

kmt

KYRKOMUSIKERNAS TIDNING > 6, 2018 > ÅRGÅNG 84

LEDAREN: »Det är därför viktigt att våra arbetsuppgifter mäts på ett sådant sätt så att vi får tid att vara musiker.«

Särtryck om
arbetstid

Kyrkomusikerna och tiden

Verktyg som löser knutar • Kyrkligt och världsligt finner olika vägar

Varför mäter vi?

Stora förändringar pågår inom Svenska kyrkan. Små enheter läggs samman till stora pastorat och ibland blir enheterna enorma. GIP, GAS och GADD är nya begrepp som vi möter i takt med att servicebyråer byggs upp för den ekonomiska hanteringen. STIM-rapporterna blir digitala samtidigt som en uppsjö av nya system för tidsredovisning införs. Gud skapade ingen brådska heter det, men här tycks allt gå i en rasande fart. Ibland känns det som om den administrativa ryggsäcken för oss kyrkomusiker bara blir tyngre och tyngre. Det är därför viktigt att våra arbetsuppgifter mäts på ett sådant sätt så att vi får tid att vara musiker.

Alla goda ting är tre men här tycker jag nog att det finns fyra skäl till varför vi mäter våra anställningar:

För det första ställer man sig frågan om vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur beställningen egentligen ser ut. När en anställning mäts definieras vad som normalt ska ingå. Uppgifterna tidsätts och diskussionen med arbetsgivaren har ett stort värde när innehåll och utförande lyfts fram. Ända sedan 1950-talets kyrkomusikerstadga och 1990-talets instruktioner har det funnits former för mätning. Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2015:4, *Organisatorisk och social arbetsmiljö*, lyfter fram detta när det talas om att arbets-

För att kunna mäta och diskutera anställningar är metoder och verktyg som tagits fram ur kyrkomusikernas vardag av största betydelse.

tagarna ska känna till vilka arbetsuppgifter de ska utföra och vilket resultat som ska uppnås. Krav och resurs måste vara i balans. Arbetsbördan måste vara rimlig!

För det andra så måste det finnas tid till förberedelser. Vi kyrkomusiker som är

välutbildade och kunniga inom yrket, måste hela tiden repetera våra färdigheter och lära in nytt. Startsträckan är lång i konstnärligt arbete. Det måste finnas tid till reflektion och för god planering av den egna verksamheten. Även tid till möten och samtal med de människor vi kommer i kontakt med i församlingsarbetet. När en anställning mäts tas även för- och efterarbete med i beräkningen. Denna tid måste värnas så att inte enbart utförandetid fyller arbetstiden.

Den tredje aspekten är tjänstefördelningen som den ibland kallas. Om flera kyrkomusiker arbetar hos en arbetsgivare, hur fördelas då arbetsuppgifterna? Hänsyn behöver tas till avvägningen mellan tunga och lätta arbetsuppgifter så att ingen enbart behöver ta de tunga. Här gäller återigen balansen mellan krav och resurs. Utan mätning skulle det kunna gå så galeat att den ene får förberedelsetiden medan den andre ska stå för själva genomförandet.



Nils-Gunnar Karlson, kyrkomusiker i Eksjö, vice ordförande i KMR

Den fjärde och sista aspekten handlar om deltidanställningar. I den bästa av världar kanske det bara finns heltid men många av oss i kyrkomusikerkåren har faktiskt deltid. Det händer att någon frågar om hur mycket som ryms i en halvtid. Det korta och enkla svaret är hälften av en heltid! Men utan mätning kan vi i realiteten inte veta vad som ryms i en deltidanställning. En åttio-procentig anställning kan lätt innebära heltid. Mätning är alltså av oerhörd vikt för dessa anställningar.

För att kunna mäta och diskutera anställningar är metoder och verktyg som tagits fram ur kyrkomusikernas vardag av största betydelse. Våra duktiga och energiska stiftsombud behöver de allra bästa verktygen i sitt arbete kring frågor som rör arbetstid.

Därför mäter vi! ☺

Trevlig sommar!

kmt

Kyrkomusikernas
Tidning, KMT, årgång 83,
organ för Kyrkomusikernas
Riksförbund, KMR
www.kmr.se

REDAKTION

Kyrkomusikernas Tidning
red Bo Silfverberg, Silvers Textverk
Södergatan 5 A
462 34 Vänersborg
E-post kmt@kmt.se, Tel 070-757 25 27

REDAKTIONSKOMMITTÉ

Joakim Olsson Kruse
joakim.olssonkruse@svenskakyrkan.se
Mikael Helligren
mikael.helligren@svenskakyrkan.se
Kerstin Odeberg
kerstin.odeberg@kmt.se

ANSVARIG UTGIVARE

Ingela Sjögren
förbundsordförande

WEBMASTER

Jonas Tobin
webmaster@kmt.se

LAYOUT:

Anette Bergander
Alfredssons Communication

TRYCK:

Alfredssons Communication

ANNONSPRISER 2017

Grundpris 20,00 kr/spaltmm
(ej moms på annons i KMT),
halvsida 5 460 kr,
helsida 9 900 kr.

