

Behov og mulighed for kirkemusikalsk efteruddannelser

Oplæg på Organistforeningens årsmøde

22. maj 2019

v/Bent Fløyel, Kompetencesekretariatet



Oplæg ved Organistforeningens årsmøde 2019

Indhold

- Historik
- Kompetencesekretariatet
- Organisters kompetencer
- Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd
 - centralt fastsatte rammer for samspillet
 - muligheder for økonomisk støtte
 - sikring af relevant udbud af uddannelser
 - motivation og barrierer



Om Kompetencesekretariatet 1

- **Oprettet i 2000 – videreført ved senere overenskomster (senest OK18)**
- **Har haft flere navne SCKK - SCK - Kompetencesekretariatet**
- **Oprettet af parterne på det statslige arbejdsmarked**
- **Dvs. Finansministeriet og CFU (CO10, LC, OAO, AC)**
- **Finansministeriets interesser varetages af Moderniseringsstyrelsen**
- **Alle aktiviteter, som Kompetencesekretariatet er involveret i, er besluttet, styret og forankret i enighed mellem parterne**
- **Det gælder både på centralt og lokalt plan**
- **Kompetencesekretariatet rådgiver statens arbejdspladser om brugen af Kompetenceaftalen mm. – bestyrer en række fonde – udvikler AMU-uddannelser til kirkefunktionærer m.fl.**

Om kompetencesekretariatet 2

Kompetencespillet
Kompetencestrategi og GRUS



Test af temperaturen på MUS



Test af læringsmiljøet



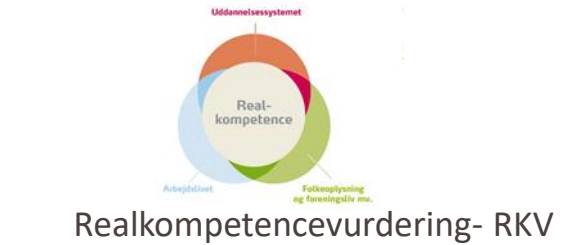
Teamunivers



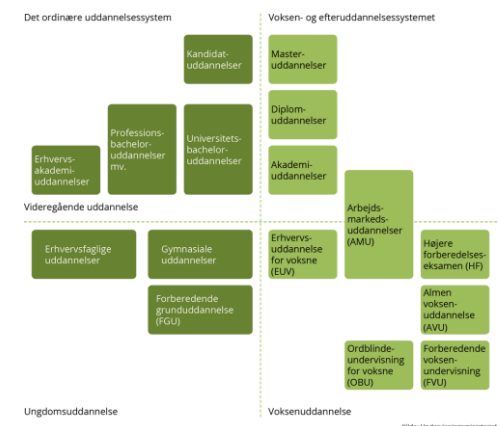
MUS hjul



Værktøjer til læringsmiljø



Realkompetencevurdering- RKV



Rådgivning om det offentlige uddannelsessystem

Organisters kompetencer

Menighedsrådenes ønsker, krav og forventninger 1

Uddrag fra annoncer i medlemsbladet april 2019

- Fensmark & Rislev kirker, Næstved Provsti, Roskilde Stift
- Brøndbyvester kirke, Glostrup Provsti, Helsingør Stift
- Buddinge kirke, Gladsaxe-Herlev Provsti, Helsingør Stift
- Løkken og Furreby kirker i Løkken Storpastorat, Hjørring Søndre Provsti, Aalborg
- Toftlund kirke, Tønder Provsti, Ribe Stift

Musikledsagelse til gudstjenester og kirkelige handlinger

Ledelse af kirkens korister

Korarbejde

Være dygtig

Arbejde selvstændigt

God til at samarbejde

Fleksibel



Organisters kompetencer

Menighedsrådenes ønsker, krav og forventninger 2

Understøtte og **lede menighedens salmesang** med musikalsk og **liturgisk indlevelse**

Fremme lovsang ved kirkens arrangementer

Medvirke musik ved arrangementer i Sognegården

Vil spille **traditionel** og **rytmisk** musik på orgel og **flygel**

Særlige musikgudstjenester

Arrangere koncerter i samarbejde med musikudvalget

Planlægning af koncerter og musikarrangementer

Få **indflydelse** på evt. **nye tiltag**

Vil **gå nye veje** med musik og sang såvel i gudstjeneste som i kirkelige handlinger

Sammen med menighedsrådet **være med til at udvikle** sognets musik- og koncertliv, hvor **både det klassiske og det moderne** har plads

Lede og **videreudvikle** kirkens **voksenkor** samt **børne- og ungdomskor**

Gospelworkshop og **opstart** af rytmisk voksenkor

Varetage arbejdet med **spirekoret**, herunder **rekruttering på skolerne**

Medvirke musik og **på anden vis** ved **konfirmationsforberedelse** og **andet børnearbejde**, herunder **skoleklasser**

