



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HÖGSKOLAN FÖR SCEN OCH MUSIK

ORKESTERFIOLINISTEN
En studie i fiolinistens arbeid i symfoniorkesteret

Elise Marie Bjørgen Endresen

Examensarbete inom konstnärligt masterprogram i musik,
inriktning symfoniskt orkesterspel

Vårterminen 2014

Degree Project, 30 higher education credits
Master of Fine Arts in Music, Symphonic Orchestra Performance
Academy of Music and Drama, University of Gothenburg
Spring Semester 2014

Author: Elise Marie Bjørgen Endresen

Title: Orkesterfiolinisten. En studie i fiolinistens arbeid i orkesteret

Title in English: The orchestra violinist. A study on orchestral violin playing

Supervisor: Maria Bania

Examiner: Lena Dahlén

ABSTRACT

The purpose of this master thesis is to investigate what qualities and skills you need to be a professional orchestra violinist. The thesis consists of qualitative research interviews with professional orchestra violinists where I discuss issues such as adjusting to the group, leading, to give feedback, orchestral work and environment and inspiration. In addition to the interviews I use my own reflections and experiences concerning orchestral work, and my observations during project weeks at University of Gothenburg symphony orchestra. In order to get a job in an orchestra you are expected to not only be an accomplished violinist, but also to have orchestral experience and function well in the orchestra both musically and socially. Even though a person might be an exceptional violinist, one may not be suited for, or have the required skills to play in a professional orchestra. In this project I am trying to identify why this happens and what you need in order to be successful.

Key words: orchestra, violinist, orchestral work, collective musicianship, musical work environment, orchestral skills, UGSO

INNHALDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	5
1.1	Hensikt og spørsmål	6
1.2	Metode og metodologi.....	6
1.3	Tidligere forskning.....	7
2	ORKESTERET SOM ARBEIDSPASS	8
2.1	Fiolinenes rolle.....	9
2.2	Prøvespill	10
3	RESULTAT AV AUTOETNOGRAFISK UNDERSØKELSE.....	10
3.1	Å lede.....	10
3.2	Co-leader	13
3.3	Tilbakemeldinger	16
3.4	Stemning/humør.....	17
3.5	Forberedelse	18
3.6	Samspill	19
3.7	Plassering.....	20
3.8	Strøk	21
4	INTERVJU.....	22
4.1	Metode	22
4.1.1	Utvalg og gjennomføring	23
4.1.2	Presentasjon av intervjuobjekt	24
4.2	Intervjuresultat	24
4.2.1	Om ferdigheter og erfaring.....	24
4.2.2	Om prøvespill.....	26
4.2.3	Om å være en god kollega og skape god stemning	28
4.2.4	Om tilbakemeldinger og kritikk	30
4.2.5	Om å lede.....	33
4.2.6	Om å sitte i orkesteret	34
4.2.7	Om inspirasjon og spillelede	37

5	DISKUSJON	39
5.1	Ferdigheter og erfaring.....	39
5.2	Prøvespill	41
5.3	Å være en god kollega og skape god stemning.....	43
5.4	Tilbakemelding og kritikk	45
5.5	Å lede.....	47
5.6	Å sitte i orkesteret.....	47
5.7	Inspirasjon og spillelede	49
6	AVSLUTTENDE REFLEKSJONER.....	51
7	KILDER.....	53
8	VEDLEGG.....	55
8.1	Intervjuguide.....	55

1 Innledning

Helt siden jeg var ganske liten har jeg foretrukket å spille sammen med andre fremfor å spille alene, og fiolinen er således et instrument som er godt egnet. Jeg husker at vi spilte både i grupper og i strykeorkester da vi var små. Da jeg var 12-13 år gammel begynte jeg i musikkskolens symfoniorkester, og da var det mange nye ting å forholde seg til. Repertoaret var mye vanskeligere enn det jeg var vant til, og jeg måtte faktisk øve hjemme før orkesteret, for her ble vi fortalt at vi måtte følge med både på dirigenten og konsertmester, det var ikke nok å sitte å stirre i notene. Vi måtte se hvor på buen vi skulle spille, og om vi skulle plassere den nær stolen eller gripebrettet. Vi måtte telle pausetakter, spille riktige fortegn og riktig dynamikk, og vi lærte ord og uttrykk jeg aldri hadde hørt om. Det var her jeg lærte at hvis man sitter til høyre så spiller man øverste divisi, og sitter man til venstre så spiller man nederste divisi, og da har man også ansvar for å bla til neste side. Alle disse uskrevne reglene som gjelder i symfoniorkesteret. Jeg har faktisk ikke tenkt så mye over det tidligere, men det var nok her jeg begynte å lære hvordan man oppfører seg i orkesteret. En blir fortalt at å spille orkester er noe man lærer gjennom erfaring, og det var her det startet for meg. Etter videregående ble det fiolinstudier på universitetet og vikariering i symfoniorkester, og så endte jeg opp på orkesterutdanningen ved Högskolan för scene och musik i Gøteborg. Her har vi vårt eget symfoniorkester; University of Gothenburg symphony orchestra (UGSO), hvor vi hvert studieår har vi ni prosjektuker der vi spiller variert repertoar med ulike dirigenter fra inn- og utland.

Under prosjektene har jeg lagt merke til at vi som studenter stadig vekk diskuterer og lurer på hvordan vi skal løse ulike problemer som oppstår i orkesteret, noe jeg ikke opplever så ofte når jeg er på jobb. Vi lurer for eksempel på hvor sterkt vi skal spille, hvem som skal si fra til en person som alltid spiller litt for tidlig (eller om man skal la være å si fra), hvorfor den takten ikke fungerer og så videre. Derfor fikk jeg lyst å undersøke noe som har med orkesterspill å gjøre i mitt masterarbeid, fremfor å skrive om et solostykke eller lignende. Jeg tror det kan være veldig nyttig med litt bevisstgjøring rundt det som foregår når man sitter i et orkester. Den eneste måten å få orkesterrutine på, er å spille orkester. Og det som er så fint med å gå en orkesterutdanning er at man kan diskutere ulike problemstillinger eller ting man undrer over med medstudenter, gjerne ting man ikke snakker om når man er på jobb i

orkesteret fordi det regnes som en selvfølge. Det er dette som er utgangspunktet for masterarbeidet mitt, og jeg håper dette prosjektarbeidet kan hjelpe meg i min videre utvikling som orkestermusiker.

1.1 Hensikt og spørsmål

Konkurransen om å vinne en fast jobb i et profesjonelt symfoniorkester er hard, og ofte føles det som en umulig oppgave. Det globale arbeidsmarkedet er kommet også til musikkbransjen. Man må selvsagt være en dyktig fiolinist både teknisk og musikalsk for å vinne en jobb, men en orkesterjobb krever også andre egenskaper enn at man er god til å spille fiolin, og ikke alle får det til selv om de er fantastiske solister. Så hva er forskjellen på å være en god orkesterfiolinist og ikke bare god til å spille fiolin? Og kan man lære det som trengs? Hensikten med dette masterarbeidet er å undersøke hvilke ferdigheter og egenskaper man behøver i jobben som fiolinist i et profesjonelt symfoniorkester. Andre sentrale spørsmål er hvordan være en god kollega i orkesteret og hvordan prestere best mulig i jobben? Jeg vil også undersøke hvordan orkesteret fungerer som arbeidsplass både rent praktisk og sosialt, og hvordan man skal beholde spillegleden og inspirasjonen etter mange år i jobben.

1.2 Metode og metodologi

Mitt masterarbeid er i stor grad bygget på egne refleksjoner rundt orkesterprosjektene vi gjør i UGSO. Jeg har også observert et fåtall profesjonelle orkestre under øvelser og konserter. I tillegg har jeg valgt å intervju profesjonelle fiolinister for å kunne belyse spørsmål fra en profesjonell musikers ståsted.

Orkesterspill er en stor del av hverdagen min i og med at vi har orkesterprosjekt mer eller mindre hver måned på skolen. I tillegg til dette kommer egenøving på orkesternoter, samt forbereding av prøvespillsrepertoar og såkalte mock-auditions. Jeg har også frilanset i to år og vikariert i profesjonelle symfoniorkestre. Mine undersøkelser til masterprosjektet foregår altså i et kjent miljø som jeg selv er en del av. Jeg forsøker å forske i den kulturen jeg lever i, i den hensikt å opparbeide kunnskap gjennom min erfaring med å spille orkester. Jeg er med andre ord både forsker og informant. Denne metoden kalles en autoetnografisk undersøkelse. Som en del av kulturen kan jeg bruke egne erfaringer, opplevelser og perspektiver for å belyse problemstillinger. Autoetnografi gjør at en kan være personlig og direkte på de forhold en

betrakter og metoden kan på mange måter lette arbeidet fordi en har kjennskap til det som skjer. Metoden kan på den måten hjelpe en å få tak i inntrykk og opplevelser som ellers ikke hadde vært tilgjengelig og gi nye innfallsvinkler. (Autoethnography, 2014, 14 mars) Men siden jeg studerer en kjent kultur blir jeg stilt overfor noen utfordringer. Hvilket utslag vil det gi at jeg er en del av den kulturelle praksisen jeg studerer? I min autoetnografiske undersøkelse har jeg observert meg selv og mine medstudenter under orkesterprosjekter i UGSO, og jeg har skrevet om situasjoner og erfaringer jeg har hatt i disse ukene. Utfordring ved å skulle beskrive en situasjon slik den fremstår for meg, har vært å kunne gjøre det uten å tolke eller tilpasse opp mot teorier jeg har om temaet. Jeg har opplevd det som vanskelig å beskrive en situasjon akkurat som den er. Faktisk har det vært vanskelig å i det hele tatt sette ord på hva vi gjør i orkesteret. Det faktum at jeg har større forståelse og kjennskap til det jeg skriver om, gjør at jeg risikerer å overse viktige forhold som utspiller seg i ulike hendelser nettopp fordi jeg har så god kjennskap til hva som skjer. Jeg merker at det er en viss fare for at jeg blir for generell i beskrivelser av situasjoner fordi jeg selv har vært i situasjonen, og dermed har førstehåndsinformasjon. Da blir det fort til at jeg utelater viktige detaljer som er en del av helheten. Jeg opplever også at det er fare for at jeg tilpasser beskrivelser slik at teorier og argumenter jeg allerede har blir styrket.

Mye av det jeg lærer om orkesterspill lærer jeg av å sitte i orkestret, men jeg har også observert ulike profesjonelle orkestre både live og på video. Det jeg ser og hører bruker jeg i mine forberedelser til orkesterprosjektene, og dette danner også grunnlaget for observasjoner jeg har gjort i orkesterarbeidet. Det å observere profesjonelle fiolinister når de jobber gjør at jeg kan danne meg en oppfattelse av hvordan jeg har lyst å være når jeg er i orkesteret, og ettersom jeg ikke har en fast jobb var det naturlig å henvende seg til profesjonelle fiolinister for å høre deres tanker og synspunkter om arbeidet de gjør. Intervjumetoden beskriver jeg nærmere i avsnitt 4.

1.3 Tidligere forskning

Da jeg begynte å gjøre undersøkelser til oppgaven min lette jeg først etter litteratur og tidligere forskning som forteller om livet som orkestermusiker. Jeg fant bøker som beskriver orkesterets utvikling og organisering, samt litteratur om prøvespill, men jeg fant lite om orkesterjobben fra en musikers perspektiv. En bok jeg har lest er *Becoming an orchestral*

musician: A guide to aspiring professionals av Richard Davies som er solofløyttist i BBC philharmonic. Den handler om veien fra å være musikkstudent til å bli profesjonell orkestermusiker, prøvespill, forberedelse, hvordan man fungerer best mulig i orkesteret og mange andre sider ved orkesterlivet. Jeg har også funnet studier omkring orkestermusikernes arbeidsplass, og fysiske og psykiske plager det kan føre til. Yvonne Liljeholm Johanssons er i sin doktoravhandling *Psykososial arbetsmiljö i en yrkesgrupp med krav på hög kvalitet-orkestrar inom konstmusiken* (2010) innom visse aspekter ved orkesterlivet, men mest for å forklare hvordan arbeidssituasjonen i et orkester kan påvirke ens helsemessige tilstand. Målsettingen ved hennes studie er først og fremst å bidra til et forbedret psykososialt arbeidsmiljø for orkestermusikeren. Perspektivet er orkestermusikerens hverdag og den sammenheng de befinner seg i. Hypotesen er at det finnes en positiv samvariasjon mellom psykososialt arbeidsmiljø, helse og høy kvalitet i arbeidet. Hun konsentrerer seg ikke om en instrumentgruppe, som jeg gjør, og fokuserer lite på beskrivelser av det faktiske arbeidet en gjør som orkestermusiker. Jeg har brukt Liljeholm Johanssons tekst først og fremst for å beskrive hvordan orkesteret fungerer som organisasjon. Dette gjelder også *Artisters hälsa och arbetsmiljö* (2001) og *Orkestrarnas psykososiale arbetsmiljö* (1999) skrevet av samme forfatter. Det finnes også studier som omhandler orkestermusikernes helsemessige- og/eller psykiske tilstand, da ofte knyttet til stress i arbeidssituasjonen. I blant annet en artikkel fra Medical University of Vienna: *Stress in the orchestra: mood plays a part* kan man lese om stressnivået hos 1. fiolinene i Vienna radio symphony orchestra. Det interessante med at det eksisterer en del slike studier er at det viser at symfoniorkesteret er en unik arbeidsplass, og at få eller ingen andre yrker fungerer på samme måte.

2 Orkesteret som arbeidsplass

Orkesteret består av et stort antall musikere med ulike instrumenter, som sammen utgjør en helhet; klanglig, harmonisk og melodisk. Enkeltstemmene/enkeltpersonene vil i mange sammenhenger være vanskelige å gjenkjenne, selv om de er hentet fra verk en har hørt mange ganger (Liljeholm Johansson, 2010). Ofte er det bare en eller et par stemmer som har de melodiene vi husker, de øvrige stemmene bygger opp akkorder, aksentuere rytmen osv. Man kan med andre ord oppfatte orkesteret som ett eneste instrument, ledet av dirigenten. Symfoniorkesteret består som regel av mellom 80 og 110 musikere fordelt på gruppene strykere, messingblåsere, treblåsere, slagverk og harpe. Hver instrumentgruppe har en

seksjonsleder som leder gruppen og spiller alle soloer.

2.1 Fiolinenes rolle

I orkesteret er fiolinene delt i to grupper, 1. og 2. fiolin. 1. fiolinene har ofte melodien, mens 2. fiolin alternerer mellom melodi og harmoni. Melodier ligger ofte oktaven under 1. fiolin. De fleste orkestrene har fast første og andre fiolingruppe, mens andre bytter fra uke til uke. Som tutti fiolinist spiller man unisont med resten av gruppen, bortsett fra når det står divisi i notene, da deler man gjerne seksjonen i øvre divisi (de som sitter nærmest publikum) og nedre divisi. Første fiolin er plassert til venstre for dirigenten med andre fiolin på innsiden eller rett ovenfor. Lederen av første fiolin kalles konsertmester. Konsertmesteren leder ikke bare fiolinene, men representerer hele orkesteret. Han eller hun skal formidle dirigentens musikalske intensjoner, og må ha eksepsjonelle kvaliteter både som solist, leder og ensemblemusiker. Konsertmesteren viderekommunerer hvordan dirigenten vil at musikken skal høres ut, og hvordan det skal spilles med hensyn til artikulering, plassering på buen og lignende. Han eller hun spiller vanligvis alle soli i et stykke og har også ansvaret for å stemme orkesteret og ta imot applaus fra publikum.

Det spesielle med å spille et strykeinstrument i symfoniorkesteret, i motsetning til å spille et blåseinstrument, er at man som regel utfører akkurat det samme arbeidet på nøyaktig samme tidspunkt som de som sitter rundt en. Blåserne har hver sin stemme, mens man som fiolinist spiller samme stemme som kanskje et dusin andre personer. Det blir forventet at man skal kunne spille så likt som mulig og skape en homogen klang i gruppen. For å få til det må man kunne tilpasse seg og lytte til det de andre i gruppen gjør. Konsertmester og gruppeleder bestemmer i stor grad hvordan man skal spille. Man skal frasere likt, artikulere på samme måte og spille på riktig sted på buen, tilpasse seg dynamisk og skape en klang som gjør at man blander inn med de andre. Timing, rytme og intonasjon må være på plass og man skal om mulig også ta initiativ og vise litt personlighet. Samtidig skal man ikke på noen som helst måte stikke ut i gruppen.