Vid upprepad annons 20 procent
rabatt från andra publiceringen. Vid
minst sex annonseringstillfällen under
12 månader 30 procent från första
publiceringen. Stående annons enligt
särskild offert.

Tjänsteannons i KMT + hemsida, tillägg
900 kr + moms, enbart hemsida
2900 kr + moms.

ANNONSSTOPP 2017

Se utgivningsplan www.kmr.se

PRENUMERATIONSPRISER 2017

Inom Sverige 350 kr, utanför Sverige
625 kr, Ring eller skriv (adress nedan)
eller betala via postgiro eller bankgiro.
Vid prenumerationsstart vid annat
tillfälle än årsskifte reduceras avgiften
i förhållande till under året kvarvarande
antal nummer.

Årsboken kostar 350 kr inom Sverige,
utanför Sverige 420 kr.

PRENUMERATION, ADRESSÄNDRING

Erik Wadman
073-382 22 22
register@kmt.se

PLUSGIRO 13 74 36-2

BANKGIRO 525-0311
ISSN 0281-286X

För insänt ej beställt material ansvaras ej.

Omslaget:

Sommar och tidmätning i skön förening.
Foto: Magnus Aronson

Gjorde verktyg som löser knutar

Logistik och medbestämmande i skön förening. Så kan man karaktärisera det verktyg för att underlätta samtalet om kyrkomusikerns arbetsuppgifter, arbetsmiljö och arbetstid som Stefan Lindblom konstruerat. Det ska nu användas i ett pilotprojekt på tre orter i landet.

TEXT: BO SILFVERBERG

Stefan Lindblom var tidigt intresserad av att spela orgel men gick en omväg innan han tog plats på orgelpallen. Han blev busschaufför i Göteborg. Nu är han kantor i Nödinge församling en bit upp längs Göta älv och stiftsombud inom KMR.

Inom kollektivtrafiken började han rätt snart engagera sig fackligt, men lockades att bli arbetsledare. En stor del av arbetet kom att handla om schemaläggning.

– **Jag gillar att fundera över logistik**, förklarar Stefan Lindblom, samtidigt som jag är intresserad av medbestämmande, att man som anställd ska kunna påverka sitt arbete.

Stefan Lindblom berättar att han bland annat utförde enklare marknadsundersökningar bland sin personal för att därefter utforma scheman utifrån människors olika önskemål. Det medförde inledningsvis ett hårt arbete, men efter ett tag löpte det på av sig självt och sedermera öppnades möjligheten för personalen att anmäla via ett webbformulär hur man ville ha sin tjänstgöring.

– Vi var tre arbetsledare med ungefär 400 medarbetare vardera som hade samma uppdrag. Medan mina kolleger kunde få sitta hemma på kvällarna och ringa in vikarier slapp jag det problemet. När mina medarbetare behövde vara lediga hade de i regel redan själva ordnat med ersättare.

Stefans medarbetare hade grundscheman som byggde på att morgonmänniskor slapp köra buss sent på kvällen och de som var kvällsmänniskor slapp de tidiga morgonpassen.

– Jag beviljade alltid semester när man önskade det. Det här förhållningssättet fick jag igen genom att medarbetarna ställde upp när det krisade i andra ändan. Jag slapp få personal som sjukskriver sig för att få vara lediga.



Människor visste hur de ville arbeta och fick de göra det var de nöjda.

Det var kontroversiellt att arbeta på det viset, fick Stefan erfa. En av kollegerna föredrog toppstyrning i stället för att låta folk komma med synpunkter. De olika förhållningssätten återspeglades efter ett tag i kraftigt varierande nivåer av korttidssjukskrivning.

– **Mina medarbetare hade lägre** sjukskrivningstal än kollegernas, och egentligen tycker jag inte att det är så konstigt. Människor visste hur de ville arbeta och fick de göra det var de nöjda.

Orgelintresset gjorde sig påmint och 2002 hade Stefan Lindblom avslutat sin kantorsutbildning vid Oskarshamns folkhögskola. När han fått frågan

Fortsättning nästa sida



Stefan Lindblom. Foto: Bo Silfverberg.

ttekade han ett tag men klev sedan in i uppdraget som stiftsombud inom KMR. Det blev snart intressant nog.

– Jag kände igen det här att man diskuterade scheman och instruktion och då gick den här klockan i huvudet igång igen. Jag tycker det är fantastiskt roligt att jobba med frågorna om logistik och människors egen vilja som de ställs på sin spets i kyrkans värld.

En avgörande skillnad mellan logistikarbetet i kollektivtrafiken och i kyrkan är att arbetet är mer individuellt. Som individ kör du bussen, men blir du sjuk tar någon annan över ratten. Blir du sjuk som kyrkomusiker kan ingen annan hoppa in och exempelvis utföra ditt förberedelsearbete.

I sin roll som stiftsombud har Stefan Lindblom stött på åtskilliga situationer som krånglat till sig antingen för att kyrkomusikern har brist på inflytande över sin arbetstid eller tvärt om, en administrativ nit att hålla koll på kyrkomusiker som missar målet. På arbetsplatsen kan man ha diskuterat frågorna under kanske tio år och inte sällan har oklarheterna gett upphov till irritation mellan arbetstagare och arbetsgivare. Man talar olika språk och får svårt att ha en gemensam verklighetsbild.

