

## Mundtlig beretning

Danmarks Kordegneforening balancerer hele tiden mellem tradition og fornyelse, men en af de gode traditioner, der ikke behøver fornyelse, finder sted ved indledningen til formandens beretning til generalforsamlingen.

Traditionen er, at 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.

-----

Jeg minder om, at beretningen består af flere dele:

- De faktuelle forhold, som I har fået i den skriftlige del.
- Praksis- og visionsbeskrivelserne, som I har læst på hjemmesiden,
- og endelig denne mundtlige del,

som jeg vil indlede med et citat fra den skriftlige beretning i generalforsamlingshæftet side 3:

*Det forløbne år kan karakteriseres som året efter betænkning 1491. Det betyder en konstant opgave med at vurdere diverse lokale og centrale tiltag som følge af betænkningen og løbende måle disse tiltag i forhold til vores overordnede strategi: **At kordegne fortsat skal være væsentlige medspillere i folkekirken.** Vi skal hele tiden forholde os til, at folkekirken er under forandring, og vi må så i de enkelte situationer beslutte, hvad der på sigt tjener strategien bedst. Det betyder, at vi skal forholde os til fremtiden og forudse, hvad der gemmer sig bag de næste hjørner, men det betyder også, at vi skal lade være med at se bagud og bide os fast i tidligere tiders normer og tankesæt.*

Så kort kan det siges. Alt hvad jeg nu tilføjer, skal ses i det lys.

De næsten eksistentielle spørgsmål for kordegneforeningen blev rejst i den mundtlige beretning på sidste års generalforsamling:

- 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?

Vi har siden arbejdet ufatteligt mange timer med problemer om overenskomstansættelse. Vi har vendt og drejet utallige elementer. Vi har diskuteret med hinanden og med Ulrik fra COII og med vore venner i de andre organisationer. Vi har tænkt, at det var umuligt at finde formlen, der kunne løse den gordiske knude omkring kirkeministeriets krav om faglig og geografisk fleksibilitet.

- Men vi blev ved, fordi vi ville.
- Vi blev ved, fordi der var ingen anden vej, hvis vi i længden skulle kunne fastholde strategien:

*At kordegne fortsat skal være væsentlige medspillere i folkekirken.*

Vi blev ved, og i november fandt vi løsningen, der kunne få de umulige ender til at hænge sammen.

Nu manglede vi bare at sælge ideen til Kirkeministeriet, og det lykkedes i en månedlang proces, der kulminerede med at underskrive en delaftale kl. 07.15 tirsdag den 16. december. I den skriftlige beretning lufter vi frustrationer over, at det så skulle tage 3 måneder, før Personalestyrelsen kunne bekvemme sig til en form for accept, men det er på plads nu, og vi er langt med de resterende spørgsmål, der bestemt er meget vigtige, fordi de, når vi skærer helt ind til benet, handler om 2 ting:

- Hvordan definerer vi en kordegn i fremtiden?

og

- Hvad er vores arbejde værd?

Det er min klare overbevisning, at vi laver en aftale, så vi kommer i hus med et historisk nybrud, der kan sikre kordegnestanden mange år frem.

Når jeg sagde "Vi laver en aftale", var det ikke en fortalelse.

Jeg har ikke glemt, at jeg har fyret mig selv som formand, men jeg er af bestyrelsen inklusive den nye formand blevet bedt om at fortsætte som forhandlingsleder på dette spørgsmål, - og jeg har sagt ja.

Når det er så vigtigt med en aftale, hænger det sammen med, at tjenestemandssystemet og herunder det tjenestemandslignende system for en lang række funktioner hører fortiden til, og derfor er under afvikling. Organisationer, som ikke har set dette i tide, ender i en døds-kamp. Det kan man kun undgå ved at flytte sig, mens man er i live. Det er nemlig meget svært at se skriften på væggen, når man står med ryggen mod muren.

Fremtidens kordegn kunne for så vidt godt hedde alt muligt andet end kordegn. Man kan forestille sig betegnelser som kirkesekretær, kirkekoordinator, kontorleder, forretningsfører, personalechef, regnskabsfører, personregisterfører, administrerende direktør! Ja, og så altså det gammelkendte: **Kordegn**.

Det helt afgørende er, at ansættelsesvilkårene ikke kan ændres ved at sætte et andet skilt på døren, - men at vilkårene defineres i forhold til de faktiske opgaver, som er defineret i overenskomsten.

Vi skal også indstille os på, at fremtidens kordegn ikke nødvendigvis laver personregistrering, men måske udelukkende er regnskabsfører eller har koordinations- og ledelsesopgaver.

Og så er der jo lige uddannelsen. Er den allerede forældet inden den træder ordentligt i kraft? På nogle områder, ja, for det, jeg lige har sagt, indikerer jo, at basisuddannelsesbehovet vil være forskelligt.

