

ORGANISTFORENINGENS GENERALFORSAMLING 2019

Referat af Organistforeningens ordinære generalforsamling tirsdag den 21. maj 2019 i Sundbo Salen på ECH PARK i Esbjerg

Referent: Sekretariatet

Formand Ingrid Bartholin Gramstrup (IBG) startede med at byde velkommen til de mange fremmødte medlemmer til de inviterede gæster, der var kommet: Karin Schmidt Andersen fra DOKS, Merete Sand fra Dansk Kirkemusiker Forening, Iben Tolstrup fra Landsforeningen af Menighedsråd og Elisabeth Jensen fra Landsforeningen af Menighedsråd. IBG præsenterede herefter de øvrige bestyrelsesmedlemmer og foreningens ansatte. Herefter gik IBG over til den formelle del af generalforsamlingen og det første punkt på dagsordenen.

1. VALG AF DIRIGENT

IBG foreslog på bestyrelsens vegne Elisabeth Jensen (EJ) fra Landsforeningen af Menighedsråd som dirigent. Hun blev uden modkandidater valgt.

EJ takkede for valget og konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt varslet, indkaldt og beslutningsdygtig. Herefter gav hun formanden ordet til aflæggelse af den mundtlige beretning.

2. MUNDTLIG BERETNING

IBG supplerede bestyrelsens skriftlige beretning, som er at læse i maj-nummeret af *Organist.org*. Først mindedes forsamlingen to gode kolleger, som er afdøde ved døden i det forløbne år. De er: Lena Sommer, organist ved Fens-

mark og Rislev kirker, og Andrew Bech, tidligere organist ved Sdr. Højrup og Årslev kirker og mangeårig tillidsrepræsentant for Organistforeningen.

Sekretariat

IBG indledte med at minde forsamlingen om, at årets gang på sekretariatet i Vejle som beskrevet i den skriftlige beretning har været præget af, at sekretariatsmedarbejder Inge Bech Hansen har haft en langvarig sygdomsperiode. Inge har nu et stykke tid været tilbage på 18 timer, og til juni vender hun tilbage på fuld tid igen. Det er bestyrelsen meget glad for, og det ser ud som om, foreningen går mere normale tider i møde. At bistå og vejlede medlemmerne og tillidsrepræsentanterne er en altafgørende prioritet på sekretariatet. Det kræver tid, og den har der ikke været rigelige mængder af, set i lyset af, at én mand i lange perioder har skullet arbejde for to. Bestyrelsen er meget taknemmelig for, at sekretariatet alligevel har fungeret upåklageligt.

På trods af den forøgede arbejdsmængde har sekretariatsleder Louis Torp også bidraget med nytænkning og har sat sit præg på opdatering af arbejdsgange, sagsbehandlinger, administration og IT-systemer, herunder digitalisering af hele medlemssystemet samt implementering af den nye persondataforordning. Noget er tilendebragt, andet er en løbende proces, som bestyrelsen ved, er i trykke og kompetente hænder.

Foreningen har et lille sekretariat med kun to fastansatte medarbejdere. Men hvad den ikke har i antallet af ansatte, har den til gengæld i mængden af kompetencer, som de to



Det lyttes opmærksomt til formandens beretning.

medarbejdere besidder. Bestyrelsen har dog i det forløbne år fået en påmindelse om, at foreningen ved netop langvarig sygemelding, er meget sårbare mht. varetagelsen af specialkompetencer. Den påmindelse har sammen med et ønske om at få bedre fysiske rammer for det daglige arbejde og for mødevirksomhed, samt at nedsætte omkostninger til husleje og drift, givet bestyrelsen anledning til at sondere muligheden for et fysisk sekretariatsfællesskab med nogle eller flere af de øvrige folkekirkelige fagforeninger. Hvis det kunne lykkes, ville foreningens medarbejdere tilmed få et frugtbart arbejdsmiljø med kolleger at sparre med, og man kunne evt. købe sig til bistand fra andre medarbejdere f.eks. i tilfælde af langvarig sygdom.

Forespørgslen hos de øvrige foreninger endte ud med, at Organistforeningen fik tilbuddet om at leje sig ind i Kordegneforeningens sekretariat i Worsaaesgade i centrum af Vejle. Dette ville være attraktivt, men projektet er strandet på, at der ikke kan opnås tilladelse til at etablere handicapvenlige adgangsforhold, og det er en betingelse for, at sekretariatet flytter.

Derfor hviler tanken om flytning af sekretariatet lige i øjeblikket, men er ikke opgivet. På længere sigt kunne man forestille sig, at et udvidet samarbejde på sekretariatsniveau med

én eller flere af de øvrige foreninger, kunne styrke, forenkle og effektivisere både de administrative opgaver, sagsbehandlingerne og medlemsrådgivningen ved at fordele specialområder mellem medarbejderne og desuden råde over fælles it-systemer.

IBG understregede, at disse overvejelser ikke overhovedet skal røre ved foreningens selvstændighed og autonomi med egne vedtægter, generalforsamlinger, regnskaber m.v.

Overenskomst

Formanden udtrykte forhåbning om, at alle har bemærket den beskedne lønforhøjelse, der som resultat af OK18 nu har vist sig på lønsedlen. Organistforeningen stiler naturligvis nu hen mod OK21, hvor den endnu en gang vil kæmpe for medlemmernes løn- og arbejdsvilkår.