2.2 Prøvespill

For å få en fast stilling i et orkester må man gjennom et prøvespill. Når en jobb er ledig blir den vanligvis utlyst, og hvem som helst kan søke. Som regel er det mange søkere til en jobb, og kun de som juryen finner kvalifiserte ut fra cv/resume blir invitert til å gjøre prøvespillet. Prøvespillet foregår gjerne i tre runder foran en jury fra orkesteret, ofte spiller man bak en skjerm i første runde for at juryen ikke skal kunne identifisere kandidatene. Standard prøvespillsrepertoar for fiolinister er Mozart fiolinkonsert nr. 3, 4 eller 5 (1. og 2. sats med eller uten kadens), første sats av en romantisk konsert; Brahms, Beethoven, Tsjajkovskij og Sibelius er de vanligste, og i tillegg kommer flere orkesterutdrag som sendes til kandidatene et par uker før prøvespillet (iblant er de også tilgjengelig på orkesterets hjemmeside i forbindelse med utlysning). Noen ganger må man også gjennom en ensembletest. Er man så heldig at man vinner prøvespillet venter gjerne en eller flere prøveuker i orkesteret, før man får vite om man har fått jobben eller ikke. Deretter må man som regel gjennom en prøvetid i orkesteret. I Norge er det vanligvis et halvt år, mens det i Sverige er ett år. Under prøvetiden i orkesteret blir det gjerne avslørt hvordan man fungerer i samspill med andre, og om man passer inn i orkesteret både musikalsk og sosialt. Det er her man oppdager hvilke kvaliteter musikeren har. Et prøvespill alene viser ikke hvordan en person spiller sammen med andre, og det er jo de viktigste i et orkester.

3 Resultat av autoetnografisk undersøkelse

I de to årene vi spiller i UGSO har vi orkesterprosjekt cirka en gang i måneden med variert repertoar som skal gi oss relevant erfaring og styrke oss som orkestermusikere. Vi har også forberedende prøver og repertoar-class hvor vi gjennomgår annet repertoar, gjerne for strykeorkester.

3.1 Å lede

Å være konsertmester er en jobb jeg tar veldig seriøst selv om det «bare» er på repertoar-class og ikke et vanlig prosjekt. Av en eller annen grunn føler jeg at ansvaret er ti ganger større når jeg sitter på den plassen enn når jeg sitter på hvilken som helst annen plass i orkesteret. Læreren min kaller det «the hot chair». For meg er det uvant å skulle lede, men det er en veldig bra ting at vi alle får oppleve hvordan det er å ha den rollen. Da jeg satt som

konsertmester merket jeg at jeg er vant til å følge og imitere andre, og da føler en seg ikke like ansvarlig som den som faktisk sitter og leder. Det kjennes ubehagelig at alle andre ser på, og skal følge deg. Da jeg plutselig var i den situasjonen selv ble jeg veldig bevisst på at de andre observerte meg, og gjerne satt spørsmålstegn ved ting jeg gjorde. Jeg merket at jeg ble tvunget til å tenke gjennom hvordan jeg spiller og hvordan jeg oppfører meg. Jeg måtte være selvsikker og virke trygg selv om jeg egentlig var nervøs, og noen ganger tvilte på det jeg holdt på med. Egentlig er det merkelig at det føles som en så stor ting å være konsertmester. Som fiolinist spiller jeg akkurat de samme notene som de som sitter rundt meg, likevel føler jeg at det er noe helt annet å sitte der fremme. Det betyr ikke at jeg ikke føler at jeg har noe ansvar som tutti-fiolinist, men det sier noe om den sterke rollefordelingen i orkesteret.

Jeg er ikke en person som beveger meg mye når jeg spiller, men erfaringsmessig er det bra for en gruppe å ha en leder som rører på seg. Jeg synes ikke nødvendigvis en behøver vise alle innsatser, men det bør være en bevegelse eller energi i gruppen når man skal spille sammen. Når jeg sitter i orkesteret merker jeg at bevegelsen bør være forholdsvis stor når man skal vise gruppen innsatser. Den må også komme tidlig nok slik at også de som sitter bakerst skal kunne oppfatte den. Som student opplever jeg ofte at den som leder forsøker å vise innsatser, men at en ikke klarer å spille på sin egen impuls. Det synes jeg er mer forstyrrende enn til hjelp, men selv om jeg vet dette opplever jeg at det ikke er like lett å gjøre det riktig selv. Jeg har hørt av andre studenter at de noen ganger øver på å vise innsatser foran speilet på øverommet eller filmer seg selv når de spiller for å bli mer bevisst på hvordan de beveger seg. Jeg merker selv at jeg noen ganger tror at jeg gjør en kjempe stor bevegelse, men i realiteten er det nesten ingenting.

Jeg var gruppeleder på et strykeorkester-prosjekt uten dirigent, men med leder fra profesjonelt orkester. Det var veldig uvant for meg, og jeg merket godt at en må lytte mer når en ikke har en som slår foran seg. Jeg måtte starte det ene stykket, noe som var vanskelig (tror det startet på en opptakt midt i takten, Bach fuge). Vi måtte øve litt før vi fikk det til, selv om vi kun var fem personer i gruppen. Å lede ser mye lettere ut enn det er, det er fort gjort at du tror du er tydelig fordi du selv forstår hva du mener, men det er ikke like enkelt å gjøre det forståelig for alle andre. Spesielt personen som satt rett ved siden av meg, syntes det var vanskelig å forstå innsatsen min. En av lærerne på skolen sa at det er lettere å se en bevegelse som er vertikal,

fremfor en bevegelse som er horisontal, noe som egentlig er naturlig i og med at vi sitter på rekke bakover.

Symfonien vi spilte da jeg var konsertmester for andre gang krevde i stor grad at vi lyttet til hverandre, og samspillet var veldig avhengig av dette. Det var lite messing med, så alt vi gjorde i stryk kunne høres godt. Vi begynte uken med å spille igjennom hele symfonien med nye noter og det hele, og det var totalt kaos. Etter at vi hadde spilt gjennom valgte dirigenten å flytte strykerne og blåserne nærmere hverandre slik at vi fikk bedre kontakt, noe som hjalp litt. Første øvelse er ofte litt kaotisk, også fordi vi bytter plasser fra prosjekt til prosjekt. Vi har nye ledere og ny dirigent, og vi trenger litt tid til å finne vår plass. Som konsertmester denne uken merket jeg at jeg hadde litt problemer med å se hva dirigenten gjorde. Jeg følte noen ganger at bevegelsene kunne vært større og mer organiske, spesielt i starten av en sats. Med organisk mener jeg en mer naturlig innpust. Jeg følte ikke at den opptakten vi fikk samsvarte med sånn som musikken skulle låte videre. Da synes jeg det er vanskelig som leder, å skulle gi et ordentlig tegn eller være tydelige når vi starter.

En annen gang jeg var konsertmester fikk jeg virkelig erfare at det er viktig å være godt forberedt når man skal lede både fordi jeg gjerne blir litt nervøs, og fordi jeg merker at de andre i gruppen til en viss grad er avhengig av meg. Rollefordelingen i orkesteret gjør at folk bak meg gjerne nøler med å spille dersom jeg glemmer meg ut eller gjør feil, selv om de vet når de skal spille. Jeg merker også at vi ofte glemmer at vi ikke bare leder førstefiolingruppen eller strykerne, men også resten av orkesteret. Blåserne bruker også konsertmesteren, spesielt hvis dirigenten er dårlig. Denne uken hadde vi en dirigent som overlot mye av ansvaret til meg, og nærmest forsvant helt i steder som var kompliserte for samspillet. Jeg opplevde at vi bare spilte og spilte uten å få ordentlige tilbakemeldinger om hva som kunne forbedres. Noen ganger var det vanskelig å forstå hva han mente når han skulle forklare hvordan han ville ha det, andre ganger opplevde vi at han rett og slett ikke visste hva som var problemet, eller ignorerte at det var noe galt. I den situasjonen var det ikke lett å sitte å føle at man hadde ansvaret, og jeg var veldig frustrert. Jeg syntes det var vanskelig å vite hvor mye jeg skulle ta tak i som konsertmester når det til syvende og sist er dirigenten som bestemmer. Under dette prosjektet var det både feil toner, dårlig intonasjon og en del utfordringer med samspillet, ting som burde være relativt enkelt å ordne opp i, og likevel opplevde jeg at dirigenten ikke

gjorde noe. Jeg forsøkte å si ifra om ulike ting, men følte ikke at vi var enige om at det faktisk var et problem. Jeg merket også at det noen ganger var vanskelig å slippe til under øvelsen, det var bedre å vente til pausen med å ta opp spørsmål jeg hadde eller forslag jeg ville diskutere. Under øvelsen sitter gjerne nesten hundre personer og venter, og da passer det dårlig å ta opp en diskusjon rundt et strøk som kanskje bare gjelder en gruppe.

3.2 Co-leader

Personen som sitter ved konsertmester eller gruppeleder i orkesteret kalles for co-leader eller alternerende konsertmester/gruppeleder. Rollen som co-leader krever at man er en god støttespiller for den som leder, og at man følger lederens initiativ uten å ta over. Jeg satt som co-leader i 1. fiolin da UGSO spilte César Francks symfoni i d-moll i Gøteborgs konserthus med Marc Soustrot som dirigent. Under finner du en link til Youtube hvor du kan se og høre symfonien:

<http://youtu.be/9srAs4ss2kU>

Jeg sitter på første pult ved siden av konsertmesteren, du kan for eksempel se meg 6.45 min inn i videoen. I videoen ser man at 2. fiolin er plassert rett ved 1. fiolin, noen ganger sitter vi også overfor hverandre. Fordelen med å sitte slik vi gjør her er at det er lett å høre hverandre og dermed ha kontakt. Sånn sett blir jeg bindeleddet mellom konsertmester og gruppeleder når jeg sitter på co-leader plassen. Jeg synes noen ganger det er vanskelig å vite hvor mye en skal gjøre ut av seg som co-leader, og det kommer også an på hvem man sitter ved siden av. Noen leder vil helst ikke at co-leader beveger seg så mye, mens andre setter pris på at man tar initiativ. Under dette prosjektet var det en person bak i gruppen som ba meg om å gi mer tydelige innsatser fordi folk bak i gruppen var usikre på når de skulle spille, noe jeg opplevde som problematisk. En skal helst ikke gjøre mer enn konsertmesteren, og hvis den personen ikke beveger seg mye så skal ikke du gjøre det heller. Samtidig er det jo sånn at ikke alle kan se konsertmester hele tiden, og da er avhengig av noen andre for å føle at en har kontakt med det som skjer foran.

Når jeg sitter på co-leader plassen er det lett å se dirigenten, jeg behøver nesten ikke se opp fra notene. Samtidig hører og ser jeg alle de andre lederne, så sånn sett er dette en enkel plass

å sitte. Jeg har konsertmesteren rett ved siden av meg og kan høre henne og imitere henne, og jeg vet når hun kommer til å spille nesten før hun gjør det fordi jeg kjenner når hun gjør en bevegelse. Ved cirka 20.55 min kan en se meg, her ser jeg på min kollega mens jeg spiller og jeg ser flere ganger på dirigenten fordi han henvender seg til oss. Jeg merker at det er viktig å kunne notene godt sånn at jeg faktisk har overskudd, og rekker å følge med på de som er rundt meg. 21.55 min inn i klippet kan man se at alle som sitter innerst vender side, det er vanlig at de som sitter her gjør det.

Når jeg ser på videoen synes jeg det ser ut som vi er ganske flinke til å spille på samme sted på buen for eksempel ved 11.30 min eller 23.55 min. Som co-leader forsøker jeg å spille så likt som mulig som partneren min, da blir det også lettere for gruppen å gjøre det samme. (28.25 min) Ved 33.27 min kan du se både meg og personen rett bak meg og se at hun disponerer buen på samme måte som meg.

Jeg har vært co-leader ved flere anledninger i UGSO, både på første og andre fiolin. Jeg merker at fordelene med å sitte ved siden av konsertmester eller gruppeleder er at man er nær de som "bestemmer", altså dirigenten og gruppelederne og man opplever kommunikasjonen mellom disse på nært hold. Denne posisjonen krever at man er en god støttespiller for den man sitter ved siden av, det merker jeg både når jeg har rollen selv og når jeg er den som leder. Uansett hvor du sitter i fiolingruppen så skal du prøve å etterligne det lederen gjør rent fysisk, og kanskje spesielt når du sitter rett ved siden av. De som ikke kan se konsertmesteren bruker gjerne nestlederen til å orientere seg i forhold til timing selvfølgelig, men også når det gjelder buedisponering og hvordan en utfører det som står i notene. Det kan være med hensyn til karakterer, artikulasjon, dynamikk eller frasering.

Jeg har opplevd å ha pultpartnere som spiller for svakt, og også de som overdøver deg. Det er ikke gøy å føle at en sitter å spiller alene, men det er heller ikke lett når partneren spiller for sterkt. Det opplever jeg at er et irritasjonsmoment for mange i orkesteret, uavhengig av hvor en sitter. Det er vanskelig å vite hvor mye initiativ en skal ta. Den ene uken da jeg satt ved siden av konsertmesteren, sa hun at jeg godt kunne ta mer plass. Jeg angret litt på at jeg ikke spurte hva det vil si, for det er ikke så lett å vite akkurat hva som menes med å ta mer plass. Skal man spille sterkere eller bevege seg mer? Hvor mye er for mye? Den uken hadde vi

konsertmester fra profesjonelt orkester, så det hadde virkelig vært interessant å høre hva personen mente. Jeg ser jo også at det er stor variasjon i hvor mye initiativ ledere tar i profesjonelle orkestre. Noen konsertmestere beveger seg hele tiden, andre sitter nærmest helt stille, og disse personene jobber gjerne i samme orkester. Fiolinister er veldig forskjellige, men det kommer vel sikkert av at folk er forskjellige og har ulike personligheter.

Etter å ha gått på skolen i snart to år begynner jeg å kjenne en del av de andre fiolinistene ganske godt, men på et prosjekt hadde jeg en partner som jeg ikke har spilt med tidligere og også nye folk bak meg. Jeg merket derfor at det tok litt tid før vi ble kjent med hverandres klang og spillemåte, men jeg følte at det gradvis ble bedre, spesielt med personen som satt ved siden av meg. I begynnelsen syntes jeg hun spilte for sterkt og hadde vanskelig for å finne min plass i klangen hennes, men gradvis fant hun sin plass i min klang eller vi fant hverandre og hun ble en stor støtte for meg gjennom uken. Da mener jeg at hun ikke var redd for å spille ut og ta initiativ. Jeg merker at jeg virkelig setter pris på at den som er co-leader ikke bare følger meg, men tar ansvar selv. En annen gang jeg var konsertmester hadde jeg en partner som jeg ikke kunne høre i det hele tatt. Personen gjorde ingenting rart eller forstyrrende, men jeg følte ikke jeg hadde noen støtte. Jeg kunne like greit sittede alene og spilt. Da foretrekker jeg en person som trenger litt «tilpassningstid» og som kanskje ikke alltid følger deg helt slavisk, men som gir litt mer av seg selv.

En av mine medstudenter som ledet 2. fiolin opplevde at co-leader ikke ville spille før hun spilte. Altså hvis hun glemte seg ut eller gjorde en feil, så ville ikke pultpartneren spille. Jeg synes at dersom lederen for eksempel teller feil og du vet når gruppen skal spille, så kan man som co-leader forsiktig prøve å lede gruppen inn på riktig sted.

Under ett av orkesterprosjektene satt jeg bak i første fiolin og hadde god oversikt over de to første pultene. Problemet var at de spilte veldig forskjellig. De var ikke alltid helt sammen, og spilte på ulike steder på buen. En annen ting var at konsertmester tok opp fiolinen veldig tidlig når vi hadde pausetakter, gjerne ti takter før vi skulle spille. Co-leader ventet derimot gjerne til det var to takter igjen. Jeg syntes kanskje også at det var vel tidlig å gjøre seg spilleklar, men man forsøker vel i stor grad å gjøre det samme som den som lederen? Jeg opplevde selv at min sidemann da jeg var konsertmester, satte buen på strengen og var klar

lenge før jeg hadde tatt opp fiolinen. I begynnelsen gjorde det meg usikker på om jeg hadde talt feil, men etter hvert så bare ignorerte jeg det. Men jeg synes det skaper usikkerhet nå man sitter klar femten takter før en innsats. Man kan gjerne ta opp fiolinen, men man behøver vel ikke legge på buen og sitte helt klar så lenge før? Da mister man jo konsentrasjonen.

3.3 Tilbakemeldinger

Under et prosjekt fikk jeg erfare hvor stor innvirkning en person kan ha på hvordan gruppen fungerer. Jeg hadde en person på pulten bak meg hele uken som var dårlig forberedt eller veldig nervøs. Enten så var det ingen lyd, eller så var det litt upresist både intonasjonsmessig og rytmisk, og når personen spilte så var det med en klang som stakk ut så det var hørbart hele tiden. Dette var frustrerende for oss på første pult, og for sidemannen hennes som ga uttrykk for at hun følte seg ganske ensom. Dette fører igjen til at pulten bak dem blir usikker. På generalprøven var plutselig denne personen blitt syk, og jeg måtte flytte en person fra bakerste pult fram, og da var mange problemer løst. Jeg lurte hele uken på hva jeg skulle si, og om jeg skulle si noe til personen. Det er vanskelig å gi tilbakemeldinger til hele gruppen når man egentlig hører hva og hvem som er problemet. I orkesteret henvender en seg aldri direkte til en person, men til hele gruppen.

