



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

Kyrkomusikerns ABC – kyrkomusikens A och O?

Församlingens önskemål om kyrkomusikerns kompetens relaterat till kyrkoordningens bestämmelser om behörighet. En kvalitativ studie av hur församlingarnas ambitioner för kyrkomusiken överensstämmer med domkapitlens krav samt Kyrkomötets och Kyrkostyrelsens beslut.

Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi

Konstnärlig kandidatexamen, kyrkomusik

Kandidatuppsats vt 2020, 15 hp

Jonas Ivarsson Lind

Handledare: Elisabeth Christiansson

1 Sammanfattning

Hur tänker de här? Varför står det som det gör i annonsen? Så har tankarna gått när jag läst Kyrkans tidnings platsannonser med alla olika formuleringar gällande kyrkomusikertjänsterna. Det är svårt att få ihop detta med Kyrkomötets beslut att tydliggöra de olika tjänstenivåerna för kyrkomusiker till tre stycken (A, B och C-nivå). Hur korresponderar de olika instanserna i kyrkans beslutsordning? Dessa mina frågor är bakgrunden till tillblivelsen av denna uppsats, och syftet med densamma är att utröna om församlingarnas ambitioner stämmer överens med domkapitlens och Kyrkomötets.

Metoden som använts är kvalitativ, där fem huvudfrågor sammanställts och intervjuer med representanter från nio församlingar i sju stift har genomförts, vilka utvalts utifrån kyrkomusikerannonser i Kyrkans tidning under en viss period. Resultatet av undersökningen pekar åt olika håll. Flera av svaren är tämligen pragmatiska, t ex: ”Vi tar det vi får när vi inte får det vi vill ha”. Ibland anas en viss uppgivenhet vad gäller rekrytering av kompetens, särskilt i de mindre församlingarna. Domkapitlen har också kommit olika långt när det gäller att besluta om de egna kriterierna för att ange de tjänstenivåer som Kyrkomötet beslutat om. Det är inte alltid som behörighetsnivåerna kommuniceras mellan församling och domkapitel. Kunskapen är många gånger låg kring hur formuleringarna ska vara i församlingarnas identitetsdokument, både från församlingarnas och domkapitlens sida.

Vad gäller tillväxten av framtida kyrkomusiker finns en uttalad vilja i församlingarna att bidra, men i praktiken sker det mest av tradition och är sällan genomtänkt och inskrivet i tjänstebeskrivningarna. Kanske behöver rekryteringsprocessens status stärkas för att vi i framtiden inte ska stå utan kyrkomusiker? Svenska kyrkan på nationell nivå står inför en utmaning att se till att rekryteringen av nya kyrkomusiker inte stannar av. En frågeställning som väcks i min uppsats är hur utbildningarna ska finansieras och organiseras. För även om vi i församlingarna lyckas bygga upp en rekryteringsbas måste det kunna erbjudas utbildningsplatser till dessa eventuella framtida studenter.

Innehållsförteckning

1 Sammanfattning	2
2 Bakgrund	5
3 Syfte och frågeställningar.....	6
4 Metod	6
4.1 Val av metod.....	6
4.1.1 Tidigare forskning	6
4.1.2 Kvalitativa intervjuer	6
4.2 Urval	7
4.3 Genomförande	7
4.4 Metoddiskussion	8
4.4.1 Metodproblem	8
5 Disposition och redovisning.....	8
6 Minst en kyrkomusiker för varje församling.....	8
6.1 Vad säger kyrkoordningen?.....	8
6.2 Stiftens kriterier.....	9
7 Redovisning.....	11
7.1. Hur många kyrkomusikertjänster finns i församlingen/pastoratet?.....	11
7.1.1 Hur många av dem är organist- respektive kantorstjänster?.....	11
7.2 Hur många tillhöriga har församlingen/pastoratet?	12
7.3 Vad säger er församlingsinstruktion gällande musikerbefattning?	12
7.4 Hur ser domkapitlets beslut gällande befattning för kyrkomusiker i er församling/pastorat ut?.....	13
7.4.1 Känns det som en belastning eller tillgång att domkapitlet beslutar om miniminivån när det gäller kyrkomusikerbehörighet?	13
7.4.2 Om ni inte följer domkapitlets beslut gällande behörighetsnivå, har ni då sökt dispens? ..	14
7.5 Vem vill ni nå, med tanke på annonsens rubrik och formulering?	14
7.5.1 Om ni får både organist och kantor som sökande och de båda verkar intressanta – vad skulle vara avgörande för ert val av kandidat?	15
7.6 Spelar ekonomin in i ert val?.....	15
7.7. Ingår enskild musikundervisning, typ orgelelev, i någon musikertjänst i församlingen/pastoratet?	15

7.7.1 Hur har ni kommit fram till det beslutet?	16
7.8 Kyrkostyrelsen menar att hela Svenska kyrkan har ansvar för att komma till rätta med rekryteringsproblemen. Hur vill ni ta en del av det ansvaret vad gäller rekryteringen?	16
7.9. Har ni i något skede, när ni funderat på vilken musiker ni önskar anställa, övervägt att rekrytera en försteorganist?	16
7.10 I församlingsinstruktioner beskrivs ofta kyrkomusiken som en ”omistlig del av församlingens verksamhet”. Hur tänker ni i X församling runt kyrkomusikens uppgift och vad det krävs för kompetens för att fylla den uppgiften?	17
8 Beslut på nationell nivå	17
8.1 Kyrkomusikern i övergången från kyrkolag till kyrkoordning.....	17
8.2 Effekter av utbildningsreformen	18
8.2.1 Svenska kyrkans musikråd.....	18
9 Analys.....	19
9.1 ”Vi får ta det vi får”	19
9.2 Relationen församlingen – domkapitlet.....	19
9.3 Formell kompetens kontra personlig lämplighet	20
9.4 Församlingen som rekryterande miljö	20
10 Slutsatser	21
10.1 Ett bristyrke	21
10.2 Svenska kyrkans roll under kyrkomusikerns utbildning	21
Källförteckning.....	23
Bilaga	24

2 Bakgrund

”Kyrkomusiken är en omistlig del av församlingens verksamhet”. Det påståendet hittar man inte sällan i församlingarnas identitetsdokument, församlingsinstruktionen. Vad som menas med detta är tämligen diffust. Är musiken en publikdragare som ska höja statistiken i den årliga församlingsrapporten? Eller kan den rentav vara med och bidra till att öppna människor för ett gudsmöte? Är kyrkomusikernas utbildningsnivå viktig för församlingarna eller är det mest den personliga lämpligheten som avgör vem församlingen anställer?

