

Innhald

Forord	2
Samarbeid mellom kor og kulturskolar	
Innleiing	4
Arbeidstidsavtale	5
Demokrati i kora	6
Korleis kan eit kor organiserast?	7
Modellane	
Kulturskolekor utan korstyre	8
Kulturskolekor med korstyre	9
Fritt kor som kulturskoletilbod	10
Fritt kor som kjøper dirigentteneste av kulturskole	11
Fritt kor som løner dirigent gjennom kulturskole	12
Fritt kor som løner dirigent direkte	13
Fritt kor som betaler dirigent svart	14
Fritt kor som ikkje betaler dirigent	15
Samarbeid mellom kor og dirigent	
Innledning	18
Del I	19
Del II	20
Del III	21
Del IV	22
Del V	23
Del VI	24

Forord

Dette heftet er resultatet av **to** prosjekt i regi av Norges Barne- og Ungdomskorforbund:

- ❖ Samarbeid mellom kor og kulturskolar
- ❖ Samarbeid i kor mellom styre og dirigent

Rammevilkår for samarbeid mellom kor og kulturskolar

For at eit kor skal oppnå gode musikalske resultat må det vere gode rammevilkår. For førti år sidan var det stort sett berre amatørverksemd i barne- og ungdomskora. Dirigenten var gjerne den i nærmiljøet (ofte ein lærar) som hadde ein del musikkutdanning eller –interesse. Dette var gjerne ei ildsjel som gav av si tid og sine krefter for å bygge opp eit kor. Somme stader blei koret eit viktig sosialt element i nærmiljøet, andre stader var resultatet korsong på høgt nivå, og andre stader igjen blei både det sosiale og det musikalske kombinert.

Barne- og ungdomskorrørsla i Noreg er takksam for den store innsatsen til desse menneska. Dei la ned eit trygt fundament for vekst i barne- og ungdomskor. Men den veksten har vore avhengig av tilgangen til stadig fleire dyktige dirigentar. Desse har fått si utdanning frå høgskular, og har musikk som yrke. Dei må få like gode tilsetjings- og arbeidsvilkår som andre i Norge.

Musikkskolane har sidan 70-talet gjort profesjonelle musikkpedagogar tilgjengelege for stadig fleire. Med midlar frå stat og kommune har dei kunne tilby musikkpedagogane gode vilkår, slik at barn og ungdom skulle få god musikkundervisning. Etter kvart har mange amatørslag innsett at musikkskolen kan vere ein god samarbeidspartner.

Eit godt samarbeid krev at begge partar har ei felles forståing av situasjonen. Styret for eit kor som har eksistert lenge kan ikkje kome til rektor i den lokale kulturskolen og forklare, "Vi må ha det slik og slik." Ein må bruke tid til å utdjupe kva koret treng, og kva kulturskolen har å tilby. Begge sidene må tilpasse seg den andre på enkelte punkt. I denne prosessen er det viktig at begge partane har respekt for den andre. Dette må vere eit samarbeid der begge arbeider for å gjere miljøet rikare for alle.

Når korstyret og kulturskolen blir einige er det viktig at desse vilkåra blir skrivne ned i ein avtale eller kontrakt. Det må ligge i avtalen at den kan seiast opp, og at den **skal** bli evaluert og om nødvendig revidert. Dette vil legge grunnlaget for at korrørsla i Norge kan utvikle seg vidare.

Rammevilkår for samarbeid mellom korstyre og dirigent

Grunnlaget for eit godt samarbeid mellom korstyre og dirigent er det same som for samarbeid mellom kor og kulturskole. Det må vere gjensidig respekt. Ein må ta seg tid til å utforme ein avtale eller ein kontrakt som begge oppfattar som føremålstenleg.

Korstyret er ikkje tent med å kreve at dirigenten arbeider gratis. Dirigenten kan heller ikkje gjere krav på å vere einerådande. Når dirigenten møter på styremøte er det viktig at tida blir brukt effektivt. Vilkåra for eit godt samarbeid må vere nedfelt i ein klar avtale. Ein slik avtale kan i somme høve vere mellom dirigent og korstyre, og i andre høve ha tre partar: Korstyre, dirigent og kulturskole. Slik veit alle kva dei går til, og har eit dokument å referere til dersom det er konflikt.

NOBU som ressurs

NOBU er opptatt av at samarbeid skal fungere. Difor har vi gjennomført desse prosjekta. Men det tyder ikkje at vi er heilt ferdig med saka. Vi vil gjerne bidra dersom du har ønske om hjelp til betre samarbeid i **ditt** kor. Vi har ein del andre publikasjonar, ein modellkontrakt og folk som gjerne gir råd og støtte. Treng du hjelp, ta kontakt med NOBU-kontoret. Vi vil gjere vårt beste å hjelpe til!

**Samarbeid
mellom
kor og kulturskolar**

Innleiing

Denne rapporten er resultatet av eit prosjekt utført i regi av Norges Barne- og Ungdomskorforbund (NOBU). Vi har henta inn ein del opplysningar på uformelt vis gjennom samtaler, og tar også med våre egne røynsler. Vi har også hatt fleire møte med representantar frå NMoK (Norges Musikk- og kulturskoleråd), NSOF (Norges Skoleorkesterforbund), NMF (Norges Musikkorpsforbund), og NMR (Norsk Musikkråd).

Kulturskole, musikk-skole, musikk- og kulturskole

I 1997 blei det lovfest at alle kommunar i Norge skal ha eit musikk- og kulturoppplæringstilbod utanom grunnskulen. I mange kommunar bygger dette på ein veletablert musikk-skole. Mange stader har musikk-skolen alt utvida tilbodet til å inkludere andre kunststartar – dans, ballett, drama, teater, maling, teikning, grafikk. Dette har ført til ei namneendring – dei mest vanlege er *musikk- og kulturskole*, *kunstskole* og *kulturskole*. I dette heftet brukar vi nemninga **kulturskole** som samlenemning for alle slike obligatoriske tilbod, også for tilbod som er organisert i eit samarbeid mellom fleire kommunar.

