



BERETNING 2024

DOKS



DANSK ORGANIST OG KANTOR SAMFUND

Bestyrelsens skriftlige beretning 2024

Overenskomstforhandlingerne, OK24

Forhandlingerne

I februar 2024 blev der indgået forlig om overenskomstresultatet for stat og folkekirke. Det centrale forlig blev opnået efter intense afsluttende forhandlinger, hvor især den økonomiske udmøntning af den overordnede ramme skulle forhandles på plads.

Få dage inden indgik Kirkeministeriet og DOKS forlig ved DOKS' specielle forhandlinger om de emner, der konkret vedrører løn- og ansættelsesvilkår for DOKS' medlemmer. Dette resultat kom i hus efter en længere møderække, som begyndte i december. Der var komplicerede problemstillinger på forhandlingsbordet, herunder organistens opgaver samt overenskomstens nedre grænse på otte timer. Gennem konstruktive drøftelser lykkedes det dog at lande et godt forhandlingsresultat ved vores eget bord. Det er bestyrelsens opfattelse, at der også ved de centrale forhandlinger blev opnået et tilfredsstillende resultat.

DOKS sidder normalt ikke selv med ved bordet i de centrale forhandlinger, men igennem Tjenestemænds- og Overenskomstansattes fællesrepræsentation i Akademikernes Centralorganisation (TOAC) har DOKS løbende kontakt til dem der sidder med ved bordet. Især i den afsluttende fase er der tæt kontakt, således at DOKS' interesser tilgodeses i videst mulige omfang. Ved OK24 har DOKS deltaget i en lang forberedende møderække om "Aftale om medarbejdermøder i folkekirken". DOKS deltog i dette arbejde på vegne af Akademikerne.

På grund af den økonomiske usikkerhed med krig i Europa og stor inflation de seneste år, indgik det private arbejdsmarked i 2023 en toårig overenskomst. Som forventet resulterede dette i, at overenskomsterne på det offentlige område ligeledes blev toårige.



Resultatet

Den overordnede økonomiske ramme er aftalt til 8,8 % over de næste to år. De 8,8 % dækker over den samlede aftale, herunder forbedringer i barselsordning, pension med mere. Det er kun en del af denne ramme, der udmøntes som centralt aftalte lønstigninger. De konkrete aftalte lønstigninger er således 6,3 % over to år, hvor den største del udmøntes allerede 1. april 2024. Dertil kommer, at der yderligere kommer et løft fra reguleringsordningen i år, så lønforbedringen pr. 1. april bliver på 5,89 %. Desuden forøges pensionsbidraget af basislønnen for overenskomstansatte med 0,97 % til 18,07 %.

Der er lavet en aftale om, at der mellem arbejdsgiver og ansat kan aftales opsparring af frihed op til maksimalt 15 dage. Opsparingen kan foretages af ubrugte særlige feriedage eller afspadsring på grund af merarbejde. De opsparede fridage skal afvikles efter aftale.

Med OK24 etableres der en mulighed for overenskomstansatte for at vælge, at den del af pensionen, som overstiger 15 %, kan udbetales som løn eller indbetales til en opsparingsordning med tilknytning til pensionen. Denne opsparring kan siden bruges ved for eksempel behov for længere frihed, behov for uddannelse eller lignende. Vi opfordrer dog medlemmer, der overvejer denne mulighed, til at søge rådgivning hos PFA Pension for at få klarhed over konsekvenserne.

Et vigtigt resultat ved OK24 er, at rammerne for medarbejdermødet i folkekirken ændres. Hidtil har rammerne for medarbejdermødet været ensidigt fastlagt af Kirkeministeriet. Med "Aftale om

medarbejdermøder” overgår man nu til en aftalebaseret løsning baseret på de principper der findes i statens samarbejdsaftale. En af de væsentligste ændringer er, at medarbejdermødet får et mere proaktivt indhold. Det bliver et krav, at menighedsrådet forud for beslutninger om større ændringer skal drøfte det med den samlede medarbejdergruppe på et medarbejdermøde. Der skal holdes flere medarbejdermøder, hvis der er behov for det. Hvis ikke menighedsrådet overholder deres forpligtelser om medarbejdermøder, er der indført en mulighed for at klage.

