

Til  
Det sentrale EVU-utvalget i KA-området  
Kirkens arbeidsgiver- og interesseorganisasjon  
Postboks 1034 Sentrum  
0104 Oslo

Deres ref.:

Vår ref.:  
06-391ab

Dato:  
1. oktober 2006

### **Høringsuttalelse til dokumentet Mangfold og egenart – utfordringer og kompetansebehov på kirkemusikksektoren**

Bruk gjerne eget ark for eventuelle utfyllende kommentarer. Kan gjerne besvares på e-post. Ta kontakt med KA for å motta høringsbrevet i elektronisk versjon (ka@ka.no).

#### **Generelt**

- 1. Navn på høringsinstans:** Musikernes fellesorganisasjon  
**2. Type organisasjon:** Fagforening      **Antall medlemmer:** 639 kirkemusikere

#### Generell merknad:

Vi blir her presentert for et viktig og godt skrevet dokument. Rapporten understreker tydelig at det er et stort behov for kartlegging av kompetansebehov innenfor den kirkemusikalske virksomhet i Den norske kirke.

MFO vil på det sterkeste gi sin tilslutning vedrørende tilbud om fremtidig satsning på etter- og videreutdanning for kirkemusikere.

Det kirkelige landskapet i Norge framstår svært uensartet med hensyn til profesjonenes vilkår og tradisjon for kompetanseheving, og det har vært ulik praksis innen de kirkelige yrkesgruppene vedrørende emnet. Rapporten er svært ambisiøs og bærer i seg utfordringer både for arbeidsgivere og arbeidstakere, samt for de profesjonsfaglige utdanningssteder. Vi imøteser med stor forventning konkrete planmessige kompetansetiltak overfor en yrkesgruppe som utgjør en viktig del av MFOs medlemsmasse.

#### **UTREDNINGENS FUNKSJON**

### **3. Vil høringsinstansen ha nytte av utredningen i utvikling av egne tiltak og i kontakt med medlemmer/lokalt nivå? I så fall på hvilken måte?**

MFO har ikke tradisjon for å gi etter- og videreutdanning til sine medlemmer. Rapporten fastslår at det er et arbeidsgiveransvar å sørge for at de ansattes etter- og videreutdanning ivaretas. (pkt. 3.4.1) På lokalt nivå har kirkemusikerne tidligere arrangert faglige samlinger/ konserter før Norges kantor- og organistforbund ble fusjonert til MFO i 2001. MFOs vedtekter åpner for lokale klubber hvor disse tradisjonene kan videreføres. MFOs fylkeslag er et nytt regionalt ledd hvor alle medlemsgrupper i MFO skal betjenes. Dermed står en nå i en situasjon der det trolig er underskudd på fora hvor bare

kirkemusikerne samles.

Det er ønskelig at tilbudene i sektoren både skal omfatte egen og tverrfaglig fordypning.

Her må helhetskirkelige behov, den enkelte menighets prioriteringer og arbeidstakerens ønsker veies opp mot hverandre.

Fordypning i eget fag

Dagens kirkemusikere kommer til stillinger i kirken med et bredt musikalsk bakgrunnsspekter. Veien fra pianotimer i privat eller offentlig regi til studier ved landets – eller utenlandske studiesteder er trolig like mangfoldig som det er kirkemusikere. På veien har det for mange utkrystallisert seg spesialområder med særlig interesse. Det kan være utøvende orgelspill av konserterende art, hymnologiske eller liturgiske spørsmål, kor- og/eller instrumentalledelse, komposisjon og annet. Det er viktig at det åpnes for muligheter for fordypning i emner som er av særlig interesse for den enkelte arbeidstaker.

Tverrfaglig fordypning med fagstillingene i kirken

Gudstjenester og kirkelige handlinger er arbeidsoppgaver som skjer i et samvirke med prestene og krever liturgisk kompetanse.

Trosopplæringsreformen setter kateketer og kantorer sammen under nye føringer, og med diakoner har flere kirkemusikere samarbeid vedrørende ulike typer arrangementer, så som eksempelvis markeringer på Allehelgensdag.

I dagens kirkelandskap, hvor reformer og frivillighetsarbeid har økt fokus, kreves en faglig god ballast for å integrere de forskjellige ressurser til konstruktiv helhet. Det felleskirkelige ansvar tilsier derfor at tverrfaglige tiltak bør etterstrebes.