Samarbeidsformer

Det er mange måtar å organisere kor på. Somme stader er det kulturskolen som driv koret; andre stader blir koret drive heilt uavhengig av kulturskolen. Andre stader igjen er det ein organisasjonsform som inneber ein viss kontakt mellom koret og kulturskolen.

Det er eit ønske at dette heftet kan bidra til at kor og kulturskolar kan finne samarbeidsformer som er til gagns for begge. Kulturskolane ønsker å vere ein ressurs for lokalmiljøet, og NOBU ønsker å vere ein ressurs for kulturskolane. For å få dette til er det nødvendig at begge partane har respekt for kvarandre og at det blir gjort klare og tydelege avtaler, ikkje minst på lokalt nivå.

NOBU arbeider for at barne- og ungdomskor i Norge skal ha gode arbeidstilhøve. Ein del av dette er samarbeidet mellom korstyre og kordirigent. Dette samarbeidet blir tatt opp i NOBU-rapporten 'Samarbeid dirigent–korstyre'. Ein annan del av dette er organisasjonsforma, og det blir tatt opp i detalj i denne rapporten.

At standarden på barne- og ungdomskorsong i Norge er i stadig vekst heng utvilsamt saman med at det blir utdanna fleire korpedagogar ved høgskolane. Gode tilsetjings- og arbeidstilhøve er nødvendige for at desse skal ønske å arbeide vidare med barne- og ungdomskor. For å oppnå dette målet ser NOBU gjerne at alle medlemskora søker eit høveleg samarbeid med den lokale kulturskolen.

Vi håpar at denne rapporten kan hjelpe kor til å få til eit samarbeid med sin lokale kulturskole.

Med helsing

Arbeidsgruppa:

- ❖ Tone Kolaas
- ❖ Tove Lundborg
- ❖ Roger Martin

Arbeidstidsavtale

Lærarar i kulturskolen har ein avtale som regulerer arbeidstida. Ei **heil** stilling er delt opp slik:

Eit arbeidsår er 1717,5 timar (i kulturskolen er ein time 60 minutt, ikkje 45 minutt som i grunnskolen). Av dette er 20% (343,5 t) sett av til eigenøving. Av det resterande (1374 t) kan **maksimum** 700 t brukast til undervisning. Det vil seie at det er 674 timar som skal brukast til anna arbeid.

“Anna arbeid” inkluderer mellom anna føre- og etterarbeid, pause- og reisetid, etterutdanning, konsertar og møteverksemd. I særlege tilfelle når anna arbeid opptar meir enn 674 timar, er det opna for at tid kan bli tatt frå undervisningsdelen av stillinga.

Dersom ein tar utgangspunkt i eit skuleår på 38 veker, dvs 38 korøvingar, blir stillingsstorleiken avhengig av kor lenge øvinga varer:

Øving/veke	Stillings-storleik	→ timar til anna arbeid pr.år	= minutt pr. veke til anna arbeid
45min	4,07%	27,4	43
60min	5,43%	36,6	58
80min	7,24%	48,8	77
90min	8,14%	54,9	87

Ein del av tida som går til **anna arbeid** (som regel 10–55% – mange kulturskolar har egne reglar for utrekning) må læraren/dirigenten sjølv disponere til føre- og etterarbeid. **Anna arbeid** er også konsertar¹ utover vanleg øvingstid, deltaking ved fellesarrangement og festivalar og liknande. Går heile ressursen til slik verksemd er det klart at dirigenten må få ein større stillingsdel for korarbeidet. Dette fordi dirigenten må bruke tid mellom anna på etterutdanning og på møte i kulturskolen og med korstyret. Det er ganske vanleg (men ikkje ein fast regel) at kordirigentar blir betalt for ein større stillingsdel enn undervisningstida skulle tilseie.

Dette har konsekvensar for dei fleste kora

Når eit uavhengig kor kjøper dirigenttenester frå kulturskolen må korstyret syte for å kjøpe nok tid til møte med dirigenten. Det er ikkje uvanleg å rekne med å betale dirigenten for opptil 1½ gong den tida som går til å ha øvingar med koret.

I tal ser dette slik ut:

Koret har øving 90 minutt kvar veke. Av dette er 10 minutt pause. Det er 38 øvingar i løpet av året. Dirigenten har såleis 38 gonger 80 minutt undervisning. Koret har tre konsertar fast kvart år, og deltar i NOBU-festivalen annakvart år. Åra imellom drar koret på tur/turné, og dirigenten er med. Styret møter 10 gonger i året, og opplever det som nødvendig at dirigenten deltar på styremøte, noko dirigenten også vil. Dirigenten deltar også på NOBUs dirigentsamling kvar januar, og er ofte på andre kurs som er å sjå på som etterutdanning (FONOKO-kongress, lokale dirigentkurs og liknande). Kulturskolen betaler kursavgifta for desse kursa, og styret subsidierer reise og opphald.

Ein treng ikkje sjå på dette lenge før ein ser at dirigenten brukar meir enn 77 timar årleg til aktivitetar i koret i tillegg til å dirigere koret på korøvingar. Over 6 timar går til pausetid under øvingane. Det går sannsynlegvis ca. 20 timar til å delta på styremøte, 9 timar til konsertane, minst 12 timar til dirigentsamlinga og 12 til andre kurs. Er dirigenten også vekke 1½ døgn på festival eller tur, er alle timane brukt opp. Og dette utan å rekne tid til førebuing, administrasjon eller møte i kulturskolen.

