

Referat af DOKS' ordinære generalforsamling, tirsdag den 6. maj 2025

På Hotel Color, Skagen

1. Valg af stemmetællere:

Formand *Karin Schmidt Andersen* bød velkommen.

Bestyrelsen foreslog, at Claudia Mørch, Anders Sørensen Uth samt Bjørn Arberg blev valgt som stemmetællere. Forsamlingen tilsluttede sig.

2. Valg af dirigent:

Bestyrelsen foreslog, at formand i Præsteforeningen, Pernille Vigsø Bagge blev valgt som dirigent for generalforsamlingen. Forsamlingen tilsluttede sig.

Dirigenten gennemgik indkaldelse til generalforsamlingen via medlemsmail og hjemmeside, og konstaterede på den baggrund, at generalforsamlingen var indkaldt i overensstemmelse med vedtægten.

Dirigenten fik derefter forsamlingens tilladelse til at generalforsamlingen kunne optages af hensyn til referatet.

Dirigenten bad om forsamlingens tilslutning til, at en inviteret gæst kunne overvære generalforsamlingen. Det drejede sig om Ingrid Bartholin Gramstrup, formand for Organistforeningen. Forsamlingen gav sin tilslutning.

3. Bestyrelsens mundtlige beretning over det forudgående foreningsår

Bestyrelsens beretning består af to dele. En skriftlig, der er udsendt forud for generalforsamlingen og en supplerende mundtlig beretning fremlagt på generalforsamlingen.

Afdøde

Frode Stengaard, tidligere organist ved Skanderborg Slotskirke, døde d. 1. juli 2024, 75 år.

Helge Gramstrup, redaktør af Organistbladet 1982-2006 og tidligere organist ved Sankt Markus Kirke, Århus, døde d. 6. september 2024, 86 år.

Klaus Bøggild Lyngbye, bestyrelsesmedlem i DOKS 1972-82 og tidligere organist ved Søllerød Kirke døde 14. december 2024, 81 år.

Kaj Oluf Jensen, tidligere organist ved Mariehøj Kirke, Silkeborg, døde d. 17. december 2024, 92 år

Gerhard Elkjær Jessen, tidligere organist ved Sønderho Kirke, Fanø, døde d. 13. april 2025, 82 år

Asger Pedersen, tidligere domorganist i Viborg, døde d. 4. maj 2025, 90 år.

Rapport om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådenes arbejde

Bagtæppe

Kirkeministeren nedsatte i begyndelsen af 2024 en styregruppe, som fik til opgave at udfærdige en rapport om forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådenes arbejde. Rapporten skulle indgå i ministerens overvejelser om en ændring af menighedsrådsloven. Kirkefunktionærernes faglige organisationer blev bedt om at indstille en repræsentant til arbejdet, og på den baggrund blev DOKS' formand udpeget som medlem af styregruppen. Gruppen mødtes første gang i marts 2024, og d.8. april i år fik ministeren overrakt den færdige rapport.

Umiddelbart synes det ikke opsigtsvækkende, at der i et arbejde om menighedsrådenes og folkekirkens fremtid indgår en repræsentant for de 12.000 ansatte. Men faktum er, at det ikke har været kutyme. Menighedsrådenes mange ansatte har i ringe grad været synlige og inddraget i centrale organer, der beskæftiger sig med folkekirkens fælles forhold og udvikling.

Det mønster er brudt, og de faglige organisationer ser det som et resultat af det politiske arbejde, vi har stået sammen om gennem de seneste år og de krav, der i samlet flok er fremsat for bl.a. tre kirkeministre og kirkeudvalget. Budskabet har været – og er stadig - at dagens folkekirke er afhængig af menighedsrådenes ansatte - vi er medskabere af kirkens liv og vækst, og uden os ville befolkningen ikke have den folkekirke de kender, støtter og benytter.

Derfor insisterer vi på at blive inddraget og inviteret med, hvor beslutninger træffes! Vi vil anerkendes som medspillere og vi beder om, at der gøres brug af vore faglige kompetencer og professionelle erfaringer.

En begyndelse

Som medlem af styregruppen bag rapporten om forenkling og understøttelse af menighedsrådenes arbejde kan jeg sige, at det har været udbytterigt og en glæde at deltage i arbejdet. Drøftelserne har været konstruktive, åbne og ærlige.

