

Tónlistardeild

Sköpun, miðlun og frumkvöðlastarf (NAIP)

Conduct

Connect

***Það sem ég hef lært af tilraunum sönghópsins
Fjárlaganefndar***

**Greinargerð með lokaverkefni (Professional Integration Project)
til M.Mus.-gráðu í sköpun, miðlun og frumkvöðlastarfi (New
Audiences and Innovative Practice, NAIP)**

Sólveig Sigurðardóttir

Kt.: 310388-2629

Leiðbeinandi: Sigurður Halldórsson

Vorönn 2018

Útdráttur

Í þessari greinargerð skoða ég félagslegar hliðar tónlistariðkunar og áhrif þeirra á tónlistarflutning, með því að greina vinnubrögð og aðferðir sönghópsins Fjárlaganefndar, 9 manna blandaðs sönghóps sem vinnur án stjórnanda og deilir ábyrgð og ákvarðanatöku. Traust og tenging innan hópsins og árangurinn sem hópurinn hefur náð vöktu upp spurningar um vinnubrögð í tónlist og áhrif viðhorfs, líðanar og samskipta á flutninginn og einnig áhrif þess hvernig lítið er á afurð tónlistariðkunar.

Fjallað er um hvernig hópurinn vinnur; ábyrgð og ákvarðanatöku, samskipti og persónulega tengingu og traust, lausn vandamála, hvernig lítið er á tónlistarstarf og afurð þess, væntingar og metnað. Þá er rætt um líðan í starfi og mikilvægi þess að njóta tónlistarstarfsins.

Lítill sönghópur eins og Fjárlaganefnd fellur vel til að gera tilraunir með aðferðir, en þó má yfirfæra margar eða allar okkar aðferðir á kammerhópa og hljómsveitir, og auðvitað á sönghópa og kóra.

Þótt hefðbundnar aðferðir geti verið nytsamlegar og jafnvel nauðsynlegar, þarf að skoða aðferðir í stærra samhengi og velta fyrir sér tilgangi og væntingum, og hvort þær komi niður á vellíðan og heilsu. Grunnhugsunin á bak við aðferðir hópsins er að mega gera tilraunir og njóta vinnunnar.

Abstract

In this report I explore the social aspects of music making and their effects on music performance by analyzing the methods and practice of Fjárlaganefnd, a 9-member mixed singing group that works without a conductor, with shared responsibility and decision making. The trust and connection within the group, along with the group's success, raised questions about methods in music and how people's attitudes, feelings and communication affect music performance, as well as the effects of people's view of the musical product.

The report details how the group works; responsibility and decision making, communication and personal connection and trust, solving problems, the group's view of musical work and its product, expectations and motivation. It also goes into well-being in professional life and the importance of enjoying working in music.

A small singing group like Fjárlaganefnd is a convenient environment for experimenting with methods, but many or all of our methods can be applied to chamber groups and orchestras, and to larger singing groups and choirs.

Though traditional methods can be useful and even necessary, methods do need to be evaluated in a bigger context; it is necessary to consider the purpose of musical work and what one expects from it, and whether the methods used are detrimental to participants' well-being. The basic idea behind the methods of Fjárlaganefnd is allowing for experimentation and for enjoyment of the work.

Efnisyfirlit

Inngangur	6
1 Fyrri reynsla	7
1.1 Útbreidd vanlíðan	7
1.2 Öðruvísi umhverfi.....	8
1.3 Tilurð Fjárlaganefndar	9
2 Verkefni Fjárlaganefndar	11
3 Aðferðir Fjárlaganefndar	13
3.1 Stjórnun og ákvarðanatoka	13
3.2 Stjórnandalausir tónlistarhópar.....	14
3.3 Áhrif stjórnandaleysis.....	15
3.4 Æfingar í trausti og tengingu.....	16
3.5 Að leysa vandamál.....	18
3.6 Afurð starfsins.....	19
3.7 Væntingar og metnaður	20
3.8 Vellíðan í starfi.....	20
Lokaorð	22
Heimildaskrá	24

Inngangur

Í lokaverkefni mínu í NAIP-meistaránámi við LHÍ ákvað ég að skoða og greina vinnubrögð og aðferðir sönghópsins Fjárlaganefndar sem ég tók þátt í að stofna og hef starfað með síðustu 3 ár. Fjárlaganefnd er 9 (áður 8) manna blandaður sönghópur sem vinnur án stjórnanda og deilir ábyrgð og ákvarðanatöku. Traust og tenging innan hópsins og árangurinn sem hópurinn hefur náð vöktu upp spurningar hjá mér um vinnubrögð í tónlist. Hafa viðhorf og líðan tónlistarmanna og samskipti þeirra sín á milli og við áheyrendur áhrif á flutninginn? Hvert er samspil líkamlegra og andlegra kvilla hjá atvinnutónlistarmönnum og aðferða og nálgunar í hefðbundnu klassísku tónlistarnámi? Hvernig er afurðin (próduktið) skilgreind í tónlistarflutningi og hvaða áhrif hefur sú skilgreining? Hvað hef ég lært af vinnu minni með Fjárlaganefnd sem getur svarað þessum spurningum?

1 Fyrri reynsla

Reynsla mín innan tónlistarheimsins er tiltölulega fjölbreytt. Ég hef lært söng og kórstjórn auk þess að hafa lært á píanó, óbó og orgel. Ég hef spilað í lúðrasveitum, símfóníu-hljómsveitum og ýmiss konar kammerhópum, sungið í kórum og sönghópum, verið með-leikari með söngvurum og unnið sem söngkennari, kórstjóri og útsetjari. Þrátt fyrir svo fjölbreytta reynslu hef ég fundið fáa vinnustaði í tónlistarheiminum þar sem mér hefur liðið vel. Margir aðrir tónlistarmenn sem ég hef rætt þetta við eru sammála mér. Í klassísku tónlistarnámi og klassískum tónlistarflutningi er mjög mikil áhersla lögð á markmiðið, próduktið (færni, tónleikar), en ferlið, prósessinn (líkamleg og andleg heilsa, hópdýnamík, andrúmsloft), gleymist. Mér finnst ég í námi og starfi hafa séð mun fleiri dæmi um hvað ég vil ekki gera heldur en hvað ég vil gera.

