



**Guide för
INKLUDERING AV UNGA I BLÅSORKESTER**

Therese Hugosson Stina Widén

Innehåll

Ett metodmaterial i tre delar	1
Bakgrund	1
Fokus på unga – men bra för alla.....	1
Planera rekryteringen	2
Definiera orkesterns syfte med rekryteringen.....	2
Plan för ramfaktorer och ekonomiska resurser	2
Plan för social inkludering	3
Plan för marknadsföring	4
Plan för musiken.....	6
När unga kommer till orkestern.....	7
Metoder för att socialisera mellan unga och vuxna	7
Metoder för val av repertoar	9
Metoder för ensembleledning.....	9
Behåll de rekryterade.....	13
Motivationsfaktorer.....	13
Kontakt med vårdnadshavare	13
Ungas engagemang och inflytande	14
Inkludering av unga – verka i orkesterns ekosystem	16
Alla insatser samverkar	16
Projektansvariga	16
Litteratur och bakgrundsmaterial	17
Tips på repertoar	17
Kontakt	17

Ett metodmaterial i tre delar

De svenska amatörorkestrarna har en ökande medelålder och rekryteringen till orkestrarna sker långsammare än vad behoven kräver. Klyftan mellan ungdomsorkestrarna och vuxenorkestrarna har blivit större. Vuxenorkestrarna undrar hur de ska kunna rekrytera ungdomarna. Ungdomarna undrar var de kan spela efter att ha slutat på kulturskolan. Nya vägar och metoder behövs för att nå och inkludera ungdomar i vuxenorkestern.

Bakgrund

Rekryteringen av yngre orkestermedlemmar har historiskt byggt på att anställda musklärare vid den kommunala musik- och kulturskolan varit bryggan mellan ungdomsorkestrar och vuxenorkestrar. Musikskolorna har haft möjlighet att avsätta lärares arbetstid för att spela i vuxenorkestrar och låta sina elever sitta bredvid dem som ett första steg att inkludera de unga i orkestern.

Den här rekryteringsvägen är inte längre självklar, då musklärarna under senare år fått alltmer kvällsundervisning när möjligheten att undervisa i anslutning till skoldagen minskat. Musicerande i vuxenorkestrar får därför ofta prioriteras ner. Det har bidragit till att rekryteringsbryggan mellan kulturskolan och vuxenorkestern försvagats.

Utifrån detta scenario behöver vuxenorkestrarna hitta nya vägar och metoder, oberoende av anställda musklärare, för att nå och inkludera ungdomar i vuxenorkestern.

Fokus på unga – men bra för alla

Med detta metodmaterial vill vi ge konkreta strategier och verktyg för hur en orkester kan jobba med rekrytering av unga. Materialet fokuserar på inkludering av unga, men mycket av det som presenteras här kan också med framgång användas för att inkludera även andra deltagargrupper i orkestern.

Materialet är uppdelat i tre steg:

- planera rekryteringen
- när unga kommer till orkestern
- behåll de rekryterade.

Lycka till med ert rekryteringsarbete!

Therese Olsson Hugosson och Stina Widén

Planera rekryteringen

En plan för hur rekryteringen ska gå till är avgörande för utfallet när orkestern ska rekrytera nya grupper. Rekryteringsplanen bör sätta grunderna för syftet med rekryteringen och hantera olika ramfaktorer, ekonomiska resurser, social inkludering, marknadsföring och musiken.

Definiera orkesterns syfte med rekryteringen

När orkestern ska börja jobba med rekrytering är det viktigt att alla befintliga medlemmar i orkestern är införstådda med vad som ska göras och varför. Alla i orkestern måste vara införstådda med syftet med rekryteringsarbetet även om det är ledarfunktioner som styrelse eller dirigent som leder arbetet. Det kan finnas olika bilder hos de befintliga medlemmarna av vad orkestern är till för och vilka mål som orkestern ska ha. Genom att skapa en gemensam utgångspunkt arbetar alla mot samma mål.

Skapa samsyn kring identitet, strävansmål och syfte

Börja med att i orkestern komma överens om en gemensam bild av orkesterns identitet och strävansmål. Nedan ser du exempel på hur det hela kan formuleras.

Orkestern ska

- ha en hög konstnärlig kvalitet
- vara en trevlig fritidssyssla
- vara en fortsättningsorkester efter tiden på kulturskolan
- vara nischad inom en särskild musikgenre.

När ni har definierat orkesterns identitet är det dags att identifiera vem ni ska rekrytera, varför ni ska rekrytera den personen och under hur lång tid ni vill att den nya deltagaren ska vara engagerad.

Exempel på syften med rekryteringen:

- den ska vara till för tillfälliga uppdrag i orkesterprojekt
- tillsätta vakanta platser i orkestern
- öka mångfalden i orkestern
- förnyring
- öka antalet orkestermedlemmar.

När orkestern har etablerat en gemensam syn kring identitet, strävansmål och rekryteringens syfte är det lättare för alla befintliga medlemmar att agera utifrån syftet, vilket kommer stärka orkesterns möjlighet att lyckas med rekryteringen.

Plan för ramfaktorer och ekonomiska resurser

Innan orkestern bjuder in unga är det viktigt att definiera de ramfaktorer som främjar rekryteringsarbetet. Det är också bra att sätta upp ekonomiska ramar för det som ska göras.

Ramfaktorer

Många olika ramfaktorer påverkar rekryteringsarbetet. Repetitionerna bör till exempel förläggas till en tid på dygnet som fungerar för ungdomar. Det är större sannolikhet att få unga med i en orkester som repeterar senast fram till klockan åtta på kvällen än om repetitionen pågår fram till klockan nio eller ännu senare.

Tänk också på att förlägga repetitionerna till en plats som ungdomar har möjlighet att ta sig till och från på ett enkelt sätt. Om de förväntas åka kollektivt är det bra om repetitionstiderna matchar avgångar i kollektivtrafiken. Förväntas de unga få skjuts är det viktigt att hänsyn tas till de som förväntas skjutsa. Många har arbeten dagtid. Om kollektivtrafik eller vårdnadshavare som skjutsar är otillgängliga alternativ kan ni fundera på om ungdomarna kan samåka med befintliga orkestermedlemmar. Samåkning skapar möjlighet att förankra god kontakt mellan ungdom och befintlig orkestermedlem, vilket ökar chanserna att ungdomen upplever sig sedd och inkluderad.