– Säg att jag på söndagen har en stor avslutning med barn- eller vuxenkören. Den söndagen är jag en nyckelperson och jag brinner för uppgiften. På torsdagen hade jag planerat att förbereda mig, göra i ordning alla agendor och mina förspel, men då får jag ett migränanfall. Om jag sjukskriver mig den dagen och vet att jag ska vara ledig fredag och lördag, då uppstår en väldig stress inombords och förmodligen går jag och gör detta på lördagen utan att registrera det.

– Det är inte säkert att jag är överens med chefen om att göra så. Hen kanske tycker att jag bara ska sjukskriva mig och sen är det bra med det. Men på söndagen förväntas jag dyka upp om jag är frisk. Då måste jag antingen ha en vikarie – och hur lätt är det att komma in och göra agendor på något som jag arbetat med ett halvår – eller kontakta min chef för att hen ska gå in i ett administrativt system och förskjuta arbetstiden...

Omvänt kan bristen på överblick ge arbetsmiljöproblem, till exempel om man arbetar på arbetsbeskrivning/instruktion och inte har någon avgränsning som visar när man ska arbeta och när man ska vara ledig.

– En del kan uppleva: *Oj, jag har haft så mycket att göra över allhelgonahelgen och sedan kommer adventsguds tjänsterna, jag känner jag mig helt slut.* Om det sedan är ledigt till trettondagen kan man efter några dagar känna: *Nu har jag varit ledig så mycket*



Som individ kör du bussen, men blir du sjuk tar någon annan över ratten. Blir du sjuk som kyrkomusiker kan ingen annan hoppa in och exempelvis utföra ditt förberedelsearbete.

att nu behöver jag arbeta igen. En del kolleger har inte ro att ta sig den tid för återhämtning som de behöver.

Stefan Lindblom påpekar att det naturligtvis blir svårt för arbetsgivaren att ta sitt arbetsmiljöansvar om hen inte kan veta hur arbetstagaren arbetar. För att hålla reda på detta har olika administrativa system införts, men de löser inte alltid problemet.

– Är jag schemalagd och har ett flexitidsavtal med två timmars spelrum morgon och kväll kan jag, om jag slutar klockan tre, gå klockan ett eller fem om verksamheten så tillåter. Men det kanske inte är så det ser ut i mitt liv och jag kanske har det här brudparet som jag ska träffa kl 18 den kvällen... Då blir jag tvungen att gå till min arbetsledare och begära förskjutet tid. Arbetsledaren ska sedan gå in i ett administrativt system och förskjuta arbetstiden.

– Det låter enkelt men jag vet inte nånstans där det fungerar så i praktiken, utan till slut blir det du som får hålla reda på det själv. Som anställd kommer du att sluta fråga och arbeta som du behöver ändå, men då har vi inte ett ärligt verktyg, ett administrativt system som återspeglar verkligheten.

En av de större nötterna vid arbete på instruktion som förefaller svåra att knäcka gäller semestern. När en kyrkomusikers arbetsuppgifter fördelats på 1 989 timmar, måttet på en årsarbetstid för en heltidsarbetande, uppstår frågan vilka arbetsuppgifter som ska försvinna när semestern ska tas ut.

– Med semester i juli försvinner förberedelse-tid och för att kunna göra det som är planerat till hösten förbereder jag ändå för att hinna ha semester. På så vis arbetar jag ju in min egen semester utan att det finns tid avsatt för det. Det blir knepigt, konstaterar Stefan Lindblom.

Driven av samma ambition som i kollektivtrafiken har han nu utarbetat ett verktyg som kan bidra till att lösa upp den här sortens knutar. Utgångspunkten har varit att så länge arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om vad som ska utföras inom ramen för tjänsten, då bör arbetstagaren ges förtroendet att själv bestämma när det arbete som inte redan är inplanerat vissa tider ska utföras.

– **Hur många kulturarbetare slår** enligt schema på sin inspiration klockan 11, avbryter för lunch och stänger av den klockan 14... Vi jobbar inte med bilar utan med människor. Vi är det vi arbetar med. Och säg den arbetsledare som kan hålla

Fortsättning sidan 8

reda på vilken musiker behöver lägga mycket tid på att öva in koraler och för vem det går hur lätt som helst.

– Det viktiga är, som jag ser det, att man ska kunna arbeta med musik om man är musiker, som präst om man är präst och man ska inte behöva fastna i administrativa omvägar. Det är samma tänkande som jag hade i kollektivtrafiken. Jag försökte automatisera så mycket som möjligt eller låta individen sköta det själv. I grund och botten handlar det om ett förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Stefan Lindbloms verktyg är inte ett system för tidredovisning och kontroll, men det fungerar ihop med olika former av tidredovisning. Det ska snarare ses som ett översättningsverktyg, ett hjälpmedel som underlättar för arbetsgivare och arbetstagare att se samma verklighet så att man i samförstånd kan diskutera vad som ska göras. Grunden är att arbetstagaren utför det som arbetsgivaren vill att man ska göra och man kan påverka när jobbet ska göras. Verktyget gör det lättare att få en ömsesidig förståelse för varandras behov.



Det är som att luften i rummet snabbt känns friskare.