Tónlistarmenn fara í gegnum áratugalangt nám þar sem oftast er lögð ofuráhersla á æfingar og tækni. Við gerum hluti á ákveðinn hátt af því við lærðum að gera þá þannig, en ástæðurnar eru oft ekki ræddar. Til dæmis er oft lögð áhersla á að endurtekning sé mikilvæg þegar maður æfir sig, en með endurtekningu án umhugsunar og breytinga verður útkoman ekki betri. Þannig er hættu á að maður æfi mistökin og þau festist. Oft virðist vera tregða við að skoða aðferðirnar því með því væri verið að leggja dóm á mann sjálfan, kennarana og námið. Mín reynsla er sú að kennarapólitík og lítið sjálfsöryggi standi oft í vegi fyrir framförum, bæði persónulegum framförum nemenda og almennum framförum í aðferðum.

1.1 Útbreidd vanlíðan

Að mínu mati er full ástæða til að taka aðferðir í klassísku tónlistarnámi og á vinnustöðum klassískra tónlistarmanna til skoðunar. Samkvæmt rannsókn á ástralskri símfóníuhljómsveit höfðu 84% tónlistarmannana upplifað stoðkerfisverki tengda tónlistariðkun sinni og 50% kváðust finna fyrir þeim á þeim tíma þegar þeir svöruðu. Rannsakendur fundu einnig samband milli stoðkerfisverkja og þunglyndis og kvíða.¹ Samkvæmt annarri rannsókn á

¹ Kenny og Ackermann, „Performance-related musculoskeletal pain, depression and music performance anxiety in professional orchestral musicians: A population study“, 2013

áströlskum sinfóníuhljómsveitum eru sálræn vandamál algeng, 33% hljóðfæraleikaranna sýndu merki um félagskviða, 22% um áfallastreituröskun og 32% um þunglyndi.²

Að mínu mati geta samkeppni og væntingar um árangur gert tónlistarmönnum erfitt að viðurkenna vanlíðan og leita sér hjálpar. Þeir réttlæta vanlíðanina oft með þeirri hefðbundnu hugsun að það sé nauðsynlegt að þjáast fyrir listina í staðinn fyrir að setja spurningamerki við aðferðirnar sem eru notaðar í kringum þá og sem þeir hafa tileinkað sér.

Það er rétt að gera greinarmun á þjáningu sem, eins og öll reynsla listamannsins, hefur áhrif á, dýpkar og mótar list hans og þjáningu sem er bein afleiðing af iðkun listarinnar. Það má spyrja sig hvort sú síðarnefnda sé nauðsynleg eða yfir höfuð hjálpleg. Það er ekki víst að þjáningin geri lokapróduktið betra, og jafnvel þótt hún gerði það má spyrja sig hvort hún sé þess virði.

1.2 Öðruvísi umhverfi

Þrátt fyrir að ég hafi í námi og starfi fundið mörg dæmi um það sem ég vil ekki gera vil ég nefna hér dæmi um hið gagnstæða: fólk sem hefur haft áhrif á mig, búið til umhverfi sem mér líður vel í, og sýnt vinnubrögð sem ég vil taka mér til fyrirmyndar.

Aðalsöngkennarinn minn við Tónskóla Þjóðkirkjunnar og Tónlistarháskólann í Utrecht var Jón Þorsteinsson.³ Ég hef sótt tíma hjá honum í meira en 12 ár, með hléum, og hef einnig fylgst mikið með honum kenna öðrum. Aðferðir hans eru að mörgu leyti ólíkar því sem ég hef séð annarsstaðar. Hann vinnur út frá þekkingu á líffærafræði raddarinnar og yfirtónum og eðli hljóms og sérhljóða. Hann býr til afslappað og gott andrúmsloft og segir gjarnan við nemendur „ekkert skiptir máli, allt er gott“. Hann leysir raddvandamál með lagni en klippir ekki á hnúta eða býr til minnimáttarkennd hjá fólki. Öll hans kennsla ber vott um að hann hafi áhuga á manneskjunni sem syngur, hvernig henni líður og hvernig hún hljómar, en ekki einungis á mögulegri útkomu eða vinnuframlagi.

² Kenny, Driscoll og Ackermann, „Psychological well-being in professional orchestral musicians in Australia: A descriptive population study“, 2012

³ Sjá æviágrip Jóns, <https://www.jonthorsteinsson.com/biography/>.

Aðferðir Jóns eru byggðar á námi hans við Lichtenberg Institute for functional voice training í Þýskalandi.

“The method Lichtenberger wants to improve the quality of the singing voice by raising awareness and stimulation of the senses, rather than through predetermined expectations.”⁴

Þar lærði einnig Hlín Pétursdóttir, sem hefur verið minn aðalsöngkennari við LHÍ. Hjá henni hef ég haldið áfram að þróa og skoða aðferðir mínar sem söngkona og kennari. Hún hefur einnig kennt mörgum af meðlimum Fjárlaganefndar og borið hag hennar fyrir brjósti.

Þórunn Guðmundsdóttir, deildarstjóri söngdeildar Tónlistarskólans í Reykjavík (nú Menntaskóla í tónlist), hefur skapað þar gott vaxtarumhverfi fyrir nemendur. Þar starfa 4 klassískir söngkennarar sem allir eru með sína nemendur í einkatímum en skiptast á að vera með samsöngstíma í hverri viku þannig að nemendur fá kennslu frá þeim öllum í masterklass-formi. Á hverju ári er sett þar upp ópera og nemendur fá þannig þjálfun í sviðsframkomu, leiklist og vinnubrögðum sem tengjast slíkri uppfærslu. Óperurnar sem hafa verið settar upp hafa flestar verið hennar eigin verk: tónlist, líbrettó, saga, leikstjórn og búninga- og sviðshönnun hafa verið í hennar höndum, að mestu vegna þess að óperubókmenntirnar eiga fá verk sem hafa hlutverk fyrir marga nemendur á mismunandi stigum með kynja- og raddgerðahlutfalli sem samræmist því sem raunin er í skólanum. Hún fann þar gat sem þurfti að fylla upp í, og margir tugir nemenda hafa notið góðs af því síðustu 10 árin, meðal annarra ég sjálf og flestir meðlimir Fjárlaganefndar. Þetta hefur skapað jákvætt andrúmsloft og samheldni meðal nemendanna.

1.3 Tilurð Fjárlaganefndar

Í þessu umhverfi varð sönghópurinn Fjárlaganefnd til. Hugmyndin var skyndihugdetta um að mynda 8 manna blandaðan sönghóp til að taka þátt í námskeiði með Paul Phoenix, fyrrverandi meðlim King’s Singers⁵, 10 dögum áður en umsóknarfresturinn rann út. Á

⁴ Sjá nánar um Lichtenberg-stofnunina á vefsetri Jóns Þorsteinssonar, <https://www.jonthorsteinsson.com/lichtenberg-institute/>, og á vefsetri stofnunarinnar, <https://www.lichtenberger-institut.de/> (á þýsku).