Det kan bli ubehagelig om man gir for mye tilbakemeldinger. Tidligere har jeg også opplevde at det ofte blir liten tid til å si noe til gruppen, og da jeg først gjorde det var det som regel noe negativt: "ikke øke her", "her må vi lytte til 2. fiolin", "pass på intonasjon" osv. Noen ganger kommer det også spørsmål som man ikke får tid til å svare på. Det er utfordrende å skulle gi konstruktive tilbakemeldinger uten å høres negativ ut nå man har liten tid. Jeg merker at jeg alt for sjelden sier til gruppen at «nå låter det bra!», men det er en kanskje heller ikke så vant til.

Det å lære seg å spille et instrument dreier seg jo mye om å få tilbakemeldinger på hva som ikke er bra, for så å forbedre dette. Jeg tenker etter hvert at det beste er om man venter litt før man sier ifra om noe. Mange ganger løser problemet seg av seg selv, og dersom det gjentar seg når man har gitt det noen sjanser får man heller gi beskjed. Det er jo faktisk også sånn at man ikke alltid vet hva som foregår bakover i seksjonen, det er selvsagt ikke alt man kan høre fra første pult. Jeg merker at jeg hører meg selv og sidemannen, og noen ganger pulten bak.

Ellers har jeg funnet ut at jeg må stole på at resten av gruppen er våkne og tar ansvar. For meg var det fint at den som satt bak meg på et prosjekt, ved noen anledninger sa fra om for eksempel feil toner og lignende.

Også i rollen som gruppeleder synes jeg det er vanskelig å gi tilbakemeldinger, spesielt når man er usikker på om man gjør «rett» selv. Min co-leader den ene uken hadde jobbet profesjonelt i flere år og hadde hatt fast jobb, og var veldig irritert både på dirigenten og personen som satt på pulten bak oss. Hun foreslo flere ganger at jeg skulle si i fra om ulike ting som plaget henne, og noen ganger snudde hun seg også og ga beskjeder selv. Dette synes jeg er svært vanskelig å forholde seg til, både fordi det skaper dårlig stemning, og fordi hun tar på seg en rolle som egentlig ikke er hennes. Samtidig synes jeg at hun burde vite bedre ettersom hun har jobbet profesjonelt, måten hun ga tilbakemeldinger på synes jeg var uprofesjonell fordi hun sa ting på en måte som gjorde at folk følte seg dårlige.

En annen ting jeg har tenkt på er hvorfor er det alltid en eller annen tuttifiolin helt bakerst som må henvende seg direkte til dirigenten isteden for å spørre gruppeleder hvis en lur på noe? Det skjer på hvert eneste prosjekt. Jeg er ikke vant til at man sånn helt uten videre snakker direkte til dirigenten når man er tuttimusiker. Det er det kun konsertmester og gruppeleder som gjør, det er en uskreven regel. På et prosjekt opplevde jeg at en person bak i 2. fiolin gikk frem til dirigenten midt under prøven for å spørre om noe. Det gjør man vanligvis ikke.

3.4 Stemning/humør

I et av prosjektene jeg ledet hadde vi en dirigent som ikke gav oss noen frihet i det hele tatt. Jeg fikk ikke en gang notere i min egen note, dirigenten tok noten fra stativet og skrev inn endringer selv. Det har jeg aldri opplevd eller sett tidligere, men det er tydeligvis hans måte å gjøre det på. Likevel var det god stemning under prosjektet fordi han var en veldig hyggelig og sympatisk person som det var lett å like, og det merker jeg er viktig. Hadde han vært utrivelig i tillegg til å være så pertentlig, så tror jeg resultatet ville blitt ganske dårlig. Negativ stemning sprer seg skremmende raskt, og jeg merker at jeg noen ganger må jobbe med meg selv for ikke å være negativ når jeg føler at ting ikke fungerer. Spesielt når jeg er konsertmester ser jeg at jeg må tenke meg om når jeg vil diskutere problemstillinger med

mine kolleger sånn at jeg ikke virker oppgitt eller sur over at noe ikke er helt som jeg hadde sett for meg. Vi hadde en person i orkesteret i fjor som ofte var tidlig ute med å sukke og klage, gjerne på mandag morgen i første pause, og jeg merket hvor lett den holdningen spredde seg til andre som kanskje ikke hadde tenkt så mye over det.

Når slike ting skjer synes jeg det er vanskelig å vite om man skal si fra, jeg håper alltid at en oppdager det hvis man gjør noe «feil». Samtidig så er det vel sjelden at folk spiller feil eller gjør noe rart bare for å irritere andre? Jeg vet selv at jeg hadde satt pris på det om folk var ærlige med meg dersom det var noe som gikk dem på nervene, men det er svært sensitivt å henvende seg til kolleger på den måten synes jeg. En vil jo ikke skape dårlig stemning. Når en sitter så nær hverandre og gjør nøyaktig det samme arbeidet (iallfall som fiolinist), vil man helst ha en god atmosfære. God stemning er mye viktigere for å skape et godt resultat enn man kanskje tror. En negativ person kan virkelig gjøre mye skade, for dårlig stemning sprer seg lett og gjør at folk blir usikre og spiller dårligere. Det kan være stygge blikk eller sukking og klaging, disse tingene gjør at en ikke greier å prestere optimalt. Jeg merker selv hvor mye det har å si for spillet mitt at jeg føler meg bra. Selvsagt har alle dårlige dager, men det er viktig å ikke la det gå for mye utover andre.

3.5 Forberedelse

Dirigent jeg nevnte i forrige avsnitt brukte like mye tid på å prate og forklare, som på å spille. Uken startet med at vi fikk helt nytt notemateriale på mandagen fordi dirigenten ville bruke sine egne noter med egne antegninger med hensyn til strøk, dynamikk, frasering, aksenter osv. Det var til og med skrevet inn fingersetninger og små piler som viste hvor frasen skulle gå. Denne utgaven var helt ulik de vi hadde fått fra notebibliotekaren, og forberedt i to uker. Under prøvene ble alt forklart i detalj, så de første dagene brukte vi en del tid på å høre på at dirigenten forklarte hva han mente. Alt var planlagt på forhånd, og det var lite rom for å gjøre andre ting enn akkurat det som stod skrevet i notene. Det var ekstremt mye detaljer. En takt hadde gjerne innskrevet en forte med aksent, decrescendo til piano, en pil som viste hvor frasen skulle gå, beskrivelse av hvor på buen vi skulle spille og fingersetning fra dirigenten (som er cembalist/pianist). Jeg kan tenke meg at dersom man skulle forholdt seg til dette hver eneste uke så hadde det vært ganske slitsomt, men for oss opplevdes det faktisk også som veldig bra trening. Jeg merket at det var fint å vite nøyaktig hvordan man skulle spille den

frasen eller den takten, og da får man virkelig skjerpet seg med hensyn til å faktisk gjøre det som står i notene. Denne uken fikk jeg virkelig kjenne at det er viktig å være godt forberedt og kunne notene godt, da er det mye enklere å gjøre endringene når man får utdelt nytt materialet. Jeg merket at det er utfordrende å gjøre store endringer uten tid til å forberede seg, spesielt når det er veldig ulikt det man har hørt på alle innspillinger. Man må kunne notene godt for å umiddelbart kunne forandre ting man allerede har øvd inn.

Noe jeg opplever som givende med å sitte på første pult er at det er lett å ha kontakt med dirigenten og de andre gruppelederne, det synes jeg er veldig inspirerende. Spesielt hvis man liker dirigenten og føler at han/hun kommuniserer bra. Men det forutsetter selvsagt at en er godt forberedt slik at en har overskudd til å følge med på det som skjer rundt en. For meg er det viktig å lytte til musikken på forhånd, og ha studert partiturer. Som leder må man ha kjennskap til hva som foregår i de andre stemmene, det gjør jobben så mye lettere. Noen steder noterte jeg andres stemmer inn i min egen note, for eksempel ved en vanskelig innsats. På den måten vet man hva man skal lytte etter på akkurat det stedet. Før noen av prosjektene valgte alle gruppelederne å ha en prøve sammen på forhånd, og jeg spilte også gjennom repertoaret sammen med gruppeleder 2. fiolin første gang jeg var konsertmester. Dette var veldig nyttig, og gav meg bedre oversikt over hva som skjedde hos de andre strykerne.

3.6 Samspill

Da vi spilte et program bestående av kun Wagner satt jeg rett bak konsertmesteren som jobber i Gøteborgs operaen. Det er så godt å sitte bak noen som er tydelige både når det gjelder innsatser, men ikke minst når det gjelder det musikalske. Synes han viste masse dynamikk og frasering med kroppen sin, for meg er kanskje dette viktigere enn å vise når vi skal spille. Det er kjempe inspirerende, spesielt hvis man har en uinspirerende dirigent. De som satt langt bak hadde likevel problemer med å henge med, hvorfor? Wagner er jo veldig vanskelig å spille fordi det ofte er mange toner i ulike tonearter, men det er også rom for å gjemme seg visse steder der man overdøves av blåserne. En del av de vanskelige stedene er nesten ikke hørbare, og vi merket fort at hemmeligheten var å se overbevisende ut og øve masse på de stedene som var veldig eksponerte. En person følte at pulten foran henne ikke var tydelige nok, og at det dermed følte som et hull mellom henne og pulten foran der igjen, da var det vanskelig for henne å ha kontakt med de to første pultene. Men sånn er det jo ofte når en

sitter bakerst tenker jeg, man må jo til en viss grad klare å stole på seg selv og på dirigenten. Målet må være å bli så stødig at det ikke spiller noen rolle hvem man sitter med, og hvor i gruppen du er plassert. Likevel er det naturlig at disse tingene betyr noe for hvor bra man spiller, jeg merker at det er kjekkere å spille sammen med en person man har god kjemi med og trives med, og man blir automatisk hakket mer skjerpet om man sitter med en person som spiller veldig bra. På samme måte kan en dårlig dag eller vanskelige ting i privatlivet påvirke spillet negativt.

Jeg tenker en del på hvor vanskelig det er med dynamikk når man spiller i gruppe. Hvor sterkt skal man spille? Man hører jo kun de som sitter i umiddelbar nærhet, og instrumentet låter annerledes mot øret enn ut i rommet. Ingen har lyst å være den personen som spiller for sterkt hele tiden, men man vil jo heller ikke sitte ved siden av en person som det nesten ikke kommer lyd fra. Jeg synes ofte at spriket blir litt for stort i gruppen, men det er veldig vanskelig å gjøre noe med det.

3.7 Plassering

I det ene prosjektet hvor jeg ledet 2. fiolin satt vi ved siden av 1. fiolin, mens vi i det andre satt overfor/midt imot. Jeg har alltid syntes at det er uvant å ikke være plassert ved siden av 1. fiolin, men har gradvis begynt å sette pris på den selvstendigheten det gir å sitte på andre siden. En er ikke like avhengig av 1. fiolin, og får større frihet. Samtidig kan det også skape visse utfordringer når en ikke er plassert rett ved hverandre, det er kanskje ikke like lett å høre og å være sammen. Det opplevde jeg som en fordel i et av prosjektene der 2. fiolin spiller alene før 1. fiolin kommer inn, 1. fiolin var ikke helt rytmisk stabile og dermed var det lettere for meg å bare fortsette å spille i riktig tempo når vi ikke var så nær hverandre. På den andre siden hadde det kanskje vært lettere for 1. fiolin å henge på oss dersom vi satt rett ved siden av dem og de kunne høre oss tydelig. En annen grunn til at det er fint å sitte midt imot hverandre er fordi konsertmester og gruppeleder 2. fiolin kan se hverandre godt, og jeg synes det er lettere å ha kontakt på den måten. Når gruppene sitter ved siden av hverandre er det nesten enklere for co-leader 2. fiolin å se konsertmesteren. Når en spiller med solist flytter 1. fiolin bakover for å gi plass solisten, noe som gjør at det er umulig for den som leder 2. fiolin å se hva som foregår i 1. fiolin.

Å sitte på 2. pult har jeg ofte tenkt at er den ultimate plassering, enten det er i 1. eller 2. fiolin. Da har man god kontakt med ledere og ser dirigenten godt, og man sitter liksom midt inne i gruppen og i klangen. Samtidig føler jeg at en må være veldig oppmerksom når man sitter der, for det blir ofte opp til den pulten å videreføre beskjeder eller endringer fra gruppeleder, og man må virkelig forsøke å følge opp det de gjør slik at det også blir tydelig bakover i gruppen.

3.8 Strøk

Når vi har orkesterprosjekt dukker det alltid opp spørsmål om strøk. I University of Gothenburg symphony orchestra bruker vi innleid notemateriale som det ofte er innskrevet strøk i, sannsynligvis fra det orkesteret som brukte notene sist, og vi har en strøkreferanse fra Göteborg symfoniorkester (GSO). Vi skal altså føre over strøkene fra referansen til notematerialet vi skal bruke. Jeg merker at jeg egentlig aldri har tenkt så mye over strøkene når jeg spiller orkester, jeg er vant til å få en note med strøk som konsertmester eller gruppeleder har bestemt, og så spiller man dem uansett hva man måtte synes. Dersom noe har vært vanskelig har jeg tenkt at det er mine tekniske begrensninger som gjør at jeg ikke får det til, altså at jeg må jobbe med det. På skolen merker jeg at mange av studentene ofte vil endre strøk fordi de synes at det er lettere å gjøre noe annet, og det har noen ganger vært et vanskelig valg for meg å ta når jeg har ledet. På den ene siden synes jeg at en skal være i stand til å gjøre det konsertmester har bestemt, det er jo slik det vil være dersom man får en tutti jobb, samtidig må det være rom for å gjøre endringer som gjør at gruppen låter bedre. Min lærer rådet meg til å svare; «jeg skal tenke på det», hvis noen ønsker at du skal endre et strøk. Da får man tid til å tenke og prøve litt selv, og personene det gjelder får mer tid til å øve på det. Noen ganger er de dårlig forberedt og trenger tid til å få det til, mens det andre ganger er bedre å gjøre en endring. Litt av problemet slik jeg ser det, er at vi ikke setter strøkene selv, og dermed ikke kan stå inne for det som har blitt gjort. Avgjørelsen har blitt tatt av noen som jobber i GSO, og dermed er det «riktig». Men det finnes jo utallige måter å spille på, og vi er utrolig forskjellige både spillemessig og personlig, så det vil alltid være ulike meninger om strøk. Jeg merker at en aldri vil kunne gjøre absolutt alle fornøyde. Og man skal jo også ta hensyn til de andre strykerne, ikke bare fiolinene.

4 Intervju

4.1 Metode

Med et kvalitativt forskningsintervju menes et intervju der formålet er å innhente beskrivelser av ulike aspekter i livsverden til intervjupersonen, og hans/hennes relasjon til den. Man er ute etter å få økt kjennskap til hvordan en person selv opplever og erfarer et fenomen. Det kvalitative forskningsintervju er et åpent intervju da målet ikke er å styre intervjupersonens svar, men å være åpen for nye og uventede fenomener. I motsetning til det kvantitative intervju, forsøker man å unngå ferdig oppsatte kategorier og strukturerte spørreskjema. Intervjuet har som formål å gi en kvalitativ forståelse gjennom språket - ikke kvantifisering. Man forsøker å beskrive og forstå intervjuobjektets subjektive opplevelse av fenomenet. Det kvalitative forskningsintervjuet er emnesorientert, to personer diskuterer et emne som er relevant for dem begge. Gjennom denne typen intervju kan en få fram kunnskap som spørreundersøkelser og statistikk ikke fanger opp (Kvale, 2009).

Det finnes to typer kvalitative intervju: det halvstrukturerte intervju og det ustrukturerte intervju. Jeg valgte å benytte meg av det halvstrukturerte intervju. Denne typen intervju kan beskrives som en samtale mellom forsker og respondent, og intervjuer har formulert formålet med undersøkelsen i forveien. Det vil si at jeg på forhånd lagde en intervjuguide med tematiske punkter kombinert med klart definerte spørsmål som tok utgangspunkt i problemstillingen min. Intervjuguiden finner du i avsnitt 8. Jeg har fra før av lite erfaringsgrunnlag med å gjøre intervjuer, og var derfor usikker på hvordan jeg skulle gå fram for å forberede meg til intervjusituasjonen. Jeg bestemte meg etter hvert for at det mest naturlige ville være å la intervjuet foregå som en samtale, og jeg lagde en halvstrukturert guide til samtalen. Jeg startet med å formulere spørsmål for å få et overblikk over hva slags informasjon jeg ville ha tak i. Ettersom jeg ikke har gjort noen intervjuer tidligere, synes jeg det var vanskelig å vite hva som ville fungere og jeg ønsket ikke å påvirke samtalen for mye. Målet var å la intervjuet utvikle seg så naturlig som mulig, og i størst mulig grad la intervjupersonen få sjansen til å uttrykke det han/hun ønsket slik at jeg kunne få innsikt i personens oppfatning av orkesterjobben og opplevelsene hans/hennes. Jeg hadde skrevet ned hovedtema/spørsmål og følgespørsmål i en rekkefølge som følte naturlig, men behøvde ikke å følge listen slavisk under intervjuet. Da er det også mulig å legge til utdypende spørsmål

mens en snakker med intervjupersonene, intervjuguiden fungerer mer som et hjelpemiddel om man skulle miste tråden eller om man ønsker mer utfyllende svar.

