

ORGANISTFORENINGENS GENERALFORSAMLING 2022

Referat af Organistforeningens ordinære generalforsamling tirsdag den 31. maj 2022 på Golf Hotel Viborg.

Referent: Sekretariatet

Formand Ingrid Bartholin Gramstrup (IBG) glædede sig indledende over at kunne byde velkommen til en generalforsamling på dens sædvanlig plads i forbindelse med årsstævnet i maj efter to år med minimerede éndagsårsmøder afholdt i august måned på grund af corona. Hun takkede de fremmødte medlemmer for deres opbakning og bød velkommen til foreningens gæster fra Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd, CO10, KORLIV, kirkemusikskolerne, Præsteforeningen og de andre kirkefunktionærorganisationer. Desuden præsenterede hun kort foreningens bestyrelse og medarbejdere.

1. VALG AF DIRIGENT

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

EJ konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indkaldt, og at den denne gang i henhold til foreningens vedtægter blev afholdt i maj måned. Herefter gav hun formanden ordet til aflæggelse af den mundtlige beretning.

2. MUNDTLIG BERETNING

Forsamlingen mindedes med et øjeblik stilhed en kollega, som siden forrige generalforsamling i august 2021 var afgået ved døden:

Poul Ravn Sørensen, København. Herefter kom formanden med følgende supplerende bemærkninger til bestyrelsens skriftlige beretning, som blev bragt i bladets maj-nummer:

Opsamling på OK21

Efter at Kirkeministeriet og CO10 har arbejdet på at blive enige om den tilrettede ordlyd i vores overenskomst, er den nu færdigredigeret og underskrevet.

Ved de decentrale overenskomstforhandlinger blev der aftalt et periodeprojekt omhandlende en afsøgning af mulighederne for at samle overenskomstdækningen af KMOK-organister, kirkemusikere og kirkesangere i én overenskomst eller organisationsaftale. Dette er sat i gang, og de første sonderende møder afholdt. Når man går ind i et sådant periodeprojekt, møder man naturligvis op med åbenhed og lydhørhed for, hvad der kommer på forhandlingsbordet, og det er dér forhandlingerne nu foregår. Jeg vil dog helt overordnet sige, at vi på ingen måde har i sinde at gå med til at forringe overenskomsten. Det er ikke det, øvelsen går ud på, men derimod at afsøge mulighederne for forenkling og overskuelighed både for arbejdstager- og arbejdsgiversiden ved at samle overenskomsten og organisationsaftalerne i én. Dét er ingenlunde en let øvelse.

Pensionerede tjenestemænd

Der er netop indgået en ny aftale mellem de centrale overenskomstparter om overenskomstdækning af pensionerede tjenestemænd. Det betyder, at en pensioneret tj-



nestemand, der stadig ønsker at arbejde, og gerne vil tiltræde eksempelvis et barselsvikariat, nu skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår. Hidtil har tjenestemænd i en sådan situation skullet ansættes på individuel kontrakt og dermed igennem forhandlinger om løn- og ansættelsesvilkår helt fra bunden af. Så det er et værdifuldt fremskridt. Aftalen gælder også tidligere overenskomstansatte, der får arbejdsmarkedspension/folkepension.

Bestyrelsesarbejdet

Planlægningen af dette års stævne og fejring af Organistforeningens 50-års jubilæum har fyldt meget i bestyrelsens arbejde det seneste år. Foreningens 50-årige historie hviler på mange menneskers fremsynethed, arbejdsomhed, viljestyrke, politiske visioner og organisatoriske talenter. Den hviler også på en stor kærlighed til kirkemusikken tillige med en bevidsthed om, at forvaltningen og udførelsen af kirkemusikken på et højt kvalificeret niveau fordrer stillinger med tryghed i ansættelsen, med ordentlige, anstændige, brødfødende løn- og ansættelsesvilkår, som animerer til fastholdelse i stillingerne og til

rekruttering af nye studerende på kirkemusikskolerne.