Utöka era resurser i rekryteringen

Orkestrar som finansierar sin verksamhet genom medlemsavgifter eller deltagaravgifter kan överväga att låta unga få en lägre medlemsavgift, då det kan ha en gynnsam effekt på rekryteringen.

Det finns också ofta bidrag att söka. Att jobba med kultur som inkluderar barn och unga är generellt sett en prioritet hos kommuner och regioner. Sedan 2020 är FN:s barnkonvention dessutom inskriven i svensk lag vilket innebär att ni har ännu starkare argument för ert rekryteringsarbete av unga. Kontakta därför kommuner och regioner när ni planerar ert rekryteringsarbete.

Om ni gör ett avgränsat projekt brukar det finnas offentliga medel att söka. Medlen kan ofta användas till exempelvis införskaffande av ny repertoar, marknadsföring, gästdirigent eller lokalhyra.

Om ni satsar storskaligt finns det också bra stiftelser och fonder att söka pengar från. Länsstyrelserna har en databank där dessa finns samlade. Där kan ni hitta bidragsgivare som matchar ert projekt.

Vi rekommenderar också att ni kontaktar ert studieförbund. SOF och RUM samarbetar med studieförbundet Kulturens Bildningsverksamhet som är nischade inom konst och kultur, de är en kontakt vi rekommenderar. Ni kan exempelvis göra en studiecirkel som handlar om att lära sig mer om rekrytering av unga. Den här guiden är ett bra studiematerial. Dessutom kan era repetitioner och konserter ses som folkbildning inriktad på unga.

När ni samarbetar med ett studieförbund kan ni också ofta få hjälp med marknadsföring, layout av inbjudningar och mycket annat.

Plan för social inkludering

När en grupp vill bjuda in andra personer till sin verksamhet ligger huvudansvaret för att få inkluderingen att fungera på den inbjudande gruppen. Den inbjudande gruppen, som vill att fler personer ska hitta till och vilja vara del av verksamheten, har ett egenintresse för att få det att fungera och måste därför ta ansvar för processen.

Om den sociala inkluderingen fungerar ökar chanserna att de nyrekryterade stannar kvar i verksamheten. Den sociala inkluderingen är en av de absolut viktigaste områdena en orkester kan fokusera på för att rekryteringen ska lyckas.

Genom att upprätta en plan för den sociala inkluderingen skapar ni en tydlig strategi och arbetsfördelning mellan orkestermedlemmarna. I planen ska både beslut om satsningens upplägg och en plan för bemötande finnas med.

Delad repetitionstid

Det är relativt vanligt att svårighetsnivån på repertoarvalet sjunker vid höstterminsstarten för att nya deltagare ska ha möjlighet att komma in i orkestern och bli varma i kläderna innan svårighetsgraden kan höjas igen. Balansen mellan att anpassa svårighetsnivån och samtidigt stimulera befintliga medlemmar kan ibland vara en utmaning.

En lösning på problemet är att dela på repetitionstiden.

Låt säga att orkesterns totala repetitionstid är kl. 18-19.30. Klockan 18-18.45 deltar ungdomarna och orkestern spelar repertoar med lägre svårighetsnivå. Sedan är ungdomarna klara för kvällen. Klockan 18.45-19.30 spelar resterande orkester mer avancerade stycken. De ungdomar som är kunniga nog kan delta på de mer avancerade styckena och därmed stanna hela repetitionstiden.

Denna metod har flera fördelar:

- Unga kan ha som mål att utvecklas till en nivå där man kan stanna hela orkestertiden.
- Orkestern behöver inte sänka svårighetsnivån på hösten, utan kan behålla nivån över hela året.
- Ungdomar som behöver komma hem tidigare har möjlighet till det.
- Delad repetitionstid öppnar också upp för att rekrytera vuxna personer som initialt klarar första passet med enklare svårighetsnivå.

Projektorkester

Att genomföra en projektorkester under en avgränsad period är ett bra sätt att få unga att våga testa att spela med vuxna. Att erbjudas att prova något under en avgränsad tid gör det lättare att ta första steget än att direkt lova bort sin tid mer permanent till en okänd verksamhet. Genom projektorkestern får ni möjlighet att möta unga under en period och spela tillsammans. Under denna tid får de nya en uppfattning om hur ni fungerar som orkester, vad ni spelar och hur dirigenten är.

Utifrån denna erfarenhet kan de lättare bedöma om er vuxenorkester är något för dem, ni får möjlighet att stärka de sociala och musikaliska banden och kan om ni vill erbjuda dem en permanent plats i orkestern. En projektorkester är särskilt lämplig att förlägga till skolledigheter som exempelvis höstlov och sportlov då andra aktiviteter som man annars konkurrerar med ofta ligger vilande.

Genom återkommande projektorkestrar skapar ni också en god långsiktig grund i ert rekryteringsarbete då fler och fler kommer att känna till den återkommande projektorkestern. En del unga kan behöva testa att vara med flera gånger innan de känner sig mogna att ta sig an ett permanent uppdrag.

Bjud in vårdnadshavare och ungdom gemensamt

Ett bra sätt att utöka antalet orkestermedlemmar är att rekrytera både vårdnadshavare och ungdomar till orkestern. Ofta har den vuxne spelat instrument tidigare i livet och kan passa på att ta upp intresset igen, särskilt om den vuxne ändå ska skjutsa sitt barn till och från orkestern. Kombinerar man denna metod med delad repetitionstid öppnar det också för att vårdnadshavare som börjat spela instrument senare i livet får möjlighet att delta i orkesterverksamheten.

Inkluderande bemötande

Bestäm vilka orkestermedlemmar som ska bära huvudansvaret för kontakten med de nyrekryterade. Planera också för hur orkestern som helhet ska agera när ungdomarna är på plats. För att den sociala inkluderingen ska bli optimal behöver alla orkestermedlemmar vara aktiva på olika sätt; från att småprata före repetitionen till att prata med varandra i sektionen i pauser och i kontakten mellan repetitioner.