Menighedsrådenes ansvarsområder, arbejdsform, demokratiske sammensætning og placering i folkekirkens organisation er omsiggribende temaer, og selv med en tung møderække er det ikke muligt at vende alle sten på et år. Det stod derfor tidligt folkekirkens del af styregruppen klart, at arbejdet kun kunne blive begyndelsen til en længere samtale og et udviklende samarbejde. En stående dialog og kontinuerlige tilpasninger er nødvendige, hvis folkekirken i fremtiden skal kunne bevare sin særstatus som flertalskirke og fundament for de værdier, vores samfund bygger på. DOKS' bestyrelse mener i lighed med rapporten, at en bæredygtig folkekirke afhænger af funktionsdygtige menighedsråd og folkelig opbakning lokalt som landspolitisk, men i lige så høj grad af, at folkekirken internt kan samarbejde om fælles målsætninger. En moderne folkekirke skal være rodfast i sit nærdemokrati, men skal også kunne agere i fællesskab som en samlet kirke til gavn for hele Danmark og befolkningen.

Rapporten

De faglige organisationer har i en fælles udtalelse rost rapportens fokus på samarbejde.

Og der er mange temaer i rapporten, man kunne dykke ned i, men her skal der kun dvæles ved nogle af de elementer, der direkte omhandler de ansattes arbejdsvilkår.

Menighedsrådenes arbejdsgiverrolle fyldte en del i styregruppens drøftelser, og det var et opdrag til gruppen at behandle nogle af anbefalingerne fra den store Arbejdsmiljøundersøgelse, der blev gennemført i 2023. Det var især anbefalingerne, der peger på behov for bedre ledelse.

Medarbejdernes betydning

Som allerede nævnt har menighedsrådenes ansatte været næsten usynlige i forståelsen af folkekirken som organisation. Derfor er det lidt af en landvinding, hvis rapportens forslag bliver til virkelighed, så der i menighedsrådslovens formålsbestemmelse kommer til at stå: *valgte menighedsrådsmedlemmer, præster og ansatte er gensidigt forpligtede til at samarbejde for at sikre gode rammer for det kirkelige liv.* Desuden er det vigtigt, at rapporten pointerer, at præst og ansatte er forpligtede til at samarbejde i gensidig respekt for hinandens fagligheder. De ansattes betydning anerkendes også, når det nævnes, at medarbejdere bør inddrages i menighedsrådenes udvalgsarbejde, for at de kan bidrage med deres professionelle kompetencer og for at fremme en samarbejdende kultur.

Ledelse

Rapporten betoner menighedsrådenes ledelsesansvar og giver en fin beskrivelse af, hvordan god ledelse i en offentlig forvaltning bør udføres. Ifølge rapporten skal visse minimumskrav være opfyldt, hvis menighedsrådene i fremtiden skal være arbejdsgivere.

Rollen som personaleansvarlig kan ikke splittes op på flere personer; alle ansatte skal have én nærmeste leder. Den personaleansvarlige kan være et medlem af menighedsrådet eller en person, rådet ansætter som daglig leder. Vedkommende skal på et obligatorisk tredages internatkursus.

Modsat af hvordan det fungerer i dag, vil et menighedsrådsmedlem ikke kunne pålægges personaleansvar. Den, der får ledelsesansvaret, skal være indstillet på at påtage sig opgaven, og det skal være muligt at give økonomisk kompensation, hvis et menighedsrådsmedlem som personaleansvarlig har behov for tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med et andet arbejde. Iflg. rapporten skal menighedsrådene udføre professionel ledelse, forstået som ledelse der er ansvarlig, tilgængelig for de ansatte og kompetent. Det understreges i rapporten, at menighedsrådet ikke har fralagt sig arbejdsgiveransvaret ved at ansætte professionel ledelse, men kun uddelegerer ledelsesopgaven. Menighedsrådet kan lade sig understøtte af konsulentbistand, men personaleansvaret og beslutningerne ligger i menighedsrådet.

Endeligt kan nævnes, at menighedsrådets kompetencer generelt skal øges gennem obligatoriske online kurser målrettet formand og kasserer.