Listen med spørsmål er basert på opplevelser og tanker jeg har hatt under studiene, disse spørsmålene har jeg også forsøkt å svare på selv. Faren her er som tidligere nevnt at jeg merker at jeg blir litt for generell i mine svar, mye fordi jeg vet hvordan det ideelt sett burde ha vært i en gitt situasjon.

4.1.1 Utvalg og gjennomføring

Jeg har valgt ut tre fiolinister fra tre profesjonelle orkestre, jeg ville i utgangspunktet ha med en konsertmester, en gruppeleder og en tutti-musiker, men det lot seg dessverre ikke gjøre. Hovedkriteriet for utvelgelsen er at de er/har vært fast ansatt i et profesjonelt orkester. Intervjupersonene jobber i ulike typer orkestre, det vil si både operaorkestre og symfoniorkestre, og de er av ulik alder og kjønn. Av etiske grunner unngår jeg å presentere personene, det skal ikke være mulig å gjenkjenne dem. Jeg vil også at hovedfokuset skal være på deres erfaringer og opplevelser som profesjonelle fiolinister, uavhengig av kjønn og hvor lang erfaring de har i yrket. Jeg valgte å gjøre lydopptak av alle intervjuene. Jeg synes dette var den enkleste måten å gjøre det på fordi man kan høre gjennom opptaket flere ganger, og det er lettere å lytte aktivt i selve intervjusituasjonen når man ikke behøver å konsentrere seg om å notere samtidig.

Da jeg tok kontakt med personene fortalte jeg først at intervjuet var til min masteroppgave på Högscholan für scene og musik, og at hensikten med prosjektarbeidet er å undersøke hvilke egenskaper man behøver i jobben som fiolinist i et profesjonelt symfoniorkester. Deretter avtalte jeg tid og sted for møtet, og informerte om at intervjuet ville ta cirka en til halvannen time. Jeg spurte også om det var i orden at jeg gjorde et opptak av intervjuet. I forkant av intervjuet informerte jeg deltagerne om at intervjuet finner sted på frivillig basis og at det når som helst kan avbrytes uten at det får negative følger. Jeg fortalte også at opplysninger som fremkommer er underlagt taushetsplikt og all informasjon/data som brukes i prosjektet forutsettes gjort anonymt ved å endre informantens navn, alder og arbeidssted. All data vil bli oppbevart forsvarlig uten at andre enn jeg har tilgang, og alle notater og opptak tilintetgjøres etter at oppgaven er godkjent. Materialet skal kun brukes til masterarbeidet. Dette ble også

gjentatt da vi gjennomførte intervjuet. (Kvale, 2009)

Etter intervjuene ble samtalene transkribert. Jeg valgte i første omgang å skrive ned alt som ble sagt, ordrett, med unntak av emner som ikke hadde noe med intervjuet å gjøre. Dette har jeg utelatt. I del 4.2 intervjuresultat har jeg valgt ut relevante sitater og knyttet dem opp mot samlede temaer. Sitatene er gjengitt så ordrett som mulig, men med små endringer som gjør at det fungerer bedre når man leser teksten. Det vil si endringer i setningsoppbygning og eventuelt å fjerne unødvendige ord uten å endre setningens betydning. Intervjupersonens meninger skal komme så tydelig frem som mulig. All data som er innsamlet vil naturligvis ikke være gjeldende for alle fiolinister i alle orkestre, men utvalget gir grunnlag for diskusjon omkring temaet.

4.1.2 Presentasjon av intervjuobjekt

I avsnitt 4.2 intervjuresultat har jeg valgt å kalle intervjupersonene fiolin 1, fiolin 2 og fiolin 3. Fiolin 1 har jobbet som konsertmester siden 1988 i ulike orkestre. Personen har ingen formell utdanning (bachelor eller master), men stor yrkeserfaring og har vært i sin nåværende jobb siden 2005. Fiolin 2 har 5 års universitetsutdanning, men ingen avsluttende eksamen. Personen har jobbet som vikar i profesjonelt orkester gjennom hele studietiden før han/hun begynte i sin jobb i 2001. Fiolin 3 har 6 års høyere utdanning og har hatt jobb fast tutti jobb i 4 år.

4.2 Intervjuresultat

4.2.1 Om ferdigheter og erfaring

På spørsmålet om hvilke kvaliteter en må ha i jobben som orkesterfiolinist svarte fiolin 1 «Evnen til å lytte til andre, og å ha en god disiplin på egenarbeid altså egenøving. Det er veldig viktig å kunne lytte og ha kammermusikkerfaringen med seg inn i orkesteret. Det opplever jeg i dag, at det er mange som ikke hører på annet enn sin egen stemme. Jeg tror man skulle ha det mye morsommere i et orkester om man var litt mer interessert i partituret, og det som skjer i de andre stemmene. Det å lære seg at her er det akkompagnement, og her spiller jeg kanskje sammen med bratsjene. En ting er ens egen stemme, men også hvordan en passer inn og hva som er melodi og hva som ikke er melodi.» Fiolin 3 hadde mange av de

samme synspunktene «En må kunne tilpasse seg og lytte til andre, ikke bare i sin egen gruppe, men også de andre instrumentene. Som stryker må man kunne finne sin plass i gruppeklngen. Målet er å skape en homogen klang, og skal man få til det må en kunne lytte og innrette seg. Det tror jeg er det viktigste. Selvsagt må teknikk og intonasjon være på plass, men dersom man ikke har et ønske om å tilpasse seg så nytter det ikke uansett.» Tilpasning er et nøkkelord for alle de tre fiolinistene. «Når prøveukene kommer merker du relativt fort hvem som ikke har vært vant til å tilpasse seg, hvem som bare har stått og dyrket sitt eget spill. Det er et dilemma en mange ganger står ovenfor, skal en tørre å satse på at de vil utvikle seg? Skal en tørre å satse på at de faktisk har evnene og egenskapene til å lære å tilpasse seg?» (fiolin 2) Fiolin 1 sier «Man kan lære om bare viljen er der.» Fiolin 3 samtykker «Det kan læres, ja. Men du må ha et ønske om å gjøre det.»

Evnen til å lytte nevnes også som en viktig egenskap i orkesteret «En merker om de har evne til å lytte til det som skjer rundt dem, og om de greier å ta inn det andre gjør og spille på samme måte. Man ønsker jo at den som kommer inn i orkesteret skal bidra med noe, men samtidig passe inn i klangen. Det er ikke en solist man ser, men man må selvsagt spille på et høyt solistisk nivå for å i det hele tatt komme seg til prøvetiden. Deretter forventes det at man har evnen til å smelte inn i gruppen.» (fiolin 3) «Man må åpne ørene for det at man skal kunne passe inn og spille sammen med andre, og at det der igjen oppstår musikk og fellesskap ved at man gjør noe sammen.» (fiolin1)

Fiolin 2 uttrykte det på denne måten «Det kan uten tvil læres. Noen ganger får vi inn personer som har alt for mye individualistiske trekk i spillet. De kan være fantastiske instrumentalister; teknikk og alt det der kan være utviklet til fingerspissene, men det bærer likevel preg av at det er for mange individuelle trekk som man ikke tørr å ta sjansen på. Det er folk som velger å dyrke seg selv helt og fullt gjennom en studietid, og dermed går lenger og lenger vekk ifra muligheten til å kunne tilpasse seg fordi at de har dyrket seg selv for masse.» Da jeg spurte hva som menes med individuelle trekk fikk jeg denne forklaringen «Det kan vær dynamiske tilpasningsevne, det kan være artikulasjons ting, til en viss grad også intonasjonsting, noen har evne til å intonere litt i overkant og klarer ikke å smelte inn i en gruppeintonasjon. Forståelse av dynamikk er i solistisk sammenheng eller kammermusikalsk sammenheng en helt annet enn i orkestetsammenheng. Det er så ulike forståelser av hva det

er; altså hva vil det si å spille en pianissimo. Dersom en blir bedt om å spille svakere så er det kanskje de som i utgangspunktet spiller svakest som spiller enda svakere, og de som egentlig ikke har forståelsen av hva det er de gir enten blaffen eller spiller like sterkt. Så får du et enda større sprik. Det er kjempe utfordrende, men jeg tror at har du hatt den type erfaring hele veien og lært deg å tilpasse deg de tingene, så har du større forutsetninger for å gjøre det når du en gang eventuelt skal prøves ut i jobbsammenheng. En merker fort når folk stikker ut, og da kan det gå på dynamikk, artikulasjon og intonasjon. Alle de tingene merker du nødvendigvis ikke i en prøvespillssammenheng, men du merker det når de kommer inn i gruppen.»

4.2.2 Om prøvespill

«Når en har sittet både i prøvespilljuryer og prøvespillssammenhenger så merker en relativt fort de som ikke har noen erfaring og ballast på å sitte i orkester.» (fiolin 2) «Nivået er så høyt i dag, og mange har studert lenge før de søker jobb, dermed blir det naturlig at flere og flere har jobbet litt profesjonelt før de starter i sin første jobb, og orkestererfaring er helt klart en stor fordel. Man merker fort om aktuelle kandidater har antenner for å spille sammen med andre, spesielt når de kommer inn i orkesteret i prøvetiden.» (fiolin 3)

Som student lurer en ofte på hva juryen lytter etter på prøvespill, fiolin 2 sier «Det du kanskje tenker mest på når du sitter i en prøvesammenheng er klang, tolkning, evne til å skifte karakter og du hører selvfølgelig intonasjon. Når en sitter i en prøvespillssammenheng så danner du deg et helhetlig bilde; kunne dette vært interessant å prøve mer ut i en gruppe? Og det er klart det er veldig forskjellig hva hvilket øre som hører utfra hva slags erfaring og hvilke idealer en selv har. Vi merker hvor vanskelig det er å finne noen som alle kan enes om.» På videre spørsmål om man kan høre om en kandidat vil passe inn i gruppen svarer fiolin 3 «Til en viss grad kan en jo det, men det er først og fremst i prøveukene man får testet det ut. Derfor har vi gjerne to eller tre prøveuker før vi bestemmer om personen får prøvetid. I den perioden ser vi om dette er noe vi vil satse videre på. Når en først har ansatt en person så er det stor sannsynlighet for at han eller hun skal bli i jobben over lengre tid, derfor er det viktig å finne ut om dette er noe en vil satse på, og om en eventuelt tror en kandidat har evnen og viljen til å endre seg. Noen kommer inn og vi ser med en gang at det fungerer veldig bra, mens det er andre en er i tvil om vil kunne passe inn. Kandidatene får tilbakemeldinger

underveis i prøvetiden, og får dermed sjansen til å tilpasse seg i den retningen vi ønsker og så er det opp til dem om de ønsker det eller ikke.»

Jeg har ofte lurt på hva som er grunnen til at folk som spiller så bra på prøvespill at de vinner jobben i konkurranse med kanskje femti andre, ikke klarer seg gjennom prøvetiden? En tenker at en fiolinist som har så stort overskudd burde klare å tilpasse seg. «Vi hadde tilfelle der prøvespillet var fantastisk. Hva mer kan en ønske seg? Personen fikk ikke jobb etter et halvt års prøvetid, og det var helt opplagt for mange individuelle trekk, mangel på evne til å tilpasse seg. Kanskje også litt personlighetstrekk som en så etter hvert og tenkte: Er dette noe en ønsker å forholde seg til i førti år framover? Sånne ting og spilte inn der, men det var en stor grad av spillet hennes som gjorde at fra å være utrolig imponert på prøvespillet så gikk det til at folk sa nei etter et halvt år.» (fiolin 2) Fiolin 3 fortsetter «En må vise at en har evnen og viljen til å lytte, og til å tilpasse seg. Hvis det ikke fungerer kan det være at en rett og slett stikker ut i gruppa; det kan være intonasjon, artikulasjon, klang. For mye personlig tolkning. En må vise evne til å bli en del av gruppen.» Er problemet da at en ikke lytter, eller ikke har lyst å forandre seg? «Ja, det kan hende det er noen som da har dyrket sitt eget spill og seg selv for masse, og har en enorm stolthet i forhold til å ikke ville ta til seg den veiledningen de får. Personen jeg nevnte gikk herfra med høyt hevet hode, og synes det var greit det. Og det er ikke et unikt tilfelle på det, det er andre som også har vært stolte på egne vegne. Den stoltheten har en dyrket fram gjennom å bare dyrke seg selv. Altså hvis du er en så god fiolinist at du klarer å få jobb, her stiller det nå 40-50 stykker på de siste fiolinprøvespillene, det er utrolig mange og den tiden er over der folk ikke er bra. Nå er det bare gode folk, og at noen da i løpet av den tiden de har til rådighet ikke klarer å bevise at de kan tilpasse seg er nesten rart. Når en spiller så bra så skulle en greie å tilpasse seg, såpass burde en kunne forvente. Og en må kunne se den tilpasningen, det er jo det vi sitter og gjør hver dag på jobb. En av de kjipe sidene av det å være orkestermusiker er at du skal legge vekk alt av individuelle særtrekk og behov for å markere deg. Du skal gå inn å tilpasse deg og være en dyktig håndverker. Det å være en orkestermusiker er mer et håndverk enn å være kunstner fordi du skal legge vekk så mange ting ved deg selv. Du skal være så mye som mulig en del av noe og være med på å skape/bidra til å skape en homogen gruppe, du skal egentlig utmerke deg minst mulig men være i stand til å gjøre alt.» (fiolin 2)

Så hvordan skal en bli en god nok fiolinist til å vinne et prøvespill, samtidig som man forsøker å tilegne seg de ferdighetene en behøver for å kunne passe inn i et orkester? Balansegangen mellom solospill og orkestererfaring forklarer fiolin 2 på denne måten «For min del ble det nok litt for mye jobbing. Kombinasjonen av det og å skulle prøve å studere ble for mye. Det er jo ulempen med å ha den privilegerte situasjonen, at en gjerne prioriterer feil. Når man er i en studiesituasjon og får tilbud om jobb er en ikke i stand til å se verdien av å studere, og så er det jo selvfølgelig at du lærer noe av det ene som du ikke lærer det andre stedet og omvendt. Sånn sett er det utfordrende å ta de riktige valgene selv når en er ung. Jeg tenker av og til at hvis jeg hadde spisset meg enda mer i den studietiden så ville jeg hatt utbytte av det nå, for orkestererfaringen ville jeg alltid ha fått. Samtidig kan en tenke at det gav meg kanskje noen fortrinn at jeg hadde den erfaringen og holdt varmt de kontaktene jeg fikk gjennom den tiden. Det er en balanse som en kanskje først i ettertid kan si noe om. Akkurat der og da er det vanskelig å vite hva du kan hente mest ut av. En viss bevissthet rundt de valgene du tar er kanskje det nærmeste et fornuftig valg en kan komme. Og så er det uten tvil at en trenger begge ting.»

4.2.3 Om å være en god kollega og skape god stemning

På spørsmål om hva det vil si å være en god kollega i orkesteret sa fiolin 1 «Du skal ha ganske godt humør. Jeg synes det er viktig at man tenker på hvordan man er mot andre mennesker, men det er jo sånn hele livet. At du kanskje ikke drar med deg problemer eller det dårlige humøret ditt på jobben. Særlig ikke når man jobber så nær hverandre som vi gjør. At man tenker på at man er positiv og vil gjøre en bra jobb.» Fiolin 3 mener også at det sosiale er altså viktig «Ja, det er klart at det spiller en stor rolle. Det er vanskelig å få en gruppe til å fungere optimalt hvis det er interne konflikter, det hender jo. Vi kan ikke ha en person som spiller fantastisk, men oppfører seg som en idiot, det vil være vanskelig å få det til å fungere i lengden.»

