

Elisabeth Steen Fors

## «Jeg skal aldri slutte!»

En undersøkelse av prosjektet Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon – et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom Norges Musikkorps Forbund og Norsk kulturskoleråd

**NTNU**  
Norges teknisk-naturvitenskapelige  
universitet  
Det humanistiske fakultet  
Institutt for musikk



Masteroppgave i Musikkvitenskap

Trondheim, våren 2014

**Elisabeth Steen Fors**

---

## **«Jeg skal aldri slutte!»**

En undersøkelse av prosjektet *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon* – et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom Norges Musikkorps Forbund og Norsk kulturskoleråd

---

Masteroppgave i musikkvitenskap  
Institutt for musikk  
NTNU 2014



## **FORORD**

Arbeidet med denne oppgaven har vært spennende og interessant, men også tidkrevende. Jeg vil derfor rette en stor takk til familien min, Tore, Liv Sigrid og Sara, som har levd med en kone og mor som i tillegg til å være på jobb i kulturskolen hver ettermiddag, har sittet med nesen i tastaturet de siste to årene.

Jeg vil også takke mine gode kolleger Roger Overå og Geir Olav Aslaksen som har hjulpet meg med gode innspill til utforming av intervjuguide og spørreundersøkelser og ellers har vært gode diskusjonspartnere. Geir Ulseth, musikk sjef i NMF, og Dag Bysting, prosjektleder for *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon*, har vært gode motivatorer med tro både på sitt eget og mitt prosjekt. Takk også til Vegard Stolpnessæter ved Institutt for musikk på NTNU for hjelp med å få spørreundersøkelsene lagt ut på nett.

Sist, men ikke minst, en stor takk til min veileder professor Randi Margrete Selvik som har ledet meg stødig gjennom prosessen med masteroppgaven.

Heimdal, april 2014.



## INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>KAPITTEL 1: INNLEDNING</b> .....	<b>7</b>
MIN MOTIVASJON OG MINE FORUTSETNINGER .....	8
KORPS I NORGE OG NMF .....	9
KULTURSKOLEN I NORGE OG NORSK KULTURSKOLERÅD .....	12
BAKGRUNN FOR PROSJEKTET UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE .....	15
UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE, MESTRING OG MOTIVASJON .....	17
PROBLEMSTILLING .....	18
<b>KAPITTEL 2: TEORI</b> .....	<b>21</b>
IDENTITET .....	22
PSYKOLOGI, GRUPPEPROSESSER .....	26
FORSKNING INNEN KORPS, KULTURSKOLE OG LÆRING .....	27
<b>KAPITTEL 3: METODE</b> .....	<b>39</b>
UTFORMING AV INTERVJUGUIDER OG SPØRREUNDERSØKELSER .....	41
INTERVJUENE .....	44
SPØRREUNDERSØKELSENE .....	45
REFERANSEKORPS .....	46
<b>KAPITTEL 4: BESKRIVELSE AV DELTAKERNE</b> .....	<b>47</b>
DELTAKERMILJØENE .....	47
<i>Sula</i> .....	47
<i>Trondheim</i> .....	48
<i>Knarvik</i> .....	49
<i>Tasta</i> .....	49
<i>Berg</i> .....	50
KOMPETANSE .....	50
KULTURSKOLENES OG KORPSENES ROLLE .....	51
NMFs RAPPORT FRA PROSJEKTET UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE .....	54
<b>KAPITTEL 5: ANALYSE</b> .....	<b>57</b>
SPØRREUNDERSØKELSEN TIL UNGDOMSASSISTENTENE.....	57
<i>Motivasjon</i> .....	59
<i>Identitet</i> .....	60
<i>Kompetanse</i> .....	61
<i>Prosjektet Ungdom og medbestemmelse</i> .....	63
SPØRREUNDERSØKELSEN TIL YNGRE KORPSMEDLEMMER .....	65
<i>Motivasjon</i> .....	66
<i>Identitet</i> .....	67
<i>Kompetanse</i> .....	67
<i>Prosjektet Ungdom og medbestemmelse</i> .....	68
INTERVJU MED STYRELEDERE .....	70
<i>Bakgrunn og holdninger i forhold til deltakelse i prosjektet</i> .....	70

<i>Identitet</i> .....	73
<i>Kompetanse</i> .....	74
<i>Prosjektet Ungdom og medbestemmelse</i> .....	75
INTERVJU MED DIRIGENTER, MENTORER OG KULTURSKOLELÆRERE .....	76
<i>Bakgrunn og holdninger i forhold til deltakelse i prosjektet</i> .....	76
<i>Identitet</i> .....	78
<i>Kompetanse</i> .....	79
<i>Prosjektet Ungdom og medbestemmelse</i> .....	81
SPØRREUNDERSØKELSEN TIL REFERANSEKORPSENE .....	84
<b>KAPITTEL 6: KONKLUSJON OG OPPSUMMERING .....</b>	<b>87</b>
KOMMENTARER TIL PROSJEKTET UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE.....	92
METODEN .....	93
FORSLAG TIL FLERE TILTAK OG TEMA FOR VIDERE FORSKNING .....	94
<b>LITTERATURLISTE: .....</b>	<b>97</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>99</b>
VEDLEGG 1 .....	100
VEDLEGG 2 .....	102
VEDLEGG 3 .....	103
VEDLEGG 4 .....	112
VEDLEGG 5 .....	119

