstillinger. Vi skal indstille os på, at den traditionelle kordegn skal fortsætte med at udvikle sig til kirkens forretningsfører, og at arbejdsopgavernes vægtning vil forandre sig.

Dette tog har kørt længe, og hastigheden øges. Hvis vi ikke har billet, bliver vi sat af på næste station.

Det er derfor afgørende vigtigt, at vi hele tiden fastholder vores placering i det kirkelige landskab og vores placering i sognets kirkeliv.

Det kom meget tydeligt til udtryk, da Betænkning 1491 udkom sidste sommer.

Vi blev dømt ude, men vi nægtede at forlade banen.

Vi valgte medspillere der, hvor vi har vores base, nemlig i det enkelte sogns menighedsråd.

Vi havde en situation, hvor pessimismens spøgelse var meget nærværende, men vi valgte noget andet.

Vi havde en situation, hvor vi måtte minde hinanden om, at tro er fast tillid til det man håber, - det er overbevisning om ting, man ikke kan se.

Dette er uforeneligt med pessimisme, for

”Pessimister er dog de rene tåber! De tror på det modsatte af det de håber”.

Vores strategi over for menighedsrådene har uden tvivl givet mange positive drøftelser mellem jer og jeres menighedsråd, og det har vist sig meget tydeligt, hvor vigtigt det er for vores fremtidige arbejde, at vi har gjort vores arbejdskraft synlig og uundværlig.

Vi skal videre ad det spor. Der er stadig masser af udfordringer, og vi skal være meget omstillingsparate.

Udfordringerne er forskellige: I København er det kirkelukninger og sognesammenlægninger, i Århus og andre steder er det en konsulent, der har travlt med at opfinde nye stillingsbetegnelser for naturlige kordegneopgaver.

Andre steder er det andre udfordringer.

Vi må for alt i verden ikke være så traditionsbundne, at vi selv står i vejen for vores placering i nye strukturer.

I spillet om arbejdsopgaverne er uddannelse vigtig. Vi skal være de bedste, og derfor er det katastrofalt, at Kirkeministeriets kordegneuddannelse har ligget underdrejet alt for længe. Det er rigtigt, at uddannelsen ikke var god nok til fremtidens udfordringer, men det var dog bedre end ingenting. Vi har presset på, og nu er der endelig lidt lys forude. I løbet af i år vil de forskellige moduler i fremtidens uddannelse komme i gang, men vi må også se i øjnene, at denne nye uddannelse ikke er god nok på alle felter. Der skal arbejdes videre, og der skal fortsat arbejdes med kurser i kredsene. På landsplan vil vi også være meget opmærksomme på, at der er huller, der skal fyldes ud. Derfor vil I

også meget snart se, at foreningen udbyder grundkurser i lønadministration for nyuddannede kasserere og videregående kurser i personregistrering for os alle.

Det er tanken, at vi nøje vil følge behovet for supplement til Kirkeministeriets uddannelser. Vi vil simpelthen ikke affinde os med, at de, der siger, at vi ikke er gode nok, får ret.

En følge af den manglende uddannelse har været alt for lange konstitueringer med manglende pensionsindbetalinger til følge. Det er nu lykkedes at aftale med Kirkeministeriet, at 15 konstituerede kordegne ansættes med pensionsret pr. 1. april, selv om de stadig mangler dele af uddannelsen.

Forhandlingsudvalgets store udfordring i de kommende måneder handler om ny ansættelsesform.

Som I har kunnet læse i den skriftlige beretning, forhandler vi stadig om overenskomstansættelse af kirkefunktionærer.

Arbejdet har kørt på lavt blus siden nytår, men skal nu i gang igen. Vi har ventet på nogle resultater af de almindelige overenskomstforhandlinger, men da det nu stort set er på plads, håber jeg, at det andet projekt kan afsluttes i løbet af efteråret. Vi er med Kirkeministeriets ord ved at bevæge os fra afklaringsfasen til handelsfasen. Det har været en lang proces, som har fyldt meget, men det lange seje træk, har også flyttet noget.

Der er naturligvis stadig knaster, men de kan høvles af, og det bør absolut være muligt at finde løsninger, som alle parter, kan være tilfredse med. Som det tegner sig nu, vil en overenskomstansættelse komme til at omfatte alle nye kordegne og os, der er ansat på tjenestemandslignende

vilkår. Desuden vil en række medhjælpere og præstesekretærer blive omfattet af overenskomsten og dermed få ordnede arbejdsforhold.

De nærmere vilkår for tjenestemandslignende ansattes overgang til overenskomstansættelse vil naturligvis være væsentlige for, om vi kan godkende aftalen.