Alle fiolinistene mener at en ny person i gruppen kan gjøre forskjell, fiolin 3 fortsetter «Det er klart det kan bety mye hvis man får inn en ny person som er positiv og sprer entusiasme, det smitter. Det er jo på mange måter en spesiell jobb det her, og det er mange hensyn å ta. Har man en dårlig dag, så behøver man kanskje ikke vise det for mye. Vi arbeider så tett at det er vanskelig å ikke la seg påvirke. Samtidig er det jo sånn at det går opp og ned i hverdagen, og

man må få lov til å ha en dårlig periode. Å spille et instrument er veldig personlig, så det er vanskelig å ikke la det gå ut over jobben noen ganger.» Fiolin mener en ny person kan bety mye «Rent sosialt, stemningen, om du kommer inn og er glad og positiv. Det betyr mye, at en kan ha litt humor, det kan hjelpe veldig mye på stemningen. Når man klager på dirigenten, så sier man *dirigenten er så dårlig, han inspirerer meg ikke..* og det er de første minuttene på mandag morgen kanskje. I løpet av de første fem minuttene så ser man om dirigenten er bra eller dårlig, og den første som sier noe negativt om dirigenten setter i gang en sånn tankerekke hos veldig mange.» Fiolin 2 fremhever lederne som viktige i for stemningen i gruppen «Personer i lederfunksjonen er helt klart viktig, en konsertmester eller dirigent som gjør ting på en riktig måte kan prege mer en det en kanskje aner. Det går på trygghet og det går på energi. Det er så mange måter en lett kan drepe spille glede og energi på, med blikk eller ting som ligger mellom linjene. Små negative ting som bare ligger i luften skaper usikkerhet, og da vil en bli reservert. Trygghet og selvtillit er nøkkelord. Selv om en er en håndverker mer enn en kunstner kanskje, så skal en tross alt prestere på høyt nivå med ganske finslig håndverk, og det er veldig små marginer. Det er ikke som et fotballag som driver og soser rundt med feil pasninger, selv om det er veldig mange paralleller til idrettsverden, så er det sånn sett en veldig spisskompetanse. Det skal være på høyt nivå, så en person kan helt klart gjøre stor forskjell.»

Fiolin 2 sier en tenker på personlighet og hvordan en person fungerer sosialt når de ansetter «Ja, en tenker mer og mer. Mye mer enn det vi gjorde før. Nå skal kandidatene blant annet intervjues, og det er innført de siste fem seks årene kanskje. Det er nok en grad av formalitet over det, men hvis du avdekker ting så vil det i ytterste konsekvens føre til at en ikke får gå løs på en prøvetid. Personlighet betyr mer og mer, og ikke minst ser en på personlighet i forhold til lederfunksjoner, de som skal inn å være gruppeleder. De skal ha en bevissthet rundt det at de har en annen funksjon enn det å skulle spille best, og den må de kunne ivareta. Så det ser en faktisk mer og mer på, og ikke minst gjennom skolering, at de skal få en viss tyngde på det for å kunne gjøre den jobben. Vi ser viktigheten av det, for det har vært en del grupper hvor det har vært interne konflikter og ting som skyldes både det en og det andre. Har du da en leder som har evnen til ut fra personlige egenskaper å kunne håndtere ting så hjelper det, og det er igjen med på å skape trygghet. Det er helt opplagt at det har mye å si med god stemning.»

Fiolin 2 nevnte også et eksempel på en situasjon der en person ikke fungerte i orkesteret «Vi sendte vekk en som satt på et lengre vikariat. Personen ble faktisk sagt opp i et vikariat, han hadde vel et år eller noe sånn, og han ble sagt opp på grunn av personlige ting selv om han spilte fantastisk. Det er ganske sterkt, men de fant ut at dette er en person som vi ikke kan ha lenger fordi han skaper for mye problemer og dårlig prestasjonskultur i gruppen. Så en ser i aller høyeste grad i en prøvetid etter personer som er omgjengelige, fungerer bra og er positive.»

I orkesteret arbeider man veldig nær hverandre, det er ingen normal arbeidsplass. Om noen blir forstyrret av en kollega «Da kommer man ofte til konsertmesteren. Om det er noen som synes noen lukter vondt, det kan jo være sånne ting også. Det kan være dresser som ikke har vært på renseri på hundre år eller at det er noen som spiller altfor sterkt, eller som aldri forbereder seg. Du kan aldri stenge døra til ditt rom/kontor. Og som konsertmester er du jo veldig offentlig, alle ser deg.» (fiolin 1) En kan selv bidra til å ivareta et bra arbeidsmiljø i orkesteret på mange måter ifølge fiolin 1 «Egenøvingen tror jeg er veldig viktig, at man kan sine stemmer på mandag morgen i et symfoniorkester.» Og det er forskjellen på strykere og blåsere, fiolin 2 sier «Blåserne øver nok orkesterting på en annen måte, jeg vil tro at de fleste blåsere egentlig øver alt nesten som om det var et solostykke.» «Som blåser må man kunne det for det høres om man ikke kan det. Vi på strykeinstrumentene kan faktisk gjemme oss ganske bra. Men det er stor forskjell mellom her og i?, der kan de det. De har også hatt sparekravet på halsen, de har vært truet av nedleggelse og har skjønt det at vi må jobbe selv for at folk skal legge merke til oss og for at det skal bli bra kvalitet. Jeg tror også jobben blir mye morsommere om man øver.» (fiolin 1)

4.2.4 Om tilbakemeldinger og kritikk

«Det er veldig forskjellig mellom Sverige og Norge. I Norge kan man gi mye mer direkte meldinger, men i Sverige så må man pakke det inn litt mer for ellers så regnes det som personangrep. Jeg opplever mye oftere her at det må sies på en litt mykere måte for at det skal bli godt mottatt. I Norge så vet vi jo det at vi sier det fordi vi vil godt, om jeg gir kritikk til deg på fela så betyr jo ikke det at du er en dårlig person.» (fiolin 1) Det er ofte problematisk for musikere å gi hverandre tilbakemeldinger i orkesteret «Det er skrekkelig

vanskelig. Tenk, her har du gått et helt liv fra du begynte å spille til du får jobb, altså hele den veien som for de fleste er 20 år pluss minus med ukentlige tilbakemeldinger. Du går fra å ha hatt en barnlig lek og interesse i ungdommen, til noe som en studerer og utvikler seg veldig på. Gjennom hele denne prosessen får du stort sett bare tilbakemeldinger på det du må ordne, på en finere eller styggere måte alt etter hva slags lærer du har og om de er i stand til å gi en konstruktiv tilbakemelding, men kjernene er uansett hele tiden at dette må du bli bedre på. Så får du en jobb og plutselig så er du en hellig ku som ingen skal få lov å røre. Vi sitter der hver uke med en dirigent som snakker til det kollektive, og på gruppeprøver instrueres det i forhold til det kollektive og så er det opp til en selv å avgjøre om en er en av de som skal ordne på noe eller ikke. Du skal leve av å spille og få betalt for det, underholde 1400-1500 personer hver uke, og så skal ingen få lov å si noe til deg. Det er jo et paradoks. Den kulturen er nok noe som man i større eller mindre grad kunne sett litt på.» (fiolin 2) Fiolin 1 uttalte seg på denne måten «Vi er jo oppdratt i et regime, når det gjelder å lære seg å spille et instrument, der man er veldig vant til å ta kritikk. Det er de går på og plutselig skal man begynne å dalte når man har satt seg ned i et orkester. Jeg har jo ofte fått høre det at jeg er for ambisjøs, for krevende, i min jobb. Men jeg vet det at hadde jeg ikke vært det, så hadde jeg ikke vært der jeg er i dag.» Når en har fått jobben så sitter man altså i fred «Ja, det er i veldig stor grad sånn, vi har jo medarbeidersamtaler og den type ting, men det er nok fortsatt til en viss grad for sensitivt, selv om en prøver å la terskelen bli lavere og lavere. Det kommer noen persontilbakemeldinger det gjør det, men det kunne godt vært mer av det. Når du har fått jobben så er du din egen herre til en viss grad altså, du har veldig mye ansvar for din egen utvikling. En må dyrke de sidene som naturlig kan ivareta kravet til ditt eget spill, kravet til prestasjoner, sånn at du sitter i settinger der du må løfte deg opp i forhold til det som trengs på podiet i et orkester.» (fiolin 2)

Hvorfor dette er så sensitivt forklares på denne måten av fiolin 2 «En forklaring på det er jo at du selv og instrumentet går i ett, den nærheten vi har til det vi holder på med er annerledes enn noen som har studert matematikk. Det er sånn sett en større enhet over oss selv og vårt instrument enn kanskje mange andre opplever. Det kan hvert fall være en forklaring på at det er veldig sensitivt, du føler du berører noe mer personlig, men likevel er det jo en del ting som ikke nødvendigvis berører min evne til å uttrykke en tone gjennom fiolinen min. Om en spiller for sterkt eller svakt, eller om jeg kan spille litt mindre aksent, det er jo veldig objektivt

og det har jo ingen ting med meg og min personlighet å gjøre. Jeg tror at de fleste tenker at jeg vil heller få vite hvis det er noe som stikker ut, spiller jeg den tonen for sterkt, spiller jeg en ess i stedet for en e hele veien uten at jeg egentlig har merket det...så sånn sett så gjør en det, men det drøyer gjerne litt. Dersom du sitter der så kjenner du gjerne litt på hvem som gjør det, om du tror de er i stand til å høre det og om de tåler å få den tilbakemeldingen, eller om det er dumt. På en måte er det kanskje greit at det skal være sånn, på en annen måte litt dumt. En del ting burde være helt greit å si.» Fiolin 1 etterlyser også mer åpenhet «Det er vel noen som er ømmere enn andre, som er veldig hårsåre akkurat den dagen. Det har jeg fått lære meg med den harde skolen. Vi hadde litt bråk, så da syns de jeg fortjente et brev. Og det er også trist, ikke sant, at man ikke kan ha en åpen kommunikasjon om sånt.» Fiolin 2 fortsetter «Vi jobbet en del med tilbakemeldingskultur. Vært i allmøte, gruppearbeid, hatt organisasjonspsykolog inne og jobbet og prøvd oss litt på det på individuell basis. Men det er nok en lang vei å gå, og det er ikke bestemt hva en ønsker å ha. Ønsker en den type ting, ønsker en den måten å gjøre det på og gjør det oss bedre?»

«Det er sjelden at en gir kommentarer til enkeltpersoner. Da skal det være noe veldig spesielt og da går det gjerne gjennom andre kanaler. Jeg tror nok ikke jeg hadde sagt til noen at *her spiller du surt* eller *her spiller du alt for sterkt*. Jeg tror ikke det er så vanlig, det er veldig sensitivt. Man sier kanskje ifra om noen har misset et strøk eller et fortegn eller noe sånn, men ofte tror jeg en velger ikke å blande seg for mye i hva de andre gjør. Det kommer også an på hvem det gjelder. » (fiolin 3) Fiolin 1 er enig «Man sitter vel mest å gjør jobben sin, det tror jeg. Om den man pulter med plutselig sier; *du spiller altfor sterkt*. Jeg tror ikke man gjør det altså.» Fiolin 2 sier «Det skjer, men det er vanskelig. En kollega og jeg hadde en uke en gang der vi bestemte oss for at nå skal vi bare si alt: Du må ikke spille feil der, nå spiller du for sterkt...vi gjorde sånn konsekvent gjennom hele uken, og det var veldig interessant for en merket at det var veldig ok, det skjerper en. Men selv om vi gjorde på en vennskapelig måte og med humoristisk snert, så merker du at det gjorde noe. Det traff et eller annet begge veier. Etter hvert som vi gjorde det, så merket vi at det ble greiere og greiere, så jeg tror det er snakk om å skape en kultur for det.»

Alle de tre fiolinistene sier at mer tilbakemeldinger på det som er bra kan gjøre en forskjell «Som konsertmester har du kanskje tre sekunder på å gi en beskjed til stemmen, og da blir det

ofte de negative tingene. Det hender nesten aldri at du snur deg rundt og sier yes, dessverre. Det er jo det folk savner hele tiden; positive tilbakemeldinger. Det er en kunst som konsertmester å stjele tid fra dirigenten til sånne saker, men jeg tror kanskje folk hadde spilt bedre på jobb om man hadde gitt mer positive..jeg vet ikke...jeg tror ikke det.» (fiolin 1) «En er så vant til å arbeide på denne måten, der du får feedback på hva som ikke fungerer slik at du kan rette opp i det. Men det hender selvfølgelig at gruppeleder for eksempel sier bra jobbet til gruppen hvis noe fungerer, og det setter en jo pris på. På samme måte tar man den kritikken man får også, det blir jo gitt kollektivt og så velger man i stor grad selv hvor mye en tar det innover seg.» (fiolin 3) Fiolin 2 tror mer positiv feedback vil gi bedre prestasjoner «Det å prestere går jo i veldig stor grad på trygghet, hvis folk føler seg trygge så presterer en generelt bedre. Det er jo noen som selvfølgelig lærer å prestere gjennom frykt, men det er jo spesielt. Generelt tror jeg folk presterer bedre gjennom trygghet og spilleglede, så en større grad av positive tilbakemeldinger, og konstruktive tilbakemeldinger sagt på en positiv måte hadde kanskje vært bra. Du kan i aller høyeste grad treffe alle de sensitive punktene på en positiv måte, så jeg tror det er kjernen altså. Å skape prestasjoner gjennom trygghet, men at en da jobber med de utfordrende tingene på en positiv måte.»

4.2.5 Om å lede

«Jeg sier alltid at man skal kunne stykket bedre enn dirigenten. Jeg tror på det at musikerne kan gjøre mye mer selv, vi setter altfor stor lit til dirigenten. Jeg har som mål å spille perfekt, hele tiden, det synes jeg er en god leder. Å ha overskudd til å kunne sin egen stemme, men også oppmuntre andre. Det synes jeg er en god leder, en som har oversikten. Og så har man vel noen andre egenskaper som er bra også, man spiller bra, det skal man jo gjøre. Men også at man har glede, og kan vise at man har glede av det.» (fiolin 1)

På spørsmål om hva man kan gjøre hvis dirigenten er dårlig svarte fiolin 1 «Ta initiativet. Da leder man selv.» Fiolin 3 bekrefter dette «Hvis en dirigent ikke fungerer må man stole på konsertmester og gruppeledernes initiativ.» Fiolin 3 fortsetter med å forklare hvilke egenskaper en behøver i rollen som konsertmester «Først og fremst energi tror jeg, og en person som kan skape trygghet rundt seg. En god leder har mye å si for hvordan gruppen fungerer både musikalsk og sosialt, og disse tingene henger sammen og avgjør hva slags

resultat en får. Det er veldig viktig med en leder som fungerer bra med de andre.»

Konsertmesteren rollen beskrives på denne måten av fiolin 1 «Det er mange ting som man må ta tak i som konsertmester, som man kanskje ikke vet om. Møter, møte med dirigenter, masse personalspørsmål som kommer opp som man må fikse. Jeg ser jo at jeg har med meg jobben hele tiden. Og det er kanskje annerledes i forhold til en vanlig tutti, at man hele tiden må være alert og ta vare på dirigenter på en litt annen måte, sånn at folk skal trives rundt meg. Og så har jeg jo en god kollega som spiller utrolig bra, og det er jo inspirerende i seg selv. Han kan masse som jeg ikke kan, og omvendt, og det er kjempe artig. Det er mange som kommer og vil prate i pausen, og strøk som skal fikses, dirigenter som skal svares på. Det er i pausen du kan få ordnet alle spørsmålene som man får i løpet av prøven. Det kan hagle med spørsmål og folk som gjerne vil gjøre det bedre enn deg. Dette strøket er jo mye bedre..ja og det kan jo også være fordi de ikke vil øve det inn. Men da sier du; jeg skal tenke på det, og så går det et par dager så har de lært det.»

4.2.6 Om å sitte i orkesteret

Da jeg spurte fiolinistene hva de ser på mens de spiller sa fiolin 3 «Jeg bruker konsertmesteren en del, det er ikke alltid at det er så mye hjelp i dirigenten. Noen er jo veldig bra å ha der, mens andre kanskje ikke gir en så mye. Jeg bruker også konsertmester for å se hvor på buen jeg skal spille eller eventuelt artikulasjon og sånne ting. Da må en også ha overskudd til å se opp fra notene.» Fiolin 1 svarte «Jeg ser nok mest på dirigenten, jeg har jo en sånn gave at jeg lærer meg notene veldig fort, så jeg kan det ofte utenat også, sånn at man har evnen til å se opp.» Fiolin 2 sa «En ser på mest mulig. En ser absolutt på dirigent, men det kommer litt an på hvem som dirigerer. Han som har vært denne uken har et veldig godt kroppsspråk, han gir gode impulser så han er veldig nyttig å ha der.»