För somliga kommer det här helt naturligt, men ofta vinner man mycket på att påminna om vikten av ett inkluderande bemötande.

Plan för marknadsföring

I marknadsföringen riktar ni er både till de unga och deras vårdnadshavare. Var tydliga med vad orkestern har för syfte med rekryteringen så att unga får en klar bild över orkesterns intentioner. Ju tydligare bild er orkester ger desto större sannolikhet att de som kommer till er orkester matchar det ni söker.

Visa upp ett meningsfullt sammanhang

Utöver intentionerna ger marknadsföringen större effekter om ni också kan argumentera för varför de unga kommer gilla att vara med i er orkester. Varför är det meningsfullt för en ung person spela i er orkester? Ju tydligare ni kan presentera mening desto större sannolikhet att ni matchar det ungdomarna efterfrågar.

Några exempel på meningsfulla anledningar:

- spela i en större orkester
- spela mycket filmmusik
- åka på orkesterresor
- spela svårare låtar
- fortsätta spela även om man slutar på musik/kulturskola.

Genom att presentera er intention i kombination med meningsfullhet för ungdomarna får era potentiella målgrupper en bra uppfattning om vilken slags orkester ni är, vad ni spelar och vilka mål ni har. När era intentioner och meningsfullheten matchar kommer ni få tag på ungdomar som med större sannolikhet kommer stanna kvar i orkesterlivet.

Om ni dessutom ger vårdnadshavarna skäl till att de ska låta sina barn delta i er verksamhet ökar chanserna till lyckosamma rekryteringar ytterligare.

Marknadsföring i sociala medier

Det finns många olika sätt att nå unga idag. Sociala medier är en bra plats att börja på. Fråga runt i er bekantskapskrets – var finns de ungdomar ni vill nå? Var är det bra att synas? När ni marknadsför er själva i sociala medier är bilder och video ofta avgörande för att fånga uppmärksamheten. Det kan ofta räcka med en kort inspelning från en repetition och bilder från någon konsert för att målgruppen ska få en uppfattning om vad de tackar ja till.

Tänk på att både de unga och deras vårdnadshavare kommer att vara er målgrupp i marknadsföringen. De unga ska vilja komma till er och de vuxna ska tycka att det är en bra fritidsaktivitet för sina barn.

Rätt ordval är också viktigt i marknadsföringen för att ungdomarna snabbt ska få en uppfattning om vad det handlar om. Tänk på hur texter formuleras och använd ord som unga förstår. Ta gärna hjälp av ungdomar även i marknadsföringen, vuxnas försök att låta unga genom ungdomliga ordval kan lätt bli fel...

Samarbeta med andra aktörer

Det kan bra att kontakta andra organisationer dit ungdomar vänder sig. Kontakta lokala fritidsgårdar och be om att få komma dit och presentera er. Skapa samarbeten med ungdomsorganisationer. Se till att vara synliga på lokala och regionala evenemang som riktar sig till familjer eller unga, exempelvis marknader, festivaler och lokala familjeinriktade event.

Marknadsföring genom musikpedagoger och kulturskola

Även om denna guide ska ge orkestrar metoder som ska vara oberoende av musikpedagogers närvaro i vuxenorkestern är trots allt den största rekryteringsmöjligheten av unga den som finns genom kulturskolorna. Det finns sätt att samarbeta med lärare även när de saknar arbetstid för att finnas till hands i vuxenorkestern. Sammantaget är det viktigt att förbereda och underlätta så mycket som möjligt för musikläraren. Det ökar sannolikheten för att läraren hinner med att hjälpa er rekrytera unga på bästa möjliga sätt.

Förankra er inbjudan personligen

De flesta pedagoger gör sitt yttersta för att uppmuntra och få elever att anmäla sig till lämpliga aktiviteter utanför kulturskolans verksamhet. Musiklärare får ofta mejl och brev om alla möjliga sorters kurser och aktiviteter som avsändaren vill att musikläraren ska marknadsföra. Om ni ska sticka ut i sorlet och få musiklärarens hjälp rekommenderar vi en personlig kontakt i form av fysisk träff eller telefonsamtal. Musikläraren får då möjlighet att ställa alla sina frågor om vad ni planerar och vilket innehåll ni tänker er.

Fråga alltid vad läraren behöver av er för att denne ska kunna hjälpa till med marknadsföringen och se till att snabbt leverera det som efterfrågas. När ni har samtal med läraren är det bra att ni har förberett vilken repertoar ni ska spela så läraren kan titta på partitur eller stämmor. Det ger en god uppfattning om vilka av lärarens elever som är lämpliga att tillfråga. Ha gärna färdiga lappar som läraren kan dela ut där all information finns med.

Besök och spela med ungdomsorkestern

Hör av er till musiklärarna på skolan som ligger närmast er och erbjud er att komma och spela i deras orkestrar under en period. Då får de unga möta er på sin planhalva, vilket är ett tryggare forum för ungdomarna. Att visa upp ert spelande och vilka ni är som personer är värdefullt. Dessutom bidrar ni med goodwill till ungdomsorkestern och visar även yngre elever, som om några år kan vara intressanta att rekrytera, vilka ni är. Det kan underlätta rekryteringen på sikt. Denna metod liknar den brygga som musiklärarna tidigare utgjorde när de kom med sina elever till vuxenorkestern. Ni i vuxenorkestern kan bli den brygga som lärarna tidigare utgjorde.

Plan för musiken

När orkestern vill rekrytera en ny målgrupp är en bra strategi att se över vilken repertoar som ska användas. Det är viktigt att hitta rätt i svårighetsnivåer och stämmor.

Repertoar som intresserar unga

Många föreningar och orkestrar vill att unga ska komma till verksamheten på verksamhetens villkor, vilket innebär att det kan bli repertoar som ligger utanför ungas referensram. Det kan innebära att de unga blir tveksamma till repertoaren. En bra strategi är att välja musik som ungdomarna känner igen som inkörsport till verksamheten och allteftersom presentera annan musik som ligger utanför ungdomarnas kännedom eller referensram. Även väklingande arrangemang kan locka unga att spela i orkestern, trots att repertoaren kanske är okänd för dem.