Det er ved aftale mellem Kirkeministeriet og DOKS fastlagt, at otte-timers-bundgrænsen for overenskomsten bortfalder. Dermed vil alle ansættelser med en varighed på mere end en måned være omfattet af overenskomsten. Det bringer DOKS’ aftale i overensstemmelse med de fleste andre overenskomster på det offentlige område, og det sikrer, at EU’s deltidsdirektiv overholdes også for små stillinger.

Det var en forudsætning, at der kunne laves en aftale om mere fleksible rammer for rådighedstiden for kirkelige handlinger i små stillinger. Derfor har Kirkeministeriet og DOKS indgået en aftale om et supplerende rådighedstillæg. Arbejdsgiveren kan således ”tilkøbe” ekstra rådighedstid på 3,5 eller 7 timer ved at yde et supplerende rådighedstillæg. Den samlede rådighedstid inklusive tilkøb kan maksimalt svare til en stilling på 50 %. Muligheden for tilkøb af rådighedstid gælder dermed udelukkende for små stillinger.

I forlængelse af bortfaldet af bundgrænsen er der tillige indgået en aftale om vikariater, som har en varighed på mindre end en måned. Der er aftalt en minimumstimeløn med mulighed for tillæg. Desuden er vikariater omfattet af natpenge-aftalen, der giver højere timeløn efter kl. 17.00 på hverdage og fra kl. 14.00 lørdag til og med søndag. Der er enighed parterne imellem om, at DOKS kan anbefale højere takster.

Ved DOKS’ generalforsamling i 2023 var der debat om organisters work/life-balance med fokus på, at organister, som noget helt almindeligt, arbejder i ”familietid”. Dette emne har derfor haft bestyrelsens fokus op til forhandlingerne. Som en del af OK24-forliget er det aftalt, at når den faste fridag inddrages, fordi den er sammenfaldende med en helligdag, og man som organist er tjenestepligtig, skal erstatningsfridagen placeres på en lørdag eller en søndag, med mindre man efter organistens ønske aftaler noget andet. Erstatningsfridagen skal gives indenfor otte uger fra inddragelsen. Dermed gives erstatningsfridagen i ”familietid”.

Bestyrelsen havde naturligvis gerne landet en aftale om egentlig erstatningsfri for alle skæve helligdage, hvor organisten arbejder. Det må dog konstateres, at en sådan ekstra frihed er meget omkostningskrævende ved forhandlingsbordet, hvor frihed skal betales med puljemidler.

Ved en kendelse i en faglig voldgift i 2023 tabte Medarbejder- og kompetencestyrelsen en sag vedrørende opgavevaretagelse i folkekirken. Den konkrete sag drejede sig om en graver, der mod sit ønske blev pålagt kirketjeneste. Afgørelsen i voldgiftsretten slog fast, at man ikke kunne pålægge den pågældende opgaven, da den blev anset for at ligge udenfor ansættelsesområdet.

Det medførte, at Kirkeministeriet ved OK24 havde et ønske om at sikre sig en aftalemæssig hjemmel til, at organister fortsat kan løse opgaver, som måske ikke direkte er organistopgaver, men som knytter sig til stillingens opgaver på anden vis. Mange medlemmer finder det allerede naturligt at påtage sig sådanne opgaver og løser dem med glæde. Det kan for eksempel være arbejdet med korets hjemmeside, kommunikationsopgaver på sociale medier, at repræsentere menighedsrådet i forskellige sammenhænge eller andet. Kirkeministeriet havde et ønske om, at ledelse af andre kirkefunktionærer eksplicit blev udtrykt i aftalen. Det har altid været almindeligt, at organister udøver ledelse. Nogle leder kor, andre leder musikmedarbejdere, og i nogle tilfælde kan der også være tale om ledelse af andre personalegrupper. Der er derfor indgået en aftale om, at organisten frivilligt kan udføre accessoriske opgaver. Accessoriske opgaver er normalt ikke direkte organistopgaver, men har en form for tilknytning til organistopgaver. Det er i aftalen understreget, at disse ikke egentlige organistopgaver er frivillige. De udføres efter gensidig aftale og kan ikke indgå i et stillingsopslag. Grundlæggende er der med aftalen givet mulighed for, at organister fortsat kan udføre de opgaver, som en del medlemmerne længe har varetaget. Det har blot været nødvendigt at sikre hjemmel til at gøre det.

