

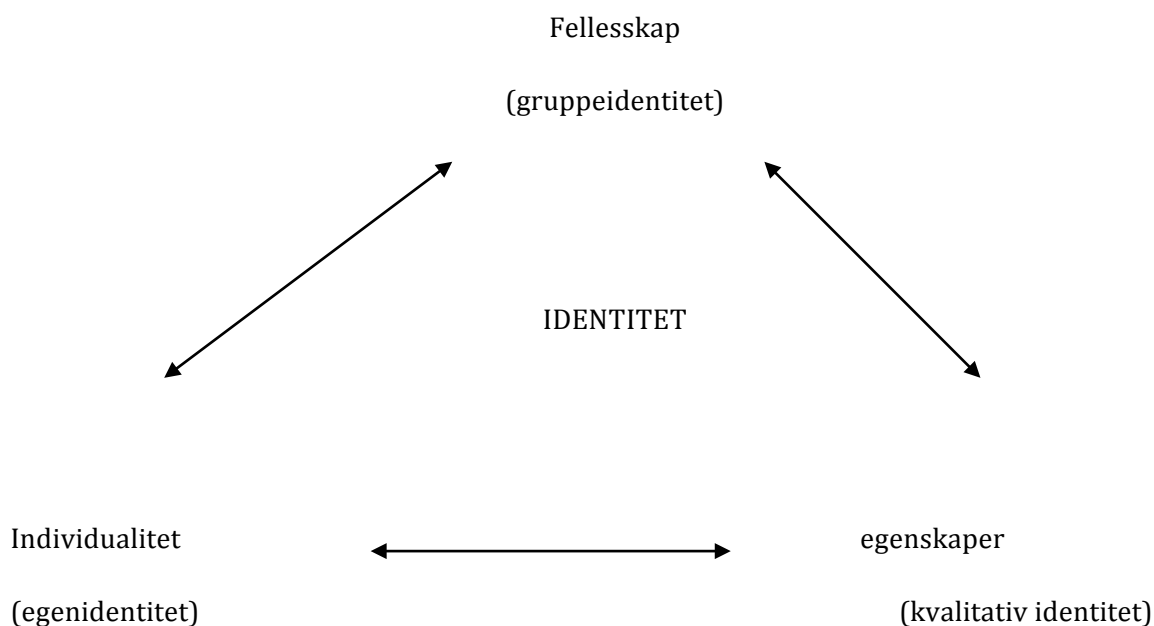
# Å JOBBE FRA DIRIGENTPODIET

AV HARALD EIKAAS

I denne artikkelen vil jeg rette oppmerksomheten mot språk og kommunikasjon, og hvilke mekanismer en dirigent må være seg bevisst innenfor disse to områdene. Artikkelen har hentet mye av sitt tankegods fra Jan Svennevigs bok *Språklig samhandling* (Cappelens forlag) og det henvises til denne for videre lesning.

Som dirigent definerer du din relasjon til ensemblet gjennom mange kommunikasjonskanaler, der språket – ditt eget språk - er av stor betydning. Du kan definere deg språklig i et stort spenn, mellom "vennlig" og "befalende". Begge deler er mulige. Men: å kun benytte "militærkommando", der musikantene blir tiltalt som "soldater", kan i verste fall medføre at dirigenten får en tilnærmet ikke-relasjon til musikantene – ordre gis og skal følges. Desto viktigere at du som dirigent reflektere rundt identitet som fenomen, både hos deg selv og hos musikantene.

Identitet handler om meg, oss, hvem vi er – også i relasjon til andre mennesker. Fellesskapet kan være stort eller lite og være avgrenset av både geografi, interesse og fag: nordmenn, kvinner, korpsmusikanter, skøyteløpere, dirigenter. Slik er vi både like og ulike andre mennesker. I følge språkforsker Jan Svennevig<sup>1</sup> (1999) har vi tre ulike posisjoner for identitet: *individualitet*, *fellesskap*, *egenskaper*.