– Och det är enkelt, säger Stefan Lindblom. På arbetsplatser där jag visat det brukar jag få två, tre frågor, sedan förstår de tekniken. Och det är så roligt att se att både arbetsgivare och arbetstagare blir överens direkt. Det är som att luften i rummet snabbt känns friskare.

Även fack och arbetsgivare på central nivå har blivit intresserade av Stefan Lindbloms verktyg. Det har lett till en överenskommelse om att stödja och följa ett pilotprojekt på tre orter där meningen är att verktyget ska användas.

– Det ska bli intressant att följa pilotprojektet, säger Stefan Lindblom, och se hur man arbetar med verktyget. Kanske visar det sig att man vill prova det även för andra grupper av anställda? ○

LÄS MER!

I Reportaget på sidan 9 och framåt kan du läsa om det pilotprojekt som nu drar igång för att testa Stefan Lindbloms verktyg.

AKTUELLT

Musikplattformen färdig

I maj fastställde kyrkostyrelsen *Svenska kyrkans plattform för musik*.

Dokumentet ska vara en utgångspunkt för ett aktivt strategiskt kyrkomusikaliskt arbete och en samlad grund för aktiviteter och handlingsplaner för att stärka och utveckla Svenska kyrkans roll i musiklivet.

Plattformen sägs inte redogöra för Svenska kyrkans fulla förståelse av kyrkans musik, men den ska klargöra musikens plats i Svenska kyrkan, tydliggöra centrala aspekter av kyrkans musik och identifiera ett antal områden där utveckling är angelägen.

Plattformen är vägledande för nationell nivå i musikaliska frågor och sammanhang och sägs därutöver kunna användas som inspiration för församlingar och stift. Den ska ge stöd för beslut och prioriteringar och

kan användas i kommunikation med samarbetspartners.

Bland angelägna utvecklingsområden nämns körerna där verksamheten bland barn och unga tenderar att minska. Här krävs särskilda satsningar.

Färre sjunger med i psalmsången och färre är bekanta med psalmboken, framgår i plattformen, varför en utmaning för ett kommande psalmboksarbete är hur människor ska engageras och involveras i psalmsjungande.

Kyrkomusikern bär en central kompetens genom vilken en professionell hållning och god kunskap om kyrkans musiks säkerställs. Musikern har också betydelse som pedagog i en tid då kännedomen om kristen tro är låg. Rekryteringssvårigheterna kan dock innebära att musiklivet i kyrkan ut-

armas eller inte kan svara upp mot förväntningar av andra aktörer inom det offentliga musiklivet. Därför är det viktigt att främja och värna sammanhang i kyrkans musikverksamhet som utgjort plantskolor för musikalisk utbildning.

Kyrkomusikern har en särskild sakkunskap som är essentiell för utveckling av kyrkans musikliv och i kontakten med övrigt musikliv, står det i plattformen som samtidigt är tydligt med att kyrkorådet, kyrkoherden och tjänstgörande präst efter samråd bestämmer om församlingens liv och gudstjänsterna.

LÄS MER!

Läs hela musikplattformen. Länk finns på www.kmr.se.

Höga förväntningar på nytt verktyg

På tre orter i landet sjsätts nu ett pilotprojekt om arbetstidsmodellen instruktion. Ett nytt verktyg för att beskriva församlingens uppdrag på kyrkomusikens område ska prövas. Med verktyget blir det lättare att med tillgängliga resurser utföra uppdraget på ett för alla inblandade lämpligt sätt. Tidredovisning ingår med syftet att värna kyrkomusikers arbetsmiljö.

TEXT: BO SILFVERBERG

Så här i inledningen av pilotprojektets storstadsdel, i Västermalms församling i Stockholm, väntar stiftsombudet **Susanne Sand** på att kallas till förhandling om hur försöksverksamheten ska utformas, för innan berörda i församlingen kör igång ska det finnas ett lokalt avtal. Församlingen är sedan några år resultatet av ett samgående mellan Kungsholms, S:t Görans och Stora Essingens församlingar.

– Jag har under flera år sagt vi måste se över musikernas tjänstgöring, säger Susanne Sand, och de nye kyrkoherden högg direkt på möjligheten att vara med i pilotprojektet. Jag tror att det är perfekt i det här läget. Arbetstagarnas tjänstgöring har sett väldigt olika ut i de olika kyrkor som hörde till de gamla församlingarna.

– **Nu blir det nya fräscha tag** med ett instrument som jag uppfattar som överskådligt, tydligt och rättvist. Och som visar att saker tar tid. Det är



Susanne Sand.



Nu blir det nya fräscha tag med ett instrument som jag uppfattar som överskådligt, tydligt och rättvist. Och som visar att saker tar tid.

faktiskt inte alla arbetsgivare som förstår att en körrepetition eller en gudstjänst måste förberedas.



Karin Skogberg Ankarmo. Foto: Arne Hyckenberg.

Karin Skogberg Ankarmo är organist Kungsholms kyrka. Hon pekar på att verktyget inte bara ger en överblick över vad som görs i en församling, det kan även spegla hur en församling förändras. Det blir lätt att justera för ett ökande eller minskande antal begravningar, dop eller vigslar.