Rätt svårighetsnivå och stämmor

När orkestern har fått kontakt med ungdomar som vill komma och spela är det viktigt att välja rätt svårighetsnivå på stämmor till de nya deltagarna. Ofta brukar det passa med en andra- eller tredjestämma utifrån de ungas kunskapsnivå, men var också öppna för att det finns unga drivna som redan från början ska få spela första stämmor. För att välja rätt stämma kan ni låta ungdomen få se hur alla stämmorna ser ut och utifrån det välja vad som ser lämpligt ut, ensam eller i samråd med sin musiklärare.

När unga kommer till orkestern

Forskning visar att trygghet är en viktig faktor för att unga ska våga komma till vuxenorkestern och sedan vilja stanna kvar. Det finns flera metoder som skapar trygghetskänsla och gör att alla lär känna varandra fortare. Tryggheten gäller både det sociala och det musikaliska. Orkestern ökar trygghetskänslan genom att se till att ungdomarna har fått god tid på sig att förbereda sig musikaliskt innan de kommer till orkestern och tid att socialisera när alla är på plats.

Metoder för att socialisera mellan unga och vuxna

Här ger vi exempel på tre metoder vi tycker fungerar bra för att skapa trygghet och social kontakt.

Lär känna varandra

När unga kommer till orkestern pratar de ofta med andra unga eller med eventuella lärare som är på plats. Risken finns att vuxna deltagare pratar med varandra men inte så mycket med de unga. Men får alla ordentligt med tid brukar de olika åldersgrupperna börja prata med varandra.

För att korta av den tid det tar till att man börjar prata mellan åldersgrupper kan man lägga in en schemalagd, planerad, kort pratstund. Vi rekommenderar att ni gör detta i början av era repetitioner för att det ska vara lättare att prata med varandra resten av tiden. Om ni ses flera tillfällen så gör ni detta varje träff. Ju tidigare man har pratat med varandra under en repetition, desto större sannolikhet att man vågar prata om annat och ställa frågor när det behövs. Ju fler gånger man har pratat med varandra, desto större sannolikhet att social trygghet och inkludering skapas.

När ni gör denna över tid, se gärna till att kombinera unga och vuxna i nya grupper så att man får kontakt med fler än de man sitter bredvid i orkestern.

Lär känna varandra – så gör du

Dirigenten/ensembleledaren delar in i par eller grupper om tre personer där det ingår både vuxen och ungdom. Dirigenten ger en frågeställning som deltagarna pratar om med varandra. Samtalet tillåts pågå i högst 1–2 minuter.

Exempel på frågeställningar:

- Var bor du?
- Vad har du gjort idag?
- Vad ska du göra i helgen?
- Vilka fritidsintressen har du?
- Hur länge har du spelat?
- Vad gillar du för musik? Varför?
- Vad gillar du för mat? Varför?
- Vad är / var ditt favoritämne i skolan? Varför?
- Är det någon fler i din familj som spelar instrument?

Mentor-/fadderskap

När man kommer som ny till en orkester är det inte alltid lätt att veta vem man ska vända sig till med frågor. Låt någon annan än dirigent vara kontaktperson för de nya deltagarna. Ni kan själva välja vad som ingår i rollen och vad som ligger på allas ansvar.

Syftet med en mentor, fadder eller kontaktperson är att de unga ska känna och veta att de har någon att vända sig till och som de kan ställa alla sina frågor till. Om de kommer ensam utan eget socialt nätverk i orkestern så kan denna kontaktperson också vara någon de kan umgås med. Det bidrar till att skapa en tryggare social och musikalisk grund för ungdomen.

Mentor-/fadderskap – så gör du

Utse några befintliga vuxna orkesterdeltagare som har särskilt mentors- eller fadderskap för de nya deltagarna.

Uppgifter som kan ingå i rollen:

- Kontakt med vårdnadshavare.
- Ge de nya deltagarna noter i förväg så att de hinner gå igenom noterna i lugn och ro.
- Dela kontaktuppgifter med ungdomen och vårdnadshavare så de kan kontakta dig.
- Dela inspelningar av musiken så att all får en audiell uppfattning av den.
- Ringa deltagarna före första träff för att förbereda dem på vad som kommer att hända under träffen.
- Välkomna deltagaren, visa var den ska packa upp, sitta och liknande. Introducera deltagaren för andra medlemmar och dirigenten i orkestern.
- Ringa och kolla hur första träffen kändes, kolla om de har några frågor eller funderingar.
- Ha regelbundna avstämningar för att fortsatt få det att löpa på bra.
- Avstämningar med dirigent så att upplägget av repetitioner och konserter anpassas efter behoven.

Sektionsrep

Ett bra sätt att inkludera unga är att börja med sektionsrep. Under sektionsrepet planerar ni in både tid för att prata med varandra och för att öva på olika partier i låtarna ni ska spela i orkestern. Det finns flera goda anledningar till att göra detta. Sektionen lär känna varandra snabbare, vilket medför att man etablerar en bättre kontakt. De unga får möjlighet att höra hur sektionen ska låta vilket kan bidra till att man lättare kan orientera sig i notbild och musik i helheten när hela orkestern repeterar.

Sektionsrep – så gör du

- Låt de unga träffa en mindre grupp ur orkestern först, vilket kan kännas tryggare än att möta en stor grupp direkt.
- Lägg in en paus med fika för att alla ska lära känna varandra
- Låt sektionen öva gemensamt på stämmorna, det förbereder ungdomen inför tuttirepet.
- Fokusera på musikaliska och tekniska utmaningar i partier som enbart rör sektionen, vilket effektiviserar tuttirepet.

Glöm inte fikapausen!

Många orkestrar har en paus under repetitionen med fika för att få tid att socialisera med varandra. Här kan samtliga befintliga medlemmar i orkestern ta ett gemensamt ansvar för att socialisera med de nya så att alla har någon att prata med. Om det skulle vara så att flera unga står och pratar med varandra är det fortsatt viktigt att som vuxna socialisera med dem för att undvika att man får separata åldersgrupperingar i orkestern som inte känner varandra eller pratar med varandra.