At dykke ned i Organistforeningens historie har foruden at bibringe megen viden og sammenhængende forståelse for, hvad en fagforening er og skal være, sat mange emner, problemstillinger og opgaver, som vi arbejder med i dag, i et nyt perspektiv. Det har opildnet og inspireret til fortsat at arbejde videre, fordi vi kan se, at det nytter noget.

Vi har selvfølgelig også arbejdet med andre ting end stævnet og jubilæet. I november holdt vi et bestyrelsesseminar, hvor vi fik tid til at fordybe os i nogle påtrængende emner. Et af emnerne var, hvordan vi fastholder og udvikler medlemstallet. Hvordan får vi de studerende og nyuddannede organister gjort opmærksomme på og interesserede i, at der findes en fagforening og et medlemskab heraf, der giver den enkelte og fællesskabet en styrket mulighed for at stå sammen om at opnå gode arbejdsforhold, gode løn- og ansættelsesforhold, gode og tidssvarende muligheder for efter- og videreuddannelse samt giver et fagligt fællesskab, et standsfællesskab?

>

Vi er flere gange blevet inviteret til at holde orienteringsmøder på kirkemusikskolerne i samarbejde med De Studerendes Råd og dér fortælle de studerende om foreningen, hvad vi er for nogen, og hvorfor det er værd at overveje at melde sig ind. Det har været vældig godt at få denne mulighed for at få kontakt også til de yngre studerende. Yngre mennesker har andre forventninger til et godt både fagligt og socialt arbejdsliv, end vi ældre generationer måske har haft. Og det skal vi lytte til og handle efter.

Vi vil også gerne fortælle, at folkekirken faktisk kan være en rigtig dejlig arbejdsplads. Det er ofte alt det dårlige, der kommer frem i offentligheden, men vi vil gerne bidrage med at fortælle om, hvordan det reelt er at være ansat som organist i folkekirken med alle de rettigheder og forpligtelser, der gerne skulle gå hånd i hånd, men også med det fantastiske privilegium det er at udøve og beskæftige sig med den musik, som vi brænder for og gerne vil byde ind med i samarbejde med kolleger og menighedsråd til glæde for menigheden.

Uddannelse og efteruddannelse

Et andet emne, vi også drøftede på bestyrelsesseminaret, var uddannelse og efteruddannelse. Vi har en klar forventning om, at der i de kommende år bliver arbejdet videre med, hvordan grunduddannelser og efteruddannelser på kirkemusikskolerne løbende bliver tilrettet den efterspørgsel og det behov for kompetenceudvikling, der forefindes i folkekirken på musikområdet. Det seneste efteruddannelsesprojekt med titlen "Praksisrettet kirkemusikalsk kompetenceudvikling i folkekirken", oftest benævnt "Fagpakkerne", blev udviklet på baggrund af en viden om, at der er behov for at tilegne sig kompetencer på den mangfoldighed af nye arbejdsopgaver og

tiltag, der efterspørges ude i kirkerne, både i forhold til særlige gudstjenester, til arbejdet med børn og unge i alle aldre, til samarbejdende, formidlingsmæssige og pædagogiske kompetencer, til nye musikalske genrer, blot for at nævne noget.

Vi ser fortsat gerne, at der bliver udviklet og udbudt efter- og videreuddannelser, hvor praktisk-musikalske færdigheder opnås i kombination med teoretisk refleksion på et højt kvalificeret niveau, gerne diplomniveau.

Hvis vi skal tiltrække unge mennesker til organistfaget, skal der være en attraktiv, faglig velfunderet, kvalitetssikret og tidssvarende grunduddannelse med muligheder for senere at videreudvikle og opnå flere kompetencer. De seks fagpakker var udviklet og beskrevet i de almindelige termer for uddannelsesbeskrivelse, så de i indhold, omfang og kvalitet svarede til netop niveauet for diplomuddannelser i den nationale kvalifikationsramme. Herved var der en mulighed for at kunne sammenligne med andre uddannelsesniveauer i det nationale uddannelsessystem, hvilket har været svært at gøre og stadig er det.