Det er fortsat vigtigt, at den enkelte får den uddannelse, der er behov for, og at der ikke er flaskehalse i uddannelsessystemet. Om uddannelsen foregår i det ene eller det andet regi, er underordnet. Kvaliteten er det afgørende. Vi må kræve en uddannelse, der giver os høj

kvalificering til løsning af de opgaver, som menighedsrådet med rette kan forvente at få løst. Kan vi ikke levere varen, kan vi heller ikke få en ordentlig betaling. Foreningen skal derfor fortsat prioritere relevant uddannelse meget højt. Kan andre ikke levere ordentlig uddannelse, må vi selv, og derfor skal der fortsat være et godt samspil mellem landsbestyrelsen og kredsene om kursusvirksomhed og mellem landsbestyrelsen og Kirkeministeriet om tilstrækkelig grunduddannelse og relevant videreuddannelse inden for alle opgaveområder.

Vi må aldrig stille os tilfredse med halve løsninger på dette område, men holde Kirkeministeriet fast på, at ord gør det ikke alene. Hvis udbuddet ikke er godt nok, må vi selv gå ind på markedet og tilbyde relevant uddannelse, - og det skal naturligvis være til markedspris.

På de interne linjer i foreningen kræves der også nytænkning. Når overenskomsten er på plads, er vore vedtægter meget hurtigt utidssvarende, og de skal derfor inden næste generalforsamling have en grundig bearbejdning, så bestyrelsen næste år kan fremlægge et holdbart produkt til vedtagelse. Bestyrelsen og sekretariatet skal også indstille sig på, at verden ikke længere baserer sig på lønrammestillinger, der er godkendt af kirkeministeriet, og som foreningen derfor har overblik over. I fremtiden drejer det sig om lokalt kendskab til ansættelser i folkekirken, og derfor kommer kredsbestyrelserne på opsøgende arbejde. Enhver ansat kirkefunktionær med kordegneopgaver skal naturligvis være klar over, at kordegneforeningen er det bedste bud på en relevant fagforening. Kordegneforeningen skal gears til at kunne betjene mange medlemmer og måske mange flere medlemmer med forskellige arbejdsvilkår, og foreningen skal være gearret til lokale lønforhandlinger med en lang række menighedsråd.

Vi får ikke i denne omgang et ”rigtigt” tillidsrepræsentantsystem, men vi får fortsat behov for lokale folk til at hjælpe kordegnene, og vi forventer, at der igen skal være TR-valg til efteråret i et system, der ligner det, vi har nu. Så gå bare i gang med at finde folkene.

Tillad mig så at gøre lidt status, da denne aften, i hvert fald for mig, er skelsættende. Jeg blev valgt ind i bestyrelsen for 6 år siden på et meget snævert stemmetal. Det var dengang, ingen havde fantasi til at forestille sig andet end en evig tjenestemandsansættelse for kordegne. Det var dengang, sektion II var ny, og ingen kunne rigtig finde ud af, hvad det skulle gøre godt for. Det var dengang, jeg blev smidt ind midt i forhandlingerne om nyt opmålingssystem. Det var dengang, kordegneforeningen lige havde købt en ejendom i Vejle, og hvor foreningen prøvede at finde ud af, hvordan man bedst bruger en faglig sekretær på halv tid.

Jeg har været formand i 4 år.

Da de 4 år begyndte, troede jeg, at der vel nok ville komme ændringer, men slet ikke i det omfang, som erfaringen har lært os. Vi har været i situationer, hvor det var meget svært at se lyset. Vi har været i situationer, hvor selv jeg var bekymret. Vi har været oppe mod kræfter, som slet ikke ville have os.

I disse 4 år har det været min lod, at forsøge at finde de elastikker, der kunne holde modet oppe. Da jeg for nylig fejrede en eller anden mærkedag, fik jeg fra Kirkeministeriet et par bøger om D-dag. Historieinteresserede vil vide, at det drejer sig om de allieredes invasion i

Normandiet den 6. juni i 1944. Jeg tror ikke, Kirkeministeriet havde nogen bagtanker med det valg, da de vel bare ville give mig et par bøger, som jeg havde ønsket mig.

Når jeg nævner disse bøger, er det fordi, jeg der fandt en udtalelse fra den allierede øverstbefalende, general Eisenhower (uden sammenligning i øvrigt).

Han havde erkendt, at ” optimisme og pessimisme begge er smitsomme og spreders hurtigere fra toppen og ned, end i nogen anden retning”. Derfor indså han, at enhver offentlig fremtræden skulle afspejle en sikkerhed på sejren, og at enhver pessimisme eller ethvert mismod skulle gemmes til hovedpuden.

Det er en erfaring, som jeg genkender i vore sammenhænge.

Vi har været under pres, og nogen tror, vi stadig er pressede, men vi er kommet igennem, og vi står nu lige før en ny ansættelsesform, som vil kunne afvise de fleste bekymringer om kordegnenes og kordegneforeningens eksistensberettigelse.

”Vi er her endnu”, skrev jeg i formandshjørnet oktober 2007, - og vi bliver her. Opgaven nu er ikke en eksistenskamp, - den er overstået. Nu handler det om konsolidering og omstilling til nye organisatoriske udfordringer.

Lad os ønske hinanden TIL LYKKE med opgaven og i fællesskab kæmpe videre.

- og med disse ord overlades beretningen til generalforsamlingens behandling.