

# ÅRSSKRIFT 2023



Dansk  
Kirkemusiker  
Forening



## Som medlem får du:

- **Bonus på alt** – også det på tilbud og udalg
- **Første års medlemskab til 0,- kr.**, herefter 132,- kr. om året
- **Ét kort** til at handle i 4.000 butikker og webshops
- **Bonus fra første krone** – intet minimumskøb
- **Ikke bare point** – rigtige penge – ingen udløbsdato

**Bliv  
medlem  
på [fbf.dk](http://fbf.dk)**

Medlemmer i Forbrugsforeningen kan optjene bonus over 4.000 steder. Her er et lille udvalg:



# Formanden har ordet



## Kære kirkemusiker

Endnu engang sidder du med Dansk Kirkemusiker Fornings årsskrift i hænderne. Et år mere er forløbet i vores hæderkronede forening, som stadigvæk kan bryste sig af at være Danmarks ældste faglige organisation for kirkefunktionærer.

Herunder en række vigtige nedslagspunkter fra året, der er gået og året, der kommer:

**1.** Vi har hen over sommeren arbejdet på og efterfølgende indsendt krav til OK24. Dette gælder både generelle og specifikke krav. Jeg kan i sagens natur ikke sige noget om kravene men blot nævne, at det overordnet bl.a. handler om et løft af reallønnen. Dette er et generelt krav hos alle forbund, der organiserer ansatte under staten og som er en del af CO10/CFU. Med andre ord bliver det som udgangspunkt svært for A-siden at ignorere et krav, som set i lyset af inflation etc er så indlysende vigtigt og rimeligt. Noget andet er dog, om man ønsker at imødekomme sådan et krav uden for mange sværdslag og for mange ofre fra vores side. Det bliver uden tvivl spændende forhandlinger, når vi i det såkaldte "forhandlingsvindue" går i gang i starten af 2024.

**2.** Vi har alle fået tilsendt spørgeskemaet omhandlende undersøgelse af arbejdsmiljøet i Den Danske Folkekirke. Jeg håber at så mange af jer som muligt har taget jer tid til at udfylde skemaet. Resultatet kommer til at danne ramme for de tiltag, som der uden tvivl må til for at ændre den usunde kultur, som mange enten selv er berørt af eller kender til fra kollegaer og nabosogne. Forhåbentligt tegner der sig også et mere klart billede af årsagerne til de problemer og tendenser, der tegner sig omkring denne problematik. Vi kommer nok ikke uden om strukturelle ændringer i den folkekirke, som vi kender den i dag. I forbindelse med det skærpede fokus på arbejdsmiljøet har jeg bedt en række aktører skrive et indlæg til vores årsskrift. Jeg har bedt dem om at forholde sig til psykosociale aspekt og derudover givet dem frie hænder til at skrive det, der lå dem på sinde. Du kan læse resultatet heraf i dette skrift.

**3.** Folkekirken står over for en stor udfordring de kommende år, hvad angår rekruttering og fastholdelse. Årsagerne er mange: store årgange, der går på pension, manglende uddannelse af både præster og kirkemusikere osv. Men aspektet omkring fastholdelse bør også animere til refleksion. Parametre som løn, ansættelsens størrelse og forhold er med i enhver kirkemusikers overvejelser, når man søger en stilling. Det er klart, at der må ses på alternative modeller for at fremme interessen for at få besat stillingerne rundtomkring i sognene. En model kunne være at gøre stillingerne

større ved sammenlægning af tjenestepligt og dermed timetal. Det har man allerede gjort en del steder. Det kan selvfølgelig medføre udfordringer i forhold f.eks. hvornår højmesse kan blive afholdt. Med andre ord en større logistisk udfordring. Til gengæld ville man kunne ansætte dygtige kirkemusikere, som qua stillingens størrelse ville have en større medfølgende rådighed. Jeg opfordrer hermed alle til at komme med gode forslag til udarbejdelse af en brugbar, men også realistisk løsningsmodel for ovenstående.

**4.** Foreningens sekretariatsleder har udarbejdet nye vikarsatser. De er blevet offentliggjort på vores nye hjemmeside og Facebook. Satsene er udregnet med udgangspunkt i vores intervallønsystem med en timesats, der som model lægger sig meget op ad de vejledende satser fra hhv. Organistforeningen og DOKS. Det er vigtigt at understrege endnu engang, at satserne er vejledende. Kun du kan reelt vide og ergo forhandle dig til den løn, du mener er rigtig for det arbejde, du udfører. Tag derfor satserne som en rettesnor eller et udspil til forhandling.

**5.** Vi holder årsmøde den 6.maj 2024. Det kommer til at foregå på det skønne gamle traktørsted Skærven, som ligger lige ud til Storebælt ved Nyborg. Uden at afsløre for meget, som kommer dagens program til at indeholde både foredrag, generalforsamling og festmiddag om aftenen. Det er derfor mit håb, at så mange af jer kirkemusikere som muligt vil møde op og derigennem også bakke op om foreningens virke.

**6.** Og blot en notits omhandlende EU's deltidsdirektiv: vi kæmper fortsat for at få gennemført en hel eller delvis implementering. Behovet er blevet yderligere accentueret, da man nu har implementeret et arbejdsvilkårsdirektiv, der også kun omfatter lønmodtagere ansat på overenskomst. Argumentet fra Kirkeministeriet er, at folk uden for overenskomst er sikret af lovgivningen. Det er CO10 selvfølgelig ikke enig i og mener des yderligere, at dette er en uskik i et land, hvor aftaler og overenskomster indgås mellem parterne. Altså et aftalebaseret system.