Forestå **babysalmesang**

Fungere som **kompetent** kirkemusikalsk **sparringspartner** for sognets præster

Indgå i et **fleksibelt** arbejdsfællesskab med **frivillige** og øvrige medarbejdere

Være **udadvendt** og **imødekommende**

Kan **holde hovedet koldt**, når der er travlt

Sætter pris på en arbejdsplads med **humor**

Organisters kompetencer

Menighedsrådenes ønsker, krav og forventninger 3

- Hvilke kompetencer har jeg brug for, hvis jeg skal kunne imødekomme menighedsrådets ønsker, krav og forventninger?
- Hvilke kompetencer har jeg med mig fra min grunduddannelse?
- Hvilke kompetencer har jeg erhvervet mig efter grunduddannelsen?
- Hvor kunne jeg blive bedre?
- Hvilke kompetencer er jeg **nødt** til at erhverve mig via efter- og videreuddannelse?
- Hvilke kompetencer **kunne jeg i øvrigt godt tænke mig** at udvikle?
- Hvad kan jeg selv gøre for min egen kompetenceudvikling?
- Vil jeg ansætte mig selv i en af de nye stillinger, hvis jeg var menighedsråd?



Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 1



Hvad vil vi med sognets musikliv? (Menighedsrådets mål/strategi)

Undersøgelse gennemført af Peter Weincke og Lene Kofoed for FUV – ”Status over folkekirkens musikliv”

- Spurgt formænd for menighedsråd, præster og kirkemusikere
- Fordelt jævnt på by og land
- **13 % havde en decideret målsætning specifikt for kirkemusikken**
- Denne målsætning havde kun i få tilfælde sat sig aftryk i kirkemusikerens arbejdsbeskrivelse (generelt har kun 66 % en arbejdsbeskrivelse)
- Mellem 22 og 42 % mener, at arbejdet med kirkemusikken er inkluderet i det generelle målsætningsarbejde – men i disse sogne intern uenighed mellem de adspurgte om svaret

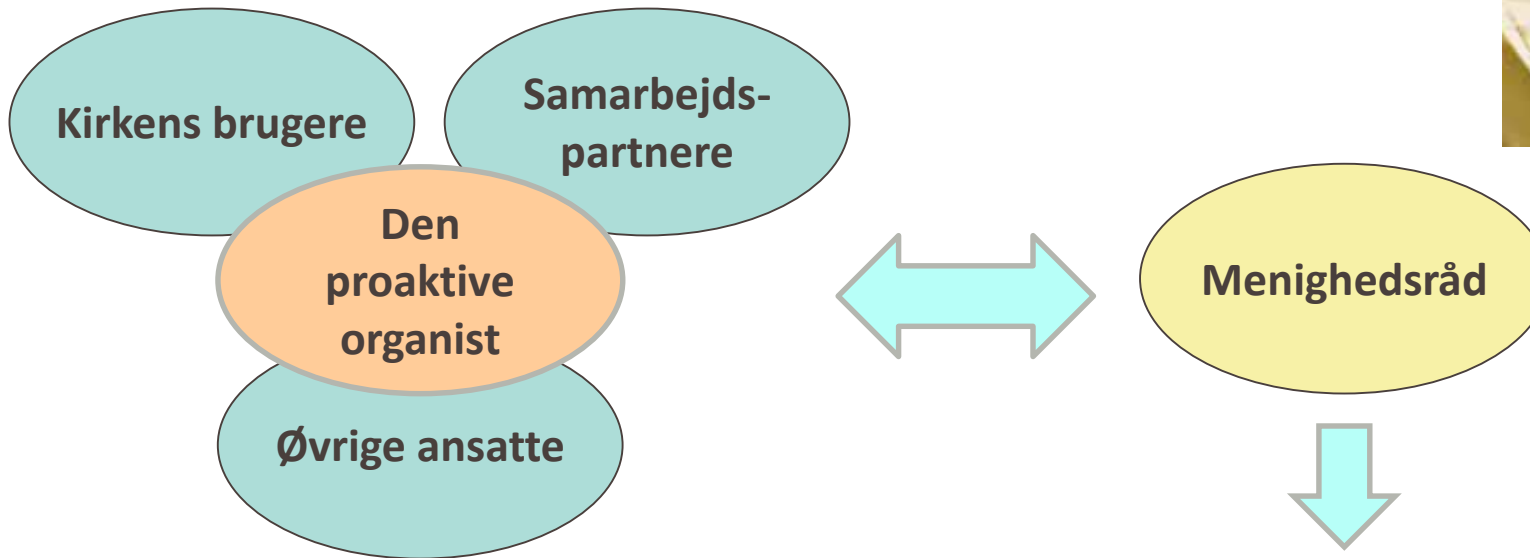


Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 1

Få indflydelse på evt. nye tiltag

Vil gå nye veje med musik og sang såvel i gudstjeneste som i kirkelige handlinger

Sammen med menighedsrådet være med til at udvikle sognets musik- og koncertliv, hvor både det klassiske og det moderne har plads



Hvad vil vi med sognets musikliv?