⁵ Sjá heimasíðu Pauls, <http://www.purplevocals.com/>, og King’s Singers, <https://www.kingssingers.com/>.

Þessum 10 dögum náðist að mynda hópurinn (einn bassi bættist við eftir það) og taka upp lag fyrir umsóknina með því að æfa seint á kvöldin, sem var eini tíminn sem allir komust. Við vorum valin til að taka þátt í námskeiðinu og höfðum örfáar vikur til að undirbúa okkur. Við völdum okkur frekar metnaðarfulla efnisskrá, og vorum kokhraust þegar við sungum fyrsta kvöldið fyrir Paul og hina þátttakendurna. Paul var ekki ánægður með flutninginn og sagði að þarna færi hópur sem ætti erfitt með að telja upp að fjórum. Þetta voru okkur töluverð vonbrigði, enda höfðum við flest umtalsverða kórreynslu og háa standarda og töldum okkur vera að standa okkur vel. Daginn eftir byrjaði námskeiðið sjálft, og Paul fór að vinna með okkur. Hann lét okkur meðal annars standa í hring og horfast í augu meðan við sungum. Þá myndaðist allt önnur tenging milli okkar sem gerði okkur kleift að túlka spontant og fyrirhafnarlaust án þess að átta okkur á hvaðan frumkvæðið að henni kæmi. Við urðum hópur. Fyrst náðum við þessari tengingu bara í örfáar sekúndur, en við fundum hana öll greinilega og vorum þyrst í meira. Þetta varð grunnurinn að áframhaldandi vinnu okkar.

Hópurinn hefur tekið töluverðum breytingum frá upphafi; nokkrir meðlimir hafa hætt og aðrir komið í þeirra stað. Nýtt fólk kemur með nýjar áherslur og aðferðir; því eru þær stöðugt í mótun. Flestir meðlimir hópsins hafa verið nemendur í söngdeild Tónlistarskólans í Reykjavík og tekið þar þátt í óperuuppfærslum síðustu ára. Ég hef einnig verið svo heppin að fá að taka þátt í þeim einnig síðustu tvö ár, þó ég hafi verið nemandi við LHÍ en ekki TR. Við höfum því sem hópur lært mikið af þeirri vinnu, hafandi unnið hana saman og tengst á öðrum vettvangi en í Fjárlaganefnd.

2 Verkefni Fjárlaganefndar

Áður en nám mitt við LHÍ hófst hafði Fjárlaganefnd tekið þátt í áðurnefndu námskeiði hjá Paul Phoenix, sungið á afmælistónleikum fyrir Jón Nordal á vegum Tónlistarskólans í Reykjavík, tekið þátt í afmælishátíð Hafnarkirkju og sungið á Sumartónleikum í Skálholti sem voru teknir upp og fluttir í Ríkisútvarpinu, auk þess að halda sjálfstæða tónleika og syngja á ýmsum minni viðburðum.

Fjárlaganefnd hefur oftast æft einu sinni til tvisvar í viku, en þó fremur óreglulega þar sem erfitt getur verið að finna æfingatíma sem henta öllum. Föstum æfingátímum var komið á síðasta árið, á fimmtudags- og sunnudagskvöldum. Einnig höfum við haft æfingadaga og æfingabúðir utan höfuðborgarsvæðisins, sérstaklega í tengslum við stór verkefni.

Í október 2016 sungum við íslenska og þýska þjóðsönginn á þjóðhátíðardegi Þýskalands í Iðnó á þjóðhátíðarfagnaði þýska sendiráðsins. Í desember sama ár sungum við, einnig fyrir þýska sendiráðið, tvenna styrktartónleika fyrir Landsbjörg í Vídalínskirkju í Garðabæ með þýskum og íslenskum jólalögum. Fyrir þá tónleika unnum við einn dag með tónlistarframleiðandanum Adrian Peacock,⁶ sem reyndist okkur afar vel. Við höldum síðan sjálfstæða jólatónleika í Háteigskirkju þann 29. desember 2016. Eitt verkanna sem við fluttum á þessum þrennum tónleikum var *Stars* eftir Eriks Ešenvalds, þar sem leikið er á glös meðan sungið er.

Í janúar 2017 hélt Paul Phoenix annað námskeið líkt því sem við tókum þátt í árið áður. Við tókum aftur þátt og vorum mjög ánægð með árangurinn, þótt við værum sammála um að fara ekki aftur á námskeið hjá honum þar sem við værum búin að læra af honum það sem við gætum. Hann sagði flutning okkar á *Sleep* eftir Eric Whitacre vera þann besta sem hann hefði heyrt af því verki.

Í apríl 2017 sungum við á tónleikum í *Velkomin heim*-tónleikaröðinni í Hörpu ásamt Önnu Grétu Sigurðardóttur djasspíanóleikara og fleirum. Þar sungum við útsetningar

⁶ Peacock hefur unnið með sönghópum á borð við King's Singers, Tenebrae og Voces8. Sjá nánar á vefsetri hans, <https://www.adrianpeacock.com/>.

Smára Ólasonar á gömlu passíusálmalögnum, og var þetta frumflutningur nokkurra þeirra.

Sumarið 2017 héldum við tónleika í Listasafni Sigurjóns Ólafssonar í sumartónleikaröð þess og í Hallgrímskirkju í Saurbæ. Á Menningarnótt sungum við í Stofnun Vigdísar Finnbogadóttur og héldum tvö tónleika í Alþingisgarðinum.

Við sungum á Háskólatónleikum þann 8. nóvember 2017 í háskólakapellunni. Þar fluttum við verk eftir Byrd og Górecki, auk *Canticum calamitatis maritimae* eftir Mäntyjärvi sem við urðum fyrst íslenskra hópa til að flytja, þótt þetta hafi ekki verið frumflutningur á Íslandi.

Jólatónleikar Fjárlaganefndar 2017 voru þann 30. desember í Seltjarnarneskirkju.

Í júní 2018 söng Fjárlaganefnd á tónleikum í Norðurljósum í Hörpu þar sem kynnt var kínversk og íslensk tónlist í tilefni af menningarsamstarfi þjóðanna tveggja. Í framhaldi af því hefur hópnun verið boðin þátttaka í kórahátíð í Nanking í Kína á næsta ári.