Kyrkomötet har 2017 beslutat att utbildningsnivåerna inom kyrkomusik ska vara tre till antalet: A-nivå (försteorganist), B-nivå (organist), C-nivå. (kantor)¹. Som en följd av detta har Kyrkostyrelsen 2018 preciserat innehållet i Svenska kyrkans kyrkomusikerexamen. Den musikaliska fackutbildning som läggs till grund för denna examen måste förbereda den studerande väl för kyrkomusikerns arbetsuppgifter i Svenska kyrkans församlingar. Orgel och kör- och ensembleledning är givna huvudämnen som jämte ämnen som sång, piano och musikteori har relevans för kyrkomusikerprofessionen. Samtliga examensnivåer innehåller tre delar: fackutbildning i kyrkomusik, stiftsförlagda moment och pastoralteologisk utbildning. Medan de stiftsförlagda momenten och den pastoralteologiska utbildningen organiseras av Svenska kyrkans stift respektive nationella nivå, sker den kyrkomusikaliska fackutbildningen vid musikhögskola, högskola eller folkhögskola.²

Från det att jag började min utbildning till organist på Ersta Sköndal Bräcke högskola 2017 har jag tyckt mig se en diskrepans mellan Kyrkostyrelsens och församlingarnas ambitioner. Är inte många av kyrkomusikerannonserna utformade så att det inte är den formella utbildningen som eftersöks, utan den personliga lämpligheten? Är Kyrkostyrelsens mål för ambitiösa? För vems skull har de blivit till? Är församlingarna lojala mot den ordning Svenska kyrkan på nationell nivå fastställt? Vad spelar den ekonomiska situationen för roll? Är Svenska kyrkan enad när det kommer till att rekrytera, utbilda och anställa medarbetare med kyrkomusikalisk kompetens? I denna uppsats sökes svar på dessa frågor.

¹ 34 kap 15 och 15a §§ kyrkoordningen.

² SvKB 2018:1.

3 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att undersöka huruvida församlingarnas ambitioner för kyrkomusiken överensstämmer med domkapitlens krav och Kyrkomötets beslut. Studien tar sin utgångspunkt i ett antal platsannonser för kyrkomusiker. Frågeställningarna är följande:

Hur ser församlingarnas relation till domkapitlen ut i behörighetsfrågan?

Vilken utbildningsnivå efterfrågas av församlingarna?

Vem vill församlingen nå, med tanke på annonsens rubrik och formulering?

Vad betyder formuleringen ”en omistlig del av församlingens verksamhet” för annonsörerna?

Kommer fri musikundervisning att utövas inom ramen för tjänsten?

Hur ser Kyrkostyrelsen på förhållandet mellan ideal och praxis när det gäller kyrkomusikers formella kompetens?

4 Metod

4.1 Val av metod

Undersökningen bygger på intervjuer där alla informanter har fått samma frågor. Svaren har jämförts och i uppsatsen kommer att redovisas likheter och skillnader samt slutsatser utifrån intervjuerna.

4.1.1 Tidigare forskning

En liknande undersökning genomfördes 2002 inom ramen för dåvarande Bräcke diakonal utveckling, en studie av synen på diakoners kompetens genom undersökning av platsannonser.³

4.1.2 Kvalitativa intervjuer

Metoden som använts är kvalitativa halvstrukturerade intervjuer, d.v.s. samma grundfrågor har ställts till alla som intervjuats. Intervjuerna har varit ungefär lika långa, ca 25–30 minuter. Frågorna har varit öppet ställda, fem till antalet och har kompletterats med följdfrågor, se bilaga.

³ Fredriksson S. & Sandahl C. (2003) *Diakon sökes*. Göteborg: Bräcke diakonal utveckling.

4.2 Urval

Urvalet av informanter är gjort under två veckor våren 2020, då nio kyrkomusikerannonser i Kyrkans tidning valts ut.⁴ Utfallet i urvalet är fördelat på nio tjänster belägna i sju stift, med följande rubriker i annonserna:

Strängnäs stift: Organist/Kantor

Växjö stift: Kantor

Stockholms stift: Kyrkomusiker (kantor eller likvärdigt)

Västerås stift: Kantor (som kan leda kör)

Karlstad stift: Kyrkomusiker (kantorexamen eller motsvarande)

Linköpings stift: Kantor

Göteborgs stift: Organist

Göteborgs stift: Försteorganist (masterexamen i orgel eller kör)

Göteborgs stift: Kantor

4.3 Genomförande

När annonserna valts ut skickades ett mail med följande lydelse till de kontaktpersoner som angivits i annonsen:

...sista terminen på kyrkomusikerutbildningens kandidatår vid Ersta Sköndal Bräcke högskola. Jag håller just nu på med min C-uppsats som kommer att handla om församlingarnas önskemål om kyrkomusikerns kompetens relaterat till Kyrkomötets bestämmelser uttryckta i kyrkoordningen. Hur kravprofilerna är formulerade i platsannonserna och hur tjänsteinnehållet ser ut. Vad vill församlingarna? Vad vill Kyrkomötet? Vad skiljer sig och vad förenar? Ser verkligheten ut som beslutsfattarna önskar? Med mera...! Därför önskar jag, med utgångspunkt från er annons i Kyrkans tidning, göra en telefonintervju med dig i denna fråga. Skulle det vara möjligt för mig att boka en tid för intervju någon av de närmaste dagarna? Intervjun beräknas ta högst 30 minuter och kommer att ske via telefon. Jag kommer att spela in intervjun för att få med så mycket som möjligt. Inspelningen kommer bara att användas som anteckningsunderlag och sedan raderas. Jag ser fram emot ett samtal. Jag hör inom de närmaste dagarna av mig för att fråga om du kan tänka dig att ställa upp på detta och i så fall boka en tid för en intervju.

⁴ För att bevara anonymiteten utelämnas de datum som annonserna publicerades.