## **KAPITTEL 1: INNLEDNING**

«Snøvær på 17. mai er ikke en personlig favoritt, men ellers har korps bare positive sider.»<sup>1</sup>

Norges Musikkorps Forbund (NMF) opplever et økt frafall blant eldre skolekorpsmusikanter, noe som er bekymringsfullt med tanke på rekruttering til voksenkorps og til høyere musikkutdanning. Skal man klare å opprettholde dagens aktivitetsnivå og den norske korpstradisjonen, er det behov for å se på om det kan finnes tiltak å sette inn overfor denne gruppen korpsmedlemmer for å få flere til å velge å fortsette i korps.

Det har vært mange diskusjoner om hva som er norsk kultur i media i det siste året, og det er like mange oppfatninger som debattanter, men det er ikke tvil om at dugnad og frivillighet er to begrep som går ofte igjen. Den største frivillige kulturorganisasjonen i Norge er Norges Musikkorps Forbund, (NMF), med ca 63000 medlemmer fordelt på ca 1600 korps. Bare Norges Idrettsforbund er større på organisering av barn og ungdom.

At organisasjonene er basert på frivillig aktivitet, er likevel ikke ensbetydende med amatørvirksomhet, de benytter seg i stadig større grad av profesjonelle i form av instruktører, trenere, dirigenter og pedagoger. Kulturskolene jobber i skjæringspunktet mellom det frivillige og det profesjonelle musikklivet, og er derfor en viktig samarbeidspartner for NMF. Norsk kulturskoleråd er interesseorganisasjonen for kulturskolene i Norge.

NMF og Norsk kulturskoleråd fikk i 2011 støtte fra Utdanningsdirektoratet til et treårig nasjonalt samarbeidsprosjekt, *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon*. Dette prosjektet har jeg, på oppfordring fra samarbeidspartene, studert for å se om det har noen effekt og om en kan trekke ut noen suksessfaktorer som kan hjelpe korpsene i arbeidet med å motivere de eldre skolekorpsmedlemmene til å velge å fortsette i korps.

---

<sup>1</sup> Sitat fra spørreundersøkelsen til ungdomsassistentene på spørsmålet «Hva er det dummeste med å gå i korps?».



## MIN MOTIVASJON OG MINE FORUTSETNINGER

I denne oppgaven er jeg på jakt etter suksessfaktorer. Hvem fortsetter i korps, og hvilke tiltak virker? Jeg vil derfor konsentrere undersøkelsene til de som går i korps, og til de som leder korps som allerede lykkes godt med å få medlemmene til å trives og blomstre. Jeg er selv en slik suksesshistorie. Jeg sluttet ikke, men fortsatte i korps som amatør og profesjonell, jeg tok musikerutdanning og er i dag kulturskolelærer og underviser korpselever. Jeg har også vært korpsforelder et par år og fått innsikt i skolekorpsdrift fra voksensiden. NMF sitt prosjekt *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon* får dermed klare referanser til min egen oppvekst og mitt yrkesliv.

Mitt første minne om korps er fra jeg var fire år og så Småbispan fra Trondheim komme marsjerende med drillpiker og feiende musikk, faner og flotte uniformer i hjembyen min, Levanger. Jeg husker til og med akkurat hvor jeg sto utenfor Esso Taverna. Så flott det var, med masse lyd og farger! Dette var i 1968, før farge-TV og lenge før Disneychannel. Det neste minnet jeg har er fra et par år senere på mitt nye hjemsted Elverum, hvor guttemusikken gikk først i 17. mai-toget og var like fine som Småbispan. Elverum Guttemusikkorps var korpset for hele Elverum og rekrutterte da (og nå) fra tre barneskoler. Det falt meg likevel ikke inn at jeg selv kunne bli med før ei venninne kom og lurte på om ikke vi skulle begynne sammen. Hennes storebror var nemlig med, så hun visste hvordan det foregikk.

Vi begynte på notekurs, med eksamen(!), og fikk etter et halvt år utdelt instrumenter etter fysisk beskaffenhets- og dirigentens besetningsplan. Jeg ønsket meg piccolofløyte, men fikk trompet. Heldigvis fikk min venninne også trompet. Etter et halvt år med instrumentopplæring var vi klare for aspirantkorpset. Etter at vi hadde spilt et år i aspirantkorpset, skulle det tas opp nye medlemmer til hovedkorpset, og det var slett ikke automatisk opprykk, her var det besetningsbehovene som satte premissene. De trengte ikke noen flere trompeter det året, så jeg og min venninne gikk over til horn (dvs. mellofon) for å komme inn i hovedkorpset. Etter at vi kom inn i hovedkorpset, var det ingen egen instrumentalopplæring, men av og til gruppeøving med dirigenten.

