

Referat af DOKS' ordinære generalforsamling, tirsdag den 08. maj 2023
På Hotel Best Western Svendborg

1. Valg af stemmetællere:

Formand *Karin Schmidt Andersen* bød velkommen.

Bestyrelsen foreslog at Mie Korp Slot, Ejvind Amorsen samt Bjørn Arberg blev valgt som stemmetællere. Forsamlingen tilsluttede sig.

2. Valg af dirigent:

Bestyrelsen foreslog, at DOKS' advokat, Pernille Backhausen, Sirius advokater, blev valgt som dirigent for generalforsamlingen. Forsamlingen tilsluttede sig.

Dirigenten gennemgik indkaldelserne til generalforsamlingen via medlemsmail, hjemmeside og i Organistbladet, og mente på den baggrund at kunne konstatere, at generalforsamlingen var indkaldt til afholdelse i overensstemmelse med vedtægten. Generalforsamlingen tilsluttede sig.

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 David Danholt, Dansk Kirkemusikerforening. Forsamlingen gav sin tilslutning.

3. Bestyrelsens beretning over det forudgående foreningsår fremlægges til godkendelse.

Afdøde

Niels Bekkevold, organist ved Mørdrup kirke døde d. 21. april 2022 74 år
Leif Bjørn Bloch, tidligere organist ved Fredens Kirke, Odense døde d. 6. september 2022 89 år
Inger Jensen, tidligere organist ved Jægersborg kirke døde d. 24. september 2022, 90 år gammel
Erik Rølling, organist ved Humlebæk kirke døde d. 26. september 75 år gammel.
Erik Otto Kiørbye, tidligere organist ved Zions kirke, Esbjerg døde d. 20. oktober 2022, 90 år
Frode Bitsch Nielsen, tidligere organist Tunø kirke døde d. 27. oktober 2022 76 år gammel
Lisbeth Bomose Henriksen, mange år i Rinkenæs Kirke men skiftede pr. 1.11.2022 til Aabenraa, døde d. 23. november 50 år

Arbejds miljø

Folkekirkens psykiske arbejdsmiljø har i den forløbne periode været i fokus såvel hos de faglige organisationer, internt i folkekirken som i medierne og hos politikerne. På sidste års generalforsamling redegjorde bestyrelsen for den holdning, at hvis der for alvor skal ske ændringer, er det nødvendigt at alle kirkefunktionærer står sammen for at få politikere og kirkens ledelse i tale. Denne strategi har vi fulgt, og den har kastet ikke så lidt af sig i det forgangne år. Ved et fællesmøde den 20. juni debatterede otte kirkefunktionærorganisationer de grundlæggende årsager til dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det mandede ud i en erklæring, hvor hovedbudskabet var at der er behov

for øget fokus på menighedsrådets ansvar som en offentlig myndighed, og at der er brug for en drøftelse af de folkekirkelige arbejdspladsers tilgang til ledelse. Desuden påpegede organisationerne at der er behov for en model, hvor medarbejdergrupperne på baggrund af deres faglighed opnår fuld synlighed og anerkendelse i folkekirkens struktur.

Danmarks Radio foretog først på sommeren 2022 en undersøgelse, hvor præster og ansatte blev spurgt om de havde oplevet nedgørende behandling, og om deres syn på menighedsrådenes kompetencer som arbejdsgivere. 2.138 kirkefunktionærer – det vil sige ca. halvdelen af de adspurgte - besvarede undersøgelsen. Tallene og den efterfølgende journalistiske bearbejdning med viste eksempler, også fra DOKS' område, bekræftede at det nogle steder står endda rigtig galt til. Der er arbejdspladser hvor medarbejdere faktisk bliver syge af at gå på arbejde. De faglige organisationers udmelding fra 20. juni fik med DR's massive dækning i august 2022 fuld bevågenhed og gav samtidig anledning til at fremføre krav om et øget tilsyn med menighedsrådenes arbejdsgiveransvar. Som DOKS sagde i den forbindelse: "Det er helt uacceptabelt, hvis mennesker og deres trivsel har mindre bevågenhed hos tilsynet, end bygninger og budgetter".

Den 30. august blev det endelig muligt for de faglige organisationer at møde daværende kirkeminister Ane Halsboe-Jørgensen. Her blev der lejlighed til overfor ministeren og kirkeministeriets øverste embedsmænd at uddybe, hvor vi som ansatte mener det er nødvendigt at sætte ind hvis der skal ske forbedringer der grundlæggende gavner det psykiske arbejdsmiljø. Det var et godt møde, hvor ministeren lyttede og spurgte ind til de fremførte synspunkter. Indledningsvis understregede organisationerne at det ikke var opfattelsen at folkekirken på grund af dårligt arbejdsmiljø er ved at falde fra hinanden. Men selvom de fleste går glade på arbejde, er der stadig alt for mange steder hvor det står skidt til, og hvor nogle bliver syge af at passe deres arbejde. Det er naturligvis ikke acceptabelt.

Budskabet fra de faglige organisationer til ministeren var, at man som ansat i folkekirken lever i usikkerhed, fordi det er tilfældigt om man har en arbejdsgiver der magter opgaven, og fordi arbejdsgiveren kan udskiftes hvert andet eller fjerde år. Det er uacceptabelt, at der med arbejdsgiveransvaret ikke følger krav om kompetencer. Når det går galt med ledelsesansvaret føler de ansatte sig ladt i stikken. Provst og biskop varetager præsternes tarv, men fordi menighedsrådet som folkevalgt anses for urørligt er der ikke nogen myndighed, der varetager de ansattes. Det er helt nødvendigt med et aktivt tilsyn, der kan gribe ind før det går galt. Det et ligeledes påkrævet at tilsynet har magt og sanktionsmuligheder overfor et menighedsråd, der agerer uansvarligt. Med arbejdsgiveransvaret skal følge obligatorisk uddannelse, og tilsynet skal sikre at kurser gennemføres. Ligeså skal tilsynet sikre at der sker opfølgning når Folkekirkens Arbejdsmiljøråd eller Arbejdstilsynet har været involveret på arbejdspladsen.

Flere og flere menighedsråd ansætter professionelle ledere og personalekonsulenter. Det kan være en god beslutning, under forudsætning af at de pågældende har de rette kompetencer. Desværre ser organisationerne alt for ofte at det ikke er tilfældet. Mange menighedsråd tror dermed, at de kan frasige sig ansvaret for ledelsesrollen. Der er derfor i folkekirken brug for uddannelse og konsensus om, hvad god ledelse er. Menighedsrådene må holdes fast på det store ansvar, de påtager sig som arbejdsgivere. De faglige organisationer pegede på stifternes HR-afdelinger som støttefunktion til menighedsrådenes arbejdsgiverrolle.

