



Dirigentens rolle

av Karl Ole Midtbø

⁸ | Av kjennskap til nære kolleger og annen erfaring vet jeg at vi dirigenter har vidt forskjellige syn på dirigentens rolle i korpset.

Jeg vil i korte trekk forsøke å si litt om hva jeg føler er naturlig for meg, - og endel av det jeg sier vil kanskje mange av dere være dypt uenig med. På den måten kan kanskje disse linjene være et utgangspunkt for fruktbare diskusjoner oss dirigenter imellom.

Akkurat som enhver annen jobb, må jobben som dirigent ha klart definerte oppgaver. Denne definisjonen må kjennes av dirigenten selv og alle andre som har med korpsdriften å gjøre. Dette faktum gjør at vi dirigenter bør tenke nøye gjennom oppgavene våre. Har du gjort det? Den definisjonen du kommer frem til vil avhenge av dine og andres ambisjoner samt målet for korpsdriften.

Uansett; å være dirigent er ikke bare å stille seg foran et korps og slå takten (selv om det kan synes som om noen tror dette). Arbeidet er svært sammensatt, og man må nesten se det som flere jobber slått sammen til en.

Noen av disse "enkeltjobbene" kan f.eks være;

<i>Musikeren</i>	<i>Pedagogen</i>
<i>Artisten</i>	<i>Organisatoren</i>
<i>Treneren</i>	<i>Politiet</i>
<i>Inspiratoren</i>	<i>Advokaten</i>

Jeg vil gjerne gå litt nærmere inn på disse "rollene".

Musikeren

Når du har et korps, orkester, eller hvilket som helst ensemble fremfor deg, har du et fantastisk instrument å spille på. Er man selv soloinstrumentalist, er man vant til å ta seg av en enkelt stemme, eller de 3 - 8 stemmene for en pianist og organist. I korps-sammenheng har du ansvaret for 15 til 50 forskjellige enkeltstemmer (selv om ikke alle er forskjellige), og du er også ansvarlig for disse stemmenes muligheter.

Gjennom dette instrumentet ligger det utrolige muligheter for musikalske framføringer. Dersom du her ikke tenker som en musiker, kan du umulig få vakker musikk ut av instrumentet. Dette er nok grunnen til at mindre dyktige musikere blir mindre dyktige dirigenter. (Husk; å være musiker er ikke det samme som å være eller ha vært en dyktig instrumentalist, - dette henger sammen med så mange andre ting.)

Dette er faktisk også grunnen til at dyktige instrumentalister ikke alltid blir like dyktige dirigenter. Når man stiller seg foran korpset forlater man sitt eget instrument, uten å vite hvordan man skal utnytte det nye. Grunnene til dette kan være mange, og jeg vil komme inn på dette i et senere kapittel.

Treneren

Å spille et instrument er først og fremst en fysisk handling som krever motoriske ferdigheter. Av instrumentallæreren lærer vi å bruke de riktige muskler på en riktig måte.

Læreren er, håper jeg, spesialist på instrumentet, - så man er i de beste hender. Denne lærerrollen kan direkte sammenlignes med trenerrollen innen sport; å få utøverne til å bli dyktigst mulig uten å gjøre skade på kroppen.

Akkurat som i sport, krever forskjellige disipliner forskjellig trening. Bare tenk deg resultatet dersom man brukte samme spesialtrening for svømmere, fotballspillere, skiløpere, curlingspillere etc. Sjansene for skader er meget store.

De samme farer lurer når vi som dirigenter får ansvaret for alle typer instrumentalister i korpset vårt. Det kreves forskjellige

ferdigheter for å spille tuba og fløyte, men dirigenten har ansvaret for å drive korpset slik at man får hver enkelt til å yte sitt beste uten å ødelegge spilleopplegget.

Sammenligningene med sport kan strekkes enda lenger. For å utvikle musikerne må de få et forsvarlig treningsprogram. Dette programmet må sørge for utvikling for enkeltmusikantene så vel som for korpset som ensemble.

Mange dirigenter glemmer disse enkle, trivielle fakta, og ikke få musikanter har av den grunn rett og slett blitt fysisk ødelagt som instrumentalister.

|⁹

Dirigenten må ha klart definerte oppgaver. Foto: Anne Fadnes Færestrand





10 |

Når du har et korps, orkester eller ensemble fremfor deg, har du et fantastisk instrument å spille på.

Foto: Håvard Kroka

Pedagogen

I bunn og grunn er selve takteringen en ganske liten del av jobben, sett i forhold til dirigentens totale ansvar. For korpsets faste dirigent er kanskje rollene som trener og pedagog minst like viktige. Alle erkjenner at en dyktig dirigent må inneha gode pedagogiske og metodiske evner. Men hvilke?