Hon har varit schemalagd enligt 70/30-modellen medan till exempel hennes kollegor i S:t Göran gått på instruktion och jobbat tre helger av fyra.

– Det har ibland varit en nackdel att det inte varit transparent oss emellan så att vi sett varandras schan och instruktioner. Nu får vi prova ett verktyg där vi lägger ihop allas uppgifter i ett och samma dokument.

Karin Skogberg Ankarmo förklarar att tidigare har utgångspunkten varit en viss mängd arbetsuppgifter i varje tjänst, men timåtgången för dessa har varit otydliga. Ibland har det också utförts arbetsuppgifter som egentligen inte finns med i någons tjänst. Förhoppningsvis kan det bli tydligare vad vi gör nu, och vem som gör det.

– **Nu ska vi lätt kunna se hur många** begravningar som finns totalt och sedan fördela dem på olika tjänster. Det blir tydligt för oss alla, inte minst för kyrkoherden, vad som görs och hur man räknar.

I Fryksände pastorat i Torsby i Värmland finns en kyrkoherde med bakgrund i socialtjänstförvaltningen i Stockholm, **Johan Bonander**. Han arbetade med

Fortsättning nästa sida

funktionshinderfrågor och säger att det där blev uppenbart att otydligt utformade centrala riktlinjer ledde till olika tolkningar i olika stadsdelar och alla var lika tvärsäkra på att de hade rätt.

– I min roll som kyrkoherde här blev det också snart tydligt att arbetsgivarsidan och Lärarförbundet ganska länge haft olika syn på hur frågor kring kyrkomusikers arbetstid ska tolkas. Det har varit oklarheter kring tidlistan och olika uppfattningar om hur semester och kompetensutveckling ska beaktas.



Johan Bonander. Foto: Birgitta Brorsson.

– Då hamnar man lokalt i bryderier och behöver lägga onödig energi på att vara oenig. Jag har i flera års tid ansett att det här behöver redas upp. I det senaste avtalet var det uppenbart att man inte hade gjort det så jag sa till Cecilia (Herm på Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation) att såhär kan vi inte ha det, det riskerar att mer eller mindre lamslå verksamheten.

– **Problemet är att med två motstridiga** tolkningar hamnar man lätt i en fyrkantig lösning i stället för den bästa. Jag tror att självständighet behöver ha en stor plats i kyrkans professionsyrken. Väljer man att då gå in på schemaläggning är det stor risk att man förlorar nerven i arbetet, det som är professionsyrkenas charm.

Johan Bonander anser att det ska bli intressant att kombinera ett verktyg som ger överblick med en månadsredovisning av arbetad tid.

– Därmed kan man se att det inte sticker iväg så att våra kyrkomusiker arbetar för mycket. Man ska inte redovisa i detalj vad man gjort utan stämpla in och ut. Det kan bli avvikelser över tid, jobbar man mer kan man arbeta upp en timbank, men på sikt är det viktigt att summan av arbetad tid inte överstiger tjänstens omfattning.

– **Personligen tror jag att det här** kan bli bra, säger kantor **Rose-Marie Stenmark**. Det är bra för



Då hamnar man lokalt i bryderier och behöver lägga onödig energi på att vara oenig.



Rose-Marie Stenmark. Foto: Birgitta Brorsson.

mig att se svart på vitt hur mycket jag ska jobba och hur mycket jag har jobbat, att hela tiden kunna ha en koll på att jag inte gör för mycket eller för lite. Jag tror det kan förhindra att man jobbar för mycket och kanske blir det ett ”aha-verktyg” för anställd och arbetsgivare att samtala runt.

Katharina Hieke, organist i Fryksände pastorat, är mer skeptisk till tidredovisningsdelen i pilotprojektet.

– Vi har tidigare redovisat det vi behöver på papper och dataprogram är inte alltid anpassade till kyrkomusikers sätt att arbeta. Jag skulle gärna slippa krångla med den här tidredovisningen, men jag förstår ju också att det kan vara viktigt att ha en bild av hur mycket en kyrkomusiker arbetar.

Pilotprojektet ser hon som en renässans för arbete på instruktion med årsarbetstid fast med



Katharina Hieke. Foto: Birgitta Brorsson.

förbättrade förutsättningar, vilket är bra. Hon menar att en del arbetsgivare inom Svenska kyrkan velat schemalägga även då det uppenbart blir begränsande för en kreativ verksamhet.

– Det har varit mycket missförstånd om hur man ska beräkna årsarbetstiden, men eller utan semester inräknad. Arbetsuppgifterna har inte alltid minskat i en omfattning som motsvarar uttaget av semester. Om det ibland har varit svårt att förstå arbetsgivaren i den delen tror jag att det nya verktyget är såpass tydligt att det kan bli en större acceptans för att arbeta på instruktion.

Storleksmässigt mellan Stockholm och Torsby finns Alingsås där en del av pilotprojektet kommer att genomföras.

– Här har vi hållit på några år att titta på musikeravtalet och uppfattat att det är lite trubbigt, säger pastoratets kyrkoherde **Katarina Egfors Härnring**. Jag vill gärna behålla modellen att arbeta på instruktion. Jag tycker det är ett bra sätt och uppfattar att många musiker gillar det. Jag har inte varit intresserad av att lägga ett schema för jag tycker det vore ganska förfärligt att tvinga in människor i det. Dessutom blir det mycket mer pappersjobb för både arbetstagare och arbetsgivare.

