

ORGANISTFORENINGENS GENERALFORSAMLING 2025

Referat af Organistforeningens ordinære generalforsamling tirsdag den 20. maj 2025 på Hotel Kirstine, Næstved.

Referent: Sekretariatet

Formand Ingrid Bartholin Gramstrup (IBG) bød alle velkommen til generalforsamlingen i det smukke sydvest-sjællandske, samt en speciel velkomst til de gæster, der allerede var ankommet: Karin Schmidt Andersen fra DOKS, Randi Bjerg Anholm fra Kirkekultur.nu, samt Lydia Langgaard Djurhuus fra CO10.

1. VALG AF DIRIGENT

Som dirigent foreslog IBG på vegne af bestyrelsen Elisabeth Jensen, leder af Arbejdsgiver og Rådgivning hos Landsforeningen af Menighedsråd (LAM). Hun blev valgt. Dirigenten konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indkaldt og beslutningsdygtig. Herefter gav hun formanden ordet til aflæggelse af den mundtlige beretning.

2. BESTYRELSENS BERETNING VED FORMANDEN

IBG startede beretningen med at bede forsamlingen om at mindes med et øjebliks stilhed de syv kolleger, som siden forrige generalforsamling var afgået ved døden:

- Peter Koch Andersson, tidligere organist ved Valby og Helsingør Kirker
- Louise Gry Adrian, organist og korleder hos Kriminalforsorgen
- Klaus Andersen, organist ved Bogense Kirke

- Ellis Bjørk, tidligere organist ved Agedrup Kirke
- Anders Thorup, tidligere organist ved blandt andet Stormarkskirken i Nakskov og tidligere formand for Organistforeningen fra 2005 til 2016
- Hans Otto Sandkamm, tidligere organist ved Hvornum, Snæbum og Hvilsum Kirker
- Niels Viggo Jensen, organist ved Voldby og Lading Kirker.

Herefter knyttede formanden sine supplerende bemærkninger til bestyrelsens skriftlige beretning bragt i medlemsbladets maj-nummer.

SKIMMELSVAMP

Bestyrelsen har i henhold til beslutning på seneste generalforsamling arbejdet på at indsamle og bearbejde en større viden angående problematikken om skimmelsvamp i kirker og orgler. Bestyrelsen inddrog DOKS og Dansk Kirkemusikerforening i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle medlemmer i de tre foreninger for at få så validt grundlag at gå ud fra som muligt. Der er gjort rede for resultaterne i denne undersøgelse i maj-nummeret af *Organist.org*.

IBG kunne med glæde konstatere, at der er mange menighedsråd, der har løst problemer med skimmelsvamp lokalt i høj grad eller i nogen grad. Derudover at problemer med skimmelsvamp ofte er komplicerede, og processerne med at løse problemerne ofte er langvarige og økonomisk tunge. IBG understregede, at Organistforeningen ser med alvor på, at der er medlemmer, der bliver syge



af skimmelsvamp på deres arbejdsplads og i værste fald må opgive deres arbejde som kirkemusikere.

Ifølge IBG kan Organistforeningen som forening ikke løse problemerne, men den kan sætte fokus på det endnu en gang og henvise til relevant information og vejledning. Der kan læses yderligere om emnet på foreningens hjemmeside. Desuden henlede IBG opmærksomheden på, at der på Folkekirkens Intranet ligger en vejledning og video fra Folkekirkens Arbejdsmiljøråd omhandlende forebyggelse og håndtering af skimmelsvamp. Man kan også henvende sig til Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning.

Organistforeningen vil være opmærksom på at italesætte problemerne i alle relevante fora, hvor foreningen er til stede. Det er godt at vide, at mange menighedsråd viser ansvar og handler, men foreningen må selvfølgelig gøre opmærksom på, at den stærkt forventer, at der altid fra arbejdsgivers side bliver taget hånd om og handlet på problemer med skimmelsvamp og udvist forståelse for de større eller mindre konsekvenser, det kan have for den enkelte medarbejder.