Det er helt klart at dirigenten har som oppgave å lære musikantene hvordan de skal spille. Dersom dette ikke er sant, trenger man ikke dirigent. Enhver flink musikanter vet hvordan han/hun skal spille sitt eget instrument, og har sikkert gode ideer om hvordan musikken skal spilles. Dog, det er dirigenten som må lære vedkommende hvordan man skal spille musikken i korpsets fremføring. Han er ansvarlig for det totale, endelige resultat - og all interpretasjon.

Akkurat som man trenger gode metoder for å lære noen å spille et instrument, trenger man gode metoder for å lære korpset å spille slik man vil. Metodene og bruken av disse er helt avgjørende for et raskt og godt resultat. Her er vi ved en av hovedårsakene til at det ikke er automatikk i at en god instrumentalist blir en god dirigent.

Det hjelper lite at du vet hvordan du vil ha musikken, dersom du ikke vet hvordan du skal få lært dette bort til andre. Dette går på evne

til å forklare, og på det å ha et "repertoar" av metoder du kan bruke for å nå resultatet.

Det motsatte kan selvsagt også være tilfelle: En person som av en eller annen grunn ikke helt lykkes på det instrumentet han valgte seg, kan i ettertid vise seg å vite en masse om hvordan han ønsker at det skal låte, og hvordan han skal få andre til å forstå dette.

Inspiratoren

Det kan nok virke litt merkelig med en overskrift som denne da det ikke skulle være nødvendig å tenke på dette som en egen rolle innenfor jobben vår. Svært ofte hører jeg fra dirigentkollegaer, kanskje spesielt de "profesjonelle": Jobben min er å dirigere korpset, og det gjør jeg på fullgod måte. - Grunnen til at korpset ikke låter bedre er at musikantene ikke er dyktige nok og ikke jobber hardt nok.

Hvem i all verden er det som bør få musikantene til å ha lyst til å jobbe hardere? Kanskje bør dette komme ut fra deres naturlige interesse for musikk? Eller hva med å inspirere hverandre?!

Her må vi huske en svært viktig ting: Du som dirigent er den naturlige autoritet, hva du mener og gjør er utrolig viktig for hvordan musikanten vil forholde seg til sin hobby. I mange tilfeller vil korpset og musikantene være et speil av dirigentens holdninger og atferd.

Det er naturlig at interessen går litt opp og ned. Dirigenten kan i stor grad midlertidig påvirke dette. - Helst ikke slik mange gjør; med å holde interessen på et bunnivå. Dette skjer dersom vi ikke reflekterer over hvilken pedagogisk og metodisk "makt" eller muligheter vi har. Et godt resultat av korpdriften avhenger av mange forhold, ikke bare av rent tekniske og musikalske behov. Et viktig fundament er folkets humør og atmosfæren i ensemblet.

En svært illustrerende bemerkning om dette stammer fra en av Trondheim Symfoniorkesters tidligere dirigenter; I en lunsjpause var det orkestermøte der det dukket opp et spørsmål som musikerne ikke kunne enes om. Da dirigenten kom tilbake til prøve, var ikke atmosfæren særlig bra, og etter noen få takter sendte han orkesteret hjem. Folk ble rystet og kunne ikke forstå at prøven ble avsluttet. Da man ba om en nærmere forklaring kom det tørt fra dirigenten; "Sure musikere spiller dårlig - i morgon er det en ny dag."

Dette er et eksempel på at ikke-musikalske ting kan ha stor innflytelse på det musikalske arbeid, helt utenfor dirigentens kontroll. Andre ganger kan det være jeg som skaper det dårlige humøret - dette bør unngås.

Interessante metodiske vinklinger, variasjon i fremstilling, og god atmosfære er alle ingredienser som øker sjansen for suksess.

Organisatoren

Mange dirigenter definerer sin oppgave i korpset slik: *"Min jobb er å dirigere. Jobben er kun musikalsk. Organisering og administrasjon får andre ta seg av. Det er alltid noen dyktige administratorer i korpset."*

I noen tilfeller kan dette på mange måter være sant nok, og beskriver den ideelle situasjon. De administrative oppgavene er tildelt de rette folkene; gode ledere som har den rette forståelsen av å lede et korps som en *musikalsk aktivitet*. Da går det an å konsentrere seg fullt og helt om den musikalske delen av dirigentrollen.