Fiolin 2 understreker viktigheten av å se på konsertmester og gruppeleder «Det er selvfølgelig viktig å orientere seg mot gruppeleder, det er noe jeg synes langt flere burde gjøre og det er jo en ting det spriker veldig på. Du kan se buebruken er helt forskjellig, det er av og til nesten oppsiktsvekkende hvor forskjellig det kan være. Personer som sitter bak konsertmester og ikke bruker i nærheten av bueplassering til konsertmester. Og hvis det allerede der på en andrepult svikter, hvordan kan det da bakover bli en homogen gruppe på buebruk. Jeg synes

det er oppsiktsvekkende hvor sprikende det er og det henger kanskje sammen med tidligere opplevelser, evne til å kunne få opp øynene og se både på dirigent og konsertmester. Så det er klart forberedelse er kjempe viktig, en må forberede seg nok til at en skal kunne se opp. En ser på notene, og en ser selvfølgelig på konsertmester i så stor grad som mulig, jeg føler kanskje nesten at en mer må ha et øye på konsertmesteren for å skape den homogeniteten på bueplassering og hvordan en gjør ting. Det er kjempe viktig! Det er en utfordring at en lytter på forskjellig ting og så spiller på forskjellig ting, og da er det lett for at det spriker. Og det synes jeg kanskje dirigenter kunne vært flinkere til, å gi oss tilbakemeldinger på hvem en skal lytte til eller forholde seg til. Hvem er samlingspunktet her, det burde absolutt være noen vi fikk bedre beskjed om. Men personlig så ser jeg kanskje mest på konsertmester og lytter, og bruker dirigenten når jeg trenger det.»

Jeg spurte også hvem som bestemmer hvor alle sitter «Her er det rotasjon. Det er en person som har det ansvaret, og får penger for å gjøre det også. Men så er det jo noen som ikke vil rotere da, som gjerne vil ha sin faste plass.» (fiolin 1) I orkesteret hvor fiolin 2 jobber er alle fiolinistene tutti-fiolin, ikke 1.- eller 2. fiolin. «I utgangspunktet så skal det rullere likt, så alle skal spille både 1. og 2. fiolin. Det blir satt opp uke for uke. Mer eller mindre pult for pult. Jeg tror konsertmesteren vet hvem som ikke skal sitte sammen. Det er helt bevisst. Men det finnes utallige måter å gjøre det på, og det var en overgang. De satt på faste pulter tidligere, og det var noen som ikke likte at en plutselig skulle bryte opp det. Det var ikke noe særlig at en skulle sitte med en ny person hver uke, men etter en stund ble det stimulerende og kjekt og hyggelig. All forandring er litt skremmende for i begynnelsen, og alle vil helst ha det sånn som de alltid har hatt det. Det er jo helt naturlig, om det er sosialt eller i jobbsammenheng. En dyrker helst det trygge og så går det seg til når en får prøvd og testet litt.» Det minsker kanskje redselen etter hvert, at alle kjenner hverandre og må sitte sammen? «Ja, du blir akseptert og anerkjent og er den samme personen uansett. Det er mye bra med å bryte opp en del sånne ting, det har de gjort i blåserne. Det var et stort skritt å ta. Vi har hatt fire ubestridte personer som har sittet på sine lederplasser, og nå sitter alle fire solo-treblås og av og til spiller andre. Det har nok vært et stort steg å ta, og det var helt uaktuelt i starten. I messing har de hatt en mye mer avslappet greie, så nå gjør alle det, og det tror jeg er kjempe bra. Den blandingen av å gi utfordringer for at de andre skal kunne ivareta sitt nivå, og at det er miljøskapende og ikke minst fleksibelt. Jeg tror det er mye bra med å være et fleksibelt

orkester og bryte noen fastlåste hierarki og mønstre. Og jeg tror veldig mange opplever det som positivt.»

Grunnen til at de valgte å ha denne løsningen med tutti fiolin isteden for 1. fiolin og 2. fiolin, og fordelene med det forklares på denne måten «I starten var det en del diskusjoner på det, og det var en del argumenter for og imot og det har vært relativt delt i mange år. Så har det sakte men sikkert blitt en mer samlet enhet på at dette er bra. I dag vil de fleste som får jobb helst spille første fiolin, og så kan du si at hvis du utlyser en jobb som inneholder første fiolin så er det en sjanse for at du kanskje får bedre søkere enn hvis du utlyser en konkret andre fiolin jobb. Andre fordeler er at du ivaretar spillet, hvis alle må spille første fiolin så ivaretar du spillet på en helt annen måte enn hvis du sitter og bare spiller andre fiolin. Du skaper også en mer homogen fiolin gruppe kollegialt ved at du tar vekk noen skiller og klikkdannelser, og skaper en mer enhet. Og du har fordelene med at 2. fiolin gruppen blir bedre fordi du tar mange av de spillekvalitetene du har i 1. fiolin med til 2. fiolin, isteden for at en kanskje sløves litt hen med bare å spille 2. fiolin.»

«Det negative er jo det omvendte. Dersom 1. fiolin gruppen satt og spilte sammen hver uke så hadde du kanskje spisset den litt mer, men så har du og det som er en viktig ting her; du har en total fleksibilitet med dette rotasjonssystemet. Det betyr at hvis du hadde gått for en permanent 1. fiolin gruppe så hadde den i dag, og i morgen og om et år osv. vært optimalt den beste, men ved neste ansettelse så vil antageligvis den som ansettes uansett om det er i en første eller andre fiolinjobb, være bedre enn det svakeste leddet i førstefiolin gruppen. Og om det var en andrefiolinjobb så må vedkommende sitte der, og da vil førstefiolin gruppen sløves hen sakte men sikkert. Det kan ta lang tid før du får utskiftninger der igjen, og gruppen vil etter hvert miste sine kvaliteter. Med dette systemet har du den totale friheten, du kan til enhver tid sirkulere. Totalt sett så tror jeg fordelene i aller høyeste grad er i flertall. Noen konsertmestere sier at de skulle ønske de kunne jobbe med en gruppe hele tiden, men jeg ser det sånn at det er viktigere at konsertmester får jobbe med flest mulig av fiolinene for det viktigste er jo at deres informasjon kan komme ut til flest mulig sånn at en kan bruke det overalt. Og det er jo sånn at det går opp og ned i livet og det er mange ting som kan prege spillet ditt, så da kan du kanskje få lov å spille litt mer andre fiolin i en periode og noen er kanskje sterkere og har mer tid til å øve. Da har du den totale fleksibiliteten som gjør at du

kan balansere og gi alle den stimulansen de trenger. Så får du også mer tid til å øve førstefiolinstemmen de ukene du spiller andre.»

Fiolin 2 forklarer videre hva som er forskjellen på å sitte foran og bak i fiolingruppen «Når en sitter bakerst er en avhengig av andre og det kan være til irriterende når en prøver å orientere seg frem og på de nærmeste, og så ser du at det er veldig sprik. Et podium med flere nivåer gjør at den avstanden har blitt mye mindre. Da kan du orientere deg mot de fremste mer enn du kan på et flatt podium. Forskjellen er at en hører ulike ting. Sitter du bakerst så hører du veldig mye mer horn for eksempel, du hører kanskje harpe tydelig. Så forskjellen går på hva du faktisk hører og hva du orienterer deg mot, eller så er det egentlig greit å sitte overalt. Det er like gøy å gi gass bakfra som framme.» Fiolin 3 forklarer det på denne måten «Når en sitter langt fremme er man der det skjer, og det er kanskje lettere å få med seg beskjeder og å se hva konsertmester gjør, men den største forskjellen er i hva en hører og hva en lytter til mens en spiller. Men det er klart en bør nesten være mer forberedt når en sitter bak nettopp fordi det er vanskeligere å få med seg alt som foregår.»

Det poengteres også at rutine er med på å lette arbeidsbyrden «De første fem årene i et orkester er kanskje de mest slitsomme med at en må lære seg masse repertoar, og en skal kunne produsere noter uke etter uke. Det er litt annerledes i et symfoniorkester enn på en opera, hvor du må lære deg en hel opera og så kan du få lov til å spille den flere ganger. I et symfoniorkester får du spille kanskje to eller tre konserter med samme repertoar. Så de første fem årene er de absolutt mest slitsomme. Det er viktig å lære seg å prioritere.» (fiolin 1) «Etter hvert får en mer og mer rutine, og en har gjerne spilt mye av repertoaret før og behøver ikke legge like mye tid i det som når en er nyansatt. De første årene i full jobb er det gjerne mye noter en skal lære seg, men det blir bedre.» (fiolin 3)

4.2.7 Om inspirasjon og spilleglede

Fiolin 2 reflekterer over kontrasten mellom fokuset på solistiske kvaliteter og individuelt uttrykk under studietiden og orkesterets krav til tilpassing «I starten av en karriere skal en ha den briljante fiolinisten som på en måte har alt og kan alt, og når en da er fornøyd nok med vedkommende som skal få lov å bli prøvd i orkesteret så skal en begynne å ribbe vekk de personlige trekkene litt etter litt fordi du skal kunne smelte mest mulig inn i en homogen

gruppe. Hvordan skal en da beholde gleden? Det en har dyrket fram, individualismen, det å faktisk være en instrumentalist på høyt nivå, det dreier seg jo masse om å få lov å uttrykke ting og gi noe av seg selv.»

Fiolin 3 uttrykker behov for å gjøre andre ting ved siden av orkesterjobben «Det er klart at etter noen år går mye på rutine og en har kommet seg gjennom mye repertoar, for meg er det fint å kunne gjøre litt andre ting ved siden av. Å undervise eller spille kammermusikk. Jeg tror at dersom du bare spiller fiolin i orkesteret, så kan det bli vanskelig etter hvert.» Fiolin 2 samtykker «Jeg tror ikke en beholder gleden ved å sitte et helt liv i orkester, det tror jeg er den opplagte veien å gå rett til bunns. De som bare gjør det, de har ikke noen lys fremtid som orkestermusiker. Så hva er nøkkelen? Jeg tror nøkkelen er å gjøre veldig mange forskjellige ting. Du er helt avhengig av å dyrke deg selv på mange måter og en har forskjellig interesser. Noen spiller kammermusikk, noen vil undervise/instruere og noen dyrker helt andre sjangre der du får brukt deg selv. De trøtteste ansiktene en ser, det er de som ikke gjør noe annet. De som sitter der og få en ny bunke på stativet hver uke og skal tråkle seg gjennom, gjerne uten å ha forberedt seg. Du mister energien i det du gjør altså. Da tror jeg det er en ganske grå tilværelse. Når du har vært gjennom notearkivet 2-3 ganger, og det gjør du i løpet av 8-10 år, så begynner det å bli vel mye rutine. Det å undervise er for min del akkurat nå min beste lærer for det er overførbart til mitt eget spill, og jeg sitter i orkesteret og bevisstgjør meg selv på ting jeg faktisk jobber med sammen med elevene. Det tror jeg er med på å holde hodet mitt og spillet mitt i gang, å prøve å være objektiv i forhold til seg selv. Noe av faren er at du sitter og spiller og sløves hen, du mister den kritiske sansen og objektiviteten.»

Fiolin 1 beskriver det på denne måten «Jeg tenker mye på hva som skjer med en musiker når man har fått fast jobb. Jobben er veldig mye hva du gjør det til selv, hvor interessant du har lyst å lage den. Og da handler det om det her med øving og at du forbereder deg. Mange ganger så har jeg møtt en mur når man begynner å prate om dette; «hvorfor skal jeg bry meg om det, jeg har jo jobb? Jeg tror en del musikere også er litt late når det gjelder å være interessert i jobben sin. Når du ser på Berlin filharmonien; de sitter jo ytterst på stolen, selv lengst bak sitter de ytterst på stolen, og de føler seg verdifulle alle sammen. Man er jo ikke noe dårligere menneske fordi om man sitter tutti. Alle har vi jo hatt drømmer og hva skjer med de drømmene når man da setter seg ned i et orkesteret, hvorfor blir man plutselig

identitetsløs? Det skjønner ikke jeg at går an. Plutselig skal alt serveres på fat, og det blir det jo og kanskje...»

5 Diskusjon

5.1 Ferdigheter og erfaring

For å få jobb i et orkester er det en selvfølge at man har gode tekniske ferdigheter og er i stand til å utføre det som står i notene. En skal også være fleksibel og åpen for løsninger som en kanskje ikke hadde valgt selv, og en må kunne gjøre eventuelle forandringer i strøk eller dynamikk dersom dirigenten eller gruppeledere ønsker det. Det krever forberedelse og erfaring med samspill, evne til å lytte og være oppmerksom på detaljer, samt kjennskap til musikken eller stilen. Alle de tre fiolinistene jeg intervjuet mente at tilpasningsdyktighet og evnen til å lytte er kvaliteter en må ha hvis en skal fungere bra i orkesteret. Som fiolinist skal man spille unisont med en hel gruppe andre mennesker, man skal med andre ord utføre akkurat den samme arbeidet på nøyaktig samme tidspunkt. Da må en kunne tilpasse seg, og det viktigste verktøyet en har er å lytte til det som foregår rundt en. I tillegg skal en jo også passe inn blant de andre stemmene, noen ganger som akkompagnement og andre ganger har man melodien, også da må en kunne lytte for å orientere seg. Målet i en fiolingruppe er å skape en så homogen klang som mulig, hvilket betyr at man må spille så likt som mulig og intonere på samme måte. Å spille sammen handler ikke bare om riktig timing, men også klang, artikulasjon, dynamikk og frasing. Man må med andre ord kunne tilpasse seg det de andre i gruppen gjør, og skape en felles klang. Selvsagt må man også ha de tekniske og musikalske ferdighetene som kreves, men til syvende og sist tror jeg det å lytte og kunne tilpasse seg er det som utgjør den stor forskjellen mellom en god fiolinist og en god orkestermusiker.

Jeg tror orkestererfaring er en stor fordel dersom man vil ha jobb i et profesjonelt orkester, både når det gjelder selve jobben man gjør i orkesteret og prøvespillet man må gjøre for å få jobb. Jeg husker selv hvor overveldende det var de første gangene jeg var på jobb som vikar i symfoniorkesteret hjemme. Som vikar har en ofte relativt liten tid til å øve inn et program, og en vet ikke alltid hvor en skal sitte altså hvilken divisi en skal øve inn. Jeg merket fort at det

noen ganger var vanskelig å henge med selv om jeg hadde forberedt min egen stemme godt og øvd mye. Det er en helt annen greie å sitte midt i orkesteret med alle de andre stemmene rundt deg enn å sitte alene på øverommet med metronomen. Selv om man er forberedt kan det være vanskelig å finne sin plass, og jeg var veldig avhengig av pultpartneren min den første tiden. Jeg var nok ikke spesielt selvstendig, og fulgte den jeg satt ved siden av. Det merkes, selv om man kanskje ikke tror det. I orkesteret må en kunne se opp fra notene, og hvis en har lite rutine fra orkester, så må en bare forberede seg enda bedre. Jeg fant fort ut at det ikke var nok å kunne stemmen min godt, og brukte masse tid på å lytte til musikken og finne andre stemmer jeg kunne orientere meg etter. Jeg passet også på å vite akkurat når jeg skulle spille etter en pause, og på den måten fikk jeg overskudd til å begynne å se mer opp og kunne sette alle inntrykk inn i en sammenheng. Det var ikke alltid lett å sette det dirigenten gjorde i sammenheng med det jeg hørte og det jeg så i notene mine. Men dette ble lettere med mer erfaring, men jeg tror også at det er viktig å være åpen for å lære, og villig til å for eksempel bruke mer tid til å forberede seg slik at en har mulighet til å konsentrere seg om andre ting enn sine egne noter når man sitter i orkesteret. Det merkes fort om man har overskudd til å følge med på det som skjer rundt en for eksempel når det gjelder timing, det er jo ikke alltid sånn at en hører de andre i gruppa og kan henge på dem. En må også bruke andre sanser for å orientere seg.

En annen viktig ting er å kunne se hva konsertmester/gruppeleder gjør; hvor på buen man skal spille, å gjøre riktig dynamikk og å kunne forandre noen man har øvd på umiddelbart hvis dirigenten eller gruppelederen ber om det. Også er det jo også helt enkle ting som å huske å bla til riktig tid mens du husker hvor du er i notebildet, eller å spille riktig divisi. En annen uskreven regel er at den som sitter innerst skal notere dersom det er forandringer, på den måten kan den som sitter ytterst fortsette å spille slik at en ikke bruker så mye tid. Det er også vanlig at den som sitter ytterst skriver fingersetningene sine over notene, mens den som sitter nede skriver under. Dette har jeg alltid tenkt på som en selvfølge, men da jeg begynte i UGSO opplevde jeg at noen som ikke visste dette og dermed begynte å viske ut mine fingersetninger og skrive inn sine egne.