Sognet



Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 1



Hvad vil vi med sognets musikliv?
(Menighedsrådets mål/strategi)



Hvad skal organisten og de andre kirkefunktionærer kunne for at indfri målet?
(Menighedsrådets kompetencestrategi)



Hvad skal organisten m.fl. lære – og hvor/hvordan kan de lære det?
(Menighedsrådets kompetencestrategi)



Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 2



Hvad vil jeg?



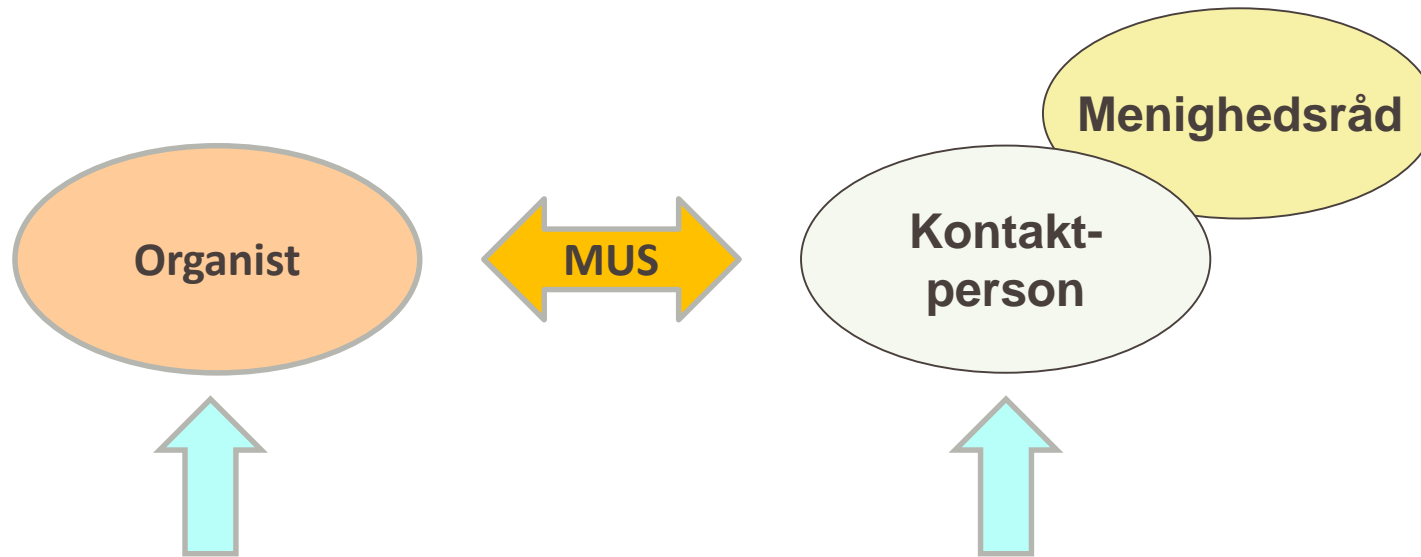
Hvilke ønsker har jeg til min egen kompetenceudvikling?

På kort sigt ift. at udføre mine arbejdsopgaver nu og fremover

På længere sigt ift. at udvikle mine kompetencer, så jeg også kan blive ansat andre steder (forbedre min employability)



Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 3

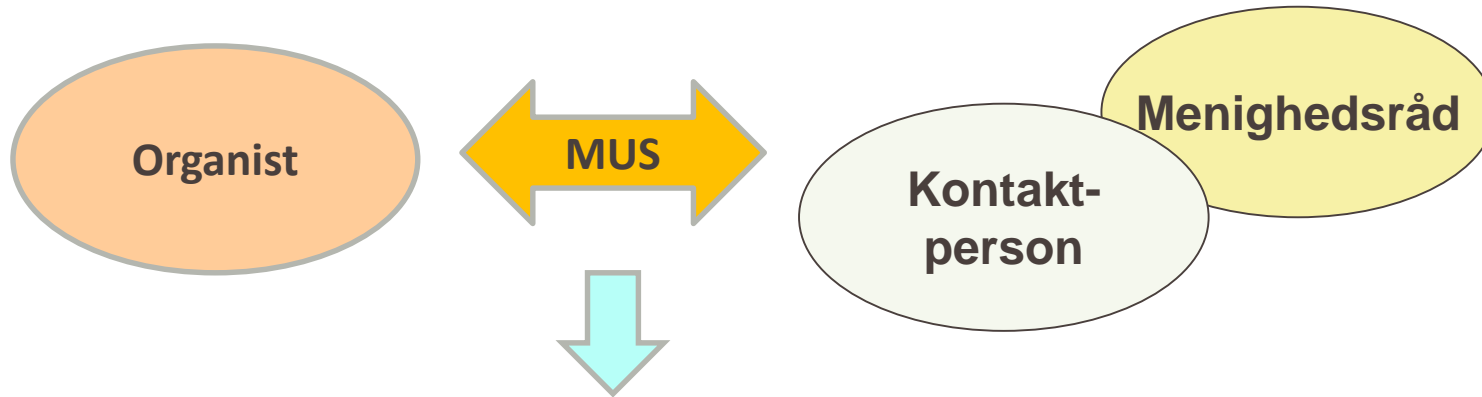


Hvad vil jeg?
Hvordan kommer jeg derhen?

Hvad vil vi med sognets musikliv?
Og hvordan kommer vi derhen?



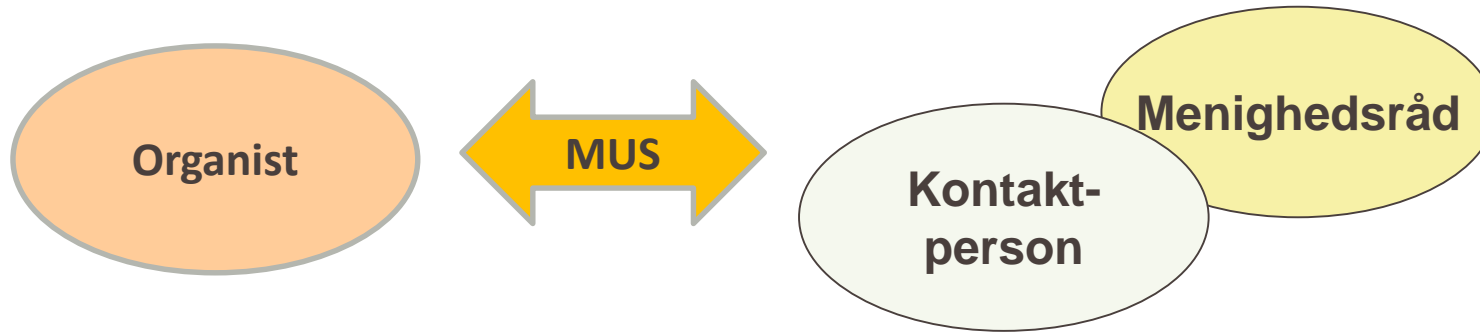
Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 3



- **Opstilling af konkrete udviklingsmål for hver medarbejder**
- **Være skriftlige – og opstillet i enighed**
- **Aftale om, hvordan udviklingsmålene kan nås**

- **Gensidig forpligtigelse, at udviklingsmålene gennemføres**
- **Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling**
 - *Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden*
 - *Omkostninger forbundet med deltagelse i uddannelsen afholdes af arbejdsgiveren*
- **Medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål**
- **Opfølgning er en gensidig forpligtigelse. Er målene nået – og bruges de i jobbet?**

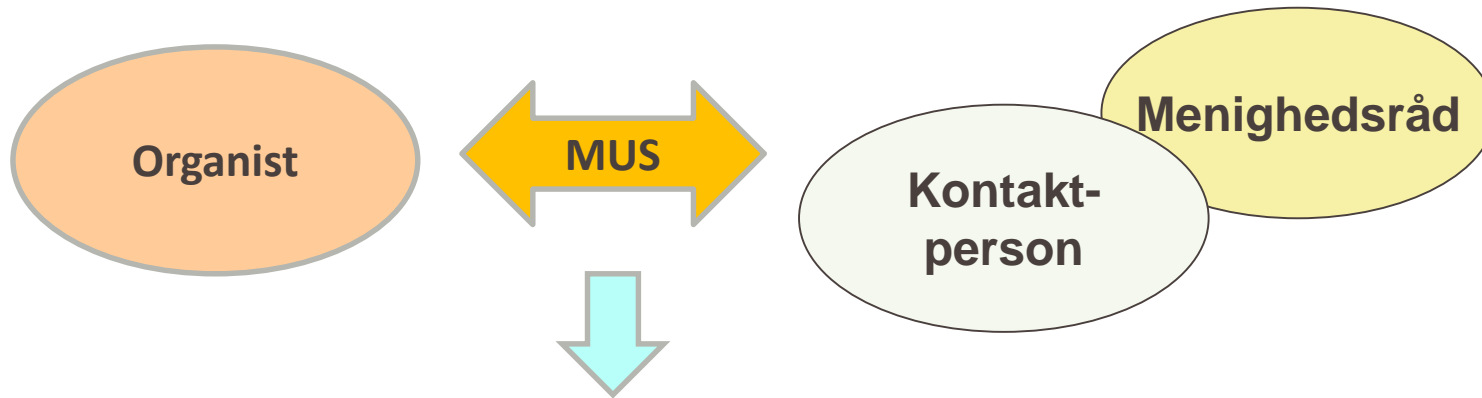
Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 3