Endelig gav overenskomstforhandlingerne mulighed for at forbedre rådighedstillægget for de tjenestemandsansatte i det almindelige lønforløb (LR16/31). Stigningen er på ca. 4.200 kr. om året, og skal naturligvis ses som et supplement til de generelt aftalte stigninger. En stor del af medlemmerne i denne gruppe har været på slutløn i en årrække uden mulighed for lønforbedringer. Bestyrelsen valgte derfor at prioritere denne gruppe i de afsluttende forhandlinger.

Menighedsrådet som arbejdsgiver

Tilsyn

DOKS hylder det lokale demokrati, og anerkender det som et bærende element i folkekirkens struktur. Samtidig har DOKS øje for den vanskelige opgave menighedsrådene som arbejdsgivere er pålagt. De dårlige sager har de seneste år fundet vej til medierne, og DOKS har gentagne gange over for politikere og i offentligheden påpeget det urimelige i, at der tilsyneladende ikke er nogen kontrolinstans, der fører tilsyn med menighedsrådenes arbejdsgiveransvar. DOKS' medlemmer oplever at være ladt i stikken, hvis et menighedsråd ansætter en inkompetent leder og i øvrigt ikke praktiserer en værdibåren og dialogbaseret ledelsesstil.

I eftersommeren 2022, på baggrund af DR's dækning af folkekirkens arbejdsmiljø, nedsatte biskopperne og Landsforeningen af Menighedsråd en arbejdsgruppe, der skulle se på tilsynsrollen. DOKS har løbende efterspurgt resultatet af dette arbejde. Endelig i oktober 2023 kom arbejdsgruppen frem til den konklusion, at der ikke er brug for ny lovgivning. Den fornødne hjemmel til at udføre tilsyn med menighedsråd er allerede til stede, og der findes nødvendige sanktionsmuligheder også i forhold til arbejdsmiljøproblemer. DOKS anser dette for en vigtig udmelding, og undres over at biskopperne hidtil har tøvet med at benytte sig af denne mulighed.

Uddannelse af menighedsrådsmedlemmer

DOKS har i fællesskab med de øvrige kirkefunktionærgrupper rejst krav om obligatorisk uddannelse af menighedsrådsmedlemmer. For de ansatte er det i dag fuldstændig vilkårligt, om deres arbejdsgiver har kendskab til ledelsesopgaven og grundlæggende forståelse af folkekirken som organisation. Det faktum, at der gennem de sidste 20 år er fjernet en række understøttende regler og tillagt menighedsrådene en række nye ansvarstunge opgaver, har kun forstærket problematikken.

Forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet

Kirkeministeren har besluttet at igangsætte et projekt om "Forenkling og bedre understøttelse af menighedsrådsarbejdet". En repræsentant for kirkefunktionærerne er inviteret med i projektets styregruppe, og DOKS' formand Karin Schmidt Andersen er indtrådt i arbejdet på dette mandat. Der skal ses på en række forhold i menighedsrådenes arbejde og peges på ønsker til ændringer i menighedsrådsloven. Arbejdet afsluttes i januar 2025. DOKS anser dette arbejde for vigtigt, og glæder sig over at en repræsentant for menighedsrådenes ansatte er inddraget. Det er afgørende at de faglige organisationers erfaringer indgår, når der ses på menighedsrådenes organisering, muligheder for samarbejder og nødvendige kompetencer.

Arbejdsmiljøundersøgelse



I 2023 iværksatte Kirkeministeriet en stor undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken. Undersøgelsen tog udgangspunkt i et spørgeskema, som blev udsendt til samtlige ansatte i folkekirken. Med 7570 indkomne svar opnåede man en svarprocent på 53 %, hvilket anses for at være en høj svarprocent. Spørgeskemaet blev suppleret med en række kvalitative interviews, dybdeinterviews og fokusgrupper.