Jeg fikk tidlig tillit og ansvar, og ble tidlig sendt på kurs. Sommeren 1978, mellom barneskolen og ungdomsskolen, ble jeg sendt på NMFs sommerkurs, og samme høst begynte jeg å jobbe som aspirantinstruktør for nybegynnere som var fire år yngre enn meg. Jeg kom samme høst inn på musikkskolen, og min hornlærer tok i ren refleks på seg en mentorrolle. Han sørget også for at jeg hadde gode metodiske lærebøker å bruke. (*Messingblåseren* av Harry Rishaug, fra Samordna musikkforsøk i Trondheim kommunale musikkskole).

Den videre karrieren kan oppsummeres slik: Hospitant og senere medlem i Elverum Janitsjarkorps, medlem i kretskorpset i Østerdalen, alle NMFs kurs t.o.m. dirigentkurset D1, Toneheim Folkehøgskole, Bergen Musikkonservatorium, Ungdomssymfonikerne, frilansjobbing i forsvarrets musikk og kulturskolen, seminarvirksomhet, distriktsmusiker, kulturskolelærer siden 1992.

Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* slår an sterke toner i meg, fordi prosjektets mål og midler er helt i tråd med min egen oppvekst og mine egne erfaringer. Mine samlede erfaringer gjør at jeg mener å ha gode forutsetninger for å kunne vurdere dette prosjektet og identifisere noen suksessfaktorer.

## **KORPS I NORGE OG NMF**

For å få en forståelse for hvordan vi driver korps i Norge er det viktig med et overblikk over dagens situasjon. Korps i Norge er unikt i verdenssammenheng, både når det gjelder størrelse og måten de er organisert på. Korpsene er nemlig ikke en del av det offentlige utdanningstilbudet, men er en del av det frivillige kulturlivet i landet. Både i Japan og i USA er korps en del av skolens undervisningstilbud med daglige øvinger og muligheter til ytterligere fordypning. I USA er skolekorpset i hovedsak et marsjkorps med tett tilknytning til fotball/sport, det er store skoler og tilsvarende store korps. I Japan har de til og med egne korps i barnehagen som driver med formasjonsdrill og tromming. Det er likevel store forskjeller i kvaliteten på tilbudet, og på resultatene. Diskusjonen om hvilken organisasjonsform som er den beste kan diskuteres, men at organisasjonsformen speiler kulturen, er det liten tvil om.

Norges Musikkorps Forbund (NMF) har i følge årsmeldingen for 2011 62761 medlemmer fordelt på 1616 korps, og er en av landets største frivillige kulturorganisasjoner. Korps har siden militærkorpssene ble opprettet på starten av 1800-tallet hatt en klar sosial funksjon. Gjennom sin funksjon i militære og sivile seremonier har de vært et felles samlingspunkt for kulturlivet og en verdifull opplæringsarena.

Korps er en betegnelse på en instrumentbesetning, og innenfor denne finner vi tre besetningstyper: Janitsjar (messing, treblås og slagverk), brassband (messinginstrumenter og slagverk, unntatt valthorn og trompet) og fanfarekorps (som brassband, men med saxofoner). Disse besetningene kan spille alle typer musikk, og de har sin egen klangpalett med de

friheter og begrensninger det gir. Med unntak av Frelsesarmeens korps er det ingen religiøse ideologier, det diskrimineres ikke på kjønn lenger og ingen settes heller «på benken».<sup>2</sup>

Korps har ofte en sentral funksjon i lokalmiljøet, som miljøskaper, læringsarena, møteplass og kulturspreder. Korpset er et felles samlingspunkt for kulturlivet og en viktig del av våre seremonier. 17. mai er i høyeste grad korpssenes dag. Det er da de får vist seg fram, og mange tenker nok ikke på at for korpssene er det arbeidet som foregår resten av året som er korpslivet.

Frivillige organisasjoner er verdiskapere. Det snakkes om dugnad, frivillig arbeid, grasrotvirksomhet, idealisme, entusiasme, kreativitet. Det mange kanskje ikke er klar over, er at korps i Norge i dag også er arbeidsplasser som sysselsetter mange profesjonelle lærere og dirigenter. De jobber altså ikke med dette for moro skyld ved siden av «vanlig» jobb, men har høy utdanning og kompetanse og har dette som yrke. Disse profesjonelle aktørene ansettes av styrene i de enkelte korpssene eller leies inn gjennom de kommunale kulturskolene. Korpssene blir slik en viktig aktør i sysselsettingen av en stor gruppe av profesjonelle musikere, dirigenter og pedagoger. Korps er derfor ikke «bare» korps, de spiller en rolle både økonomisk og trivselsmessig i landets kommuner gjennom både skatteinntekter, arbeidsgiveravgift og kulturspredning.