Þetta er ekki tæmandi upptalning á verkefnum Fjárlaganefndar þessi tvö ár. Hópurinn hefur einnig sungið á ýmsum smærri viðburðum svo sem í messum, við brúðkaup og á ráðstefnum og unnið samtals þrisvar með Adrian Peacock.

3 Aðferðir Fjárlaganefndar

3.1 Stjórnun og ákvarðanataka

Ég var 17 ára þegar ég byrjaði að læra kórstjórn. Ég hef alltaf haft sterkar skoðanir á stjórnun og stjórnendum og það hentar mér að mörgu leyti vel að vera stjórnandi. Á upphafsnámskeiði NAIP-námsins þegar ég byrjaði fór ég að spyrja mig spurninga um eðli þess að stjórna og hvers vegna ég upplifði mig sem stjórnanda. Ég fór að skoða betur grundvallarspurningar um tilgang og skilvirkni aðferða sem ég lærði í öllu mínu tónlistarnámi, sem ég var byrjuð að velta fyrir mér meðal annars í gegnum Fjárlaganefnd. Ég tók í upphafi meðvitaða ákvörðun um að taka mér ekki afgerandi leiðtogahlutverk í hópnum því ég vildi ekki taka alla ábyrgðina á mig og taldi dreifingu á henni geta virkað hvetjandi á hina meðlimina. Mér fundust ákveðnar siðferðisspurningar tengjast því að vera stjórnandi, til dæmis hvernig maður kemst hjá því að misnota vald sitt og hvort maður gerir sér alltaf grein fyrir því ef maður gerir það. Þess vegna vildi ég ekki heldur taka leiðandi hlutverk í tilraunum okkar. Ég vildi gefa hinum meðlimunum pláss og leyfa útkomunni að koma mér á óvart. Eftirfarandi lýsingar mínar á aðferðum okkar eru alfarið mín eigin upplifun. Ég útiloka ekki að aðrir meðlimir Fjárlaganefndar séu ósammála mér, þótt margt af þessu hafi verið rætt formlega, en þó oftast óformlega, innan hópsins.

Margir gera ráð fyrir því að ég sé stjórnandinn í hópnum. Aðrir telja stjórnanda-leysið vera skilgreinandi þáttinn í því sem við erum að gera. Hvort tveggja er rangt. Jafnræði getur verið jafntakmarkandi og einræði. Hvorugt gefur pláss fyrir mismunandi áhuga fólks, getu og aðstæður. Að auki er ómögulegt að mæla framlag hvers og eins og því tilgangslaust að hafa jafnræði sem markmið. Þá hefur lýðræði, sem er oft talað um sem nokkurs konar ídeal í félagslegum aðstæðum, einnig takmarkanir sem við sem hópur getum ekki sætt okkur við. Það stuðlar að flokkadráttum og pólitík. Við tökum ákvarðanir sem hópur: við ræðum hlutina þangað til við höfum sameiginlega skoðun (consensus). Enginn hefur neitunarvald en engan er hægt að neyða til neins.

Það að hafa stjórnanda þarf ekki að þýða að slík vinnubrögð séu ómöguleg. Margir stjórnendur verða hluti af hópnum og bera virðingu fyrir fólkinu sem þeir vinna með og

hlusta á það. Stjórnandaleyssi má frekar líta á sem verkfæri, því það þvingar okkur að vissu leyti til að nota þessi vinnubrögð.

3.2 Stjórnandalausir tónlistarhópar

Margir tónlistarhópar vinna án stjórnanda og hafa ýmsar nálganir á slíka vinnu verið reyndar.

Persimfans var stjórnandalaus sinfóníuhljómsveit sem starfaði í Sovétríkjunum 1922–1933. Hún starfaði samkvæmt marxískri hugmyndafræði um jafnræði. Ákvarðanir voru teknar í nefndum, enda var um að ræða sinfóníuhljómsveit í fullri stærð, allt að 150 hljóðfæraleikara, en allir fengu tækifæri til að tjá sig á æfingum og móta flutninginn. Þau sátu þannig að allir sæju alla og hljómsveitarmeðlimir lærðu ekki bara sinn part heldur allt verkið. Vinnubrögðin virðast ekki hafa komið niður á tónlistarlegri útkomu, því hljómsveitin var umtöluð fyrir gæði flutnings. Margir trúðu ekki að enginn stjórnandi væri í hópnum eða héldu að stjórnandinn væri falinn þar sem áhorfendur sæju hann ekki.⁷

Orpheus Chamber Orchestra er tónlistarhópur sem vinnur lýðræðislega. Hópurinn hefur ekki fastan stjórnanda heldur eru nokkrir leiðarar kosnir úr hópnum fyrir hvert verk, sem æfa fyrst einir og móta túlkun áður en allur hópurinn æfir saman. Þó er lögð áhersla á að allir beri sameiginlega ábyrgð og hafi jafnt frelsi til að tjá sig á æfingum.⁸

Voces8 er einn frægasti sönghópur sem nú er starfandi. Þau eru 8, tvær konur og 6 karlar (þar af 2 kontratenórar). Einn meðlimanna er titlaður listrænn stjórnandi, og hann stjórnar einnig flutningi meðan hann syngur ef ástæða þykir til, þótt ekki sé oft hægt að sjá að hann stjórni umfram aðra í hópnum.⁹

⁷ Sjá Wallechinsky og Wallace, „History of the Greatest Conductorless Orchestra“ <https://www.trivia-library.com/b/history-of-the-greatest-conductorless-orchestra.htm>, og Stites, *Revolutionary Dreams: Utopian Vision and Experimental Life in the Russian Revolution*, í kaflanum “Utopian Miniature: The Conductorless Orchestra”, <https://books.google.is/books?id=CY8BaBxjJ-MC&pg=PT392&lpg=PT392&dq=persimfans&source=bl&ots=qQAjmmJV70&sig=VIRVzaXNXWr1Zcn4fkDPXA1fk2U&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwi-6fmNiobbAhUKEIAKH YMGBQo4ChDoAQg9MAU#v=onepage&q=persimfans&f=false>.

⁸ Orpheus, <http://orpheusnyc.org/>.

⁹ Voces8, <http://www.voces8.com/>.