Metoder för val av repertoar

Repertoarvalet är en av grundstenarna i arbetet som dirigent. En god fungerande repertoar kan höja upplevelsen för den enskilda orkestermedlemmen och orkestern. Repertoaren kan bygga repetitionerna och främja det mål dirigenten har för orkestern.

Repertoaren kan till exempel lära ut olika musikaliska moment och därmed få en tydlig progression. Den kan bidra till spelglädje och musicerande, genrekunskap och bygga övergångar mellan orkestermedlemmarna i olika åldrar och sektioner. Därför är det oerhört viktigt att dirigenten, och/eller repertoarrådet om man har ett sådant, investerar tid på att hitta bra repertoar.

Tänk på att all repertoar kanske inte fungerar precis som den är skriven. Var beredd på att göra omskrivningar och tillrättläggningar för enskilda orkestermedlemmar.

Gör en besättningsplan

För att kunna göra bra repertoarval rekommenderar vi att göra en besättningsplan. I besättningsplanen planerar du som dirigent hur du placerar ut de yngre musikanterna bland de vuxna med tanke på att inkludera och skapa en god miljö, och där de unga kan få hjälpen de behöver.

I besättningsplanen får du översikt över hur många ni blir och vilken nivå som de olika orkestermedlemmarna spelar på.

Stämmor

Repertoaren byggs upp för att kunna inkludera fler orkestermedlemmar på olika nivåer. En utmaning är att det fortfarande till stor del saknas repertoar med nivådifferentierade stämmor. Oftast är repertoaren som finns idag nivågraderad från 1–5 där 1 är för nybörjare och 5 är för avancerade. Ofta brukar repertoar med grad 2–2,5 vara en bra utgångspunkt när man börjar inkludera unga i verksamheten.

Glädjande nog kommer det fler och fler välklingande arrangemang där man inom ett stycke har olika svårighetsnivåer på stämmorna, vilket löser utmaningen och underlättar arbetet för dirigent och musikråd.

För förslag på repertoar inom 2–2,5 och nivådifferentierat material, se sidan 17.

Metoder för ensembleledning

Dirigenten har olika metoder att använda vid utlärande av stycken. Dirigentens förmåga att motivera, engagera, entusiasmera, bidra och musicera är viktig för orkestermedlemmarna. En undersökning bland professionella musiker som gjordes av Universitetet i Stavanger ger en bra bild över dirigentens olika roller i yrkeslivet utifrån en musikers ögon.

En typisk kravbild kan se ut så här:

“En dirigent behöver ha god dirigentteknik, repetitionsteknik, musikalitet, ämneskunskap, behöver kommunicera väl, ha förmågan att utmana och utveckla människor, se till att konserter är bättre än repetitioner, inspirera, lyssna och tänka klart, vara pålitlig, vara kompetent, ha gehör, rytm, vara klartänt, ha ett expressivt ansikte, förstå struktur, förmågan att ackompanjera, ha genreförståelse, repertoarkunskap, ha unika idéer, instrumentkunskap, samarbetsförmåga, förmåga till att analysera och lösa problem, förklara varför något ska övas, vara en god tränare och få människor att lyfta.”

Det finns många liknande exempel i undersökningen. Här kommer vi kortfattat lyfta fram några delar som vi tycker är extra viktiga i ett åldersöverskridande arbete.

Dirigentteknik

Dirigentens kunskap inom ämnet dirigering påverkar utfallet av inkluderingsarbetet i hög grad. Dirigentens egna tekniska kunskaper bidrar till förmedlingen av musiken, vilket i sin tur bidrar till att skapa intresse och engagemang hos orkestermedlemmarna och genom det kan en tolkning gemensamt växa fram. En god gestik som kan visa musikaliska uttryck hjälper orkestermedlemmarna med tolkningen. Att kunna visa fraser, klang, rytm, intonation och hela tiden förebilda är en gestik vi strävar efter.

Gestik som pedagogiskt verktyg ska så långt som möjligt vara flexibelt. Om de vuxna förstår en gest som inte de unga förstår kanske du som dirigent först behöver testa ett nytt sätt innan du stannar och förklarar vad du gör. Du vinner mycket repetitionstid på att inte prata.

Metodik anpassade för unga

I projekt med ungdomar behöver du som dirigent fundera på hur du uttrycker dig, med/mot vem, och hur många som ingår i instruktionen. Ungdomarna behöver känna sig trygga, speciellt om inte du brukar leda/dirigera ungdomarna i deras vanliga repetition. Vi uppdagade i våra observationer att de unga inte alltid förstod vad som menades i givna instruktioner. Undvik därför att använda ett för akademiskt språk gentemot ungdomarna.

Undvik att peka ut enskilda ungdomar eller en liten grupp med ungdomar när du jobbar i en åldersöverskridande orkester. Du kan med enkelhet lägga på några musiker till men ändå jobba med det du vill förändra. Försök hela tiden jobba med utgångspunkt att skapa en trygghet i gruppen. Våga ställa olika krav och förväntningar på olika orkestermedlemmar i orkestern. Att ställa olika krav på de olika musikerna är att ge samma krav till alla.

Har du inte arbetat med unga tidigare rekommenderar vi att du fortbildar dig före en större projektstart. Ingesunds Musikhögskola och Stavanger Universitet är exempel på lärosäten där man kan utbildas inom metodik för blåsorkester.

Dirigenten som inspiratör

Din personlighet som dirigent gör stor skillnad då du blir ansiktet utåt. Brinner du för att inkludera unga, utstrålar en vilja att musicera ihop och tror på ett fantastiskt resultat så kommer det smitta av sig till övriga medlemmar.

Dirigenten som inspiratör måste byggas utifrån vem du är som person och din personlighet. Du kan med din kunskap, erfarenhet och egna personliga resurser bygga upp ett åldersöverskridande orkester som passar din personlighet. Ett tips är att ta hjälp av andra orkestermedlemmar och ungdomar för att hitta på något extra, vilket säkert lyfter verksamheten med lite extra motivation från dig.