Norges Musikkorps Forbund, musikkorpssenes interesseorganisasjon, ble stiftet i 1918. I tillegg til å bistå korpssene i den daglige driften, arrangerer NMF lokale og nasjonale konkurranser, kurs og konferanser. NMF er også opptatt av talentene og driver to nasjonale korps – Norges nasjonale brassband og Norsk blåseorkester. I tillegg er de 15 kretskorpssene viktige arenaer for de spesielt interesserte. Forbundet er også medeier i Toneheim folkehøgskole.

NMF driver en utstrakt kursvirksomhet. Mange kjenner sikkert til sommerkursene – rødt, gult, blått og svart kurs, men forbundet har også instruktørkurs og styrekurs i tillegg til å drive direkte assistanse for korps i nød ved hjelp av egne «korpsbyggere». «Born to play» i samarbeid med Norsk Tipping er et prosjekt for å bygge bedre korps og drive holdningsskapende arbeid. Andre tiltak i regi av NMF er bl.a. «Unge i teten» – forbundets lederutviklingsprogram, «Ungdomskonferansen» og «Dirigentsymposiet på Hell».<sup>3</sup>

I 2006 kom boken *The Wow Factor* av Anne Bamford, en analyse av forskning i tilknytning til kunstfagene i skolen i mer enn 60 land. Norge var ikke med, og Bamford ble derfor i etterkant invitert til å gjøre en vurdering av situasjonen i Norge. Dette resulterte i

---

<sup>2</sup> <http://no.wikipedia.org/wiki/Musikkorps>; jenter fikk først delta i skolekorpssene i 1956.

<sup>3</sup> Norges Musikkorps Forbund, *Årsmelding 2011*.

rapporten *Arts and Cultural Education in Norway 2010–2011*.<sup>4</sup> I forbindelse med offentliggjøringen av rapporten trykket *Adresseavisen* 16. april 2012 en artikkel av Østrem, «Kultur er koselig, men ikke særlig viktig». I artikkelen kommer det fram at resultater fra undersøkelsene viser at andelen av praktiske fag og kunst- og kulturfag i skolen har sunket fra 20% til 12,5% de siste ti årene. Bamford mener at dette handler om politiske valg og prioriteringer i skolen og i lærerutdanningene, og hun forteller om rektorer som sniker seg til å sette inn kunst og kultur på timeplanen. Mange av lærerne i grunnskolen har ikke kompetanse i kulturfagene, og de kan derfor heller ikke ta vare på og utnytte tilbudet fra «Den kulturelle skolesekken». Bamford påstår at i Norge er ikke kulturlivet et offentlig ansvar, det er overlatt til frivillig dugnadsarbeid. Dette belyser også at kulturskolelærerne og korpsdirigentene ofte sliter med å bli anerkjent som profesjonell yrkesgruppe, og bl.a. til stadighet får spørsmål om hva de egentlig jobber med. Det betyr også at det er tilfeldig hvem som driver korpsene, og spesielt på små steder kan det bli rene familiebedrifter hvor vervene går i arv. (Dette er ikke nødvendigvis negativt.) Riktignok er dugnad sett på som et nasjonalt særtrekk, men er det dermed det eneste rette? Har vi råd til å ikke ta kunst og kulturfagene på alvor? Er dette en statlig ansvarsfraskrivelse? Fra politisk hold prises frivilligheten som identitetsskaper for vår kultur. Om det skal være slik, hviler det et stort ansvar på det frivillige organisasjonslivets rolle i utdanningen og dannelsen av den oppvoksende slekt. Derfor blir det viktig med offentlig støtte til prosjekt som styrker de frivillige organisasjonene.

Bamford er også bekymret for hvor liten tid som vies til kunst- og kulturoplæringen i lærerutdanningene:

Det er blitt foreslått at de nye rammene for lærerutdanningen må revideres i lys av de utilsiktede negative innvirkningene reformene har hatt på utdanningen av lærere som er interessert i kunst- og kulturfagene. Det er anbefalt at alle lærere må ha fordypning innenfor estetiske eller kulturelle fag.<sup>5</sup>

Lærerutdanningen vil også spille en viktig rolle i langsiktig kompetanseheving for lærere innenfor kunst og kultur. Det er også behov for en sterkere kobling mellom de ulike aktørene som tilbyr kompetanse innenfor etter- og videreutdanning. Fag- og interesseorganisasjonene innenfor kunst og kultur er spesielt sterke og effektive, og de kan inkluderes i enhver strategi

---

<sup>4</sup> Bamford, A., 2012: *Arts and Cultural Education in Norway 2010 – 2011*, sammendrag på norsk, [http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/58156978/smTemplate/Les\\_mer\\_publicasjoner/](http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/58156978/smTemplate/Les_mer_publicasjoner/).