Ved bestyrelsens kommende konstituering er det hensigten at nedsætte et OK21-udvalg, der målrettet skal arbejde hen mod den næste overenskomstforhandling. Ud fra erfaringerne fra OK18 omkring håndteringen af varslingen om storkonflikt og den situation, de overenskomstansatte medlemmer og foreningen som helhed pludselig befandt sig i, er det tvingende nødvendigt med en anderledes grundig forberedelse. Foreningen må ruste og organisere sig til et lignende scenarie næ-

ste gang. Det gælder ikke mindst om at tage ansvar for, at foreningen oparbejder en større økonomisk formåen til at klare en konflikt, evt. ved etablering af en strejkekasse eller en opsparing. I al almindelighed er der mange ekstra opgaver for sekretariatet under overenskomstforhandlinger, men når det udvikler sig til varsling om storkonflikt, så vokser presset også på sekretariatsmedarbejderne. Dette skal også med i forberedelserne.

Det samarbejde og fællesskab, der var omkring den varslede storkonflikt med de øvrige kirkelige organisationer, CO10 og i forhandlingsfællesskabet CFU, viste sig at have stor styrke og gennemslagskraft. Derfor er det også det fællesskab, foreningen fremover skal indgå i, da den i en konfliktsammenhæng er en meget lille organisation. Både i CO10- og CFU-regi er det blevet sagt flere gange, at de små organisationer ikke vil blive glemt. Det har bestyrelsen med stor tilfredshed noteret sig, og den vil om nødvendigt huske dem på det.

Lønforhandlinger

Årets lokallønsforhandlinger endte ud med et positivt resultat for 18 ud af 26 ansøgninger. En del menighedsråd går positivt ind i en behandling af organistens ansøgning om f.eks. et højere kvalifikationstillæg og godkender enten helt eller delvist ansøgningen. IBG påpegede dog, at det er vigtigt ikke at overse, at der er menighedsråd, der ikke til fulde har indset, at et lønloft for en organist ved indførelsen af ny løn ikke længere sker automatisk via et skalalønssystem. Organistforeningen må derfor endnu en gang hæve røsten og sige til menighedsrådene:

Det er ved de årlige lokallønsforhandlinger, I har muligheden for at give et lønloft, der kan mærkes. Det er her, I kan anerkende en organists faglige dygtighed, der ofte – ud over den musiske faglighed – bringer andre relevante fagligheder og personlige kvalifikationer ind i

jeres kirke som muligheder og berigelse af de mange visioner, I har, om et bredt og mangesidet aktivitetsniveau. Det er her, I kan belønne jeres organist for at tage en eller anden form for efteruddannelse for derefter med nye kompetencer i hænder, fødder og hoved at kunne påtage sig nye efterspurgte opgaver eller være i stand til i endnu højere grad at bidrage til samarbejdet med det øvrige personale og jer menighedsråd om udvikling og nye perspektiver på det fælles og daglige arbejde omkring gudstjenester, korarbejde, undervisning og meget andet.

Ifølge IBG er det for de allerfleste organister entusiasme, dedikation og spilleglæde, der driver værket, at de udviser gerne fleksibilitet og træder gerne i karakter som de resourcepersoner, de er. Som organister er vi nødt til at være skarpe om dette, da lønforhandlinger ikke bør munde ud i en spareøvelse, men i en fuldtonet anerkendelse af, at der faktisk bliver udført et stykke arbejde, der er med til at holde folkekirken i gang.

Men for overhovedet at komme frem til en lønforhandling, er det organisterne selv, der skal på banen. IBG opfordrede derfor medlemmerne til at søge om lønregulering, hvis de på nogen måde har noget at have det i. Som en god begyndelse på dette, henvender man sig til sin tillidsrepræsentant for hjælp og vejledning.

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation

Pr. 1. januar 2019 trådte fusionen mellem de to hovedorganisationer LO og FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) i kraft. Organistforeningen har hidtil hørt under FTF, men hører altså nu under FH, der er talerør for 79 fagforeninger og 1,4 mio. lønmodtagere. FH er særdeles informative om deres arbejde og om aftalerne med de enkelte medlemsorganisationer omkring bistand, bl.a. om brugen af en socialrådgiverordning.

FSU-samarbejde

Folkekirkens Samarbejdsudvalg holder møder to gange om året, og her er Organistforeningen sammen med samtlige andre kirkefunktionærgrupper repræsenteret. På disse møder orienterer Kirkeministeriet om aktuelle projekter og relevante emner. Desuden har organisationerne selv mulighed for at få emner på dagsordenen og at stille spørgsmål. I forbindelse med disse møder i FSU-regi holder de folkekirkelige organisationer et formandsmøde, hvor de drøfter fælles anliggender og finder fælles fodslag, så de står styrket i ord og handling.

IBG fortalte som eksempel på dette, at organisationerne tilbage i 2016 rettede henvendelse til Kirkeministeriet med forespørgsel og ønske om repræsentation af de faglige organisationer i diverse udvalg og kommissioner, når det vel at mærke er relevant. Samtidig stillede organisationerne krav om obligatorisk medarbejderrepræsentation i provsti- og stiftsudvalg. Disse ønsker og krav er en indlysende måde at gøre opmærksom på, at medarbejdernes faglighed, viden, kompetence, engagement, og iverdigdom ikke blot skal bemærkes, men også anerkendes ved, at de naturligvis skal have mulighed for at bidrage til, at beslutninger træffes på et oplyst grundlag. Det er medarbejderne, der har fingrene nede i substansen, og det er dem, der lever med konsekvenserne af mange af de beslutninger, der tages, både overordnet i Den danske Folkekirke og på lokalt plan.