Musica intima er kanadískur sönghópur sem vinnur stjórnandalaust og deilir ábyrgð og ákvarðanatöku. Þau nota hugtakið „shared leadership“¹⁰ til að lýsa vinnubrögðum sínum.¹¹ Af lýsingum þeirra að dæma eru þau lík vinnubrögðum Fjárlaganefndar. Það á einnig við um sönghópinn The King's Singers frá Bretlandi sem hefur verið starfandi í 50 ár við gífurlega góðan orðstír.¹² Þeir leggja meðal annars áherslu á að standa þétt saman til að auka tengingu sín á milli og leyfa áhuga og vilja hvers og eins að miklu leyti að ráða hver ber ábyrgð á hverju.

3.3 Áhrif stjórnandaleyfis

Stjórnandaleyfi hefur ýmsa ókosti. Samskipti á æfingum verða flóknari og allar ákvarðanir taka lengri tíma. Það verður ábyrgðarþynning; þegar margir eru ábyrgir fyrir sama hlutnum verður ólíklegra að hann sé gerður.¹³ Það er hins vegar ótvíræður kostur að hver og einn hefur frelsi til að ákvarða sjálfur sína ábyrgð og þátttöku í skoðanaskiptum. Ábyrgðin er sameiginleg, en þó ekki jafnskipt. Fólk sleppir takinu af sínu eigin egði og verður hluti af heild, án þess að tapa sínum persónulegu eiginleikum.

Þetta hefur líka bein tengsl við hina tónlistarlegu útkomu. Þegar allir eru samábyrgir fyrir hljómunum verður hann stærri og heilbrigðari en hann gæti nokkurn tíma orðið þegar fólk reynir að „blanda“ með því að dempa sjálft sig. Túlkunin verður fyrirhafnarlaus og spontant, óþvinguð og að minna leyti fyrirfram ákveðin. Það gefur pláss fyrir óvænta útkomu.

Fjárlaganefnd söng Kvöldvers eftir Tryggva M. Baldvinsson á tónleikum í Skálholti sumarið 2016. Á æfingum höfðum við rætt um að passa að hægja ekki á, því það yrði of erfitt að syngja lagið í hægu tempói. Á tónleikunum var stemning og góð tenging milli okkar sem varð í þetta skipti til þess að við sungum lagið hægar en við ætluðum, og enn

¹⁰ Sjá t.d. „Shared leadership“ á Wikipediu, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Shared_leadership&oldid=815029028, og heimildir sem þar er vísað til.

¹¹ Musica intima, <http://www.musicaintima.org/>.

¹² The King's Singers, <https://www.kingssingers.com/>.

¹³ Sjá t.d. „Diffusion of responsibility“ á Wikipediu, https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Diffusion_of_responsibility&oldid=835261304, og heimildir sem þar er vísað til.

hægar í endurtekningunni. Það hefði verið auðvelt að líta svo á að það væru mistök og að flutningur okkar hafi ekki verið góður, því hann var ekki í samræmi við það sem við ákváðum. Við vorum hins vegar öll sammála um að þetta hafi verið áhrifamikill flutningur sem við nutum öll, og að þetta hafi verið túlkun innblásin af aðstæðum og tengingu. Tónleikarnir voru teknir upp og upptakan staðfesti þessa skoðun okkar. Þetta kenndi okkur hversu verðmætt það er að vera opin fyrir innblæstri í augnablikinu. Það getur verið nauðsynlegt að taka meðvitaðar ákvarðanir um túlkun og tempó, en það er hroki og skammsýni að halda að maður þekki allar breyturnar sem ráða útkomunni.

3.4 Æfingar í trausti og tengingu

Ég og margir tónlistarmenn sem ég hef rætt við höfum upplifað skyndilega tengingu innan tónlistarhóps, þegar öll túlkun verður spontant og tónlistin sjálf virðist taka völdin. Við erum sammála um að í þessum tilfellum sé hápunktur í flutningnum náð og að þetta sé eftirsóknarvert og eftirminnilegt. Samt hefur lítið verið talað um þetta fyrirbæri í mínu tónlistarnámi, og tilviljun verið látin ráða því hvort og hvenær það gerist. Tilgáta mín er sú að traust og tenging milli flytjenda geri þetta ástand líklegra.

Margir meðlima Fjárlaganefndar hafa stundað leiklist og spuna og við höfum notað aðferðir þaðan, meðal annars spunaleiki og fókusæfingar.

Að telja saman með lokuð augun – Við stöndum í hring með hendur á öxlum þeirra sem standa við hliðina á okkur, lokum augunum og teljum. Einn segir hverja tölu og röðin er ekki fyrirfram ákveðin. Ef tveir segja sömu tölu í einu þarf að byrja upp á nýtt. Þetta þjálfar bæði fókus og tengingu.

Hljóðsúla – Standandi í hring, allir byrja að syngja á sama tíma einhvern tón að eigin vali, oftast verður úr mjög ómstríður hljómur. Einn velur sér nýjan tón og gefur merki, síðan gerir næsti það sama og koll af kalli, þangað til hópurinn ákveður að hætta. Markmiðið er ekki að búa til hreina hljóma eða ákveðin hljómskipti. Þetta þjálfar hlustun og stillingu allskyns tónbila.

Leysa hnútinn – Við stöndum þétt í hnapp og réttum upp báðar hendur með lokuð augun og finnum hendur til að leiða. Síðan opnum við augun og greiðum úr hnútnum sem myndaðist án þess að sleppa höndum þeirra sem við leiðum. Þetta

gefur hópnum skýrt markmið til að vinna saman að og líkamleg nánd myndar tengingu.

Raðir – Við stöndum í hring og búum til nafnaring, einn segir nafn annars, sá segir nafn annars og koll af kolli þangað til kominn er hringur. Við endurtökum hann nokkrum sinnum til að festa hann. Síðan búum við til nýjan hring með því að einn gengur til annars og tekur hans stað í hringnum og sá gerir hið sama og koll af kolli. Síðan setjum við báða hringina af stað á sama tíma. Svo má bæta þriðja hringnum við á sama hátt, með því að kasta hlut á milli sín. Þetta er mjög góð fókusæfing.

Í partýjum förum við oft í teningaleik sem við köllum Réttir. Einn kastar tening í einu og talan sem kemur upp ræður því hvað er gert í þeirri umferð.

