



BESTYRELSENS BERETNING FOR FORENINGENS VIRKSOMHED 2020

Bestyrelsens arbejde

Siden overenskomstforhandlingerne 2018

En af de afgørende knaster ved overenskomstfornyelsen i OK18 drejede sig om spisepausen. Arbejdstagersiden havde den opfattelse, at ansatte har ret til betalt spisepause indenfor alle dele af det offentlige arbejdsmarked. Et dramatisk forhandlingsforløb endte som bekendt med et forlig, hvor parterne var enige om at anerkende spisepausen som en eksplicit rettighed. Efterfølgende viste det sig dog, at parterne ikke så ens på tolkningen af forligsteksten. I skyggen af den udprægede mistillid fra forhandlingsbordet forberedte begge sider sig på en voldgiftsavgørelse, som skulle fastslå omfanget af retten til betalt spisepause. Inden det kom så vidt, førte en god dialog mellem parterne til enighed om, hvorledes forligsteksten om spisepausen skal fortolkes. Det betyder, at alle ansatte under de statslige aftaler har ret til betalt spisepause, med mindre det eksplicit i overenskomst eller anden aftale er bestemt, at man ikke har en sådan ret.

Imidlertid blev der efterfølgende sat spørgsmålstejn ved, om retten også er gældende for ansatte i Folkekirken. Kirkeministeriet bekendtgjorde dog den 14. februar, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har oplyst, at forliget om betalt spisepause er gældende for ansatte i Folkekirken på samme måde som for øvrige ansatte i staten. Det betyder, at alle DOKS-medlemmer, der er omfattet af Overenskomst for Organister eller er tjenestemandsansatte, har ret til at holde spisepause med løn. For medlemmer med fast, skemalagt arbejdstid er dette en væsentlig bestemmelse. Det er nu klart, at spisepausen indgår i arbejdstiden, fordi man befinder sig på arbejdspladsen og om nødvendigt er tilgængelig i pausen. For hovedparten af DOKS' medlemmer har spørgsmålet om spisepause næppe fyldt meget, men det ændrer ikke ved, at retten til den betalte spisepause nu er slået fast. Det påhviler arbejdsgiver, at implementering af aftalen finder sted snarest og senest den 1. august 2020.

EU-deltidsdirektivet

I perioden efter OK18-forhandlingerne og inden den endelige redigering af overenskomsterne rejste DOKS og CO10, der er centralorganisation for Organistforeningen, spørgsmålet om implementering af EU's deltidsdirektiv. Baggrunden var et forløb over flere år med drøftelser mellem Moderniseringsstyrelsen og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) om, hvorledes deltidsdirektivet kunne implementeres i Danmark. Det resulterede i et enighedspapir mellem parterne med en rammeforståelse af direktivets indførelse.

EU-deltidsdirektivet tilsiger, at der ikke må ske forskelsbehandling af deltidsstillinger. For deltidsansatte under overenskomsten er det ikke noget problem, da rettigheder hvad angår løn- og ansættelsesvilkår opnås forholdsmæssigt i forhold til en fuldtidsstilling. Men for stillinger udenfor overenskomsten, for eksempel meget små stillinger, tidsbegrænsede vikariater eller lignende, er der åbenlyst et problem, idet løn- og ansættelsesvilkår for disse fastsættes efter lokal forhandling og stort set altid uden at der opnås tilsvarende rettigheder.

DOKS og CO10 var enige om, at den mest enkle måde at opnå lige rettigheder ville være at fjerne grænsen for overenskomstens dækningsområde på otte løntimer eller en måneds ansættelse. Dermed ville overenskomsten favne alle uanset beskæftigelsesgrad.

Kirkeministeriet havde derimod den opfattelse, at en sådan ændring kun kunne gennemføres ved ændringer i den eksisterende overenskomst, og tilkendegav, at man i første omgang ønskede at lave et cirkulære som skulle sikre de deltidsansatte lige rettigheder. Parallelt var det ministeriets opfattelse, at parterne kunne optage drøftelser om de ændringer i overenskomsten som Kirkeministeriet fandt der var behov for.

DOKS besluttede på den baggrund at indsende nogle helt overordnede bemærkninger til ministeriets cirkulærekast vedrørende ansatte udenfor overenskomsterne, og ønskede i øvrigt ikke at indgå i yderligere drøftelser. Herefter er det op til Kirkeministeriet at udsende et ensidigt fastsat cirkulære.