Efter några dagar togs kontakt för bokning av intervju och ytterligare några dagar senare genomfördes själva intervjun via telefon. Intervjuerna spelades in och en skriftlig sammanställning samt viss sammanfattning gjordes direkt efter genomförandet.

4.4 Metoddiskussion

Att en kvalitativ undersökning valts beror på ett relativt litet urval av informanter. Det finns fördelar med att intervjuerna förs i samtalets form där svaren spelas in för efterredigering; Svansfrekvensen blir högre när informanterna inte behöver svara på skriftliga frågor i sin ensamhet utan intervjuare och informant möts i ett samtal. Informanternas svar blir friare och de får möjlighet att utveckla sina argument och formuleringar.

4.4.1 Metodproblem

Det kan dock upplevas utmanande och en smula osäkert huruvida allting uppfattats rätt vid den skriftliga sammanställningen. Det kan då bli svårt att fånga essensen i svaren. Är allting rätt uppfattat? Kom allt väsentligt med? Därför är det viktigt att jämföra det nedskrivna materialet med inspelningarna. Ibland är svaren väldigt långa och tenderar att glida över i resonemang som inte upplevs relevant för den ställda frågan. De många ordens svar är utmanande att spjälka ned till något relevant för den nyss ställda frågan.

5 Disposition och redovisning

Uppsatsens disponeras enligt följande: Den utgår från de fem frågorna i bilagan samt Kyrkostyrelsens syn på förhållandet mellan ideal och praxis när det gäller kyrkomusikers formella kompetens. Resultatet av intervjuerna och jämförelsen dem emellan redovisas under respektive fråga i avsnittet Resultat. På liknande sätt analyseras svaren i avsnittet Analys, dock inte uppställda som frågeformulär men analysen följer frågeformulärets ordning.

6 Minst en kyrkomusiker för varje församling

6.1 Vad säger kyrkoordningen?

För varje församling ska det finnas anställd minst en kyrkomusiker (försteorganist, organist eller kantor). Församlingar som ingår i ett pastorat har gemensam personal. Domkapitlet ska besluta om befattningen som kyrkomusiker ska vara försteorganist, organist eller kantor. För den församling där stiftets domkyrka är belägen är befattningen alltid

försteorganist och benämns domkyrkoorganist.⁵ Domkapitlets beslut ska vara en del av innehållet i församlingsinstruktionen. Om ytterligare befattningar som kyrkomusiker finns eller inrättas utöver den obligatoriska, beslutar respektive arbetsgivare vilken av de tre befattningsnivåerna som respektive kyrkomusikerbefattning ska ha.⁶

6.2 Stiftens kriterier⁷

I Härnösands, Luleå, Lunds, Visby, Västerås och Uppsala stift har domkapitlen inte fattat något generellt beslut kring villkor för kyrkomusiker. Luleå stift anger också att det är svårt nog att rekrytera, så det finns ingen plan att i nuläget ställa högre krav än den miniminivå som beslutas i församlingsinstruktionen. Visby stift anger dock att ärendet är under beredning.

Domkapitlet i Skara stift har antagit följande riktlinjer när det gäller församlingar som ska ha försteorganist:

1. Församlingar som inte ingår i ett pastorat och pastorat som har haft organisttjänst under en längre tid.
2. Församlingar som inte ingår i pastorat och pastorat som har ett etablerat musikliv på god nivå.
3. Församlingar som inte ingår i pastorat och pastorat som har ett medelstort medlemsunderlag (med Skara stifts mått mätt).
4. Församlingar som inte ingår i pastorat och pastorat som har materiella förutsättningar att bedriva musikverksamhet på god nivå.
5. Församlingar som inte ingår i pastorat och pastorat som har en medelstor till stor centralort (med Skara stifts mått mätt)

Domkapitlets hållning är att det ska finnas en organist i varje församling som inte ingår i ett pastorat och i pastorat.

Domkapitlet i Stockholms stift har fastställt kriterier för försteorganist enligt följande:

1. Församlingar/pastorat som har ett medlemsunderlag på cirka 15 000 medlemmar eller fler.
2. Församlingar/pastorat i innerstaden med få medlemmar men med musikliv som är en angelägenhet inte bara för den egna församlingen.

⁵ 34 kap 1 och 2 §§ kyrkoordningen.

⁶ 57 kap 5 § kyrkoordningen.

⁷ Uppgifter via mail från samtliga stiftsjurister, maj 2020, inhämtade via Domkapitlets sekreterare i Strängnäs stift.

3. Församlingar/pastorat som har resurser och förutsättningar (byggnader, instrument m.m.) att bedriva musikverksamhet på god nivå.

Domkapitlet i Göteborgs stifts kriterier för beslut om kyrkomusikerbefattning i församlingsinstruktioner:

Kyrkotillhöriga: Storleken på församling/pastorat avseende kyrkotillhöriga.

Befolkningsunderlag: Storlek på församling/pastorat avseende boende. I

församlingar/pastorat med låg kyrkotillhörighet kan ändå hög kyrkomusikalisk kompetens behövas. Vi menar då ofta multikulturella områden där musiken som arbetsverktyg kan vara mycket användbar.

Kyrkomusikalisk tradition: En över lång tid upparbetad kyrkomusikalisk tradition som engagerar många människor i församlingen/pastoratet. Här avses ingen specifik musikalisk genre.

Materiella och personella förutsättningar: Församling/pastorat som kan tillhandahålla nödvändiga verktyg för kyrkomusikalisk verksamhet på hög nivå, såsom goda instrument, lokaler, kommunikationer mm.

Kompetensspridning: En viktig aspekt är att inte all spetskompetens samlas i storstadsområden. Delar av stiftet som består av mindre församlingar/pastorat kan uppmuntras att samverka om högutbildade medarbetare.

Här avgör Domkapitlet tjänstenivå efter inkomna skrivelser från församling/pastorat inför sammanställande av församlingsinstruktion.

Domkapitlet i Växjö stifts kriterier för beslut om kyrkomusikerbefattning i församlingsinstruktioner:

För församlingar med minst 5 000 kyrkotillhöriga är befattningen organist.

För församlingar med mindre än 5 000 kyrkotillhöriga är befattningen kantor.