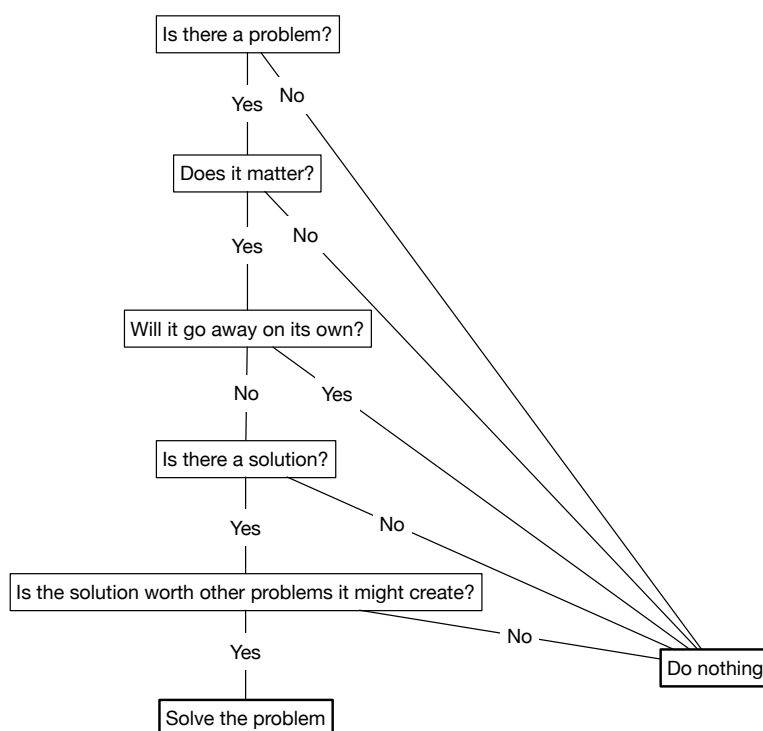
1. Doddaleikurinn – Sá sem á leik spyr spurningar sem allir hinir þurfa að svara, en hann má ekki svara sjálfur.
2. Sjonnaleikurinn – Sá sem á leik skorar á einhvern hinna að byrja söngspuna og gefur honum upp aðstæður eða þema til að spinna út frá. Hinir bætast við þegar þeir fá hugmynd að viðbót.
3. Í það minnsta Jesús – Frjáls söngspuni, sá sem á leik byrjar.
4. Vél – Sá sem á leik byrjar að gera hljóð, endurtekið á sama stað í 4/4 takti. Hinir bætast við í röð svo úr verður endurtekið mynstur. Síðan má sá sem átti leik skilgreina hvers konar vél þetta var.
5. Blúshringur – Blúsundirleikur spilaður á gítar og sá sem á leik velur orð sem þema og spinnur 12 takta blús, næsti tekur síðan við og svo koll af kolli.
6. Val – Sá sem á leik velur einn af hinum 5 möguleikunum.

Að vinna með traust og tengingu milli flytjenda skilar sér ekki einungis í að þeim líður betur, heldur líka í betri og áhrifameiri flutningi. Tímanum sem fer í spjall, kaffipásur, leiki, partý o.þ.h. er ekki sóað, þvert á móti er slíkt að minnsta kosti jafn mikilvægt og að

æfa tónlistina og ætti ekki að vera neðar í forgangs röðinni. Þegar illa gengur með tónlistina er jafnvel enn mikilvægara að gera aðra hluti en æfa hana. Það getur létt af pressu og gert auðveldara að vinna úr hlutum að taka sér pásu frá þeim og byggja frekar upp traust og tengingu. Við hugsum þessa leiki þó ekki endilega sem aðferðir, heldur er stór ástæða fyrir því að við gerum þetta að okkur finnst það gaman. Skilgreindur tilgangur gæti gert það minna skemmtilegt, og þannig spillt fyrir tilganginum sjálfum.

3.5 Að leysa vandamál

Aðgerðarleysi getur stundum verið besti valkosturinn þegar vandamál koma upp.



Tilhneigingin er, þegar upp koma vandamál, að reyna strax að leysa þau. Í það fer oft mikil orka. Þegar ábyrgðin er jöfn þá er heldur ekki í verkahring neins umfram annan að leysa vandamálin. Að ætla að leysa vandamál getur jafnvel verið óviðeigandi afskiptasemi. Áður en reynt er að leysa vandamál er rétt að íhuga hvort það búi til önnur og verri vandamál, og hvort vandamálið skipti máli fyrir hópinn sem heild.

Flæðirit sem ég gerði til að sýna hversu oft aðgerðarleysi er besta niðurstaðan þegar upp koma vandamál.

Sum vandamál þarf að leysa hratt og örugglega. Til dæmis þarf, þegar nýtt lag er æft, að

ákveða hver syngur hvaða rödd. Þetta er ekki alltaf auðveld spurning. Þegar 8 manna hópur syngur 6 radda lag þarf að ákveða hvaða raddir eru tvöfaldaðar, og það hjálpar alls ekki að geyma að taka þá ákvörðun eða láta það leysast af sjálfu sér.

Önnur vandamál er beinlínis skaðlegt að reyna að leysa. Til dæmis er tímaeyðsla að leggja vinnu í að stilla hljóma þegar lag er æft í fyrsta skipti. Vandamál við inntónun leysast að miklu leyti af sjálfu sér þegar fólk hefur lært raddirnar og þekkir hljómagang lagsins. Það kemur niður á vinnugleði og eðlilegri þróun hljómsins ef við gerum stöðugt kröfur um fullkomlega hreinan söng á okkur sjálf og hópinn allan.

Nálgunin sem við notum í Fjárlaganefnd er að vera góð hvert við annað. Það hljómar eins og sjálfsagður hlutur, en er það alls ekki. Við eigum öll okkar persónulegu vandamál og það líkar ekki öllum jafn vel við alla, en í staðinn fyrir að vera hörð á kröfum um mætingu og hegðun reynum við að sýna skilning og leyfa fólki að vera mannlegt. Við reynum frekar að hvetja hvert annað til að hafa metnað heldur en að tala um niðurstöður og væntingar. Samvinna getur verið góð og nán þrátt fyrir vandamál ef fólk lætur þau ekki loka á traust og tengingu.

Það er ekki rétt að búast við að öll samskipti innan hópsins séu jákvæð og fyrirhafnarlaus. Það er heldur ekki rétt að búast við eða vinna að því að tengingin sé jöfn milli allra. Neikvæðar tilfinningar geta verið verðmætar og nytsamlegar. Markmiðið þarf ekki að vera að allt sé jákvætt og fallegt. Það er hinsvegar ekki þar með sagt að hlutir megi ekki vera jákvæðir og fallegir. Það að eitthvað sé skemmtilegt gerir það ekki minna virði.