Dersom denne dirigenten har 7,24% stilling (80 min/veke), gjer ho/han ein heil del gratisarbeid for koret eller kulturskolen. Sjølv om dette ikkje er uvanleg, er det ikkje rett. Og det er ikkje slik eit kor tar vare på ein dyktig dirigent. Stillingsdelen burde vere ein plass mellom 10 og 20 prosent.

¹ Etter arbeidstidsavtalen skal det reknast **minst** 2 timar for ein konsert, sjølv om den varer kortare tid.

Det må gå tydeleg fram av avtalen mellom korstyret og kulturskolen kor mykje tid utover korøvingane som kan disponerast av dirigenten sjølv, av kulturskolen og av korstyret. Det er ofte fornuftig å forhandle om deling av tida i detalj. Slik kan ein unngå slike problem som at dirigenten aldri møter i styremøte p.g.a. for lita tid, eller at korstyret må betale for dyre etterutdanningskurs for dirigenten.

Styret i eit kulturskulekor må likeins ha klare retningslinjer for når dirigenten skal møte i styret og andre tilstellingar som korstyret skipar til utanom planane til kulturskolen. Dersom korstyret meiner at det er lagt av for lita tid til slik verksemd, er det også i dirigentens interesser å ta dette opp med leiinga i kulturskolen.

Ressursfordeling

Dei aller fleste kora tener på å ha **både** kulturskolen **og** NOBU i ryggen.

Kulturskolen har ofte lettare tilgang enn eit frittstående kor til høgt kvalifiserte korpedagogar, har etablerte rutinar for ivareta interessene til både arbeidstakar og –givar, og tilbyr eit fagleg miljø for musikkpedagogar. Den har også rutinar for administrasjon og for etterutdanning.

NOBU har kontakt med kormedlemer, -styre og -dirigentar over heile landet.

- ❖ NOBU driv kvart år kurs for alle desse gruppene, og taler barne- og ungdomskorsaka i departementa i samarbeid med andre nasjonale BU-organisasjonar.
- ❖ NOBU har distriktsforbund som har eigne stemne og andre samlingar, og driv seminar for kormedlemer, dirigentar og styre.
- ❖ NOBU utgir hefte (som dette) for å gjere det lettare å drive kor, og på sekretariatet får kormedlemer, styremedlemer og dirigentar hjelp og råd i dei fleste korsaker.
- ❖ NOBU held landsomfattande festivalar annakvart år, held sommarskole for korsongarar kvar sommar, og formidlar tilgang til festivalar, seminar og kurs i fleirnasjonale musikkorganisasjonar som *Europa Cantat* og *Jeunesses Musicales*.

Ei sak som NOBU er opptatt av er at kulturskolane er underlagt Kyrkje-, utdannings- og forskningsdepartementet (KUF), medan barne- og ungdomsorganisasjonar som NOBU er underlagt Barne- og familiedepartementet (BFD). NOBU er aktivt involvert i å få desse departementa til å samordne reglane sine.

Demokrati i kora

Eit overordna krav for BU-organisasjonar frå BFD si side er at dei er demokratisk oppbygde. Dette er ikkje påkravd av KUF. NOBU har røynsle i demokratisk kororganisasjon, og hjelper gjerne til når kor vil gjennomføre eit demokratisk styresett. Ved å hjelpe til på denne måten kan NOBU gi kormedlem-skap eit rikare innhald.

Når eit kor som er medlem i NOBU **ikkje** har eit demokratisk styresett, er det ikkje berre eit spørsmål om å følge NOBUs retningslinjer. Det har også konsekvensar for NOBUs økonomi. BFD gir statsstøtte til NOBU **berre** for medlemer i lag der det er eit demokratisk valt styre.

Krava til demokrati

Det som krevst av eit kor for at det skal bli sett på som demokratisk er at det skal vere vedtekter og det skal ha eit styre valt på eit årsmøte. Årsmøtet må også godkjenne ei årsmelding og ein rekneskap. Årsmøtet treng ikkje finne stad kvart år – det kan til dømes finne stad annakvart år.

Korleis kan eit kor organiserast?

- ❖ Kulturskolekor utan korstyre
- ❖ Kulturskolekor med korstyre
- ❖ Fritt kor som kulturskoletilbod
- ❖ Fritt kor som kjøper dirigentteneste av kulturskole
- ❖ Fritt kor som løner dirigent gjennom kulturskole
- ❖ Fritt kor som løner dirigent direkte
- ❖ Fritt kor som betaler dirigent svart
- ❖ Fritt kor som ikkje betaler dirigent

Av desse vil NOBU framheve desse modellane som dei mest ønskelege:

- ☺ Kulturskolekor med korstyre
- ☺ Fritt kor som kulturskoletilbod
- ☺ Fritt kor som kjøper dirigentteneste av kulturskole

Det er situasjonen lokalt som bør avgjere kva for ein organisasjonsform ein går inn for.

Tilsetjingsform

Det er stort sett to tilsetjingsformer for dirigenten når eit kor samarbeider med ein kulturskole.

- ❖ Kulturskolen er arbeidsgivar
- ❖ Koret (korstyret) er arbeidsgivar

Dei fleste kulturskolar held seg til den eine eller den andre tilsetjingsforma. Begge har fordelar og ulemper, både for kulturskolen og for koret. Det er ein del tvil om det er juridisk korrekt å la koret vere arbeidsgivar, men dette er ikkje utprøvd i ein domstol.