Undersøgelsen bekræfter billedet fra tidligere undersøgelser, og svarer også til det indtryk vi har i bestyrelsen. Folkekirken er kendetegnet ved arbejdspladser med høj trivsel, stor medarbejertilfredshed, stor selvstændighed i opgavevaretagelsen og grundlæggende et ordentligt psykisk arbejdsmiljø. Undersøgelsen sammenligner med andre nationale, statistiske data. Folkekirken ligger her bedre end gennemsnittet.

Undersøgelsen viser dog en overrepræsentation af sager om mobning. Den afslører uklar eller decideret dårlig ledelse en række steder. Det slås fast, at der på trods af det generelle billede af et tilfredsstillende psykisk arbejdsmiljø sideløbende er åbenlyse udfordringer med at håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø, når de opstår. Et væsentligt omdrejningspunkt er manglende kompetent ledelse i folkekirken. Det kan både skyldes, at ledelsen er fraværende, og at ledelsen ikke evner at forebygge eller gribe ind overfor problemerne. Den tostrengede struktur og det manglende samarbejde mellem de to ledelsesstrengte fremhæves endvidere som medvirkende årsag til arbejdsmiljøproblemer.

En af undersøgelsens anbefalinger er uddannelse i ledelse for menighedsrådsmedlemmer. Her er det værd at bemærke, at Landsforeningen af Menighedsråd i mange år har tilbudt menighedsrådsmedlemmer uddannelse – blandt andet i ledelse. Undersøgelsen giver dog ikke svar på, hvorfor et sådant uddannelses tilbud pludselig skulle begynde at virke. Undersøgelsen peger desuden på, at det burde overvejes om menighedsrådsloven er tidssvarende. Der anbefales dog ikke konkrete ændringer.

Undersøgelsen konkluderer, at en øget professionalisering af ledelsesfunktionen i folkekirken er vejen til bedre at kunne håndtere problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Man bør dog være opmærksom på, at det bestemt ikke er ligegyldigt, hvilket værdisæt en sådan ledelse agerer ud fra. Vi har i de senere år observeret en række forsøg på professionalisering af ledelsesfunktionen enten ved daglige ledere eller i form af personalekonsulenter ansat på tværs af mange menighedsråd – for eksempel i et provsti. Det er langt fra alle disse forsøg, der er faldet heldigt ud. I en række tilfælde må man konstatere, at de har medvirket til ringere trivsel og endda egentlige konflikter. Alt for mange af disse konsulenter ser det som deres primære opgave at begrænse og beskære fremfor at udvikle og fremme folkekirken som arbejdsplads.

I en værdibåren organisation som folkekirken er det vigtigt, at menighedsrådets ledelse understøttes af en egentlig HR-funktion med kompetencer inden for relations- og visionsbaseret ledelse. Hvis en professionaliseret ledelse skal være løsningen, må menighedsrådene hjælpes til at træffe de rette valg, når der indføres endnu et ledelseslag.

Det er ligeledes en af undersøgelsens konklusioner, at menighedsrådsmedlemmer, ligesom ansatte medarbejdere, må omfattes af et værdighedskrav – også kaldet decorum. Det skal være muligt at ekskludere menighedsrådsmedlemmer, der forbyder sig imod et sådant værdighedskrav. Det kræver naturligvis, at et tilsyn både har evnen og viljen til at gribe ind over for menighedsråd og menighedsrådsmedlemmer, der systematisk fastholder medarbejdere i et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Endelig peger undersøgelsen på, at der mellem de to ledelsesstrengte bør etableres et tværgående arbejde om arbejdsmiljøet i modsætning til nu, hvor arbejdet foregår isoleret i de to ledelsesstrengte. Bestyrelsen anser det for åbenlyst, at man er nødt til at se det psykiske arbejdsmiljø i sammenhæng og ikke adskilt mellem de to ledelsesstrengte.

Dårligt psykisk arbejdsmiljø påvirker alle på en arbejdsplads og kender ikke til faggrænser.