OK26

Resten af 2025 og begyndelsen af 2026 vil en stor del af arbejdet i bestyrelsen og sekretariatet stå på forberedelse af og forhandlinger i forbindelse med OK26. Foreningen er langt i forberedelserne, og ønsker om krav til overenskomstforhandlingerne skal afleveres til centralorganisationen CO10 ultimo august måned. Som altid arbejder Organistforeningen med, at kravene skal tjene til at opnå så gode vilkår for medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår som muligt.

Folkekirken er på mange måder en særegen arbejdsplads, og man har som kirke Musiker et særligt arbejde med usædvanlige arbejdstider. Vi lever dog i et moderne samfund, hvor kravene til eksistensgrundlag, levevis, familieliv mm. er fuldstændig de samme som for alle andre. Så dybest set handler det om at finde gode løsninger og balance mellem det særlige og det almene. Det handler i sidste ende om at få så god en overenskomst og så gode aftaler, at kirke musikere kan fastholdes i stillingerne, og at man kan rekruttere til organistfaget, fordi det er attraktivt.

Selvom Organistforeningen sidder med ved forhandlingsbordet, er det centralorganisationen CO10, der forhandler. Foreningen har et rigtig godt og konsolideret samarbejde med CO10. Ved OK24 havde foreningen chefkonsulent Inge Stokholm ved sin side. Inge fik i efteråret andet arbejde, og derfor blev det vicesekretariatschef Tine Holst, der meget kompetent overtog implementeringen af aftalerne ved OK24 og færdigredigeringen af overenskomsten. IBG sendte en stor tak til CO10 for de gode relationer og samvirke.

Ved de kommende OK26 forhandlinger får Organistforeningen chefkonsulent i CO10 Lydia Langgaard Djurhuus ved sin side, både i forberedelsesfasen og ved forhandlingsbordet. IBG benytte lejligheden til at byde Lydia velkommen i samarbejdet og takkede for den imødekommenhed og interesse, Lydia allerede har vist Organistforeningen som organisation.

IBG bemærkede, at gruppen af fem folkekirkelige organisationer, som er medlemmer af CO10, i efteråret ved CO10's repræsentantskabsmøde fik indvalgt en repræsentant i CO10's bestyrelse. Det er mange år siden, der har siddet en person fra denne gruppe i bestyrelsen, og IBG udtrykte tilfredshed med, at det specielle område, folkekirken, har fået en direkte stemme i bestyrelsen. Hun påpegede, at der ikke kun skal arbejdes for folkekirkelige interesser, men at det naturligvis også er en stemme for den helhed, Organistforeningen er en del af i sin centralorganisation.

VIKARORDNING

Der er ifølge IBG særligt to emner, som har optaget Organistforeningens medlemmer siden sidst. Tidsregistrering og i særdeleshed den nye overenskomstbestemte vikarordning. IBG henviste til, at vikarordningen behandles un-

der *Nyt fra sekretariatet* efter generalforsamlingen.

Hun udtrykte en bekymring over stævne-deltageres og andre medlemmers oplevelser med menighedsråds og provstiers, alias personalekonsulenter, håndtering af den nye vikarordning. Beretningerne vidner hverken om kompetent ledelse hos menighedsrådene eller om indsigt hos de pågældende personalekonsulenter i en organists faglige arbejde, når man hører om konsulenternes anbefalinger af timetal for højmesser og kirkelige handlinger.

Problemerne med vikarordningen kalder ifølge IBG på, at både menighedsråd og personalekonsulenter sætter sig ind i for eksempel en organists arbejdsområde, men de kalder bestemt også på, at organisterne åbner døren for denne dialog.

Udfordringerne vidner om, at der mangler en anerkendelse af, at løn- og arbejdstimer til de stillede opgaver skal være i balance. IBG bemærkede, at Organistforeningen nøje følger udmøntningen af den overenskomstbestemte vikarordning.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Der er tillidsrepræsentantvalg i efteråret 2025. IBG understregede, at foreningens tillidsrepræsentanter i de enkelte stifter varetager et hverv, der er vigtigt og kan være helt afgørende for et medlem. Bevidstheden om, at der er en kollega, der på kvalificeret vis kan hjælpe i situationer, hvor der er brug for råd og handling udefra, fordi man selv er kørt fast i problemer i forhold til for eksempel ansættelsen og arbejdsmiljø eller i forbindelse med lønforhandlinger, giver tryghed og muligheder.