Dersom kulturskolen er arbeidsgivar, kan ikkje korstyret avgjere åleine kven som blir tilsett som dirigent. Dersom koret opphøyrer å eksistere, må kulturskolen finne alternativt arbeid til dirigenten. Men dersom dirigenten blir sjukemeld eller skal ha fødselspermisjon, eller det er ein tvist om arbeidstilhøve, slepp korstyret arbeidsgivaransvaret. Dirigenten har truleg best vern som arbeidstakar på denne måten.

Dersom korstyret er arbeidsgivar er det også korstyret som har råderett over kven som blir tilsett. Men med denne retten følger også ansvar. Det må i slike høve gjerast klare avtaler med kulturskolen/kommunen om kven som har ansvaret dersom vanskelege situasjonar skulle oppstå. Dette er hovudgrunnen til at mange kommunar insisterer på at arbeidsgjevaransvaret skal ligge på den instansen som utbetaler løn.

Modellane

Kulturskolekor utan korstyre

Situasjonen

- ❖ Kulturskolen har kor som eitt av sine faste tilbod
- ❖ Koristane er elevar ved skolen, og betaler kontingent til kulturskolen på same måten som td. instrumentalelevar
- ❖ Kulturskolen er ansvarleg for musikalsk drift av koret
- ❖ Kulturskolen er ansvarleg for drift av koret også på alle andre måtar, dvs sosialt, turar, turnear osv
- ❖ I den grad foreldre er engasjerte, er det på førespurnad frå kulturskolen
- ❖ Dirigent er som regel (med ikkje nødvendigvis) administrativ leiar

Fordelar

- ☺ Kulturskolen tar på seg alt arbeidet; foreldre slepp å involvere seg
- ☺ Kulturskolen har ansvaret for å skaffe vikar dersom dirigenten er sjuk el.l.
- ☺ Foreldre betaler kontingent, og er då ferdige med engasjementet

Ulemper

- ☹ Krava til demokrati er ikkje ivaretatt
- ☹ Foreldre har ikkje noko organ for å påvirke kordrifta
- ☹ Kormedlemene har ikkje noko organ for å påvirke kordrifta

Fallgruver

- ☹ Slike kor er ofte ikkje medlem i NOBU v/distriktsforbund
- ☹ Kulturskolen kan definere tilbodet som utelukkande musikalsk og internt, dvs at koret opptre sjeldan og berre på eigne kulturskolearrangement
- ☹ Kormedlemene kan få liten eller ingen kontakt med andre kor (distriktsforbund, NOBU, Europa Cantat...)
- ☹ Kormedlemene kan få avgrensa eller ingen innverknad på måten koret blir drive på (repertoar, aktivitetar...)
- ☹ Koret kan gå glipp av dei tilboda/fordelane som NOBU-medlemskap gir (kurs for dirigentar, kurs for songarar, festivalar...)
- ☹ Kulturskolen disponerer tida til dirigenten utanom undervisningstid. Tida kan lett bli brukt opp på interne møte, slik at det ikkje er tid igjen til å delta på festivalar, turar, turnear ol.

Ting å ta med

- ❖ Ein kan håpe at kulturskolen legg opp til eit godt, fagleg kortilbod, og ikkje berre eit 'trøystetilbod' til elevar som ikkje fekk plass på det kurset dei eigentleg ønska
- ❖ Somme kulturskolar gir fortrinn til korelevar i høve til andre kurs (reduisert kontingent, fortrinnsrett ved opptak)
- ❖ Dirigenten kan trenge eit korfagleg miljø. Dette kan NOBU/distriktsforbund hjelpe til med
- ❖ Korstyret kan trenge hjelp og opplæring. Dette kan NOBU/distriktsforbund hjelpe til med
- ❖ Koret kan tene på kontakt med andre kor. Dette kan NOBU/distriktsforbund hjelpe til med
- ❖ Kormedlemene kan trenge opplæring i kordemokrati. Dette kan NOBU/distriktsforbund hjelpe til med

Kulturskolekor med korstyre

Situasjonen

- ❖ Kulturskolen har kor som eitt av sine faste tilbod
- ❖ Koristane er elevar ved skolen, og betaler kontingent til kulturskolen på same måten som td. instrumentalelevar
- ❖ Kulturskolen er ansvarleg for musikalsk drift av koret, men styret bør ha innspelsrett
- ❖ Styret er ansvarleg for drift av koret på alle andre måtar, dvs sosialt, turar, turnear osv., men dirigenten/kulturskolen bør ha innspelsrett
- ❖ I barnekor er styret som regel foreldre. I ungdomskor kan det vere kormedlemene som utgjør styret.

Fordelar

- ☺ Dette er ofte situasjonen i ein kulturskole som har gitt kordrift ein ganske høg prioritet, og kan vere ein god modell, så lenge ein unngår fallgruvane.
- ☺ Kulturskolen er ansvarleg for musikalsk drift
- ☺ Styret kan bestemme aktivitetar utanom kulturskoleprogrammet
- ☺ Foreldre/kormedlemar v/styret har innverknad på korprofilen
- ☺ Koret er ofte medlem i NOBU, og får med fordelane med dette

Ulemper

- ☹ Ein må syte for at koret har eit styre. Det er ikkje alltid lett å få foreldre til å engasjere seg.
- ☹ Dirigenten må ofte hjelpe til med opplæring av styret
- ☹ I somme høve gjer kulturskolen krav på å disponere all tida til dirigenten utanom undervisningstid. Tida kan lett bli brukt opp på interne møte, slik at det ikkje er tid igjen til å delta på festivalar, turar, turnear ol. Dette bør unngåast (sjå 'ting å ta med' nedanfor)
- ☹ (Nokre) foreldre må engasjere seg i drifta av koret – somme opplever dette som ei ulempe

Fallgruver

- ☹ Det er ofte dirigenten som får det praktiske arbeidet med å lære opp nye styre. Det bør leggjast opp til skriftleg instruks eller andre rutinar for dette
- ☹ NOBU/distriktstforbund kan lett nedprioriterast som samarbeidspartner
- ☹ Kormedlemene/styret har ofte liten eller ingen demokratisk innverknad på den musikalske drifta av koret
- ☹ Styret, dirigent og kulturskole kan alle ha ulike syn på profilen som koret bør ha. Det krevst god kommunikasjon for å unngå problem på dette området
- ☹ Kulturskolen disponerer tida til dirigenten utanom undervisningstid. Tida kan lett bli brukt opp på interne møte, slik at det ikkje er tid igjen til å delta på festivalar, turar, turnear ol.