Prosjektet Nytt i Guds Hus (NIGH) på 80-tallet beredte fruktbar grunn for bedre samarbeid og samforståelse innen felles liturgisk virksomhetsområde. Våre dagers kurs i Liturgisk videreutdanning (LIV- kursene) har etter 3 runder for prester, også blitt tilbudt kirkemusikere. Det 2. tverrfaglige LIV-kurs er nettopp igangsatt, og i målsettingen for disse sentrale, landsdekkende kursene ligger at nyttegjøringen skal kjennes helt ned på lokalnivå. MFO gjennomførte dessuten i 2002-2003 i samarbeid med Norges Musikkhøgskole og Presteforeningen (PF) et landsdekkende tverrfaglig kurs i Norsk kantoribok (NoKa- kurs), som tross beskjeden målestokk også bør sees som en frukt av den gryende tverrfaglige erfaring etter NIGH.

MFO vil ha nytte av utredningen med tanke på videre samarbeid om EVU-tiltak, ettersom MFO er part i samarbeidet på våre medlemmers vegne. Det er også aktuelt at MFO kan forestå sentrale eller lokale EVU-tiltak alene eller i samarbeid med andre aktører.

### **5. Gir utredningen god generell bakgrunnskunnskap om kirkemusikksektoren og kirkemusikerens rolle? På hvilke måter kan dette bakgrunns materialet utnyttes best mulig?**

De aktuelle kapitler gir etter MFOs mening et godt, informativt og reelt bilde av kirkemusikkens mange roller. Det gir et godt historisk overblikk og beskriver visjoner og utfordringer på sektoren. Kirkemusikergruppen framstår som nevnt meget uensartet, både i kulturbakgrunn og grunnkompetanse. Stillingsstørrelse er en ytterligere utfordring å ta tak i. Rapporten kan brukes overfor bevilgende myndigheter for å synliggjøre bredden i det kirkemusikalske arbeidet, peke på deltidsutfordringene, synliggjøre det store innslag av utenlandsk arbeidskraft og bevisstgjøre partene i arbeidslivet på betydningen av livslang læring.

### **INNHold KAPITTEL 2 TIL 3**

### **6. Gir denne delen av rapporten en dekkende beskrivelse av forholdene på sektoren?**

Kapitlene beskriver den allsidige kirkemusikalske virksomhet med den rike musikalske arv og de nyere kirkemusikalske strømninger. Den synliggjør den høye aktivitet det bl.a. er på konsertfronten og hvilke positive ringvirkninger dette har for kontaktflaten i befolkningen. Videre understrekes

viktigheten av at ”vedkommende gis anledning til egen faglig utvikling, også i møte med andre tradisjoner og uttrykksformer” (s.9, 4.avsnitt).

Innledningen til kap.2 viser til spørreundersøkelsen ”Folkekirke 2000”. Det er grunn til å merke seg at en stor del av befolkningen assosierer kirke med orgelmusikk. Gjennom gudstjenester og ikke minst kirkelige handlinger ligger det i befolkningen en forventning om å bli møtt med orgelmusikk. Slik sett er det viktig at en folkekirke lytter til disse forventningene. Gjennom satsing på bygging av kvalitetsinstrumenter, egnede kirkerom og tilsetting av høyt utdannede fagpersoner legges grunnlaget for den gode kirkeopplevelse i befolkningen. Denne siden av forholdene på sektoren er lite understreket i rapporten.

Det er viktig at arbeidstakere opplever at etter- og videreutdanning også handler om fordypning i emner en har genuin interesse for, og enda bedre, helst et spesialfelt en har et lidenskapelig forhold til. At kompetanseutviklingen skal tjene lokalkirkens målsetninger må også klinge med. Det er imidlertid noe urovekkende dersom ”kirkens behov” (s.10, siste avsnitt) avgrenses til kortsiktige og populære, tidsbegrensede tiltak.

At sektoren skal preges av nysgjerrighet, utviklingsvilje og kvalitetsbevissthet er anliggender MFO sterkt bifaller.

Videre settes det fokus bl.a. på ledelsesutfordringer (3.4), på manglende oppfølging av kompetanseplaner (3.4.1), og det påpekes at tilbud om kompetanseheving dels har blitt borte eller redusert (3.4.2). Det er en nyttig erkjennelse.