En fælles arbejdsplads

De faglige organisationer har de sidste år talt om behovet for at betragte arbejdspladsen under ét, som fælles for præster og ansatte. Det er derfor godt, at rapporten anerkender den dagsorden og, som allerede nævnt, beskriver samarbejdet som forpligtende. Det understreges, at det er et fælles ansvar for præster, valgte menighedsrådsmedlemmer og ansatte at skabe gode arbejdspladser og samarbejdsrelationer.

Præsten er fuldgældigt medlem af menighedsrådet og indgår samtidig som del af det daglige arbejdsfællesskab og har dermed et særligt, tosidet ansvar for det gode arbejdsmiljø. I det hele taget skal samarbejdet mellem præst og ansatte ske i gensidig respekt for faglige kompetencer.

Det foreslås præciseret i loven, at der er pligt til samarbejde mellem de to strenge, også på ledelsesniveauet - dvs. mellem provst og menighedsrådets personalansvarlige.

Arbejdsmiljø

De allerede nævnte nedslag fra rapporten er til gavn for det psykiske arbejdsmiljø. Hertil skal nævnes anbefalingen om, at menighedsrådets pligt til at orientere biskoppen ved påbud fra arbejdstilsynet indskrives i loven, og at muligheden for vejledning og mægling hos biskoppen gøres tydelig. Endeligt skal det ifølge rapporten være muligt at ekskludere et menighedsrådsmedlem, der varigt handler til skade for arbejdsmiljøet.

Konklusion

DOKS' bestyrelse finder, at rapporten peger i en rigtig retning og er en god platform at stå på i en videre udvikling af folkekirken som en tidssvarende og tiltrækkende arbejdsplads.

Rapporten anerkender de grundlæggende udfordringer for folkekirkens fremtid: nemlig den tostrengede ledelsesstruktur og den decentrale sognekonstruktion. DOKS er enig i rapportens budskab: en bæredygtig folkekirke kræver større professionalisme på arbejdspladserne, og menighedsrådenes ansvar som offentlig myndighed og arbejdsgivere må nødvendigvis holdes op mod de tilgængelige menneskelige og økonomiske ressourcer.

Rapporten er nu fremlagt offentligt og er til debat. Kirkeministeren vil være klar med et lovudkast i slutningen af juni måned med høringsfrist sidst i august. Dermed forventes det, at der i næste folketingssamling kan stemmes om en revision af menighedsrådsloven. Ingen ved endnu hvor mange af rapportens anbefalinger, der vil blive til lovtekst, men DOKS vil naturligvis granske lovforslaget og afgive et høringssvar.

Som sagt mener DOKS' bestyrelse, at rapportens anbefalinger er et skridt i en rigtig retning, men kun en begyndelse. Lad mig nævne fire områder, der skal arbejdes videre med:

1. DOKS mener, at der er presserende behov for en egentlig lederuddannelse i folkekirken. Her rækker et tredages kursus slet ikke. Der skal i det hele taget ses meget mere visionært på ledelsesbegrebet for folkekirkens ansatte. Trivsel, videreuddannelse, lønudvikling, samarbejde og fagspecifik ledelse er bare nogle af de elementer, der bør inddrages i ledelsesopgaverne.
2. Det er godt, at menighedsrådene ansætter professionelle ledere, men de fleste råd har brug for assistance til at ansætte de rette personer med relevante kompetencer. Her bør der sættes ind med vejledning og bistand.
3. Hvis menighedsrådene fortsat skal have det fulde arbejdsgiveransvar, må det følges af kompetent understøttende hjælp. DOKS har tidligere peget på stifterne som stedet, hvor der er juridisk hjælp at hente og har talt for at udbygge HR-afdelingerne her til understøttelse af menighedsrådenes arbejdsgiveropgaver.
Det er uholdbart, at der ikke stilles centrale krav om uddannelse til det stigende antal konsulenter, der ansættes på provstiniveau for at vejlede menighedsrådene.
4. En stigende udfordring for folkekirkens udvikling er, at organister og præster har forskellige arbejdsgivere og dermed er forankret på forskellige niveauer i folkekirkens struktur. Det er en hæmsko for tværfaglig videreuddannelse og samarbejdende organer på provsti- og stiftsniveau. Præster kan umiddelbart, efter aftale med provsten, bruge arbejdstid på andre opgaver end sogneopgaver, mens organister er økonomiske og opgavemæssigt bundet lokalt til menighedsrådet. Hvis den nuværende tostrengede struktur skal kunne fortsætte, må der tænkes meget mere i samarbejde mellem ledelsesstrengene, og det enkelte menighedsråd skal forstå sig som en ansvarlig del af et samlet folkekirkeligt fællesskab. Det vil betyde, at organister i højere grad vil kunne engagere sig i tværfaglige samarbejder og påtage sig f.eks. undervisningsopgaver på provsti- og landsplan.