Tillidsrepræsentanterne har i de fleste stifter et samarbejde med hinanden, og de

bliver uddannet og løbende understøttet af foreningens sekretariatsleder. De giver selv udtryk for, at det er et meget meningsfuldt arbejde at kunne være der for kollegerne.

IBG opfordrede derfor til, at de, der har lyst til at stille op som tillidsrepræsentant eller gerne vil vide mere om, hvad det indebærer, kontakter egen tillidsrepræsentant eller sekretariatsleder Louis Torp. IBG opfordrede samtidig *alle* medlemmer til at bakke op om arbejdet ved at komme til de valgmøder, der vil finde sted hen over efteråret i de respektive stifter. Tider og steder vil blive bragt i blad og på hjemmeside. IBG rettede en stor tak til foreningens tillidsrepræsentanter.

ERFAGRUPPER

I forlængelse af det kollegiale samspil lå det IBG på sinde at opfordre til, at man bakker op om allerede eksisterende – eller er med til at etablere – erfagrupper eller andre kollegiale fora, for eksempel på provstiniveau. Ifølge IBG kan man som kirkemusiker være meget alene på en arbejdsplads, ikke mindst på det faglige felt. Hun opfordrede til at mødes og tale sammen, for eksempel om tidsregistrering eller vikarsatser.

I et sådant møde viser der sig måske muligheder for at samarbejde hen over sognegrænserne. Der kan være organister i provstiet med en anden kultur og et andet sprog i bagagen, som har behov for kollegial støtte og gode råd. Eller det kan handle om samarbejde om orgelundervisning af børn og unge. Meget forskelligt kan vokse ud af sådanne erfagrupper til gavn for den enkelte og sognets musikliv og for organistfaget generelt.

MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

De ni faglige organisationer inden for folkekirken har sammen aftalt afviklingen af et we-

binar om medarbejderrepræsentantens rolle og rettigheder. Hvis man er medarbejderrepræsentant på sin arbejdsplads, gives der på dette webinar mulighed for at blive klogere på, hvad det indebærer, og hvad man har ret til og ikke ret til.

Webinaret finder sted den 10. september 2025, og der vil være information om det på Organistforeningens hjemmeside. Det er Randi Anholm fra Kirkekultur.nu og Louise Wredstrøm fra 3F, der står for webinaret. IBG opfordrede til at deltage, da den nye model for medarbejdermøder på den folkekirkelige arbejdsplads kræver, at medarbejderrepræsentanten kender sin rolle og sine beføjelser, ikke kun i forhold til menighedsrådsmøder, men også i forbindelse med medarbejdermøderne.

IBG tilføjede, at en vejledning fra CFU (Centralorganisationernes Fællesudvalg) og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om den overenskomstaftalte model for afholdelse af medarbejdermøder i folkekirken er på trapperne. I den forbindelse afholdes der informationsmøder i juni måned, hvor man kan blive nærmere oplyst.

IBG påpegede vigtigheden af, at Organistforeningen som faglig organisation er opmærksom på, at de aftaler, den indgår ved overenskomstforhandlinger både centralt og decentralt, bliver implementeret på bedste vis. Det har foreningen ifølge IBG et ansvar for, og i dette tilfælde er det vigtigt, at medarbejderrepræsentanterne bliver klædt godt på for, at de også kan leve op til det ansvar, de har som valgt repræsentant for deres kolleger. Foreningen forventer så selvfølgelig, at menighedsrådene på samme måde går ind og viser ansvar og vilje til at denne nye ordning efterleves, og at den netop kan gavne og styrke et godt og tillidsfuldt forhold og arbejdsmiljø mellem me-

nighedsråd, præster og ansatte. IGB opfordrede desuden til at man som medarbejder støtter op om medarbejderrepræsentanten.