Om samarbejdet på arbejdspladsen meddelte vi ministeren, at der er behov for at sætte fokus på de 8.000 kirkefunktionærer, som i modsætning til de 2.000 præster er næsten usynlige i kirkens struktur og centrale organer. Denne ubalance udfordrer samarbejdsrelationerne, og har indvirkning på trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. Kirkefunktionærerne er i stigende grad veluddannede, men oplever ikke at deres faglige kvalifikationer følges af tilsvarende ansvar. Ubalancen slår igennem i forhold til præsters og medarbejderes forskellige status og indflydelse i menighedsrådet. Det er en nedvurdering af medarbejderne faglighed og et demokratisk problem på arbejdspladsen. Ubalancen slår også igennem i folkekirkens øvrige lag. Medarbejderne og deres fagområder er stort set ikke repræsenteret i provsti- og stiftsråd. Således bliver medarbejdernes faglige viden og erfaringer ikke udnyttet. Hvis medarbejdere i højere grad bliver inddraget i processer og beslutninger, vil det gavne det psykiske arbejdsmiljø og skabe større forståelse præster, menighedsråd og ansatte imellem.

Præstens dobbeltrolle på arbejdspladsen gør det svært for kirkefunktionærerne at navigere i hverdagen, og er udfordrende for samarbejdsrelationen. Ofte er der divergerende opfattelser hos præst og menighedsråd, hvilket bringer medarbejderne ind i en loyalitetskonflikt, hvor de må navigere i et krydsfelt af modstridende holdninger. Der er naturligvis fuld anerkendelse af at det teologiske ansvar ligger hos præsten. Dette bør dog ikke kunne undtage præsten fra at være en del af det kollegiale arbejdsfællesskab, hvor andre faglige kompetencer respekteres. Præsten skal indgå i samarbejdsrelationerne på arbejdspladsen, men der er behov for at få defineret, hvordan og hvornår det teologiske embede giver præsten særlige beføjelser. Generelt er der behov for øget respekt og forståelse mellem faggrupperne. Hvor det er muligt, skal der allerede i grunduddannelserne tænkes tværfagligt. Såvel i de obligatoriske introkurser som i efteruddannelse skal der være fokus på folkekirken som arbejdsplads og på tværfagligt samarbejde. Her kan kirkemusikskolerne og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter bidrage.

Mødet mandede ud i, at ministeren blev præsenteret for fire nødvendige indsatsområder, hvis der skal ske egentlige forbedringer for medarbejderne.

- **Behov for tilsyn med menighedsrådets arbejdsgiveransvar.** Tilsynet skal have beføjelser og sanktionsmuligheder.
- **Behov for opgradering af menighedsrådsmedlemmers kompetencer som arbejdsgivere.** Uddannelse skal være obligatorisk.
- **Behov for helhedssyn på kirkefunktionærers og præsters fælles arbejdsplads.** Alle skal være forpligtede til at indgå i kollegialt samarbejde med respekt for de forskellige fagligheder, hvor der af kvalifikationer medfølger ansvar.
- **Behov for større repræsentation af medarbejdere i folkekirkens struktur.** Kirkefunktionærerne og deres forskellige fagligheder skal i højere grad inddrages i processer og beslutninger.

Siden besøget hos ministeren har der som bekendt været et folketingsvalg, og vi har fået et nyt folketing. Inden da nåede DOKS dog på egne og alle kirkefunktionærers vegne at have samtaler med flere kirkeordførere, heriblandt Louise Schack Elholm. Her blev pointerne fra mødet med ministeren fremlagt, og vi understregede, at der er behov for særlig politisk bevågenhed på kirkefunktionærers psykiske arbejdsmiljø.

Den politiske kontakt til Christiansborg blev 12. april i år fulgt op med et foretræde for kirkeudvalget, hvor de faglige organisationer under overskrifterne: Tilsyn, helhedssyn og inddragelse også her afleverede deres hovedbudskaber. Som resultat af dette har kirkeudvalget bedt ministeren redegøre for tilsynet med menighedsrådenes arbejdsgiveransvar, herunder blandt andet hvordan det sikres at påbud fra Arbejdstilsynet overholdes. Vi afventer ministerens svar.

På de indre linjer i folkekirken er der sket flere konkrete ting, der viser, at alle parter har fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Her skal nævnes en række af disse tiltag.

1. Som en direkte konsekvens af kirkefunktionærernes melding til ministeren udfærdigede Folkekirkens Samarbejdsudvalg (FSU) i september 2022 en handlingsplan til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Heraf fremgår, at kirken for præster og kirkefunktionærer i højere grad skal opfattes som én arbejdsplads. FSU har udviklet sig fra at være et talerør for Kirkeministeriet til at blive et dialogforum mellem organisationerne. Hvis også provster og biskopper engagerer sig helhjertet i FSU, kan det få fuld effekt.
2. FSU og Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udgivet konkrete og brugbare dialogværktøjer både til hjælp for samarbejdet og den gode sprogbrug på arbejdspladsen.
3. Den 12. oktober blev der afholdt et arbejdsmiljøseminar med stor tilslutning fra biskopper, provster, Landsforeningen af Menighedsråd og alle de faglige organisationer.
4. Der arbejdes med et periodeprojekt efter OK21, der ser på muligheden for at Statens Samarbejdsaftale kan finde anvendelse på folkekirkens område. Arbejdet er fortsat i gang. Hvis der kan etableres en løsning, som tager hensyn til den særlige organisering af ledelse og medarbejdere i folkekirken, kan det give nogle interessante perspektiver, ikke mindst i spørgsmålet om inddragelse af medarbejdere ved større arbejdsmæssige omlægninger.
5. Den store arbejdsmiljøundersøgelse Kirkeministeriet havde i støbeskeen er blevet fremskyndet. I maj måned bliver der sendt spørgeskema ud til 20.000 medarbejdere og præster. Undersøgelsen er en opfølgning på en tilsvarende fra 2012. Alt tyder på, at der er særlige problemstillinger, der knytter sig til kirkemusikerens arbejdsforhold. DOKS imødeser undersøgelsens resultatet med forventning om, at vi nu får evidensbaseret viden til baggrund for den videre indsats for organisters arbejdsmiljø.
6. Det nye Folkekirkens IntraNet (FIN) er etableret. DOKS har gentagne gange de seneste år påpeget, at alle medarbejdere bør have let og åben adgang til information. Det behov blev meget tydeligt i Corona-perioden. DOKS forventer, at FIN vil skabe sammenhæng mellem folkekirkens mange forgreninger og ikke mindst fremme en helhedstænkning om præsters og medarbejders fælles arbejdsplads. For eksempel kan man her hente materiale, der omhandler arbejdsmiljø. DOKS mener, det er godt, at alle på arbejdspladsen nu kan tilgå den samme information fra samme kilder.
7. En anden helt konkret nyskabelse er etableringen af folkekirkens kriseberedskab. En arbejdsgruppe udfærdigede sidste år en model for et beredskab til håndtering af nationale kriser. Kirkefunktionærerne blev inviteret med i arbejdsgruppen, og DOKS blev her repræsentant for menighedsrådenes ansatte. Der er nu for en fireårsperiode udpeget medlemmer til beredskabet, hvor kirkefunktionærerne har en repræsentant og en stedfortræder. DOKS beklæder her stedfortræderfunktionen.
8. DOKS har på baggrund af målsætningen om en større forståelse af helhedstanken i arbejdsfællesskabet for præster og organister øget sit i forvejen gode samarbejde med Præsteforeningen. For eksempel har præsteforeningens formand Pernille Vigsø Bagge i forbindelse med DOKS bestyrelsesseminar i november været indbudt til en samtale om fælles anliggender.