### **7. I kapittel 2 beskrives kirkemusikkens plass i kirke og kultur. Gir denne delen av rapporten et riktig bilde av kirkemusikksektoren? Andre kommentarer til denne delen av rapporten?**

Andre avsnitt i kap.2 er viet talen biskop Gunnar Stålsett (sic!) holdt i Oslo domkirke i juni 2004. Det er betegnende at biskopen ved denne anledningen talte til en menighet bestående av et ytterst beskjedent antall yrkesaktive kirkemusikere. De var jo alle i sine respektive kirker og spilte til gudstjeneste. Dette synliggjorde at musikkens tilstedeværelse i gudstjenester og kirkelige handlinger i første rekke skjer ved kirkemusikerens tilstedeværelse. Rapporten beskriver på en god måte variasjonen av arbeidsoppgaver mange kirkemusikere arbeider med til daglig. Det er imidlertid verd å merke seg at kirkemusikken i mediekulturen ikke vies særlig oppmerksomhet. Mangelen på avisomtaler og anmeldelser av kirkekonsserter er betydelig. I TV-mediene er kulturinnslag fra kirkelig sektor en sjelden begivenhet. Dette påvirker den allmenne interesse for kirken som kulturarena. Det må imidlertid sies at kirken selv har et ansvar for å gjøre allmennheten oppmerksom på hva som skjer i kirken gjennom tilgjengelige arenaer.

### **Innhold kapittel 4 til 7**

### **8. I kapittel 5 beskrives ansvars- og oppgavefordelingen mellom ulike organer og kirkemusikerens relasjon til ulike relevante instanser. Gir denne fremstillingen et godt og forståelig bilde av ansvarsforholdene på sektoren?**

Det pekes med rette på at kirkemusikeren forholder seg til forskjellige kirkelige organer. Rapporten er tydelig utfordrende overfor at daglig ledelse, fellesråd samt bispedømmets rolle gjennomtenkes med tanke på strategi og målrettethet. Hva det faktisk ligger i begrepet ”menighetens kirkemusikalske leder” kunne meget vel vært utdypet. Dette aktualiseres gjerne når lederen rettmessig skal ta den endelige avgjørelsen etter at alle relevante synspunkter er fremmet. Dette gjelder for eksempel spørsmål om innleie av musikere, valg av repertoar for medvirkende i ulike sammenhenger og disponering av midler til kirkemusikk generelt.

Vi stiller oss også spørrende til at det ikke ses behov for å styrke biskopens rolle overfor kirkemusikeren ut over det særskilte tilsyn overfor de vigslede kantorer (5.4). Vi mener at vektleggingen av kirkemusikerstillingens hymnologiske og liturgiske egenart nettopp fordrer biskoppelig tilsyn.

Vi ser det derfor som positivt dersom biskopens rolle overfor EVU-satsingen styrkes. Det kan skje gjennom etablering og videreutvikling av kirkemusikalsk konsulent i bispedømmerådene.

Det finnes i dag eksempler på at det arrangeres fagdager for de ulike profesjonsgruppene i kirken i samarbeid mellom fellesråd og bispedømmeråd. I Oslo bispedømme er det etablert Fellesråd for etterutdanning av kirkefagstillingene i kirken (FREKK) etter denne modellen.

**9. Fagutvalget mener organisering og drift av den lokale kirkemusikalske virksomhet bør ligge under menigheten eller fellesrådets ordinære drift, og ikke skilles ut som egne stiftelser eller AS. Dette begrunnes med at rådenes medbestemmelse over virksomheten da lett blir begrenset, og det blir vanskeligere å integrere de selvstendige foretakene i rådenes strategiske arbeid med helhetlige planer, også når det gjelder kompetanseutvikling. Er høringsinstansene enig i denne vurderingen?**

MFO ser at det reises noen problemstillinger vedrørende relasjonen arbeidstaker og arbeidsgiver for den fellesrådstilsatte som i sin stillingsbeskrivelse og ansettelsesforhold skal lede et arbeid som drives av et AS.