FORENKLINGSRAPPORTEN

IBG fortsatte beretningen med at knytte nogle kommentarer til "Rapport om Menighedsrådets rolle og forslag til forenkling og bedre understøttelse af Menighedsrådsarbejdet", der blev offentliggjort den 8. april 2025.

Kirkeminister Morten Dahlin nedsatte i foråret 2024 en styregruppe, hvis kommissorium var at give forslag til, hvordan menighedsrådenes arbejde kan gøres enklere og bedre med henblik på eventuelt at ændre menighedsrådsloven. De faglige organisationer har været repræsenteret i styregruppen ved formand for DOKS Karin Schmidt Andersen. Alene det, at de faglige organisationer har været med i gruppen, ser bestyrelsen som et resultat af flere års insisterende arbejde for, at folkekirkens ansatte får en stemme i de udvalg, arbejdsgrupper mm., der nedsættes på forskellige niveauer i det folkekirkelige hierarki.

Bestyrelsen er på mange parametre tilfredse og positive over for de forslag, der be-

rører de folkekirkeligt ansatte, og der ses et klart aftryk fra fagforeningerne på de emner, der i lang tid har været hovedpunkter for foreningerne. Bestyrelsen finder også, at der i rapporten er sat en god retning for udviklingen af folkekirken som arbejdsplads. Det påpeges blandt andet flere gange i rapporten, at folkekirken drives af et forpligtende samarbejde mellem menighedsråd, præster og ansatte. Rapporten fremhæver, at den lokale kirke og kirkegård udgør et arbejdsfællesskab, hvor alle er forpligtet på at skabe et godt arbejdsmiljø. Det nævnes også, at medarbejdere skal inddrages i udvalgsarbejde, for at de kan bidrage med den fagprofessionelle viden og med sigte på at fremme en samarbejdskultur.

Rapporten behandler menighedsrådenes betydelige ansvar som arbejdsgivere, og der er forslag om, at dem, der vælges eller ansættes som leder, skal gennemgå en obligatorisk uddannelse. IGB overvejede, hvorvidt de tre kursusdage, der foreslås, så også er nok, men det er trods alt en god begyndelse. Rapporten retter desuden en opmærksomhed på de udfordringer, der følger af strukturen med to ledelsesstrenger. IGB understregede, at kun ved god og tæt dialog på arbejdspladsen kan samarbejdskulturen trives. I det hele taget udgør vægtningen på samarbejde, dialog, og arbejdsfællesskab da også en rød tråd i rapporten.

Bestyrelsen følger spændt et forventet lovforslag fra kirkeministeren. Det er ifølge IGB afgørende, at den omtalte røde tråd i rapporten omsættes til handling. Og det er nødvendigt med forandring, ikke mindst set i lyset af arbejdsmiljøundersøgelsen fra 2023/2024. IGB noterer sig med stor tilfredshed at arbejdsmiljøundersøgelsens resultater og anbefalinger er inddraget i rapporten. Hun har dog iagttaget, at det i medierne er tilsyn med præstegårdene,



Formand **Ingrid Bartholin Gramstrup** aflægger bestyrelsens mundtlige beretning, som i år blandt andet havde fokus på skimmelsvamp, overenskomstforhandlinger, vikarordning og den aktuelle proces med revidering af Menighedsrådsloven.

der har fyldt rigtig meget, og her kunne man ønske sig, at det i den offentlige debat også handlede om ledelse og arbejdsgiveransvar.

ARBEJDSMILJØ

Organistforeningen følger resultaterne af den handlingsplan, folkekirkens parter i Folkekirkens Samarbejdsudvalg (FSU) i 2024 udarbejdede i forlængelse af arbejdsmiljøundersøgelsen. Undersøgelsens anbefalinger blev fordelt og forankret hos en bred vifte af folkekirkens aktører, som hver især fik til opgave at følge op på dele af handlingsplanen. Kirkeministeriet og FSU vil i den nærmeste fremtid følge op og gøre status på handleplanen. Igen understregede IBG vigtigheden af, at der kommer handling bag ordene.