Efter tre år fik medarbejderorganisationerne svar fra ministeriet med et afslag. Begrundelsen for ikke at åbne døren for en obligatorisk medarbejderrepræsentation i provsti- og stiftsudvalg er, at disse organer ikke træffer beslutninger, der direkte vedrører forhold omkring personale og arbejdspladsen. Det er dog en kendsgerning, at mange af de beslutninger, der eksempelvis bliver taget på

provstiniveau, i sine konsekvenser har stor indvirkning på forhold omkring personalet og arbejdspladsen.

Organistforeningen stiller sig derfor ikke umiddelbart tilfreds med afslaget. Bestyrelsen vil i samarbejde med de øvrige faglige organisationer arbejde videre med sagen. Og i det hele taget vil den intensivere samarbejdet med de øvrige faglige organisationer omkring de emner og forhold, der er relevante for alle foreninger.

Kirkepolitik

IBG fortsatte med at konstatere, at der var udskrevet valg til Folketinget, og selvom kirkepolitikken ikke længere har den samme brede interesse blandt politikkerne, som den havde tidligere, så har partierne naturligvis en mening om den. Der er mange bolde i spil på de kirkepolitiske boldbaner i øjeblikket. IBG udtrykte en overbevisning om, at den kommende folketingsperiode kan vise sig at blive dén, hvor den særegne status og ordning, folkekirken har i dag, kan blive stærkt udfordret og rykket.

Hun nævnte i den forbindelse en række ting, som er værd at holde høje med: Vil der ske ændringer i forholdet mellem kirke og stat, ja, måske ligefrem adskillelse? Skal ordningerne for folkekirkens økonomi ændres i form af ændringer i statens tilskud? Skal folkekirken forsat styres som hidtil, eller vil andre styringsmekanismer fra det private område såsom udlicitering og privatisering brede sig? Skal menighedsrådene have forhand-



lingsretten i stedet for Kirkeministeriet, når der forhandles overenskomster for kirkefunktionærgrupperne?

Spørgsmålene er mange, og ifølge IBG er der absolut grund til, at Organistforeningen ruster sig til at imødegå de udfordringer og konsekvenser, svarene på spørgsmålene kan afstedkomme. For det kan i allerhøjeste grad få indflydelse på de ansattes hverdag på arbejdspladsen, på deres løn- og ansættelsesvilkår, på uddannelses- og efteruddannelsesmuligheder, på arbejdsmiljø og meget andet.

Spørgsmålet om, hvorvidt menighedsrådene skal have forhandlingsretten, var et af hovedemnerne på Landsforeningen af Menighedsråds årsmøde, som IBG havde deltaget i tidligere på måneden. Landsforeningens bestyrelse arbejder for at blive forhandlingsberettiget arbejdsgiverorganisation. Det er ikke nok for Landsforeningen, at den sidder med ved bordet ved overenskomstforhandlingerne på kirkeministeriets side. Den vil gøre det selv, og argumentationen er, som den lød i formand Søren Abildgaards kommentarer til den folkekirkelige situation i 2019:

”Landsforeningen er allerede arbejdsgiverorganisation på alle områder på nær forhandlingsretten”.

IBG fortalte, at hun på Landsforeningens årsmøde, selvom hun hørte godt efter, ikke rigtig hørte andre argumenter eller overvejelser omkring, hvad det kan betyde for forholdet og balancen mellem menighedsråd og kirkefunktionærer, eller hvordan modellen bliver, eller hvorfor man ønsker at få denne ret, som sandsynligvis vil koste menighedsrådene mange penge og belaste dem med endnu mere administration og flere excel-ark.

IBG udtrykte en forventning om, at medarbejdersiden får mulighed for at diskutere og spørge ind til disse spørgsmål

Hun havde også ros til Landsforeningen: Et andet stort anlagt tema på dens årsmøde

var kompetenceudvikling og efteruddannelse. Landsforeningen opfordrer menighedsrådene til at sætte fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling og efteruddannelse og til aktivt at målrette og lave strategier for kompetenceudvikling sammen med medarbejderen ved MUS. Menighedsrådene opfordres til at give rum for den enkelte medarbejders faglige og personlige udvikling, og Landsforeningen understreger, at kompetenceudvikling netop kan forbedre trivsel og jobtilfredsheden hos den enkelte medarbejder og medvirke til at fastholde kompetente medarbejdere, og at der skal afsættes økonomiske midler til det.

IBG var meget enig i disse overvejelser, og hun opfordrede menighedsrådene til ved næste lønforhandling at huske, at projektet først fuldendes helt, når det efterfølgende kan ses på kvalifikationstillæggets størrelse med pilen opad.

Efteruddannelse

Organistforeningens og kirkemusikskolernes efteruddannelsesprojekt, ”fagpakkerne” eller Kirkemusikalsk efteruddannelse på diplomniveau, er et projekt, der over de seneste år er blevet udviklet og udbudt i fællesskab af kirkeministeriet, menighedsrådene og de faglige organisationer. Alt arbejdet med udviklingen og gennemførelsen af projektet er sket i en styregruppe under kompetencesekretariatet med chefkonsulent Bent Fløyel ved bordenden. Den sidste fagpakke om ”Særlige gudstjenester” er nu udbudt.