Vi vil stadig arbejde for, at både grunduddannelsen og efter- og videreuddannelser bliver attraktive og velbeskrevne uddannelsesforløb, så alle ved, hvilket niveau vi befinder os på, og hvilke muligheder der er for at tilegne sig individuel og specialiseret efterspurgt kompetenceudvikling. Vi har en vision om at se på hele vores uddannelsessystem i helikopterperspektiv, helt fra børn og unge, via f.eks. Orgelklubbens mange initiativer og projekter, over grunduddannelse og efter- og videreuddannelse med mulighed for at bygge ovenpå ens grunduddannelse for at opnå mere specialiserede kompetencer, efterhånden som man får brug for det.

Der er KMOK'ere, som søger videre til konservatorierne for at tage en bachelor og kandidatuddannelse. Det er ikke kirkemusikskolerne fremmeste opgave at levere studerende til konservatorierne, men hvor er det godt, at de også gør det. Vi ser for os en struktur på det kirkemusikalske uddannelsesområde, der er fleksibelt, og hvor der er et flow igennem det, så man kan stå af eller gå videre, hvor man ønsker det. Unge mennesker ønsker valgmuligheder og progression i deres uddannelser. Det er et forehavende, som vi ser frem til forhåbentlig i de kommende år at viderebearbejde sammen med kirkemusikskolerne.

Vi har et godt samarbejde med kirkemusikskolerne på mange fronter, det sætter vi overordentlig stor pris på, og vi værdsætter, at vi har repræsentation i de respektive kirkemusikskolers bestyrelser. Tak for det.

Samarbejdsrelationer

Samarbejdet mellem de faglige organisationer er de senere år blevet intensiveret. Det er godt og nødvendigt. Vi står som faglige organisationer ofte i de samme dilemmaer, problemer og udfordringer. Det er ikke altid, vi ser ens på tingene, men meget ofte gør vi. Og vi tror på, at vi kan opnå flere gode resultater og påvirke beslutninger på mange niveauer i folkekirken, når vi gør det sammen.

I oktober måned var alle formænd til et møde med kirkeminister Ane Halsboe-Jørgensen, hvor vi mødte en lyttende og ægte interesseret kirkeminister. Helt overordnet havde vi til hensigt at gøre ministeren opmærksom på, at folkekirken i sit fundament for det daglige arbejdes udførelse, nytænkning og sammenhængskraft i væsentlig grad er grundet på kirkefunktionærernes tilstedeværelse, faglighed og mange kompetencer.

På den baggrund ønskede vi at henlede ministerens opmærksomhed på det vigtige og plausible i, at de faglige organisationer bør have meget større synlighed, indflydelse og repræsentation i de organisatoriske lag i folkekirken struktur.

Vi fremlagde vores ønske om at få kirkefunktionærerne repræsenteret i provstiuvalg og stiftsudvalg med lignende vilkår og rettigheder som medarbejderrepræsentanten i menighedsrådene tillige med ønsket om repræsentation i andre nedsatte udvalg, kommissioner, taskforce-grupper m.v. på alle niveauer, når det vel at mærke er relevant.

Endvidere tilkendegav vi vores bekymringer omkring arbejdsmiljøproblematikken i folkekirken, ikke mindst det psykiske. Det vender jeg tilbage til senere.

Og som det tredje fremlagde vi vores syn på Landsforeningen af Menighedsråds ønske om at få forhandlingsretten, hvilket vi ikke ønsker. Vi konstaterede nogle måneder senere, at ministeren ikke ønskede at imødekomme Landsforeningens ønske om at få forhandlingsretten. Det noterede vi os naturligvis med stor tilfredshed.

Det har igennem flere år vist sig, at det giver stor mening, at der er en medarbejderrepræsentant i menighedsrådene. Som fagpersoner med erfaring og fingrene nede i substansen inden for de respektive fagområder i kirken udgør vi en væsentlig ressource, som vil være en vigtig stemme at få med i mange sammenhænge, hvor der skal foregå drøftelser og tages beslutninger. Relevansen og vigtigheden af dette viste sig under coronakrisen, hvor nogle faggrupper kom med i relevante taskforce-grupper, og hvor alle kirkefunktionærgrupper var med til møderne i sektorpartner-



skabet. Vi oplevede faktisk det positive, at en repræsentant fra kirkefunktionærgrupperne blev inviteret med i den øverste corona-taskforce-gruppe til allersidst. Vi tror, der er åbnet en dør, og den går vi gerne ind ad.