Ting å ta med

- ❖ Ein kan håpe på at kulturskolen legg opp til eit godt kortilbod, og ikkje berre eit 'trøystetilbod' til elevar som ikkje fekk plass på det tilbodet dei eigentleg ønska
- ❖ Somme kulturskolar gir fortrinn til korelevar i høve til andre kurs (reduisert kontingent, fortrinnsrett ved opptak)
- ❖ Dirigenten kan trenge eit korfagleg miljø. Dette kan NOBU/distriktstforbund hjelpe til med
- ❖ Korstyret kan trenge hjelp og opplæring. Dette kan NOBU/distriktstforbund hjelpe til med
- ❖ Koret kan tene på kontakt med andre kor. Dette kan NOBU/distriktstforbund hjelpe til med
- ❖ Kormedlemene kan trenge opplæring i kordemokrati. Dette kan NOBU/distriktstforbund hjelpe til med
- ❖ I yngre kor kan ein arbeide for at koret har ein representant (eller fleire) i styret. I kor det dei fleste er over 14 år bør kormedlemene utgjere hovuddelen av styret. Dette kan vere eit 'salsmoment' for kulturskolen
- ❖ Tid til å delta på møte med styret, delta på turar, turnear, festivalar, konferansar og konkurransar bør bli tatt med i stillinga til dirigenten

Fritt kor som kulturskoletilbod

Situasjonen

- ❖ Kulturskolen har kor som eitt av sine faste tilbod
- ❖ Kormedlemene er ikkje elevar ved skolen. Dei betaler kontingent til koret, som driv koret i samarbeid med kulturskolen
- ❖ Korstyret er arbeidsgivar for dirigenten. Kulturskolen administrerer løn osv, og syter for statsstøtte til løninga (sjå meir om dette under ulemper nedanfor)
- ❖ Korstyret er ansvarleg for heile drifta av koret, men dirigenten er tilsett som musikalsk leiar (jf dagleg leiar/styre i næringslivet)

Fordelar

- ☺ Denne organisasjonsforma kan i somme situasjonar vere den ideelle. Den krev svært klare avtaler mellom korstyre og kulturskole dersom ein skal unngå ansvarspulverisering
- ☺ Dette kan ofte vere situasjonen for eit fritt kor som ønsker å ha samarbeid med kulturskolen. Dirigenten får skikkelege tilsetjingstilhøve og høve til å tene pensjonspoeng på lovleg utbetalt løn. Koret får liten eller ingen auke i ekstrautgifter takka vere statsstøtten som kulturskolen formidlar.
- ☺ Korstyret slepp å utføre det praktiske arbeidet med løning.
- ☺ Koret står fritt til å vere medlem i NOBU eller andre organisasjonar

Ulemper

- ☹ Korstyret har det formelle ansvaret for arbeidsgivarpliktene, og for å skaffe vikar dersom dirigenten er sjuk el.l.
- ☹ Det er ein del tvil om det er lovleg at korstyret har arbeidsgivaransvaret. Dette har ikkje vore rettsleg prøvd

Fallgruver

- ☹ Utan klare avtaler kan styre, kulturskole og dirigent alle tru at dei andre har ansvaret på eit aktuelt felt, slik at viktige ting ikkje blir gjort.
- ☹ Korstyret må sjå til at dirigenten får den etterutdanninga han/ho har krav på, gjerne gjennom avtale med kulturskolen. Men styret må også sjå til at kulturskolen ikkje gjer krav på tida til dirigenten utover det skolen har krav på.

Ting å ta med

- ❖ Samarbeidsforma mellom korstyre og kulturskole bør diskuterast grundig og skrivast opp som kontrakt/vedtekter. Plassering av økonomisk ansvar må gå klart fram her.
- ❖ Arbeidsgivar har hovudansvaret for etterutdanning. Det kan gjerast avtale om at kulturskolen står for ein del av dette (td mot fråtrekk i tid som koret disponerer).

Fritt kor som kjøper dirigentteneste av kulturskole

Situasjonen

- ❖ Korstyret driv kor utanfor kulturskolen
- ❖ Korstyret betaler ein avtalt sum til kulturskolen, som forsyner koret med dirigent
- ❖ Kulturskolen er arbeidsgivar for dirigenten, som er tilsett i kulturskolen
- ❖ Korstyret er ansvarleg for heile drifta av koret, men dirigenten har funksjon som instruktør/musikkpedagogisk leiar

Fordelar

- ☺ Så lenge koret har den dirigenten det ønsker, kan denne modellen fungere svært godt. Problem oppstår dersom kulturskolen har tilsett ein dirigent som korstyret er misnøgd med.
- ☺ Dette kan ofte vere situasjonen for eit fritt kor som ønsker å ha samarbeid med kulturskolen. Dirigenten får skikkelege tilsetjingstilhøve og høve til å tene pensjonspoeng på lovleg utbetalt løn. Koret får liten eller ingen auke i ekstrautgifter takka vere statsstøtten som kulturskolen formidlar.
- ☺ Kulturskolen har ansvaret for å sette inn vikar dersom dirigenten er sjuk el.l.
- ☺ Dette gir mange kulturskolar høve til å tilsette musikkpedagogar i større stillingar
- ☺ Koret står fullstendig fritt til å vere medlem i NOBU eller andre organisasjonar