**7.** Til sidst vil jeg endnu engang opfordre jer at sprede det glade budskab blandt kollegaerne derude om, hvor vigtigt det er at organisere sig. Samtlige faglige organisationer oplever i disse år medlemstillbagegang. Hvis det fortsætter, skrider berettigelsen og fundamentet for den måde, vi har valgt at indrette os på ifølge den såkaldte danske model. Vi står trods alt stærkest sammen.

*David Danholt*  
*Formand*

# Årets gang i sekretariatet



Sidste års årsskrift var lige efter skiftedag i sekretariatet. Nu er der nye rutiner, nye samarbejder og en ny hjemmeside. Fra min barndom husker jeg tydeligt når de voksne sagde; ”jo ældre man bliver jo hurtigere går tiden”, hvilket egentlig er noget ævl, eftersom tiden er indrettet efter planetens tempo. Men det føles sommetider sådan, således også det forgangne år, som var mit første år som ansat i Dansk Kirkemusiker Forening.

## **Nye rutiner og nyt arkiv**

Da den første overvældende tid havde lagt sig, fandt Maria Lantz og jeg en nye rutine for sekretariatet. Vi besluttede, at deles om lønforhandlingerne, så vi udgør et makkerpar. Vi har stadig opgaver vi ikke deler, men vi har en fælles opgaveportefølje som gør sekretariatet mindre sårbart. Ligeledes omlagde vi telefontiden, og bruger nu i videst muligt omfang omstilling, så telefonen ringer videre hvis den ene er optaget. Det betyder også, at vi begge har lejlighed til at tale med jer, vores medlemmer, men også med kontaktpersoner, personalekonsulenter m.fl.

I løbet af året har vi fået samlet vores arkiv i Microsoft365, så alt nu ligger trygt og godt på deres server, og vi skal ikke bekymre os om en harddisk med tilhørende rutiner for back up, og for at slette materiale i hht. GDPR-reglerne. Samtidig fik vi en aftale med en IT-supporter, så vi kan ringe efter hjælp når det driller.

## **Hjemmeside – et andet grafisk udtryk**

Et andet tiltag har været vores hjemmeside. Den trængte til en make-over, og derfor besluttede bestyrelsen at lade sekretariatet indhente tilbud på en ny. Og vi har ikke kun fået en ny hjemmeside, vi fik også nyt logo som lyser op på alt hvad vi sender ud. Hjemmesiden udbygges løbende og vi modtager gerne input hvis der er noget der mangler.

## **OK24**

Lige efter sommerferien skulle vi indsende vores overenskomstkrav, som i virkeligheden mere er ønsker eller forhandlingsoplæg. De er nu gennemarbejdede sammen med vores søsterorganisationer som vi deler organisationsaftale med, Kirkekultur.nu og Kordegneforeningen. Kravene bearbejdes nu i CO10, og 5. januar 2024 er det første møde om kravudveksling hvilket betyder, at vi til den tid ved mere om hvad arbejdsgiversiden ønsker sig. Det er temmelig spændende.

## **Vi taler sammen**

Telefonen kimer lystigt i sekretariatet, hvor vi har telefontid tirsdag-fredag kl. 10-13, og jeg glædes dagligt over de mange interessante og berigende samtaler der udfolder sig med jer, vores medlemmer, foranlediget af alverdens spørgsmål relateret til arbejdslivet. Der er på den ene side ikke to helt ens ansættelser, og på den anden side har I alle noget til fælles. Den særlige ledelsesstruktur, det særligt værdibaserede rum arbejdet udføres i, det for mange lidt kludetæppeagtige arbejdsliv der kræver et særligt væsen at trives i, men som også er vilkårene for professionelle musikere. Jeg har også glæde af at hjælpe mange kontaktpersoner, daglige ledere, som ringer for at få vejledning i løn og ansættelsesvilkår for en kirkemusiker. Det er dejligt at vi, som forening, har et godt ry, og at i hvert fald en del arbejdsgivere tænker på os som dem der ved bedst, når det gælder kirkemusikeres løn- og ansættelsesforhold.

## **Lønstatistik**

I sekretariatet har vi siden februar lavet registrering af nyansættelser, for bedre at kunne ensrette vores lønforslag og dokumentere sammenhæng mellem kvalifikationer og løn. Dvs. at vi registrerer den aftalte løn samt kirkemusikerens kvalifikationsniveau og hvilken funktion vedkommende skal have. Siden februar har vi forhandlet ca. 100 nyansættelser, både sangere og organister. Statens lønoverblik siger noget, men vi har en interesse i at afdække, hvordan løn former sig efter uddannelsesniveau og erfaring. Er du selv nysgerrig på statens lønstatistik kan du gå ind på [www.loenoverblik.dk](http://www.loenoverblik.dk) og finde CO10 og kirkemusikere. Nederst kan man klikke rundt og få bl.a. geografisk gennemsnitsløn.

