

MÅLDOKUMENT

Beslutat av KMRs ombudsmöte 010921, reviderat 050916

Innehåll enligt KMRs ändamålsparagraf (KMRs stadgar 1 §)

Kyrkomusikernas Riksförbund (KMR) är en sammanslutning av kyrkomusiker och övriga som gemensamt vill verka för kyrkomusikens främjande.

Förbundets ändamål är

- att tillvarata medlemmarnas intressen i anslutning till utbildning och anställning,
- att utveckla samarbetet och stärka gemenskapen mellan medlemmarna samt
- att främja medlemmarnas kyrkomusikaliska kompetens.

Ur KMRs stadgar: Kyrkomusikernas Riksförbund (KMR) är en sammanslutning av kyrkomusiker och övriga som gemensamt vill verka för kyrkomusikens främjande.

1:1 Kyrkomusik – nödvändig för kyrkan

Kyrkomusiken är en omistlig del av kyrkans liv. Ett gudstjänstliv utan kyrkomusik är otänkbart. Kyrkomusiken förmedlar och levandegör det kristna budskapet och ger det en ytterligare dimension och får därmed ett särskilt värde i kyrkans liv. Ofta är det just kyrkomusiken som får människor att uppsöka våra kyrkor, och den kan också inspirera och motivera människor att börja och upprätthålla ett aktivt liv i kyrkan.

Enligt *Kyrkoordning för Svenska kyrkan* är kyrkans och församlingens grundläggande uppgift att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. I alla dessa sammanhang är kyrkomusiken en mycket viktig del, fullkomligt nödvändig för den kristna lovsången i gudstjänsten, en väsentlig del av undervisningen, en självständig och viktig diakonal-social verksamhet och i hög grad evangeliserande och därmed missionerande.

Hur kyrkans arbete organiseras, och hur mötet med människor gestaltas, är av avgörande betydelse för dess framtid. Kyrkomusikerna framstår i detta sammanhang som en mycket betydelsefull yrkesgrupp, och detta innebär i sin tur en stor utmaning för alla medlemmar i KMR. Vårt mål måste vara att fortsätta att utveckla

kyrkomusiken. Detta skapar inte bara goda förutsättningar för kyrkans framtid utan medför också att kyrkomusikernas ställning kan stärkas och att KMRs/Läraryrkesförbundets krav på uppvärdering av yrket kommer att framstå som än mer välgrundat.

1:2 Kyrkomusik – nödvändig för samhället

Även samhället utanför kyrkan är i hög grad beroende av kyrkomusikernas verksamhet. Både kyrkans körverksamhet och den fria musikundervisningen gynnar det allmänna musikaliska livet. Landets omfattande orgelbestånd i kyrkorna är en oerhörd kulturhistorisk skatt, som praktiskt förvaltas av kyrkomusikerna. Kyrkans köror är dess största frivilligorganisation – samt en av landets största folkrörelser med kyrkomusikerna som körledare och med ett engagemang som ofta sträcker sig långt utanför kyrkans väggar.

Att kyrkans fria musikundervisning är en förutsättning för internrekryteringen av nya kyrkomusiker är ett faktum, men även inom musikaliska livet i övrigt finns många musiker, som fått sin första skolning inom kyrkan. Kyrkomusikerna fyller en oerhörd viktig funktion, och särskilt i landsorten är kyrkomusikern en person, ibland den enda, som är konstnärligt utbildad och driver hela traktens musikverksamhet.

Kyrkans utbud av musik är en kulturinstitution av största betydelse för hela landet, så omfattande att kyrkan är landets största enskilda anordnare av konserter/musikgudstjänster. Kyrkomusikerna står därmed för en omistlig del av samhällets musikaliska liv och kyrkan måste genom sina kyrkomusiker förbli en betydande aktör i det offentliga musikaliska livet även i framtiden.

Ur KMR:s stadgar: Förbundets ändamål är att tillvarata medlemmarnas intressen i anslutning till utbildning och anställning

2:1 Rekrytering

Rekryteringsläget för kyrkomusiker har under de senaste decennierna successivt blivit svårare. Färre sökande finns till utbildningarna, och denna utveckling måste vändas. Rekryteringen måste i första hand anses vara en arbetsgivaruppgift, och kraftfulla insatser behövs både på riks-, stifts- och det lokala planet inom kyrkan. Som exempel på åtgärder kan nämnas, att den fria musikundervisningens omfattning måste öka och dess innehåll utvecklas, och att de nya kyrkomusikerna i sina första anställningar måste få adekvat introduktion och stöd av mentorer.