Implementering af medarbejdermøder

Den 20. marts blev cirkulære omhandlende *Aftale om medarbejdermøder i folkekirken* offentliggjort på Retsinformation.dk, og aftalen blev gældende. Den tilhørende vejledning er udarbejdet i fællesskab mellem centralorganisationerne fra medarbejdersiden og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen på arbejdsgiversiden. Vejledningen vil snarest være at finde på folkekirkensintra.dk. (FIN)

Efter en langvarig og krævende forhandlingsproces mellem centralorganisationerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen kan *Aftalen om medarbejdermøder* nu omsider implementeres. I juni måned introduceres vejledningen ved syv informationsmøder rundt i landet, hvor de folkekirkelige arbejdspladser kan sende et par repræsentanter.

Nogle af de principper, der ligger til grund for statens samarbejdsaftale, er overført til folkekirken. Pga. den særlige folkekirkelige struktur med mange små arbejdspladser har aftalen på statens område ikke direkte kunnet overføres. I stedet indgik parterne ved OK24 aftalen om medarbejdermøder i folkekirken. Væsentligt for aftalen er det, der kaldes *arbejdsgivers informationspligt*, der handler om arbejdsgivers pligt til at informere og drøfte væsentlige emner med de ansatte.

Som beskrevet i sidste års beretning betyder aftalen, at menighedsrådet i en række forhold skal afholde medarbejdermøder for at informere og være i dialog med medarbejderne. Det bliver således et krav, at menighedsrådet inddrager medarbejdernes viden og erfaringer og giver mulighed for forudgående drøftelse, før rådet træffer væsentlige beslutning. Det skal ikke forstås således, at de ansatte får givet en form for vetoet. Beslutningskompetencen ligger fortsat hos arbejdsgiveren.

Aftalen skal nu ud at fungere. I første omgang skal der lokalt udfærdiges en forretningsorden for medarbejdermøderne ved den enkelte kirke. Det vil kræve noget tilvænning at få etableret medarbejdermøder efter aftalens ramme, ikke mindst for arbejdsgiverne. Bestyrelsen opfordrer DOKS' medlemmer til at mobilisere den fornødne tålmodighed og aktivt samarbejde om at få implementeret aftalen lokalt.

Det er bestyrelsens klare vurdering, at der med aftalen om medarbejdermøder er etableret et godt værktøj, der kan forbedre kontakten mellem ledelse og ansatte på den folkekirkelige arbejdsplads. Det vil kvalificere menighedsrådenes beslutninger, når de inddrager de ansattes professionalisme, og medarbejdermøderne er et tiltrængt redskab til udvikling af en samarbejdende kultur på folkekirkens arbejdspladser.

DOKS' bestyrelse har derfor prioriteret at bruge væsentlige sekretariatsressourcer i hele processen om medarbejdermøder, idet DOKS' sekretariatsleder på vegne af Akademikerne har deltaget i arbejdet omkring selve aftalen, vejledningsmaterialet og i implementeringsfasen.

Undersøgelse om skimmelsvamp

I begyndelsen af 2025 er der foretaget en undersøgelse blandt de tre kirkemusikerorganisationers medlemmer om forekomst af skimmelsvamp. Organistforeningen har stået for den sonderende undersøgelse.

DOKS' sekretariat får lejlighedsvis henvendelser fra medlemmer om skimmelsvamp. Det er ikke et problem, der optræder hyppigt, men da konsekvenserne af skimmelsvamp kan være alvorlige, ikke mindst helbredsmæssigt, fandt bestyrelsen det relevant, at DOKS skulle deltage i undersøgelsen.

Resultatet viste, måske ikke overraskende, at mange kirkemusikere kender til skimmelsvamp på deres arbejdsplads. Det falder godt i tråd med de erfaringer, man andre steder har beskrevet om forekomsten af skimmelsvamp i folkekirken.