Tak til mine formandskolleger for et frugtbart og fornøjeligt samarbejde i mange sammenhænge. Jeg ser i den grad frem til fortsættelsen.

Vi har helt naturligt løbende et meget tæt samarbejde med DOKS og Dansk Kirkemusiker Forening. Vi er fælles om at løfte og værne om kirkemusikken og ikke mindst om at varetage vores kollegers interesser og vilkår bedst muligt. Der har vi mange sammenfaldende interesser, og det er værdifuldt, at vi har så gode relationer og kan tage så mange væsentlige drøftelser og udvekslinger af synspunkter sammen. Blandt andet også i regi af Kirkemusikernes Landsforbund.

NKS2024

Vi har en stor og helt særlig opgave foran os sammen med DOKS. Danmark står for at arrangere det næste nordiske kirkemusiksymposium i København i 2024. Vi er i fuld gang med planlægningen, og vi ønsker i Organistforeningen at lægge meget arbejde i symposiet og bidrage med alt det, vi kan. Vi håber, at mange af jer allerede nu vil sætte kryds i kalenderen den 19.- 22. september 2024. Det bliver fantastiske dage.

FSU

Vi bliver i Organistforeningen mere og mere opmærksomme på, at Folkekirkens Samarbejdsudvalg, FSU, er et rigtig vigtigt forum. Her mødes alle parter fra folkekirkens tostrengede struktur, de to søjler, i Kirkeministeriet til drøftelser og gensidig orientering. Udvalgsarbejde udgået fra FSU har resulteret

ret i blandt andet udfærdigelsen af vejledning om medarbejderrepræsentant rolle i menighedsrådene og etableringen af Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning. I øjeblikket pågår et udvalgsarbejde omkring seniorpolitik. Det er et forum, hvor vi som faglige organisationer kan bringe emner og temaer på banen, som vi ønsker debatteret og analyseret.

Psykisk arbejdsmiljø

Der har i en årrække været alvorlige problemer i folkekirken med dårligt psykisk arbejdsmiljø. Rapporten med undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø i folkekirken fra 2012 blotlagde ganske umisforståeligt problemernes omfang og kompleksitet. Da en gruppe præster for et halvt år siden italesatte den tavshedskultur, der øjensynligt dækker over massive og komplekse problemstillinger omkring dårligt psykisk arbejdsmiljø i folkekirken, kom der endnu en gang fokus på emnet i diverse medier og naturligvis internt i folkekirken på alle niveauer. Med baggrund i nogle særdeles alvorlige sager, vi har haft i Organistforeningen, hvor betændte arbejdsmiljøer har indgået som årsag eller konsekvens, bliver det uomgængeligt et emne, vi kommer til at bruge tid og kræfter på de kommende år. De enkelte faggrupper i folkekirken kan have deres særlige og specielle udfordringer, men desuagtet er det psykiske arbejdsmiljø et fælles problem, som også skal afhjælpes og løses i fællesskab. Og det haster. Det har alt, alt for store og alvorlige menneskelige og arbejdsmæssige konsekvenser *både* for de personer, der skal gennemleve et sandt helvede og ofte får langvarige og måske uovervindelige mén heraf, *og* for folkekirken generelt.

Det er ikke tilstrækkeligt at lave analyser med indkredsning af problemer og årsagssammenhænge, omend det er et vigtigt ele-

ment i arbejdet frem til løsningsforslag. Der skal en ægte erkendelse og vilje til fra alle involverede parter side til at sænke paraderne og gribe fat om nældens rod og afstå fra at vende det døde øre til.