DOKS finder ikke, det er rimeligt at ændre i overenskomsten for at imødekomme kravet om at undgå uretmæssig forskelsbehandling af en gruppe, som hidtil har stået udenfor overenskomsten. Denne gruppe sikres bedst ved uden videre at omfattes af overenskomsten. Hvis vilkårene for små stillinger fastsættes i et særskilt cirkulære, mener DOKS at der er en betydelig risiko for at der opstår uretmæssig forskelsbehandling og dermed ikke bliver fuld ligestilling.

Den endelig underskrivelse

Forløbet omkring såvel spisepausen som EU-deltidsdirektivet forsinkede således underskrivelsen af overenskomsterne fra 2018-forhandlingerne. Først ved udgangen af januar 2019 blev Overenskomst for Organister offentliggjort i sin færdigredigerede form.

Tilsvarende forsinkedes iværksættelsen af de periodeprojekter om kirkemusikskolerne og om forståelsen af rammetidsbegrebet, som blev aftalt ved OK18.

Frem mod overenskomstforhandlingerne 2021

Regeringen, der kom til efter folketingsvalget i 2019, har flyttet ansvaret for de statslige overenskomster og aftaler til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, som er en ny styrelse under Skatteministeriet. Det politiske ansvar for de kommende overenskomstforhandlinger ligger således nu hos skatteministeren og ikke som tidligere hos finansministeren og i Moderniseringsstyrelsen.

Med ændringerne er fulgt nye signaler, der viser ønske om at genoprette tillid og et godt samarbejdsklima. Det giver forventning om, at OK21-forløbet bliver helt anderledes end OK18.

DOKS er naturligvis nødt til at være forberedt på alle eventualiteter i fremtidige overenskomstforhandlinger. I Akademikerne har man arbejdet med en videreudvikling af den konfliktlånemodell som blev udfoldet under OK18-forløbet. De vedtægtsmæssige og administrative rammer er nu på plads for modellen. Både DOKS' sekretariat og bestyrelse arbejder ihærdigt på forberedelserne til OK21, så foreningen er beredt, hvis forhandlingsforløbet alligevel skulle blive ligeså kompliceret som sidst.

DOKS og Akademikerne

DOKS' bestyrelse har efter OK18 gjort sig mange tanker om DOKS' usædvanlige placering ved forhandlingsbordet. Det har ført til grundige drøftelser internt og med Akademikerne, der er DOKS' centralorganisation.

Da Overenskomst for Organister er en fællesoverenskomst for DOKS og CO10, skal der indgås aftaler på tværs af centralorganisationerne. DOKS er dermed forhandlingsmæssigt placeret mellem to stole, og det har ved alle overenskomstforhandlinger givet udfordringer på grund af forskelle i den politiske og strukturelle proces hos henholdsvis CO10 og Akademikerne.

Udfordringer ved de kommende forhandlinger

DOKS' bestyrelse ser, at den virkelighed, der forhandles overenskomst i, forandrer sig. Især tre nye udfordringer gør sig gældende, og kan ændre forhandlingsbilledet for folkekirkens ansatte.

- 1) Konflikt for statsansatte er ikke længere kun en teoretisk mulighed.
- 2) Det kan få betydning, at der nu kun findes to hovedorganisationer: Akademikerne og et nu meget stort Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).
- 3) Der er parter der ønsker at ændre på folkekirkens struktur, og Landsforeningen af menighedsråd har fremsat ønske om at blive forhandlingsberettiget arbejdsgiverorganisation

Det betyder at DOKS' bestyrelse ser et behov for at knytte foreningens forhandlinger tættere til Akademikerne.

DOKS er en af de mindre organisationer i Akademikerne, og Overenskomst for Organister vedrører således en meget beskeden del af den samlede medlemsskare i Akademikerne. Man må derfor i den forbindelse anerkende, at den politiske og forhandlingsmæssige proces i Akademikerne ikke primært er styret af DOKS' behov, men af forhandlingerne om CFU-resultatet og ikke mindst om Akademikernes fællesoverenskomst.

Drøftelserne om en nærmere tilknytning til Akademikerne fortsætter frem imod OK21.