Den aktuelle undersøgelse viser, at skimmelsvamp er mere udbredt i landsbykirker end i større bykirker, og det gælder såvel forekomsten i bygningskonstruktioner som i orgler. Men skimmelsvamp kan optræde i alle kirkerum, og problemet stiger i takt med, at temperaturen sænkes i kirkerne.

Det er positivt, at undersøgelsen viser, at på fire ud af fem arbejdspladser tager arbejdsgiveren problemer med skimmelsvamp seriøst. Men det betyder naturligvis også at én ud af fem arbejdsgivere ikke har forstået, at skimmelsvamp er et yderst alvorligt problem, der skal håndteres. Undlader man at handle, kan det i yderste konsekvens påføre de ansatte varige helbredgener.

Ved problemer med skimmelsvamp opfordrer bestyrelsen til at gøre brug af de vejledningsmuligheder, der findes, f.eks. i folkekirkens arbejdsmiljørådgivning.

Antal studerende ved konservatorierne

DOKS' medlemmer er brændende optaget af tilgangen til vores fag, og derfor indhenter bestyrelsen tal fra landets konservatorier om den aktuelle studiesituation.

Det Kongelige Danske Musikkonservatorium, København

Antallet af studerende har i indeværende studieår været:

BA: 14

KA: 10

Solistklasse: 2

Antallet af optagelsessøgende til det kommende studieår:

BA: 6

KA: 3

Solistklasse: 0

Det Jyske Musikkonservatorium, Aarhus

Antallet af studerende ved konservatoriet har i indeværende studieår været:

BA: 4

KA: 2

Solistklasse: 1

Efteruddannelse, diplom/master: 3

Antallet af optagelsessøgende til det kommende studieår:

BA: 6

KA: 1

Solistklasse: 0

Efteruddannelse, diplom/master: 3

Syddansk Musikkonservatorium, Esbjerg

Antallet af studerende ved konservatoriet har i indeværende studieår været:

BA: 7

KA: 1

Solistklasse: 1

Antallet af optagelsessøgende til det kommende studieår:

BA: 3

KA: 0

Solistklasse: 0

Tak

I et tilbageblik på det forgangne år er der grund til at sige tak for godt samarbejde til en række aktører.

Tak til TOAC, DOKS' fællesrepræsentation i Akademikernes bestyrelse. Ikke mindst tak til Præsteforeningen for gode relationer i TOAC og i mangfoldige folkekirkelige sammenhænge.

Tak til Kirkeministeriet for alle samarbejdsrelationer, den formelle i en række organer og den uformelle kontakt, når det er nødvendigt i dagligdagen.

Der skal lyde tak til Akademikernes afgående formand Lisbeth Lintz, der pga. af private omstændigheder måtte forlade posten i marts. DOKS siger tak til Lisbeth for en enorm arbejdsindsats for den samlede akademiske fagbevægelse samtidig med en ægte interesse også for en lille organisation som DOKS. Tomas Kepler fra Gymnasielærerne blev før påske valgt som Akademikernes formand, og DOKS byder ham velkommen og ser frem til et godt samarbejde.

Tak til de øvrige kirkefunktionærers faglige organisationer for nære og gode relationer. Et samarbejde, hvor vi på formandsniveau og mellem sekretariaterne har kontakt i det daglige.

En særlig tak til Organistforeningen for det tætte og tillidsfulde samarbejde mellem vore foreninger. Året har været ganske særligt med afviklingen af NKS2024. En konkret samarbejdsopgave som vi har været sammen om at løse gennem fire år. Bestyrelsen og sekretariatet glæder sig over det gode samarbejde vi har opbygget og stadig udvikler.

Internt i DOKS er der mange, der har fortjent en tak.

Her fra generalforsamlingen skal der rettes en hjertelig tak til vores dygtige TR-korps. Tak for jeres store arbejde; en indsats som måske kun den kollega, I står bi, ser. Tak for lønforhandlinger, rådgivning til medlemmerne og tak for de alvorlige sager I også involveres i, som har store personlige konsekvenser for dem, I hjælper. I er DOKS ude i landet, I er en kollega, man altid kan gå til. Det er ikke en selvfølge, at I stiller jer selv og jeres tid til rådighed.