Domkapitlet i Karlstad stift har beslutat att i pastorat med fler än 7 000 invånare ska minst en kyrkomusikertjänst vara en organisttjänst.

Domkapitlet i Strängnäs stift har kriteriet att församlingar/pastorat med mer än 5 000 kyrkotillhöriga ska ha minst organist. När det gäller huruvida försteorganist ska finnas i fler församlingar än domkyrkoförsamlingen är ärendet under utredning.

Domkapitlet i Linköpings stift har beslutat följande:

Det ska finnas minst en kyrkomusiker med kyrkomusikerexamen på C-nivå, tjänstebeteckning kantor, i församling/pastorat med upp till 5 000 kyrkotillhöriga.

Det ska finnas minst en kyrkomusiker med kyrkomusikerexamen på B-nivå, tjänstebeteckning organist, i församling/pastorat med fler än 5 000 kyrkotillhöriga. Det ska finnas minst en kyrkomusiker på A-nivå, tjänstebeteckning försteorganist, om antalet kyrkotillhöriga är 20 000 eller fler i församling/pastorat, samt ytterligare en kyrkomusiker på B-nivå för varje 10 000-tal från 20 000 kyrkotillhöriga och uppåt. Domkapitlet kan besluta på annat sätt gällande tjänstebeteckning för kyrkomusiker i församling/pastorat om särskilda skäl föreligger. Om församling/pastorat inte lever upp till Domkapitlets beslut ska skäl för detta anges.

7 Redovisning

Nedan följer en redovisning av det insamlade materialet.

7.1. Hur många kyrkomusikertjänster finns i församlingen/pastoratet?

Strängnäs stift: 2 (1,7 tjänster)

Växjö stift: 9

Stockholms stift: 4

Västerås stift: 10 (8 heltid, 1 80% 1 75%)

Karlstad stift: 4

Linköpings stift: 6

Göteborgs stift: 5 (4 heltid 1 65%)

Göteborgs stift: 4

Göteborgs stift: 2

7.1.1 Hur många av dem är organist- respektive kantorstjänster?

Strängnäs stift: 1 organist, 1 församlingsmusiker/kantor

Växjö stift: Ingen organist för tillfället men så fort någon söker å anställer vi. 9 kantorer.

Stockholms stift: 2 organister, 2 kantorer

Västerås stift: 2 kantorer

Karlstad stift: 1 organist, 3 kantorer

Linköpings stift: 4 organister, 2 kantorer

Göteborgs stift: 1 organist, 3 kantorer, 1 resurstjänst

Göteborgs stift: 2 organister, 2 kantorer

Göteborgs stift: 1 kantorstjänst 1 annan (ej kantorsexamen)

7.2 Hur många tillhöriga har församlingen/pastoratet?⁸

	Pastorat	Församling
Strängnäs stift:	6100	5600
Växjö stift:	18 100	1700
Stockholms stift:	-	21 000
Västerås stift:	-	5400
Karlstad stift:	-	19 700
Linköpings stift:	74 100	22 000
Göteborgs stift:	10 800	4800
Göteborgs stift:	10 300	1900
Göteborgs stift:	34 800	5100

7.3 Vad säger er församlingsinstruktion gällande musikerbefattning?

Här skiljer det sig ganska tydligt åt mellan församlingarna i de olika stift. I församlingarna i Västerås, Strängnäs och Göteborgs stift finns en uttalad formulering om tjänstenivåerna. I Växjö stifts församling finns en uttalad önskan om så hög kompetensnivå som möjligt men församlingsinstruktionen är vagt formulerad i syfte att öka chanserna att tillsätta tjänsten. I församlingarna i Stockholms och Linköpings stift är församlingsinstruktionerna mer allmänt formulerade för att betona vikten av att musiken är en del av helheten.⁹ Församlingen i Karlstad stift anger kyrkomusikerns befattningsnivå i likhet med hur det sett ut historiskt. Traditionen för anställningsformen väger där tungt.

⁸ Uppgifterna visar på de intervjuade församlingarnas kyrkotillhöriga, avrundat till närmaste hundratal, enligt Matrikel för Svenska kyrkan 2019. I de fall uppgift för pastorat saknas ingår församlingen inte i ett pastorat.

⁹ Där finns exempel på församlingsinstruktioner som inte tar upp vilken befattning kyrkomusikerna ska ha.

7.4 Hur ser domkapitlets beslut gällande befattning för kyrkomusiker i er församling/pastorat ut?

Överlag finns en osäkerhet i församlingarna i de olika stiftens kring vad deras domkapitel har beslutat om tjänstenivåerna. Två av dem i Göteborgs stift intervjuade församlingsrepresentanterna anger att det är ålagt dem att anställa en respektive två försteorganister. I den tredje församlingen är uppfattningen att Domkapitlet inte baserar sitt beslut på medlemsantalet utan på verksamhetens omfattning i större utsträckning.

Stockholmsförsamlingen uppger att det ska vara en försteorganist om medlemsantalet överstiger 15 000 personer. Församlingen i Växjö stift har inga uppgifter att lämna. Samma svar levereras från församlingarna i Västerås och Karlstad stift. I Karlstad stift tror den intervjuade att det är organistnivå som gäller i större församlingar men också att Domkapitlet i stor utsträckning överlåter beslutet om nivå till församlingarna själva. I Linköpings stift förs diskussionerna om tjänstenivåer på pastoratsnivå och då handlar det ofta om hur olika kompetenser kan valideras. Det är svårt, särskilt i mindre församlingar, att rekrytera medarbetare med rätt utbildningsnivå. I Strängnäs stift är det organistnivå som är föreskrivet när antalet tillhöriga överstiger 5000.

7.4.1 Känns det som en belastning eller tillgång att domkapitlet beslutar om miniminivån när det gäller kyrkomusikerbehörighet?

Här uppger merparten av de intervjuade att domkapitlets direktiv känns som en belastning. Dock förhåller sig församlingarna något olika till detta. De tre intervjuade församlingarna i Göteborg resonerar på lite skilda sätt. Någon uttrycker att det ibland känns som att det byggs upp en uppgivenhet då församlingen får ett krav på sig som är svårt att leva upp till. Det finns ett missnöje med att domkapitlet inte förankrar sitt beslut i församlingen. En annan församling menar att det har utmanat till förändring när det gäller församlingens inriktning av det musikaliska livet.