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har tidligere i år udgivet en vejledning om samarbejde og trivsel i folkekirken. Også her fokuseres på den gode samarbejdskultur med råd og inspiration til at vedligeholde et godt samarbejde på arbejdspladsen. Vejledningen ligger på FIN, og den er et besøg værd.

KIRKEMUSIKSKOLERNE

Organistforeningen har repræsentation i alle tre kirkemusikskolers bestyrelser, og foreningen har et godt og konstruktivt samarbejde med skolerne. Det ligger bestyrelsen på sinde at støtte op om skolerne og samtidig bidrage til udviklingen med visioner for organistuddannelsen. Folkekirken har brug for veludannede kirkemusikere, der både er rustet til kerneopgaverne og er i stand til at samarbejde med præster og menighedsråd og udvikle den lokale kirkes musikliv. Det forudsætter en solid grunduddannelse, men også muligheder for efteruddannelse.

Måske er det også tiden, at foreningen for alvor italesætter muligheden for en obligatorisk efteruddannelse. Organisterne er den eneste faggruppe i folkekirken, der ikke har en sådan. Det vil bestyrelsen arbejde på, at den får. Bestyrelsen håber også, at Liturgisk Forum, som er forankret i kirkemusikskolerne og Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter (FUV), kan medvirke til at kirkemusikere inspireres til at følge og bidrage til liturgidebatten, og at lokale liturgiske arbejde og samarbejde vil få vind i sejlene.

Der er fine ansøgertal til skolernes forskellige uddannelsesstilbud. Men det er jo en kendsgerning, at der mangler organister rundt omkring i landet. For at få en større viden blandt andet om, hvor stor manglen er, og hvordan den fordeles geografisk, har kirkemusikskolerne i samarbejde med LAM og FUV igangsat en spørgeskemaundersøgelse hos alle menighedsråd, der gerne skulle afdekke og give svar på spørgsmålene omkring organistmangel.

Bestyrelsen imødeser med en vis spænding undersøgelsens resultater. Måske rapporten kan bidrage med viden om, hvorfor der er områder i Danmark, der er hårdere ramt af organistmangel end andre. Undersøgelsens resultater bliver afgørende for, hvad der kan og skal gøres. Og for, hvordan Organistforeningen kan bidrage til løsningerne.

TAK

I det daglige arbejde samarbejder foreningen både politisk og sekretariatsmæssigt med en del andre aktører inden for folkekirken. Mellem de ni folkekirkelige faglige organisationer har man igennem de seneste syv-otte år intensiveret samarbejdet og koordineringen. Det giver sig udslag i en del formandsmøder

samt et fællesmøde, hvor repræsentanter fra både bestyrelserne og sekretariaterne mødes. I det kommende år ser formændene frem til at mødes, drøfte og handle sammen på kende såvel som nye temaer og udfordringer. IGB udtrykte en tak til alle formænd og sekretariater for dette solide makkerskab.

Inden for det mere specifikke musikfaglige område, både det fagpolitiske og aftalemæssige område, har Organistforeningen et tæt samarbejde med DOKS og Dansk Kirkemusikerforening, fordi foreningerne standsmæssigt helt naturligt har mange berøringsflader og ser samme virkelighed. IGB takkede for den tillid og kommunikation, der er, foreningerne imellem, både politisk og sekretariatsmæssigt. Hun udtrykte samtidig en speciel tak til Karin Schmidt Andersen for det meget store og kvalificerede arbejde, hun har udført som repræsentant for organisationerne i styregruppen for forbedring understøttelse af menighedsrådenes arbejde.

IGB takkede igen CO10 og sagde tak til Kirkeministeriet, Landsforeningen af Menighedsråd, Præsteforeningen og alle øvrige aktører i Folkekirkens Samarbejdsudvalg. Endelig takkede hun bestyrelsen for samarbejdet og for arbejdet i de forskellige udvalg samt medarbejderne på sekretariatet.