Forhandlingerne om den almindelige 3-årige overenskomst, OK-08 er ved at være afsluttet.

Udmøntningen af rammen på 12,8 procent, har I kunnet se i den skriftlige beretning og mere detaljeret på hjemmesiden. En samlet lønstigning på 8,37 % i løbet af 2 år må betegnes som et tilfredsstillende resultat sammen med de andre forbedringer, som er aftalt.

Inden for rammen var der mulighed for at forhandle puljer op til 1,7 % af lønsummen. Vi havde stillet krav om omklassificering af de fleste assistentstillinger. Jeg var udmærket klar over, at det ville være usandsynligt, at vi kom igennem med dette krav, men vi forsøgte at kæde det sammen med de kommende ansættelsesvilkår. Det var der ikke rigtig stemning for, men alligevel lykkedes det - takket være Ulrik fra COII - at få lavet en aftale få dage før lukketid.

Det betyder, at der nu er afsat en pulje på 2,5 millioner til brug i forbindelse med aftale om overenskomstansættelse for kordegne, sognemedhjælpere og kirkemusikere. Vi kan vel regne med ca. halvdelen af beløbet til vores område. Desuden er der aftalt en pulje på 2,3 millioner til tjenestemandsansatte PO-organister og kordegne. Jeg forventer, at ca. 1,4 millioner havner hos os.

Der er knyttet en række betingelser til udmøntning af disse 2 puljer, men jeg tror, det vil lykkes at komme til at bruge pengene i løbet af overenskomstperioden.

Jeg vil benytte lejligheden til at takke Ulrik for godt arbejde. I overenskomsten er der også nye lokallønsmidler, der kan bruges sammen med den hele og halve million, som vi har i gamle midler.

Alt i alt er der nu noget smørelse, som kan medvirke til, at vi kan komme videre med aftaler om en ny ansættelsesform og samtidig fastholde midler til omklassificering af eksisterende tjenestemandstillinger.

Vi havde også stillet krav om nye Tr-regler for folkekirken område. Det kom vi ikke igennem med, men jeg tror ikke, sagen er helt død, da et velfungerende Tr-system vil være en forudsætning for lokal løndannelse i en overenskomstansættelse.

CO-II's hovedbestyrelse har besluttet at anbefale medlemsorganisationerne at godkende det samlede resultat, og vores bestyrelse har besluttet, at vi siger ja.

Den endelige afgørelse om CO-II's stilling træffes på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 16. april.

Jeg vil vende lidt tilbage til jeres dagligdag. Arbejdsmiljøet i folkekirken skal forbedres, og vi skal i morgen høre mere om, hvad der er kommet ud af flere års arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

En anden del af arbejdsmiljøet skal formes gennem arbejdet med personalepolitikker.

Jeg har berørt folkekirkens mirakel i det blad, som I modtog i sidste uge. Gå hjem og læs det igen og bemærk, at konflikter er gode, når de håndteres ordentligt.

Arbejdsgivere bør seriøst arbejde med en personalepolitik og I bør lige så seriøst gå ind i processen. Personalepolitik er ikke bare noget, man overtager fra andre, - det er noget, som skal udformes i et lokalt samarbejde, så alle parter føler medejerskab. Det er gennem processen, det forunderlige sker, og det er gennem personalepolitikken, man får redskaber til at håndtere konflikter.

Jeg vil også lige kort berøre bestyrelsens arbejde og takke bestyrelsen og sekretariatet for et godt år med mange timers godt fællesskab.

Det er dejligt at være formand for en forening, der fungerer og vil noget med arbejdet.

I kan stadig nå at få del i arbejdsglæderne, og det bør bestemt ikke være afskrækkende at stille op til bestyrelsesvalget om lidt. I kan være med til at gøre en forskel. Gør det så!

Som afslutning vil jeg minde om, at beretningen består af flere dele:

- De faktuelle forhold, som I har fået i den skriftlige del.
- Praxis- og visionsbeskrivelserne, som I har læst på hjemmesiden,
- og endelig denne mundtlige del, som jeg bevidst har forsøgt at holde i en peptalk-form, som jeg håber, vil være med til at bevare optimismen og arbejdsglæden.

Det kan så godt være, at pessimisterne i nogle sammenhænge får ret, men vi optimister har haft det sjovere indtil da, - alene fordi vi spillede med og påvirkede udviklingen.

Vi har stadig en god og livskraftig forening, og det er stadig dejligt at være kordegn.

- og med disse ord overlades beretningen til generalforsamlingens behandling.