Arbejdet med at evaluere fagpakkeprojektet er påbegyndt. Det er vigtigt at indsamle erfaringer og synspunkter fra dem, der har fulgt undervisningen, fra underviserne, censorerne og fra de menighedsråd, hvis medarbejder har gennemført en fagpakke. Det materiale, som dermed indsamles, skal bruges i det videre arbejde med den vision, Organistforeningen har om en kommende akkrediteret og kvalitetssikret diplomuddannelse.

Søgningen til fagpakkerne har ikke helt været så stor, som bestyrelsen havde forventet og håbet. Der er brug for svar på, hvorfor Organistforeningens medlemmer i de hele taget hænger lidt i bagsmækken, når det gælder at komme i gang med efteruddannelse og kompetenceudvikling. Er der ikke tid til det i en i forvejen travlt arbejdsuge og et travlt familieliv, er niveauet i fagpakkerne for højt, eller vil menighedsrådene ikke medfinansiere og give mulighed for tjenestefrihed?

IBG pointerede, at kompetenceudvikling er vigtig i en folkekirke, der er i stadig udvikling med nye tiltag og efterspørgsel af nye behov, og at bestyrelsen ikke kan anbefale nok, at man går i gang, hvis behovet er der.

Kompetencefonden

Som supplement til den økonomiske støtte, som menighedsrådet forhåbentlig giver, er der tillige mulighed for at søge fondsstøtte fra den fra "Den statslige Kompetencefond". Ved OK18 blev Kompetencefonden nedlagt og en ny fond oprettet. Der er over lang tid blevet arbejdet ihærdigt på at få den nye fond etableret og organiseret. Det ser ud til nu, at man fra september kan begynde at søge om midler fra fonden til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling.

IBG gik hurtigt videre fra dette emne, fordi chefkonsulent Bent Fløyel fra Kompetencesekretariatet på stævnets efterfølgende dag skulle orientere om den nye fond, og hvordan proceduren omkring ansøgning mv. er blevet udformet.

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning blev etableret i 2016 som et femårigt forsøgsprojekt på baggrund af en undersøgelse om arbejdsmiljø i Folkekirken foranlediget af Folkekirkens Arbejdsmiljøråd. Undersøgelsen viste et stort behov for rådgivning. Der er foretaget

en midtvejsevaluering af projektet, og overordnet set er rådgivningen kommet godt fra start og har vist sin berettigelse. Organistforeningen sidder med i Folkekirkens Arbejdsmiljøråd og følger forsøgsprojektet tæt. Foreningen har fra starten af projektet haft fokus på, om det kunne give anledning til tvivl omkring uvildigheden, at rådgivningen har til huse på samme adresse som Landsforeningen af Menighedsråd. Midtvejsevalueringen har ikke umiddelbart givet anledning til større bekymring om dette, men IBG understregede, at det stadig er et punkt, bestyrelsen har opmærksomhed på.

Der kan i maj-nummeret af bladet læses nærmere om midtvejsevalueringen og det arbejde, der er blevet udført i rådgivningen.

Nordisk Samarbejde

Organistforeningen er sammen med DOKS repræsenteret i Nordisk Kirkemusikråd. Kirkemusikrådet tilrettelægger og organiserer hver fjerde år et stort kirkemusiksymposium. Næste gang det løber af stablen er den 10.-13. september 2020 i Helsingfors. IBG opfordrede medlemmerne til at være opmærksom på kommende omtaler af symposiet i bladet og at overveje nøje, om det ikke ville være en god ide at tage med. Det er en enestående oplevelse sammen med 700-800 andre kirkemusikere fra hele Norden at boltre sig i mange forskelligartede arrangementer, som alle har kirkemusikken som centrum. Man kan tage det med som ønske på næste MUS.

Konsulenttjeneste

DOKS har siden 2015 i samarbejde med Københavns Stift, Landsforeningen og Det Kgl. Danske Musikkonservatorium kørt et forsøgsprojekt omhandlende brug af konsulenter i forbindelse med besættelse af organiststillinger. Tre organister fra stiftet har forestået denne konsulenttjeneste, hvor menighedsråd

har ønsket rådgivning omkring en ansættelse af ny organist.

Forsøget er ved at blive evalueret. Men DOKS har spurgt Organistforeningen, om den vil være med i en sådan konsulentordning, ifald den kan etableres og udvikles over hele landet. Det har bestyrelsen sagt ja til, og den vil meget gerne finde organister blandt Organistforeningens medlemmer, der kan varetage en sådan rådgivning inden for udstukne og fastlagte klare rammer og beføjelser.

Der er ingen tvivl om, at det er menighedsrådet, der suverænt har ansvaret for ansættelsesprocedure og ansættelse. Men med en uvildig konsulentordning vil menighedsrådet have mulighed for kirkemusikalsk rådgivning, f.eks. omkring udformning af en profil ud fra de krav og forventninger, menighedsrådet stiller til en kommende organist, og desuden rådgivning omkring prøvespil. Organistforeningen ser rigtig god mening og kvalitet i en sådan ordning og har derfor takket ja.

Kommunikation

IBG mente, at Organistforeningen kan være stolt af sit fagblad, som sammen med hjemmesiden er den fremmeste kommunikationslinje ud til medlemmerne. Bladet giver mulighed for, at bestyrelse og sekretariat kan udsende vigtige fagpolitiske oplysninger og orienteringer ud til alle. Dertil kommer masser af musikfaglige artikler og anmeldelser, artikler om aktuelle emner, der er relevante for kirkemusikere.