Men svært ofte er virkeligheten en annen: korpssstyret er valgt etter prinsippet om at de fleste medlemmene bør ta sin tørr. Min erfaring tilsier at i et korps på 50 medlemmer er det gjennomsnittlig kun fem – seks medlemmer som egner seg som administratorer. Da kan situasjonen være slik: Korpset tar seg ikke bryet med å lage

sesongplan eller halvårsplan. Korpset har ubalansert besetning, og ingen kontroll over den. Notearkivet er et kaos. Noter er aldri klare når de skal brukes. Det er ikke noter nok til alle. Dette ender selvsagt med at noen ikke får egne noter som de kan øve på, eller at vi må kopiere i løpet av øvelsen.

Noen som kjenner seg igjen? Disse problemene kan virke små, og i første omgang er de kanskje det. Det verste er de sekundære problemene dette medfører. Alt som minner om rot og manglende planlegging skaper en helt spesiell psykisk innstilling hos dem det angår. Disiplinen blir dårligere, inspirasjonen til å jobbe med overskudd blir så som så (særlig når de ikke har noe å øve på).

Dette er bare eksempler på rent administrative problemer som kan influere på det musikalske arbeid.

Dersom arbeidsforholdene er som beskrevet, er det i aller høyeste grad i dirigentens interesse at det blir mer orden i sysakene. Vi kan utmerket godt gripe inn, selv om dette kan bety litt mer hjemmearbeid.

Før sesongstart kan vi f. eks:

- Lage en fullstendig plan for sesongen, svært detaljert for første halvår
- Sette opp liste over instrumenter vi trenger for å få balanse i besetningen (En liste er i hvertfall en begynnelse. Jeg vet det kan være vanskelig å finne folk mange plasser.)
- Ta ut programmer til alle konsertene
- Velge ut solister
- Ordne til egen konvolutt med alle notene til hver musikanter til første øvelsen

Her vil vi raskt oppleve at ikke alt lar seg gjennomføre, men det er store sjanser for at vi oppnår den ønskede effekt: **sjokket**. En tanke vil slå ned i alle musikantene: "Dette er alvor!" Kanskje noen av lederne vil bli pinlig berørt - dirigenten har gjort jobben

| 11

deres. Korpset kommer i hvertfall godt i gang med sesongen, og vi vil forhåpentlig oppleve helt nye holdninger i korpset.

Det er viktig at vi som dirigenter viser interesse og engasjement ut over det rent musikalske. Vi kan ikke forvente at nye korpsledere automatisk vet hva som skal gjøres. Spesielt gjelder dette skolekorpsdrift. Ofte er det vi som har mest kunnskap om og erfaringer med slik drift, og da bør vi dele dette med dem vi jobber sammen med.

Års- og halvårsplaner er nok det vanskeligste å følge i detalj, det dukker lett opp uforutsette ting. Dette spiller ofte liten rolle. Bare det at noen har gjort grunnarbeidet seriøst, og det foreligger konkrete planer, kan føre til at mange finner grunn til å yte en god del ekstra.

Ved å ta del i det administrative arbeidet kan vi bidra til å få driften inn på rett spor. Så får vi håpe at de rette personene etter hvert kan ta over, medlemmene innser at ikke hvem som helst kan ta på seg styreverv, og at det er så mange andre praktiske oppgaver som skal løses i løpet av en lang korps sesong, at det skulle være nok å gjøre for de fleste.

Politi og advokat

Når korpset fremfører musikk er det musikerne som er og bør være de "store" artistene. Ofte er resultatet imponerende, spesielt om man klarer å tillegge musikken litt ekstra innhold i tillegg til det som står i notene.

Likevel, jeg tror vi som dirigenter litt for ofte tenker for lite på opphavet til kunsten, arbeidet som er gjort av komponisten. Noen ganger får vi resultater der vi øker kvaliteten på arbeidet, spesielt dersom vi har dyktige utøvere som kan plusse på positive detaljer som komponisten har "glemt", bevisst eller ubevisst. Men like ofte får vi resultater som ikke er rettferdige ovenfor komponistene.

Som dirigenter må vi være varsomme med hvilken musikk vi velger å spille. Den bør ligge på et fornuftig vanskelighetsnivå. Svært ofte spilles det musikk som er så vanskelig at man ikke er i nærheten av intensjonene til komponisten. Dette kan selvfølgelig unngås ved å velge lettere musikk.

At musikken ikke blir slik den skal, har ikke bare med musikantenes dyktighet å gjøre, men like mye med dirigenter som ikke evner eller bryr seg med å arbeide grundig med stoffet. Dette kan komme av mangel på kunnskap, manglende pedagogiske og metodiske evner, eller av at man rett og slett "gir blaffen".