Den tostrengede ledelsesstruktur bliver ofte nævnt som en af årsagerne til mange samarbejdsproblemer og til uklarheder omkring ledelsesansvar. Det medfører ofte manglende formel ledelse, eller at nogen påtager sig en uformel uhensigtsmæssig ledelse, hvoraf mange potentielle konflikter kan få næring. Det er åbenlyst, at det giver mange udfordringer, at præster og kirkefunktionærer ikke befinder sig i samme ledelsestreng. Og det kan være fristende at mene, at den helt store problemknunder ville være at ændre strukturen, men det er et kompleks anliggende med mange indbyggede dilemmaer. Og det har vi slet ikke tid til at vente på. Samarbejdsproblemer og problemer med det psykiske arbejdsmiljø skal løses inden for den nuværende struktur.

Et sted at begynde kunne være at have fokus på, at ledelse og ansvar følges ad, og at dem, der leder, faktisk kan drages til ansvar, når dårlig, mangelfuld og uprofessionel ledelse har skæbnsvangre konsekvenser for dem, der skal ledes.

Der skal bygges bro mellem de to søjler, vi skal ikke lukke os om vores egen søjle men tværtimod have udsyn til den anden. Et glimrende sted at huske på dette er FSU, hvor samtale og dialog ligger lige for.

Et andet sted at begynde kunne være at påpege og formulere de tilbagevendende årsager i det nære miljø på de enkelte arbejdspladser til, at medarbejdere i større eller mindre målestok oplever dårlig trivsel og et belastet psykisk arbejdsmiljø. Ofte opleves en fortravlet kultur med manglende tid til samtale og dialog internt på arbejdspladsen, både mellem

præster og organist og mellem øvrige ansatte. Kravene til præstation, nytænkning og udvikling er ofte mange. Det er som om, åndenøden dermed i alt for høj grad hænger, og tiden og evnen til at se og høre hinanden forsvinder i forpustetheden.

Nye menighedsråd hvert fjerde år glemmer indimellem at sætte sig ind i, hvad det er for en arbejdsplads, de er blevet arbejdsgivere for, og hvad der egentlig allerede foregår af forskelligartede gudstjenester og aktiviteter af alskens slags. De kommer med nye ideer og visioner og overser måske vigtigheden af at tage medarbejderne med i samtalen og tage i betragtning, hvad der er af muligheder – men også grænser for rimelige krav og forventninger – inden for de stillingsnormeringer, der forefindes i medarbejdernes stillinger. Alt for ofte mangler menighedsrådene indsigt i, hvad den enkelte medarbejder laver, hvordan stillingerne er skruet sammen, og hvordan en hverdag faktisk foregår og ser ud sådan helt realistisk.

Oven i dette kan man opleve, at provstiernes personalekonsulenter på afstand af arbejdspladsen og uden nogensinde at have befundet sig dér eller have mødt medarbejderne alligevel gennem deres rådgivning til menighedsrådene fører den økonomiske sparepen hen over hovedet på medarbejderne. Også her mangler der kommunikation og substantiel viden. Og det fortæller tillige noget om, at de ideer, der luftes, om at flytte menighedsrådenes ledelse op på provstiplan eller stiftsplan sandsynligvis kun vil øge afstanden mellem den enkelte medarbejder og ledelsen.

Der er nok at tage fat på, så lad os nu komme i gang, så vi ikke kun taler om samarbejdsproblemer og problemer med det psykiske arbejdsmiljø, men faktisk sammen gør noget, der rykker.

>

Tillidsrepræsentanter

Vi har efter tillidsrepræsentantvalget i november måned fået fire nye tillidsrepræsentanter. Det er dejligt, at nogle vil påtage sig den opgave til gavn for medlemmerne i både små og store spørgsmål og problemer. Vi har et velfungerende tillidsrepræsentantgruppe, som vores sekretariatsleder Louis Torp sørger for at uddanne og dygtiggøre.

For få måneder siden blev et nyt cirkulære udsendt gældende for tillidsrepræsentanter, hvor de forbedrede vilkår på TR-området aftalt ved OK21 er blevet implementeret.

Tak til alle tillidsrepræsentanter for endnu et års stort og vigtigt arbejde.