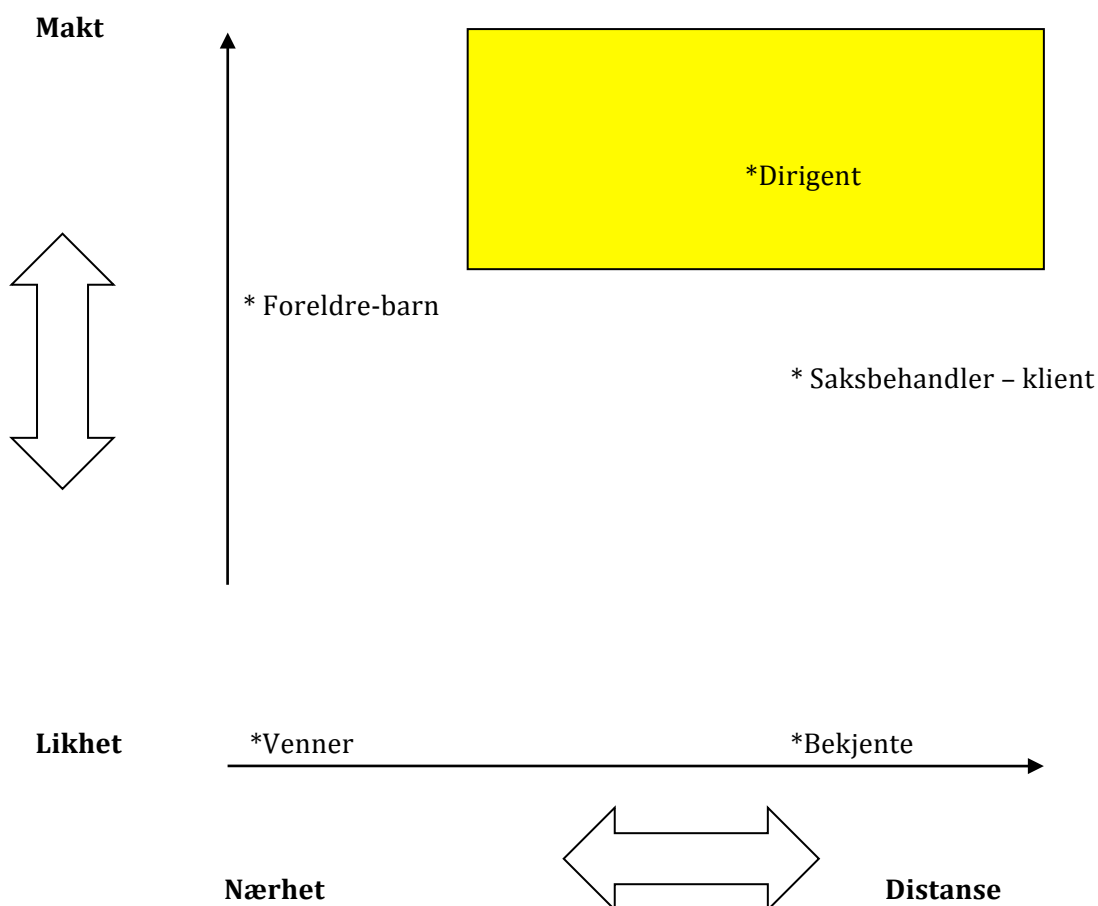
---

<sup>1</sup> Jan Svennevig: *Språklig samhandling*. Cappelens forlag

De to første posisjonene skjønner vi regne ut hva betyr. Den tredje posisjonen, *egenskaper/kvalitativ identitet*, trenger kanskje en ekstra forklaring. Denne posisjonen er en kombinasjon av de to andre posisjonene (individualitet og fellesskap) og beskriver ulike forhold som både forbinder oss med en gruppe men som samtidig skiller oss ut fra mengden.

Et kulturelt fellesskap kjennetegnes fort gjennom stereotypier. Innenfor korpsverdenen kan vi tenke oss slike stereotypier som forskjellen mellom janitsjar- og brassband-musikanter, for eksempel at de sistnevnte er veldig opptatt av konkurransespilling, mens de førstnevnte ikke er det. Slike stereotypier er grove forenklinger ikke nødvendigvis har rot i virkeligheten. Likevel benytter vi oss i prinsippet av slik tenkning i vår sosiale omgang. Når vi møter ukjente korpsmusikanter i pausen spør vi ikke uten videre om hvilket instrumentmerke, flis eller munnstykke de spiller på. Nei, vi spør om hvor de kommer fra (fellesskap), hvem de har hatt som lærer (individualitet) og kanskje hva de driver med sånn ellers (kvalitativ identitet). Svaret vi får på slike spørsmål kan nettopp gi et ikke-stereotyp bilde og brukes videre i samtalen. Som dirigenter skal vi derfor vokte oss for å tenke at klarinettister er et annet folkeferd enn trombonister, eller at tubaister er noen særinger i forhold til slagverkere. Vi opptrer som leder for et kollektiv, der vi behandler mennesker individuelt og der hver av disse bærer på en egen kvalitativ identitet.