- Ovenstående model – og principperne for dens realisering er fastsat i Aftale om kompetenceudvikling
- Aftalen er indgået mellem Finansministeriet og CFU (inkl. CO10)
- Aftalen er bindende – også for Folkekirkens arbejdspladser



Kompetenceudvikling – samspil mellem organist og menighedsråd 3



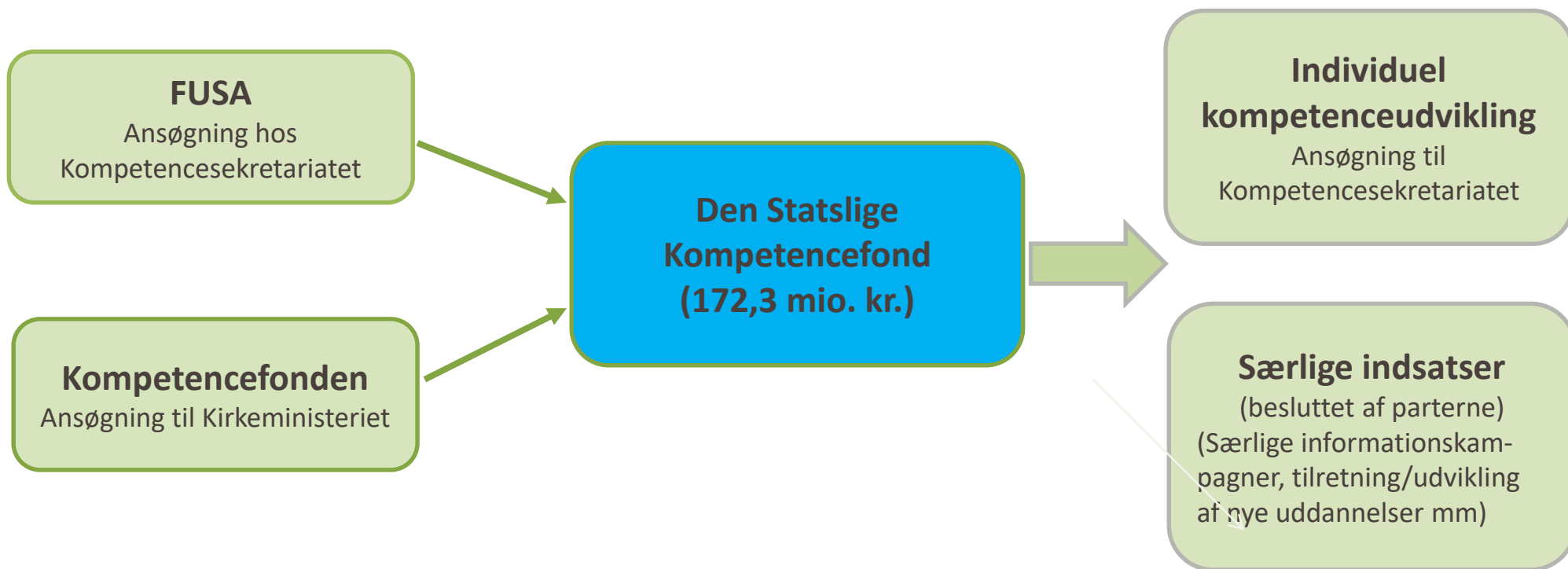
- **Opstilling af konkrete udviklingsmål for hver medarbejder**
- **Være skriftlige – og opstillet i enighed**
- **Aftale om, hvordan udviklingsmålene kan nås**

Ansøgning til DSK (Den Statslige Kompetencefond)

- **Gensidig forpligtigelse, at udviklingsmålene gennemføres**
- **Ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling**
 - *Uddannelse og anden udviklingsaktivitet gennemføres normalt i arbejdstiden*
 - *Omkostninger forbundet med deltagelse i uddannelsen afholdes af arbejdsgiveren*
- **Medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne mål**
- **Opfølgning er en gensidig forpligtigelse. Er målene nået – og bruges de i jobbet?**

Fra OK15 til OK18

- Bevilligede FUSA-projekter fortsætter, indtil de er gennemførte
- Kompetencefonden afvikles løbende



OK18 – Fordeling af midler

Den Statslige
Kompetencefond
(172,3 mio. kr.)