2:2 Utbildning

De kyrkomusikaliska utbildningarna måste reformeras för att svara mot kyrkans behov av musik i församlingarna. Av många skäl bör utbildningssystemet förändras, så att det endast finns en utbildningsgång, ev med avgångar på olika nivåer. En stor flexibilitet inom utbildningsprogrammen måste också genomföras, så att kyrkomusiker kan examineras med olika kompetens allt efter den enskildes önskemål och fallenhet men också enligt kyrkans önskemål och behov.

2:3 Lön och löneutveckling

Kyrkan måste satsa ekonomiskt på kyrkomusikerna. Lönerna måste höjas och anställningsvillkoren förbättras. En kraftig uppvärdering för alla medlemmar är målet. Redan ingångslönerna måste höjas rejält och en löneutveckling måste skapas som motsvarar den betydelsefulla insats som kyrkomusikerna gör. Några av skälen för uppvärdering kan uttryckas så här:

- Lönen ska motsvara de höga kraven på kvalifikationer. Idag krävs en omfattande utbildning för att bli kantor eller organist och dessutom omfattande förkunskaper för att antas till utbildning.
- Kyrkomusikerna har stort ansvar som kräver stort yrkeskunnande och omdöme.
- Kyrkomusikern är inte endast musiker utan också pedagog, administratör och arbetsledare med ansvar för ett stort antal frivilliga och anställda, körsångare och instrumentalister.
- Kyrkomusikerna måste ständigt utveckla sitt kunnande genom vidareutbildning och kompetensutveckling.
- Den långa studietiden innebär ekonomiska uppoffringar under studietiden, avbetalning på studieförskulder under en stor del av det yrkesverksamma livet och lägre pensionsnivå.

I löneförhandlingarna ska en del av lönesumman användas för att ge varje medlem reallöneskydd – denna målsättning innebär att varje medlem ska ha ett procentuellt påslag som motsvarar inflationen under avtalsperioden. Kyrkomusikerna måste också garanteras en god löneutveckling. Detta är nödvändigt för att göra kyrkomusikeryrket attraktivt och för att rekrytera sökande till kyrkomusikerutbildningarna. Det är också nödvändigt för att behålla utbildade kyrkomusiker i yrket. Vi måste också fortsätta verka för att lönespännvidden ökar och se till att en löneutveckling möjliggörs också för de äldre kyrkomusikerna, inte minst de musiker som stannar länge på en anställning.

2:4 Lönekriterier och -förhandlingar

Lönesättningen för kyrkomusiker ska enligt kyrkans löneavtal vara individuell och differentierad, och det innebär att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans avgör vilken lön som ska sättas och tillsammans diskuterar, vilka kriterier som skall gälla för lönesättningen. Kriterierna ska utgå från löneavtalets grundläggande kriterier och församlingsinstruktionerna/församlingarnas måldokument, samt hur man som kyrkomusiker på bästa sätt bidrar till att målen nås.

Att lönesättning enligt ovan fungerar hos alla arbetsgivare är en självklarhet, och måste garanteras av den centrala arbetsgivarparten. Åtgärder måste vidtas, om så inte är fallet.

Diskussionen om vad som ska styra lönesättningen av kyrkomusikerna måste också föras bland alla medlemmar så långt ut i organisationen som möjligt. Med våra grundläggande löneprinciper som grund måste alla kyrkomusiker engageras i diskussionen om lönekriterierna. Sådana diskussioner kyrkomusiker emellan måste också kunna ta upp frågan om vad som är utmärkande för en bra kyrkomusiker. Till hjälp i processen med lokal lönebildning hänvisas bl a till det Personalpolitiska utvecklingsavtalet.

Lokalt bestäms lönerna i kollektivavtalsförhandlingar eller på annat sätt, där det fackliga inflytandet garanteras. Lönen fastställs alltså slutgiltigt i förhandlingar mellan Lärarförbundets lokalavdelning med stöd av stiftsombudet och företrädare för arbetsgivaren med mandat att träffa kollektivavtal. Ett krav från KMR/Lärarförbundet är, att alla förhandlingar förs lokalt med en motpart, som väl känner till de aktuella lokala förutsättningarna.

2:5 Trygg anställning

Trygga och varaktiga anställningsformer är viktigt – inte bara för kyrkomusikerna själva utan också för kontinuiteten och tryggheten i verksamheten. KMRs/Lärarförbundets krav på rätt till heltidsanställning till vidare som grunden för varje kyrkomusikeranställning är ett fackligt krav som också ligger i kyrkans intresse. Önskemål om att kunna arbeta deltid under vissa perioder ska tillgodoses genom möjlighet till partiell tjänstledighet. Ett särskilt behov av deltidarbete finns för anställda med barn. Möjligheterna till delledighet utan föräldrapenning längre än vad Föräldraledighetslagen föreskriver bör undersökas. Deltidsanställning och därmed sammanhängande sämre ekonomisk trygghet är vanligare förekommande bland de kvinnliga kyrkomusikerna. Därför är kravet på heltidsanställning också ett viktigt jämställdhetskrav.