## Maktrelasjon mellom dirigent og ensemble



Dirigentrollen gir gjerne assosiasjoner til det å inneha stor makt, noe som også til en viss grad forventes at en dirigent skal benytte seg av. Men som tidligere nevnt er det forskjell på å være en *hærfører* (å skalte og valte med soldaters liv) og en *lagkaptein* (å være den fremste blant likemenn), selv om begge disse to har en definert og innforstått maktposisjon. Se på diagrammet over. Hvor vil du i utgangspunktet plassere deg selv som dirigent?

I diagrammet over (hentet fra Svennevigs bok) har jeg markert et område der jeg vil påstå at mange dirigenter befinner seg. Er dette riktig plassert, sett fra ditt ståsted? Området er naturligvis flyttbart og situasjonsavhengig. Hovedpoenget er imidlertid at du som dirigent definerer et sted som du tar utgangspunkt i, et sted korpset ditt vil gjenkjenne deg som dirigent.

Hvis du er ny dirigent i et korps og legger ut med en "streng" tone, dvs. definerer deg selv langt oppe til høyre i diagrammet, for noen måneder senere å slippe deg betydelig tettere på skjæringspunktet nede til venstre, mellom de to aksene, skaper du forvirring både for deg selv og for korpsmedlemmene om hvem du egentlig er som dirigent, og hvor de har deg.

Det å ha en maktposisjon er ikke noe som dyrkes i et vestlig demokratisk samfunn. De fleste er oppdratt til å ta hensyn til andre, å lytte til argumenter, å være høflige og snille. Slike egenskaper er verdifulle, men en dirigent kan aldri nærme seg for mye nullpunktet i diagrammet, stedet nede til venstre der aksene krysser hverandre. Da vil noen andre i korpset overta styringen!

Metaforer brukes for å gi bilder til en kompleks virkelighet som vanskelig lar seg beskrive på annen måte. Dirigering er en slik kompleks virkelighet, og behovet for metaforer synes særlig stort. Korpsdirigenten Karl Ole Midtbø har gitt sitt bidrag til forståelsen av den sammensatte dirigentrollen. Han hevder at dirigenten er sammensatt av en rekke "enkeltyrker": *musikeren, advokaten, treneren, pedagogen, inspiratoren, artisten, politiet.*

Hvordan kan disse rollene forstås? Og: er disse "yrkene" plassert på samme sted i ovennevnte diagram?

## SPRÅKLIG PRAKSIS PÅ PODIET

På podiet holder dirigenten ikke taler, men kommuniserer ved hjelp av korte meldinger. Dette er nødvendig, bl.a. for å spare tid, men også fordi det ofte er hensiktsmessig og skaper større fokus på innholdets hovedpoeng. Det er mange måter å gi beskjeder på. Og de få ordene dirigenten bruker blir desto viktigere.

Retorikk er en gammel vitenskap som går tilbake til antikken. Egentlig var retorikken et hjelpemiddel til hvordan du bygger opp en god og overbevisende tale. Men retorikk er mer, det er et samlet system om hvordan språket fungerer. Bl.a. forteller retorikken oss at hvis du taler til flere enn seks personer på samme tid, må du uttrykke deg annerledes enn ved en samtale mellom kun to eller tre personer, språket fungerer annerledes og mindre privat. Som dirigent er retorikk et felt du må ha et aktivt forhold til.

I utgangspunktet er det kun dirigenten som snakker under en prøve. Musikantene kan stille relevante spørsmål dersom noe er uklart, men ellers skal dirigenten invitere musikantene inn i en form for samtale dersom disse overhodet skal uttale seg. Slik understreker dette dirigentens maktposisjon, dirigenten har *initiativet* til å si noe, musikerne kan kun ha mulighet til å gi *respons*. Og responsen skal ikke sette spørsmål ved dirigentens posisjon som autoritet.