Det er stor forskjell i kirkemusikkdriften i en av landets store domkirker og i en liten bygdekirke. Felles visjon, forutsigbarhet og dyktig administrasjon kreves for å ivareta et høyt kunstnerisk ambisjonsnivå. Det kan derfor tenkes at det fortsatt åpnes for en administrativ selvstendighet, da det trolig gir grunnlag for en større kunstnerisk avgjørelsesmyndighet og et åpnere valg av repertoar. Inngående kunnskap om musikkproduksjon er sikkert medvirkende til at denne organiseringsmodellen har fått et visst fotfeste i de større byene. Finansieringskilder i det private næringslivet har også bidratt til sterkere økonomisk handlingsrom for flere kirkemusikalske sentra. Dette kan i neste rekke være vitaliserende og stimulere både til musikalsk nyskaping og til kirkemusikalsk rekruttering. Dette eliminerer ikke på noen måte nødvendigheten av god kommunikasjon til bevilgende myndigheter og indrekirkelig informasjonsstrøm. Her utfordres stadig profesjon og råd til gode rutiner for utarbeidelse av langsiktige og helhetlige planer. Det bør for eksempel ikke være noe til hinder for at sponsormidler kanaliseres gjennom fellesrådets rutiner til øremerkede prosjekter eller grupper. Likeledes kan det være hensiktsmessig at menighetsrådet er representert i AS-ets styre.

**10. I rapporten hevdes det at kravet til økt sjangerbredde og nye uttrykksformer stiller nye krav til kompetanse hos både kirkemusikere og arbeidsgiver. Er høringsinstansene enig i denne vurderingen? På hvilke konkrete områder er denne utviklingen særlig merkbar? Omtal gjerne eksempler fra egen virksomhet.**

Både Rapporten og dokumentet Plan for kirkemusikk i Den norske kirke beskriver på hver sin måte det mangfold av musikalsk bredde mange kirkemusikalske miljøer er gjennomsyret av. Det er likevel et spørsmål som reiser seg: Hva er egenarten ved kirkemusikerfaget? Er det mangfoldet som er egenarten, eller er det ønskelig å lede oppmerksomheten mot nærmere angitte fellestrekk i tjenesten enn det de omtalte dokumentene behandler? MFO mener det vil virke rekrutterende til kantoryrket dersom det er et klart faglig tyngdepunkt som fortsatt skal utgjøre felles plattform i enhver kirkemusikers grunnkompetanse. MFO vil peke på at det utøvende orgelspillet ikke må trues av iveren etter å utfordre kirkemusikeren på områder hvor ny kompetanse er nødvendig for å oppleve seg selv som kvalifisert og profesjonell yrkesutøver.

Hva er ”musikalsk bredde”? Vi har en tydelig kirkemusikalsk tradisjon fra før-kristen tid. Gjennom århundrene har kirkemusikken levd under ulike kår. Kirkens toner har vært forkastet og foredlet. Vi lever med en kirkemusikalsk arv som det øses av over hele verden. Det er imidlertid utviklingstrekk som peker mot at ”musikalsk bredde” innsnevres til å omfatte en musikkstil som i sterk grad preges av de siste årtier og med et økt økumenisk fokus. Dette må ikke føre til at sjangerbredde reduseres til ”det jeg selv liker best”. Moderne kunstmusikk har dårlige kår i kirkenorge, noe komponisten og organisten Magnar Åm nylig dokumenterte i en landsdekkende undersøkelse vedrørende musikk i gudstjenesten. Vi imøteser en fremtid der norske profesjonelle komponister i større grad enn nå mottar bestillingsverk til bruk i norske menigheter. Kirkemusikerne har her et medansvar for å søke å bidra til at nye verker blir skapt og fremført.

Mange mener noe om kirkemusikk, om det kommer verbalt til uttrykk eller ikke.

Kirkemusikken skal både bekrefte og utfordre. Høringsdokumentets påstand om at kirkemusikken

skal være inkluderende (pkt.8.4.2) kan ut fra kunstneriske hensyn være en utfordring. At den skal være inviterende, både med hensyn til deltaker- og tilhørerrolle, er derimot viktig. Dette reiser spørsmålet om profesjonskompetanse og om ivaretagelse av tydelige profesjonshensyn. Konkrete områder er utfordringene vedrørende bruk av ikke-akustisk lyd og elektroniske instrumenter. Et aktuelt område i denne sammenheng er også spørsmålet om avspilling av fonogrammer i kirkelige handlinger.

MFO vil understreke betydningen av musikkformidling fra utøver til mottager som øyeblikkets opplevelse. Det er sagt: ”Den som skal formidle noe bør helst selv være tilstede.”. Møter mellom levende mennesker har verdier som kirken er helt avhengig av.