2:6 Pensioner och försäkringar

Kyrkomusiker ska tillförsäkras goda pensionsvillkor även i det reformerade pensionssystemet. Pensionssystemet ska därför finansieras med arbetsgivaravgifter och inte genom egenavgifter i socialförsäkringssystemet.

Med den utformning som det nya pensionssystemet har fått följer att pensionsfrågan blir en allt viktigare facklig uppgift – det gäller såväl att skapa förutsättningar för rimliga nivåer som möjligheter för en större flexibilitet i systemet. Kyrkomusikerna måste tillförsäkras rätten att själv välja placeringsform för så stor del av pensionsavsättningarna som möjligt.

Medlemmarnas trygghet vid nedskärningar, sjukdom, arbetsskada och dödsfall regleras i avtal som kompletterar de allmänna socialförsäkringarna. Förbundet värnar om socialförsäkringssystemet men strävan är också att genom avtalsförsäkringar och erbjudanden om frivilliga medlemsförsäkringar ytterligare förstärka medlemmarnas ekonomiska trygghet.

2:7 En god arbetsmiljö

Ansvar för arbetsmiljön är arbetsgivarens, men alla måste i praktiken samarbeta för att nå goda resultat i dessa frågor.

Att kyrkan idag har problem på arbetsmiljöområdet är uppenbart, och att åtgärder skyndsamt måste vidtas är lika uppenbart. Att detta skulle kunna göras ensidigt av någon är omöjligt, och KMR/Lärarförbundet vill därför vara drivande i dessa frågor. Projekt för att förbättra arbetsmiljön bör genomföras i samarbete med alla berörda organisationer inom kyrkan. Genom ett ökat inflytande strävar vi efter att få större möjligheter att påverka arbetsmiljön i positiv riktning. En god arbetsmiljö är nödvändig för att församlingens verksamhetsmål ska nås.

Arbetsledningen inom kyrkan måste också utövas på en professionell nivå. Ledningsuppgifter ställer idag krav på särskild utbildning, och chefsutbildning måste krävas för alla kyrkans chefer. Detta är ett utbildningsuppdrag som brådskar och ett viktigt led i strävandena att förbättra arbetsmiljön, liksom det är nödvändigt för att kyrkan ska kunna rekrytera och behålla sina anställda.

2:8 Inflytande

Villkoren för det kyrkomusikaliska arbetet måste stämma överens med målen i de verksamhetsplaner som utgör styrdokument för varje församling. Det innebär att kyrkomusikerna måste ha ett stort utrymme

för att kunna utöva sin professionalitet och ha ett långtgående inflytande över de villkor som styr arbetet i församlingen. Uppläggning, kort- och långsiktig planering, utvärdering, kompetensutveckling m.m. kan bara utvecklas maximalt om kyrkomusikerna själva får bestämma över sitt arbete. De ska förfoga över huvuddelen av de beslut som rör den kyrkomusikaliska verksamheten och ha egen dispositions- och attesträtt för ekonomin.

Den professionella och konstnärliga friheten måste erkännas, samtidigt som kyrkomusiker och arbetsledare respekterar sina olika roller i förhållande till varandra och i förhållande till de förtroendevalda. Samtidigt förutsätter ett reellt inflytande för kyrkomusikerna, att de tar aktiv del i utvecklingen av kyrkans verksamhet.

Församlingarna måste garantera att de resurser ställs till förfogande, som krävs för att uppfylla de krav som både måldokument, lagar och avtal ställer. Inom givna ramar ska kyrkomusikerna ha stora möjligheter att göra nödvändiga prioriteringar och satsningar. Ökat inflytande och större ansvarstagande från kyrkomusikernas sida kräver också, att det finns möjligheter att avsätta den tid för planering och förberedelse som behövs både musikaliskt och administrativt.

2:9 Samarbete

Kyrkomusikerna ställs i sitt arbete ofta inför uppgifter som kräver samverkan med övrig personal i arbetslaget, och som ibland endast kan genomföras om arbetet organiseras så att fler delar på ansvaret för det. Att arbeta tillsammans innebär ofta ökad arbetsglädje och på arbetsplatser med flera kyrkomusiker ökad effektivitet genom att kyrkomusikernas olika kompetens kan utnyttjas på bästa sätt.