<sup>5</sup> Ibid., s. 12.

for å promotere kompetanseheving.<sup>6</sup> Bamford ber altså lærerutdanningsinstitusjonene om å ta kunstfagene på alvor, og å ta de frivillige organisasjonene med på laget når læreplanene for kunstfagundervisningen skal utarbeides. En konsekvens av situasjonen Bamford beskriver må dermed bli at de frivillige organisasjonene må jobbe tettere sammen med de profesjonelle for å kunne gi barn og unge en helhetlig og god opplæring i de estetiske fagene. At kulturlivet er basert på frivillighet, gjør at mange, både blant folk flest og politikere, dessverre ikke ser hvor viktig det er. Mange korps sitter på verdifull kompetanse og kunnskap flere kan ha nytte av. Skal ungdom velge korps, må de føle at det er viktig, ikke bare for seg selv, men for alle. En annen konsekvens er at også musikerutdanningene må ta dette på alvor. De må se det frivillige musikkliv som en yrkesvei og gi studentene den utdanningen de trenger for å bedre kunne bistå det frivillige kulturlivet. Dette er en oppgave NMF jobber aktivt med, bl.a. i samarbeidet med Griegakademiet om en ny dirigentutdanning.

## **KULTURSKOLEN I NORGE OG NORSK KULTURSKOLERÅD**

I prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* er samarbeidet med kulturskolen sentralt, det er derfor viktig å presentere et overblikk over kulturskolenes og kulturskolerådets virksomhet.

I Norge ble kulturskolene lovpålagt i 1997, og alle kommuner skal ha et tilbud. Det står i opplæringsloven § 13 – 6: «Alle kommunar skal aleine eller i samarbeid med andre kommunar ha eit musikk- og kulturskoletilbod til barn og unge, organisert i tilknytning til skuleverket og kulturlivet elles.»<sup>7</sup> Det står ingenting om hvilket tilbud de skal gi, derfor varierer tilbudet fra kommune til kommune. I mange kommuner har man et utstrakt samarbeid med lokale korps, orkester og kor, f. eks. i Trondheim. I andre kommuner er korpsene ikke fornøyd med tilbudet kulturskolen kan gi og velger å lage sine egne opplæringstilbud.

I Trondheim har både kulturskolen, musikkonservatoriet og institutt for musikk ved NTNU sitt utspring i den private Trondhjems Musikskole, opprettet av organist Oskar Skaug i 1911.<sup>8</sup>

Utover 1960-tallet kom de første kommunale musikkskolene, i 1970 var det 12, allerede i 1973 var tallet vokst til 48. I 1973 ble både den kommunale musikkskolen og konservatoriet i Trondheim etablert. Samme år ble Norsk musikkskoleråd stiftet med formål å være et

---

<sup>6</sup> Bamford 2012, s. 12.

<sup>7</sup> *På vei til mangfold*, Rammeplan for kulturskolen, s 7.

<sup>8</sup> Skogstad, J.M., 2012: «Trondhjems Musikskole – profesjonsutdanning og folkeopplysning».

bindeledd mellom musikkskolene, drive kursing og ikke minst øve politisk trykk for å sikre økonomien til musikkskolene.<sup>9</sup>

Så snart musikkskolene ble godt etablert i norske kommuner, ble det behov for å tenke på hvordan man kunne samarbeide om musikkopplæringen av barn og ungdom. Etter at Norsk kulturskoleråd ble opprettet i 1973,<sup>10</sup> satte de raskt i gang utviklingsprosjektet *Samordna musikkforsøk* i Sandnes, Bjugn og Trondheim. Dette prosjektet hadde som hovedformål å utvikle en musikkskolemodell, men også en samordning av all musikkopplæring fra førskole til universitet. Musikkskolen og grunnskolen skulle ha et tett samarbeid om denne opplæringen. *Saksvikprosjektet*<sup>11</sup> i Malvik var et slikt prosjekt som var tidlig i gang (1981), under ledelse av Wilhelm Dahl, kulturskolerådets første leder/direktør. I den tiden jeg var ansatt i Malvik kommunale kulturskole, (1992–2002), var jeg en av lærerne som jobbet i *Saksvikprosjektet*. I dette prosjektet var vi fem kulturskolelærere som drev instrumentalundervisning på trompet, klarinett, fløyte, fiolin og gitar ukentlig på 3. trinn. Aktiviteten medvirket til å gjøre musikkskolen kjent blant elever, lærere og foreldre, og ga elevene gode opplevelser av mestring, både individuelt og i samspill.

Et av de nasjonale prosjektene kulturskolerådet har drevet i alle disse årene, *Positivt skolemiljø*, har utspring i nettopp *Saksvikprosjektet*, og *Kor Arti* har blitt et viktig verktøy for mange grunnskolelærere i deres musikkundervisning. Det produseres stadig nye hefter med sanger, forslag til koreografi og tilhørende komp. *Kor Arti* ble startet i 1992<sup>12</sup>

NMF og Norsk kulturskoleråd har opp gjennom årene hatt flere samarbeidsprosjekt, blant annet *Spillopp* og *Prosjekt Samspill*. De to organisasjonene samarbeider nå også om *Ungdommens musikkmasterskap*, et mesterskap i framføring av klassisk musikk for alle under 26 år, der man kan delta både som solist og ensemble i flere aldersklasser

*Prosjekt Samspill* (1997–2000) var et samarbeidsprosjekt mellom NMF, Norsk kulturskoleråd, Landslaget Musikk i Skolen og Statens utdanningskontor, og kom i kjølvannet av Reform 97 og lovfestinga av norske musikkskoler. Dette prosjektet har en viss relevans til mitt prosjekt nettopp fordi det hadde fokus på både kulturskole, korps og grunnskole. Skolemiljø fra Sør-Trøndelag kunne søke om deltakelse, og 12 miljø fikk delta. Malvik

---

<sup>9</sup> Norsk kulturskoleråd 2013: *På vei til kulturskole for alle*, Norsk kulturskoleråd 40 år, s. 20 og 166.