CO10
(27,8 mio. kr.)

- Organistforeningen
- Dansk Kirkemusiker Forening
- Kirkekultur.nu
- Danmarks Kordegneforening
- Foreningen af Danske Kirkegårdsledere

LC
(22,7 mio. kr.)

OAO
(37,5 mio. kr.)
(HK 19,3 - Øvrige 18,2)

- Danmarks Kirketjenerforening
- FAKK (Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte)
- 3 F
- HK

AC
(84,3 mio. kr.)

- DOKS (Dansk Organist og Kantor Samfund)
- Præsteforeningen
- DJØF
- DM



Muligheder for økonomisk støtte 1

DSK – Den Statslige Kompetencefond

Hvem kan søge?

- Alle statsligt ansatte omfattet af CFU-forliget
- Dvs. at alle ansatte i folkekirken kan søge

Hvad kan der søges til?

- Uddannelses- og kursusgebyr
- Undervisningsmaterialer
- Transport (efter statens regler)
- Ophold

Hvad kan der ikke søges til?

- Dækning af vikarudgifter



Muligheder for økonomisk støtte 2

DSK – Den Statslige Kompetencefond

Hvor meget kan der søges om?

- På CO10-området kan der *som udgangspunkt* søges om op til 25.000 kr. pr. kalenderår pr. medarbejder
- Der kan søges flere gange til den samme kompetenceudviklingsaktivitet, hvis aktiviteten er opdelt i moduler, som strækker sig over flere år
- Der kan ske modregning, hvis medarbejderen modtager støtte andre steder fra.
- Det gælder dog ikke støtte til vikardækning som fx VEU- og SVU-godtgørelse, da DSK ikke giver tilskud hertil

Hvornår kan der søges – og hvordan?

- Der vil blive åbnet for ansøgninger i september 2019
- Der kan (i modsætning til den gamle Kompetencefond) søges løbende – dog tidligst 9 måneder før et kompetenceforløb starter og senest en dag før
- Der ansøges elektronisk – skema via Fondens hjemmeside eller via www.kompetenceudvikling.dk
- Medarbejder og leder udfylder ansøgningen – og skal begge underskrive elektronisk
- Ansøgningen sendes elektronisk til Kompetencesekretariatet



Muligheder for økonomisk støtte 3

DSK – Den Statslige Kompetencefond

Gruppeansøgning

- Der er mulighed for, at flere medarbejdere (fx organist og organistassistent), der søger midler til den samme aktivitet, kan indsende en gruppeansøgning for at gøre det administrativt lettere
En gruppeansøgning skal underskrives af leder og samtlige medarbejdere
Alle medarbejdere i en gruppeansøgning skal have samme leder

Hvilke betingelser er der?

- Medarbejder og leder skal have indgået en aftale om et konkret kompetenceudviklingsforløb som fx deltagelse i en fagpakke, inden der søges
- **MUS** er det naturlige udgangspunkt for en ansøgning
- Der skal være medfinansiering fra arbejdsgiver i form af arbejdstid og/eller økonomi
- Støtten er et supplement til øvrige kompetenceudviklingsaktiviteter, som arbejdsgiver er ansvarlig for
- Der gives ikke støtte til kompetenceudviklingsaktiviteter, som arbejdsgiver normalt/traditionelt finansierer



Muligheder for økonomisk støtte 4

DSK – Den Statslige Kompetencefond

Hvornår får man svar?

- Kompetencesekretariatet sagsbehandler løbende indkomne ansøgninger
- Der tilstræbes en *meget* hurtig sagsbehandling
- De enkelte fondsgrupper opstiller en positivliste – som kan være bredere eller smallere
- Positivlisterne revideres løbende
- Står en ansøgt kompetenceudviklingsaktivitet på positivlisten, kan Kompetencesekretariatet træffe afgørelsen
- Står aktiviteten ikke på positivlisten, er det forhandlingsparterne (fx Moderniseringsstyrelsen og CO10), der beslutter – evt. på et udvalgsmøde
- De afsatte OK-midler (for CO10 27,8 mio.kr.) fordeles over overenskomstperioden i perioder à 3 måneder. Såfremt midlerne er opbrugt, kan der ikke bevilges støtte i den ansøgte periode.
- En ansøger kan ønske at få sin ansøgning genbehandlet i den efterfølgende periode



Muligheder for økonomisk støtte 5

DSK – Den Statslige Kompetencefond

Hvornår udbetales den bevilgede støtte?