Vilka samverkans- och samarbetsformer som är mest ändamålsenliga måste överlämnas till kyrkomusikernas och arbetslagets egen bedömning. I en mångfacetterad verksamhet som kyrkans/församlingens kommer samarbetsformerna att variera både över tid och mellan olika arbetsplatser. De yttre förutsättningarna ska underlätta samverkan och öppna möjligheter att utveckla både den egna yrkesrollen och arbetslagets sammantagna kompetens.

2:10 Fackliga fri- och rättigheter

De fackliga organisationernas rätt att fritt förhandla om medlemmarnas löner och allmänna anställningsvillkor är en omistlig del av det demokratiska styrelseskicket. Löner och övriga villkor ska avgöras i fria förhandlingar mellan självständiga parter på arbetsmarknaden.

Rätten att organisera sig, rätten att förhandla och träffa kollektivavtal samt rätten att vidta konfliktåtgärder är grundläggande för ett demokratiskt samhälle. Det är nödvändigt att dessa rättigheter garanteras i lagstiftning. Lagstiftningen på arbetsrättens område måste kompletteras i avtal där ordningen för förhandlingar och konfliktåtgärder regleras.

I

ett decentraliserat lönebildningssystem måste den lika partsställningen upprätthållas på alla nivåer. En förutsättning för att man ska kunna upprätthålla balansen mellan parterna är att det i det centrala avtalet utformas regler för en lokal förhandlingsordning. En sådan ordning ska reglera hur förhandlingar ska föras och slutföras och vilka sakfrågor som ska regleras lokalt.

2:11 Fackliga företrädare

Ett förtroendefullt förhållande mellan parterna kräver kunniga fackliga företrädare och arbetsgivare som har kunskap om arbetsrätten och insikter om vikten av en stark facklig organisation och kollektivavtalets betydelse. På den fackliga sidan kräver detta goda villkor för det lokala fackliga arbetet och att det finns garantier för den tid som krävs för att de fackliga förtroendemännen ska kunna fullgöra sitt uppdrag. Ändamålsenlig utbildning som delges från centralt håll kontinuerligt är en självklarhet.

Den regionala organisation av fackliga företrädare i form av stifts- och skyddsombud, som idag finns inom KMR/Läraryrket, ger en stor yrkesspecifik kunskap inom kyrkomusikområdet och utgör en kompetens, som måste säkras även för framtiden.

Ett gott samarbete mellan stifts/skyddsombud och Läraryrket lokallavdelningar och regionkontor är en självklarhet, och lokallavdelningarna måste också uppmanas att delegera förhandlingsuppdrag vad

gäller lönefrågor, anställningar och arbetsledartillsättningar för kyrkomusiker till stiftsombuden. Frågan om organisationsform och samarbetspartner i fackliga frågor bör också i varje tid hållas levande.

Fackliga företrädare har en betydelsefull uppgift och medverkar aktivt till verksamhetsutvecklingen. Fackligt arbete måste därför i alla avseenden räknas som en merit och ge högre lön.

2:12 En jämställd och icke diskriminerande arbetsplats

Kyrkan skall vara en jämställd arbetsplats. Kyrkomusikernas arbetsuppgifter skall värderas så att ingen på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning eller av andra skäl missgynnas i löneutvecklingen eller på annat sätt. Arbetsorganisationen måste utformas så att man inte bevarar eller bygger in mönster som innebär särbehandling, t ex av kvinnor och män. Att utnyttja olika slags kompetens är ett sätt att förbättra kvaliteten och utveckla yrkesrollen.

Ur KMR:s stadgar: Förbundets ändamål är att utveckla samarbetet och stärka gemenskapen mellan medlemmarna

3 Stiftsföreningarna

Alla KMRs medlemmar utom studerandemedlemmarna tillhör enl förbundets stadgar någon stiftsförening. Stiftsföreningarna har som riksförbundets organisation på det

regionala och lokala planet särskilda möjligheter att utveckla samarbetet och stärka gemenskapen mellan medlemmarna. Stiftsföreningens styrelse skall kalla till medlemsmöten, men den skall också söka samarbete med övriga kyrkomusikorganisationer i stiftet. En särskild uppgift har kontraktsombuden, som är de personer i förbundets organisation, som finns närmast den enskilde medlemmen. Stiftsföreningarna med sina kontraktsombud har alltså en mycket viktig uppgift när det gäller kontakten med medlemmarna. Större förutsättningar måste skapas för att få funktionärer till stiftsföreningens arbete. En organisation som Kyrkomusikernas Riksförbund måste byggas nedifrån. Den enskilda medlemmens behov och önskemål skall styra verksamheten uppåt i förbundet, och därför är alla lokala initiativ för att öka medlemsaktiviteten och engagemanget av avgörande betydelse för förbundets framtid.