Ulemper

- ☹ Koret er priggitt den dirigenten som kulturskolen finn for godt å tilby
- ☹ Korstyret må sjå til at dirigenten får den etterutdanninga han/ho har krav på, gjerne gjennom avtale med kulturskolen. Men styret må også sjå til at kulturskolen ikkje gjer krav på tida til dirigenten utover det skolen har krav på
- ☹ For å kunne tilsette musikkpedagogar i større stillingar, kan ein del musikkpedagogar bli sett til å dirigere kor utan at dei har føresetnader for eller ønske om det

Fallgruver

- ☛ I slike høve ventar kulturskolen ofte at dirigenten berre brukar undervisningstid hos koret; resten av tida gjer kulturskolen krav på
- ☛ Situasjonen for koret kan bli svært vanskeleg dersom det oppstår gnissingar mellom dirigent og kor/styre. Det er i mange kulturskolar liten sjanse for at korstyret kan få ein annan dirigent enn den som kulturskolen har sett i stillinga

Fritt kor som løner dirigent gjennom kulturskole

Situasjonen

- ❖ Korstyret driv kor utanfor kulturskolen
- ❖ Korstyret tilset dirigent, og er såleis arbeidsgivar (sjå meir om dette under ulemper)
- ❖ Korstyret betaler ein avtalt sum til kulturskolen, som utfører utlønning
- ❖ Korstyret er ansvarleg for heile drifta av koret, men dirigenten er tilsett som musikalsk leiar

Fordelar

- ☺ Denne organisasjonsforma kan i somme situasjonar vere den ideelle. Den krev ein kontrakt mellom korstyre og kulturskole og ein kontrakt mellom korstyre og dirigent. Men det finst kommunar som ikkje er villige til å gå inn på denne tilsetjingsformen av juridiske grunnar
- ☺ Dette kan ofte vere situasjonen for eit fritt kor som ønsker å ha samarbeid med kulturskolen. Dirigenten får klare tilsetjingstilhøve og høve til å tene pensjonspoeng på lovleg utbetalt løn. Koret får liten eller ingen auke i ekstrautgifter takka vere statsstøtten som kulturskolen formidlar
- ☺ Korstyret slepp å utføre det praktiske arbeidet med løning
- ☺ Koret står fullstendig fritt til å vere medlem i NOBU eller andre organisasjonar

Ulemper

- ☹ Korstyret har det formelle ansvaret for arbeidsgivarpliktene, og for å skaffe vikar dersom dirigenten er sjuk el.l.
- ☹ Det er ein del tvil om det er lovleg at korstyret har arbeidsgivaransvaret. Dette har ikkje vore rettsleg prøvd

Fallgruver

- ☹ Korstyret må sjå til at dirigenten får den etterutdanninga han/ho har krav på, gjerne gjennom avtale med kulturskolen. Men styret må også sjå til at kulturskolen ikkje gjer krav på tida til dirigenten utover det skolen har krav på

Ting å ta med

- ❖ Kontrakten mellom korstyre og kulturskole må gjere det klart kva plikter og rettar partane har
- ❖ Arbeidsgivar har hovudansvaret for etterutdanning. Det kan gjerast avtale om at kulturskolen står for ein del av dette (t.d. mot fråtrekk i tid som koret disponerer)

Fritt kor som løner dirigent direkte

Situasjonen

- ❖ Korstyret driv kor utanfor kulturskolen
- ❖ Korstyret tilset dirigent, og er såleis arbeidsgivar
- ❖ Korstyret betaler løn til dirigenten samt arbeidsgivaravgift og sosiale avgifter til kommune/stat
- ❖ Korstyret er ansvarleg for heile drifta av koret, men dirigenten er tilsett som musikalsk leiar

Fordelar

- ☺ Dersom korstyret utviklar rutinar for løning av dirigent, inneber denne modellen at korstyret har full kontroll
- ☺ Korstyret og dirigent kan avtale løning heilt utanom tariffsystemet
- ☺ Korstyre og dirigent kan utforme ein arbeidstidsavtale som dei vil innanfor rammene av lovverket
- ☺ Koret står fullstendig fritt til å vere medlem i NOBU eller andre organisasjonar

Ulemper

- ☹ Korstyret står åleine med heile arbeidsgivaransvaret, inkludert ansvaret for etterutdanning
- ☹ Det kan vere vanskeleg å innhente statsstøtte. Somme stader kan kommunal støtte kompensere for dette

Fallgruver

- ☛ Ved å operere utanom kulturskolesystemet rår ein ikkje over den juridiske og skattemessige ekspertise som kommuneadministrasjonen er pliktig til å ha. Difor må ein etablere gode rutinar for tilsetjing og avlønning

Ting å ta med

- ❖ NOBU kan hjelpe til med informasjon om lønsrutinar

Fritt kor som betaler dirigent svart

Situasjonen

- ❖ For ein del år sidan var dette den vanlege situasjonen mange stader. Kor var sett på som hobby, også for dirigenten. Det var få eller ingen ordningar som letta det økonomiske trykket ved lovleg lønsbetaling
- ❖ Det finst framleis stader der dette skjer, men dei blir stadig færre. Dei fleste dirigentane er godt utdanna, profesjonelle musikkpedagogar som ønsker å utøve yrket sitt i vanlege tilsetjingstilhøve

Fordelar

- ☺ Så lenge det ikkje blir oppdaga av styresmaktene, kan det hende at utgiftene til koret er noko mindre enn ved lovleg betaling