Etter min mening er det viktig at dirigenten tar på seg politirollen, ansvaret for å holde ro og orden i det musikalske bilde, og så får vi håpe på få tilfeller av politivold.

På papiret vi får fra komponisten er det satt opp en rekke trafikkskilt; karakterbetegnelser, dynamiske tegn etc. Det må alltid vurderes nøye om ikke disse bør overholdes. Men det kan selvsagt hende at det er satt opp skilt som ikke svarer til trafikkforholdene på stedet, og det er dirigentens oppgave å bruke skjønns.

Altfor ofte holder vi konserter som er "halvveis" forberedt, men det er alltid noen som sier at konserten er hyggelig. Vet disse om vi følger reglene, - kan disse avgjøre om vi er rettferdige mot komponisten. - Fru Pedersen? - som egentlig bare kom for se de sjarmerende musikantene i de flotte uniformene. Jeg synder ofte selv mot dette. Gang på gang må jeg spørre meg selv; Gjorde vi vårt beste? Vel.....

Det farligste ved dette problemet er at det kan danne vaner, at lavt nivå blir normalnivå. Vi må aldri la en mindre vellykket konsert bli noe annet enn et uheldig unntak. For å ha den fulle kontroll over situasjonen, må dirigenten sette av nok øvingstid, sørge

Som man trenger gode metoder for å lære noen å spille et instrument, trenger en gode metoder for å lære korpset å spille slik en vil. Foto: Anne Fadnes Færestrand



| 13

for at alle stemmene blir dekket, og at alle "småskilt" blir fulgt.

Alle forhold rundt forberedelser og fremførelse må være i orden for at vi ikke skal få for mange brudd på musikalske regler. Det er hele tiden viktig at du bryr deg om alle tenkelige forhold, og at du griper inn dersom det skjer noe galt.

14 | Husk alltid at komponisten har ganske få hjelpemidler når han skal forklare seg gjennom det han skriver ned på papiret. En dirigent bør hele tiden prøve å øke evnen til å tyde notebildet. Det er også viktig at vi er nøye med hvilken måte vi viderefører ideene til musikantene. Vi er ikke bare musikkpoliti, men også komponistens advokat ovenfor musikere og publikum.

Diktatoren??

Det er en rekke forhold dirigent/korps som bør avklares idet man inngår et samarbeid. Ofte ansetter korpset en dirigent uten at man egentlig kjenner ham/henne - og visa versa.

Noen dirigenter starter med store ambisjoner, andre er mer beskjedne. Problemer kan oppstå dersom dirigentens og korpsets ambisjoner ikke er sammenfallende, eller ikke kan bli det. Frustrasjonen lar ikke vente på seg, både hos korps og dirigent.

Jeg har selv opplevd å starte dirigentjobber med altfor høye ambisjoner, og det kan ofte være vanskelig for begge parter å oppdage hvor problemet ligger. Det ender ofte med at man beskylder hverandre for ikke å strekke til, i stedet for å konstatere at korps og dirigent rett og slett ikke kommuniserer sammen. Når jeg har hatt litt for store ambisjoner, blir det ofte til at musikantene føler at de driver sin aktivitet for dirigentens skyld, når det egentlig bør være omvendt.

Man må bli enige om målene, og være i stand til å justere disse etter hvert. Dersom dette ikke er mulig, får man heller se seg om etter et annet korps / annen dirigent. Vi må alltid huske på at korpset er kunden, det er det som betaler, - og har derfor rett til å få den varen det ønsker.

Det er viktig at dirigenter viser interesse og engasjement utover det rent musikalske. Foto: Anne Fadnes Færestrand



Men, her kommer det inn et viktig punkt; Når korpset har klargjort sine mål og dirigenten har tatt på seg jobben, er det viktig at man får tillit hos dem man jobber for og at korpset stoler på at dirigenten kan føre det til målet. Viktigheten av dette føles spesielt sterkt i "gode" korps som satser på konkurranser. Når sesongen starter kan man klart uttale at man vil til topps. Når man så presenterer hva som må til for å nå dette målet, kan det ofte være vanskelig å ta konsekvensene av målsettingen. Det er derfor viktig at mål og vilje til innsats harmonerer.

Jeg synes ikke alltid det er så positivt å formulere meg gjennom krav. Krav kan virke skremmende. Jeg synes det er bedre at vi setter opp felles mål og så er det min jobb å forsøke å få alle til å gjøre sitt ytterste for å komme i en posisjon der vi kan nå målet (om vi er heldige).