– Vår tanke är att hitta en lite mer flexibel ingång så att vi tillsammans har överblick och kan manövrera utifrån behoven, för det hinner hända väldigt mycket under ett år.



Det måste finnas tid för vila och återhämtning.



Katarina Egfors Härnring. Foto: Lollo Konnebeck.

Katarina Egfors Härnring förklarar att hon vill koppla samman arbete på instruktion med en månadsredovisning av arbetstid då arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön.

– **Det får inte bli för långa dagar** eller för långa sjuk, för då blir det ingen bra arbetsmiljö. Det måste finnas tid för vila och återhämtning. När man är inne i stora projekt kan det uppleva att tiden försvinner, men det kan även bli väldigt tröttsamt. Det handlar inte om detaljredovisning, utan jag vill se att mina musiker inte är igång från 10 på morgonen till 10 på kvällen, för då blir jag orolig. ○

Ett verktyg att känna sig trygg med

Nu är det viktigt att vi löser upp knutarna beträffande arbets-tidsmodellen instruktion och får ett system som både arbets-givare och arbetstagare känner sig komfortabla med, säger Cecilia Herm, förhandlingschef vid arbetsgivarorganisationen.

TEXT: BO SILFVERBERG

Arbetstidsfrågor stod uppenbart i hetluften i avtalsrörelsen 2017 på kyrkans område. **Cecilia Herm**, förhandlingschef vid Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation, förklarar att det var en huvudfråga för organisa-

tionen då många arbetsgivare påtalat behovet av förenkling av arbetstidsreglerna. Det var svårt att överblicka olika arbetstidsregler som skiljer sig åt mellan olika grupper av anställda.

– **Arbetstidsregler behöver ses över** kontinuerligt så att de stämmer med verkligheten. För kyrkomusiker gjorde vi några förändringar, men det visade sig att tolkningen av vissa begrepp i arbets-tidsmodellen instruktion skulle kräva mer hand-påläggning än vad som ryms i en avtalsrörelse. Det är bakgrunden till att vi fastnade för att genom-föra ett partsgemensamt pilotprojekt. Jag tycker det är ett bra sätt att arbeta när man har detaljer i avtalet som skaver.

Cecilia Herm förklarar att flera arbetsgivare an-ser att arbetstidsmodellen instruktion passar bra i

Fortsättning nästa sida

deras verksamhet, men för att modellen fortsättningsvis ska kunna tillämpas krävs att frågor som gnisslar klaras ut. I första hand gäller det hur man hanterar semester och kompetensutveckling. Om de lokala parterna inte kan komma överens om hur man ska tillämpa modellen instruktion återstår att använda det som är huvudregeln i det centrala avtalet, schemaläggning 100 procent.

– **Om man har ett avtal** som ger möjlighet till en modell som passar bra i verksamheten hos vissa arbetsgivare, då är det viktigt att vi löser upp de här knutarna och får till ett system som både arbetsgivare och arbetstagare känner sig komfortabla med.

I samband med tidredovisning känner många en oro för administrativa system som missar målet och stör verksamheten då de inte är anpassade efter hur verkligheten för kyrkomusiker ser ut och kan redovisas.

Cecilia Herm är tydlig med att alla administrativa system ska vara ett stöd för verksamheten och inte införas för deras egen skull.

– Ett administrativt system kan ju också anpassas efter en kravprocess. Det åskådliga verktyg som vi använder i pilotprojektet för att beskriva kyrkomusikers uppdrag och arbetstid är ett exempel. Det är framtaget av en kyrkomusiker som själv känner behovet. Det tycker jag alla parter borde känna sig trygga med, framför allt kyrkomusikerna.

– **När det gäller nästa del, tidredovisningen,** är min erfarenhet, och det har jag även hört från arbetstagarhåll, att när man infört tidredovisning



Administrativa system ska vara ett stöd för verksamheten och inte införas för deras egen skull.



Cecilia Herm. Foto: Susanne Kronholm.

har det varit positivt för att man plötsligt har sett att man arbetat mer och med andra saker än man trott. Då har man fått förståelse för varför man inte hunnit med alla sina arbetsuppgifter.

Pilotprojektets kombination av verktyget och tidredovisning gör att det kan spegla den faktiska verkligheten och främja ett flexibelt arbetssätt där arbetstagare och arbetsgivare tillsammans kan göra de anpassningar som behövs.

– Det är jätteviktigt ur arbetsmiljösynpunkt att arbetsgivaren vet när och hur mycket man arbetar, säger Cecilia Herm. Arbetsgivaren har ett ansvar för att avtal om arbetstid och arbetstidslagen följs. Det är också viktigt i fråga om gränssättning mellan arbete och fritid. ○

Hoppas på mer tillit och arbetsro

– Vi hoppas på arbetsro och en större känsla av tillit mellan kyrkomusiker och chefer, säger **Ingrid Lindgren Andrén**, ombudsman på Lärarförbundet och **Ingela Sjögren**, ordförande i KMR. Om verktyget fungerar väl kan vi få se färre stridigheter när man lokalt ska fastställa instruktion för kyrkomusiker.