I Västerås och Stockholms stift menar de intervjuade församlingsrepresentanterna att det inte förs så mycket dialog mellan Domkapitel och församling. Varje församling ser till sina förutsättningar och behov och löser uppgiften efter egen förmåga.

Församlingarna i Växjö, Linköping och Strängnäs stift upplever att de får stöd av sina domkapitel när det ställer krav på tjänstenivåerna. Det är viktigt med hög kompetens och de ser stiftets omsorg som en tillgång i arbetet. Den intervjuade informanten i Strängnäs stift ser dock en svårighet i att leva upp till de kompetensnivåer som krävs, då

efterfrågan på kompetens ofta är större än tillgången. Församlingen i Karlstad stift uppger att biskopen har en önskan om att församlingen löser tjänstenivåerna för både präster och musiker på lokal nivå. Församlingen känner sig bäst själv och vet vad som behövs, menar biskopen enligt informanten.

7.4.2 Om ni inte följer domkapitlets beslut gällande behörighetsnivå, har ni då sökt dispens?

I undersökningen är det bara församlingen i Strängnäs stift som sökt och erhållit dispens för aktuell tjänst. Detta efter upprepade annonseringar utan att ha fått någon behörig till organisttjänsten (B-nivå). I övriga stift har dispensförfarande inte varit aktuellt. Däremot är ingen av församlingarna främmande för att söka dispens om det skulle anses nödvändigt. Någon av församlingarna är dock inte så angelägen om att söka dispens; Om den formella behörigheten inte uppfylls så löses anställningen ändå utan kontakt med domkapitlet, om den sökande visar sig vara lämplig. Någon av de intervjuade informanterna säger sig veta att dispensansökningar förekommit. Då handlar det främst om församlingar med få sökande och ett mindre attraktivt geografiskt läge.

7.5 Vem vill ni nå, med tanke på annonsens rubrik och formulering?

Här är svaren något olika men med mer eller mindre fantasifulla formuleringar. Någon säger: "Den är formulerad så att den sökande ska vara på kantornivå. Vi nöjer oss så. Organister kommer ändå inte att söka." En annan använder sig av en modell där församlingsmedlemmarna delas in i röda, gula och gröna grupper. Den röda är de frånvarande "fåren" som kanske inte ens är medlemmar, den gula består av dem som inte är så aktiva men efterfrågar dop, vigslar och begravningar och kanske någon familjegudstjänst per år. Den gröna gruppen utgörs av den så kallade församlingskärnan, de som går i gudstjänst regelbundet och medverkar i aktiviteter under veckorna. Kyrkomusikertjänsten i denna församling är tänkt att inriktas mot den gula gruppen i ett försök att uppbära en rörelse i riktning mot den gröna gruppen. Annars är formuleringarna i annonserna utformade så att de passar in i den lokala kontexten; Någon som kan se och ta vara på det som erbjuds i församlingen. Att ha samarbetsförmåga och lyhördhet gentemot kulturskolor och frivilliga bedöms vara värdefullt. Informanten i en församling uttrycker att hen vill ha "en naturälskande körledare." En annan drömmer om en "en kompletterande musiker som fyller ut de tomrum med kompetens som vi inte har."

7.5.1 Om ni får både organist och kantor som sökande och de båda verkar intressanta – vad skulle vara avgörande för ert val av kandidat?

Det mest frekvent använda ordet i resonemanget kring denna fråga är personlig lämplighet. Det anses vara den viktigaste egenskapen, tillsammans med samarbetsförmåga. Utbildningsnivån är viktig men inte det viktigaste. Någon säger:

Det kan vara en jätteduktig pianist som söker som kan göra lysande pianokonsserter men saknar kommunikativ förmåga. Då faller hen till förmån för en som kan känna in sammanhanget.

Den musikaliska bredden och förankringen i Svenska kyrkan är också viktig, till och med viktigare än den formella utbildningen. En av de intervjuade tycker dock att om både kantor och organist sökt väger den högre utbildningsnivån tyngre. En annan uttrycker en glädje i att rent hypotetiskt kunna välja musiker.

Om så blir fallet tar vi båda. Detta är en avfolkningsbygd och vi tar det vi kan få. Det känns om att det skulle vara ett angenämt problem om man skulle få en organist att söka en kantorstjänst.

7.6 Spelar ekonomin in i ert val?

Ekonomin verkar inte vara avgörande på något sätt, enligt de intervjuade. I mindre församlingar spelar ekonomin roll men är på intet sätt avgörande. I vissa församlingar har ekonomin inte diskuterats alls. Någon menar att ekonomin spelar roll i så måtto att högre lön ställer högre arbetskrav. Principiella diskussioner förs i någon församling, men det handlar mer om vikten av olikheter i kompetenserna:

En församling med två organister som behärskar Buxtehude är inte betjänt av en tredje. Då skulle en kompletterande musikstil prioriteras och även lön enligt kantorsnivå diskuteras. På det viset skulle ekonomin spela roll. Då vill vi inte betala en organistlön till.

7.7. Ingår enskild musikundervisning, typ orgelelev, i någon musikertjänst i församlingen/pastoratet?

Här svarar alla de intervjuade jakande, utom två. Däremot anges det sällan i tjänstebeskrivningarna. Det är upp till tjänst innehavarna att bedöma om utrymme finns för undervisning i tjänsten. Någon av informanterna anser att det skulle vara svårt att ställa ett undervisningskrav i tjänsten, om innehavaren inte har intresse av enskild undervisning. Många tjänster innehåller av tradition undervisning, men inte uttalat via tjänstebeskrivningen. Undervisningen består oftast av orgel- och pianoundervisning men även sångundervisning förekommer. Någon församling satsar mer på piano då grannförsamlingen bedriver en stor orgelundervisning. Några har i åtanke att

undervisningen i församlingen ska leda till framtida utbildning och församlingen ska utgöra rekryteringsbas för framtida kyrkomusiker.