Ulemper

- ☹ Ein kan ikkje ha juridisk bindande kontrakt mellom kor og dirigent
- ☹ Dirigenten får ikkje pensjonspoeng for arbeidet
- ☹ Koret kvalifiserer ikkje for dei fleste støtteordningane

Fallgruver

- ☹ Dette er ulovleg så lenge dirigenten mottar meir enn kr. 2 000 pr. år i honorar

Fritt kor som ikkje betaler dirigent

Situasjonen

- ❖ Skjer dette enno? I så fall må det vere på grunn av stor idealisme hos dirigenten. Ein kan spørre seg kvifor dirigenten er villig til å arbeide utan løn
- ❖ Korstyret har skaffa ein dirigent som gjer avtalt arbeid utan vederlag

Fordelar

- ☺ Det kostar ingenting!
- ☺ Koret kan velje akkurat den dirigenten den vil (mellom alle dei som er villige til å arbeide gratis)
- ☺ Koret står fullstendig fritt til å vere medlem i NOBU eller andre organisasjonar

Ulemper

- ☹ Det er få dirigentar med god utdanning som er interesserte i å arbeide gratis. Koret må ta til takke med den som seier seg villig
- ☹ Det kan hende at dirigenten ikkje har dei beste motiva for å gjere arbeidet
- ☹ Når dirigenten arbeider gratis, er det vanskeleg for korstyret å stille bestemte krav til han/henne

Fallgruver

- ☹ Må vel vere mange. Vår forestillingsevne går ikkje så langt...

Til egne notater

**Samarbeid
mellom
kor og dirigent**

Innledning

Denne rapporten er utarbeidet av Norges Barne- og Ungdomskorforbund for korstyrene og kordirigentene som til daglig arbeider med barne- og ungdomskor rundt om i landet.

Vi ønsker med denne rapporten å fokusere på samarbeidet mellom dirigent og korstyre. Dette er ofte et fruktbart samarbeid med spennende utfordringer. Fra tid til annen oppstår det problemer eller utfordringer innad i kordriften som gjør at dette samarbeidet blir vanskelig. Det er viktig at man hele tiden har klart for seg at styret er de tillitsvalgte og at dirigenten har det som arbeid. Som tillitsvalgte er styret frivillige, men dirigenten har dette som sin jobb og har derfor krav på de samme ansettelsesvilkår som andre ansatte i hvilken som helst annen bedrift.

I denne rapporten har vi tatt for oss noen av disse problemer og utfordringer, og kommer med noen forslag til løsninger.

I dag finnes det ikke noe dokument som behandler dette emnet. Derfor har NOBU ønsket å satse på dette prosjektet for nettopp å synliggjøre noen av de interessekonfliktene som kan forekomme i kordriften.

På senhøsten 1998 ble det sendt ut en spørreundersøkelse til alle korstyrene og kordirigentene i NOBU. Vi fikk inn en del svar som så har gitt oss en del informasjon om hvordan det står til rundt omkring i landet.

Hilsen Prosjektgruppa

- ❖ Hanne Bjørklid
- ❖ Anne Dahl
- ❖ Bjarne Isaksen

Del I

NOBUs medlemskor består av tre parter:

- ❖ sangerne
- ❖ dirigenten
- ❖ styret

Det er vanlig at et nytt styre velges hvert år. Ofte blir da dirigenten (dersom han er medlem av styret) den som sitter med kontinuiteten i styret, da dirigenten gjerne arbeider i koret over flere år mens medlemmene stadig skiftes. Og nettopp derfor er det viktig at arbeidsdelingen mellom partene fungerer, slik at de nyeste styremedlemmene vet hvem som har hvilke oppgaver, og at korstyret og dirigenten har en skriftlig avtale. NOBUs dirigentkontrakt inneholder en del momenter angående arbeidsfordeling, men det er også andre felter som må belyses. Derfor denne rapporten.

Det er 3 modeller som er ganske like i organisering, men som har viktige forskjeller.

1. kulturskolekor

- A. koret har ikke eget styre, regnskap, budsjett
- B. koret har eget styre, regnskap og budsjett

Kulturskolen har styringsrett over dirigenten og kan omdisponere dirigenten til andre oppgaver.

2. fritt kor som lønner dirigent gjennom kulturskolen

- A. koret betaler for en dirigent valgt av kulturskolen (kulturskolen har styringsrett over dirigenten)
- B. koret har valgt en dirigent som blir lønnet gjennom kulturskolen
- C. styret for koret inngår en avtale med kulturskolen og har (eller burde ha) løpende kontakt med kulturskolen

3. fritt kor som lønner dirigent direkte

styret i koret har arbeidsgiveransvar

Del II

Det er viktig at dirigenten og korstyret arbeider under samme målsetting, selv om de har forskjellige utgangspunkt.

Konflikter kan oppstå. Dette er ikke nødvendigvis negativt, for dersom man løser konflikten står begge parter sterkere, er mer bevisste og har mer ballast i arbeidet sitt. Men i noen kor opplever man at konfliktene er så store innad i koret at de nærmest overskygger korarbeidets viktigste oppgave: Korsangen.

Når det oppstår konflikt er det viktig å ta styring på situasjonen. Styret og/eller dirigent kan ta initiativ til en gjennomgang av mål sammen. Hvis dette virker for stort eller for vanskelig kan man gjennomgå korarbeid **del for del** og diskutere hvem gjør hva, hvorfor og hvordan. Under en slik gjennomgang har alle god anledning til å si hva de synes er bra, og hva de synes er mindre bra eller vanskelig.

Alle har godt av en slik gjennomgang innimellom. Det retter fokus på viktige ting. Ved å gjøre det sammen, styrker man sitt eierforhold til koret samt samarbeidsgrunnlaget.