For meg var det interessant at det var enighet om at alle kan lære det som trengs for å bli en god orkesterfiolinist. Ifølge intervjuobjektene er det ønsket og viljen til å gjøre forandringer

som avgjør om man lykkes eller ikke, da forutsatt at de tekniske ferdighetene allerede er på plass. Jeg tror nok det stemmer. Alt kan læres, men man har ulik bakgrunn og forutsetninger for å få det til. Jeg tror det aller meste kan læres hvis man har lyst å lære, og hvis man er åpen for å endre tankegang. Men jeg synes ofte det er vanskelig å vite om det man gjør er rett (hvis det i det hele tatt går an å si at musikk er rett eller feil). Hvordan vet man om klangen blander med de andre i gruppen? Sier noen ifra hvis den ikke gjør det? Kan man lære å høre det selv dersom man stikker ut? Jeg mener, grunnen til at noen stikker ut i gruppen må jo være enten fordi de ikke hører det, eller fordi de ikke bryr seg? Som fiolin 2 nevnte, så finnes det kandidater som spiller fantastisk på prøvespill, men som i en orkestersammenheng i passer inn. For meg er det fascinerende at en person som spiller på et så høyt nivå og har utmerkede tekniske ferdigheter ikke kan klare å endre seg for å passe inn i orkesteret. Er det da viljen det står på? Er man for stolt over eget spill til å endre enkelte sider ved seg selv? Eller har man ikke nok erfaring med samspill til å forstå at man i denne sammenhengen ikke passer inn? Min neste tanke er: Hvordan lære seg begge deler? Hvordan skal en helt vanlig fiolinstudent kunne tilegne seg både høye nok tekniske og musikalske ferdigheter til faktisk å kunne vinne et prøvespill, og samtidig utvikle de antennene som trengs for å passe inn i orkesteret, når personer som gjerne har vært tvunget til å øve siden de var 5 år gamle ikke greier det?

5.2 Prøvespill

I den norske musikerorganisasjonen (MFO, musikernes fellesorganisasjon) har rekruttering av orkestermusikere, og prøvespillspraksis vært oppe til diskusjon flere ganger det siste året. Tillitsvalgte i MFO har etterlyst en egen orkesterlinje for å forberede norske musikkstudenter på jobbsøking, og å gi nødvendig kjennskap til orkesterrepertoaret. Dette kan man blant annet lese om i *Musikk-kultur* (Odland, 2013, februar). Man hører noen ganger at orkestrene sier at det er vanskelig å rekruttere musikere. Standarden på søkerne er høy, men de mangler ofte den nødvendige orkestererfaringen og rutinen, og mange har ikke rukket å bli kjent med det massive repertoaret som finnes. Det er med andre ord ikke nok å være en dyktig og høyt kvalifisert fiolinist for å få jobb, man skal også være en erfaren og stabil orkestermusiker. Men hva er egentlig forskjellen på disse to? Hvilke egenskaper mangler når man er en god nok fiolinist til å vinne et prøvespill i hard konkurranse mot andre habile kandidater, men samtidig er underkvalifisert som orkesterfiolinist?

I intervjuene kommer det fram at man først under prøveukene eller prøvetiden i orkesteret klarer å avsløre om en kandidat passer inn i orkesteret. Igjen ble det sagt at evnen og viljen til å tilpasse seg er sentralt. Fiolin 2 nevnte at man i orkesteret fungerer mer som en dyktig håndverker enn en kunstner, og at individuelle trekk må bort for at man skal kunne smelte inn i en homogen gruppe. Det paradoksale er da at en del av de individuelle trekkene ved spillet ditt, som faktisk gjør at en kan klare å skille seg ut blant 60 andre fiolinister og vinne et prøvespill, skal viskes ut. Men hvordan kan en lære å bli en god orkesterfiolinist og ikke bare en god fiolinist? Rektor Peter Tornquist ved Norges musikkhøyskole sier at de har identifisert kammermusikk som den beste måten å utdanne orkestermusikere på, og de har fra 2014 økt det obligatoriske timeantallet i kammermusikk for å utdanne bedre orkestermusikere «Uten god kammermusikkforståelse blir man ikke en god musiker, enten man vil jobbe i orkester, i kulturskole eller i jazzband. Det er i det lille formatet hvor du virkelig skjerper evnen til å lytte, til å finne din plass i lydbildet» (Bjerke, januar, 2014). Samtidig har tillitsvalgte fra de profesjonelle orkestrene etterlyst en mer orkesterrettet utdanning for å gi norske søkere orkester trening og prøvespillspraksis. Noen av de norske orkestrene har også opprettet stipendiatstillinger eller praksisplasser for studenter.

En av hovedgrunnene til at jeg valgte å søke meg til orkesterlinjen i Gøteborg var fokuset på prøvespill og orkesterutdrag. Jeg har spilt mye orkester før jeg begynte her, men hadde så og si ingen prøvespillstrening, og jeg hadde ikke spilt noen orkesterutdrag i mine fem år med universitetsstudier. I Musikk-kultur sier en av de tillitsvalgte i Bergen filharmoniske orkester at orkesterutdragene er alfa og omega for å få jobb, en annen tillitsvalgt påpeker at det ikke hjelper å spille en blendende Mozart hvis ikke man ikke kan orkesterstykkene (Odland, 2013, februar). Jeg merker at kjennskap til repertoaret er til stor hjelp når jeg øver orkesterutdrag. Utdragene jeg har spilt i orkester og hørt mye på er ofte lettere å øve inn enn utdrag som er helt ukjente, selvsagt fordi en har spilt notene før og har dem i systemet (kanskje har man en god fingersetning), men også fordi en kjenner musikken og konteksten. Hvis det dukker opp et utdrag jeg aldri har hørt må jeg bruke en del tid på å lytte gjennom ulike innspillinger for å finne riktig tempo og karakter, og for å høre hva som skjer i de andre stemmene. På den måten tror jeg utdragene blir veldig avslørende på et prøvespill, og det er kanskje grunnen til at noen orkestre har kun utdrag i første runde. Prøvespill er en veldig unaturlig situasjon, der

man på kort tid skal overbevise en jury om at man er egnet som musiker i deres orkester og at man kommer til å passe inn i nettopp deres klang. Orkesterutdragene er en viktig del av prøvespillet fordi det er denne typen repertoar man skal spille i orkesteret, ikke solokonsserter, og det sier mye om ens stilistiske forståelse og om man har kjennskap til orkesterrepertoaret. Igjen framheves det altså at man på prøvespill ikke leter etter en solist, men en som kan spille orkester. Jeg synes det blir spennende å se om prøvespillene til orkester vil fortsette i samme format som tidligere, eller om det på et tidspunkt kommer til å bli endringer.

5.3 Å være en god kollega og skape god stemning

Orkesteret er en spesiell arbeidsplass der man sitter svært nær hverandre, uten å ha mulighet til «å lukke døren til kontoret» og stenge ute forstyrrende elementer. Derfor er det fort gjort at dårlig stemning sprer seg og ødelegger. Alle de tre intervjuede fiolinistene framhever godt humør og positiv holdning som sentralt for å prestere best mulig på jobb. Det kan understrekes også hos Liljeholm Johansson «Det sociala klimatet får stor betydning för den enskilde musikern. Om musikerna stödjer varandra vid bra och dårliga arbetsinsatser kan det påverka den enskilde musikerns psykiska välbefinnande. De sociala relationerna i orkestret kan också speglas i det musikaliska samspelet» (s. 28, Liljeholm Johansson, 2001)

Jeg har selv opplevd at stemningen i orkesteret har mye å si for hvordan resultatet blir. Negativ stemning sprer seg raskt, og jeg tror det er viktig å fokusere på å være i greit humør selv om man kanskje har en dårlig dag. Noen ganger er man ikke helt bevisst på hvilken effekt det får hvis man for eksempel sier «å, han dirigenten er så dårlig!».

Hierarkiet i symfoniorkesteret gir begrenset påvirkningskraft til den individuelle musiker, og det psykososiale arbeidsmiljøet for orkestermusikere bærer preg av høye krav til tekniske ferdigheter, streng disiplin og det faktum at alle øvelser og konserter er avhengig av god tilpasnings- og samarbeidsevne. Orkesterets målsetting å spille bra konserter og å videreutvikles til det bedre, og ansvaret for arbeidssituasjonen ligger først og fremst hos den enkelte musiker, både når det gjelder den musikalske kvaliteten og det sosiale miljøet. (Liljeholm Johansson, Theorell, 1999) Det er ikke nok at hver enkelt musiker er en dyktig instrumentalist, orkestermusikerens hverdag er spesiell i og med at man hele tiden befinner seg noen desimeter fra nærmeste kollega, og for at arbeidssituasjonen skal bli best mulig må

alle spille så bra som mulig. Forventningen om å alltid spille best mulig kan føre til stort arbeidspress. Arbeidspresset i et orkester kan til tider oppleves som stort og forårsake både fysiske og psykiske plager. «Orkestermusikerna var starkt uppgiftsorienterade. Det var man i så pass hög grad att vid valet mellan att spela nära en kollega som var skicklig men otrevlig och en som var oskicklig men trevlig föredrog man den förra. En oskicklig kollega försvårade såväl den egna som den kollektiva prestationen medan en mycket skicklig kollega underlättade. Stor kunskap och skicklighet förväntades även av dirigenten. Flera uppgav att en skicklig dirigent kunde tolereras även om denne betedde sig socialt oskickligt eller inhumant, så länge han kunde inspirera.»(s. 26, Liljeholm Johansson 2010) Alle de intervjuede fiolinistene uttrykte at personlighet og godt humør er viktig for at samspillet skal fungere, de var også til en viss grad uenige med Liljeholm Johanssons undersøkelse. Fiolin 2 mente til og med at det ikke var mulig å beholde en fantastisk musiker i jobben dersom personen ikke fungerte med de andre i gruppen.

Ifølge fiolin 2 er trygghet og selvtillit nøkkelord når det kommer til prestasjoner. Disse tingene kan etter min mening umulig dyrkes frem i et miljø preget av dårlige holdninger og negativ tankegang. Men hvordan kan man hindre at dårlig stemning sprer seg? Jeg tror først og fremst at det er viktig å fortsette å bry seg om jobben sin. At man fortsetter å øve og å forberede seg selv når jobben blir mer preget av rutine. Som flere av fiolinistene nevnte så får man noen ganger får en inntrykk av at så snart man har fått jobb så slutter man å øve og å være inspirert, at man går på autopilot. Det synes jeg er synd, for jobben vil jo bli mye enklere og morsommere dersom man fortsetter å spille bra.

At musikerne er godt forberedt tror jeg er med på å minske irritasjon som kan skape dårlig stemning. Forberedelse ble i intervjuene nevnt som grunnlag for å kunne ha overskudd til å følge med på det som skjer i orkesteret. Hvis en kjenner musikken og notene er det selvfølgelig lettere når en kommer på jobb. Dersom en er godt forberedt og kan stemmen er det mye enklere å forholde seg til eventuelle endringer eller beskjeder fra lederne, og det er lettere å se opp fra notene slik at det er mulig å skape en felles fraserings, klang, dynamikk og artikulering. Og disse tingene gjelder bare i din egen gruppe, i tillegg skal man finne sin plass og rolle blant de andre stemmene. Orkesterspill handler, som tidligere nevnt, i stor grad om å lytte til det som foregår rundt en, og da må man ha overskudd som man får gjennom

forberedelse.

«En bra dirigent kan vara oerhört inspirerande för orkestern medan monotona ineffektiva repetitioner med en tråkig dirigent kan vara förödande både för det musikaliska slutresultatet och en enskilde musikerns motivation för arbetet. Finns där dessutom en oinspirerande och kanske dårlig förberedd kollega som närmaste arbetskamrat blir utmaningen att spela extra stor» (s. 26, Liljeholm Johansson, 2001) Som profesjonell musiker må man holde seg i form for å opprettholde nivået, altså vedlikeholdet spillet gjennom kontinuerlig øving på instrumentet. Dette tror jeg er viktig både for at en selv skal ha glede av å spille, og som Liljeholm Johansson sier; for å inspirere kollegene. Man skal beherske instrumentet i alle situasjoner gjennom et helt arbeidsliv, og da kreves det mye øving. På øvelsen må man være oppmerksom på det som står i notene, kollegene og dirigenten. Man må kunne lese kroppsspråket deres, og lytte til det kollegene gjør rundt seg for å passe best mulig inn i gruppen samtidig som det forventes at du bidrar med noe eget. Under konserten setter man sammen all informasjonen man har fått gjennom uken, og alt må fungere.

5.4 Tilbakemelding og kritikk

«Når musikern förlägger största delen av sin identitet i musikerrollen, blir han eller hon också extremt beroende av belöning och extra sårbar i spelsituasjonen. I orkesterkollektivet är det emellertid sällsynt att den enskilde musikern får respons och belöning, såvida det inte handlar om en solistinsats.» (s. 29, Liljeholm Johansson, 2001)

I intervjuene jeg har gjort kom det fram at tutti-fiolinister sjelden gir hverandre tilbakemeldinger. Samtlige intervjupersoner var også opptatt av at denne tilbakemeldingskulturen var noe de kunne tenke seg å endre eller utvikle. Det virket som alle var interessert i større åpenhet rundt det å gi hverandre kritikk, spesielt siden man burde være vant til det gjennom mange års instrumentalundervisning. Men så er det igjen dette med trygghet. Liljeholm Johansson beskriver det på denne måten «Varje orkestermusiker möter varje dag den tuffaste publiken av alla, de noggranna och kunniga kollegorna. Varje repetition och konsert innebär ett nytt test av musikerns kapacitet. Redan från unga år har musiker internaliserat kraven och även om det inte går att spela perfekt finns en närvarande vision och ett mål att sträva efter, vilket lätt leder till en fixering vid misstag och brister i spelet. En

sådan fixering økar risken for dårligt selvförtroende och ju bättre orkestern är desto större är utmaningen, kravet.» (s. 3, Liljeholm Johansson, 2010) Å prestere på høyt nivå samtidig som man gir musikken et uttrykk og musiserer i gruppe krever trygghet. Kritik og negative tilbakemeldinger kan skape dårlig stemning og hindrer musiseringen. At arbeidet fungerer forutsetter samspill på flere ulike plan, ikke bare på det musikalske. I orkesteret er det dirigenten som bestemmer. En prater lite under en øvelse, og det meste av kommunikasjonen skjer på dirigentens initiativ. Det er sjelden musikere tar ordet, og dersom det skjer er det konsertmester eller gruppeleder som gjør det. Det er sånn hierarkiet er oppbygd, og øvelsene ville sannsynligvis blitt ineffektive dersom det var åpent for at hvem som helst kunne henvende seg til dirigenten eller til hverandre. Når nærmere hundre personer skal samarbeide på denne måten kreves det disiplin og konsentrasjon. «Orkestermusiker utsatts i varje stund på podiet under repetitionerna for yttre krav från kollegor och dirigent. De utsatts även i varje stund for de internaliserade krav de har med sig sedan tidig ålder. Kontroll for orkestermusiker motsvarar i stor utsträckning i vilken grad de känner att de klarar av att spela tillräckligt bra. Det gäller att hålla en hög lägsta nivå for att vara accepterad i kollektivet.» (s. 10, Liljeholm Johansson 2010) Arbeidspresset i orkesteret kan til tider være stort, og mer positive tilbakemeldinger kan kanskje være med på å skape trygghet og bedre stemning. På den andre siden er det et spørsmål om en ønsker større åpenhet rundt tilbakemeldingskulturen, og om det vil gi noen effekt. Om man åpner for at tutti-musikere i større grad skal kunne gi hverandre feedback, så kan det i verste fall føre til mer tilbakemeldinger av negativ art og at dette igjen skaper usikkerhet og dårlig arbeidsmiljø.

Jeg har selv merket hvor vanskelige det kan være å stjele tid til å gi tilbakemeldinger. I tillegg opplever jeg at det kan være vanskelig å vite nøyaktig hva som skjer bakover i gruppen. Man hører gjerne seg selv og sidemannen, og noen ganger pulten bak. Ellers må man stole på at resten av gruppen er våkne og tar ansvar, og at det man eventuelt sier blir viderefordlet. To av fiolinistene mente at flere positive tilbakemeldinger ville føre til at folk spiller bedre, mens fiolin 1 var litt usikker. Beskjedene som blir gitt under øvelser er dessverre ofte av negativ art ettersom man har liten tid til å prate, og det er egentlig sjelden at man snur seg for å si at noe er bra. Men det hender jo, og det tror jeg alle som bryr seg om jobben sin synes er tilfredsstillende å høre.

5.5 Å lede

Jeg tror det er veldig nyttig at alle må lede UGSO slik at en selv får oppleve hvordan det føles å ha den rollen. Det er enkelt å kritisere andre når man selv ikke er i en utsatt posisjon, og som tutti-fiolin kan en gjemme seg ganske godt selv om en ikke burde gjøre det. En god leder må være godt forberedt og kjenne notene/musikken godt, slik at han/hun har full oversikt og overskudd til å lytte. Men det handler ikke bare om å spille riktige noter til rett tid, man må også ha en klar idé om hvordan man vil at musikken skal låte. En god konsertmester må kunne formidle tror jeg, på en eller annen måte så må valgene denne personen tar kunne være tydelig for resten av fiolingruppen og disse ideene må de også kunne videreformidle gjennom sitt eget spill. Det forutsetter jo også at de andre musikerne har øyne og ører åpne og bryr seg om det som skjer rundt dem.