## **Mødevirksomhed**

I sekretariatet tager vi ofte ud og deltager i møder og samtaler, hvor det enkelte medlem føler, at det vil være rart med en bisidder. Det kan være svære sygefraværssamtaler, samtaler af disciplinær karakter, møder om stillingsindhold og størrelse eller egentlige forhandlinger om løn eller andre ansættelsesvilkår med hjemmel i organisationsaftalen. Hertil kommer netværksmøder med de øvrige kirkefunktionærorganisationer og i CO10, møder i stifter og i kirkeministeriet. Hertil selvfølgelig også onlinemøder som heldigvis altid er mulige, om end det ikke altid er helt lige så godt som at være fysisk til stede. Det betyder til gengæld, at sekretariatet sommetider ikke er bemandet, da Maria Lantz er i deltidsansættelse og har andet arbejde som kirkemusiker, og ikke altid kan være der når jeg er væk. Vi beder om forståelse. Mange er gode til at sende en sms og bede om en opringning, det er en fin måde at gøre det på. Vi vil gerne, at I som medlemmer oplever at vi er til at få fat på.

Til sidst er der kun at sige tak til alle jer som er medlemmer, og som skaber foreningen. Uden jeres tillid til vores arbejde og lyst til at stå sammen som gruppe, kunne foreningen selvsagt ikke eksistere.

*Med de varmeste hilsner Rie Lykke Aagaard, Sekretariatsleder*

# Et kig i Dansk Kirkemusiker Tidende

*Hilsen fra 1. næstformand Birthe Christiansen*



Man kan jo godt en gang imellem blive lidt sentimental, og komme til at tænke på gamle dage, så derfor fandt jeg alle mine gamle Dansk Kirkemusiker Tidende frem.

Jeg har dem liggende fra 2001 til udgangen af 2008, hvor det på årets repræsentantskabsmøde blev besluttet, at medlemsbladet herefter skulle udsendes digitalt. Der blev udsendt 11 blade om året, et om måneden dog i sommerferiemånederne juni-juli kun et blad. Omkostningerne til udgivelse var efterhånden steget ret voldsomt, hvorfor bladet efterfølgende skulle udsendes digitalt. Nærmest alle var jo på det tidspunkt overgået til computer.

I 2017 besluttede man igen at udgive et håndterligt blad igen, men så kun en gang om året, et Årsskrift. Det føler vi medlemmerne har taget godt imod.

På landsmødet i 2008, for øvrigt afholdt på Hotel Viking i Sæby, berettede formanden Eric Holm den gang om de begyndende forhandlinger gennem CO11 om en organisationsaftale.

Efter i årevis at have forsøgt at skabe lydhørhed over for ønsket om en sådan, kunne vi glæde os over, at det første skridt nu var taget. Men som alle ved, gik forhandlingerne temmelig langsomt, og først i 2010 fik vi organisationsaftalen, som de fleste har glæde af i dag. Dog håber vi jo på at få deltidsregulativet med, så stillinger på 8 timer og derunder også kommer med.

Dengang bladet kom hver måned, var der jo mere ”plads”, og derfor også noget der hed ”kirkehistorier”, anekdoter som de ansatte kunne berette. Bl.a. fra en bar nedåb på Ærø.

I gamle dage var det ikke så almindeligt, at mænd holdt børn over dåben, men en fisker skulle have sin førstefødte i kirke, og han ville selv holde den lille over dåben. På den udsatte post for alle kirkegængernes øjne, blev den unge fader helt forvirret og holdt barnet sådan, at de små fødder pegede lige mod døbefonten. ”Vend barnet om” hviskede præsten. Men den forvirrede mand hverken hørte eller så. ”Vend hovedet hen til mig” vedblev præsten at hviske. Men stadig uden virkning. Situationen var ved at blive kritisk. Da rykkede en gammel sømand, der

stod fadder til barnet, til undsætning, idet han hviskede så højt, at alle kunne høre det: ”Læg den bette med stævnen op i vinden, Søren” Det blev forstået, fejlen rettet og barnet døbt.

Dette var en lille hilsen her fra den nordligste del af Danmark, med håbet om en Glædelig Jul og Lykkebringende Nytår.

*Birthe Christiansen  
Dronninglund  
1. næstformand*

Du kan også opleve de gode blade ved at gå ind på vores hjemmeside:  
**[kirkemusiker.dk/arkiv/Dansk Kirkemusiker Tidende](http://kirkemusiker.dk/arkiv/Dansk_Kirkemusiker_Tidende)**

## I er musikken i kirken

*Inge Kjær Andersen, næstformand og formand for  
Personaleudvalget i Landsforeningen af Menighedsråd  
Elisabeth Jensen, leder af Arbejdsgiver og Rådgivning,  
Landsforeningen af Menighedsråd*



Først tak for at have mulighed for at skrive i jeres Årsskrift, den sætter vi stor pris på. I er kirkemusikere, og vi repræsenterer jeres arbejdsgivere, og derfor har vi mange fælles interesser med jer og jeres forening, men det betyder ikke, at vi er enige om alt. Det skal vi heller ikke være, for vi repræsenterer to forskellige parter nemlig arbejdstagerne og arbejdsgiverne. Det gør vi med respekt for hinanden og med fokus på de gode resultater for begge parter. For vi oplever, at begge vores foreninger arbejder for, at Folkekirken er en attraktiv arbejdsplads, og at der er et godt arbejdsmiljø, så Menighedsrådene fortsat kan rekruttere gode kirkemusikere til kirkerne.

Vi ved ikke, om I kender spørgsmålet, men mon ikke: En kirkemusiker arbejder da kun om søndagen og en gang i mellem, når der er nogen, der skal begraves eller bisættes? Men det er jo ikke rigtigt. God musikalsk ledsagelse, det være sig sang, orgel eller anden instrumental ledsagelse kræver øvelse, og det ser man jo ikke umiddelbart. Til gengæld hører man det, hvis ikke den er der.



Som kirkemusikere varetager mange af jer også opgaver som korledelse, babysalmesang, koncertarrangementer og musikaftener. I har med andre ord et stort og væsentligt engagement i sognets musikalske liv. Det blev i særdeleshed tydeligt under corona, hvor vi måtte undvære musikalsk ledsagelse.

Og hvordan lader det sig egentligt gøre, for der stilles ikke uddannelsesmæssige krav til ansættelse som kirkemusiker. Det gør det, fordi kirkemusikere kommer med engagement og kompetencer, der er med til at sikre, at vi bevarer og fornyer musikken og aktiviteterne i Folkekirken.

Et grundvilkår i Folkekirken er distanceledelse, for normalt vil kontaktpersonen ikke kunne være til stede på arbejdspladsen i dagligdagen. Og det samme gælder i øvrigt for præsten, hvor provsten heller ikke er til stede. I Folkekirken kræves det altså som udgangspunkt, at man er selvledende i forhold til sin opgaveløsning, men selvledelsen skal ske inden for rammerne at Menighedsrådets målsætning for den lokale kirke. Man skal som medarbejder selvfølgelig også kunne samarbejde med de andre medarbejdere om løsningen af opgaverne og dermed medvirke til at sikre de bedste vilkår for evangeliets forkyndelse.

Det er Menighedsrådene, altså vores medlemmer, der ansætter kirkens medarbejdere og er arbejdsgivere med pligt til at udføre sin ledelsesopgave som andre offentlige myndigheder. Det indebærer at sætte mål og rammer for arbejdet, som skal stemme overens med Menighedsrådets vision for kirken. Vi opfordrer vores medlemmer til at inddrage medarbejderne i fastlæggelsen af målsætninger og visionen for den lokale kirke, så alle er klar over retningen for arbejdet.

Det er en stor og krævende opgave at være ledelse af den lokale kirke, og det store spørgsmål, som også har været fremme i debatten om Folkekirkens arbejdsmiljø, er, om Menighedsrådet overhovedet kan løfte den opgave?

Ja, det mener vi, de kan, og i langt de fleste tilfælde går det faktisk godt, men der er også nogle steder, hvor det ikke gør, og det har nogle af jer givetvis også oplevet. Som Menighedsrådenes arbejdsgiverorganisation har vi selvfølgelig fokus på at arbejde på, hvordan det kan gøres bedre.

Derfor ser vi også frem til resultatet af arbejdsmiljøundersøgelsen som kommer i begyndelsen af 2024. Undersøgelsen skal udgøre en kortlægning af det psykosociale arbejdsmiljø og også se på, hvordan effekten af tidligere indsatser har været. Særligt interessant bliver det dog at se, hvilke nye indsatser vi skal sætte i gang for at forbedre arbejdsmiljøet på de lokale folkekirkelige arbejdspladser. Vi er fælles om arbejdspladsen, og vi skal være fælles om løsningerne. En opgave vi ser frem til at løfte sammen med jeres forening og de øvrige faglige organisationer.

# Solistkulturen i Folkekirken

*Hilsen fra Ingrid Bartholin Gramstrup, Formand for Organistforeningen*



For et stykke tid siden blev jeg bedt om at forholde mig til et postulat, der gik på, at en udpræget solistkultur på den folkekirkelige arbejdsplads er årsag til problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Det gav anledning til en del tanker om netop det særlige, der er ved at være ansat i folkekirken nemlig, at der de fleste steder kun er én ansat, måske to, på hvert fagområde. Hvordan påvirker det den daglige ageren i forhold til andre kolleger og menighedsråd? Er solistkultur kun af det onde, ja så ond, at det kan udvirke, at en arbejdsplads bliver mere eller mindre ødelagt af et dårligt arbejdsmiljø? Det er der ganske givet skrækkelige eksempler på, men der er også andet at sige om solistkulturen, både på den enkelte arbejdsplads og i forhold til det fagpolitiske arbejde og samarbejde, som Dansk Kirkemusiker Forening og Organistforeningen udfører og deltager i på flere niveauer.

Uanset hvilken uddannelse eller baggrund vi har som kirkemusikere og kirkesangere, så er den faglige og standsmæssige bevidsthed og stolthed hos den enkelte uden tvivl en stærk drivkraft i det daglige arbejde. Arbejdspladsen i folkekirken er, set i det perspektiv, præget af og funderet i en væsentlig grad af solistkultur. Men når denne bevidsthed og drivkraft sammen med fagligheden kanaliseres ind i og stilles til rådighed for det gode, respektfulde og inspirerende samarbejde mellem alle parter på arbejdspladsen, så burde det bane vejen for og give næring til opretholdelse af en velfungerende arbejdsplads. Solistkultur set ind i et kollegialt og fagligt samarbejde og fællesskab kan på den måde være frugtbar og befordrende for udvikling og sammenhold og derved også fremme et godt arbejdsmiljø. Sådant bør enhver samarbejdsrelation tage sig ud. Og sådan har jeg også i mit lange organistliv oplevet en perlerække af gode og erindringsværdige samarbejder med Dansk Kirkemusiker Forenings medlemmer og dem, der kunne og burde have været medlemmer, ude i det virkelige liv.