Kirsten Skau Pedersens Fond

Vi blev for nogle år siden blev bekendt med, at et af vores mangeårige medlemmer, Kirsten Skau Pedersen, havde betænkt Organistforeningens medlemmer med en stor arv, som hun ønskede hensat i en fond, hvis midler skulle komme vores uddannede medlemmer til gode som et rejselegat med videreuddannelse i udlandet som formål. Siden er der blevet arbejdet på at få alle de formelle, økonomiske og juridiske ting på plads i forhold til fondens oprettelse. Det lykkedes i efteråret, og herefter kunne rejselegatet for første gang udbydes til foreningens medlemmer. Den 8. april, på Kirsten Skau Pedersens fødselsdag, offentliggjorde fondsbestyrelsen, at tre ansøgere havde modtaget et legat.

Fondsbestyrelsen ser frem til i de kommende år at uddele endnu flere legater til gavn for medlemmer, der ønsker at videreudanne sig i udlandet.

Tak

Som nævnt tidligere har det været et meget specielt arbejdsår for bestyrelsen og sekre-

tariatet. Jeg vil benytte lejligheden til at sige en stor tak til mine kolleger i bestyrelsen for et godt samarbejde og for den ihærdighed og iverigdom, der er blevet lagt i at få dette jubilæumsstævne til at lykkes.

Ligeledes en stor tak til sekretariatsleder og sekretariatsmedarbejdere, som har ydet en hel ekstraordinær indsats omkring dette stævne ud over alt det andet, I så professionelt og kompetent udfører hver eneste uge.

Og tak til alle vores samarbejdspartnere. På mange parametre står folkekirken i et tiddehvert; der vil ganske givet ske forandringer, måske på det strukturelle plan tillige med fornyelser omkring gudstjenestens liturgi og dermed også på vores område musikkens. I vores jubilæumsår er det nok værd at huske på, at det ikke er grøftegravning, vi har brug for, men brobygning, og til det kræves flere parter. Vi kan meget alene, men vi kan meget, meget mere sammen.

Med disse ord afrundede IBG sin beretning, hvorefter EJ spurgte, om nogle havde spørgsmål til den skriftlige eller den mundtlige beretning. Der var ingen spørgsmål, og EJ konstaterede, at beretningen kunne betragtes som godkendt.

3. REGNSKAB TIL GODKENDELSE

Ordstyreren gav herefter ordet til kasserer Karin Bitsch Antonsen (KBA) til fremlæggelse af regnskabet for 2021. KBA konstaterede, at årets resultat er væsentligt bedre end normalt, i runde tal er der tale om et overskud på 389.000 kr. Balance per 31. december viser likvide beholdninger og en egenkapital på ca. 1,8 mio. Det positive resultat skyldes især, at både kontingentindtægter og annonceindtægter er højere end i 2020, og at mødeudgifterne på grund af coronakrisen er op imod 150.000 kr. lavere end budgetteret.



Karin Bitsch Antonsen fremlagde regnskabet med højt humør, men årets resultat var også godt.

Overordnet har foreningen en meget stabil økonomi, som bliver polstret lidt bedre hvert år. Det har ført til overvejelser i bestyrelsen om, hvordan foreningens økonomi med den voksende likvide beholdning varetages bedst muligt. Det er i første omgang besluttet, at sekretariatet indlede en dialog med revisor og bank omkring dette.

Herefter spurgte EJ, om der var spørgsmål til regnskabet. Det var der ikke, og EJ kunne derfor konstatere, at regnskabet kunne betragtes som godkendt.

4. FASTLÆGGELSE AF KONTINGENT

Bestyrelsen havde på forhånd foreslået et uændret kontingent til næste år. Dette blev vedtaget.

5. VALG TIL BESTYRELSEN

Dirigenten konstaterede, at bestyrelsens frist for at informere medlemmerne om genvalg og/eller opstilling af nye kandidater er den 10. februar, og fristen er ved en fejl ikke blevet overholdt. Der blev først senere på måneden oplyst om dette. De to bestyrelsesmedlemmer, som var på valg, Ingrid Bartholin Gramstrup og Teresemarie Lisiux, ønskede begge at modtage genvalg, men blev altså genopstillet for sent. EJ spurgte derfor forsamlingen, om den kunne acceptere, at de to bestyrelsesmedlemmer genopstilledes. Forsamlingen bifaldt dette, og da der ikke var kommet forslag til andre kandidater, blev de begge genvalgt.