Forhandlingsret for Landsforeningen af Menighedsråd

Det er kendt, at DOKS' bestyrelse ikke er tilhænger af, at Landsforeningen af Menighedsråd (LAM) skal opnå forhandlingsret, og at overenskomsterne dermed skal forhandles med LAM og ikke med Kirkeministeriet eller Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

LAM har vedvarende og med stigende intensitet arbejdet for at fremme sit ønske om forhandlingsret. På den baggrund var det magtpåliggende for bestyrelsen tydeligt at tilkendegive DOKS' modvilje mod dette og gøre det klart forud for en ny regeringsdannelse.

I sommeren 2019 fik DOKS derfor et debatindlæg optaget på kirke.dk, hvori vi problematiserede LAM's ønske om forhandlingsret. Det var og er uklart for DOKS, hvad ønsket egentlig bunder i, og hvilke problemer LAM mener at kunne afhjælpe ved at få forhandlingsretten.

Den 27. juni 2019 afholdt samtlige kirkefunktionærorganisationer et fællesmøde, og herfra udsendte man i fællesskab en erklæring, hvori organisationerne understregede, at man tager

afstand fra LAM's ønske, og at man ikke finder grund til at ændre på den måde, hvorpå der forhandles løn- og ansættelsesvilkår for de ansatte i Folkekirken.

Fælleserklæringen blev citeret mange steder og vakte en vis opsigt med opfølgende kommentarer flere steder. At kirkefunktionærorganisationerne står sammen og er enige om, at man ikke ønsker forhandlingsretten flyttet til LAM, er et overordentligt vigtigt signal.

LAM inviterede efterfølgende organisationerne til et møde, der fandt sted den 8. januar 2020, hvor LAM havde mulighed for at fremlægge sine overvejelser og visioner. På mødet fremførte LAM det synspunkt, at man ønsker den danske model indført i Folkekirken. Hvordan en ændring af forhandlingsretten mere konkret skulle gavne menighedsråd og ansatte i Folkekirken var uklart. En model hvor LAM ønsker at overtage opgaver, der i dag ligger i ministerium og stifter, må anses for at være en overordentlig stor administrativ og ressourcetung opgave. Det var derfor bemærkelsesværdigt, at LAM fastholdt, at det vil kunne ske inden for de nuværende rammer.

LAM har i adskillige sammenhænge fremført, at den danske model ikke er indført i Folkekirken. Men det udsagn er ikke korrekt. Der er masser af evidens for, at løn- og ansættelsesvilkår for folkekirkens ansatte gennem mange år har været forhandlet og reguleret helt på linje med statens ansatte. Dette er helt naturligt, eftersom menighedsrådenes virke er reguleret ved lov. Dermed er de at betragte som offentlige arbejdsgivere og underlagt samme regler som andre myndigheder, herunder forvaltningsloven. Som andre offentlige arbejdsgivere er de omfattet af de centralt indgåede aftaler ved overenskomstforhandlinger. Derfor er det selvfølgelig, at forhandlingsretten på folkekirkens arbejdsgiverside ligger hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og efter delegation hos ressortministeriet – det vil sige Kirkeministeriet.

Den danske model lever og fungerer derfor fuldt ud i Den Danske Folkekirke, præcis som i det øvrige statslige arbejdsmarked. DOKS' bestyrelse har derfor intet ønske om at der ændres på forhandlingsrettens placering på folkekirkens arbejdsgiverside. Derimod samarbejder vi gerne med LAM om gode lokale løsninger, præcis som vi har gjort gennem mange år.

Det er indlysende, at såfremt Folkekirkens forhold grundlæggende skal ændres, så kommer det forhandlingsmæssige aspekt også til debat. Hvis det er en debat om kirkens løsrivelse fra staten, LAM ønsker, skylder de at melde det rent ud.

Tendenser i lønudviklingen

Det er nu 10 år siden, der blev indgået en overenskomst for organister og fem år siden, der blev åbnet for lokalt aftalte tillæg for tjenestemænd. I forlængelse af dette har sekretariatet udarbejdet en analyse af lønforhold i DOKS-stillinger.

Formålet med analysen er at afdække, om der ud fra lønstatistikken kan udtrækkes nogle særlige forhold, som DOKS skal være opmærksom på ved kommende lønforhandlinger.

Analysen viser, at ca. halvdelen af alle DOKS-stillinger aflønnes med en højere løn end standardlønnen. Standardløn forstås her som en OK-stilling uden lokalt aftalte tillæg eller en tjenestemandstilling i LR 16/31 uden lokalt aftalte tillæg.