Uddannelse

Bestyrelsen har særlig opmærksomhed på musikkonservatoriernes uddannelser. Uddannelsesudvalget afholdt således i januar et møde med de tre musikkonservatorier (DJM, DKDM, SDM). Her drøftede man rekrutteringsudfordringen, og konstaterede at en stor del af ansøgerne til konservatorierne stadig kommer fra kirkemusikkolerne. Man forventer i årene der kommer at se et egentligt resultat af indsatsen med Børn-Unge-Orgel.

Med det enorme behov der er for kandidatuddannede organister, er det ærgerligt at DKDM ikke har mulighed for at tilbyde alle kvalificerede ansøgere en studieplads.

Man har gennem flere besparelsesrunder måttet sikre grunduddannelsen i hovedfag. DOKS udtrykte på mødet bekymring for at de kirkelige fag nedprioriteres. Konservatorierne er optaget af at uddanne til de forventninger kandidaterne vil møde hos deres arbejdsgivere, men er stadig udfordret af de besparelser, de har været pålagt.

Til stadighed er det en udfordring at tydeliggøre overfor menighedsrådene, hvilke kompetencer og differentierede niveauer kirkemusikere med forskellig uddannelsesbaggrund har.

De engagerede undervisere på konservatorierne er optaget af at skabe og opretholde et godt studiemiljø, og samarbejder om kurser og studieture, hvor de studerende kan mødes. Et højt faglige niveau og et godt netværk grundlægges i studietiden.

DOKS er repræsenteret i kirkemusikskolernes bestyrelser, og tager derigennem medansvar for skolernes virke. DOKS er for tiden særligt optaget af to emner - rekruttering af nye kirkemusikere og efteruddannelse. Kompetenceudvikling er nødvendig på alle niveauer. Det er vigtigt, at folkekirkens uddannelser på kirkemusikskolerne yder et vigtigt bidrag med at uddanne kirkemusikere til hele landet. DOKS ser store perspektiver i et øget samarbejde mellem Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV) og kirkemusikskolerne om tværfaglig uddannelse af teologer og kirkemusikere, og ser det nyetablerede Liturgisk Forum som et led i denne proces. En stor udfordring for dette arbejde er imidlertid, at præster har direkte adgang til deltagelse i kurser og efteruddannelse i FUV -regi, mens kirkemusikeres deltagelse er brugerbetalt. Det betyder, at menighedsrådene både skal betale for kurserne og afholde udgifter til vikar. Denne problemstilling har også Kirkemusikalsk Kompetencecenter drøftet.

DOKS' bestyrelse bliver jævnligt gjort opmærksom på den stigende udfordring, at menighedsråd ansætter musikere uden egentlig kirkemusikalsk uddannelse. Bestyrelsen deler bekymringen, og drøfter med forskellige aktører hvilke indsatser der kan gøres. Bestyrelsen mener ikke, at et kort kursus i kirkelige og liturgiske fag kan gøre det ud for en uddannelse på området. Det kunne være ønskeligt med et egentligt krav om, at alle der ansættes som organister og korledere i folkekirken har en anerkendt grunduddannelse i kirkemusik.

I Kirkeministeriets uddannelsesudvalg, hvor DOKS er repræsenteret, har arbejdet været koncentreret om "Kompetenceudvikling for alle".

I Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM) er der et godt samarbejde med Dansk Musikpædagogisk Forening og Dansk Musikerforbund om overenskomsten på de kommunale musikskoler. Der er desuden drøftelser af generelle musikpædagogiske forhold, foreningerne står sammen om.

Nordisk Kirkemusiksymposium, NKS2024

De sidste tre års forberedelse er nu gået ind i slutfasen. Hovedlinjerne i symposiets program lå fastlagt i marts. Foruden bidrag fra de nordiske lande planlægges blandt andet 28 seminarer, to danske koncerter og en festgudstjeneste. Hjemmesiden www.nks2024.dk er både nu og under selve afviklingen af symposiet hovedportal for information. Den 1. oktober 2023 blev der åbnet for tilmelding. At dømme efter interessen ventes mindst 600 symposiedeltagere at melde sig.