Som sagt; det er viktig at enhver oppgave innen korpset blir gjort av de rette personene. Når vi så får tingene til å fungere, viser det seg at hele driften bygger på "kollektive" anstrengelser. Men alt er konsentrert om en ting; MUSISERING. For at resultatet skal bli slik vi ønsker, må vi som dirigenter involvere oss på flere plan.

En god beskrivelse av en dirigent kan kanskje være; "Diktatoren i demokratiet".

Forholdet dirigent - korps

Ved en rekke dirigentkurs har jeg fått spørsmål som jeg ikke alltid har vært forberedt på å besvare, rett og slett fordi jeg ikke har tenkt nøye gjennom problemene selv. Noen av disse spørsmålene går ofte på forholdet mellom dirigent og korps, styre o.l. - Hvem skal lytte til hvem i forskjellige saker, og hvem er det egentlig som skal bestemme. - Jeg går ut fra at det er flere med meg som ofte har vært frustrert over at det ikke finnes regler for hvem som skal ha det siste ordet.



Dirigenter må være varsomme med hvilken musikk som spilles så den ligger på et fornuftig vanskelighetsnivå.

Foto: Anne Fadnes Færevstrand

Spesielt frustrerende er dette dersom det dreier seg, direkte eller indirekte, om musikalske spørsmål. Grunnen til konflikter her kan være at korpsets ledere ikke helt stoler på dirigenten, og/eller at denne ikke har vist seg tilliten verdig.

Problemet er kanskje størst i skolekorpsetsene, for her er rollene til dirigenten enda flere enn i amatørkorpsetsene. I tillegg til allerede nevnte roller, forlanges det ofte at dirigenten skal ha meninger og løsninger på alle tenkelige spørsmål. Ofte kan man føle at man i tillegg til dirigentrollen også har overtatt fars-/mors-rollen for musikantene. Altfor få foreldre viser stor og ekte nok interesse for det egentlige arbeidet som blir gjort i korpset.

Det kan ofte synes som om korpset kun fungerer som oppbevaringsplass for barna. Hvem har ikke hatt følelsen av å bli betraktet som barnevakt 2-4 timer i uken? Denne følelsen bør man kvitte seg med snarest. Ofte ligger muligheten i økt informasjon til, og bedre kommunikasjon med foreldrene. Man må forsøke å få dem til å forstå hvilken unik og krevende hobby vi driver med.

Som dirigenter ønsker vi oss selvsagt hjelp i den sammensatte jobben vi utfører, men selvtiliten hos dem som skal hjelpe oss kan

av og til være i største laget. Det hender korpslederne setter kreftene inn på gale steder.

Det kan starte rett så bra: uniformer, øvingsrom, notestoler, tombola etc. - typiske organisasjonsgjøremål for ledere og foreldre. Men etter noen år i tralten begynner formannen kanskje å føle seg som korpsspesialist i alle henseender, og begynner å blande seg inn i musikalske spørsmål: 17. mai må vi spille den marsjen, på julekonserten må vi ha med.... hun må få spille fløyte.... og så har vi det gående. Dersom dirigenten i tillegg har sagt at hans jobb kun er å komme på øvelsene for å dirigere, vil korpset snart bli musikalsk drevet av inkompetente folk - selv om intensjonen er aldri så god.

Dirigenter er ikke bare musikkpoliti, men også komponistens advokat overfor musikere og publikum.

Foto: Anne Fadnes Færestrand



For å løse slike problemer er det viktig at endel linjer blir trukket opp idet du tar på deg jobben og signerer kontrakten (for du har vel kontrakt, som trygger både dine og korpsets rettigheter????).

En kontrakt trenger ikke å være særlig komplisert. Jeg har sett eksempler som er så kompliserte at de er vanskeligere å forstå enn et partitur. Etter min mening kan det være tilstrekkelig at en kontrakt inneholder følgende:

- Datoer for engasjementet
- Regler for å kunne forandre kontrakten
- Avtale om økonomiske forhold (lønn, dekning av utgifter etc)
- En klar deling av musikalsk og administrativt ansvar

Alle "ikke - musikalske" aktiviteter bør drives med tanke på å gi bedre forhold for de musikalske, uten å virke forstyrrende på disse. Dersom det ikke er knyttet musikalske innslag til basarer o.l, bør ikke dirigenten ha noe ansvar for disse arrangementene. Det er likevel viktig at vi viser interesse og deltar i en viss grad. Dette kan være av stor sosial betydning, selv om det bør preges av frivillighet.

I alle musikalske spørsmål er dirigenten naturlig hovedperson, og til slutt er det han som må ta de endelige avgjørelser. Men, vi må ikke være redd for å diskutere musikalske spørsmål, det er helt utrolig hvor gode ideer det kommer fra de mest uventede kanter.