Antallet af tjenestemandstillinger er af indlysende grunde faldende, mens antallet af stillinger på overenskomstvilkår tilsvarende er i stigning. Indenfor en tidshorisont på ca. fem år må det forventes, at der er flere DOKS-stillinger på OK-vilkår end på tjenestemandsvilkår.

Et vigtigt delformål med analysen har været, at vurdere om der er kønsspecifikke forskelle i de opnåede løntillæg. Med andre ord; får kvinder mindre i løn end mænd? Analysen viser, at det kan forholde sig sådan. Med til billedet hører dog, at aldersfordelingen hos henholdsvis mænd og kvinder også er forskellig, idet gennemsnitsalderen for gruppen af mænd er højere, og de dermed forventeligt har højere anciennitet end gruppen af kvinder. Dette skyldes blandt andet, at andelen af kvinder i medlemskaren i en årrække generelt har været stigende. Således er 34 % af tjenestemændene kvinder, mens antallet af kvinder blandt OK-ansatte udgør 47 %.

Man kan desuden af forskellen i størrelsen på de opnåede tillæg se, at de tjenestemandsansatte har opnået væsentlig større tillæg, end tilfældet er for OK-ansatte. Heraf følger, at de mandlige medlemmer generelt har opnået større tillæg.

Selvom en del af forklaringen på lønforskellen mellem kønnene kan stamme fra anciennitetsmæssige forhold, vil bestyrelsen have fokus på emnet i forbindelse med kommende lønforhandlinger. Det er naturligvis vigtigt at sikre lige løn for samme arbejde.

Analysen viser i øvrigt, at de højeste lønninger stadig findes blandt ansatte på tjenestemandsvilkår.

Juridisk bistand til medlemmerne

Sidste års høje antal af alvorlige personsager er desværre fortsat. Man kan dog ikke se et tydeligt mønster i årsagen til de opståede problemer.

Nogle af sagerne udspringer af samarbejdsproblemer, og enkelte er endda endt som alvorlige afskedssager. Ved sådanne problemstillinger støtter DOKS sig juridisk til den kompetente rådgivning, vi får gennem foreningens advokat Pernille Backhausen fra Sirius Advokater.

DOKS beder medlemmerne være opmærksomme på, at der i det fagretslige system er nogle krav og frister, der skal overholdes, for at DOKS som organisation kan hjælpe. Dette gælder ikke mindst for de overenskomstansatte. Overskrides fristerne, har DOKS ingen mulighed for at genåbne sagen.

Generelt opfordrer DOKS derfor medlemmerne til tidligst muligt at kontakte sekretariatet, hvis man fornemmer, at en sag kan udvikle sig alvorligt. Det giver de bedste muligheder for gode løsninger.

PFA Pension

Gennem det meste af 2019 arbejdede PFA Pension og DOKS sammen om at få flest mulige medlemmer til at tage imod tilbuddet om en rådgivningssamtale med PFA Pension. I forbindelse med overgangen fra Velliv til PFA Pension var det oplagt at overveje, om det depot, man som medlem havde i Velliv, burde overføres til PFA Pension. Ca. 70 % tog imod tilbuddet om en

rådgivningssamtale. Med udgangen af september 2019 udløb tilbuddet om omkostningsfri overgang til PFA Pension.

Bestyrelsen havde naturligvis gerne set, at tallet var nærmere de 100 %, men PFA Pension oplyser, at andelen faktisk er ret høj for en sådan proces. Det må konstateres, at pension kan være svært at gøre nærværende for alle.

Man kan fortsat anmode om en rådgivningssamtale hos PFA Pension via app eller hjemmeside. Man bør som overenskomstansat anmode om en rådgivningssamtale, hvis ens livssituation ændrer sig væsentligt, da der til pensionsordningen tillige er tilknyttet en række forsikringsordninger. Som en del af tilbuddet har der været en række landsdækkende medlemsarrangementer.

DOKS' legat

Ved generalforsamlingen i 2019 blev medlemmerne bekendt med legatbestyrelsens principbeslutning om at søge DOKS' legat nedlagt. Med det nuværende renteniveau er legatet ikke bæredygtigt, da omkostningerne ved legatets opretholdelse markant overstiger renteindtægterne. Der er ikke udsigt til, at billedet ændrer sig de kommende år.