<sup>10</sup> Ibid., s. 5.

<sup>11</sup> Ibid., s. 46–47.

<sup>12</sup> Ibid., s. 64.

kommune fikk med ett skolemiljø, og der var Saksvik skole selvfølgelig med i prosjektgruppa sammen med Vikhammer skole, kulturskolen og Vikhammer – Saksvik skolekorps.

*Prosjekt Samspill* hadde disse målene for prosjektet:<sup>13</sup>

- finne frem til modeller for felles ressursutnyttelse og etablere et langsiktig samarbeid mellom grunnskolen, musikk- og kulturskolen og skolekorpset
- gjøre skolekorpset til en naturlig del av skolens aktivitet i tråd med intensjonene i grunnskolereformen
- bistå grunnskolen i arbeidet med å innføre de nye læreplanene
- ta i bruk ulike pedagogisk tilrettelagte instrumentalopplegg i grunnskolen
- nasjonal spredning

I følge rapporten fra prosjektet hevdet alle deltakermiljøene at det hadde foregått en kompetanseheving, og at kommunikasjonen mellom de ulike aktørene i miljøene har blitt bedre. Korpsene merket økning i rekrutteringen, men påpekte at prosjektet ikke hadde ivare tatt de eldre korpsmedlemmene siden grunnskolens deltakere (med ett unntak) var barneskoler.

Det pekes på at det nå er en større aksept for at frivillige lag og organisasjoner og kulturskolens arbeid utgjør en viktig del av et helhetlig oppvekstmiljø for barn og unge. Grunnskolene har kanskje gjennom prosjektet sett at det ligger et engasjement og en kompetanse i det frivillige arbeidet som med fordel kan trekkes mer inn i skolehverdagen og utnyttes til det beste for alle parter.<sup>14</sup>

Prosjektet kan slik sett sies å ha vært en suksess, spesielt når det gjelder korpsenes og kulturskolenes forhold til grunnskolen, men også for samarbeidet mellom korps og kulturskole.

01.10.2012 inngikk NMF og Norsk kulturskoleråd en samarbeidsavtale med følgende formål: «Avtalen skal forsterke og sikre gode samarbeidsrelasjoner mellom partene, og være i tråd med begge organisasjonenes visjoner og formål.»<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> *Prosjekt Samspill* 2007–2010.

<sup>14</sup> Hinsverk, H., Hestnes, B., Wilhelmssen, M., Hinsverk, N. E. 2000: *Prosjekt Samspill*. rapport s. 96.

<sup>15</sup> <http://www.kulturskoleradet.no/nyheter/norsk-kulturskolerad-og-nmf-inngar-samarbeidsavtale/>

## **BAKGRUNN FOR PROSJEKTET *UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE***

I 2009 bestilte NMF en rapport fra Telemarksforskning. Formålet var å se på ungdomsfrafallet fra norske skolekorps. I rapporten konsentrerer forskerne seg om to hovedproblemstillinger:

1. «Kva kjenneteiknar eit generelt fråfall frå ulike fritidsaktivitetar for barn og ungdom, korleis kjem eit slikt fråfall til uttrykk, og kva slags ulike strategiar finst for å motverke ulike typar fråfall?»
2. «Kva kjenneteiknar ungdomsfrafallet frå norske musikkorps, korleis kjem eit slikt fråfall til uttrykk, og kva slags tiltak kan ein setje inn for å motverke uheldig fråfall?»<sup>16</sup>

I rapporten refereres til idrettssosiologen Seippel som hevder at ungdomsfrafall er ikke så alvorlig, siden aktivitet ikke blir erstatta med passivitet, men med en annen (konkurrerende) aktivitet. Dette er altså ikke nødvendigvis negativt for den som slutter, men for korpset/laget er det uheldig.<sup>17</sup> Fra Weiss (2000) har de hentet tre motivasjonsfaktorer for deltagelse i fritidsaktiviteter:

- ønske om eller lyst til å vise fram ferdigheter eller kompetanse
- ønske om å oppnå sosial aksept og støtte fra jevnaldrende og signifikante voksne
- ønske om å ha det gøy<sup>18</sup>

Ut fra dette ser vi at ambisjoner ikke er en del av denne motivasjonen, men noe som kommer etter hvert som man får oppfylt disse tre motivasjonsfaktorene. Ambisjoner kan være både personlige og på vegne av laget. De kan også være både av sosial art og prestasjonsorientert. Kan man dermed si at man ikke nødvendigvis begynner på en aktivitet med klare ambisjoner, men at ambisjonene kommer som et resultat av mulighetene som åpenbarer seg etter hvert? At de eldre korpsmedlemmenes ambisjoner inspirerer de yngre gjennom de eldre sine roller som forbilder? Dette handler også om identitetsbygging, jeg vil derfor komme tilbake til dette temaet senere.