3.6 Afurð starfsins

Við í Fjárlaganefnd höfum oft rætt víða skilgreiningu á próduktinu — að það sé ekki bara upplifun hlustandans heldur líka okkar eigin upplifun, bæði af tónleikum og æfingum. Hljómurinn í hópnum, traustið og tengingin milli okkar og öll samskipti á æfingum og utan þeirra eru hluti af próduktinu. Allt sem við gerum sem hópur, meira að segja tilvist hópsins, er próduktið. Að nota þessa víðu skilgreiningu gefur annað sjónarhorn á árangur — við getum mælt árangurinn í fleiri hlutum en frammistöðu okkar á tónleikum.

Mat á tónlist (og list yfir höfuð) er huglægt, en oft er komið fram við það eins og það sé hlutlægt, til dæmis að til sé „rétt“ túlkun á tónverki. Þar sem það er huglægt snýst tónlistarflutningur meira um tengingu (að fólk verði fyrir áhrifum) heldur en um fullkomnun (tækni). Það er hægt að dást að fullkomnun, en er það próduktið sem við viljum? Mat á því hvað sé fullkomnun er hvort eð er huglægt. Tækni er ekki lokamarkið í

sjálfri sér heldur frekar verkfæri. Með því að kunna vel að nota það verkfæri verðum við fær um að sleppa tókum af einstökum efnislegum þáttum og getum sett meiri orku í túlkunina.

3.7 Væntingar og metnaður

Ég vil skilgreina muninn á væntingum og metnaði svona:

Væntingar: Fyrirfram ákveðnar hugmyndir um útkomuna. Passíft viðhorf.

Metnaður: Að gera sitt besta til að vinna að útkomunni. Aktíft viðhorf.

Það er hægt að hafa væntingar án þess að hafa metnað. Það er hægt að hafa metnað án þess að hafa væntingar.

Væntingar geta verið nauðsynlegar í skipulagningu; til dæmis væri ómögulegt að útbúa styrkumsókn án þess að setja fram væntingar um útkomu og aðferðir. Væntingar koma oft utan frá, til dæmis gætum við verið beðin um að syngja eitthvað „létt og skemmtilegt“ á ákveðnum degi fyrir ákveðinn áhorfendahóp. Það er mikilvægt að allar væntingar séu skýrar. Óskýrar eða ósagðar væntingar valda vonbrigðum. Það er líka mikilvægt að gera sér grein fyrir hvaðan væntingarnar koma og hvort það sé raunhæft og eftirsóknarvert að uppfylla þær, hvort að metnaðurinn sé í samræmi við væntingarnar. Það má líka skoða hvort það megi sleppa því að hafa væntingar og gefa pláss til þess að útkoman geti farið í mismunandi áttir.

Ég hef sjálf fundið fyrir tilhneigingu til að reyna að uppfylla væntingar áhorfenda, og tekið eftir sömu tilhneigingu hjá öðrum. Við getum samt ekki vitað hvað áhorfendur vilja; þeir vita það oft ekki sjálfir, og oft nýtur fólk mest þess sem kemur því mest á óvart. Það á bæði við um flytjendur og áhorfendur.

Fjárlaganefnd hefur enga meðvitaða stefnu um væntingar og metnað. Það sem ég lýsi hér að ofan er þó það sem hefur að mínu mati reynst okkur best, og líka mér sjálfri á öðrum vettvangi.

3.8 Velliðan í starfi

Fyrirtæki og vinnustaðir eru í auknum mæli farin að leggja áherslu á velliðan starfsmanna og nota aðra mælikvarða en þröngt skilgreinda útkomu. Þetta á sérstaklega við í tækni-

geiranum, til dæmis hjá Google, þar sem starfsmenn hafa mun meira frelsi til að stjórna tíma sínum sjálfir en hefðbundið er. Þeir hafa aðgang að líkamsræktaraðstöðu, nuddi, tölvuleikjum og hljóðfærum, meðal annars, og fá ókeypis mat. Þeim leyfist að vinna að hliðarverkefnum á vinnutíma, sem sýnir að fyrirtækið sér hag sinn í því að skilgreina próduktið víðar en sem fyrirfram ákveðin verkefni, því það skilar sér ekki bara í ánægðari starfsmönnum heldur geta hugmyndir sem þeir fá og vinna að orðið mjög verðmæt söluvara fyrir fyrirtækið, í staðinn fyrir að starfsmaðurinn hætti til að vinna að því og selji einhverjum öðrum hugmyndina.¹⁴

Nú eru í deiglu tilraunir með að stytta vinnuvikuna. Hugsmiðjan hefur stytt vinnudag starfsfólks síns úr 8 klukkustundum í 6 án launaskerðingar með góðum árangri að sögn:

„Hamingja starfsfólks hefur aukist, andleg og líkamleg heilsa þess batnað, þannig að veikindadögum hefur fækkað umtalsvert. Einbeiting er betri og þar með afköstin á vinnutíma. Þvert á svartsýnisþár hefur framleiðni aukist svo mikið að starfsfólk afkastar jafn miklu á sex tímum og það gerði áður á átta. Þrátt fyrir færri vinnustundir hafa tekjur fyrirtækisins aukist síðan tilraunin hófst. Semsagt, minni vinna og allir vinna!“¹⁵

Þetta er dæmi um hversu mikils getur verið til að vinna þegar sett er spurningamerki við hefðbundnar aðferðir og litið er á fólk sem manneskjur en ekki bara starfskrafta sem uppfylla kröfur, en það er einmitt það sem við leitumst við að gera í Fjárlaganefnd.

„Gleði og gredda“ er slagorð sem við höfum frá Þórunni Guðmundsdóttur. Það minnir okkur á að við megum hafa gaman og njóta þess sem við erum að gera, að við megum vera þyrst í að njóta og leyfa okkur að sleppa tökunum af væntingum.

Það má að vissu leyti segja að nautn sé aðferð sem Fjárlaganefnd notar. Við syngjum lög sem við njótum að syngja og finnum hljóm saman sem við getum notið okkar í. Nautn leiðir okkur áfram bæði í verkefnavali og í flutningi tónlistarinnar auk þess sem við njótum þess að vera saman yfir höfuð.

¹⁴ Sjá Google Careers, „How we care for Googlers“; Greer, „Just What Are The Benefits to Working at Google?“; Mediratta og Bick, „The Google Way: Give Engineers Room.“

¹⁵ Hugsmiðjan, „Minni vinna og allir vinna.“ <https://www.hugsmidjan.is/6klst>.