7.7.1 Hur har ni kommit fram till det beslutet?

Det personliga drivet hos tjänsteinnehavarna är betydelsefullt. Även det framtida rekryteringsansvaret har betydelse. Ett par församlingar har formulerat undervisningsfrågan i sina tjänstebeskrivningar. Dock är det främst traditionen att bedriva undervisning som är bärande i denna fråga. En församling avviker i sin formulering:

Det är inte ett församlingsansvar att få fram framtida kyrkomusiker. Däremot att locka fram människor att medverka som musiker i gudstjänster för den egna församlingens glädje och gemenskap.

7.8 Kyrkostyrelsen menar att hela Svenska kyrkan har ansvar för att komma till rätta med rekryteringsproblemen.

Hur vill ni ta en del av det ansvaret vad gäller rekryteringen?¹⁰

De intervjuade församlingarna i Göteborgs stift arbetar aktivt med frågan om framtida rekrytering både för präster, diakoner, pedagoger och musiker. I samarbete med bland annat stiftet utarbetas sätt att tillvarata potentiella framtida musiker. Några av de andra församlingarna har ett gott samarbete med kulturskolorna och musikklasserna.

Församlingen i Karlstad stift tar gärna emot praktikanter. I just den aktuella tjänsten uppmuntras till kontaktsökande med ungdomar för att entusiasmera och uppmuntra till framtida kyrklig utbildning. Detta görs tillsammans med pedagogerna. Informanten i Strängnäs stift uppger: ”Vi vill gärna erbjuda människor att prova att spela på ett mäktigt instrument för att, om möjligt, väcka ett intresse och önskan om att i framtiden vilja utbilda sig.”

7.9. Har ni i något skede, när ni funderat på vilken musiker ni önskar anställa, övervägt att rekrytera en försteorganist?

I denna fråga är det församlingsstorleken som är avgörande för svaret. I de mindre församlingarna har frågan över huvud taget inte varit aktuell. I församlingarna som ingår i större enheter finns ofta redan organister på A-nivå, alltså kyrkomusikerexamen på masternivå. Den församling i Göteborgs stift som fått sig ålagt att söka försteorganist har fått anstränga sig en del för att göra frågan till sin. Hade de fått bestämma hade de valt B-

¹⁰ Kyrkostyrelsens skrivelse till Kyrkomötet, KsSkr 2017:4 sid 30.

nivån, menar informanten. Någon tycker att det är svårt med nivåerna. Det är tillräckligt besvärligt att rekrytera på B-nivå så de överväger inte ens A-nivå.

Församlingen i Stockholm stift uttrycker en viss frustration över de olika organistnivåerna: ”Vad ska vitsen vara med A-nivå även om medlemsantalet förespråkar det?” Informanten menar att verksamheten som förekommer i denna församling inte kräver samma sorts kompetens som konserttjänsterna i storstadsförsamlingarna. Informanten förstår principen med försteorganist men anser det vara ett feltänk både vad gäller arbetsuppgifter, rekryteringsmöjligheter och rent krasst, lönenivå. Hen pekar på risken att skjuta över målet och i slutändan tvingas söka dispens eftersom det inte finns någon sökande.

7.10 I församlingsinstruktioner beskrivs ofta kyrkomusiken som en ”omistlig del av församlingens verksamhet”. Hur tänker ni i X församling runt kyrkomusikens uppgift och vad det krävs för kompetens för att fylla den uppgiften?

Här lyfts vikten av musiken fram hos alla de intervjuade. Den är inte bara en del av den övriga verksamheten utan har ett egenvärde i sig. Musiken är en prioriterad verksamhet. Någon säger till och med att det är det viktigaste benet vi har eftersom det är ett språk som alla förstår, att musikaliskt gestalta och förstärka upplevelsen i gudstjänsten. Läggs sedan körverksamheten därtill blir det ytterligare en dimension, inte minst vad gäller den sociala delen. Musiken kan också anses vara mission. I en av församlingarna har musiken en framträdande plats som ett av tre prioriterade områden, vid sidan av dop och konfirmation.

Kyrkomusiken är inte bara en del i den övriga verksamheten, utan är verkligen en verksamhet som har ett egenvärde... Vi behöver specialkompetens men även en större bredd. Vi behöver båda delarna. Det är en balansgång. Det kan bli väldigt urvattnat med bara generell kompetens överallt.

8 Beslut på nationell nivå

8.1 Kyrkomusikern i övergången från kyrkolag till kyrkoordning

När kyrkoordningen tillkom framhölls betydelsen av att upprätthålla en hög kyrkomusikalisk kompetens. Dåvarande Centralstyrelsen framförde i kyrkoordningsskrivelsen att det dock i praktiken inte hade varit möjligt att upprätthålla den tidigare gällande kyrkolagens krav på minst en organist i varje pastorat. De av domkapitlet meddelade dispensererna var många: Ett smidigare sätt att hantera frågan är att låta Domkapitlet reglera organist- kantorsfrågan i församlingsinstruktionen. Någon minskning av det totala antalet anställda organister i jämförelse med nuvarande förhållanden avses

inte. En rimlig ambitionsnivå är att organisterna dels inte tillåts att bli färre i stiftet, dels gärna fördelas geografiskt på så sätt att även kringliggande församlingar kan få nytta av organistens särskilda kunskaper och erfarenheter. Avsikten är således inte att det ska ske någon nedrustning av den kyrkomusikaliska kvalitén.¹¹

8.2 Effekter av utbildningsreformen

År 2013 beslutade Kyrkostyrelsen att göra en omorganisation gällande de kyrkliga profilutbildningarna. Då ersattes Svenska kyrkans pastoralinstitut av Svenska kyrkans utbildningsinstitut (SKUI). I och med det togs anslagen till musikhögskolorna bort och anslagen till folkhögskolorna halverades. Detta skedde därför att Kyrkostyrelsen ville sammanföra de fyra kyrkliga profilerna i ett gemensamt slutår. Därför flyttade man anslagen från utbildningarna till utbildningsinstitutet.¹²

8.2.1 Svenska kyrkans musikråd

År 2017 utsåg Kyrkostyrelsen ett musikråd som har till uppgift att vara rådgivande och sakkunnigt på det kyrkomusikaliska området. Där ingår också uppföljning och utformning av förslag och främjandearbete i den nuvarande organisationen enligt följande:

Kyrkostyrelsen har beslutat om och tillsatt ett musikråd som ska vara ett till Kyrkostyrelsen rådgivande och beredande sakkunnigorgan på det kyrkomusikaliska området. Rådet ska stödja det strategiska arbetet med kyrkomusik och stödja Kyrkostyrelsens uppdrag att främja kyrkomusikens roll som ett levande kulturarv och som en väsentlig del av kyrkans liv.