Det kan også synes som om en del musikkuttrykk under betegnelsen ”bredde” ofte krever mer enn én musiker. Det er et moment en bør være oppmerksom på lett avstedkommer betydelig merarbeid knyttet til forberedelse.

Det kan også være relevant å stille spørsmål om kirken selv er klar for å ta imot økt sjangerbredde og nye uttrykksformer med den entusiasme som kirken selv signaliserer. Hva med uttrykksformer vi ikke evner å innplassere i kjente rammer, men som berører kunstens innerste vesen? Dette gjelder ikke bare musikk, men en rekke kunstneriske uttrykk innen ord, formgivning og annen visuell kunst. Som kunstnerorganisasjon ønsker MFO at det satses på utforskning og kvalitet.

### **Innhold kapittel 8 til 10**

#### **11. I avsnittet om tjenesteordningen foreslår fagutvalget at partenes felles ansvar for løpende kompetanseutvikling bør sikres gjennom tjenesteordningen. Mener høringsinstansene dette vil kunne styrke sentral og lokal kompetanseutvikling?**

Kirkemusikeren er på den ene siden menighetens musikalske leder og forvalter og skal samtidig være lydhør for signaler fra det valgte demokratiet. Den ansatte har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere (tjenesteordning § 2) og har ansvar for egen faglig oppdatering og personlig fornyelse (§3). Samtidig er dette et felleskirkelig ansvar som ikke bare må styres av menighetens temporære ønsker og behov, men også etter egne kunstneriske forutsetninger for uttrykksmangfold, den aktuelle kontekst samt de krav som kunstens vesen setter. Det kan derfor være klokt å nedfelle det partssammensatte ansvar for kompetanseheving i tjenesteordningene og således regulere de respektives forpliktelser slik at livslang læring oppnås.

#### **12. Rapporten beskriver i avsnitt 8.6 utfordringer knyttet til nye kirkemusikalske stillingstyper (F.eks. menighetsmusiker eller musikkprodusent).**

##### **Gir denne fremstillingen et korrekt bilde av dagens situasjon? Bør nye/alternative kirkemusikalske stillingskategorier legges inn under kantorens virksomhetsfelt/ ledelse?**

En kirkemusiker forstår seg selv, både ut fra slik tradisjonen har farget yrket og ut fra en erkjent kunstneridentitet, som utøvende musiker. I første rekke er og bør orgelutøver fortsatt være kantorens primære utøvende verktøy. Dersom sektoren skal tillegges andre stillingstyper, må dette ikke bli en erstatning, men kun framstå som supplement, noe rapporten selv konkluderer (8.6).

Det er for eksempel klokt å bygge et godt orgel og satse på dyktig og kompetent orgelutøver der det satses på høy kvalitet i korarbeid, særlig når det er innrettet mot liturgisk og hymnologisk deltakelse. Spørsmålet som stilles kan med nåværende ledelsesstruktur i kirken vanskelig besvares fullt ut. Det er naturlig at det legges inn under kantorens virksomhetsfelt. Hvilket ledelsesverktøy kantoren i tilfelle skal ha, har ikke vært gjennom en tilgjengelig refleksjon. Det vil i tilfelle forutsette tydelig delegasjon.

#### **13. I kirkens kulturmelding ”Kunsten å være kirke” og i denne rapporten vektlegges betydningen av tilpassning til nye uttrykksformer og sjangerbredde i kirkemusikken. Er det grunn for en bekymring for at de mer tradisjonelle uttrykkene som en følge av dette blir forsømt og nedvurdert?**

Den kirkelige utvikling kan ikke reverseres, og ingenting er statisk. Ved implantering av lokale planer for kirkemusikk vil slike faktorer måtte legges som føringer, samtidig som det fordrer den ytterste

klokskap og lydhørhet for den tradisjon som forvaltes, og som skal gjenkjennes også i økumenisk og global sammenheng. En må heller ikke, som vi tidligere har påpekt, miste av syne at det faktisk er stor musikalsk og stilistisk bredde i musikkuttrykkene som spenner over de siste 500 årene fra 1500 til 2000. Det er dette perspektivet en må ha som utgangspunkt når uttrykksformer og sjangerbredde skal finne sin rettmessige plass.