Der skal også lyde stor tak til Poul Skjølstrup Larsen, der gennem 16 år har været medlem af DOKS' bestyrelse og varetaget hvervene som kasserer og næstformand foruden et væld af udvalgsposter og repræsentation i bl.a. kirkemusikskolernes bestyrelser og European Conference for Protestant Church Music. Poul har valgt at udtræde af bestyrelsen før valgperiodens udløb. Bestyrelsen er taknemmelig for, at Poul ikke fratrådte for to år siden som egentligt varslet, men valgte at genopstille til endnu en valgperiode for at færdiggøre arbejdet med NKS2024 og tage medansvar som DOKS' næstformand.

DOKS er i den særlige situation i år at kunne takke to redaktører for god arbejdsindsats.

Som beskrevet i den skriftlige beretning har vi sagt farvel til Mikael Garnæs med udgangen af 2024, og her skal også siges tak for 18 års fremragende præstation for vores medlemsblad.

I dag skal der både bydes velkommen og siges tak for en allerede betydelig arbejdsindsats til Malena Rønnow, som påbegyndte sit redaktørarbejde i efteråret 2024. Vi forventer os meget og er allerede glade for samarbejdet.

Tak til vores uforlignelige sekretariat, der er bemandet med Stine Fredsted Bergqvist og Bjørn Arberg.

Tak til Stine, der bidrager til DOKS med sin dygtighed og overblik, så en lang række af forskelligartede opgaver bliver løst. Ikke mindst kan vi være taknemmelige for, at Stine er den imødekommende stemme i telefonen og den, der behandler alskens henvendelser.

Tak til Bjørn, der gennem endnu et år har forhandlet, rådgivet og administreret for vores forening. Tak for en enorm arbejdsindsats, for viden om detaljer og analytiske overblik. En helt særlig tak for de meget store opgaver, der er varetaget ikke kun for DOKS-medlemmer, men for hele fællesskabet blandt de faglige organisationer. Her tænkes bl.a. på formandskabet i Arbejdsmiljørådet og det centrale arbejde om medarbejdermøder.

Tak til Stine og Bjørn for at gøre en ekstraordinær arbejdsindsats i forbindelse med NKS2024.

I forbindelse med forberedelserne og afvikling af NKS2024 skal der også sendes en stor og varm tak til tre af DOKS' medlemmer: Sandra Skov Fallesen, der som lønnet projektmedarbejder ydede en helt uvurderlig og kompetent arbejdsindsats, samt Philip Schmidt-Madsen og Erik Hildebrandt Nielsen, der som ulønnede medlemmer af den københavnske arbejdsgruppe bidrog med mange arbejdstimer og varetog kunstneriske og praktiske opgaver, der bidrog til det vellykkede symposium.

Tak til alle, der er mødt op i dag.

I DOKS har vi et direkte demokrati, hvor ethvert medlem kan møde op til generalforsamlingen og gøre brug af sin tale- og stemmeret. Det er stadig imponerende, hvor mange af DOKS' medlemmer, der ønsker at deltage i årsmøde og generalforsamling. Tak til jer, der er mødt frem for at bakke op om vores forening, fællesskabet og hinanden.

Dirigenten bad derefter om forsamlingens bemærkninger eller kommentarer til bestyrelsens beretning.

Erik Hildebrandt Nielsen kommenterede på aftalen om medarbejdermøder, og spurgte til, om man så kunne risikere, at personsager, f.eks. afskedssager, skulle behandles på medarbejdermøder.

Karin Schmidt Andersen forklarede, at ingen personsager skal behandles på medarbejdermøder.

Dirigenten konstaterede at der ikke var flere spørgsmål til beretningen, og bad om forsamlingens godkendelse. Beretningen blev godkendt.

4. Regnskab over det forudgående regnskabsår forelægges til godkendelse

Dirigenten gav ordet til bestyrelsens kasserer *Anders Gaden*, som gennemgik regnskabet, offentliggjort på foreningens hjemmeside og udsendt med medlemsmail.

Kassereren lavede nogle nedslag i regnskabet for 2024, herunder at DOKS ekstraordinært har haft indtægter fra ydelser, leveret til NKS2024 samt at DOKS også i 2024 har modtaget et markedsføringsbidrag fra PFA. Desuden har DOKS haft uventede høje finansielle indtægter hvor foreningens investeringer nu fuldt har genvundet den værdi, som blev tabt under den usædvanlige nedgang i 2022.