- Støtten udbetales til medarbejderens arbejdsplads, når aktiviteten er gennemført
- Lederen indtaster arbejdspladsen faktiske udgifter i it-systemet
- Herefter overføres midlerne
- Hvis aktiviteten ikke påbegyndes, udbetales støtten ikke
- Hvis medarbejderen får ansættelse på en anden statslig arbejdsplads, kan medarbejderen, hvis det ønskes, fortsætte med aktiviteten. Støtten udbetales til den nye arbejdsplads efter anmodning og godkendelse af den nye leder



Sikring af relevant udbud af uddannelser 1

Kompetencesekretariatet

Folkekirkens brancheudvalg

Kirkeministeriet
Landsforeningen af Menighedsråd
Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Organistforeningen
Dansk Kirkemusiker Forening
Danmarks Kordegneforening
Danmarks Kirketjenerforening
FAKK (Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte)
3 F
HK Stat (Provstisekretærerforeningen + StiftsHKerne)

AMU-Fyn og LEVA+ deltager i møderne

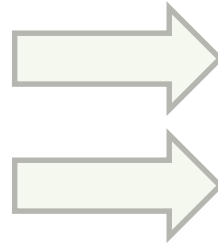
Efter- og videreuddannelse af kirkemusikere – styregruppen

Kirkeministeriet
Landsforeningen af Menighedsråd
Organistforeningen
Dansk Kirkemusiker Forening
Vestervig Kirkemusikskole – Sjællands Kirkemusikskole – Løgumkloster Kirkemusikskole
Kompetencesekretariatet



Sikring af relevant udbud af uddannelser 2

Folkekirkens brancheudvalg



AMU-uddannelser målrettet folkekirken

Indsatser med fokus på kompetenceudvikling

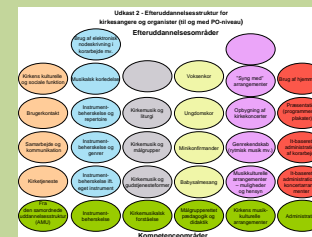
Efter- og videreuddannelse af kirkemusikere – styregruppen

Kirkemusikalsk efteruddannelse på diplomniveau – Fagpakke 1 – 6

1. Sang, spil og bevægelse i kirken for 0 – 5 årige
2. Samarbejde, ledelse og PR med fokus på kirkemusikalske aktiviteter
3. Sang- og salmearrangementer i folkekirken
4. Nyere rytmiske stilarter i kirkens kor-, koncert- og gudstjenestearbejde
5. De særlige gudstjenester- tilrettelæggelse og udførelse
6. De vokale udtryk – Korledelse i bred stilvifte

