

# SKLA's fremtidige struktur

Mødet afholdt på Arkivet i Sønderborg den 24. nov. 2014

Deltagere: alle arkivledere og formænd for de lokalhistoriske foreninger var inviteret. 32 var mødt.

## 1 STRUKTUR

---

Baggrunden for mødet er dels Augustenborgs vægring ved at møde op og besætte den plads der står til dem i bestyrelsen, kombineret med en oplevelse af, at tiden er løbet fra et SKLA, bemanded af personer udpeget fra de gamle kommuner før kommunesammenlægningen. Organisationsformen har haft sin tid synes mange at mene, hvorfor der er indkaldt til mødet i Sønderborg for at forsøge på at pege på en anden model at sammensætte SKLA efter.

Aktuelt blev problemerne drøftet på et møde mellem arkiverne i Norborgområdet og AJ, og det udmøntede sig i en række organisationsforslag, formuleret af Jens-Ove Hansen.

**Det blev understreget gennem flere indlæg, at man skulle værne om den opmærksomhed arkiverne nød hos politikerne for tiden, og at man med rette kunne forvente, at politikerne mødte et SKLA, der levede op til en effektiv bestyrelse, der med rod i de mangeartede arkiver kunne tale deres sag.**

Blandt en række modeller, var der hurtigt en enkelt model, der blev fremhævet af tilhørerne. Det var den model, der blev kaldt **Den store Model** og som er gengivet herunder.

### 1. Den store model

**Bestyrelsen** i SKLA består af enten formand eller arkivleder, fra hvert af medlemsarkiverne. Dette vil betyde 15 medlemmer. Heraf vælges et **forretningsudvalg på 3 medlemmer** – der undersøger de ting som bestyrelsen ønsker – og ligeledes udfører deres beslutninger i hverdagen. Bestyrelsen samles 1 gang i kvartalet. Kasserer vælges uden for bestyrelsen.

Modellen blev foreslået udbygget på flere områder. F.eks. **kan** kassereren vælges uden for bestyrelsen og også helt uden for bestyrelsen.

Bestyrelsen formulerer arbejdsopgaverne til forretningsudvalget, som de finder vigtigst og prioriterer. Opgaverne skal formuleres så præcist som muligt.

Forretningsudvalget sammensætter de personer, der tager sig af den enkelte opgave. Posterne til løsning af den enkelte formulerede opgave kan rekrutteres fra forretningsudvalget, fra bestyrelsen eller medlemmer uden for disse kredse. Det vil være vigtigt at besætte posterne med personer, der brænder for sagen og/eller har særlige ekspertiser på området.

Forretningsudvalgets opgaver bliver helt overordnet at være kontaktleddet til den kommunale administration, hvorfor formanden gerne skal sidde en årrække (der blev vist foreslået 4 år). Derudover skal forretningsudvalget sørge for udsendelse af referater og holde kontakt til de enkelte arbejdsudvalg. Der forventes et højere gensidigt informationsniveau.

Det er klart, at denne nyformulering af SKLAs valg og virke vil kræve en del ændringer i vore vedtægter.

Disse ændringer skal udarbejdes af den nuværende bestyrelse og sendes til høring i god tid inden generalforsamlingen.

## 2 FREMTIDEN

---

Formanden, Arne Jessen (AJ) lagde ud med en beskrivelse af de forventninger, kommende brugere af lokalarkiverne vil møde op med. Brugere kan forventes at være alt fra tilfældige besøgende, til slægtsforskere, tilflyttere, turarrangører, skoleklasser, turistforeninger og mange flere – lige til forskere og bogskribenter.

For bevaringen af arkivalierne, skal det ske i sikrede bevaringsmiljøer, som kan være meget kostbare at indrette i det enkelte arkiv.

For at kunne rekruttere medarbejdere, vil der kræves lyse og venlige lokaler, arbejdsplads til den enkelte medarbejder og til den hardware, et driftigt arkiv kræver. Ud over medarbejdere der skal arkivere (helst i Arkibas), skal der bruges medarbejdere til at arrangere udstillinger, servicere teknikken, holde foredrag, skrive artikler (årbøger, Historisk Atlas, Lokalaviser osv), besvare mail-henvendelser, holde kontakt til skolen, scanne billeder osv. AJ opererer med en medarbejderskare på 13-15 personer i det ideelle lokalarkiv.

Arkivet skal ligeledes have plads til gæsterne, lige fra den enkelte besøgende, til en skoleklasse på 22-28 elever. Der skal være et kafferum, hvor der er kan skabes den sociale atmosfære, der knytter medarbejderne til stedet.

AJ opererer med en aktiv medvirken i 10-15 år i snit for en medarbejder. Det betyder, der skal findes en ny egnet medarbejder hvert år. Der skal sørges for oplæring gennem kurser og føl-ordning.

AJ betoner, at arbejdet i arkiverne ikke alene er for de nuværende generationer med også for de kommende.

### **Denne afdeling medførte en del kommentarer, der herunder beskrives:**

Arkiverne skal ikke nødvendigvis sammenlægges, men arbejde mere sammen, så man kan bruge folks spidskompetencer. Indlederen henviste til Kim Furdals betragtninger over lokalarkivet, som det sidste man kan beholde i yderdistrikterne, og derfor nødt til slipper dem.

Sammenslutninger skal ikke trækkes ned over hovedet på Arkiverne, men komme som et resultat af en udvikling, hvor alle parter ønsker en sammenslutning.

Kegnæs kan ikke tåle at miste sit Lokalarkiv. Det er i dag et samlingspunkt på halvøen.

Ting tager tid. Udvikling tager tid.

Tandslet modtager for tiden ikke mail.

cf