Desuden havde Henriette Hoppe, der blev genvalgt i 2021, ønsket at udtræde af bestyrelsen, og i stedet ønskede bestyrelsen at opstille Jens Nielsen, organist ved Sct. Olai Kirke i Hjørring. EJ konstaterede, at der ikke var hjemmel til dette, da fristen for opstilling som



Den afgående bestyrelse.

*Fra venstre ses:
Jørgen Kleon Jeppesen,
Mette Bredthauer,
Teresemarie Lisiux,
Karin Bitsch Antonsen,
Knud Damgaard
Andersen,
Henriette Hoppe
og Ingrid Bartholin
Gramstrup.*

nævnt ikke var overholdt. Da Jens Nielsen i forvejen var valgt som førstesuppleant, blev problemet dog uden videre løst ved, at Henriette Hoppe udtrådte af bestyrelsen, hvorefter Jens Nielsen overtog hendes plads for resten af valgperioden, dvs. frem til 2024.

6. VALG AF SUPPLEANTER

Som førstesuppleant opstillede bestyrelsen Lene Dam, organist ved Sankt Hans Kirke i Odense samt tillidsrepræsentant i Fyens Stift, og andensuppleant opstillede den Martin Høier, organist ved Dalby og Stubberup Kirker på Fyn. Da der ikke var andre, som ønskede at stille op, blev de begge valgt.

7. FORSLAG OM ÆNDRING AF FORENINGENS VEDTÆGTER

Bestyrelsen havde på generalforsamlingen 2021 foreslået at ændre vedtægternes § 9 om netop vedtægtsændringer, sådan at vedtægterne kan ændres ved beslutning på én generalforsamling, hvor mindst 2/3 af de afgivne stemmer er for. De eksisterende vedtægter kræver, at ændringer først drøftes på én generalforsamling og dernæst vedtages på den næste. Sekretariatsleder Louis Torp oplyste, at dette efter bestyrelsens opfattelse er en unødvendig omstændelig proces. Han redegjorde i detaljer for beslutningsproceduren for ændring af vedtægter efter de foreslåede vedtægter. Desuden bemærkede han, at hvis forslaget kunne vedtages, ville Organistforeningens vedtægter omkring vedtægtsændringer fremover svare til vedtægterne på dette punkt hos de øvrige kirkefunktionærorganisationer.

Som redegjort for i medlemsbladets januar-nummer er der i forlængelse af den seneste generalforsamling i august 2021 foretaget en mindre sproglig tilretning, men ellers sva-

rer bestyrelsens endelige ændringsforslag til det, som blev drøftet i 2021. Det endelige forslag blev enstemmigt vedtaget uden spørgsmål eller bemærkninger.

8. INDKOMNE FORSLAG

Der var ingen indkomne forslag, og derfor udgik dette punkt.



Henriette takkede af som bestyrelsesmedlem efter mange års flittig indsats.

9. EVENTUELT

Herefter blev ordet givet frit. Ingrid Bartholin Gramstrup takkede Henriette Hoppe for sit arbejde i bestyrelsen siden 2009, hvoraf hun de fleste af årene også har været tillidsrepræsentant i Haderslev Stift. Den store viden, som hun i den forbindelse har oparbejdet, har de øvrige bestyrelsesmedlemmer, som er kommet til senere, haft uvurderlig nytte af. Og som tillidsrepræsentant har hun taget sig af talrige sager og lønforhandlinger. Da Anders Thorup i 2016 stoppede som forenings formand, trådte Henriette Hoppe til, og IBG udtrykte stor taknemmelighed over, at Henriette Hoppe sidenhen fortsatte i bestyrelsen og tog endnu et stort slæb, efter at IGB overtog styrepinden.

Da der ikke var andre, som ønskede ordet, konstaterede EJ, at generalforsamlingen kunne afsluttes.