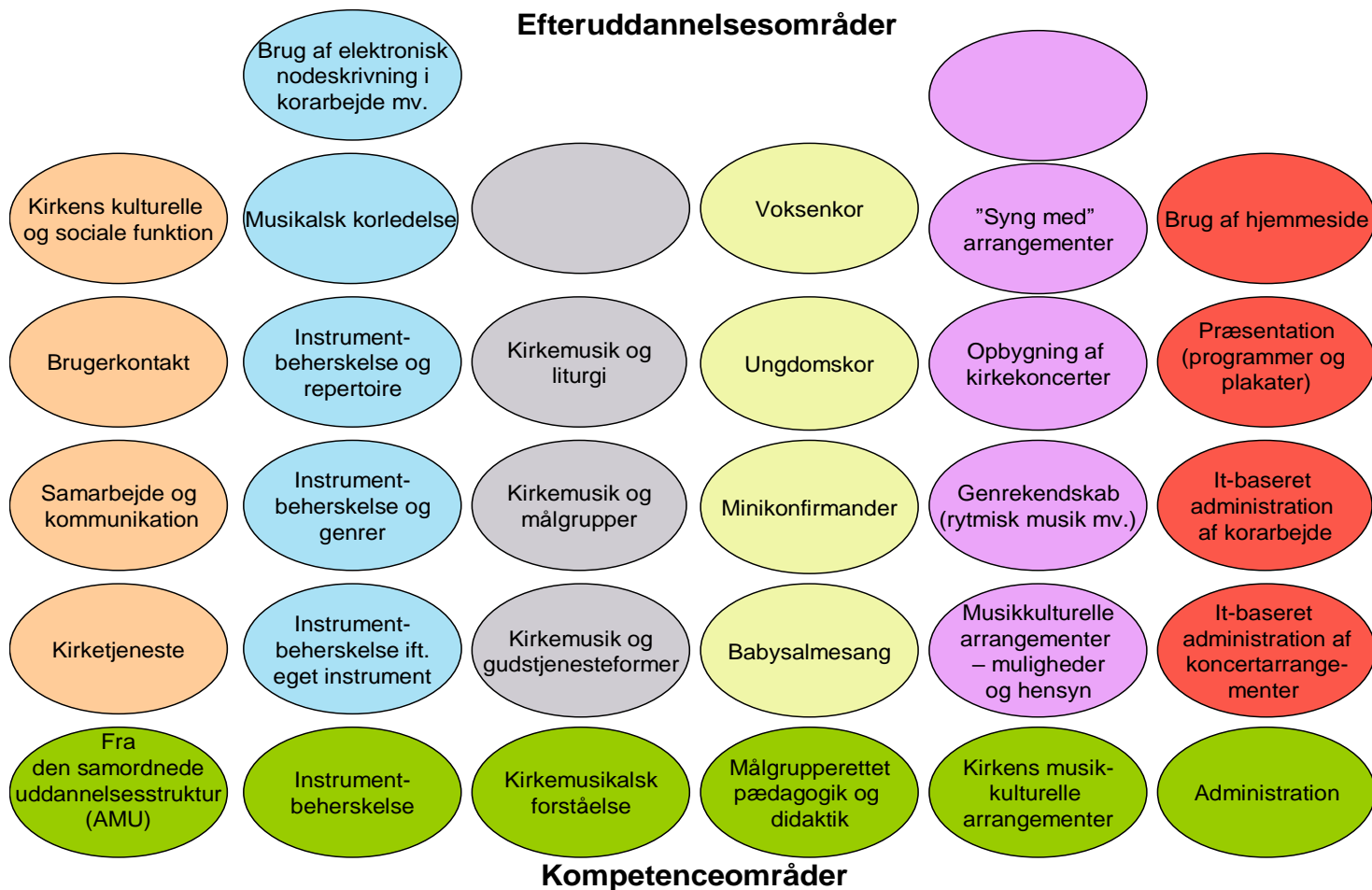
Den strukturerede efteruddannelsesmodel

- 6 kompetenceområder
- Hver med en række temaer for efteruddannelse



Sikring af relevant udbud af uddannelse 3

Udkast 2 - Efteruddannelsesstruktur for kirkesangere og organister (til og med PO-niveau)



Sikring af relevant udbud af uddannelser 4

Andre relevante
udbud/udbydere



Kirkemusikskolernes øvrige tilbud

- se www.kirkemusikskole.dk
- se annoncer i Organist.org



FUK – Folkekirkens Ungdomskor



FUV – Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter



Musikkonservatorierne



Diakonhøjskolen



M.fl.



Motivation og barrierer 1

Centralt

Er der de uddannelser og øvrige tilbud, jeg har brug for?

Hvis ikke – kontakt Organistforeningen, som kan bringe ønskerne videre

Ved jeg, hvilke tilbud der er?

Hvis ikke – undersøg på nettet og spørg kirkemusikskolerne, Organistforeningen, uddannelsesambassadørerne m.fl.

Er det muligt at få støtte?

Ja via DSK – spørg evt.

Kompetencesekretariatet

Kollegialt

Taler jeg og mine kolleger om nye ideer/tiltag i kirken?

Inspirerer vi menighedsrådet?

Har jeg kontakt med andre kirkemusikere i provstiet?

Kan jeg ikke deltage i uddannelse sammen med organister, jeg kender?

Individuelt

Har jeg overvejet mit behov for kompetenceudvikling? Og hvad jeg vil bruge den til, herunder jobudvikling og employability.

Kan jeg gøre noget ved egne barrierer (personlige forhold, tid mv.)?

Kan jeg selv gøre noget for at komme i gang – og gør jeg det?

Lokalt

Ved menighedsrådet, hvad de vil med sognets musikliv, og ved kontaktpersonen, hvad kirkemusikeren kan?

Fungerer MUS – og er der tradition for kompetenceudvikling?

Ved menighedsrådet nok om mulighederne for efteruddannelse og økonomisk støtte?

Prioriterer menighedsrådet kompetenceudvikling af medarbejderne – både ved at afsætte arbejdstid og økonomi til den inkl. vikardækning.



Kompetenceudvikling.dk

Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling.



3318 6969 eller info@kompetenceudvikling.dk



Kristen Bernikows Gade 4, 4. sal, 1105 København K



[linkedin.com/company/kompetencesekretariatet](https://www.linkedin.com/company/kompetencesekretariatet)



kompetenceudvikling.dk/nyhedsbreve