Dirigenten som inspiratör är ett starkt medel och sträcker sig från första ton tills nyckeln vrids om på entrédörren efter den gemensamma konserten. Dirigenten kan nå stor framgång genom sin personlighet om den hjälper musikerna framåt i sitt musicerande.

Dirigenten som repetitör

Dirigenten är repetitör och håller i repetitionens arbetstempo och utformning. En bra repetition innebär ofta att orkestermedlemmarna får spela mycket, känna att de blivit bättre och ofta går de ut från lokalen och nynnar den sista melodin de spelade på.

Övergripande planering av repetition

Låt säga att ni har fyra repetitioner tillsammans med ungdomarna ni bjudit in plus en konsert. Dessa ramfaktorer behöver du förhålla dig till. Du behöver göra en repetitionsplanering för alla repetitionerna och kanske ge ut vissa delar av planeringen till orkestern.

Kanske ska du bjuda in kulturskolans lärare att delta på repetitionen och behöver ge datum till varje instruktör. Om det är någon stämma som har ett längre parti tacet, planera in övningen av det partiet i början eller slutet av en repetition så att ingen behöver sitta och vänta för länge under repetitionen. Då kan de med tacet komma lite senare till repetitionen eller gå tidigt, vilket visar att ni har respekt för orkestermedlemmarnas tid.

Genom en planering får du översikt och kan före projektets start dela informationen. Har du musiken färdig går planeringen relativt snabbt. Nedan finns exempel på en övergripande repetitionsplanering som underlättar. Använd gärna planeringsexemplet rakt av eller modifiera den så att den passar din verksamhet.

Vecka 1

Uppvärmning (Bb-durskala, halvnoter, terser och liknande).	10 minuter
Stycke 1	20 minuter
Stycke 2	30 minuter
Paus	15 minuter
Stycke 5	15 minuter

Vecka 2

Uppvärmning	10 minuter
Stycke 3, ej slagverk	30 minuter
Stycke 4, med slagverk	20 minuter
Paus	10 minuter
Stycke 2 (saxofonläraren medverkar för att hjälpa elev med solo)	10 minuter
Stycke 1	10 minuter

Fokuserad planering

Här kommer dirigentens planering kring själva styckena. Att förstå vad ungdomarna har för kunskapsnivå samt förutse och förbereda passager som kan vara svåra hjälper dig som repetitör. Skriv ner takter eller markera i ditt partitur. Vid repetition lyssna på om de exempelvis behöver hjälp att bemästra en svår övergång. Behöver de hjälp så har du redan tänkt ut en möjlig lösning eller övning för att hjälpa till med förståelsen kring musiken och det som sker. Detta bidrar till ett mer flödande arbetstempo i repetitionen.

Var noga med att hinna igenom styckena ni spelar. Peta inte för mycket och undvik att fastna på detaljer om ni har få repetitioner tillsammans, skriv ner de viktigaste momenten som är kritiska. Låt orkestern spela, och spela mycket. Mycket löser sig bara genom att de får spela ihop. Använd dig av tiden som metod för att hinna med allt.

Förslag på upplägg av ett stycke:

Stycke 1: 20 min

Sats 1, 7 minuter

- tonartshöjningen
- rytmen i tuba och slagverk
- trumpet takt 33–35

Sats 2, 6 minuter

- timpani solo
- frasering melodi

Sats 3, 7 minuter

- tempot på plats

Skulle du behöva lägga mer tid på någon del är det enklare att använda mindre tid på någon annan del och du vet att du kommer komma igenom alla styckena när du gjort denna planering i förväg.

Placering

Placeringen av orkesterns medlemmar ska vara färdig innan repetitionsstart. Ett tydligt besked från dirigenten var varje person ska sitta ger en större trygghet och orkestermedlemmarna kan snabbt komma på plats. Det innebär att repetitionen kan starta i tid. Placering av orkestermedlemmar på konserten behöver också planeras i förväg av dirigenten, om ungdoms- och vuxenorkestern också ska spela var för sig.

Repetitionstempo

Repetitionens arbetstempo behöver hållas ganska högt. Det är väsentligt att instruktionerna innehåller konkreta uppmaningar, till exempel: “mer trombon takt 33!”, “klarinetter, se upp för dynamiken i 68!” eller “saxofoner, vilken underbar frasering ni hade på ert solo nu! Slagverk och tuba, kan jag få ett lättare, mjukare sound av er från bokstaven A”.

Börja instruktionen med att berätta vem du riktar dig till, så slipper du säga samma instruktion igen för att någon orkestermedlem slutar lyssna om du samtidigt ger flera instruktioner till olika grupper.

Behåll de rekryterade

Om orkestern är medveten om vad som motiverar medlemmarna ökar chansen att de stannar i orkestern. Det krävs en bra kontakt med vårdnadshavare, att unga känner att de kan påverka verksamheten och en stor portion lyhördhet även för allt som går utanför det rent musikaliska.

Motivationsfaktorer

Vad är det som gör att orkestermedlemmar stannar kvar över tid? Det handlar om att medlemmarna ska ha lust att vara med, vilja spela den valda repertoaren, träffa sina orkesterkompisar, spela konserter och kanske åka på orkesterresor. Forskning (A. Schoug 2018) visar på fyra större områden som främjar motivation och därmed lust och engagemang i det ideella arbetet: ett fungerande livspussel, att få jobba med hjärtefrågor, bra gruppdynamik och möjlighet till inflytande.

Om orkestern vet vilka motivationsfaktorer som gäller för just sina medlemmar har man också en stor styrka att bygga vidare verksamheten och rekryteringen på.

Ett fungerande livspussel

Genom att skapa tydliga ramar för vad som förväntas av respektive orkestermedlem så blir det enklare att få till livspusslet. Tydliga ramar kan exempelvis innebära att ni tidigt har planerat antalet repetitioner och konserter samt vilka datum och tider de sker. På så sätt har de som bjuds in till er orkester en möjlighet att få en översikt över hur stort engagemang de förväntas ge orkestern och de kan också se hur väl engagemanget passar med övriga delar av livet och utifrån det tacka ja till att delta. För ungdomar handlar det om att få orkesterlivet att passa med skolarbete och övriga fritidsintressen, men det handlar också om att orkestern ska fungera i livspusslet för vårdnadshavarna som finns med i bakgrunden.