Dansk Kirkemusiker Forening og dens medlemmer har siden stiftelsen i 1885, og i de 138 år der er gået siden, været med til at grundfæste, holde sammen på og udvikle det kirkemusikalske ”embede” i folkekirken. Organister, kirkesangere og degne har gennem tiderne udført et erhverv, der hverken nød særlig stor bevågenhed eller anerkendelse, og så tilligemed under usle løn- og ansættelsesmæssige vilkår, hvis det begreb da overhovedet eksisterede i de første mange år af de 138. Men det er værd at huske, at fortidens organister og kirkesangere har godet jorden og fastholdt erhvervets uundværlighed med stor veneration og dedikation til kirkemusikken, salmerne, kirken

og sognemenigheden. Det er ikke en ubetydelig del af de skuldre, vi i dag står på, når vi skal definere os som kirkemusikere samt nyde godt af de helt anderledes vilkår for både kirkemusikken og kirkemusikere, der er virkeligheden i dag.

Allerede for 138 år siden og frem var der helt sikkert også eksempler på solistkultur, der gav skærmydsler og ballade. Fagforeninger, overenskomster, hele det fagretlige system, arbejdsmiljørådgivning med meget mere er jo ikke over år opstået ud af ingenting.

Derfor er det helt afgørende, at vi ej heller på fagligt organisationsniveau fører en rendyrket solistkultur. Dansk Kirkemusiker Forening og Organistforeningen er i sagens natur ikke enige i alt og kæmper naturligvis for hver vores medlemmer, men det betyder ikke, at vi i mange sammenhænge ikke arbejder tæt sammen, for det gør vi.

Vi har mange fælles anliggender så som at værne og udvikle kirkemusikken og sangen, at skabe gode løn- og arbejdsvilkår for kirkemusikere og sangere og ikke mindst i disse tider at arbejde for en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Hvis vi skal fastholde og rekruttere til vores fælles fag og til folkekirken, så er én af forudsætningerne, at vi søger det gode samarbejde på arbejdspladsen og at vi på politisk niveau stålsat samarbejder om at få minimeret årsagerne til et dårligt arbejdsmiljø.

Vi skal både i den kollegiale sammenhæng på arbejdspladsen og i organisationssamarbejdet have øje for hinanden og ikke slippe hinanden af syne i en isoleret solistkultur, men blive ved med at finde melodien og samklangen.

Mange gode hilsner med ønsket om fortsat godt samarbejde i 2024.

***Ingrid Bartholin Gramstrup***  
***Formand for Organistforeningen.***



# DU ER IKKE ALENE!

*Hilsen fra Sognepræst Pernille Vigso Bagge, Formand i Præsteforeningen*

Da kongehuset så fremtiden i øjnene, og inviterede 200 18-årige med til tronarvingens fødselsdag, var det udtryk for en ganske præcis forståelse af tidsånden. Tidsånd er ikke nødvendigvis et plusord i Folkekirken, hvor vi fornyer med stor omhyggelighed og forsigtighed. Men intet og ingen undslipper tidsånden, og tidsånden handler i høj grad om aktiv deltagelse. Om at være med.



Selv om den store forbandelse, nemlig den lille lysende tidsrøver i forlængelse af håndledet, som vi alle er slaver af, virker som en passiv aktivitet, så kunne intet være mere forkert. Når vi bolttrer os i sociale medier, nyhedsstrømme og konstant påvirkning, er det for at svare, spørge, købe, opleve og reflektere over de påstande der serveres for os. Vi agerer langt mere aktivt på verden, end vi selv tror.

For tidsånden er, at vi vil have fingrene i bolledejen, vil have indflydelse, vil være med. Se blot Barbie-filmen, som handler om at tage aktiv stilling i livet, men mød op i lyserødt, for nu om stunder klæder man sig i sync med filmen forud for et biografbesøg. Tag til koncert med Coldplay og opdag, at du selv er en del af koncerten. Og ingen gider lytte til fællessang, for vi vil selv synge med. Måske er vi ikke til langtidshold hverken i privat- eller arbejdslivet, men vi dyrker popcorn-bevægelser, og vil være hvor det sker, når det sker. Derfor var kongehuset på forkant. Derfor var det er scoop af de store, da hele landets ungdom kom til bal på slottet.

Og hvad i alverden har alt dette så med arbejdsmiljøet i Folkekirken at gøre? Ikke så lidt. For i en institution med store organisatoriske udfordringer, og hvor ni fagforeninger og mindst fire ledelsesslag (menighedsråd, provster, biskopper og kirkeministerium) skal få en hverdag til at fungere, må vi se på, hvad det er for en tid vi lever i. Hvilken tidsånd der hersker.

Og uanset at individualiseringen er massiv og har været det længe, så er fællesskab, samarbejde, fokus på kollegialitet og tværfaglighed i lige så høj kurs som selvrealisering i disse år. Aktiv deltagelse, medvirken og stillingtagen. Helst sammen og med klare rammer for, hvordan samarbejdet skal fungere.

Den privatpraktiserende præst, som kun taler med graver, kirketjener, kirkesanger, organist og kordegn ved ganske særlige lejligheder, er en saga blot. Den medarbejder, uanset arbejdsopgaver og uddannelsesbaggrund, der insisterer på at kunne og ville

alting selv, kommer ikke langt i Folkekirken i disse år. Det er simpelthen ikke muligt at vende ryggen til kollegaskabet, uden at det får store konsekvenser for arbejdsglæden og opbakningen til det, vi laver.

Vi har umiskendeligt brug for hinanden, for konstruktivt samspil og faglig sparring. Kan vi ikke finde ud af det, så stemmer menigheden med fødderne og finder hen, hvor tingene fungerer på kryds og tværs af fagligheder og indsatser, og hvor idérigdommen er stor, fordi der er flere om at motivere kreativiteten.