Kassereren berettede, at regnskabet for 2024 udviser et driftsoverskud på ca. kr. 450.000 og et samlet overskud efter finansielle indtægter på ca. kr. 420.000. Dermed kan DOKS efter et par år uden betydeligt overskud igen hensætte midler til den forhandlingskapital, som foreningen er forpligtet til, i henhold til de forhandlingsaftaler der indgås med Akademikerne. Foreningen er forpligtet til at opbygge en samlet kapital på kr. 6 mill. over de næste 10 år, foreningen har på nuværende tidspunkt en forhandlingskapital på ca. 3.8. mill.

Bestyrelsen udtrykte tilfredshed med regnskabet, og med at opbygningen af forhandlingskapitalen kan fortsætte.

Inger Juul Jensen spurgte til, hvornår opbygningen af forhandlingskapital blev startet.

Anders Gaden svarede, at man var startet i 2010, da man gik over til overenskomst, men at der var sat turbo på i 2018.

Karin Schmidt Andersen supplerede med at oplyse, at Akademikerne efter overenskomstforhandlingerne i 2018 besluttede, at alle medlemsorganisationer fremover skulle medvirke til konfliktfinansiering for alle medlemmer, ikke kun overenskomstansatte. Som følge heraf skal DOKS således også have forhandlingskapital til konfliktfinansiering for et antal, svarende til både tjenestemænd og overenskomstansatte, og ikke kun som hidtil for tjenestemænd. Derfor skal DOKS opbygge forhandlingskapitalen hurtigere end det oprindeligt var planlagt.

Dirigenten forespurgte om regnskabet kunne godkendes. Forsamlingen tilsluttede sig.

5. Fastsættelse af kontingent, eventuelt indmeldelsesgebyr og eventuelt genindtrædelsesgebyr

Dirigenten gav ordet til *Anders Gaden*, som fremlagde forslag til kontingent med virkning fra 1. kvartal 2026. Kontingentforslaget er baseret på den almindelige lønfremskrivning på 2,2 %. Han fremviste en oversigt med foreslåede og sidste års kontingent.

Bestyrelsen foreslog følgende kvartalskontingenter:

Aktive medlemmer:	1.960 kr.
Aktive med beskæftigelsesgrad under 50 %:	1.180 kr.
Aktive med beskæftigelsesgrad under 33 %:	590 kr.
Den Frie Sektion:	510 kr.
Passiv-sektionen:	
Studerende (i henhold til § 5 stk. 5c i vedtægten):	60 kr.
Pensionister:	115 kr.
Øvrige:	435 kr.
Indmeldelsesgebyr:	0 kr.
Genindtrædelsesgebyr:	½ års kontingent

Sven Verner Olsen gjorde opmærksom på, at forskellen på sidste års og forslagets kontingent vidste en fremskrivning højere end den almindelige fremskrivning.

Det blev fra bestyrelsen konstateret at der var en fejl i oversigten, som ikke vidste sidste års kontingent, men forrige års kontingent, men at kontingentforslag samt fremskrivningen i øvrigt var korrekt.

Charlotte Muus Mogensen opfordrede til at der blev lavet en ny oversigt.

Dirigenten meddelte at der ville være pause i 10 minutter.

Efter pausen blev en oversigt med korrekte referential for seneste års kontingent fremlagt

Forsamlingen tiltrådte herefter bestyrelsens kontingentforslag.

6. Fordeling af kollektive Copydanmidler som SKU-midler

Dirigenten gav ordet til *Karin Schmidt Andersen*

Karin Schmidt Andersen orienterede om at Copydans regler betyder, at der skal ske godkendelse i forsamlingen for at DOKS kan fortsætte med at uddele midlerne fra Copydan som SKU-midler (til Sociale, Kulturelle samt Uddannelsesmæssige formål). DOKS har i en årrække fulgt en proces, hvor midlerne er blevet uddelt efter ansøgning, til disse formål med hovedvægt på kulturelle formål.

DOKS modtager et relativt beskedent beløb hvert år fra Copydanforeningerne, og hvis man skal individualisere disse midler, så vil administrations – og revisionsomkostningerne forbruge hovedparten af midlerne.