Bestyrelsen efterspørger med jævne mellemrum noget mere debat i bladet. For en fagforening er der et behov for at vide, hvad medlemmerne tænker. Den er i sagens natur til for medlemmerne.

Det er planlagt en artikelserie hen over det næste år, hvor forskellige organister får mulighed for at fortælle om deres daglige arbejde, for at give indblik i forskelligheder i orga-

nistarbejdet og de forskellige arbejdsvilkår, der gør sig gældende rundt omkring i landet.

Bestyrelsen har haft og har stadig på dagsordenen, at hjemmesiden skal have nyt design og indhold. Det arbejde fortsættes.

IBG udtrykte en stor tak til redaktør Filip Graugaard Esmarch for indsatsen, omhuen, ihærdigheden og professionalismen med bladet og for samarbejdet omkring det.

Arv efter Kirsten Skau Pedersen

Ved seneste generalforsamling kunne bestyrelsen fortælle, at Organistforeningen er blevet betænkt i testamentet efter tidligere medlem af Organistforeningen og forhenværende organist ved Kirke Skensved og Jersie kirker på Sjælland Kirsten Skau Pedersen. Testamentet indeholdt ønsket om, at der oprettes en fond med Organistforeningens bestyrelse som fondsbestyrelse. Fondens formål er at uddele to rejse- og videreuddannelseslegater til Organister med PO/KMOK-uddannelse. Legatet skal uddeles hvert andet år, forhåbentlig første gang i 2020. Sagsbehandlingen omkring oprettelsen af fonden har været lang, og det vides endnu ikke, hvor mange midler der bliver til rådighed i fonden, og hvor store legatstørrelserne bliver. IBG oplyste, at både fond og de nødvendige bankkonti er oprettet, og at bestyrelsen blot afventer, at boet bliver gjort endeligt op. Først herefter kan fonden opfylde sit formål.

Tillidsrepræsentanter

Organistforeningen har et kompetent korps af tillidsrepræsentanter, der yder en stor og vigtig indsats for kolleger rundt i hele landet. IBG udtrykte en stor tak for det store arbejde.

Der skal være valg af tillidsrepræsentanter til efteråret. Bestyrelsen håber, at der blandt medlemmerne er nogle, der brænder for at stille op til valget. Det er en spændende opgave at være tillidsrepræsentant, og man er

med til at gøre en forskel. IBG lagde ikke skjul på, at det til tider er krævende opgaver, man som TR bliver stillet over for. Hun oplyste, at bestyrelsens tillidsrepræsentantudvalg er i gang med at planlægge og udforme, hvordan nye tillidsrepræsentanter i endnu højere grad bliver klædt godt og grundigt på til opgaven, måske i form af en mentorordning, så nye tillidsrepræsentanter et stykke tid kan følge de gamle og garvede tillidsrepræsentanter. Som tillidsrepræsentant skal man desuden huske, at man altid har sekretariatet som en enestående hjælp, og at sekretariatet altid er parat til at tage over, hvis opgaverne er vanskelige og komplicerede. IBG opfordrede derfor til, at man melder sig nu, og at man støtter op om de arrangementer, der bliver afholdt i de respektive stifter i forbindelse med valget.

Afrunding

IBG afsluttede beretningen med en opfordring om at tage del i debatten i forlængelse af de tre biskoppelige rapporter om liturgi, hvoraf de to sidste skulle udkomme få dage senere. Kirkemusikken som fagområde er et fuldstændig selvfølgelig element i den debat. IBG appellerede derfor til, at organisterne byder ind med deres faglighed i fællesskabet sammen med de øvrige faggrupper, så der kommer en bred og kvalificeret debat.

Til sidst sagde hun tak til alle Organistforeningens samarbejdspartnere: DOKS, Dansk Kirkemusikerforening, Danmarks Kordegneforening, Kirke&Kultur.nu, Foreningen af danske Kirkegårdsledere, Danmarks Kirketjenerforening, FAKK, 3F, Præsteforeningen, Landsforeningen af Menighedsråd, CO10, Folkekirkens Brancheudvalg, Kompetencesekretariatet, Kirkeministeriet og de tre kirkemusikskolers bestyrelser og rektorer. Organistforeningen ser frem til et vedholdende, godt og frugtbart samarbejde.

Endelig takkede IBG den øvrige bestyrelse for et godt samarbejde i årets løb, herunder ikke mindst stævneudvalget, samt Louis og Inge for deres store arbejdsindsats på sekretariatet både på de udgående linjer og de interne. Hun takkede også konsulent Hans Henrik Brok Kristensen, som bistår sekretariatet ved særlige lejligheder og spidsbelastningsperioder. EJ spurgte, om der var kommentarer til beretningen, både den skriftlige og den mundtlige. Da dette ikke var tilfældet, blev beretningen i sin helhed godkendt.

3. REGNSKAB TIL GODKENDELSE

EJ gav herefter ordet til kasserer Kenn Therkelsen (KT) til fremlæggelse af regnskabet.

KT opsummerede foreningens bruttoindtægt (kontingenter) til kr. 2.646.433, hvilket han konstaterede var bedre end budgettet. Udgifterne er specificeret i de respektive noter til regnskabet. Resultatet af ordinær drift er et samlet underskud på kr. 195.559, som er noget mindre end budgetteret, så samlet set er regnskabet bedre end forventet.