Bestyrelsen for DOKS' legat søgte på den baggrund i 2019 om, at legatet kunne nedlægges og midlerne fordeles til et bredere formål og over en længere periode.

I november 2019 meddelte Civilstyrelsen tilladelse til, at legatet kan nedlægges. Civilstyrelsen insisterede på, at anvendelsen af midlerne skal ske efter legatets oprindelige formål og over en periode på tre år. Det betyder, at der lige nu er mulighed for støtte efter legatets formål, så længe der er midler at uddele af.

Konsulenter ved organistansættelser

Siden 2015 har en vejledning og et mindre korps af konsulenter været tilgængelig for menighedsråd, der ønsker konsulentbistand ved ansættelse af organist. Ordningen blev udarbejdet til brug i Københavns Stift og var et samarbejde mellem biskoppen, Landsforeningen af Menighedsråd og DOKS. I den forløbne periode har konsulenterne dog også været benyttet i andre stifter. I slutningen af 2019 blev forløbet evalueret for på den baggrund at vurdere værdien af en eventuel landsdækkende udbredelse. Man udsendte en række spørgsmål til menighedsråd, der havde benyttet sig af en konsulent og organister, der var blevet ansat i stillingerne. Der kom overordentlig positive tilbagemeldinger.

Konsulentens opgave er at italesætte og nuancere det musikfaglige ved prøvespillet, så menighedsrådet kan træffe en beslutning på bedst muligt oplyst grundlag. Konsulentens opgave er ikke at pege på, hvilken ansøger menighedsrådet bør vælge til stillingen. Dette valg er ene og alene menighedsrådets opgave og ansvar. For at konsulenten kan optræde så uvildigt som overhovedet muligt, mener DOKS det vigtigt, at denne ikke er tilknyttet uddannelsesinstitutioner eller har tillidshverv, der kan drage konsulentens uvildighed i tvivl.

Der arbejdes nu på, i et samarbejde med Organistforeningen, at finde egnede konsulenter til et landsdækkende tilbud og for at udbrede kendskabet til denne konsulentordning for menighedsråd og stifter landet over

DOKS' repræsentation i eksterne udvalg og råd

Akademikerne og TOAC

DOKS er fortsat repræsenteret i Akademikernes bestyrelse gennem TOAC (Tjenestemænds- og Overenskomstansattes fællesrepræsentation i Akademikerne). I forbindelse med klarlæggelsen af en model for fremtidig konfliktfinansiering har der i Akademikernes bestyrelse været et ønske om en solidarisk model, som i modsætning til tidligere også omfatter tjenestemænd. Da TOAC er den gruppe i Akademikerne, der har det forholdsmæssigt højeste antal tjenestemænd, har det været en særlig udfordring for TOAC's medlemsorganisationer, som potentielt skulle garantere en konfliktkapital langt højere end forventet. DOKS har i et tæt samarbejde med blandt andet Præsteforeningen arbejdet for en indfasningsmodel, hvor ingen organisationer bliver urimeligt belastet. Det at tjenestemænd medregnes i konfliktfinansieringen har nødvendiggjort, at den nye bestemmelse for konfliktfinansiering indeholder en lang indfasning.

De mindre AC-organisationer, der ikke har selvstændigt sæde i Akademikernes bestyrelse, har øget deres samarbejde ved samtaler og fælles seminarer frem mod OK21. Desuden har der i perioden været drøftelser på flere niveauer mellem DOKS og Akademikerne om et tættere tilhørsforhold.

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd med repræsentanter for folkekirkens organisationer havde i 2019 to ordinære møder, hvor der blev drøftet arbejdsmiljøspørgsmål for Folkekirken. Rådet er desuden inviteret til at deltage i planlægningen af en stor arbejdsmiljøkonference i november 2020.

Etablering af Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning (FAR) har de seneste år været den vigtigste opgave for Folkekirkens Arbejdsmiljøråd. Rådgivningen blev etableret i en femårig forsøgsperiode, og forsøgsperioden udløber ved udgangen af 2020. Alle parter, det vil sige de faglige organisationer, Kirkeministeriet og Landsforeningen af Menighedsråd, har udtrykt ønske om at rådgivningen bliver en permanent løsning, idet de gode resultater af rådgivningens arbejde er dokumenteret i evalueringsrapporten. Der arbejdes derfor på at tilvejebringe de organisatoriske rammer for at gøre rådgivningsenheden permanent.