Dirigenten forespurgte, om dette afstedkom spørgsmål fra forsamlingen. Dette var ikke tilfældet. Forsamlingen tilsluttede sig herefter, at midlerne fordeles som SKU midler.

7. Indkomne forslag fra bestyrelsen og/eller medlemmer

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indkommet forslag til generalforsamlingens behandling.

8. Valg til bestyrelsen

Dirigenten redegjorde for at Bente Hogrefe Nielsen og Christina Beltoft var på valg. Begge var indstillet på at modtage genvalg. Derudover har Poul Skjølstrup Larsen meddelt, at han ønsker at udtræde af bestyrelsen to år inde i hans 3-årige valgperiode. Bestyrelsen havde indstillet Signe Buch Ladehoff, organist ved Budolfi Kirke, til den ledige bestyrelsespost. Hun indstilles til valg for den resterende valgperiode, der udløber i 2026.

Der var ved anmeldelsesfristens udløb 01. marts 2025 ikke indkommet forslag til andre kandidater.

Dirigenten konstaterede derfor, at Bente Hogrefe Nielsen, Christina Beltoft og Signe Buch Ladehoff er valgt, og at valghandlingen bortfalder.

9. Valg af to aktive medlemmer til kritiske revisorer samt to aktive medlemmer til revisorsuppleanter

Dirigenten redegjorde for, at bestyrelsen indstillede Jens Henrik Petersen og Maria Skuratovskaia som kritiske revisorer. Der var ikke andre forslag, og *dirigenten* konstaterede, at de af bestyrelsen foreslåede revisorer var valgt.

Som revisorsuppleanter redegjorde *dirigenten* for, at bestyrelsen indstillede Krisztina Vas Nørbæk og Sven Verner Olsen til valg som revisorsuppleanter. Der var ikke andre forslag, og *dirigenten* konstaterede, at de af bestyrelsen foreslåede revisorsuppleanter var valgt.

10. Valg af revisor

Dirigenten meddelte, at bestyrelsen foreslog genvalg af foreningens revisor gennem en årrække, BDO Revision, Haderslev afdeling.

Forsamlingen tilsluttede sig.

11. Eventuelt

Sven Verner Olsen fik ordet, og takkede bestyrelsen og sekretariatet for den indsats der ydes på vegne af foreningen og medlemmerne.

Søren Rasmussen udtrykte glæde over at årsmødet havde fundet til Skagen, og takkede stævneudvalget for at planlægge og gennemføre et godt stævne.

Rikke Kursch fortalte, at hun i Skagen kirke har fået lavet en indspilning på som har sin inspiration i maleri af Michael Ancher fra Skagen kirke.

Charlotte Muus Mogensen fik ordet og havde tre budskaber.

I januar 2026 afholdes gudstjenestekonference, hvor præster og organister sammen kan deltage. Hun opfordrede organisterne til at komme sammen med deres præst. Prisen er 2.200 kr.

Kirkemusikskolerne er i samarbejde med Landsforeningen ved at gennemføre en undersøgelse af organistsituationen, hvor der udsendes spørgeskema til kontaktpersoner. Hun bad de tilstedeværende om at gøre kontaktpersonen opmærksom på undersøgelsen, så de får besvaret spørgeskemaet.

Hun orienterede om optaget på Sjællands kirkemusikskole, hvor man oplever en positiv udvikling med mange kvalificerede ansøgere. Man har derfor øget optaget.

Miriam Widmann spurgte, om der i bestyrelsen var en opmærksomhed på ligestilling og ligeløn.

Karin Schmidt Andersen forklarede, at spørgsmålet om ligeløn optager bestyrelsen, og at man i de undersøgelser af lønniveau der har været gennemført, har haft en særlig bevågenhed netop på dette. Undersøgelserne har vist et lidt lavere tillægsniveau hos kvindelige medlemmer, men gennemsnitsalderen hos de kvindelige medlemmer er lidt lavere end hos de mandlige medlemmer, og det kan spille ind. Men det har bestyrelsens fortsatte opmærksomhed.

Herefter konstaterede *dirigenten* at der ikke var flere spørgsmål, og at generalforsamlingen dermed kunne lukkes kl. 15.40.