### **14. Gir utredningen en god beskrivelse av hvilke tendenser og påvirkningskrefter som i dag driver utviklingen på kirkemusikksektoren? Eventuelt andre kommentarer til denne delen av utredningen:**

De store regionale forskjeller tilsier at svaret her vil bli uensartet, nettopp ut fra geografi og demografi. Samtiden og den nære virkelighet påvirker oss alle. Gudstjeneste- og trosopplæringsformen er av en slik nasjonal karakter at det må medføre spesifikke behov for landsomfattende kompetanseheving også for de kirkefaglige grupper.

I Stortingsmelding nr. 48 Kulturpolitikk fram mot 2014 står det innledningsvis i kap.7.7 Kyrkjemusikk: "Den kyrkjemusikalske verksemda i norske kyrkjelydar representerer eit viktig potensial i norsk kulturliv. Rammevilkåra for norsk kyrkjemusikk er i dag lite tilfredsstillande. Difor vert berre delar av dette potensialet utnytta. Både kyrkja og kulturlivet må tilleggjast ansvar for å leggja til rette for at rikdommen av kyrkjemusikk, skapt gjennom den lange historia kyrkja har, og i vår eiga tid, skal verta ein viktig integrert faktor i det indre livet til kyrkjelydane og i norsk kulturliv. Det bør setjast i verk tiltak for å styrkja rekrutteringa til kyrkjemusikaryrket og for å fremja regional og lokal satsing på kyrkjemusikalsk aktivitet."

Kirkens egen kulturmelding "Kunsten å være kirke" favner mange kunstarter. Musikk, ordkunst, drama, dans, film, visuell kunst og arkitektur er nevnt som satsingsområder. I prinsippet kan musikk integreres i alle, og slike sterke føringer må åpenbart oppleves som en påvirkningskraft fra kirken innenfra. For øvrig er kommersielle hensyn en samfunnsmessig utfordring som heller ikke kirken er fri for. Mot slike krefter trenger alle kirkelige medarbeidere å stå samlet.

Det er videre grunn til å peke på at offentlig økonomi påvirker ressurstilgangen generelt sett, hva enten det er statlig eller kommunal finansiering.

### **Vurderinger og anbefalinger**

### **15. Fagutvalget uttrykker en forventning til utkastet til plan for kirkemusikk som skal behandles på kirkemøtet høsten 2006. Hvilke muligheter og utfordringer mener høringsinstansene innføringen av en slik plan vil gi?**

Vi viser innledningsvis til at MFO har levert en egen høringsuttalelse til dokumentet. Til spørsmålet om planen kan være et godt hjelpemiddel i utarbeidelse av lokale planer, mener vi at den ubetinget vil være det. Vi vil likevel fremheve at alle ikke skal gjøre alt, men at alle kan gjøre noe. Dette betyr at alle "kulepunktene" bør leses som veiledende i tilpasningen til den lokale kontekst. Visjonene for denne planen er så store at realiseringen av den er avhengig av betydelige friske midler til bemanning og kompetanseheving.

### **16. Kirkens kulturmelding "Kunsten å være kirke" anbefaler at alle kirkemusikkstillinger skal være fulltidsjobber. Fagutvalget mener dette i noen tilfeller vil begrense lokalkirkens mulighet til samarbeid med det øvrige kulturlivet lokalt, og gjøre kirkemusikkstillinger i distriktene mindre attraktive. Hvordan vurderer dere denne problemstillingen?**

Det overordnede mål bør så absolutt være fulle stillinger for kirkemusikere. Dette er nedfelt i Hovedtariffavtalen (HTA) Kap.1 § 2.3. "Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling..ff". En heltidsstilling bør gi rom for planmessig brobyggings- og nettverksarbeid med skole og øvrige institusjoner, samt ha tid til pedagogisk og utøvende virksomhet, egen og tverrfaglig fordypning. Problemstillingen er imidlertid meget kompleks. Det er en utfordring å samordne arbeidstiden for en arbeidstaker som er ansatt flere steder, for eksempel i en kirkemusikerstilling og ved en kommunal

kulturskole. MFO er av den oppfatning at en full stilling som hovedregel er å anbefale. Vi ønsker også å peke på muligheten av å dele en stillingsressurs dersom særlige grunner taler for det. Det er en utfordring at mange kirkemusikere sitter i "ufrivillige deltidsstillinger". Det er MFOs syn at mangel på arbeidsoppgaver urettmessig brukes som begrunnelse for at deltidsstilling benyttes.