Kirkemusikskolerne

De tre kirkemusikskoler er i gang med at implementere såvel egne som fælles handleplaner for 2018-2022. Foruden arbejdet med den kirkemusikalske uddannelse er der især fokus på rekruttering, ledelse og organisering og samarbejde med menighedsråd.

DOKS lægger vægt på, at kirkemusikskolerne fortsat fungerer som fødekæde til konservatorierne. Der er ved at blive nedsat et aftagerpanel, som skal rådgive bestyrelserne om uddannelsernes, efteruddannelsernes og kursernes relevans for det folkekirkelige arbejdsmarked. Ønsket er fortsat at udvikle uddannelserne og tilpasse dem til Folkekirkens behov. Der pågår tillige arbejde med rådgivning af menighedsråd i kirkemusikalske anliggender. Organistforeningen og DOKS er enige om, at det er en vigtig og god hjælp til menighedsråd og medarbejdere, men at kirkemusikskolerne ikke bør rådgive i anliggender vedrørende opmåling af stillinger og ansættelse af nye medarbejdere.

Dansk Kunstnerråd

Kunstnerrådet har været optaget af at præge den kulturpolitiske dagsorden i lyset af folketingsvalg og regeringsskifte. Med debatindlæg, dagbladsannoncer og høringer har man italesat at kulturen er en grundpille i velfærdsstaten.

Nordisk Kirkemusikråd

Arbejdet er intensiveret frem mod Nordisk Kirkemusiksymposium den 10.-13. september 2020 i Helsingfors.

Danmark repræsenteres i symposiets nationale program med Roskilde Domkirkes Pigechor under ledelse af Christa Hauser og organist Morten Ladehoff. Desuden står Thomas Kristian Nielsen for en præsentation af dansk vokalmusik og Katrine Immerkjær Kristiansen medvirker i en workshop om orgelundervisning for børn.

I forbindelse med kirkemusiksymposiet overtager Danmark formandskabet i Nordisk Kirkemusikråd. I den anledning er de indledende drøftelser om organiseringen og samarbejdet mellem Organistforeningen og DOKS indledt.

Kirkemusikalsk kompetencecenter (KMKC)

Der har været afholdt en arbejdsuge i Løgumkloster med henblik på at føje nye forslag til ”Bagom Helligdagen” på KMKC’s hjemmeside. Fra 1. søndag i advent 2020 kan man på www.kmkc.dk finde de nye forslag.

European Conference for Protestant Church Music (ECPCM)

European Conference for Protestant Church Music fandt i 2019 sted i slutningen af september i Hildesheim i Tyskland. Temaet for konferencen var kirkemusik i relation til børn og unge. Særlig interessant er Jugend-Orgelforum, hvor unge organister op til 18 år fra hele Tyskland får undervisning på de historiske orgler i Stade og omegn. I år finder konferencen sted i Wien, hvor ECPCM fejrer 50-års jubilæum.

DOKS' udvalg

TR-udvalg

Mindst en gang om året bliver der afholdt en kursusdag for tillidsrepræsentanterne med fokus på opdatering i forhold til reglerne i overenskomsterne og på tjenestemandsområdet, aktuelle sager, pension, og en fælles drøftelse om de sager, som kan være præget af dilemmaer, og hvor der ikke findes et simpelt juridisk svar. Således afholdtes kursus den 25. februar 2019 i København og den 2. marts 2020 i Aarhus.

I efteråret udløb valgperioden for tillidsrepræsentanterne. To tillidsrepræsentanter valgte at fratæde efter at have virket som tillidsrepræsentant i en årrække. Det drejer sig om Anne Buch Hansen og Kirstin Bohn Christiansen. Der skal lyde en stor tak til dem begge for mange års tro arbejde som tillidsrepræsentant. TR-korpset har nu den glæde at byde velkommen til to nyvalgte tillidsrepræsentanter Jesper Gram Petersen og Phillip Aggesen.

Det er en glæde at opleve, at udskiftningen blandt tillidsrepræsentanterne ikke er stor. Det giver en god stabilitet at tillidsrepræsentanterne virker i en årrække, og det er glædeligt, at det til stadighed er muligt at opretholde antallet af tillidsrepræsentanter. De er en stor støtte i arbejdet med at hjælpe medlemmerne.