Det samlede underskud, efter finansielle poster, er på kr. 192.132 og må anses for forholdsvist rimeligt og under alle omstændigheder et langt bedre resultat end budgetteret.

Det er naturligvis ikke acceptabelt at have negativt resultat flere år i træk, så det arbejdes der på at få ændret på her i 2019 (og fremadrettet), således at også foreningens likviditet forbedres.

Af balancen fremgår der pr. 31.12.2018 en likvid beholdning på kr. 1.257.171, egenkapitalen er på kr. 1.106.835 og den samlede balancesum (aktiver og passiver) udgør kr. 1.362.019.

Regnskabet er godkendt uden kommentarer fra revisoren.

Der var ingen spørgsmål fra forsamlingen til regnskabet, og det blev enstemmigt godkendt.

4. FASTLÆGGELSE AF KONTINGENT

Da foreningen trods det netop præsenterede underskud ikke anses for at være truet af bankerot, er bestyrelsens forslag til kontingent i 2020 en bibeholdelse af kontingentsatser gældende pr. 1.1.2019.

Bestyrelsens forslag til kontingent blev uden spørgsmål vedtaget.

Satserne fremgår af april-nummeret af *Organist.org*.

5. VALG TIL BESTYRELSEN

Dirigenten konstaterede, at Ingrid Bartholin Gramstrup og Carsten Engstrøm var på valg, og at begge opstillede til genvalg.

Da der ikke var indkommet forslag om modkandidater, blev de begge valgt.

6. VALG AF SUPPLEANTER

Jette Plougheld og Lene Dam blev af bestyrelsen foreslået som suppleanter. De blev valgt som hhv. 1.- og 2.-suppleant.

7. DRØFTELSE AF VEDTÆGTER

Bestyrelsen har fremsat forslag til ændringer i foreningens vedtægter, offentliggjort i marts-nummeret 2019 af *Organist.org* med oplysning om, at forslaget ønskes debatteret på generalforsamlingen.

Ej startede med at gennemgå gældende bestemmelser for så vidt angår vedtægtsændringer:

- 1) Der fremsættes forslag til ændringer ved offentliggørelse i medlemsbladet til drøftelse på førstkommende generalforsamling.
- 2) Drøftelse/debat på generalforsamling.
- 3) Bestyrelsen revurderer de fremsatte forslag og offentliggør igen ændringerne i den endelige formulering.
- 4) Ændringsforslagene vil herefter komme til afstemning (eventuel skriftligt), til ved-

tagelse eller ej, på næste generalforsamling.

Hvis der i forbindelse med drøftelse bliver fremsat ændringsforslag til noget, som ikke allerede er foreslået ændret, er dette at betragte som nyt forslag til drøftelse på næste års generalforsamling og så fremdeles.

Ej gav ordet til IBG til gennemgang af ændringerne og begrundelse herfor.

De seks ændringsforslag er i det følgende benævnt punkt 1-6. IBG startede med punkt 1 og 3, da disse er tæt forbundne.

Punkt 1: Under § 3. *Medlemmer* hedder det i stk. 1:

Som ordinære medlemmer optages:

- a) *Organister med Præliminær Orgelprøve eller tilsvarende uddannelse ansat i organiststillinger i den danske folkekirke inden for foreningens forhandlingsområde.*
- b) *Personer i øvrigt med Præliminær Orgelprøve eller tilsvarende uddannelse.*

Som ekstraordinære medlemmer optages:

- c) *Elever, der er optaget som PO-studerende på anerkendt uddannelsesinstitution.*

Dette foreslås ændret til:

Som ordinære medlemmer optages:

- a) *Organister med eksamen som "Kirke-musiker med Orgel og Korledelse" eller "Præliminær Organisteksamen/Orgelprøve" eller tilsvarende udenlandsk eksamen/uddannelse ansat i organiststillinger i den danske folkekirke inden for foreningens forhandlingsområde.*
- b) *Personer i øvrigt med eksamen som "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse" eller "Præliminær Organisteksamen/*

Orgelprøve" eller tilsvarende eksamen/uddannelse.

- c) *Elever, der er optaget som studerende på uddannelsen til "Kirkemusiker med Orgel og Korledelse".*

Punkt 3: Under § 4. Bestyrelsen hedder det i stk. 1:

Foreningen har en bestyrelse på 7 medlemmer, valgt på en generalforsamling. Af disse skal mindst 6 være valgt blandt de under § 3 a) nævnte medlemmer.

Dette foreslås ændret til:

Foreningen har en bestyrelse på 7 medlemmer, valgt på en generalforsamling. Af disse skal mindst 5 være valgt blandt de under § 3 a) nævnte medlemmer.

Punkt 1 – begrundelse: Rent formelt for at få opdateret uddannelsens navn, så det bliver bragt i overensstemmelse med den officielle titel både før og nu, og som beskrevet i organistoverenskomstens dækningsområde. Betegnelsen som ekstraordinært medlem findes unødvendig og ønskes udeladt, da det har vist sig svært klart at finde ud af, hvad betegnelsen dækker over.

Punkt 3 – begrundelse: Fordi bestemmelsen om, at 6 af bestyrelsens 7 medlemmer skal være A-medlemmer, kan være indskrænket for, hvem der kan bidrage i bestyrelsesarbejdet. Ansættelseskravet afskærer således medlemmer, der ikke har ansættelse inden for foreningens forhandlingsområde, f.eks. ikke fast stilling som organist i folkekirken, er individuelt ansat eller ansat ved anden offentlig sektor (såsom kriminalforsorgen).