Alle de nævnte initiativer kan medvirke til en samarbejdende kultur på folkekirkens arbejdspladser og fremme en gunstig udvikling.

Årsagerne til dårligt arbejdsmiljø er mange. Nogle er grundet i struktur, og andre er grundet i kultur. Bestyrelsen har stadig den opfattelse, at den lokale forankring i menighedsrådene er essentiel og en del af folkekirkens DNA. For menighedsrådene som arbejdsgivere er ændringer dog nødvendige, hvis folkekirken skal være en tidssvarende og attraktiv arbejdsplads for de ansatte.

I den videre proces vil DOKS både holde fast i det tætte sammenhold med de øvrige kirkefunktionærer og gå i dialog med det politiske og gejstlige system. Sådan kan vi bearbejde eksisterende opfattelser og placere os der hvor beslutninger træffes. DOKS forfølger temaet om tilsyn med menighedsrådenes arbejdsgiveransvar, og bestyrelsen vil granske resultatet af arbejdsmiljøundersøgelsen nøje i forventning om at analysen kan bruges strategisk og målrettet til gavn for DOKS' medlemmer.

Opfølgning på OK21 siden sidste generalforsamling

Siden sidste generalforsamling er lønskalaen for bachelorer i kirkemusik blevet implementeret i folkekirkens lønsystemer. DOKS har efterfølgende rejst krav om overførsel af organister med bacheloreksamen i kirkemusik.

Bachelorer indplaceres i samme lønskalasystem som personer med kandidateksamen i kirkemusik – blot med lavere begyndelses- og slutløn. Da bestemmelserne i overenskomsten imidlertid sikrer at der ikke må ske lønnedgang i forbindelse med overgang, har de berørte som minimum været sikret samme lønniveau som hidtil. Forhandlingerne med menighedsrådene har i den forbindelse været præget af god vilje, og resultatet har sikret de pågældende organister en positiv lønudvikling over tid.

Der blev ved OK21 aftalt et periodeprojekt om evaluering af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser. Dette periodeprojekt har Kirkeministeriet dog endnu ikke taget initiativ til at påbegynde. Årsagen er antageligvis det forøgede arbejdspress ministeriet blev udfordret af i Corona-perioden.

Ophør af tjenestemandsansættelse for de resterende organist- og rektorstillinger

Da Kirkeministeriet i 2005 meddelte de faglige organisationer at man ønskede at ophøre med tjenestemandsansættelser, blev et mindre antal stillinger undtaget fra denne ændring. På DOKS' område drejede det sig om 12 organiststillinger og 3 rektorstillinger på kirkemusikskolerne. De 12 organiststillinger var hovedorganiststillingerne i de 10 domkirker, samt hovedorganiststillingerne i Frederiksborg Slotskirke og Holmens Kirke.

Kort før sommerferien 2022 meddelte Kirkeministeriet de faglige organisationer, at man nu tillige ville ophøre med tjenestemandsansættelse ved nyansættelse i de resterende tjenestemandstillinger. Da tjenestemandsansættelse er såkaldt "ensidigt fastsat", kan Kirkeministeriet uden forhandling beslutte at ophøre med tjenestemandsansættelse. Kirkeministeriets henvendelse var således blot en orientering. DOKS har sammen med Akademikerne begæret forhandling om overenskomstdækning af de 12 organiststillinger og 3 rektorstillinger. Disse forhandlinger er nu i gang. For DOKS er det naturligvis vigtigt, at stillingerne bevares som musikalsk faglige fyrtårne i DOKS' forhandlingsområde. DOKS er i forhandlingerne med Kirkeministeriet bistået af Akademikerne og modparten, Kirkeministeriet er bistået af Landsforeningen af Menighedsråd (LAM) samt en repræsentant for stifterne. De første forhandlingsmøder er afviklet, og der synes at være vilje på begge sider af bordet til at finde gode løsninger. Det er bestyrelsens opfattelse, at der kan findes en god model indenfor rammerne af akademikernes fællesoverenskomst.

Frem mod OK24

Arbejdet med forberedelse af næste års overenskomstforhandlinger, OK24, er begyndt. I DOKS såvel som i centralorganisationerne forsøger man at tage bestik af det baggrundstæppe, der bliver udgangspunkt for forhandlingerne. Det er helt sædvanligt at forberedelserne begynder halvvejs i overenskomstperioden, men situationen forud for de kommende forhandlinger er til gengæld usædvanlig. Den økonomiske situation er mere usikker, end den har været i mange år. Med den højeste inflation i 40 år har langt de flere danskere uanset branche oplevet et egentligt reallønsfald.

De private overenskomstforhandlinger i begyndelsen af 2023 har på mange måder lagt skinnerne for de kommende forhandlinger på det offentlige område. Her var den altoverskyggende målsætning sikring af reallønnen med fokus på at genvinde noget af det tabte terræn, inflationen har skabt. På samme måde må det forventes, at reallønnen også sætter dagsordenen for de offentlige forhandlinger ved OK24. Også i DOKS' bestyrelse er opfattelsen, at det realløntab medlemmerne har oplevet i løbet af det seneste år skal genvindes – om nødvendigt over en flerårig periode. Derfor skal OK24 have fokus på størst mulige centralt aftalte lønforbedringer. I en situation hvor alle har tabt på reallønnen, er det vigtigt, at alle tilgodeses ved forhandlingsbordet med generelle stigninger fremfor forbedringer kun for specifikke grupper.

Ny minister og bededagsproblematik

Regeringsskiftet i december 2022 betød, at Louise Schack Elholm blev udnævnt til kirkeminister. Som nævnt havde DOKS allerede haft flere møder med Louise Schack Elholm mens hun var kirkepolitisk ordfører for Venstre og fik indtryk af en politiker med engagement og indgående viden om folkekirken.

Bededagsfejden gav ministeren en turbulent start på sin embedsperiode. Regeringen agerede fuldstændig tonedøv over for forståelsen af "den danske model" og "folkekirkens indre anliggender". Med rette rejste der sig en vrede både hos fagbevægelsen og i kirken. Et samarbejdende og samtalende samfund kan ikke opretholdes, når en flertalsregering agerer som i bededagskonflikten. Folkekirkens status kan ikke overleve, hvis statsmagten vil styre kirkens indre anliggender. Kirkefunktionærerne kom med en fælles udtalelse, der mandede ud i en appel til kirkeministeren om at gå i åben dialog med folkekirken i den kommende tid. "De mere end 8.000 medarbejdere i landets sogne håber, at ministeren vil lytte, samtale og inddrage dem i alle forhold, der vedrører deres arbejdsplads og folkekirkens fremtid".