Ur KMR:s stadgar: Förbundets ändamål är att främja medlemmarnas kyrkomusikaliska kompetens

4:1 Behörighet och kompetens

Sedan länge har Svenska kyrkans kyrkomusikeranställningar ett specificerat krav på behörighet. Terminologin har förenklats och sedan 1990 gäller krav på organist- eller kantorsutbildning. Dock måste arbetsgivarna vid anställning också se till den specifika kompetens, som varje anställning kräver.

Varken organist- eller kantorskollektivet är någon enhetlig grupp. Många organister har påbyggnads- och kompletterande utbildningar, som både har fördjupat och breddat deras kompetens, och många kantorer har mångåriga musikutbildningar vid musikhögskola eller annan specialistutbildning, som på samma sätt fördjupat och/eller breddat kompetensen. Detta måste självfallet vägas in både vid anställning och lönesättning.

KMR måste dessutom kunna organisera och integrera andra musiker med arbete i kyrkan. Den ökande bredden i kyrkans musik och musiker med annan bakgrund och utbildning än den traditionella måste erkännas och välkomnas av landets enda kyrkomusikerorganisation.

4:2 Kompetensutveckling

En snabb förändringstakt kräver ett livslångt lärande, dvs. var och en blir tvungen att återkommande utveckla sin kompetens för att kunna möta olika samhällsförändringar.

Yrkesverksamma kyrkomusikers kompetensutveckling blir i detta perspektiv en viktig strategisk fråga för kyrkomusiken i framtiden.

Med ett starkt professionellt inflytande över verksamheten blir det naturligt, att kyrkomusikerna själva formulerar sina utvecklingsbehov. Därmed ställer både den enskilde kyrkomusikern och kollektivet krav

på kontinuerliga satsningar på kompetensutveckling, krav där den enskilde själv inom ramen för sin anställning måste satsa tid och arbete på att nå uppsatta kompetens- och utvecklingsmål. Rätten till kompetensutveckling skall i centrala avtal garanteras alla kyrkomusiker och utgå från verksamhetens behov, och kompetensutvecklingsplaner ska finnas. Men det är givetvis arbetsgivarens ansvar att se till att nödvändiga resurser avsätts, och det är absolut nödvändigt att avsevärt större resurser än idag satsas på kompetensutveckling. En god personalplanering och ett framåtsyftande arbete med kompetensutveckling är god investering för den lokala arbetsgivaren och för kyrkan som helhet.

4:3 Befordrings- och utvecklingstjänster

Den kyrkomusikaliska kompetens, som Sveriges olika kyrkliga samfund i dag har tillgång till, är unik i världen. Kyrkomusikerna har under hela 1900-talet, men särskilt dess andra hälft, byggt upp ett musikliv i kyrkan som saknar motstycke. Till detta har den konstnärliga friheten i tjänstgöringen, det goda ekonomiska läget, yrkets status och de rika möjligheterna till egna initiativ starkt bidragit. Då de yttre förhållandena nu förändras, samtidigt som allt större krav ställs på kyrkomusikeryrket och kyrkomusikerna, yrket differentieras och blir än mer kvalificerat, måste möjligheterna till befordrings- och utvecklingstjänster förbättras. Av tradition finns endast en befordringstjänst för kyrkomusiker, domkyrkoorganisttjänsten, men nu måste fler alternativ skapas. Med domkyrkoorganisttjänsterna bör ett antal andra organisttjänster med höga krav på kvalitet jämföras. Anställningar med krav på musikalisk spetskompetens krävs för att rekrytera och behålla de yppersta musikerna. Olika typer av anställningar på kontrakts- och stiftsnivå måste inrättas och tillsammans med bl a experttjänster och mentorsuppgifter räknas hit. Vidare måste konsulenttjänster på stifts- och nationell nivå liksom lärartjänster vid kyrkomusikerskolor betraktas som befordringstjänster med höga kvalifikationskrav. Att alla dessa möjligheter till intressanta och kvalificerade anställningar skapas, är av avgörande betydelse för att behålla kyrkomusikens höga nivå och för att rekrytera nya kyrkomusiker med spetskompetens. Till en del av dessa anställningar, kanske främst konsulenttjänster, bör också kopplas rätt till tjänstledighet från annan anställning enligt avtal och ev möjlighet till tidsbegränsning av uppdraget.

Det är också av yttersta vikt att kompetens betalas med högre löner.