TEXT: BO SILFVERBERG

Lärförbundet har tillsammans med arbetsgivarorganisationen kommit överens om att på tre orter sjösätta ett pilotprojekt. Det handlar om testa ett verktyg för att beskriva hur kyrkomusiker med instruktion arbetar i förhållande till tillgänglig arbetstid.

– Det har länge varit ett problem för kyrkomusiker att man inte alltid tar ut den semester som man har rätt till, säger **Ingela Sjögren**, KMR:s ordförande. Då blir det ofta så att våra medlemmar arbetar mer än 1 989 timmar (årsarbetstid för en heltidsanställd) minus semester.

– **Det är bland annat det vi vill komma åt** och det är här som det nya verktyget kommer in i bilden. Med hjälp av det kan arbetsgivare och arbetstagare tillsammans göra beräkningar på ett smidigt och överskådligt sätt.

Hur man ska hantera tid och arbetsuppgifter i förhållande till semester och kompetensutveckling har länge varit ett samtalsämne mellan fack och

arbetsgivare. Ska man dra ifrån semestern från början och fördela arbetsuppgifterna på den netto-tid som återstår eller ska man utgå från alla årets 1 989 arbetstimmar och räkna bort semester och tid för kompetensutveckling när den infaller?

Det vanliga på svensk arbetsmarknad, säger **Ingrid Lindgren Andrén**, är att man räknar bort semestertimmarna först, men hon förstår den invändning som arbetsgivare kan ha, att man aldrig i förväg kan veta exakt hur många dagar för semester eller kompetensutveckling som kommer att tas ut under året. Å andra sidan, om man lägger ut arbetsuppgifter på full tid, då måste man när semester- och kompetensutveckling räknas bort även ta bort arbetsuppgifter som motsvarar den tid som försvinner.



Ingrid Lindgren Andrén. Foto: Ingela Wewertz.

Att det kan behövas ett pedagogiskt verktyg för att båda sidor i en förhandling eller överläggning ska förstå varandras argument är kanske inte så konstigt. Arbetsuppgifter som lagts ut under året är beräknade med en viss tidsåtgång som förhandlats fram med utgångspunkt i tidlistan. Om man inte räknar bort semestern i förväg från årsarbetstiden får man göra det när semestern ska tas ut, men för en plikttrogen kyrkomusiker är det inte lätt att avstå från exempelvis arbetsuppgiften förberedelser för att klara en inplanerad konsert. Resultatet blir inte sällan att man så att säga betalar sin egen semester genom att i förväg utföra de arbetsuppgifter som skulle ha räknats bort.

– Om man plockar bort semestertiden i förväg hamnar man från början på en rimlig belastning, säger Ingrid Lindgren Andrén, men för arbetsgivaren kan det se ut som en relativt låg beräkning av arbetsuppgifter.

I den senaste avtalsrörelsen förde Lärarförbundet och Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation samtal om den här problematiken, men det blev inte en fråga att träffa avtal om. I stället enades



När den enskilde musikern har avstämning med sin chef kan man tillsammans se hur förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetstid utvecklar sig.

man om att tillsammans borra djupare i frågan i ett antal workshops. Där har man enats om att sätta ett pilotprojekt på tre orter där en central ingrediens är Stefan Lindbloms verktyg för att beräkna och tydliggöra kyrkomusikers arbetsuppgifter i förhållande till tillgänglig arbetstid.

– Det som gör verktyget så bra, säger Ingrid Lindgren Andrén, är att man samtidigt kan se på arbetstiden från flera håll. Varje ändring man gör är lika klar och tydlig för båda parter. Verktyget är inte något man ska förhandla om, utan ett levande instrument som man kan förhålla sig till under hela året. När den enskilde musikern har avstämning med sin chef kan man tillsammans se hur förhållandet mellan arbetsuppgifter och arbetstid utvecklar sig. Verktyget är dynamiskt och speglar verkligheten, inte bara hur det var tänkt i början av året.

Kanske visar det sig ett år att man kan ta tre veckors semester på sommaren om man ska hinna med de arbetsuppgifter man i samråd med chefen har ambitionen att utföra, ett annat år kanske man kan ta ut fem veckor och därtill några veckors sparad semester. Vilka arbetsuppgifterna som i båda fallen är möjliga att utföra tydliggörs i det beskrivande verktyget. Självklart gäller semesterlagens regler.

Pilotprojektet ska pågå i Fryksände pastorat i Värmland, Alingsås pastorat och Västermalms församling, Stockholm. De startar när man träffat lokala avtal om hur man i detalj ska bedriva försöksverksamheten. De väntas pågå ungefär ett år med en avstämning under hösten.

Utöver åskådningsverktyget beträffande arbetsuppgifter i förhållande till tillgänglig tid vilar försöksverksamheten även på ett annat ben: tredredovisning. De tre pilotprojekten genomförs

Fortsättning nästa sida



Ingela Sjögren. Foto: Jonas Tobin.

i miljöer och under omständigheter där man har olika behov på det området och sannolikt kommer flera varianter av tidredovisningssystem att prövas.