Kirkefunktionærerne ser nu konstruktivt fremad og mødes med ministeren den 25. maj. Et møde der har været arbejdet på siden årsskiftet og altså ikke handler om bededag, men om de forhold vi ønsker ministeren skal arbejde på. En forbedring af kirkefunktionærernes arbejdsvilkår og en bedre forståelse af hvilket potentiale folkekirkens ansatte udgør.

Rekruttering

På opfordring skrev DOKS i en henvendelse til DKDM om behovet for at optage flere studerende på kirkemusikuddannelsen.

DOKS berettede om, hvordan vi gennem årene har set med bekymring på det faktum, at til trods for at organister bliver længere tid på arbejdsmarkedet i dag end for 30 år siden, ser vi hvert år flere nye pensionister end nyuddannede organister.

DOKS anslår at der vil være fuld beskæftigelse til langt flere uddannede kandidater i kirkemusik. Ved en forøgelse med 5-10 kandidater årligt vil status quo nogenlunde kunne opretholdes, men der er gode jobmuligheder til det dobbelte antal. Af DOKS' medlemsstatistik ses, at en fjerdedel er over 60 år – en tredjedel er over 57. Dette viser, at manglen på organister er stærkt stigende.

DOKS glæder sig over at der aktuelt igen er fokus på rekrutteringsproblematikken. Det er virkelig glædeligt at DKDM har imødekommet behovet for studiepladser. Således har man i det kommende år sprængt det hidtidige loft for studiepladser på kirkemusik, og dermed er alle kvalificerede optagelsessøgende tilbudt en studieplads. Det viser, at såvel konservatoriet som Kulturministeriet er klar over behovet for flere uddannede organister. DOKS konstaterer dog, at der på landsplan er tilgængelige studiepladser. Derfor er det vigtigt med alle de mange gode kræfter, der spiller sammen for at opretholde en fødekæde til konservatoriernes kirkemusikeruddannelse. Stor ros til alle, der personligt og på uddannelsesinstitutionerne tager pædagogiske initiativer og utrætteligt arbejder for at gøre kvalificeret undervisning i orgelspil på alle niveauer og for alle aldre tilgængelig over hele landet.

DOKS opfordrer arbejdsgivere, der har svært ved at rekruttere til ledige stillinger:

Skab attraktive stillinger. Indgå om nødvendigt samarbejde for at skabe fuldtidsstillinger, der er fagligt interessante. Brug løn som et instrument til at tiltrække kvalificeret arbejdskraft i landets yderområder.

DOKS beder konservatorierne: Fortsæt med at have fokus på fødekæde og uddannelse af kirkemusikere. Tydeliggør vigtigheden af at dobbelt-kandidatuddannelser igen bliver mulig på alle konservatorier. Kandidatuddannede kirkemusikere er en god investering – deres kvalifikationer er højt efterspurgt.

Aktuel studiesituation på konservatorierne

Antallet af studerende ved de tre konservatorier har i studieåret 2022-2023 været:		
DKDM	DJM	SDMK
BA: 13 KA: 9 Solistklasse: 0	BA: 4 KA: 6 Solistklasse: 0	BA: 7 KA: 3 Solistklasse: 0
Antallet af optagelsessøgende til studieåret 2023-2024:		
DKDM	DJM	SDMK
BA: 9 KA: 1 Solistklasse: 1	BA: 0 KA: 0 Solistklasse: 0	BA: 2 KA: 1 Solistklasse: 1

Uddannelse

DOKS anmoder regeringen: Drop planerne om forkortelse af uddannelserne. Lyt nu til parterne. At beskære kandidatstudiet vil forringe det faglige fundament. Danmark har ikke brug for dårligt funderede akademikere.

DOKS følger med interesse forlydender om et øget samarbejde mellem FUV og kirkemusikskolerne. Der er mange perspektiver i at tænke tværfagligt om uddannelse og efteruddannelse af organister og præster.

Tillidsrepræsentanter og den aktuelle situation

Såvel bestyrelsen som medlemmerne kan være stolte af DOKS' tillidsrepræsentanter, der er en vigtig kollegial støtte og et bindeled mellem det enkelte medlem og sekretariatet. Det kan ikke understreges nok, hvor vigtigt det er, at man kontakter sin tillidsrepræsentant i tide, når behovet opstår. Stil spørgsmål og søg hjælp før det går galt. Det er helt afgørende, at man ikke går alene med sine problemer. Gennem tillidsrepræsentanterne får bestyrelsen værdifuld baggrundsviden til brug for sit politiske virke, hvad enten det er overenskomstkrav vedrørende Work-life-balance eller indsatser til forbedring af arbejdsmiljøet. Der har været udskiftning i TR-korpset, og vi mangler stadig at få alle poster besat. En varm tak til jer, der yder en indsats på dette vigtige område.

NKS2024 og NKF2024

Rammerne for Nordisk Kirkemusiksymposium 2024 i København er nu ved at tegne sig. Det er en meget stor opgave, som DOKS og Organistforeningen i fællesskab løfter på vegne af Nordisk Kirkemusikråd. Styregruppen og Sandra Skov Fallesen, der er tilknyttet som projektmedarbejder, har været i gang i længere tid. Projektet finansieres ved symposieafgift, rettighedsmidler og fondsstøtte. NKS2024 bliver en fagkonference for nordens kirkemusikere, og vi forventer 600-700 symposiedeltagere foruden de medvirkende. Tilmelding forventes at åbne 1. oktober i år. Hjemmesiden er tilgængelig og bliver løbende opdateret i takt med at programmet bliver fastlagt.

Symposiet indrammes af en festlig åbningskoncert på DKDM torsdag den 19. september 2024 kl. 18 og en afsluttende festhøjmesse i Vor Frue kirke søndag den 22. september kl. 11. Styregruppen har mødt stor velvilje fra de menighedsråd, kirker og kirkemusikere, NKS har kontaktet. Uden denne opbakning ville en så stor begivenhed ikke kunne lade sig arrangere.

NKS2024 henvender sig primært til professionelle kirkemusikere. Det er et ønske samtidig at skabe en fest for kirkemusikken og det nordiske samarbejde, der henvender sig til hele folkekirken og alle landets borgere.

Kolleger over hele landet opfordres til, i perioden 14.-22. september at arrangere koncerter og andre musikbegivenheder under overskriften Nordisk Kirkemusikfestival, NKF2024. Ved at sammenlægge fælles kræfter og talenter håber vi, at uge 38 i 2024 vil blive en manifestation af kirkemusikkens mangfoldighed. Der vil følge nærmere information på DOKS-medlemsmail og i Organistbladet.

Samarbejdsrelationer

Årsberetningen er anledning til at takke en række af de organisationer og nøglepersoner, DOKS har kontakt med for godt samarbejde.

Forholdet til DOKS' centralorganisation Akademikerne er blevet tættere efter overgangen til fællesoverenskomst. I den forbindelse takkes Berit Ellegaard for et godt samarbejde. Det gode samarbejde i TOAC, der er DOKS' fællesrepræsentation i Akademikernes bestyrelse, er essentielt for DOKS' politiske placering i Akademikerne. Foruden at beskæftige sig med denne del, er TOAC også et fællesskab, hvor viden og holdninger deles.