Musikrådet ska stödja Kyrkostyrelsens strategiska arbete i kyrkomusikaliska frågor. Kyrkostyrelsen beslutade våren 2018 om Svenska kyrkans plattform för musik. Plattformen är utgångspunkt för musikrådets arbete. Rådet kan också tillsätta musikkommittéer.

Rådet ska inom sitt uppdrag utforma förslag till strategier avseende:

- utbildningsfrågor, kompetensförsörjning och kompetensutveckling,
- samverkan med andra organisationer som rör kyrkans roll i det offentliga musiklivet,

¹¹ 34 kap 2 § kyrkoordningen, kommentaren.

¹² Telefonintervju med Kyrkostyrelsens förste vice ordförande den 4 juni 2020.

- fördjupad reflektion om kyrkomusikens roll och identitet inom Svenska kyrkan,
- stimulerande till nyskapande av kyrkomusik,
- hur gudstjänstlivet kontinuerligt kan tillföras ny gudstjänstmusik, och
- forskning om kyrkomusik ¹³

9 Analys

9.1 "Vi får ta det vi får"

Efterhand som intervjuerna fortskridit har ett ord vuxit fram i svaren som kommit från informanterna i församlingarna: pragmatiskt. Det finns både vilja och önskan om att rekrytera det bästa man kan få men ändå en insikt om att man inte alltid får det man vill. Särskilt tydligt blir det när det kommer till församlingens storlek och läge. En liten församling inser oftare svårigheterna med rekrytering och då formuleras deras församlingsinstruktion, och i och med det även platsannonserna, på ett vagare sätt för att på så sätt lättare få någon att söka. Större och mer centralt belägna församlingar har lättare att formulera en tydlig församlingsinstruktion, där det oftare framgår vilken nivå på tjänst man önskar. Men även i dessa kan vagheter förekomma.

9.2 Relationen församlingen – domkapitlet

När det sedan kommer till församlingarnas relation till sitt domkapitel ser det väldigt olika ut. Framför allt verkar det som att församlingarna inte alltid vet vilka kriterier deras domkapitel fastställt. Församlingen har av slentrian angett en lägstanivå på tjänst efter uppgiften i den gamla församlingsinstruktionen, dock utan att stämma av med domkapitlet. Domkapitlet har kommit olika långt när det gäller att bestämma kriterier för de olika kyrkomusikerbefattningarna. Vissa har inte fattat beslut alls, andra har inte reviderat sina beslut på länge, medan ytterligare några har detaljerade kriterier för olika nivåer. Enligt uppgift pågår det på sina håll runt om i stiftet ett arbete med att fastställa tjänstenivåerna. Framför allt skiftar det väldigt mellan stiftet vilka kriterier som sättes på tjänstenivåerna. Några räknar bara med medlemsantalen medan andra också tar hänsyn till befintlig verksamhet, tradition och mångkultur. En väl genomarbetad kartläggning behöver göras i varje stift, där församlingsstruktur, organisation och verksamhet genomlysas och sammanställs, så att ett adekvat beslut kan fattas som blir till gagn för så många som

¹³ <https://www.svenskakyrkan.se/musikradet-i-svenska-kyrkan>

möjligt. Vissa stift gör så redan nu och jag menar att det är rätt väg att gå. Att låsa sig enbart vid medlemsantalet anser jag vara ett allt för trubbigt instrument då antalet tillhöriga inte med nödvändighet korresponderas med den verksamhet som finns. En kombination av medlemsantal, befintlig församlingsstruktur och församlingarnas behov och önskemål är nog att föredra.

9.3 Formell kompetens kontra personlig lämplighet

Sökprofilerna i kyrkomusikerannonserna är ofta formulerade så att personlig lämplighet är lika viktig som den formella kompetensen. Det är inte alltid givet att den med högst utbildningsnivå är den som är mest attraktiv. I de större församlingarna är dock utbildningsnivån viktig enligt platsannonserna. I dessa finns det ofta musiker med olika kompetens och det medför att man kan vara mer specifik i sin sökprofil.

Landsortsförsamlingarna har ett annat utgångsläge. Där uttrycks glädje om någon söker över huvud taget och inriktningen av tjänsten utarbetas efter den sökandes kompetens. Det tycks vara bra om man kan traktera orgel när det kommer till förrättningar, men det anses inte alltid nödvändigt.

Här ser jag en diskrepans mellan ambition och verklighet. Kyrkomötet må ha goda avsikter med sitt beslut för kyrkomusikernivåerna (A, B, C). Domkapitlet i sin tur behöver arbeta mer med riktlinjer för hur det beslutet ska organiseras och passa in i just det stift som de verkar. Församlingarna i sin tur behöver fundera på hur och om de kan göra Kyrkomötets beslut till sina egna, i dialog med domkapitlet.

9.4 Församlingen som rekryterande miljö

I frågan om den enskilda musikundervisningen i församlingarna verkar viljan och energin att vara en rekryterande miljö finnas hos de flesta. Dock är det ofta så att undervisningen inte är inskriven i tjänsteinstruktionen. Många gånger är det upp till tjänsteinnehavaren att bedriva den i mån av tid. Arbetsgivaren motsätter sig verkligen inte detta och det finns en uppmuntrande ton. Att formulera det i tjänstebeskrivningen sänder ändå en signal om att det är en viktig uppgift. Efter några år av spariver togs undervisningen i många fall bort ifrån tjänsterna. Kanske är det dags att återinföra den igen, då rekryteringsbasen för framtida musiker börjar tunnna ut. Här menar jag att både stift och kyrkomöte har en roll att fylla som påtryckare, inte minst i dialogen med utbildningssätena. Utifrån det jag nu sett väcks frågan om det är dags att återinföra det ekonomiska stödet till högskolorna och återställa den ekonomiska nivån till folkhögskolorna. Det torde kunna finnas en lösning där

kyrkan kan formulera ett upplägg tillsammans med utbildningssätena, så att det blir en adekvat utbildning som går i linje med kyrkans önskemål.