Til slut udtrykte IGB en stor tak til alle medlemmerne, og hun lovede at bestyrelsen og sekretariatet til stadighed vil arbejde og kæmpe for, at konditionerne for at være ansat som kirkemusiker i Den danske Folkekirke bliver så optimale som muligt. IGB udtrykte i den forbindelse forhåbninger om, at de forandringer, der aktuelt er på vej, positivt vil indvirke på arbejdsmiljøet og fastslå, at tingene kan rykke sig, når der er samarbejdsvilje, respekt, tillid og sans for at se arbejdspladsen

som en helhed, hvor den enkelte har sin plads og rolle, både fagligt og menneskeligt, men hvor 'musikken' først spiller rigtigt og smukt, når det rækker ind i det fællesskab og den treenighed, der udgøres af menighedsråd, præster og ansatte, alt sammen til gavn og glæde for dem, der kommer i kirke og sognehus.

3. FORENINGENS REGNSKAB TIL GODKENDELSE VED KASSEREREN

Dirigenten gav herefter ordet til kasserer Karin Bitsch Antonsen (KBA) til fremlæggelse af regnskabet for 2024. KBA havde under stævnet spurgt til deltagernes ønsker til regnskabsaflæggelsen. Der tegnede sig tre hovedspørgsmål, som KBA derfor fokuserede sin fremlæggelse om:

Løber det rundt? Går det godt i foreningen økonomisk? KBA kunne konstatere, at svaret er: ja. Årsregnskabet viste et positivt driftsresultat for 2024 på ca. 76.000 kr. Der var budgetteret med et noget lavere resultat, men på grund af en uventet indtægt fra Nordisk Kirkemusiksymposium gennem fondsmidler blev der genereret et større overskud end forventet.

Er der nogle bemærkninger fra revisionen? Ja, det var der i år: "Der har i regnskabs-



Kasserer **Karin Bitsch Antonsen** fremlagde Organistforeningens regnskab for 2024.

året været udskiftning på den administrative post, og kontinuiteten i konteringen og foreningens regnskabsposter kan som følge deraf afvige". Hun oplyste, at bestyrelsen og sekretariatet løbende har holdt øje med indtægter og udgifter samt forbruget af foreningens midler, men i selve konteringen af de enkelte poster kan man, hvis man dykker længere ned i regnskabet, finde "variationer", hvilket vil sige fejl i kontering. Disse er gennemgået og godkendt af revisionen, og samtidigt arbejder sekretariatet på en revision af kontoplanen, så regnskabet til næste år kommer til at stå skarpt. KBA berettede derudover, at regnskabet er blevet digitaliseret og dermed yderst gennemsigtigt, med mulighed for at finde tilbage til bilag og danne diverse rapporter.

Hvordan ser det ud i fremtiden? Har vi en forening i fremtiden? Ja, det har vi, fortsatte KBA. Alle brug for at have et bagland, der kan hjælpe en i forbindelse med ansættelser og meget mere. KBA opfordrede alle medlemmer til at italesætte organisternes mangfoldighed af kvalifikationer. Hun opfordrede også medlemmerne til at opfordre kolleger med en KMOK-uddannelse til at melde sig ind i foreningen [som medlem kan man finde medlemslisten på www.organist.org under "Foreningen" > "Medlemskab", red.].

KBA bemærkede desuden, at det kan være dyrt at være en lille forening, som skal fungere digitalt. Udskiftning af IT-systemer, som der har været behov for, er en stor post i budgettet. Det er også dyrt at have et blad, der sendes ud med posten. Derudover er der udgifter til medarbejdere i sekretariatet, som er nødvendige for driften af foreningen.

KBA afrundede fremlæggelsen med at pointere, at regnskabet i sin helhed er godkendt af revisionen. Der ikke var spørgsmål

eller bemærkninger fra forsamlingen, og dirigenten konkluderede, at regnskabet kunne godkendes.

4. FASTSÆTTELSE AF KONTINGENT-SATSER VED KASSEREREN

KBA fortsatte med at fremlægge bestyrelsens forslag om, at kontingentsatserne pr. 01.01.2026 hæves med 3 procent i forhold til satserne i 2025. Dette skal ses i lyset af generelle lønstigninger, og KBA bemærkede, at kontingenterne var uændrede fra 2024 til 2025. De nye kontingentsatser kan ses på side 12 i *Organist.org* fra maj måned 2025.