---

<sup>16</sup> Hjelmbrekke, Sigbjørn og Ola K. Berge, 2010: *Når hornet er lagt på hylla*, rapport fra Telemarksforskning på oppdrag fra NMF s. 13.

<sup>17</sup> Ibid., s. 17.

<sup>18</sup> Ibid., s. 23.



Jeg synes det er viktig å påpeke at rapporten overhodet ikke nevner kulturskolen som faktor, og dermed ikke tar hensyn til den eventuelle påvirkningen kulturskolespilling kan ha på korpsmedlemmenes motivasjon.

Rapporten viser til statistikk på frafallsprosent, 18% første år, 38% første to år. Etter to–tre år starter avskallingen av folk som i større eller mindre grad har lært seg å spille. Det er dette frafallet korpsforbundet ønsker å redusere. Det er 28% frafall etter å ha spilt i korps i mellom fire og åtte år.<sup>19</sup> Forskerne beskriver det slik: «I sjuande verkar det imidlertid som om dei byrjar å bli medvite særleg to faktorar, dels korleis det generelle musikalske nivået i korpset utviklar seg i forhold til eiga musisering, og dels kva andre jamnaldingar meiner om korps og korpsmusikk.»<sup>20</sup>

Rapporten konkluderer med at: «Det finst ikkje, slik me har oppfatta det, ein einskapleg nasjonal metodikk eller prosedyre for å korkje førebyggje eller hindre, når det skjer, at ein (viktig) ungdom sluttar.»<sup>21</sup> Jeg mener at dette handler om kommunikasjon, eller mangel på sådan, at man ikke tør å spørre hvordan det står til med medlemmene av frykt for at de skal komme på at de har et valg. Det er sjelden at noen slutter uten at det har vært en prosess i forkant, og om en har en åpen kultur, vil man kunne fange opp dette tidligere og sette inn tiltak. Derfor er det viktig at alle som jobber/øver/trener barn og ungdom snakker sammen og hele tiden er bevisst på at det er de samme barna man jobber med. Gjennom arbeidet kom forskerne fram til ni tiltak som kanskje kunne motvirke frafallet:

1. Styrk dirigentkompetansen.
2. Anerkjenn individuelle behov.
3. Sett fokus på talentene.
4. Styrk den individuelle instrumentopplæringen.
5. Underbygg og styrk mindre sosiale grupper.
6. Finn og fokuser på gode forbilder.
7. Prioriter samlinger, konkurranser, regionkorps m.m.
8. Legg til rette for at de unge kan prioritere skolearbeid.
9. Vurdér uniformsbruk/plikt.<sup>22</sup>

Disse ni tiltakene fra rapporten *Når hornet er lagt på hylla* er bakgrunnen for prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* og danner dermed et godt utgangspunkt for mitt prosjekt.

---

<sup>19</sup> Hjelmbrække og Berge 2010, s. 54.

<sup>20</sup> Ibid., s. 70.

<sup>21</sup> Ibid., s. 30.

<sup>22</sup> Ibid., s. 84–85.

## UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE, MESTRING OG MOTIVASJON

NMF ønsket gjennom prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* å støtte opp om korpsungdom i alderen 14–19 år gjennom å gi de økt medbestemmelse og motivasjon. De ville gi disse ungdommene oppgaver under veiledning av kvalifiserte musikkpedagoger i kulturskolen. Målsettingen var å øke ungdomsandelen av utøvende musikere i korps, å rekruttere flere inn i musikkutdanning og musikkfagfaget og å utvikle gode holdninger gjennom rolleforståelse og bygging av forbilder. Dette var tenkt løst i praksis ved at ungdommene fikk lede instrumentalgrupper under veiledning av kulturskolelærere og dette skulle komme som et supplement til ordinær instrumentalopplæring og samspill i korpset. Opplæringen skulle foregå i to trinn: Først fikk ungdommene gjennomgå NMFs instruktørkurs, så fikk de en praksisperiode hvor de ledet gruppeøvinger under veiledning. Det skulle velges ut inntil 10 korpsmiljø fra hele landet, og det skulle være nettverksmøter for å samle erfaringer og kompetanse som så skulle resultere i en samarbeidsmodell. Dette var et nasjonalt samarbeidsprosjekt mellom NMF og Norsk Kulturskoleråd, hvor NMF hadde prosjektledelsen.

Mange skolekorps i Norge driver godt, og flere har allerede utarbeidet egne opplegg for å motivere de eldre medlemmene. Deltagerkorpsene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* ble valgt ut blant disse, nettopp for å få kartlagt hva det er de gjør.