Tillige med det etablerede samarbejde i TOAC har DOKS udbygget sin kontakt til Præsteforeningen, ligesom samarbejdet med Dansk Musikpædagogisk Forening har været intensiveret.

Hjertelig tak til alle kirkefunktionærorganisationerne og deres formænd. I ønsket om at få øget politisk gennemslagskraft er mødeaktiviteten og samarbejdsrelationerne i stadig udvikling.

En særlig varm hilsen bringes vores nærmeste søsterorganisationer Organistforeningen og Dansk Kirkemusikerforening. Det nære og fortrolige samarbejde om vores fagområde betyder meget, og det er rart at kunne understrege, at vi har bevaret den gode relation til Organistforeningen selvom vi ikke længere har fælles overenskomst.

Landsforeningen af Menighedsråd skal også have tak for godt samarbejde. Dels i de fora hvor vi sidder som repræsentanter, som i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og FSU og dels i den direkte kontakt imellem vores organisationer. Blandt andet ved TR-kurset i februar, hvor rådgivningschef Elisabeth Jensen stillede op til dialog med TR-korpset.

DOKS sender også en hilsen til Kirkeministeriet med tak for en positiv samarbejdsånd i FSU og et konstruktivt forhandlingsklima i spørgsmålet om omdannelsen af de sidste Tjenestemandstillinger. Kirkeministeriet skal desuden anerkendes for sine prioriteringer vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. DOKS er selv sagt bekendt med de alt for lange sagsbehandlingstider, og vi afventer hvad den store ændring, Kirkeministeriet gennemgår lige nu, får af betydning. Forhåbentlig betyder det ikke, at der bliver længere vej til de nøglemedarbejdere, DOKS har kontakt med.

Tak

Tak til vores lille, kompetente og arbejdsomme stab på DOKS' sekretariat.

Tak til Klaus Viggo Jensen, der gennem flere år har fungeret som webmaster for DOKS' hjemmeside. Klaus har med omhu og teknisk indsigt lagt en meget stor arbejdsindsats i skiftet til den nye hjemmeside. Klaus' indsats var stærkt medvirkende til, at processen forløb uden gener for bestyrelsen og medlemmerne.

Tak til Mikael Garnæs, mangeårig redaktør af Organistbladet, for et godt og gnidningsfrit samarbejde og for trofast og kompetent at producere et medlemsblad med højt fagligt indhold.

Tak til Stine Fredsted Bergqvist, der nu har været ansat på sekretariatet i et år. Vi sætter stor pris på, at Stine så hurtigt og smidigt er gået ind i den ledige stilling som administrativ medarbejder. I løbet af dette år har hun sat sig ind i de mange forskelligartede opgaver, der ligger i stillingen. Ikke mindst skal Stine takkes for sin interesse for medlemmerne og for DOKS som forening.

Tak til Bjørn, der nu har været ansat i DOKS i mere end 20 år. Det er ikke kun Bjørns enorme erfaring og viden DOKS drager nytte af, men også hans personlige engagement. Det gælder såvel aftaler på de store linjer som det at bistå det enkelte medlem i vanskelige situationer.

Til sidst en stor tak til hele DOKS' medlemsskare. At have en så høj organisationsprocent, som vi kan bryste os af i DOKS, er ikke en selvfølge blandt fagforeninger. Det vidner om en engageret medlemsskare, der er bevidst om at fællesskab gør stærkere.

Dirigenten spurgte herefter, om der i forsamlingen var spørgsmål eller bemærkninger til bestyrelsens skriftlige og mundtlige beretning.

Klaus Viggo Jensen spurgte til beretningens beskrivelse af mødet med Kirkeministeren, hvor man i henhold til det berettede havde anført, at der i kirkerne ofte mangler samstemmighed mellem det, menighedsrådet ønsker, og det præster ønsker. Han spurgte til, om der er belæg for at bruge ordet ofte.

Han spurgte desuden til antallet af kirkefunktionærer i forhold til arbejdsmiljøundersøgelsen, idet den udsendes til 20.000, men samtidigt hører man, at der i folkekirken er 8000 kirkefunktionærer og 2000 præster.

Karin Schmidt Andersen svarede at ordet ofte nok er en retorisk stramning, men problematikken er ofte reel de steder, der er problemer med arbejdsmiljøet. I øvrigt må det konstateres, at præsterne også oplever problemer i forståelsen af i deres relation til menighedsrådet

Forskellen på de 20.000 og de 8.000 ansatte kommer af, at de ca. 8.000 er kirkefunktionærer, ansat under overenskomster og centrale aftaler, mens de 20.000 som undersøgelsen rækker ud til, er samtlige der har fået løn, dvs. også vikarer, kormedlemmer m.m.

Dirigenten konstaterede, at der ikke var yderligere spørgsmål. Hun mente, at man på den baggrund kunne betragte beretningen som godkendt. Forsamlingen tilsluttede sig.

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.

Han konstaterede, at foreningens regnskab på mange måder var præget af en god sammenhæng mellem budget og resultater, samt at regnskabet udviser et tilfredsstillende resultat af foreningens drift på kr. 215.000. Desværre er DOKS, som så mange andre, blevet ramt af uroen på de finansielle markeder, og på trods af en forsigtig risiko profil af foreningens investeringer, har de i 2022 mistet i værdi. Det påvirker i betydeligt omfang foreningens regnskab negativt, således at det samlede resultat bliver et underskud på kr. 24.000.

Anders Gaden bemærkede i forhold til regnskabet enkelte poster, at posten "lokaleomkostninger" blev påvirket af, at de sidste etableringsopgaver på foreningens nye sekretariat var blevet afsluttet, med en særlig udgift på kr. 100.000, men at bestyrelsen havde valgt delvist at finansiere dette med opsparede administrationsmidler fra Performex.

Endelig konstaterede han, at de seneste to års regnskab ikke har givet mulighed for at fortsætte opbygningen af foreningens forhandlingskapital. DOKS er i forholdet til samarbejdet i Akademikerne forpligtet til at opbygge en kapitalreserve i tilfælde af konflikt på arbejdsmarkedet, og bestyrelsen vil i de kommende år have fokus på dette.

Der var ingen spørgsmål til regnskabet.

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 2024. Kontingentforslaget er baseret på den almindelige lønfremskrivning i 2022 og 2023. Bestyrelsen konstaterer dog, at det svagt dalende medlemstal i den aktive sektion påvirker de samlede kontingentindtægter. På den baggrund foreslog bestyrelsen en ekstraordinær forhøjelse på 60 kr. pr. kvartal i den aktive sektion, udover reguleringen.

Bestyrelsen foreslog følgende kvartalskontingenter:

Aktive medlemmer:	1.815 kr.
Aktive med beskæftigelsesgrad under 50 %:	1.090 kr.
Aktive med beskæftigelsesgrad under 25 %:	550 kr.
Den Frie Sektion:	470 kr.
Passiv-sektionen:	
Studerende (i henhold til § 5 stk. 5c i vedtægten):	60 kr.
Pensionister:	105 kr.
Øvrige:	400 kr.
Indmeldelsesgebyr:	0 kr.
Genindtrædelsesgebyr:	½ års kontingent

Forsamlingen tiltrådte bestyrelsens kontingentforslag.

6. Fordeling af kollektive Copydanmidler som SKU-midler

Dirigenten gav ordet til Karin Schmidt Andersen

Karin Schmidt Andersen forklarede at reglerne om anvendelse af Copydanmidler medfører, at det kræver godkendelse i forsamlingen at fortsætte den procedure DOKS hidtil har fulgt. DOKS har i en årrække fulgt en proces, hvor midlerne er blevet uddelt efter ansøgning, reelt som SKU midler (til Sociale, Kulturelle samt Uddannelsesmæssige formål), med hovedvægt på kulturelle formål.

DOKS modtager et relativt beskedent beløb hvert år fra Copydan-foreningerne, og hvis man skal individualisere disse midler, så vil administrations – og revisionsomkostningerne blive så betydelige, at midlerne hovedsageligt eller udelukkende vil blive til dette formål og ikke gå til rettighedshaverne.

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 var indkommet 3 forslag til generalforsamlingens behandling. Forslagene var desuden rettidigt blevet bekendtgjort for samtlige medlemmer sammen med forslagsstillernes motivation.

Forslag 1, Indsendt af Birgit Bitsch Antonsen:

Organistens work-life-balance: forhandling af frilørdage ved næste overenskomst I lyset af, at mange tjenester, der før lå på søndage (konfirmation og dåb) nu er rykket til lørdage, samt at flere bisættelser og sær-gudstjenester i øvrigt henlægges til lørdage er organistens work-life-balance forrykket. Er rådighedstillægget fulgt med - eller kan vi bruge det som løftestang i en forhandling?"

Dirigenten gav ordet til forslagsstilleren for yderligere motivation af forslaget

Birgit Bitsch Antonsen redegjorde for, at hun er interesseret i at rejse en debat om work life balance, og at hun har en opfattelse af, at der i stadigt højere grad pålægges organister opgaver, på de tidspunkter, som andre måske vil betragte som "familietid". Man ved som organist godt, at man skal arbejde søndage, men der er efter hendes oplevelse en udvikling i retning af flere tjenester om lørdagen. Hun har forsøgt at leve en udregning af rådighedstillægget fordelt på tjenester udenfor normal arbejdstid, og synes at betalingen i form af rådighedstillægget ikke står i forhold til den ulempe der er tale om. Hun spørger til om det kan bruges som løftestang i en forhandling med Kirkeministeriet. Hun har i forslaget fokus på lørdagsfri, men andre muligheder kunne også tænkes. Hun opfordrede derfor til en kollegial debat om emnet.

Peter Bjerregaard redegjorde for bestyrelsens opfattelse. Han takkede for forslaget, og støttede op om forslaget om en debat om work-life problemstillingen. Det er et emne, som har bestyrelsens bevågenhed, både af hensyn til nuværende medlemmer, men også af hensyn til at kunne tiltrække nye organister til uddannelsen og til stillinger i folkekirken.

Han redegjorde videre for, at netop frihed, dvs. tjenestefri, er noget af det dyreste at forhandle sig til ved overenskomstforhandlingerne. Man kan enten opnå et sådant resultat ved at kunne finansiere det ved

forhandlingsbordet, eller ved at "bytte krav", dvs. mod forringelser på andre områder. Bestyrelsen er ikke overbevist om, at forringelser på andre områder er vejen frem.

Han understregede, at der ikke er et én til én sammenhæng mellem rådighedstillæggets størrelse, og det arbejde der ligger udenfor normal arbejdstid.

Endelig understregede han, at det i henhold til DOKS' vedtægter er bestyrelsen der formulerer og indsender krav til overenskomstforhandlinger, og det sker ud fra en række forskellige overvejelser. Bestyrelsen må derfor opfatte forslaget, som en opfordring til fortsat debat om emnet og ikke som et ønske om et bestemt krav til OK24.

Som en opfordring til fortsat debat om emnet, kan bestyrelsen godt støtte op om forslaget.

Philip Schmidt Madsen forklarede, at han oplever en tendens til at kirken bevæger sig fra at være en kirke, menigheden søger som en religiøs institution, til i højere grad agerer som en service institution der skal være tilgængelig for kirkelige handlinger på ethvert tidspunkt der er et ønske om det fra menigheden. Dette gælder ikke mindst i forhold til dåben. Hos ham er der lørdagsdåb hver lørdag kl. 11.00. Derudover er der ofte bisættelser eller vielse senere på lørdagen, og så er der ikke megen tid til familien på den lørdag.

Han er et sted, hvor der er flere kolleger, og derved kan man godt få fri engang imellem, men han bekræfter den tendens forslagsstilleren nævner.

Han gjorde i øvrigt opmærksom på, at man som organist ikke kompenseres for de helligdage man arbejder på, så man reelt har flere dage med tjenestepligt end ansatte udenfor folkekirken.

Mettea Engelund støttede forslagsstillerens anliggende, og havde selv vanskeligt ved at få sammenhængen mellem arbejdsliv og privatliv til at gå op.

Lillian Kranker spurgte til, om bestyrelsen kunne forklare hvorledes rådighedstillægget er udregnet. Hun henviste til at man har samme rådighedstillæg som andre akademikere i staten, som dog har en normal arbejdsuge.

Hun spurgte til, om man reelt skal arbejde mindre end 37 timer pr. uge, når man ikke kompenseres for at arbejde på helligdage, og dermed har flere arbejdsdage end mange andre.

I forhold til at kunne rekruttere til organistområdet fremover, fortalte hun om et andet område, hvor man som tiltrækningsparameter gav en uges ekstra fri.

Niels Granvig gjorde opmærksom på, at mere lørdagsfri vil koste menighedsrådene penge til vikarer, og at man skulle være sig bevidst, at pengene skulle tages fra noget andet, og det må jo i givet fald skulle være fra flere ligningsmidler, for han tror ikke at kirkerne har pengene til øget vikardækning

Erik Hildebrandt Nielsen bakkede op om, at kirkens forvandling til en servicekirke udfordrer work-life balance, og at det er blevet sværere at holde fri når andre har fri. Ved større kirker hvor man er to organister, giver det en vis øget fleksibilitet, men det er et stigende problem. Han støttede op om fortsat debat om emnet.

Bjørn Arberg redegjorde på bestyrelsens formulering for rådighedstillæggene. Der er forskellige rådighedstillæg for tjenestemænd og overenskomstansatte, og begrundelserne for rådighedstillæggene er ikke ens. Den oprindelige begrundelse for rådighedstillæg til tjenestemænd kendes ikke. Generelt dækker rådighedstillæggene ulempe, arbejde på skæve arbejdstider, fleksibilitet, og for overenskomstansatte desuden en vis merarbejdsforpligtelse.

Han gjorde opmærksom på, at andre akademikere ansat under fællesoverenskomsten også er forpligtet til at arbejde udenfor normal arbejdstid, når tjenesten kræver det.

Han bekræftede at man som organist reelt har flere dage, hvor man er tjenestepligtig end de fleste andre. Når der regnes på stillingerne med det vejledende værktøj DOKS bruger, regner man over et helt år, således at årsværket tager udgangspunkt i et normalt, samlet årsværk.

Dirigenten konstaterede, at der ikke var flere der ønskede ordet om forslag 1. I forlængelse af bestyrelsens redegørelse, mente hun, at forslaget måtte fortolkes som et forslag om fortsat debat om emnet i bestyrelsen og blandt medlemmerne og at hun hører at bestyrelsen er meget indstillet herpå. Med den tolkning spurgte hun om nogen ønskede en skriftlig afstemning, idet hun ellers ville foretage en indikativ afstemning ved håndsoprækning, Ingen ønskede skriftlig afstemning. Forslaget blev herefter vedtaget ved håndsoprækning.

Forslag 2, indsendt af Miriam Widmann

Generalforsamlingen beslutter, at der skal dannes et overblik over, om folkekirkens arbejdspladser faktisk lever op til overenskomstens bestemmelser.

Dirigenten konstaterede, at forslagsstilleren ikke deltog i generalforsamlingen, og spurgte om andre ønskede at motivere forslaget yderligere. Dette var ikke tilfældet.

Anders Gaden redegjorde for bestyrelsens opfattelse. Det er ikke bestyrelsens og sekretariatets oplevelse af, at der ofte sker brud på overenskomsten, eller at man presses på overenskomstens bestemmelser. Heller ikke fra tillidsrepræsentanterne oplever bestyrelsen, at der kommer mange beretninger om dette problem.

Men hvis der er et generelt billede blandt overenskomstansatte om at man presses eller udfordres på overenskomstens værnsbestemmelser er det selvfølgelig ikke i orden, og man skal ikke tøve med at kontakte tillidsrepræsentant eller sekretariat.

At gennemføre en egentlig videnskabelig undersøgelse er en ressourcekrævende opgave, der kræver mange arbejdstimer og kvalificeret arbejdskraft. Men forslagsstilleren efterspørger et overblik, og det kan måske opnås på enklere vis.

Bestyrelsen foreslår derfor, at sekretariatet snarest tilvejebringer en mulighed for at registrerer indrapporterede hændelser, og at dette følges op af, at vi anmoder medlemmerne om at indrapportere løbende over en 12 måneders periode. Vi vil sørge for løbende at gøre opmærksom på dette i bladet, på hjemmesiden og i medlemsmails.

Sekretariatet vil på den måde kunne registrere hændelserne, uanset om der er tale om et brud, eller om pression. Vi vil således også kunne få et overblik over, hvor udbredt et problem der er tale om. Når undersøgelsen afsluttes vil resultatet blive formidlet til medlemmerne, og bestyrelsen vil naturligvis også drøfte, hvilke eventuelle tiltag der skal iværksættes.

Rikke Kursch var i tvivl om, hvad det reelt er, der danner baggrund for forslaget.

Karin Schmidt Andersen redegjorde for, at bestyrelsen også er i tvivl om, hvilke problemer der opleves, og hvilke dele af overenskomsten der udfordres. Derfor indstiller bestyrelsen at generalforsamlingen imødekommer forslaget med en kortlægning over de næste 12 måneder.

Jan Ole Vanggaard var i tvivl om, hvad der reelt er forskellen på det oprindelige forslag og bestyrelsens forslag.

Dirigenten redegjorde for, at en forslag i henhold til god skik skal være konkret, det skal forholde sig til økonomi eventuelle fravalg ved gennemførelse. *Dirigenten* redegjorde for, at forslaget ikke indeholder en sådan ramme, så hun hører bestyrelsens svar som en fortolkning af, hvorledes der kan skabes et overblik som forslagsstilleren opfordrer til, i en ressourcemæssig håndterbar løsning

Charlotte Muus Mogensen bakkede op om bestyrelsens løsningsforslag, og opfordrede til at forsamlingen tilsluttede sig den af bestyrelsen beskrevne løsning.

Dirigenten konstaterede, at der ikke var flere der ønskede ordet om forslag 2. Hun spurgte om nogen ønskede en skriftlig afstemning, idet hun ellers ville foretage en indikativ afstemning ved håndsoprækning. Ingen ønskede skriftlig afstemning. Hun sendte herefter forslaget til afstemning, men den af bestyrelsen foretagne tolkning af hvorledes det anførte overblik kunne skabes. Forslaget blev herefter vedtaget ved håndsoprækning.

Forslag 3, indsendt af Miriam Widmann

Generalforsamlingen beslutter, at der skal iværksættes en undersøgelse som belyser omfanget og konsekvenserne af alvorlige konflikter mellem organister og præster i folkekirken. Det ønskes belyst, om organister får en fair og lige behandling eller i hvor høj grad der er forskel på eventuelle konsekvenser, alt efter om man er funktionær eller præst.

Dirigenten konstaterede, at forslagsstilleren ikke deltog i generalforsamlingen, og spurgte om andre ønskede at motivere forslaget yderligere. Dette var ikke tilfældet.

Poul Skjølstrup Larsen redegjorde for bestyrelsens opfattelse. Bestyrelsen forstår godt baggrunden for spørgsmålet. Præster og kirkefunktionærer har forskellige ledelser, og nogle steder kan der måske også være en tendens til, at menighedsrådet mere villigt bakker op om præsten end om kirkefunktionærer, selvom det modsatte også kan være tilfældet.

Der er ingen tvivl om, at der kan være et problem, når præsten er ansat i en anden ledelsesstreng. Vi har oplevet en vis tilbageholdenhed i den gejstlige ledelsesstreng i forhold til at tage fat i konflikter.

Det er et problem, der italesættes i en række forskellige fora, herunder folkekirkens samarbejdsudvalg og folkekirkens arbejdsmiljøråd

Bestyrelsens anerkender således, at der kan være et problem, men bestyrelsen kan ikke støtte forslaget i den form, det er fremsat. En undersøgelse som beskrevet i forslaget, vil kræve fuld indsigt i personsager, men sådanne oplysninger er belagt med fortrolighed, når der ikke er tale om DOKS medlemmer. Det er ganske enkelt ikke muligt for os at få indsigt i alle de fornødne oplysninger til at kunne lave en sammenligning.

Desuden forklarede han, at det faktisk er et ganske få sager for DOKS medlemmer, der ender med egentlige sanktioner. Det er meget sjældent, at sådanne sager ender med afsked af et DOKS medlem.

Endelig nævnte han, at den store arbejdsmiljøundersøgelse som snart gennemføres i folkekirken, på et mere overordnet plan vil give et overblik over arbejdsmiljøproblemstillinger

Bjørn Rasmussen forklarede, at forslagsstilleren ikke ønsker at man skal gå ind i sagernes indhold, men at der laves et statistisk materiale over hvem der er, der bliver fyret efter sager om samarbejdsproblemer. Han sammenlignede med en undersøgelse lavet i DJØF, hvor man havde lavet en analyse over afskedsårsager.