– Det ger en extra dimension till den kommande utvärderingen, säger Ingrid Lindgren Andrén. Tidredovisning och arbete enligt arbetsbeskrivning/instruktion hör egentligen inte ihop för då arbetar man med årsarbetstid och på eget ansvar. Men vi vet redan nu att kyrkomusiker på flera håll tryckts in i olika löne- och personalrapporteringssystem på ett sätt som inte upplevs som ändamålsenligt.

Det är inte helt okontroversiellt för KMR och Lärarförbundet att acceptera ett försök som innehåller tidredovisning. Baksidan av tidmätning är att den, särskilt i ett arbete som är så pass fritt som kyrkomusikerns, kan upplevas som ett inbyggt misstroende.

Men Ingrid Lindgren Andrén pekar på svårigheten som arbetstagarorganisation att helt bortse från att arbetsgivaren av arbetsmiljöskäl behöver kunna ta ansvar för när och var de anställda utför arbetet. Det talar för att man nu ändå genomför ett projekt som vilar på två ben.



...då vill vi ju inte bli avkrävda en detaljredovisning som egentligen uttrycker ett misstroende mot att kyrkomusikern sköter sitt arbete.

– I utvärderingen får vi se om effekten av tidrapportering motsvarar det tänkta behovet.

Ingela Sjögren förklarar att hon inte är helt bekväm med att frånga den avtalskonstruktion som nu finns i det centrala avtalet: **antingen** kommer man lokalt överens om att arbeta på arbetsbeskrivning/instruktion med beräkning med utgångspunkt i tidlistan, **eller** (vilket är utgångsläget i det centrala avtalet) med schemaläggning som har liknande beräkningar som grund och till det ett flextidsavtal.

– Egentligen är jag väldigt nöjd med det centrala avtalet. Det tydliggör hur vi på bästa sätt hanterar arbetstid för att uppnå en god arbetsmiljö. Men arbetsmiljön kräver också att det är tydligt när vi arbetar och när vi är lediga.

– Den springande punkten är hur man utformar tidredovisningen. Om vi i pilotprojekten tillsammans med arbetsgivaren tydliggör vilka arbetsuppgifter som ska utföras och om vi förhandlar fram att såhär mycket arbetstid kostar det, då vill vi ju inte bli avkrävda en detaljredovisning som egentligen uttrycker ett misstroende mot att kyrkomusikern sköter sitt arbete. ○

Lättanvänt

Verktyget rymms på en sida i datorns kalkylprogram. Man bygger i några steg upp en åskådlig överblick över behov av och tillgång till kyrkomusikertjänster i en organisation.

1. De arbetsuppgifter som församlingen behöver utföra under ett år skrivs in det blå fältet: Hur många begravningar, körer, huvudgudstjänster, konserter och andakter på äldreboendet och så vidare? Därefter bedöms i en förhandling med tidlistan som utgångspunkt hur lång tid varje uppdrag tar att utföra. En procentsats visar att arbetsuppgifterna motsvarar exempelvis 448 procent av en heltidstjänst som kyrkomusiker (schablonmässigt beräknad semester ingår här).

2. Behovet av arbetskraft jämförs med tillgången. 448 procent motsvarar fyra och en halv heltidstjänst. Kanske har man fyra anställda i pastoratet. Varje kyrkomusikers årsarbetstid justeras med individuellt beräknad tid för semester och kompetensutveckling. Därmed framgår vilken tid som de facto är tillgänglig att fördela arbetsuppgifter på. Arbetsuppgifterna fördelas på tillgängliga kyrkomusiker. Har man en kyrkomusiker som arbetar 75 procent slutar man fylla på med arbetsuppgifter när det står 75 procent. Fyller man i för mycket att göra på en kyrkomusiker ger verktyget en varning. Har man glömt att fördela en arbetsuppgift kommer det också att lysa rött.

3. Arbetsuppgifter som inte kunnat fördelas, i det här exemplet motsvarande 48 procent av en heltidstjänst, skrivs in i den grå Återstår-kolumnen.

4. På lämpligt sätt hanteras restposten i Återstår-kolumnen. Behöver församlingens ambitioner dämpas? Behöver fler kyrkomusiker rekryteras? Kan vigslar eller begravningar eller andra arbetsuppgifter utföras av en timanställd?

– Tillsammans med min chef har jag hela min årsarbetstid på bordet, säger verktygets upphovsman **Stefan Lindblom**, i en kommentar. Vi kommer överens om vad jag ska utföra på arbetet och att jag måste följa arbetstidslagen så att jag får min dygns- och veckovila. I övrigt avgör jag själv när de arbetsuppgifter som inte är tidsbundna ska utföras.

Även om tidredovisning inte är en del av verktyget ser Stefan Lindblom det som en fördel att kunna registrera när man arbetar och när man är ledig. På så vis bygger man upp en timbank som man kan göra både insättningar och uttag i.

– Verktöget ger arbetsledaren en mycket god överblick och hen kan enkelt flytta arbetsuppgifter mellan olika arbetstagare eller se vad man behöver lägga ut på timanställd personal. Det är väldigt enkelt att exempelvis byta bort en huvudgudstjänst mot två begravningar. Det finns något att utgå i dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagarare.