

Noen refleksjoner over rekruttering og utdanning til kirkemusikkyrket

Av Tim Rishton

Innledning

Kirkerådet arbeider for tiden med en plan for opptrapping av kirkelig bemanning i Norge. Ingen av oss vil være uenig med planens forslag om en betydelig økning i bemanningsnivået når det gjelder kirkemusikere.

Faktum er imidlertid at vi opplever en helt annen bemanningskrise: vi har ikke nok organister til å fylle de eksisterende stillinger. Til tross for at antallet utenlandske organister er tidoblet de siste 10 årene, opplever vi et stadig økende problem med å fylle stillinger, mens flere og flere stillinger blir "midlertidig" besatt av ukvalifiserte organister. På kort sikt kan denne situasjonen komme enkelte kantorer til gode ved å øke handlekraften i forhold til lønn og arbeidsmiljøet, men på lengre sikt vil dette svekke hele kirkemusikktjenesten ved å gjøre den til lett bytte for sparetiltak ("naboprestegjeldet har ikke hatt kantor i årevis: vi også kan klare oss uten"). Når en kantorstilling først har vært borte et par år er det langt vanskeligere å rydde plass på budsjettet for å opprette den igjen.

Rekruttering er dermed en sak som angår oss alle. Har vi noen tro

på det arbeidet som vi gjør, bør vi ta dette på alvor.

Når vi nå står overfor en noe kaotisk og uoversiktlig situasjon i forhold til rekruttering og utdanning, er det viktig at vi skaffer oss en helhetlig forståelse av "ønskesituasjonen". Det er tre spørsmål som vi må besvare:

- HVEM skal vi rekruttere
- HVORDAN skal utdanningen være
- HVA er arbeidet vi rekrutterer/utdanner til?

For å trekke noen fornuftige konklusjoner må vi nok begynne med målet: hva skal en kantor eller en organist være?

I: Hva utdanner vi til?

Spørsmålet er ikke enkelt. Kirkerådet, Kirkemøtet, KA, NKOF og bispedømmene står nærmest i kø for å hylle "kirkemusikkens sentrale funksjon i kirkelivet", uten at det er noen utbredt forståelse for hva dette innebærer. Som grunnlag blir det (med rette) påpekt at musikken er et sentralt element i gudstjenesten. God musikk løfter hele gudstjenesten; dårlig musikk kveler den. Men hvis kantorens funksjon kun er de-

de som pga. manglende utdanning ikke kan tilsettes som "kantor" dermed skal tilsettes som "organist", er ikke holdbar. En "organist" defineres kun som en "underkvalifisert kantor". Organistbegrepet er også unyansert: i og med at det defineres kun etter mangel på et kvalifikasjonsnivå, blir en organist med fullført 3-årig kirkemusikkutdanning og en livstids erfaring i kirkens tjeneste betraktet på samme måten som en som fullstendig mangler både kvalifikasjoner og erfaring. Dette gir ikke grunnlag for studium og undervisning — og ingen grunn til å foreta seg en kortere utdanning som likevel kunne være svært verdifull.

For å avklare dette, må "organist"-stillingen få:

- definerte arbeidsområder (en egen tjenesteordning)
- en kvalifikasjonsstruktur som gir reell mulighet til avansement.

For å se dette i praksis trenger vi ikke å se lengre enn til Danmark og Sverige. I Sverige har "kantor" (som er det *lavere* stillingsnivået) egen 2-årig utdanning i motsetning til organistens 4-årig utdanning. I Danmark, har "PO organister" ("preliminær organisteksamen") og "DOCS organister" (med diplom) separate definisjoner, tjenesteordninger og kvalifikasjonskrav. De som hverken har "PO" eller "DOCS" kvalifikasjoner utgjør en tredje gruppe — "Honorarlønnede".

Når vigsling er påbudt for en kantor men ikke for en organist, er det ikke utenkelig at en musiker

med "kantorkvalifikasjoner" kunne ønske tilsetting som organist på grunn av et ønske om ikke å bli vigslert. Tenker vi slik, blir "organist"-definisjonen noe helt annet enn "mangel på kvalifikasjoner". Man må da spørre: ønsker vi organister? Tross den nye regelendring som åpner for tilsetting av organist ved første utlysning, er hovedprinsippet fremdeles at alle stillinger fortrinnsvis skal tilsettes med kantorer: en organisttilsetting er "siste utvei" når den ideelle ikke kan oppnås. Hvis "organist" har en annen definisjon enn "kantor", kan det da være situasjoner der det er ønskelig å tilsette en organist, f.eks. i et prestegjeld med to kirkemusikerstillinger der den første allerede er besatt av en kantor? En slik tanke, som strider mot tidligere fokusering på cand.mag-kravet, reflekterer også situasjonen bl.a. i Danmark der enkelte stillinger er forhåndsdefinerte som "PO stillinger" og enkelte som "DOCS stillinger". Dette er en vei med mange farer, som i verste fall kan føre til en fattig kirkemusikk i distriktene og overvekt av "profesjonell" kirkemusikk i byene, men problemstillingen må utredes.

Når vi forsøker å beskrive arbeidsoppgavene til kantor og organist er det flere instanser som bør uttale seg.

- Kirken sentralt bør i samarbeid med kirkemusikerne, konsulenter og akademikere definere hva kantor- eller organisttjenesten bør innebære
- Kirken lokalt bør i samarbeid

Utdannede kantorer uten fast stilling

Mange utdannede kantorer de siste årene har forlatt arbeidsplassen i kirken til fordel for undervisnings-, administrative eller kommersielle stillinger. Her ligger en stor ressurs: utdannede og erfarne kantorer som i tillegg har annen yrkeserfaring. Hvordan kan vi rekruttere disse tilbake? Først, må vi identifisere problemene som gjorde at de forlot yrket, og gjøre et synlig forsøk på forbedringer. Vi må også identifisere og profilere det som er attraktivt med kantoryrket (variasjon, selvstendig ansvar for faglig arbeid og tidsstyring, muligheten for egenutvikling, osv.).

En annen kilde til utdannede kantorer finner vi i utlandet. De siste 10 årene har mange sogn tilsatt kantorer fra andre land; særlig Storbritannia men også bl.a. Tyskland, Russland og Øst-Europa. Denne gruppen tilfører en spesiell kompetanse – et nært kjennskap til andre kirkelige tradisjoner og ofte en meget sterk generell musikkutdanning. Det er ingen tvil om at disse organistene beriker hele den norske kirken. Enkelte menigheter opplever likevel både kommunikasjonsproblemer og en mangel på forståelse for norske forhold, tradisjon og kirkelig praksis. Dette fører til spørsmål om tilleggsutdanning bør påkrevs før eventuell kantorvigsling. Behovet er selvsagt ikke for utdanning i musikk eller i orgelspill, men i Den norske kirkes praksis, liturgi og forhold. Spørsmålene er:

- Bør tilleggsutdanning kreves av alle utenlandske organister før kantorvigsling? I så fall, må dette legges inn i Tjenesteordningen. Omfatter dette også norske organister som har tatt sin utdanning i utlandet?
- Hvem skal stå for en slik utdanning?
- Hva skal innholdet være?
- Hva skjer hvis vedkommende stryker eller nekter å ta utdanningen?

Organister

Den tredje kategori vi kan rekruttere fra er organister — d.v.s. eksisterende kirkemusikere i alle aldre som delvis eller helt mangler kantorkompetanse. På grunn av familie eller etablert yrkesliv, har de fleste i denne kategori ikke mulighet til å ta en langvarig kirkemusikkutdanning. Tre ting er viktig her:

- En mekanisme for å fastslå reell kompetanse (en kombinasjon av tidligere kirkemusikkutdanning, generell musikkutdanning og yrkeserfaring)
- Et utdanningstilbud som er fleksibelt nok til å ta utgangspunkt i reell kompetanse og som da fører frem til formell kantorkompetanse
- Et deltids- og fjernundervisningstilbud.

Ikke alle ønsker eller er egnet for kantorkompetanse: det er viktig også å ha en relevant utdanning som forsterker og forhøyer organistkompetanse.

III Hvordan skal vi utdanne kirkemusikere?