Poul Skjølstrup Larsen forklarede, at DOKS over en 20-årig periode har haft ganske få sager, som har ført til afsked, det behøver man ikke lave statistik over, man kan blot tælle. Sagerne er aldrig helt entydige, der kan være forskellige årsager til, at sager lander som de gør. Det er ikke muligt på den baggrund at konkludere om et misforhold imellem præsten og organisten.

Karin Schmidt Andersen uddybede, at hvis man skal undersøge årsager og konsekvens i samarbejdssager mellem præst og organist, så skal man have adgang til data for konsekvenserne for begge parter, og den adgang kan ikke opnås. Skulle forsamlingen vedtage forslaget, ville konsekvensen være, at man pålagde bestyrelsens en opgave, der ikke kan løses. Hun henviste i øvrigt til beretningen, samarbejde, ikke mindst i forhold til præsterne, er et emne der arbejdes politisk med i flere fora.

Bestyrelsen anbefalede derfor et nej til forslaget.

Charlotte Muus Mogensen mente at man skal anerkende at der er problemer som beskrevet, men at den kommende arbejdsmiljøundersøgelse vil kunne afdække mulige indsatsområder, også for bestyrelsens arbejde. Men en undersøgelse på nuværende tidspunkt synes hun var uhensigtsmæssigt. Hun opfordrede til at forsamlingen bakkede op om bestyrelsens holdning til forslaget.

Dirigenten konstaterede, at der ikke var flere der ønskede ordet om forslag 3. Hun spurgte om nogen ønskede en skriftlig afstemning. Ingen ønskede skriftlig afstemning. Hun sendte herefter forslaget til afstemning

Forslaget blev nedstemt.

8. Valg til bestyrelsen

Dirigenten redegjorde for, at Poul Skjølstrup Larsen og Anders Gaden var på valg, og at begge var indstillet på at modtage genvalg. Der var ikke indkommet andre forslag til kandidater.

Dirigenten konstaterede derfor, at Poul Skjølstrup Larsen og Anders Gaden var valgt.

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 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.

Erik Hildebrandt causerede over DOKS-medlemmers forbedrede evne til at synge, med en reference til salmen "Ser dit kunstværk, store gud", som man sange i 2002 på årsmødet i Rønne, hvor den var ganske ny.

Karsten Gyldendorf spurgte til, hvorfor medlemstallet er vigende, og bemærkede dertil, at der ikke er mange fra det yngre medlemssegment der deltager i årsmødet.

Karin Schmidt Andersen forklarede, at det vigende medlemstal entydigt skyldes, at der uddannes færre organister end der afgang på pension.

Efter overgang til overenskomst er det sværere at have et fuldt overblik over alle DOKS stillinger, og det kan ikke afvises, at nogle "går under radaren" og således ikke bliver medlem, men indtrykket er fortsat, at DOKS har en meget høj organisationsprocent. Bestyrelsen er opmærksom på behovet for at få det yngre segment med på årsmødet, og opfordrede alle deltagere til at være opmærksomme på at få italesat årsmødet som vigtigt til yngre medlemmer.

Men måske har det altid været sådan, at man som nyuddannet har et andet fokus i de første år af organistkarrieren.

DOKS har fortsat det tilbud til studerende, at man én gang i studietiden kan deltage på årsmødet uden at betale.

Poul Skjølstrup Larsen causerede med en historie om Richard Sennels. Han fortsatte, at det også er hans opfattelse, at når man er yngre, så har man travlt med at lande i sin stilling, man har mere fokus på at udvikle sig, f.eks. ved at deltage i masterclass eller lignende. Han mente, at dette ikke er noget nyt.

Morten Hinz fortalte, at da han var tillidsrepræsentant, fik han en liste over medlemmer i hans stift, og på den måde havde han mulighed for at se, om der var nogle der skulle opfordres til at søge medlemskab. Han foreslog at tillidsrepræsentanter på den måde kunne være med til at skabe overblik over DOKS stillingerne og medlemsskaren.

Han fortalte videre, at DOKS kollega Eva-Marie Jensen, tidligere Husumvold kirke i København, som lige er gået på pension, har skrevet en bog med titlen "At forsvinde i lyden, 40 år i Husumvold kirke"

Jørgen Ellegaard opfordrede også til, at man prøver at få yngre medlemmer med på årsmødet. Han kommenterede satirisk på den nuværende sagsbehandlingstid, at hvis man nu slettede flere helligdage, så kunne der måske blive råd til et par ansatte mere i Kirkeministeriet til at nedbringe sagsbehandlingstiden

Han gjorde opmærksom på hjemmesiden Koralbogen.dk, oprettet af Mikael Ustrup, hvor man kan finde og downloade salmesatser, og man kan uploade egne forspil og korsatser til fælles afbenyttelse.

Endelig overbragte han en hilsen til forsamlingen fra Helge Gramstrup.

Niels Granvig spurgte om det kun er kirkefunktionærerne der mister muligheden for at være ansat som tjenestemænd, eller om det også gælder for præsterne.

Karin Schmidt Andersen svarede at præsterne bevarer muligheden for at blive ansat som tjenestemænd

Niels Granvig henviste til de tidligere drøftelser om lørdagsfri, og forklarede i den forbindelse, at præsterne af biskopperne er blevet pålagt stor fleksibilitet mht. at give menigheden mulighed for at lægge kirkelige handlinger dér, hvor man ønsker det. Det giver nogle udfordringer i forhold til overvejelser om lørdagsfri.

Han fortalte videre, at biskoppen i Aalborg stift havde drøftet præstemangel med nogle præster, og at biskoppen i den forbindelse havde gjort opmærksom på, at organistmanglen er mere presserende idet der på få år ville mangle ca. 500 organister. Han spurgte om dette var et tal bestyrelsen kunne bekræfte.

Karin Schmidt Andersen forklarede, at DOKS ikke er bekendt med præcise data der kan understøtte dette, eller andre tal der florerer. Det er sværere at lave præcise analyse over organist mangel, fordi der er mange meget små deltidsstillinger, og forskellige typer af organister.

Mettea Engelund takkede bestyrelsen og sekretariatet for den indsats de yder for foreningens medlemmer. Hun oplever at føle sig godt støttet.

Peter Brenøe Lange spurgte om der er tanker om at samle organistuddannelsen på ét musikkonservatorium.

Poul Skjølstrup Larsen svarede, at det må være et løst rygte, det er ikke noget bestyrelsen har hørt om. Bestyrelsen har fortsat den opfattelse, at det er vigtigt at uddannelsen ligger på alle tre konservatorier

Sven Verner Olsen forklarede, at det i forhold til yngre medlemmer er vigtigt at få dem til at forstå styrken ved at have DOKS i ryggen.

Dirigenten konstaterede herefter, at der ikke var flere, der ønskede ordet, og lukkede dermed generalforsamlingen.