Desværre er der for mange steder i Folkekirken med ondt i det psykiske arbejdsmiljø. For det er i sagens natur altid mere krævende at skulle finde ud af tingene i samklang, end hvis man helt selv kan bestemme det hele. Det kan virke tillokkende, at en enkelt stærk mand eller kvinde kommer og siger hvor alle skabe skal stå. Men det virker ikke. Demokrati er langt mere bøvet end diktatur, men ikke så lidt bedre at leve i.

Så nu bliver det spændende at følge den seneste undersøgelse af det psykosociale arbejdsmiljø i Folkekirken. Sidst var i 2012, så der er basis for at genbesøge en temperaturmåling på trivselen eller manglen på samme. Alle medarbejdergrupper er inviteret til at svare på, hvordan det går. Og mon ikke der kommer en melding om, at det ikke er lige godt alle steder.

Derfor bliver det også spændende at følge, hvilke konkrete initiativer der skal sættes i værk for at styrke den fælles arbejdsglæde, når resultaterne foreligger. Man kunne håbe på uddannelses tilbud på tværs af fagligheder og krav om bedre uddannelse af kontaktpersoner og daglige ledere. Mest håber jeg, at alle ni fagforeninger i Folkekirken skal være med til at finde løsninger – sammen. Større nysgerrighed og åbenhed over for ”de andre” i den kirkelige hverdag er lige i tidens ånd. Og skulle der komme en invitation, vil vi meget gerne med til bal på slottet.



# At trække på samme hammel

*Hilsen fra Karin Schmidt Andersen, formand i Dansk Organist og Kantor Samfund*



Vores tid er, på godt og ondt, præget af et livssyn, hvor individet er i centrum. At enhver må træde sin egen sti for at blive den bedste udgave af sig selv, synes at være budskabet, og dog er behovene for samarbejde og samvirke så aktuelle som nogensinde. Det gælder også på den folkekirkelige arbejdsplads, hvor der er brug for nytænkning. Karikeret sagt har folkekirken været befolket af solister, der med ildhu har passet hvert sit arbejdsfelt. Teams, samarbejdsudvalg, tværfaglig ideudvikling og evaluering har hørt andre brancher til.

Undersøgelser viser, at trivsel og godt arbejdsmiljø handler om, at alle på arbejdspladsen er fælles om kerneopgaven og er enige om - eller klar over - hvad kerneopgaven er. Denne forståelse har vist sig at mangle på folkekirkens arbejdspladser, hvor medarbejderne kan have forskelligt fokus. En arbejdsform, hvor alle løfter i flok med samme slutmål for øje, betyder ikke, at faggrænser skal nedbrydes. Tværtimod er der brug for høje faglige kvalifikationer på forskellige områder for at kunne skabe de bedste resultater, men skal man løfte i flok, må der være tværfaglig forståelse og respekt for andre faggruppers viden og erfaringer.

Trivsel og mening handler altså om, at vi anstrenger os for at udføre vores arbejde så godt som muligt og forventer, at vores kolleger gør det samme. Vi skal kunne glædes ved og være stolte af det, vi gør og kan sammen, til gavn og glæde for kirken, menigheden og borgerne i samfundet.

Det er indlysende, at hvis vi trækker på samme hammel, bliver folkekirken stærkere og bedre, og det vil fremme arbejdsglæden hos medarbejderne. Hvis vi for alvor skal videre ad dette spor, er der nogle forudsætninger, der skal være til stede.

- Folkekirkens medarbejdere skal have høje faglige kvalifikationer og ambitioner på deres fags vegne.
- Det er nødvendigt, at de forskellige faggrupper kan arbejde tværfagligt sammen og arbejdspladsen må betragtes som et arbejdsfællesskab, hvor også præsten indgår som kollega.

- Ledelsen skal inddrage alle medarbejdergrupper i drøftelser om visioner og løsning af kerneopgaven. Der er brug for en relationel ledelsesstil, der respekterer de forskellige gruppers faglige kompetencer og giver frihed under ansvar. Samtidig er der behov for at stille krav til menighedsrådsmedlemmer om et grundlæggende kendskab til folkekirken som en offentlig myndighed og en offentlig arbejdsplads, samt at de, der varetager ledelsen i dagligdagen, har de rette kompetencer.
- Der skal til stadighed arbejdes frem mod en åben, anerkendende og tryk kultur, hvor det er muligt at evaluere det, man gør, og holde fokus på kerneopgaven. At være fokuseret på det fælles resultat giver rum til, at medarbejderne kan udføre det job, de er uddannet til og brænder for.

Der sker mangt og meget i disse år i forsøget på at forbedre dialogen mellem faggrupper, organisationer og den tostrengede struktur i folkekirken. Alle er optaget af at skabe trivsel på arbejdspladsen og en god folkekirke. Tilgangen kan være forskellig, men ved at samarbejde på alle niveauer og på kryds og tværs mellem ledelsesstrengene og faggrupper, kan vi gøre hinanden bedre og skabe et godt arbejdsmiljø.



# Et tilbageblik på Årsmødet/ Repræsentantskabsmødet

*Birthe Christiansen, 1. næstformand*

Nu kom jeg jo til at kigge i de gamle blade, hvor også repræsentantskabsmøder/årsmøder blev omtalt. Jeg har, som mange ved, været i foreningen i mange år, og har derfor været med til mange årsmøder.