Bemærkning: Organist ved Herrested, Søllinge og Hellerup Kirker og TR på Fyn Lene Dam spurgte til formuleringen "eksamen/uddannelse" under punkt 1. IBG svarede, at det kan henføres til den officielle titel/tekst fra organistoverenskomsten.

Punkt 2: Under § 3. Medlemmer hedder det i stk. 4:

Stk. 4. Ret til bistand fra foreningen forudsætter, at pågældende medlem har betalt mindst et halvt års kontingent

Dette foreslås ændret til:

Stk. 4. Ret til bistand fra foreningen forudsætter, at pågældende medlem har betalt mindst tre måneders kontingent.

Begrundelse: For først og fremmest at gøre det mere attraktivt at melde sig ind. Med seks måneders karenperiode kan der være organister, der afholder sig fra at melde sig ind. Tre måneders karenperiode er overskueligt. Det er samtidig værd at huske på, at udmeldelse sker til udgangen af året. At der overhovedet er et krav om forudgående medlemskab, er for at undgå svingdørsmedlemskaber. Ændringen er også for at imødekomme nye medlemmer, der på grund af nyt job ønsker at skifte fra en anden fagforening.

Bemærkninger: Organist ved Solvang Kirke og TR i Københavns og Helsingør Stifter Inger Marie Riis (IMR) fremførte, at det måske er bedre at få nye medlemmer end at være alt for striks. Desuden: hvad med udmeldelse af de medlemmer, der bliver færdig på konservatoriet og derfor forhandlingsmæssigt overgår til DOKS?



Organistforeningens genvalgte bestyrelse med dens to stærke kvinder i front: Formand Ingrid Bartholin Gramstrup til venstre og Henriette Hoppe til højre. Bagved fra venstre: Carsten Engstrøm, Knud Damgaard Andersen, kasserer Kenn Therkelsen, Henrik Strøm og Jørgen Kleon Jeppesen.

Sekretariatsleder Louis W. Torp (LWT) svarede, at Organistforeningens administration følger de overordnede retningslinjer (vedtægterne), men at der er en årelang praksis for, at der ved direkte overgang til DOKS-medlemskab sker samtidig udmeldelse hos Organistforeningen.

IMR udtrykte ønske om, at dette kunne komme i vedtægterne, nu da man alligevel er i gang med ændringer. EJ oplyste, at dette vil være et helt nyt forslag, som så tidligst kan blive drøftet næste år og vedtaget i 2021.

Organist ved Tårs og Morild Kirker Anton Schmidt Jakobsen (ASJ) spurgte, om man i stedet for de tre måneders karenperiode kunne forestille sig en seks måneders fremadrettet bindingsperiode.

LWT svarede, at bestyrelsen noterer sig dette forslag.

Organist ved Skagen og Hulsig Kirker og TR i Aalborg Stift Jette Plougheld (JP) spurgte, hvordan karenperioden skal forstås og håndhæves i forhold til den ret, alle organister har til TR-bistand?

LWT svarede, at man som TR skal man virke for gode og ordnede forhold mellem menighedsråd og de ansatte.

Organist ved Sulsted Kirke og TR i Aalborg Jens Erik Rasmussen spurgte, om det giver ret til bistand fra dag et, hvis man melder sig ind og betaler forud for tre måneder.

LWT svarede, at der i dag skal betales for seks måneder bagud, og at forslaget er, at dette ændres til tre måneder bagud.

Bestyrelsesmedlem Henriette Hoppe supplerede og svarede, karenperiode gælder, når der påkræves bistand fra sekretariatet, som jo betales af medlemmerne. Desuden er bestemmelsen om udmeldelse til udgangen af kalenderåret knyttet op på de faste udgifter, foreningen har til kontingent hos CO10 og FH m.v.

ASJ spurgte, om man som TR er forpligtet til at bistå ved andet end lønforhandling over for dem, der ikke er medlemmer?

LWT svarede, at TR er forpligtet til at arbejde for gode og rolige forhold mellem organist og menighedsråd, ikke nødvendigvis at

der ydes hjælp til lønforhandling, men at der oplyses om hvordan der sker lønforhandling.

Herefter var der ikke yderligere bemærkninger til punktet.

Punkt 4: Under § 4. Bestyrelsen hedder det i stk. 3:

Desuden vælges på generalforsamlingen en 1.-suppleant og en 2.-suppleant til at indtræde i bestyrelsen ved mandatnedlæggelse.

Dette foreslås ændret til:

På generalforsamlingen vælges en 1.-suppleant. Herefter vælges en 2.-suppleant. Ved mandatnedlæggelse i bestyrelsen indtræder 1.-suppleanten. Ved yderligere mandatnedlæggelse i bestyrelsen indtræder 2.-suppleanten.

Begrundelse: For at undgå tvivl om valg og procedurer – hvem blev der valgt til hvad.

Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

Punkt 5: Følgende foreslås indsat som ny § 6:

*§ 6. Indgåelse og fornyelse af overenskomster
Ved fornyelse eller indgåelse af overenskomster på Organistforenings område afholdes en vejledende urafstemning blandt organistforeningens nævnte medlemmer under § 3 stk. 1 henholdsvis a) og b). Urafstemning kan foretages elektronisk.*

Den nuværende § 6 foreslås ændret til § 7 og så fremdeles.