Att få jobba med sina hjärtefrågor

Engagemanget ökar när man får jobba med de frågor som ligger en närmast. Ibland kan hjärtefrågorna skilja sig från en orkestermedlem till en annan. För att undvika konflikter i gruppen mellan olika hjärtefrågor är det viktigt att se till att frågorna bidrar till en gemensam riktning framåt. Det blir en uppgift för ledarfunktionerna i orkestern att både lyfta fram det engagemang som finns, men också få dem att fungera tillsammans. Här är det viktigt att både nya och erfarna orkestermedlemmar får komma till tals och verka för sina frågor.

Bra gruppdynamik

Gruppklimat och gruppdynamik är avgörande för både det sociala umgänget, inkludering och hur maktstrukturer ser ut och upplevs. Ledarfunktionerna är särskilt viktiga för att sätta en kultur som inkluderar människor av olika slag, kunskapsnivåer och personligheter i orkestern, men alla orkestermedlemmar bidrar till klimatet och dynamiken.

Möjlighet till inflytande

Möjligheten att påverka orkesterns inriktning och innehåll skapar större engagemang då det visar att man hörsammar deltagarnas önskemål, vilket leder till att verksamheten till större del matchar det som medlemmarna vill ha.

Kontakt med vårdnadshavare

Genom att ha nära kontakt med vårdnadshavare till de nya deltagarna ökar orkestern möjligheterna att behålla de rekryterade. En del unga tycker det är jobbigt att be om hjälp, ge feedback och uttrycka sin åsikt till en vuxen, särskilt vuxna utanför familjen. Genom kontakten med vårdnadshavaren kan orkestern få reda på hur den unga personen uttrycker sina upplevelser om orkestern hemma. Vårdnadshavaren märker ofta om det finns frustrationer för att något är för svårt eller för lätt.

Kontakten med vårdnadshavare underlättar också planeringen kring avvikande tider som orkestern har i samband med exempelvis konserter och liknande. Är deltagaren minderårig är det också viktigt att ni har

kontakt med vårdnadshavaren av olika säkerhetsskäl. Som tidigare nämnts är kontakten med vårdnadshavare också ett sätt att rekrytera nya vuxna till orkestern.

Ungas engagemang och inflytande

När orkestern har unga som kommer till orkestern börjar det viktiga arbetet med att skapa engagemang och inkludering över tid. De tre viktigaste skälen för att engagemanget ska hålla i sig i det ideella arbetet är enligt Schoug att få hjälpa någon, att få vänner och att få lära sig nya saker. Dessa saker uppfylls genom engagemang och inflytande. Se därför de unga som kommit till er orkester som en resurs som också kan hjälpa till att ge nya utvecklingsmöjligheter och nya perspektiv på verksamheten som leder till att fler unga och andra deltagare ansluter. En bra strategi är att ge inflytande till de unga i alla verksamhetsdelar.

Orkester med flexibilitet

För att behålla nyrekryterade, vilka de än må vara, behöver de också få inflytande över verksamheten. Det innebär att orkestern behöver vara flexibel. Flexibilitet kan exempelvis handla om att finna kompromisser mellan vad man brukar göra och de nya idéerna som kommer fram, eller till och med ha modet att släppa fram de nya idéerna villkorslöst. Att använda uttryck som "Så här har vi alltid gjort!", "Så där har vi aldrig gjort", "Jag har varit med i så här många år, så jag vet att..." för att säga nej till nya idéer kommer genom förlorat engagemang skada orkestern på sikt.

När vi jobbar med blåsorkestertraditioner är det i ett förvaltande snarare än ett konserverande perspektiv om det fortsatt ska vara en levande tradition och det är där flexibiliteten kommer in. Flexibilitet ska inte förväxlas med spontanitet. Flexibilitet är förberedelse på att hantera olika scenarier. Detta är en grundläggande faktor för att orkestern ska leva över tid. Förändring och flexibilitet är helt enkelt nödvändigt. Därför är det bra att i orkesterkulturen jobba in flexibilitet som ett ledord så att det finns med när ni samtalar om de nya idéerna som uppkommer.

Ungdomar på ledande positioner

Genom att låta ungdomar få ledande positioner i orkestern växer de som människor, utvecklas konstnärligt och upplever en större meningsfullhet i verksamheten. Genom att låta ungdomar få ledande positioner skapar också orkestern möjlighet för ungas inflytande vilket medför större engagemang från de unga.

Exempelvis kan ni låta ungdomar ensamt, i par, eller tillsammans med en vuxen få någon av följande positioner:

- Sektionsledare
- Konsertmästare
- Ensembleleda / dirigera en uppvärmning
- Styrelseplats
- Mötesordförande
- Ledamot eller ledare i projektgrupper
- Ansvar för en viss arbetsuppgift, exempelvis sociala medier eller uppgiften som notfiskal.

Låt de unga utvecklas musikaliskt

Allt eftersom ungdomen utvecklar sitt spelande är det viktigt att den får nya utmaningar i orkestern. Börjar de på exempelvis en tredjestämma för att den är enklare än första, så ska de alltså få lov att byta stämma framöver. Ett annat alternativ är att låta en altsaxofonist få spela tenor- eller barytonsaxofon, en tvärflöjtist prova att spela piccola, eller en trumpetare att spela kornett.

Att låta ungdomarna spela flera olika storlekar inom instrumentfamiljen är också ett bra sätt att fortsätta låta de unga utvecklas vilket gör att de också kan täcka upp på olika stämmor om något skulle saknas i orkestern.

Låt de unga driva projekt

Ytterligare ett sätt att öka engagemang och inflytande är att låta unga driva ett projekt på egen hand i orkestern eller tillsammans med vuxna. Kanske har de unga en egen idé, eller så jobbar ni fram en idé gemensamt.

För tips och idéer till mallar för att genomföra olika projekt se gärna rum.se och sof.se.