Dengang strakte mødet sig over 3 dage (fra mandag til torsdag), hvor der var undervisning i både sang og orgel, man var på ekskursion rundt i det område man besøgte, og det var forskellige steder rundt i hele landet. Om aftenen blev der sunget og hygget, det var bare så dejligt, man fik talt med hinanden og udvekslet erfaringer med jobbet. Hvis man følte sig utilfreds i sit job, kunne man faktisk opnå at have stor tilfredshed ved at tale med andre, og snakken gik altid godt.

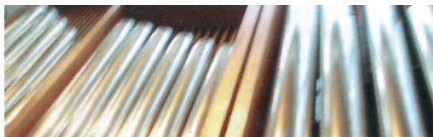
Man kunne af sit Menighedsråd søge om tilskud til at deltage, fordi arrangementet falder ind under Kirkeministeriets nævnte faglige kurser m.v. til hvilke et Menighedsråd kan yde dækning for udgifter hertil. Det ville være dejligt, om man i Dansk Kirkemusiker Forening igen kunne have et årsmøde, der måske strakte sig over 2 dage, hvis der ville være interesse for det fra vores medlemmer.

Man blev også her orienteret om hvad der rørte sig i foreningen, bl.a. overenskomstforhandlingerne,

Det har jo altid været et ”varmt” emne. Der var altid et sted mellem 35-50 deltagere, hvor man afsluttede med festmiddag, og hvor der var inviteret repræsentanter med fra vores søsterforeninger.

Man kan jo drømme sig til så meget, men en realitet er det, at der afholdes årsmøde mandag den 6. maj 2024 på Skærven i Nyborg, et helt vidunderligt sted lige ned til vandet og med en flot udsigt til Storebæltsbroen, så vel mødt mandag den 6. maj 2024.





Babysang



Morgensang



Sol og varme



Vokaler, der klinger





Cortselitze



Museum



Musik, der læres



Toner, der svæver



Opfordring til dans



Højskolesang

# Arbejdsdage i ferie-luksus

De årlige landsmøder er noget særligt, og hver især er de så forskellige, at de ikke lader sig sammenligne.

I år foregik landsmødet i Marielyst på Falster, et af landets største feriecentre, hvor vi blev indlogeret på Hotel Nørrevang - vel nok områdets altdominerende hotel.

Og hvilken luksus! Hotellet havde ikke værelser, men derimod bungalower.

- Det er nu rart, at vi har hver sit værelse, bemærkede jeg, da jeg mødtes med foreningens forretningsfører ude på terrassen til den bungalow, hvor vi begge var indkvarteret.

... - Vi to deler skam et dobbeltværelse, sagde han.

- Nå, så må jeg ind at indskrænke mig, for jeg har da bredt mig over hele soveværelset, måtte jeg indrømme.

- Nej, nej, hvert hus har skam to soveværelser, og jeg har allerede pakket ud i det andet!

Dem, der havde fået et "enkeltværelse", havde intet mindre end en hel bungalow for sig selv.

Således nød vi alle den store ferie-luksus, hvor der blev sørget for os på alle mulige måder, samtidig med at der blev arbejdet på alle tænkelige fronter med babysang, almindelig sang, korsang, gospelsang, orgelspil på stort orgel og orgelspil på lille orgel.

...Højdepunktet var nok udflugten, som blev meget speciel. Der blev nemlig sørget for at vi kunne besøge hovedbygningen til Cortselitze, hvor ifølge Steen Steensen Blicher en

landsbydegn skrev sin dagbog, og om aftenen var der koncert i den gamle Klosterkirke i Nykøbing Falster. En af de andre aftener var der arrangeret sangaften på Marielyst Højskole, en pensionsthøjskole, og her kunne vi alle, både kirkesangere og organister, for en gangs skyld føle os både unge og aktive. Der blev også tid til gudsdtjeneste i strandkirken, festmiddag og dans til ud på natten.



En stille bøn?



Skovridderen fortæller



Der var meget at klappe af!

Landsmødet sluttede med storm, der dog begyndte at lægge sig, så snart vi skulle til at tage hjem.

SES

# “Højt fra træets grønne top” fylder 160 år

Af alle verdslige julesange vil “Højt fra træets grønne top” antagelig komme ind som en suveræn nummer et på en top-ti liste.

Teksten er skrevet af telegrafdirektør Peter Faber i 1847. En af hans store fritidssysler var at skrive lejlighedssange, og han skrev “Højt fra træets grønne top” udelukkende til brug i hans eget hjem det år. Da den skulle synges, som alle lejlighedssange skal det, skrev han den til en melodi, han kendte i forvejen. Det var en gammel fransk melodi, som Bellman havde brugt til Fredmans Sång nr. 10. Det er samme melodi, som går igen både i både Genboerne og i Nøddebo Præstegård:



I juleaften hos Faber i 1847 deltog Fabers bror, som havde børnene Signe (med dukken), Peter (med trommen) og Anna (med det fine stof). Den gamle bedstefar var Peter Fabers far, imens Lotte (der holder garn) og Hanne (der kan strikke) var Faber-familiens to tjene-stepiger.

Nu havde Peter Faber en god ven, komponisten Emil Horneman. Efter julen blev det krigstid, hvor Faber og Horneman skabte sangen “Dengang jeg drog af sted”. Horneman satte også musik til Fabers julesang, og sammen udgav de sangen “Juletræet, sang for børn af P. Faber komponeret for pianoforte af E. Horneman”.



I denne udgivelse 1848 var der tilføjet et nyt vers om en dreng, der hed Henrik, som dels havde en fane og dels rimede på fændrik. Krigen trak således sine spor ind i julesangen.