Lokaorð

NAIP-námið gaf mér pláss til að skoða aðferðir Fjárlaganefndar og vettvang til að ræða þær við aðra. Af því að námið er laust við strangar reglur um útkomu gaf það mér og Fjárlaganefnd pláss til að gera tilraunir. Samtöl mín við kennara og aðra NAIP-nemendur hafa mótað og skerpt hugmyndir mínar, og ég er þakklát fyrir að hafa fengið að tengjast þeim.

Vinna mín með Fjárlaganefnd hefur kennt mér mikilvægi þess að líta á sjálfa mig og þá sem ég vinn með sem manneskjur, og skoða aðferðir og væntingar sem ég áður leit á sem sjálfsagðan hlut með gagnrýnum augum. Það sem er mér dýrmætast er ekki álit áhorfenda eða frammistaða á tónleikum heldur tengingin við manneskjurnar, bæði þá sem ég vinn með og við áhorfendur. Í gegnum vinnu Fjárlaganefndar hef ég eignast mína bestu vini og lært að sleppa tókunum af því að stjórna. Ég hef orðið betri og sjálfstæðari listamaður og tel ótvírætt að það eigi við um aðra meðlimi líka. Einn meðlimur lýsti því þannig að vinnan með Fjárlaganefnd hafi hjálpað sér að horfast í augu við eigin hæfileika.

Lítill sönghópur eins og Fjárlaganefnd fellur vel til að gera tilraunir með aðferðir. Að hafa ekki hljóðfæri til að spila á gerir vinnu með nánd og tengingu auðveldari því hljóðfæri takmarka hreyfingar og augnsamband auk þess að vera beinlínis fyrir, þ.e. taka pláss í rýminu. Það má þó yfirfæra margar eða allar okkar aðferðir á kammerhópa og hljómsveitir, og auðvitað á sönghópa og kóra. Eftir því sem fleiri vinna saman því flóknari verða samskiptin og því getur þurft að aðlaga aðferðirnar eða setta sig við að þær reyna meira á í stærri hóp. Hefðbundnar aðferðir geta verið nytsamlegar og jafnvel nauðsynlegar, en það þarf að skoða þær í stærra samhengi og velta fyrir sér tilgangi og væntingum. Ef aðferðirnar sem eru notaðar koma niður á vellíðan og heilsu fólks er full ástæða til að taka þær til endurskoðunar.

Grunnhugsunin á bak við okkar aðferðir er alltaf sú sama: að mega gera tilraunir og mega njóta þess sem við erum að gera. Í stað þess að hugsa „það á...“ hugsum við frekar „það má...“. Þetta á alls ekki einungis við um tónlist. Eftir því sem ég hef hugsað meira um það sem ég hef lært af vinnunni með Fjárlaganefnd hef ég sannfærst betur og betur um að þetta sé viðhorf sem er gott að tileinka sér í sem flestu.

Only connect! That was the whole of her sermon. Only connect the prose and the passion, and both will be exalted, and human love will be seen at its height. Live in fragments no longer. — E. M. Forster¹⁶

¹⁶ E. M. Forster, *Howards End*, 195.

Heimildaskrá

Prentaðar heimildir:

Kenny, Dianna og Bronwen Ackermann, „Performance-related musculoskeletal pain, depression and music performance anxiety in professional orchestral musicians: A population study.“ *Psychology of Music* 43, nr. 1 (2015): 43–60 (grein áður birt 2013). <https://doi.org/10.1177/0305735613493953>.

Kenny, Dianna, Tim Driscoll og Bronwen Ackermann, „Psychological well-being in professional orchestral musicians in Australia: A descriptive population study.“ *Psychology of Music* 42, nr. 2 (2014): 210–232 (grein áður birt 2012). <https://doi.org/10.1177/0305735612463950>.

Stites, Richard, *Revolutionary Dreams: Utopian Vision and Experimental Life in the Russian Revolution* (New York og Oxford: Oxford University Press, 1989). <https://books.google.is/books?id=CY8BaBxjJ-MC>.

Vefheimildir:

Forster, E. M., *Howards End* (New York: Alfred A. Knopf, 1910), 195. <https://archive.org/stream/howardsend002321mbp#page/n233/mode/2up> (sótt í maí 2018).

Google Careers, „How we care for Googlers,“ <https://careers.google.com/how-we-care-for-googlers/> (sótt í maí 2018).

Greer, Ray, „Just What Are The Benefits to Working at Google?“ *Android Headlines*, 2. júlí 2014. <https://www.androidheadlines.com/2014/07/just-benefits-working-google.html> (sótt í maí 2018).

Hugsmiðjan, „Minni vinna og allir vinna.“ <https://www.hugsmidjan.is/6klst>.

Jón Þorsteinsson, „Biography.“ <https://www.jonthorsteinsson.com/biography/> (sótt í maí 2018).

Jón Þorsteinsson, „Lichtenberg® Institute.“ <https://www.jonthorsteinsson.com/lichtenberg-institute/> (sótt í maí 2018).

King’s Singers, The. <https://www.kingssingers.com/> (sótt í maí 2018).

Lichtenberg-stofnunin. <https://www.lichtenberger-institut.de/>.

Mediratta, Bharat og Julie Bick, „The Google Way: Give Engineers Room,“ *The New York Times*, 21. október 2007. <https://www.nytimes.com/2007/10/21/jobs/21pre.html> (sótt í maí 2018).

Musica intima. <https://www.musicaintima.org/> (sótt í maí 2018).

Orpheus. <http://orpheusnyc.org/> (sótt í maí 2018).

Peacock, Adrian. „Adrian Peacock – audio producer.“ <https://www.adrianpeacock.com/> (sótt í júní 2018).

Phoenix, Paul. „Purple vocals: Perform + engage.“ <http://www.purplevocals.com/> (sótt í maí 2018).

Voces8. <http://www.voces8.com/> (sótt í maí 2018).

Wallechinsky, David og Irving Wallace, „History of the Greatest Conductorless Orchestra,“ *Trivia-Library.com*. <https://www.trivia-library.com/b/history-of-the-greatest-conductorless-orchestra.htm> (sótt í maí 2018).

Ýmsir höfundar, „Diffusion of responsibility,“ *Wikipedia, The Free Encyclopedia*. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Diffusion_of_responsibility&oldid=835261304 (sótt í maí 2018)

Ýmsir höfundar, „Shared leadership,“ *Wikipedia, The Free Encyclopedia*. https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Shared_leadership&oldid=815029028 (sótt í maí 2018).