Uddannelsesudvalg

Bestyrelsen har de seneste år fulgt situationen på musikkonservatorierne tæt og set med stor bekymring på konsekvenserne af de politisk initierede besparelser, der har medført temmelig voldsomme forringelser i uddannelsernes studieplaner. Glæden var derfor stor, da man med finansloven for 2020 kunne se frem til et farvel til det omdiskuterede omprioriteringsbidrag, som siden 2016 har reduceret konservatoriernes økonomi med 2 % pr. år.

Indsatsen for at få børn og unge til at interessere sig for orglet og søge mod de kirkemusikalske uddannelser i forskelligt regi fortsætter til stadighed. Antallet af børn og unge, der spiller orgel, vokser stadig, og udbredelsen er jævnt fordelt over det meste af landet – både på MGK, kirkemusikskoler og konservatorier.

Mange af DOKS' medlemmer har taget udfordringen op, deltaget i pædagogiske uddannelsesforløb og oprettet lokalafdelinger i orgelklubbens regi. Konservatorierne melder om, at de første studerende med baggrund i orgelklubber, sangkraftcentre og andre kirkemusikalske ungdomsmiljøer har meldt sig som ansøgere til en kirkemusikalsk konservatorieuddannelse. Bestyrelsen ser med glæde på denne udvikling, som er en af vor tids største succeser i forsøget på at dæmme op for det traditionstab, der gennem årene har været inden for sang og musik blandt børn og unge.

Antallet af studerende ved de tre konservatorier har i indeværende studieår været:		
DKDM BA: 12 KA: 7 Solistklasse: 3	DJM BA: 6 KA: 6 Master: 1 Solistklasse: 1	SDMK BA: 3 KA: 3
Antallet af optagelsessøgende til det kommende studieår:		
DKDM BA: 6 KA: 3 Solistklasse: 2	DJM BA: 0 KA: 3 Solistklasse: 1	SDMK BA: 4

Stævneudvalg

Stævneudvalget er taknemmelig for den store opbakning medlemmerne altid giver årskurset. Udvalget sammensætter så vidt muligt kursusprogrammet, således at alle medlemmers interesser bliver tilgodeset. Gudstjenester, koncerter og foredrag skal bidrage bedst muligt til vores medlemmers inspiration.

Strategi- og kommunikationsudvalg

Udvalgets funktion er at forberede emner forud for bestyrelsesmøder og derved medvirke til at få omfattende emner belyst bedst muligt. Kommende overenskomstforhandlinger og overenskomstkraav har været blandt de største emner. En række andre aktuelle emner som, konsulentbistand ved organistsættelser, uddannelsesforhold og DOKS' relevans for alle medlemsgrupper har været forbehandlet i udvalget. Løbende drøftes, hvordan DOKS bedst sikrer gode og relevante samarbejdsrelationer.

Andre områder

Organistbladet

Organistbladet udkommer seks gange om året og udsendes til alle DOKS-medlemmer, samarbejdspartnere og abonnenter. Bladet er endvidere tilgængeligt via DOKS' hjemmeside. Hovedvægten ligger på artikler om musikfaglige og kirkemusikalske emner. Desuden bringer bladet debat- og kalenderstof samt anmeldelser.

Medlemsmail

På Medlemsmail udsendes efter behov informationer til alle medlemmer. Det omhandler typisk sidste nyt omkring ansættelsesforhold, løn og ansøgningsfrister samt bekendtgørelser, der vedrører foreningens drift.

Lille Skiveren

DOKS har fire andele i ejendommen Lille Skiveren, som løbende udloddes til medlemmerne. Hvilke uger og proceduren for udlodning oplyses via Medlemsmail og Organistbladet. Der er stor søgning til de ledige uger.

Kollektive ophavsretsmidler

DOKS' kollektive ophavsretsmidler som er midler fra GRAMEX og fra COPYDAN foreningerne uddeles efter ansøgning én gang om året, med ansøgningsfrist den 1. maj, og meddelelse om støtte ultimo juni.

Medlemstal og statistik

DOKS 2020

Medlemmer: 579

Aktive: 386

Fri aktiv: 35

Passive: 156

Af 156 passive er:

Pensionister 125

Studerende 14

Andre 17

Af 386 aktive er:

325 ansat fuld tid

223 tjenestemænd

163 overenskomstansatte

15 ansat på kirkemusikskolerne

11 ansat i kantorstillinger

Organisationsprocenten i den aktive sektion er ca. 98 %