Begrundelse: I kølvandet på foreningens evaluering af OK18 og efter et indlæg på sidste års generalforsamling foreslås det, at der indføres urafstemning i forbindelse med indgåelse af overenskomster.

Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

Punkt 6: Under § 7 Generalforsamling hedder det i stk. 3:

På generalforsamlingen

- *vælges en dirigent til ledelse af mødet*
- *forelægger formanden bestyrelsens årsberetning*
- *forelægger kassereren regnskabet*
- *vedtages der kontingentsatser efter indstilling fra bestyrelsen*
- *foretages der valg til bestyrelsen*
- *foretages valg af suppleanter*
- *behandles der i øvrigt emner sat på dagsordenen af bestyrelsen eller medlemmer*

I forlængelse af det sidste punkt foreslås følgende punkt tilføjet:

- *behandles der i øvrigt emner under eventuelt*

Begrundelse: I vedtægtens bestemmelser om dagsorden for generalforsamling har der ikke tidligere været et "eventuelt"-punkt, hvilket der dog har været en mangeårig praksis for, og punktet ønskes nu overført til vedtægten, så alle kan få ordet på mødet uden forudgående varsling.

Der var ingen bemærkninger til dette punkt.

EJ oplyste, at forslagsstiller på baggrund af de bemærkninger, der er kommet frem på generalforsamlingen, kan ændre i den endelige udgave af de aktuelle forslag. Eventuelle ændringer skal meddeles inden næste generalforsamling.

Eventuelle ændringer vil blive offentliggjort i medlemsbladet hurtigst muligt.

IBG kunne supplerende oplyse, at der at bestyrelsen også overvejer en ændring af § 9 om

proceduren for vedtægtsændringer, således at processen kan blive hurtigere. Overvejelser går på, at forslag, som nu skal offentliggøres til drøftelse på førstkommende generalforsamling, i tilfælde af enighed fremover skal kunne vedtages med det samme.

8. INDKOMNE FORSLAG

Dirigenten konstaterede, at der ingen indkomne forslag var og at punktet derfor udgik.

9. EVENTUELT

Herefter blev ordet givet frit.

Konsulent Hans Henrik Brok-Kristensen startede med at efterlyse en overenskomst opdateret med OK18-resultatet. Dette kan forventes engang efter folketingsvalget, idet der ikke længere er uafklarede punkter.

IMR foreslog, at Organistforeningen modtager oplysninger fra kirkemusikskolerne om, hvilke studerende der må forventes at afslutte eksamen, og gerne op til et halvt år før, så Organistforeningen kan fortælle, hvad den kan gøre for dem. IBG og bestyrelsesmedlem Knud Damgaard Andersen (KDA) kunne oplyse, at kirkemusikskolerne er positivt indstillet på at indgå i et tættere samarbejde med de faglige organisationer, herunder også a-kasse. Det kan dog være en udfordring at samle de studerende til fællesmøde, da de enkelte hold er små og ikke til stede samtidig.

Organist ved Otterup Kirke Kåre Duhn spurgte, hvordan det virker med den vejledende vikartakst, da krav om honorar efter denne tekst nogle steder bliver mødt med et svar om, at så finder menighedsrådet en anden, der vil gøre det billigere. Er det muligt at lave en fast aftale med ministeriet herom? IBG afviste denne mulighed, men understregede, at det er vigtigt at lave aftale med menighedsrådet, inden arbejdet udføres, og at man i videst muligt omfang fastholder taksten og evt. selv siger nej tak til jobbet. Mindst lige så vigtigt er

det, at man bearbejder sit eget menighedsråd i forhold til, hvad taksten er for egen vikar.

Bestyrelsesmedlem Henrik Strøm supplerede med, at grunden til, at foreningen ikke har mulighed for at indgå fast aftale om vikartakster er, at disse ansættelser ligger uden for Organistforeningens forhandlingsområde.

Organist ved Vamdrup Kirke Maren Frost oplyste, som en sidebemærkning, at man i DMF-regi kan sætte faste takster, og at hun har opdraget sit menighedsråd til at give samme vikartakst, som hun selv forlanger.

En anden af de tilstedeværende organister havde bemærket, at timetal i visse opslåede stillinger ikke synes at svare til omfanget af de opgaver, der samtidig skal løses. IBG svarede, at Organistforeningens tillidsrepræsentanter gør et stort arbejde med at få menighedsrådene til at forstå, at der skal være en balance mellem timetal og de opgaver, der ønskes løst.

IMR opfordrede omvendt til, at man selv tager initiativ til nye opgaver, hvis man har ledig tid i sin stilling.

Spørgsmål om kvalifikationstillæg blev bragt på banen igen med opfordring til at gøre sig synlig i kirken med de opgaver, man løser, vise initiativ og udfylde stillingen med nye tiltag, hvor det enten ønskes, eller der er plads. Der var flere, der udtrykte ønske om faste takster på kvalifikationstillæg på basis af uddannelser ud over PO/KMOK, og der blev samtidig luftet den frustration, der kan være i forbindelse med selve lønforhandlingen, hvor nogle endda helt afholder sig fra at søge.

Organist ved Ølgod og Bejsnap Kirker Jytte Hintz opfordrede igen til at vise solidaritet og takkede for en godt støvne.

Dirigenten konstaterede herefter, at der ikke var flere, der ønskede ordet.

IBG takkede herefter EJ for god ledelse, ligesom hun takkede forsamlingen for god ro og orden, den engagerede deltagelse og den generelle opbakning.