Det er dirigenten som har det musikalske ansvaret. Han har musikk- og korekompetanse for dette ansvaret. Dirigentens jobb er mer enn direksjon. Han er ofte den som står for kontinuitet og for kommunikasjon og samarbeid mellom korets samarbeidspartnere.

Styrets kompetanse ligger i hovedsak på det organisatoriske plan. Denne fordeling av kompetanse og ansvar bør gi et flott samarbeid for korsangen.

Del III

Aktuelle emner

Her er noen punkter som korets styre og dirigent bør ta stilling til. Innholdet i punktene vil variere mye fra kor til kor, og også med tiden. Det kan være lurt å ha en gjennomgang regelmessig – en gang i året, for eksempel.

- ❖ Øvelse/Frammøte/Disiplin/Motivasjon
- ❖ Repertoar/ Opptak/Prøvesang
- ❖ Repertoar/Konserter/Opptreden
- ❖ Styremøte m/u dirigent
- ❖ Tilsettingsforhold (hva er inkludert i prisen)
- ❖ Arbeidets omfang/ for- under- og etterarbeid)
- ❖ Kulturskole – styringsrett
- ❖ Arbeidsgiveransvaret
- ❖ Rekruttering
- ❖ Ansettelse
- ❖ Skatt/ pensjon/ forsikring
- ❖ Permisjon
- ❖ Kontraktens innhold
- ❖ Daglige rammebetingelser
- ❖ Kontakt

Del IV

Leveregler for kordriften

Felles for modellene 1,2,3 nedenfor: En klar målsetting for alle parter er viktig. Sammen med dette bør alle være bevisst sine roller: Som dirigent og arbeidstaker, som styret og tillitsvalgte (ev. som arbeidsgiver), som sanger. Ev. også kulturskolens rolle.

Modell 1: kulturskolekor

- ❖ Styret bør ha egen direkte kontakt med kulturskolen og ikke bare gjennom dirigenten
- ❖ Rektor bør inviteres til noen styremøter/årsmøter
- ❖ Styret/koret er underlagt lover og regler som gjelder for kulturskolen, og kulturskolens egne retningslinjer
- ❖ Styret har ingen styring i forhold til dirigentens ansettelses- og arbeidsforhold
- ❖ Styret bør være representert på korøvelser
- ❖ Styret og kulturskolen blir enige om fordeling av det praktiske arbeid
- ❖ Medbestemmelse

Modell 2: fritt kor som kjøper dirigenttjeneste fra kulturskolen

- ❖ Styret bør ha direkte kontakt med kulturskolen – ikke bare gjennom dirigenten
- ❖ Rektor bør inviteres til noen styremøter/årsmøter
- ❖ Styret er **ikke** underlagt retningslinjene for kulturskolen
- ❖ Dirigentens deltagelse på styremøter bør avtales
- ❖ Styret bør være representert på korøvelser
- ❖ Styret og kulturskolen må bli enige om fordeling av det praktiske arbeidet
- ❖ Medbestemmelse

Modell 3: fritt kor som lønner dirigenten direkte

- ❖ Styret er arbeidsgiver og ansetter dirigent selv
- ❖ Styret kan kjøpe tjenester fra en selvstendig næringsdrivende dirigent som ordner selv med skatt o.l.
- ❖ Styret kan kjøpe tjenester som deltidsarbeid eller engasjement. Her har styret ansvar for skatt og arbeidsgiveravgift. Styret kan få hjelp på det lokale kommunekassekontoret

Del V

Huskeliste (hvem har ansvar for hva)

- ❖ Dirigentkontrakt: Korstyret (man kan gjerne bruke NOBUs kontrakt), eller kulturskolen
- ❖ Gjennomgang av "driftsavtalen"
 - ◆ mål for koret: sangeres mål, dirigentens mål, foreldrenes mål, evt. kulturskolens mål.
 - ◆ holdninger: hvor seriøse er deltagerne, hvor viktig er det vi holder på med?
 - ◆ hva gjør vi? Hvordan?
- ❖ Øvelser: dirigenten har det musikalske og pedagogiske ansvar. Hvem skal ordne lokalet, piano, kopiering, oppvarming av lokale, rydding?
- ❖ Konserter og turer: Igjen, hvem gjør hva?
- ❖ NOBU-kontoret kan gi råd vedrørende konsertarrangement, korturer, repertoar, styrets arbeid, mye annet

Del VI

Hva gjør vi når noe går galt?

Samarbeidet mellom dirigent og styre i korene går som regel veldig bra. Dette ser vi fra spørreskjemaene korstyrene og dirigentene fylte ut høsten 1998. Mange kommenterte at hvis de hadde problemer, klarte de å snakke om det og bli enige. Dette er selvfølgelig det beste. Det er lurt å se på kontrakten, gjennomgå mål, holdninger, forventninger, hvem gjør hva.

Styre og dirigent har forskjellige ståsteder og forskjellige roller. Ved å snakke sammen om disse, ser de hvor de er enige og hvor de er uenige. Ofte er uenighet bare misforståelser. Når dirigenten oppfattes som egenrådig, kan det være at han ser seg selv som sikker og bestemt i sin overbevisning. Når dirigenten oppfatter styret slik at "de gjør ingenting", kan det hende at de ikke vet hva som er forventet, at de har uklare roller. Et styre som "bare har én som gjør noe" er egentlig ikke et styre, og den som "gjør alt" trenger ganske sikkert hjelp til delegering.

Styre og/eller dirigent kan be om et møte for å gå igjennom korets virksomhet. Hvis noen føler behov for det er det en selvfølge at de ansatte på NOBU-kontoret stiller med hjelp. Det kan være å gi råd eller stille med noen som hører og forstår. NOBU har erfaring og kompetanse. Her kan dere få forskjellige slags hjelp.

Lykke til i kor!

Prosjektgruppene