Inkludering av unga – verka i orkesterns ekosystem

Med detta material vill SOF och RUM gemensamt lyfta vikten av inkludering av unga i blåsorkester. Genom inkluderingen ser vi till att återväxten löper på så att kommande generationer fortsatt kan förvalta svenskt blåsorkesterkultur.

Alla insatser samverkar

En aspekt som vi mött hos en del vuxenorkestrar när vi tagit fram det här materialet är att orkestern investerar tid och energi i unga personer som sedan slutar i orkestern när de tar studenten och flyttar på grund av studier. Detta upplevs som en förlust av satsade resurser vilket kan sänka motivationen att inkludera unga då man upplever att insatserna varit förgäves.

Svenskt blåsorkesterliv är ett ekosystem där alla orkestrar ingår. När orkester A satsar på ungdomar innebär det att orkester B på den nya orten som deltagaren flyttar till får möjlighet att rekrytera en kompetent musikanter till sin verksamhet. Insatsen som A gjorde innebär alltså att B kan fortleva och utvecklas. På samma sätt kan A också få nya, utbildade, deltagare från andra orkestrar.

Varje enskild orkester och dess satsningar på unga ger effekter på svenskt blåsorkesterliv i sin helhet. Det är avgörande för genrens överlevnad. Därför är inkludering av unga aldrig förgäves utan alltid en vinst för svenskt blåsorkesterliv.

Även på nationell nivå verkar RUM och SOF för att detta ska fungera. RUM verkar för att unga musikutövare ska hitta till ideell sektor och bildas inom ideellt musikliv. SOF verkar för att de unga fortsatt kan vara aktiva som vuxna och livet ut.

Projektansvariga

Det här materialet togs i samarbete mellan RUM - Riksförbundet Unga Musikanter, Sveriges Orkesterförbund (SOF) och Kulturens Bildningsverksamhet.

Använd gärna materialet och kom gärna med respons på innehållet. Ni är alltid välkomna att höra av er till ansvariga organisationer och författarna av detta material, Therese Olsson Hugosson och Stina Widén, för ytterligare stöd i er rekryteringsprocess och i andra frågor relaterat till er orkesterverksamhet.

Projektet har kunnat genomföras tack vare stöd från Helge Ax:son Johnsons stiftelse och Swedbank - Sparbanksstiftelsen Alfa.

RUM – Riksförbundet Unga Musikanter

RUM – Riksförbundet Unga Musikanter är en ideell barn- och ungdomsorganisation som med hjälp av musik vill utveckla barn och unga till trygga, ansvarsfulla individer och kulturutövare med ett starkt värdebaserat och demokratiskt ledarskap. RUM vill bidra till en hållbar samhällsutveckling genom att arbeta för rätten till kultur för barn och unga. Förbundet har ungefär 30 000 medlemmar och 350 föreningar över hela Sverige.

SOF – Sveriges Orkesterförbund

Sveriges Orkesterförbund (Association of Swedish Orchestras) har en historia från 1928 med två grundarorganisationer som gick samman. Sveriges Orkesterförbund har idag ungefär 290 medlemsorkestrar med 9 000 musiker inom blås-, kammar- och symfoniorkester, samt storband, sextetter och flera andra instrumentensemble.

Litteratur och bakgrundsmaterial

Litteratur och webbkällor

Ax - Amatörkulturens Samrådsgrupp (2013) *Från framtidshopp till nutidsresurs - En inflytandeguide för amatörkulturorganisationer med demokratiska ambitioner*

Barnombudsmannen (2023) *Det här är barnkonventionen*

Folk You (2022) *19 principer för att stötta ungas utövande och organisering i kulturlivet*

Grong, Birgitte (2022–2023) *Föreläsningar* Musikhögskolan Ingesund

Haug Thesen, Bjarne (2023) www.ensemblenotes.com

Sveriges Orkesterförbund (2011) *Nya klanger i orkestern - En studie om ungdomsarbete i åldersblandade orkestrar* Resultatrapport efter avslutning av projektets del 1

Korsgård, Trond (2020) *Hva er en dirigent? - Digitale dirigentstudier* Universitetet Stavanger

Nygren, Sofia (2020) *Redo för ett liv med kultur - Sex kulturskolelärares perspektiv på sina elevers livslånga lärande genom ideellt kulturutövande* Södertörns Högskola

Schoug, Aron (2018) *Motivera Ideella* Idealistas Förlag

Wensberg, Morten (2020) *Store forventninger - Digitale dirigentstudier* Universitetet Stavanger

Observationer och intervjuer

De observationer och intervjuer av och med unga och vuxna i projektorkester som nämns i materialet gjordes av projektledarna under 2023.

Tips på repertoar

Berndalen, Erik *Vårgårda Fresh Winds, elever från Vårgårda Musikskola och Erik Berndalen*
Nivådifferentierade nyskrivna låtar med svårighetsgrad på stämmor från nybörjare till gymnasieåldern.
Kompositör: Erik Berndalen tillsammans med elever från Vårgårda Musikskola.

Gilje, Reid *Spania* Nivådifferentierade stämmor.

Hugosson, Therese och Perez, Mattias (trad., arr.) *Da Delting Bridal March*

Riedel, Georg och Lindgren, Astrid *Lille katt* Arr: Fredrik Schelderup Nivådifferentierade stämmor.

Utbutt, Jan *Blåsbanken 4 14* låtar arrangerade för orkester.

Öhgren, Nicklas *Alle Elsker Korps* Nivådifferentierade stämmor

Zappanone Storband med sång – arrangemang för storband med sångare. Arr. av Per Sundström.

Young Jazz Ensemble En utgivningsserie i grade 2–2,5 med många kända låtar ederade av Alfred Music. Alfred Music har också olika graderingar på concert band och marching band.

Kontakt

RUM – Riksförbundet Unga Musikanter rum.se

SOF – Sveriges Orkesterförbund orkester.nu

Kulturens Bildningsverksamhet kulturens.se (V.1)

Guide för inkludering av unga i blåsorkester

Framtagen av RUM – Riksförbundet Unga Musikanter och Sveriges Orkesterförbund (SOF)
i samarbete med Kulturens Bildningsverksamhet