I de følgende eksemplene vil jeg ta utgangspunkt i en fløytist som sitter på soloplassen i et korps. Når dirigenten hevder sin autoritet og for eksempel sier: "Fløyte, i takt 4 spiller du alt for sterkt og det hurtige løpet i takt 5 må du øve på til neste prøve!", er dette således godt innenfor en akseptert språklig ramme. Fløytisten kan da nikke bekræftende eller svare ja. Kanskje spør fløytisten følgende tilbake: "I takt 4 har jeg vel solo, jeg følte at jeg faktisk spilte svakere enn det klarinetten gjorde?! Og i takt 5 ble jeg usikker fordi jeg ventet på et paukeslag som ikke kom." Det er da ikke nok for en dirigent kun å gjenta instruksjonen som om dette er en sannhet det ikke går å misforstå. Her vil det oppstå en *dialog* mellom dirigent og ensemble som dirigenten må beherske. I noen tilfeller kan dialogen oppfattes som en slags "forhandling". Da er det nødvendig for dirigenten å reflektere over hvordan språket fungerer og hvilke signaler som sendes ut ved å si ting på ulike måter.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Det er uakseptabelt at fløytisten svarer igjen - på en måte som setter spørsmålsteget ved dirigentens posisjon. Kommentarer av en slik art vil ødelegge forståelsen av maktbalanse mellom dirigent og ensemble, og dersom dirigenten aksepterer dette, har hun eller han tapt ensembles respekt og mulighet til å få noe til. Da må dette tas opp, helst utenfor prøvetiden. Men hver dirigent må finne sitt eget nivå for hvilke kommentarer som aksepteres i prøvesituasjonen.

## ”HØFLIGHET”

Høflighet betyr i denne sammenhengen å ikke virke truende overfor en musikant, noe en direkte ordre ”gjør slik!” noen ganger kan medføre. Samtidig uttrykkes dirigentens høflighet, strenghet, snillhet eller andre sosiale tegn på kommunikasjon fra en overposisjon. Når det gjelder et område som høflighet, kan det være lurt å tenke gjennom om musikantene for eksempel skal få *heder*, bli vist *respekt* eller bli utvist høflighet mer *implisitt*.

Eksempler med utgangspunkt i episoden med fløyten kan være:

*Heder* – ”soloen låter kjempeflott, og hvis den kan bli litt svakere hadde det vært supert!”

*Respekt* – ”hvis det er teknisk mulig å spille dette enda svakere, hadde det vært flott. Går det?”

*Implisitt* – ”i min ideelle verden hører jeg denne musikken enda svakere!”

Høflighet er en balansegang. En tommelfingerregel bør være at jo mer krevende noe er for korpset/enkeltmusikere, jo større er fallhøyden for musikantene. Og desto mer bør dirigenten bevisst bruke høflighet som virkemiddel. Det er selvsagt noen farer med dette. Det første eksemplet, *heder*, kan oppfattes som smisking. Unngå for all del å skryte av en profesjonell fløytist dersom vedkommende spiller en nybegynnerstemme, det blir lett oppfattet ironisk! Det andre eksempelet, *respekt*, viser avstand til fløytisten og gir denne råderett over eget spill. Og kanskje kan en slik råderett etter hvert bli utnyttet og dirigenten mister kontroll? Den *implisitte* kan virke ullent og utydelig. ”Snakket dirigenten til meg eller til noen andre?” undrer kanskje fløytisten.

## NÆRHET

Som dirigent kan du utvise distanse ved å si ”fløyte”. Eller du kan bruke navnet til vedkommende fløytist, noe som skaper mer nærhet. Dette i kombinasjon med en mild instruksjon kan bygge positivt opp under et selvbilde: ”Kari, jeg merker godt at du gjerne vil spille den soloen i 4. takt litt sterkere. Jeg er enig i at det klinger vakrere, men her trenger vi at det blir noe svakere”. I det siste utsagnet ber dirigenten på det nærmeste om fløytisten kan gjøre en tjeneste. Dessuten er denne beskjeden på grensen til å være for lang, i hvert fall hvis det blir den normale måten å kommunisere ut beskjeder på.

Litt det samme gjelder her som i avsnittet om høflighet. Hvis dirigenten er på "bølgelengde" med musikerne, dvs. det er innforstått at de deler felles verdier, smak, holdning m.m. kan en slik nærhet støtte og oppmuntre ensemblemusikerne. Men hvis dirigent og ensemble/musiker er ukjent for hverandre, er det igjen kort vei til at dette blir oppfattet som smisking.

## ET SPØRSMÅL OM MIKROSOSIOLOGI

En svært *ironisk* bemerkning fra dirigenten i situasjonen med fløytisten kan være: "Den fløytesoloen din var jaggu svak, og løpet i takten etter satt jo som et skudd!" Dette gjør ikke situasjonen for fløytisten lettere og kan sågar medføre aggressivitet hos vedkommende. For å bruke slik ironi skal du være helt sikker på at den blir forstått, og at den kan medføre noe positivt i siste ende.