NKS2024 er en begivenhed med et budget på over to millioner kroner, der lader sig realisere i kraft af økonomisk støtte fra syv af landets stifter og tilsagn fra en række fonde. Desuden har det stor værdi, at en række menighedsråd beredvilligt stiller kirkerum og andre faciliteter til rådighed for symposiets aktiviteter.

NKS2024 danner en række samarbejdsrelationer i Danmark, og allerede i planlægningsfasen kan der konstateres stor imødekommenhed og opbakning fra en række institutioner. Heriblandt Københavns Drengkor, Korliv, Kirkemusikskolerne, Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV), Orgelklubben, Det Kongelige Danske Musikkonservatorium og Nordisk Selskab for Campagnologi og Klokkespil.

NKS2024 er forankret i Nordisk Kirkemusikråd, med en dansk styregruppe. Styregruppen består af repræsentanter fra DOKS og Organistforeningen. Samarbejdet har i hele forløbet været båret af et fælles fagligt ståsted og en tillidsfuld relation.





Projektmedarbejder Sandra Skov Fallesens indsats er af stor betydning for projektets gennemførelse. Med overblik og systematik har hun opbygget hjemmesidens mange funktioner, og løser utallige praktiske opgaver foruden at virke som fundraiser og sekretær på projektet.

For styregruppen har det været et ønske, at begivenheden NKS2024 desuden skulle række ud til den brede offentlighed. Derfor har man etableret begivenheden Nordisk Kirkemusikfestival 14.-22. september som en platform, hvor organister over hele landet kan oprette arrangementer i tilknytning til NKS2024.

Således vil der skabes en fælles platform for kirkemusikalske arrangementer, ikke kun i hovedstadsregionen men gerne landsdækkende. En række af disse offentlige festivalkoncerter i Københavns city vil tillige indgå som relevante tilbud til symposiedeltagerne.

NKS2024 skal være en manifestation af kirkemusikkens betydning i Norden med fokus på kirkemusikernes faglighed i al sin bredde. NKS2024 ønsker at bidrage til den enkelte kirkemusikers inspiration og faglige viden.

Kirkemusikalsk Kompetencecenter (KMKC)

Kirkemusikalsk Kompetencecenter består af repræsentanter fra de tre kirkemusikskoler, de tre konservatorier, de tre kirkemusikerorganisationer samt Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter.

En gang årligt holdes et møde, hvor man gensidigt orienterer hinanden.

I 2023 drøftede man desuden erhvervssituationen for organister. Blandt andet ser man efterhånden ofte, at der ikke længere er ansøgere med en kandidat i kirkemusik til de stillinger, der tidligere hørte under DOKS' område. Et andet emne var, at der ikke er lige adgang for kirkemusikere og præster til FUV's kurser – blandt andet om samarbejde i folkekirken.

KMKC er et vigtigt og givende forum, hvor relevante samarbejdspartnere mødes.

Samarbejde

DOKS er afhængig af gode samarbejdsrelationer, og ser at samarbejdet i den forløbne periode er blevet styrket. I forbindelse med OK24 har der været tæt kontakt med både centralorganisationer og organisationerne i TOAC-samarbejdet.

Samtalen og kontakten til de øvrige kirkefunktionærorganisationer er blevet yderligere styrket ved jævnlige møder i formandskredsen og ved et fællesmøde den 16. juni, hvor en større kreds af politikere og sekretariatsmedarbejdere deltog. Formandskredsen har i fællesskab holdt møde med skiftende kirkeministre og her gjort det klart, at folkekirkens drift og udvikling involverer mange faggrupper. Det har været vigtigt i denne sammenhæng at fremføre de ansattes syn på arbejdsmiljø og arbejdsgiveransvar.

DOKS værdsætter det gode forhold til Organistforeningen og Dansk Kirkemusikerforening. Skønt DOKS og Organistforeningen ikke længere har fælles overenskomst og forhandlingsfællesskab, er relationen mellem foreningerne stadig tæt. Et styrket og tillidsfuldt samarbejde viste sig, da de to bestyrelser mødtes til et fælles seminar i november, og i fællesskabet om planlægning og afholdelse af NKS2024.