Det er ofte rettet kritikk mot utdanningsinstitusjonene at:

- alle organister utdannes som "mini-domkirkeorganister"

Organister og kantorer kan håndtere gode instrumenter og profesjonelle kor, men ikke mer normale utfordringer i eget tjenestested

- organister tar ikke utgangspunkt i den aktuelle situasjonen eller i stedets egenskaper og tradisjoner
- *Organister mangler kunnskap om å sette seg inn i virkelighetens forhold*
- Kirken har for liten innflytelse på innholdet i utdanningen
- utdanningssystemet er ikke fleksibel nok

Ingen utdanning tilgjengelig for de som er stedsbundet p.g.a. familie eller arbeid

- Utdanningsinstitusjonene tidligere var konsentrert i Sør-Norge
- *Demografisk urettferdig og hindret utvikling av en nordnorsk kirkemusikkidentitet. Kirkelig utdanningssenter i nord og Høgskolen i Tromsø har nå utdanningstilbud i kirkemusikk.*
- utdanningsinstitusjonene er for like.

Her finnes det mange spørsmål, men av hensyn til plass må vi her begrense oss til ett hovedspørsmål: hvilke kurstilbud trenger vi?

Kortkurs

Alle organister og kantorer har behov for stadig faglig utfordring.

Kortkurs og konferanser er et like viktig tiltak for de som mangler enhver utdanning som for de høgst kvalifiserte kantorer.

Organistutdanning

Det bør settes et rimelig mål for en minste kompetansestandard for organist, sammen med en fleksibel "basis" utdanning som er tilgjengelig for personer med eksisterende stilling i distriktene.

I tillegg til Tromsøs "Basisutdanning", er det en del utviklingsarbeid i gang andre steder i landet, bl.a. i Vestfold og Hamar. Dette ble forsøkt også i Borg (se "Kirkemusikktjenesten, Kirkemusikkonsulenter og Kirkemusikalske Utvalg" i dette nr. av NKM)

Overgang fra Organist til Kantor

Organister med eksisterende 3-årig utdanning trenger en 1-årig tilleggsutdanning, som etter tjenestegrad kan være i kirkemusikk, teologi eller pedagogikk. Det er rimelig god dekning (bl.a. Stavanger og Tromsø) for slike kurs i kirkemusikk. Situasjonen er mindre avklart der organisten har en 3-årig generell musikkfaglig utdanning (f.eks i utlandet) med hovedvekt i orgel- og kirkemusikk. Det er også behov for et mer utbredt faglig mastergradstilbud.

Organister med en eventuell 2-årig utdanning har et helt annet behov, og her trenger vi et modulbasert undervisningssystem som klarer å fange opp faktisk kompetanse og utstyre studenten ordentlig til

studere orgelspill i brevkurs, finnes det mange kirkemusikalske fag som egner seg til fjernundervisning. For eksempel, blir et nytt internett-basert undervisningsprosjekt lansert i sommer, som vil tilby undervisning i fremføringspraksis og i historisk orgelkonstruksjon, enten som en del av en kompetansegivende utdanning eller som en åpen studieressurs for kirkemusikere i Den norske kirke. Flere opplysninger om dette finnes på <http://www.kun.uit.no/IBUF>.

Fjernundervisning blir et viktig satsingsområde i årene fremover.

Konklusjoner

Bare de få problemstillingene som er ramset opp i denne artikkel tilsier at tiden nå er moden for en helhetlig vurdering av grunnleggende spørsmål som:

- Hvem er kantoren og organisten?
- Hvem utdanner vi, og hvordan?
- Hvordan beholder vi kirkemusikere i kirken?

Hver av oss har et individuelt ansvar for rekruttering, og vi bør tenke om det er noe mer vi kunne gjøre i denne forbindelse.

Det nytter imidlertid ikke for enkelte grupper å ta tak i deler av problemstillingen hver for seg. Kirkerådet, KA, NKOF, kirkemusikkonsulentene og utdanningsinstitusjonene må komme sammen og gjøre en ordentlig situasjonsutredning, slik at vi kan begynne å arbeide med en samordnet strategi. Hvem tar initiativet?