Disse omtalte mellommenneskelige forholdene som er beskrevet i dette avsnittet er noe sosiologen Erwin Goffman var opptatt av. Han bruker metaforen "ansikt" om kvalitativ identitet. I dagligtalen bruker vi metaforen motsatt. Vi snakker om "å tape ansikt". I dette ligger det ikke bare i at noen ler av oss pga. noe tilfeldig, for eksempel at vi har gått ute i regnet og derfor ser (komisk) våte ut. Nei, når vi taper ansikt er det vår identitet som blir satt spørsmål ved, kritisert eller i verste fall latterliggjort. Vi snakker også om "å redde ansikt", altså reparere en situasjon der vår identitet kan ha blitt utfordret. "Ansiktet", i Goffmans forståelse, er altså vårt personlige revir, et område kun utvalgte får komme tett inn på, og den delen av kroppen som "representerer" oss overfor omverdenen.

I eksemplet med fløytisten kan vi tenke oss følgende: fløytisten er den beste på sitt instrument i omegnen, en lokal stjerne. Den mangelfulle prestasjonen ved prøven kan skyldes flere forhold, alt fra sykdom i nærmeste familie til at fløytisten ikke har forberedt seg til prøven. På hvilket språklig nivå er det hensiktsmessig av dirigenten å legge seg på, tatt i betraktning at forholdene rundt den mangelfulle prestasjonen er kjent? Og hvordan tiltaler du som dirigent vedkommende fløytist på følgende skala: Ærede fløytist, Solofløyte, Fløyte, Hansen, Rikke, Rikkemor, Søta? Hvordan kan de ulike tiltaleformene bli oppfattet som hhv. nærhet, ironi, respekt etc.?

Som du ser: de få ordene du bruker på podiet skal bevisst veies på gullvekt. Du skal ta hensyn til at ensemblet består av levende mennesker samtidig som du ikke gir slipp på dirigentposisjonens innforståtte autoritet. Og din rolleoppfattelse må gjenspeile din egen personlighet. Mer om dette i det følgende avsnittet om *retorikk*.

## DIRIGERINGENS FORHOLD TIL KLASSISK RETORIKK

Klassisk retorikk er som nevnt læren om talekunsten, ofte i betydning "overtalelseskunst". Det er en vitenskap som har sitt opphav i en muntlig tradisjon og til bruk for taleren. Retorikken hadde nesten noe naturvitenskapelig over seg: ved å si noe på en bestemt måte, var man nesten garantert å få en bestemt virkning hos tilhørerne. Filosofen Aristoteles var en sentral figur i utviklingen av oldtidens retorikk. I vår tid bruker vi begrepet ofte i en noe utvidet form, vi snakker om litteraturens retorikk, bildets retorikk eller reklamen og filmens retorikk.

Når retorikk i denne sammenheng er interessant, er det fordi retorikken også er opptatt av hvordan taleren fremstår som en helhetlig person. Det handler altså ikke kun om talens oppbygning og ordene som sies, men om helheten - samspillet mellom budskap og person. Et skille mellom form og innhold er utenkelig innen retorikken, en mening er allerede "i form" så å si. Særlig de tre retoriske grunnbegrepene kan være interessante å merke seg: *etos* – *logos* – *patos*. Hermed en kort presentasjon av disse begrepene.

*Etos* handler om for taleren å fremstå som et godt, kompetent og troverdig menneske. Det primære er å virke faglig sikker, beherske situasjonen, og si sannheten eller det som tilsynelatende er sannheten (!)<sup>3</sup>.

*Logos* kjenner vi igjen fra ordet logikk. Enkelt sagt handler det om for en taler å presentere noe på en relevant og informativ måte slik at vi kan huske og forstå det. "Mer staccato", "pust inn på 4-slaget", "for langsom triol" er eksempler på utsagn en dirigent kommer med som er innenfor *logos-feltet*. Alt dette er uttrykk for dirigentens kunnskap.