**17. Utredningen ser ulike modeller for økt samarbeid om stillinger, økt spesialisering av den enkeltes kompetanse og opprettelse av faglederstillinger som mulige virkemidler for å kunne løse sentrale utfordringer og utnytte ressurser mest mulig effektivt. Det hevdes at slike løsninger også vil kunne gi kirkemusikere nye karrieremessige og faglige utviklingsmuligheter. Ser høringsinstansene dette som en relevant tilnærming? Er det behov for videre utredning om denne tematikken?**

Det er ingen utbredt tradisjon å tenke karrierestige innenfor kirkemusikk. Erfaringen viser at i en slik stige utvikler lønnsnivået seg omvendt proporsjonalt med den utøvende virksomhet. Det er et tankekors at overgang fra utøvende kantor til byråkrat belønnes med både høyere lønn og allmenn aktelse. En utøvende virksomhet fordrer særordninger i arbeidsrytmen og kan ikke så lett forenes med annen type arbeid. Likevel vil vi mene at livsløpstilpasninger og spesiell egnethet hører med som relevante faktorer også i karrieresammenheng, og at andre typer stillinger i så måte kan være relevante tilleggskategorier. Et hovedanliggende vil likevel være å beholde utøvende musikere som utøvende musikere og ikke bruke mer ressurser enn nødvendig til byråkratisk arbeid. Som eksempel på dette har prestene med kategorien "seniorprest" høstet god erfaring for aldersgruppen 55+. De fortsetter å være prester. Begrepet "karriere" knytter seg i allmennheten til lønn og attraktiv arbeidsplass. Lønn vil alltid være et personalpolitisk virkemiddel. De fleste kirkemusikere er opptatt av kirkebygget med dets beskaftenhet, akustikk og instrument. Det er derfor av stor betydning at hovedarbeidsstedet blir nettopp det, hovedarbeidssted. En tilrettelegging for å få gjøre det en er best på, for eksempel få tid til kreativt arbeid, komposisjonsvirksomhet eller liknende, vil også kunne betegnes som karrierevei. Vi vil likevel advare mot byråkratisering, selv om vi tar til orde for kirkemusikalske konsulenter i bispedømmene.

**18. Utredningen tar til orde for at kirkemusikerutdanningen i større grad bør tilpasses menighetenes behov og den praksis kirkemusikeren vil møte i sitt arbeid. Er dere enig i denne vurderingen? Hva vurderer høringsinstansen som den nåværende fagutdanningens sterke og svake sider (Vær gjerne konkret i forhold til egen erfaring.)?**

Dette spørsmål må behandles med den største omhu. I verste fall blir resultatet 1300 forskjellige kirker, hvor tjenestene utvikler seg så spesielle og "smale" at nasjonalkirkepreget brytes. Man ser allerede varslers om dette i den sterke vektleggingen av lokal og regional kontekstualitet. Kirkemusikeren kan ende opp som tilfredsstillende av menighetsrådets bestilling. På den andre siden stiller en reformtid med et så stort breddeperspektiv krav både til utdanningssteder og arbeidsgivere om berettigelse til faglig fordypning, også overfor felt som ikke synes å ha demokratiets eller inntjenings krav i ryggen, men som springer ut av et kunstnersinn. Det er derfor avgjørende at det også legges til rette for tjenstedifferensiering og rom for fordypning i samråd med den tilsatte. Rapporten selv åpner også for en slik løsning (8.6 s. 40 siste avsnitt).

**19. Er det viktig at fremtidige etter- og videreutdanningstiltak for kirkemusikere gir uttelling i form av studiepoeng?**

Vi vil svare bekræftende på dette. Eksempelvis går nå Presteforeningens etter- og videreutdanning mot en utvikling hvor kurs blir beregnet etter studiepoeng. Dette synes å møte et behov som særlig er synlig i den yngre generasjonen, som etterspør en kompetanseheving som kan vurderes etter offentlig godkjent målestokk.

En studieplan innen barnekormetodikk med 30 studiepoeng over ett års studieforløp er nå godkjent av Norges musikkhøgskole. ( juni 2006, ref. Ung kirkesang)

**20. Forsøk med utvalgets modell for et 3- måneders stipend hvor partene får dekket sine utgifter ved etter- og videreutdanningspermisjon. Hvordan vurderer dere en slik sentralt**

**fastsatt modell? Bør det tas initiativ til forsøk med en slik ordning?**

Partene i arbeidslivet må samarbeide om å utvikle en tjenlig kompetanseutvikling både for den enkelte og for menighets- og kollegafellesskap. Det forsettes at det følger friske midler til dekking av partenes utgifter. MFO imøteser slike forsøk med forventning.