10 Slutsatser

10.1 Ett bristyrke

Syftet i denna uppsats har varit att ta reda på hur församlingarnas ambitioner för kyrkomusiken överensstämmer med domkapitlens krav och Kyrkomötets beslut. Församlingarnas verklighet tycks vara pragmatisk. Tendensen är tydlig: ”Om vi inte får det vi vill ha så tar vi det vi får.” I de mindre församlingarna anas en viss uppgivenhet när det gäller att få ”rätt” utbildningsnivå bland sina sökande. Här kan det vara svårt att hitta en lösning som tillfredsställer alla inblandade. Framledes behöver Svenska kyrkan dock tydliggöra kyrkomusikens kvalitet i organisationen så att de tjänster församlingarna inrättar lockar behöriga kyrkomusiker, att stödet till utbildningarna förbättras och att den enskilda undervisningen i församlingarna får höjd status. Detta för att minimera risken att den kyrkomusikaliska kvaliteten försämras, vilket inte var syftet då regleringen ändrades vid övergången till år 2000. Kanske bör samarbetet mellan församlingarna öka i det att musikerna kan göra flera projekt tillsammans och utbyta erfarenheter och tjänster. Kanske går det att tydliggöra gemensamma aktiviteter för att minimera risken att tjänsteinnehavaren behöver känna sig frågande till om det ingår i tjänsten eller inte. På så sätt ökas likheten med de större församlingarna som redan har fler musiker att samarbeta med, en slags ”distriktskyrkökänsla” fast på landsbygden.

10.2 Svenska kyrkans roll under kyrkomusikerns utbildning

Kyrkomusiken är viktig och uppskattad. Till och med ett av de viktigaste benen i kyrkans verksamhetsgrenar, tycks det ibland. Den är på ett sätt självbärande, då körverksamhet och musikgudstjänster förmedlar något som ordet inte alltid klarar av. Musiken förmedlar ett språk som inte behöver gå via intellektet, utan direkt till hjärtat och kroppen i övrigt. Samarbete i arbetslaget är viktigt, där de olika kompetenserna förenas till en enhet som kompletterar och förstärker varandras inriktningar. I och med det återkommer jag till utbildningen. Om en framtida kyrkomusiker ska känna gemenskap och delaktighet med övriga medarbetare och inte bli en ö i helhetens hav, behöver vi på ett tydligare sätt redan på utbildningsnivån visa studenterna vad det innebär att arbeta i kyrkan. Svenska kyrkan behöver därmed mer frekvent visa närvaro i utbildningen, då de flesta som genomgår kyrkomusikerutbildningen kommer att ha Svenska kyrkan som arbetsgivare.

Kyrkomusikernas olika behörighet tydliggör kompetensnivåerna och gagnar församlingarna i deras olika behov. Domkapitlen behöver uppfylla ambitionerna från Svenska kyrkan på nationell nivå genom att ange kriterier¹⁴, det vill säga vilken nivå av kyrkomusiker (A, B eller C) som ska finnas i varje församling/pastorat i stiftet vilket sedan tydligt ska anges i församlingsinstruktionen. På så sätt får församlingarna vägledning i deras sökande efter kyrkomusikalisk kompetens. För att den kedjan ska hålla behöver resurser tillskjutas, både vad det gäller inflytande i de olika kyrkomusikerutbildningarna och möjligheten för enskilda att kunna få enskild musikundervisning i sin församling. Detta är inte enbart ett kyrkomusikers ABC utan kanske en del av kyrkomusikens, och i förlängningen rentav Svenska kyrkans, A och O.

¹⁴ Sex av stiftet saknar idag skrivna kriterier.

Källförteckning

Kyrkoordningen för Svenska kyrkan 2020, www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen.

Kyrkoordningen för Svenska kyrkan 2018 med kommentarer och angränsande lagstiftning, Verbum 2018.

Svenska kyrkans bestämmelser, SvKB, 2018:1.

Kyrkostyrelsens skrivelse till Kyrkomötet, KsSkr 2017:4.

www.svenskakyrkan.se/musikradet-i-svenska-kyrkan

Matrikel för Svenska kyrkan 2019, Verbum.

Fredriksson S. & Sandahl C. (2003) *Diakon sökes*. Göteborg: Bräcke diakonal utveckling.

Nio stycken intervjuer med församlingsföreträdare i Svenska kyrkan under två veckor, våren 2020.

Telefonintervju med Kyrkostyrelsens förste vice ordförande den 4 juni 2020.

Uppgifter via mail från samtliga stiftsjurister, maj 2020, inhämtade via Domkapitlets sekreterare i Strängnäs stift

Bilaga

1. Hur många kyrkomusikertjänster finns i församlingen/pastoratet?

a) Hur många av dem är organist- respektive kantorstjänster?

b) Hur många tillhöriga har församlingen/pastoratet?

Pastorat: Församling:

c) Vad säger er församlingsinstruktion gällande musikerbefattning?

d) Hur ser Domkapitlets beslut gällande befattning för kyrkomusiker i er församling/pastorat ut?

e) Känns det som en belastning eller tillgång att Domkapitlet beslutar om miniminivån när det gäller kyrkomusikerbehörighet?

f) Om ni inte följer Domkapitlets beslut gällande behörighetsnivå, har ni då sökt dispens?

2. Vem vill ni nå, med tanke på annonsens rubrik och formulering?

a) Om ni får både organist och kantor som sökande och de båda verkar intressanta – vad skulle vara avgörande för ert val av kandidat?

b) Spelar ekonomin in i ert val?

3. Ingår enskild musikundervisning, typ orgelelev, i någon musikertjänst i församlingen/pastoratet?

a) Hur har ni kommit fram till det beslutet?

b) Kyrkostyrelsen menar att hela Svenska kyrkan har ansvar för att komma till rätta med rekryteringsproblemen. Hur vill ni ta en del av det ansvaret vad gäller rekryteringen?

4. Har ni i något skede, när ni funderat på viken musiker ni önskar anställa, övervägt att rekrytera en försteorganist?

5. I församlingsinstruktioner beskrivs ofta kyrkomusiken som en ”omistlig del av församlingens verksamhet”. Hur tänker ni i X församling runt kyrkomusikens uppgift och vad det krävs för kompetens för att fullgöra den uppgiften?