*Patos* kjenner vi fra ordet patetisk. I våre dager er dette negativt ladet men tidligere hadde det en positiv klang, noe som var høystemt og følelsesladet på en god måte. Taleren må berøre oss emosjonelt med det hun eller han sier, det er ikke nok bare med *logos*, altså saklig og objektiv kunnskap. Dirigenten må kunne formidle sin kjærlighet til musikken, og dette må gjøres "ekte", og oppriktig. Men engasjementet vises ikke kun gjennom ord, men også i handling – i selve dirigeringen. Når den tyske komponisten og dirigenten Richard Strauss i sin tid hevdet at en

---

<sup>3</sup> Ett eksempel på "tilsynelatende sannhet", eller at sannheten kan uttrykkes på flere måter, er følgende: dirigenten ble spurt av en musiker om det skulle være tonen *e* eller *ess*. Dirigenten følte seg presset til å gi et raskt svar og dermed ikke miste grep i prøvesituasjonen. Han svarte umiddelbart: *e*. Det viste seg senere å være feil. På neste prøve sa dirigenten da følgende: "Jeg har tenkt over det spørsmålet om det skal være *e* eller *ess*, og ved nærmere ettertanke skal det faktisk være *ess*." Dette er et eksempel som ikke kan gjentas for ofte og i hvert fall ikke hvis det helt opplagt er et feil svar, da mister dirigenten troverdighet. Men det kan i en enkeltstående situasjon være en bedre løsning der og da enn å stå og lete i partituret og bruke flere minutter på å finne det korrekte svaret.



dirigent skulle forholde seg nøytral under fremføring<sup>4</sup> og ikke vise følelser, er dette et syn som nok i liten grad er gjeldende i vår tid. Musikanter trenger å oppleve engasjement hos en dirigent! Slik har retorikken gjenfunnet en viktig plass i dagens samfunn.

Retorikken er opptatt av hva som virker og ikke virker. Den understreker at *etos-logos-patos* er en helhet for å lykkes. Overført til dirigering kan vi si at den dirigenten som har mye kunnskap (logos) ikke nødvendigvis når frem til ensemblet med sin tolkning, hvis hun eller han virker usikker i situasjonen og/eller mangler engasjement for å ville oppnå noe.

Her er noen eksempler på *etos-logos-patos*, hva som både virker og ikke virker, noe en hver dirigent bør legge seg på sinne:

#### Etos (det vil si: dette virker **ikke**)

- At der ser ut til at dirigenten tydelig kopierer en annen (dirigent) i måten hun eller han snakker og instruerer på. Alle dirigenter kopierer på et vis, men vi må gjøre det til vårt eget. Hvis vi er tydelig kopi av noen mangler vi personlighet og integritet.
- At kroppsspråket til dirigenten uttrykker usikkerhet i situasjonen
- At verbalspråket er tilgjort, maniert
- At dirigenten ikke har sosiale antenner eller oppfatter situasjonen (for eksempel snakker til voksne utdannede musikere på samme måte som til unge aspiranter)
- At musikeren ikke står inne for det verket hun eller han dirigerer. Om dirigenten sier rett ut at musikken er dårlig vil dette influere med én gang på korpset.

#### Logos (dette virker)

- At dirigenten kan stoffet! Hvorfor skal ensemblet lære noe som dirigenten ikke har giddet å interessere seg for?
- At dirigenten kan partituret på en slik måte at øynene kan frigjøres fra partituret. Slik kan dirigenten få øyenkontakt med ensemblet. Dette holder konsentrasjonen oppe hos ensemblemedlemmene. Og vi tror på en som ser oss inn i øynene!

---

<sup>4</sup> Richard Strauss viste til og med frem høyre armhule etter å ha dirigert en flere timer lang operaforestilling – ikke en dråpe svette var å se på skjorten!

### Patos (dette virker)

- At dirigenten er oppriktig engasjert både i verket OG i at ensemblet gjør en så god fremføring som mulig
- Men: Unngå å illustrere noe alvorlig, høystemt med noe som vekker latter (det virker **ikke!**)

(NB: etos/logos/patos har uansett liten mulighet til å virke foran et ensemble du korresponderer dårlig med. Så hvis det skjærer seg mellom dirigent og korps kan det være lurt å skille lag)

### **Retorikk i skjematisk form**

<b>Selv</b>	<b>Egenskaper</b>	<b>Distinksjoner</b>	<b>Standard</b>
Karakter (etos)	Holdninger	Rett/galt	Retteferdighet (etikk)
Fornuft (logos)	Kunnskaper	Sant/usant	Sannhet (epistemologi)
Følelse (patos)	Smak	Godt/dårlig	Kvalitet/skjønnhet (estetikk)

Fra Svennevig (2001:118)