At sangen stadig i år - 160 år efter - stadig synges, havde hverken Peter Faber eller hans tjene-stepiger nok drømt om. SES



# Nu tændes tusind julelys

Emmy Köhler 1898

The first system of the piece consists of two staves. The upper staff is in treble clef and the lower staff is in bass clef. Both are in the key of B-flat major and common time (C). The music features a simple harmonic accompaniment with chords and moving lines in both hands.

The second system continues the piece with two staves. It maintains the same key and time signature. The notation includes various chordal textures and melodic fragments.

3-stemmig alternativ sats:

The first system of the alternative version consists of two staves. The upper staff is in treble clef and the lower staff is in bass clef. The key signature and time signature remain the same as the original piece.

The second system of the alternative version consists of two staves. The notation shows a more active bass line with eighth-note patterns compared to the original.

The third system of the alternative version consists of two staves. It concludes the alternative arrangement with similar harmonic structures to the previous systems.

# 5% på lønkontoen. Hvordan kan det lade sig gøre?

Læs mere om dine fordele som medlem af Organistforeningen i en bank, du ejer:  
[lsb.dk/co10](http://lsb.dk/co10)

Man skal vist eje sin egen bank for at få de fordele. Og det er ikke helt forkert. Når Lån & Spar giver 5%\* i rente på lønkontoen, er det ikke, fordi vi er bedre venner med Nationalbanken end andre banker. Det er fordi, vores ejerkreds mener, at vi skal tilbyde medlemmer af Organistforeningen særligt favorable vilkår.

Lån & Spar er ejet af bl.a. Dansk Kirkemusiker Forening. Er du medlem, ejer du os. Derfor får du højere rente, bedre vilkår og en bestyrelse, der til hverdag varetager dine interesser som lønmodtager.

Giver det mening? Ring 3378 1906  
- eller gå på [lsb.dk/co10](http://lsb.dk/co10) og book et møde.

## Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af Dansk Kirkemusiker Forening og har afsluttet din uddannelse.
  - Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat\*Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
  - \* • De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 1,5%. Derefter er renten 2,5% på resten. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt.
  - Rentesatserne er variable og gælder pr. 27. nov. 2023. Se alle vilkår på [lsb.dk/medlemsvilkaar](http://lsb.dk/medlemsvilkaar).
  - Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- Læs mere på [www.lsb.dk/co10](http://www.lsb.dk/co10)

**CO 10**

Centralorganisationen af 2010

**Lån & Spar**

# Børnejulesang uden nisser og rotter til kirkebrug

Af Svend Erik Sørensen

I den sidste uge op til jul er der intet mindre end en række børnejulegudstjenester. Der er særtjenester for dagplejebørn, for børnehaver, for skoler m. m. Navnlig til de mindste børn er det svært at finde egnet sangmateriale til kirkebrug ud over "Et barn er født i Betlehem" og det ender ofte med at der synges om nisser, rotter og julegrød i det uendelige, sange som ikke just er kirkelige. Imidlertid er DKTs redaktion blevet ringet op af et af vore medlemmer, Anne Marie Hansen fra Østfyn, som - inspireret af en radioudsendelse - har fundet en julesang frem fra sin barndoms sangbog, Dansk Skolesang, udgivet af dansk friskoleforening. Her står, eller stod i gamle dage, Mads Hansens julesang "Nu har vi jul igen".

Den lyder i sin fulde udstrækning:

*Nu har vi jul igen  
og nu har vi jul igen  
og julen varer ved til påske.  
Og nu har vi slødevøj  
og nu kommer du til mig  
og du skal blive her så længe.*

*Nu har vi jul igen  
og nu har vi jul i gen  
og julen varer ved til påske.  
Og nu har vi juleleg  
og fuglen sit havreneg  
og glæden hun skal vare længe.*

*Nu har vi jul igen  
og nu har vi jul igen  
og julen varer ved til påske.  
Og nu har vi kirkegang  
og nu har vi julesang  
og julen varer ved til påske.*

*Nu har vi jul igen  
og nu har vi jul i gen  
og julen varer ved til påske.  
Og nu har vi risengrød  
og klejner og hvedebrød  
og nu har vi nok til mange tider.*

*Nu har vi jul igen  
og nu har vi jul i gen  
og julen varer ved til påske.  
Og nu har vi kløkkelyd  
og nu har vi julefryd  
og det skal ingen ende have.*

Navnlig de to sidste vers gør den egnet til at synge i kirken. Her forekommer hverken hedenske nisser eller rotter, dog er risengrøden nævnt.

Melodien er den samme som "Nu er det jul igen .... og julen varer ved til påske", som bruges i mange hjem til, hånd i hånd, at løbe-synges gennem hele huset.

Mads Hansen var en hjemstavnsdigter fra Vester Skerninge, der ligger på Sydøstfyn. Foruden at være bonde skrev han digte og sange, hvoraf flere stadig kendes og benyttes f.eks. "Fø' ajle di små blomster", "Marken er mejet", "Jeg ved, hvor der findes en have så skøn", "Der er en gammel rønne" og "Jeg er en simpel bondemand". Han skrev tre små julesange i 1872 til sin syge søn, Torvald, der døde få måneder senere. En af sangene er "Nu har vi jul igen". Tak til Anne Marie Hansen for hendes sang. Melodien er en folkemelodi, i hvert fald er komponisten ukendt.

Sangen gengives her i Jan Thor Callesens udsættelse, så den kan spilles i kirken for alle der har lyst.



POST

PP

DANMARK



Dansk  
Kirkemusiker  
Forening