**21. Hvilken prioritet bør følgende tiltak få? (se plansjen)**

Det kan synes som de ovennevnte tiltak i liten grad gir rom for utøvende kunstnerisk, hymnologisk

(Lav – høy)	1	2	3	4	5	6
<i>Utviklingen av master i kirkelig kulturledelse</i>	x					
<i>Tiltak inne spesialisert musikkpedagogikk og helsefag for kirkemusikere</i>			x			
<i>Tiltak rettet mot økt profesjonalisering av kirkemusikeren som tjenesteyter, med særlig tanke på publikumskontakt ved planlegging av kirkelige handlinger</i>	x					
<i>Kurs i bruk av tekniske hjelpemidler ved arrangementer. Både praktisk bruk og i regiøymed</i>	x					
<i>Stimulering av økt samarbeid mellom partene på sektoren og utdanningsinstitusjonene om utvikling av et bredere kurstilbud tilpasset konkrete utfordringer på lokalnivået</i>						x
<i>Etter- og videreutdanning i barnekormetodikk</i>						x

eller liturgisk egenutvikling og fordypning, men er mer pedagogisk og administrativt fokusert, med musikeren som leder, tekniker og tjenesteyter. Det er et uttalt behov for kompetanse innen barnekormetodikk, men det vil hele tiden være behov for fagmannen å reflektere dypere over sitt utøverfelt, for å kunne stå lengre i tjenesten og forsvare de krav kunsten setter.

**Opprettelsen av kirkemusikalske kompetansesentra (12.1 side 56 f.)**

**22. Utredningen anbefaler å opparbeide fagmiljøer som kan tilby ulike kompetansetiltak basert på praksis og erfaringsoverføring. Utvalget mener det mest hensiktsmessige vil være å la slike sentra være basert på eksisterende fagmiljøer som har opparbeidet spisskompetanse gjennom praksis lokalt eller regionalt. Utredningen argumenterer for at slike miljøer sitter på mye erfaring som har betydelig overføringsverdi som kan komme resten av sektoren til gode gjennom hospitering og kurs. Videre tar utvalget til orde for at slike tiltak kunne gi poenguttelling gjennom samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Er dette en form for kompetanseutviklingstiltak dere finner formålstjenlig? Ser høringsinstansene andre aktører som kunne vært interessante å stimulere til å tilby etter- og videreutdanning?**

De eksisterende fagmiljøer er i hovedsak utdanningsinstitusjonene og enkelte ressurssterke menigheter eller kirkelige fellesskap. Det er imidlertid viktig å kunne dra vekslere på den kompetanse erfarne kirkemusikere innehar. En mulighet er å la ressurssterke kirkemusikere få disponere deler av arbeidstiden til beste for fagmiljøet. Det er allerede åpnet for at deler av stillinger kan brukes til undervisning i rekrutteringsøyemed.

Vi ser at utdanningsinstitusjoner innen andre kunstarter også vil kunne tilføre kirken nye impulser. Det er imidlertid klokt å utvikle EVU-satsingen med hovedfokus på basistjenestene i første omgang.

**Oppsummerende kommentarer**

MFO beklager at utdanningsinstitusjonene ikke er høringsinstanser. Vi mener disse ville kunne

## Musikernes fellesorganisasjon

*Brev til Det sentrale EVU-utvalget i KA-området*

*Side 9 av 9*

komme med verdifulle innspill i høringen.

Vi savner flere rubrikker under spørsmål 20, blant annet

- ferdigheter i orgelspill
- liturgikk
- hymnologi
- øvrig kormetodikk

Dette er alle emner som ville fått høy prioritet.

MFO takker for det arbeid som er nedlagt med dokumentet "Mangfold og egenart", og for oss er det både en glede og med et stort savn vi merker oss dediseringen til minne om vår avdøde forbundssekretær Gunnar Jess.

Med vennlig hilsen

**Musikernes fellesorganisasjon**

Forbundet for utøvende kunstnere og pedagoger

Arnfinn Bjerkestrand/s

Forbundsleder

Trond Dahlen/s  
Forbundssekretær