Fiolin 3 sa at å lede handler mye om energi og trygghet, man må være overbevisende. Jeg liker ledere som er sikre og stabile, altså de har oversikt, god timing, men også initiativ. En tydelig leder gjør samspillet enklere, ikke bare for strykerne, men også for blåserne. Å lede trenger ikke nødvendigvis være å vise alle innsatser, det dreier seg like mye om hvilken energi man har og man bør være tydelig på hva man vil ha frem av karakterer eller dynamikk. Det handler ikke bare om å spille i tempo og komme inn riktig. Når det gjelder innsatser synes jeg alle har et ansvar når det gjelder å telle pauser og å følge dirigenten.

Fiolin 1 sa i intervjuet at en konsertmester må ha oversikt, men også glede og overskudd til å oppmuntre andre. En konsertmester er med andre ord ikke bare en god leder og fremragende fiolinist, men også en person som oppmuntrer andre til å gjøre sitt beste, og bidrar til å skape et positivt resultat. Liljeholm Johansson forklarer det på denne måten «I orkestern har stämledarna, som gruppledare, stor betydelse för respektive stämmans sammanhållning. De ska ta ansvar för gruppens gemensamma konstnärliga musikalska kvalitét. De ska också klara av konflikthantering och kunna utnyttja och kanske utveckla kompetensen ytterligare i respektive grupp.» (s. 28, Liljeholm Johansson, 2001)

5.6 Å sitte i orkesteret

Det at alle er villige til å ta ansvar hjelper masse i en gruppe. Dersom man er tutti fiolinist og

sitter langt foran er det enklere å forholde seg til det gruppeleder/konsertmester gjør fordi den fysiske avstanden til de som bestemmer er mindre. Man opplever kommunikasjonen mellom dirigenten og lederne på nært hold, og man hører bedre og kan lettere oppfatte bevegelser før det skjer. En annen fordel er at man nesten ikke behøver å se opp fra notene for å se dirigent eller leder.

Forberedelse og overskudd til å se opp fra notene er ifølge alle de tre fiolinistene sentralt for å skape en homogen gruppe. Dersom man sitter ved siden av konsertmester eller gruppeleder kan man lytte til det partneren gjør, og forsøke å imitere. Denne posisjonen krever også at man er en god støttespiller for den man sitter ved siden av, både når det gjelder selve spillingen, og eventuelle beskjeder som blir gitt. Når man sitter bakerst er man avhengig av at noen andre gir eventuelle beskjeder videre til en, og at pultene foran deg følger opp det som skjer foran, ellers kan det være vanskelig å gjøre akkurat det samme. Man gjerne se opp fra noten for å se hva som skjer, og noen ganger kan man heller ikke høre hva dirigenten sier. Jeg har sittet bakerst på siste pult flere ganger og følt meg veldig ensom, spesielt hvis jeg har sittet alene. Man føler seg liksom utenfor gruppen. Da må man virkelig kunne stemmen sin veldig godt for å henge med, og man må ta ansvar på en helt annen måte enn hvis man sitter midt i gruppen og er midt i klangen, da er det bare å flyte med det som skjer.

Hvor i gruppen man sitter avgjør først og fremst hva man lytter til og orienterer seg etter. Fiolin 2 mente at dirigenten noen ganger kan være flinkere til å fortelle musikerne hva som skal være det felles orienteringspunktet, hva man skal høre på ulike steder i musikken. Alle de tre fiolinistene sier at de ser mest på dirigenten når de sitter i orkesteret, noe som er naturlig ettersom han/hun bestemmer. Likevel tror jeg nok en del tutti-fiolinister nesten uavbrutt ser i notene sine og konsentrerer seg om seg selv. Jeg vet selv at det er fort gjort, og ofte enkelt å bare «følge strømmen», spesielt når en spiller i en gruppe. Fiolin 2 og 3 understreket viktigheten av riktig buedisponering for å kunne skape en så homogen klang som mulig. Fiolin 2 nevnte at en noen ganger kunne bli overrasket over hvor lite oppmerksomme personer kunne være på akkurat det, noe som argumenterer for det faktum at en veldig ofte ikke ser opp fra notene når en sitter i orkesteret. Jeg mener at alle er like viktige, uavhengig av hvor en er plassert i gruppen. Som fiolinist er det lett å tenke at en ikke betyr noe fordi en er en av mange, men jeg tror virkelig at alle kan bidra til at resultatet blir best mulig.

5.7 Inspirasjon og spilleglede

Jeg møter ofte mennesker som ikke vet at en musikerjobb kan være en fulltidsjobb med fast lønn. Når jeg forteller at jeg studerer musikk og spiller fiolin, lurer de på hva jeg skal bruke *det* til i fremtiden. Hvilken jobb kan man få dersom man er utdannet fiolinist? Da må jeg forklare at jeg har lyst å spille i symfoniorkester, og at det faktisk er en ordentlig jobb som man kan leve av. «Heldige deg», sier de da, «som har mulighet til å leve av hobbyen din...». De skulle bare visst hvor mange timer og hvor mye arbeid som ligger bak, helt uten garantier. Selv en person med de beste forutsetninger og genetisk fordelaktig opphav har brukt store deler av livet på å arbeide med seg selv og sitt instrument for å nå det nivået som kreves.

Som orkestermusiker har man mulighet til å fremføre fantastisk musikk nærmest daglig sammen med dyktige kolleger, og man kan kjenne på følelsen av å bidra til et resultat større en seg selv. Og de gangene alt fungerer, føler en seg utrolig privilegert som får ta del i den fantastiske opplevelsen. Rent praktisk sett er det også en stor fordel med regelmessige jobbtider, finansiell sikkerhet og hjelp dersom man skulle behøve fysioterapeut og lignende ved arbeidsrelaterte skader. En annen positiv side ved jobben som profesjonell musiker er muligheten til flere jobber; som undervisning og andre ulike strøjobber. Det må også nevnes at både lønnsnivået og arbeidstidene til orkestermusikere, er meget gunstige i Skandinavia i forhold til mange andre land.

På den andre siden finnes også negative sider ved livet som orkestermusiker. Orkesteret er hierarkisk oppbygd med dirigenten som øverste leder, deretter følger konsertmesteren og gruppeledere. Nederst på rangstigen finner man tutti-musikeren. I et stort symfoniorkester er det gjerne omkring 14 første fiolinister som spiller samme stemme, og en av ulempene ved å være tutti-musiker kan være følelsen av å ha lite kontroll og kreativitet i den musikalske prosessen. Dirigenten og gruppelederne bestemmer og tar de musikalske avgjørelser, og som fiolinist kan man til en viss grad kjenne seg litt anonym. Det forventes at man skal smelte inn i klangen til resten av gruppen, og man har liten eller ingen mulighet til å klatre i hierarkiet. Når man har jobbet noen år vil man også bli godt kjent med standard repertoaret, og oppleve at man må spille mye om igjen. Fiolin 2 uttrykte seg på denne måten « Det å være en orkestermusiker er mer et håndverk enn å være kunstner fordi du skal legge vekk så mange

ting ved deg selv...du skal egentlig utmerke deg minst mulig men være i stand til å gjøre alt.»

Så hvordan skal man da kunne beholde spilleleden og inspirasjonen? «Jobben blir i stor grad hva du gjør den til selv», sa fiolin 1. Det tror jeg er veldig sant. Man må bry seg om jobben sin, og virkelig fortsett å bry seg om hvordan det låter. Jeg tror det er den eneste måten man kan få en følelse av at det man gjør betyr noe og gjør en forskjell for resultatet. Man kan nok lett glemme at nettopp din stemme er viktig når man er en fiolin av kanskje 16, og som tutti-fiolinist tar man få avgjørelser selv. Jeg tror virkelig at hver og en betyr noe, uansett hvor i gruppen man befinner seg. En person kan gjøres stor forskjell både i forhold til dette med negativ/positiv stemning som har stor innvirkning på resultatet, og rent spillemessig. Jeg har noen ganger opplevd å sitte helt bakerst i en gruppe alene, og da er det plutselig noen nøkkelpersoner som blir viktige for en. Dersom man ikke bryr seg og ikke forbereder seg, spiller man jo bare gradvis dårligere og mister selvtilliten og da betyr man plutselig mindre og mindre i den store sammenhengen. Alle de tre fiolinistene jeg har intervjuet dyrker spillet sitt også utenfor orkesteret, og mener at det er essensielt for å beholde gleden ved å spille fiolin. Fiolin 2 sa «Du må ha noe som gjør at du virkelig får brukt deg selv med alt det du kan og er verdt som musiker, der du får eksponer deg på en helt annen måte.»

6 Avsluttende refleksjoner

Hensikten med dette masterarbeidet var å undersøke hvilke ferdigheter og egenskaper en behøver i jobben som fiolinist i symfoniorkesteret, og under intervjuene skjønnte jeg at dette er noe man kan diskutere i timevis. Fiolinistene jeg pratet med satt inne med en enorm kompetanse, og ikke mist iver etter å snakke om mange av problemstillingene jeg kom med. Man ser stadig vekk intervjuer med solister eller dirigenter, men får sjelden innblikk i orkestermusikernes hverdag, og det synes jeg er synd for de har virkelig et unikt perspektiv på livet som musiker. Etter min mening er det verdifullt med et innblikk i det de gjør, og tanker de har rundt det arbeidet de utfører. Orkestermusikere er eksperter på det de holder på med, og de har gjort et enormt arbeid både med sitt instrument og med seg selv for å komme dit de er. Arbeidet de gjør er på mange måter unikt fordi de er i en situasjon hvor de i stor grad er avhengig av hverandre for at alt skal fungere på best mulig måte. De er veldig mange mennesker med ulik bakgrunn og ulike erfaringer som skal kommunisere i stillhet, og samarbeide om et felles resultat som på mange måter er vanskelig å vurdere. Musikere sammenlignes ofte med idrettsutøvere fordi det å beherske et instrument krever like mye øving som det krever trening å beherske en idrett, og både musikere og toppidrettsutøvere er ofte under stort press om å levere et godt resultat. Men fokuset på spesielt klassiske musikere er likevel mye mindre enn på en fotballspiller eller en langrennsløper. Det finnes fortsatt mye som ikke er skrevet om orkesterfiolinistens rolle og kompetanse, spesielt med fokus på hva som faktisk skjer når man er på jobb i orkesteret. Jeg tror dette emnet har stor betydning for mange, og det ville vært interessant å følge diskusjoner som foregår i orkestrene for eksempel angående tilbakemeldingskultur eller prøvespill.

Arbeidet med denne masteroppgaven har gitt meg ny og viktig innsikt i hva det vil si å være orkestermusiker, og det har vært utrolig interessant og spennende å høre profesjonelle fiolinisters synspunkt på mange av de tingene jeg er opptatt av og lurer på. Noe jeg har tenkt mye på i etterkant er det faktum at jobben i orkesteret i stor grad blir hva du gjør den til selv. Det er ingen som forteller deg at du må øve eller at du må fortsette å utvikle deg etter at du har fått jobb. Å være god til å spille orkester innebærer en stor grad av selvdisciplin, at man er selvkritisk og har et ønske om alltid å gjøre sitt beste. Jeg føler at dette masterprosjektet har gitt meg større kunnskap og forståelse for det yrket jeg forhåpentligvis skal ut i, og jeg har

hvert fall ikke mindre lyst på en orkesterjobb etter å ha skrevet dette arbeidet. Om det er noe jeg skal ta med meg videre så er det fokuset på å være positiv, og på å bry seg om den jobben en gjør. Det tror jeg er viktig uansett hvilket yrke man har, men spesielt når man er så privilegert at man kan leve av noe en virkelig er glad i.

7 Kilder

Autoethnography. (2014, 14. mars). I *Wikipedia*. Hentet 2014-03-15 fra

<http://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Autoethnography&oldid=599552776>

Bjerke, Marte. (2014, januar). Tema: Kammermusikk gir bedre orkestermusikere.

Musikk kultur, januar, 6.

Davis, Richard. (2004). *Becoming an orchestral musician: a guide for aspiring professionals*.

London: Giles de la Mare.

Högskolan för scen och musikk (2013, 28. oktober).

César Franck: Symphony in d-minor [videofil]. Hentet 2014-04-16 fra

<http://youtu.be/9srAs4ss2kU>

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitative forskningsintervjun*. 2.

uppl. Lund: Studentlitteratur.

Liljeholm Johansson, Yvonne & Theorell, Töres (1999). *Orkestrarnas psykosociala*

arbetsmiljö: delrapport. Stockholm: Statens institut för psykosocial miljömedicin.

Liljeholm Johansson, Yvonne & Theorell, Töres (red.) (2001). *Artisters hälsa och*

arbetsmiljö: en översikt. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin (IPM).

Liljeholm Johansson, Yvonne (2010). *Psykosocial arbetsmiljö i en yrkesgrupp med krav*

på hög kvalitet: orkestrar inom konstmusik. Diss. (sammanfattning) Stockholm:

Karolinska institutet, 2010.

Myklebust Odland, Anne. (2013, feb). Tema: Rekruttering av orkestermusikere.

Musikk kultur, februar, 14-19.

Medical University of Vienna. (2013, December 30). Stress in the orchestra: mood plays a

part. *ScienceDaily*. Hentet 2014-04-09 fra

<http://www.sciencedaily.com/releases/2013/12/131230101436.htm>

8 Vedlegg

8.1 Intervjuguide

Innledende spørsmål

Bakgrunn

Hvor lenge har du hatt jobb i dette orkesteret? Hvor mange år har du jobbet i profesjonelt orkester?

Hadde du mye orkestererfaring før du fikk din første jobb? (Har du hatt en annen stilling tidligere?)

Hvor lang utdanning har du?

Hvordan bli man en god orkesterfiolinist? Hvilke egenskaper må man ha i en jobb som denne?

Hva behøves fra utdanningen? Kan «alt» læres? Erfaring? Hvordan tilegne seg den nødvendige kunnskapen? (Her i Gøteborg har vi jo en orkesterutdanning.)

Hvor «ferdig» må man være for å få en jobb? Kan man se nok potensiale i en person med relativt lite orkestererfaring til å ansette han/henne og la dem lære i jobben? (Orkesterspill og prøvespill er to ulike ting.)

Hva forventes av en god kollega? Hva behøver du fra den som sitter ved siden av eller rundt deg?

Hva ser man etter hos en nyansatt som er på prøvetid? Er det noen kvaliteter du savner hos nyansatte?

Hvilke kvaliteter ser man etter på et prøvespill? (Prøvespill er solo, orkester er samspill)

Er det vanskelig å høre/hvordan avgjør man at en kandidat vil fungere i orkesteret på prøvespillet?

Er det noen «feil» som går igjen?

(Hvordan foregår et prøvespill? Hvor mange er i juryen, hvor mange må være enige?)

Samspill

Utfordringer med å spille unisont og skape en homogen klang

Hvordan kan du som tuttimusiker hjelpe de som sitter rundt deg?

Hva kjennetegner en god leder? Hva er viktig å tenke på når en leder?

Hvordan få seksjonen til å låte best mulig?

Kan du si noe om hva du konkret gjør når du sitter i orkesteret? Hvor mye ser du på noter, dirigent, kolleger, hva lytter du til?

Forskjell på å sitte foran/bak?

Hva trenger du fra co-leader, hva gjør du annerledes dersom du er co-leader?

Er det vanlig å gi hverandre kritikk/tilbakemelding?

Hva skjer dersom noen er misfornøyd med en kollega? I orkesteret arbeider man tett og sitter nær hverandre, hvor viktig er det sosiale?

Hvilken effekt kan dårlig stemning/dårlig miljø ha på samspillet i orkesteret. Hvordan løser man eventuelt sånne problemer?

Hvordan gir du tilbakemeldinger til gruppen eller eventuelt enkeltpersoner? (Uten å høres negativ ut.)

Sier man fra dersom man er uenig med avgjørelser tatt av konsertmester/gruppeleder/dirigent? (Er det vanlig at tuttimusikerere henvender seg til dirigenten)

Hvordan beholde sin identitet i orkesteret, hvordan kan man ta ansvar og initiativ som tuttimusiker?

Kan en ny person skape store forandringer i gruppen?

Har dere faste plasser/grupper? Hvor mange fioliner/pulter i hver gruppe? Hvem bestemmer hvor man skal sitte, og hva tenker man på når man gjør dette? Har det mye å si for hvordan gruppen fungerer?

Hvordan foregår prosessen med å skrive størk? Hvorfor er dette viktig?

Hva avgjør om det låter bra en uke, og dårlig neste?

Hvordan spille bra med en dårlig dirigent? Hva er forskjellen/hvordan merkes forskjellen på en god og en dårlig dirigent? Hvem har siste ordet i avgjørelser?