Da der ikke var spørgsmål eller bemærkninger til forslaget fra deltagerne, konkluderede dirigenten forslaget som vedtaget.

5. VALG TIL BESTYRELSEN

Dirigenten konstaterede, at der ikke var indkommet forslag om andre kandidater end de af bestyrelsen opstillede til genvalg, nemlig IBG og Teresemarie Lisiux, som dirigenten herefter konkluderede, var genvalgt.

6. VALG AF SUPPLEANTER

Kristian Melchior Echwald blev genvalgt som førstesuppleant, og Henrik Pind Hansen blev genvalgt som andensuppleant. Begge blev valgt uden modkandidater.

7. INDKOMNE FORSLAG

Ingen forslag var indkommet, og derfor bortfaldt punktet.

8. EVENTUELT

Et medlem spurgte til mulighederne for en bedre seniorordning end de to dage årligt, der ligger i den obligatoriske seniorbonusordning fra 62 år. Sekretariatsleder Louis Torp (LWT)

forklarede, at der findes andre seniorordninger, man kan blive omfattet af, men at disse beror på lokale aftaler. Derfor er det i første omgang noget, man selv taler med sin kontaktperson om. LWT oplever, at dem, som beror om det, har en god dialog med deres MR, og at foreningen for eksempel kan understøtte det i form af ideer til udmøntning. LWT fremhævede muligheden for i forbindelse med en seniorsamtale at drøfte emner såsom lokale seniorordninger.

Medlemmet spurgte også ind til vilkårene for andre faggrupper, for eksempel skulle Præsteforeningen ifølge medlemmet have bedre muligheder. Elisabeth Jensen (dirigent) replicerede, at præsterne er omfattet af samme vilkår, dvs. statens aftaler for seniorer. Fra salen påpegede Anders Olesen, at for sygeplejersker stiger antallet af seniordage op til fem dage årligt i løbet af en årrække.

Inge-Marie Riis spurgte til forskellige former for nedtrapning, og LWT opridsede de mest anvendelige og mulige ordninger for organister: 1) mulighed for nedtrapning i tid, en retræteordning som man aftaler med sit MR, og hvor man bibeholder pensionsindbetalingen for sin nuværende stilling, og 2) mulighed for at aftale op til 12 seniordage (frihed med løn) årligt. Ofte ser foreningen, at disse aftaler udmønter sig således, at organisten til en start gives to-tre årlige seniordage og over tid gives flere. Udfordringen er, at disse seniorordninger finansieres lokalt.

KIRKEMUSIKSKOLERNE

Et medlem spurgte, om der er nogen initiativer i retning af at tilføre flere midler til kirkemusikskolerne, så de vil kunne optage flere studerende. Dette med baggrund i dels den nævnte undersøgelse om organistmangel,



*Sekretariatsleder **Louis Torp** svarede på spørgsmål om seniorordninger.*

dels oplysninger fra en bekendt om, at Sjællands Kirkemusikskole aldrig har afvist så mange kvalificerede ansøgere, som sidste år.

IBG svarede, med henvisning til Folkekirkens Fællesfond, at der er et økonomisk loft over optaget af studerende. I 2025 ser det dog foreløbigt ud til, at dem, der har søgt, også bliver optagede. Det er dog frustrerende, at der ikke altid er økonomi til at optage alle kvalificerede ansøgere. Imidlertid er der også en gang imellem frafald blandt ansøgerne, så man kommer ned under grænsen igen. IGB afsluttede med en kommentar om, at det er glædeligt, at der er så mange, som søger ind, og at sidste år var speciel, i og med at så mange søgte ind, især på Sjællands Kirkemusikskole.

LM konstaterede derefter, at dagsordenen var udtømt, og takkede for ualmindelig god ro og orden under generalforsamlingen.

IBG takkede for en generalforsamling på 59 minutter, hvilket skulle være rekorden i Organistforeningens nyere historie. IGB takkede også Elisabeth Jensen, som gennem mange år har været dirigent på foreningens generalforsamlinger, og som nu fratræder sin stilling i LAM i efteråret 2025.