Det nå avsluttede prosjektet i NMF ble til slutt gjennomført av fem ulike miljø. Prosjektet, som ble initiert av NMF og Norsk kulturskoleråd i 2010, hadde følgende målsetting: «Gjennom veiledning til aldersgruppen 15–19 år ønsker NMF å skape motivasjon, økt mestring og rolleforståelse samt innsikt i læringsprosesser. Kulturskolen bidrar med veiledere som et ekstra tilbud i grunnopplæringen i instrumentalopplæringen i skolekorps.»<sup>23</sup> Med prosjektet ønsket man, som tidligere nevnt, å øke ungdomsandelen av utøvende musikere i skolekorpsene i alderen 15–19 år, å rekruttere flere inn i musikkutdanning og musikkfagfaget og å utvikle gode holdninger gjennom rolleforståelse og bygging av forbilder. Midler til prosjektet ble tildelt gjennom de øremerkede 40-millionene som ble utlyst fra Utdanningsdirektoratet i 2010. Det foreligger en egen rapport utarbeidet av Dag Bysting for NMF.<sup>24</sup> Prosjektledelsen har hele tiden ligget hos NMF. Opprinnelig lå ansvaret hos NMF Viken ved Iver Vatvedt, så ble ansvaret overlatt korpsbygger i NMF Per Einar Fon i løpet av

---

<sup>23</sup> Bysting 2013, s. 3.

<sup>24</sup> Bysting, Dag, 2013: *Sluttrapport fra prosjektet Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon, 2011–13*, NMF.

høsten 2011, før Dag Bysting til slutt ble ansatt som prosjektleder i 50% stilling det siste året. Dette førte til at prosjektet fikk en noe treg start, i og med at tre personer var involvert og muligens også ga prosjektet litt ulik prioritet. At NMF til slutt ansatte en egen prosjektleder uten andre oppgaver, gjorde at prosjektet ble gjennomført, og selv om det ikke ble like mange deltakermiljø med som man hadde intendert i prosjektsøknaden, fikk man med fem miljø som hver på sin måte er representative for korpsdriften i Norge. Disse miljøene vil bli presentert i kapittel fire.

## **PROBLEMSTILLING**

Det var mange spørsmål som meldte seg da jeg hadde bestemt meg for å skrive denne oppgaven. Virker tiltakene som settes inn for å gjøre det mer populært å spille i korps? NMF jobber aktivt for å holde medlemstallene oppe, men klarer de det alene? Kan vi ut fra undersøkelsen finne «suksessfaktorene» for at noen velger å fortsette i korps? Kan kulturskolene bidra mer? Hvilken rolle har styrene i de korpsene som lykkes? Hva med det offentlige, bør korpsdrift også være et statlig ansvar? (Det er med kulturen og det offentlige som med tannpleie og resten av kroppen, kjekt å ha, men det foregår på eget ansvar.) Jeg kom til slutt fram til følgende problemstilling: Kan vi se at økt medbestemmelse motiverer ungdom til å velge å fortsette i korps?

Hva ønsker jeg å gjøre, og hvordan? Jeg vil undersøke hvilke tiltak deltagerkorpsene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon* allerede har iverksatt med tanke på å motivere de eldre medlemmene, og om deltagelse i prosjektet har satt i gang noen prosesser i forhold til måten korpsene drives på. Jeg vil undersøke dirigentens og kulturskolelærerens rolle i korpset, og jeg vil se på de ulike aktørenes forhold til kompetanse. Gjennom intervjuer og spørreundersøkelser ønsker jeg å få alle aktørene i tale, både voksne og barn.

I dette kapitlet har jeg presentert bakgrunnen for mitt forskningstema, og aktørene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*. I det følgende kapitlet vil jeg presentere teorigrunnlaget for oppgaven og gå nærmere inn på hvilke tema jeg ser som relevante for best mulig å vurdere prosjektet og hva de ulike aktørene kan bidra med. Kapittel tre vil følge opp med en beskrivelse av hvordan jeg har gått fram gjennom forskningsarbeidet, hvilke metoder

og perspektiv jeg har valgt, jeg vil diskutere hvorfor jeg har gjort disse valgene og hvilke konsekvenser det har fått.

I kapittel fire vil jeg beskrive kulturen, den sosiale gruppen og aktiviteten innenfor det systemet jeg har forsket på. I kapittel fem kommer så analysen av temaene som er beskrevet i kapittel fire. Dette gjøres for lettere å skille deltakernes perspektiv fra forskerens.

Til slutt kommer en oppsummering i kapittel seks, hvor jeg vil peke på implikasjoner og om forskningens hensikt er oppnådd. Jeg vil trekke fram mangler i egen forskning og foreslå fokus for videre forskning.



## KAPITTEL 2: TEORI

I dette kapitlet vil jeg presentere teori som informerer om tidligere forskning og forskningsfunn som jeg finner å være relevante i forhold til mitt prosjekt.

Jeg har funnet veldig lite forskning som omhandler korps. Denne mangelen på relevant forskningsmateriale påpeker også Nina Grønli Turtum i sin masteroppgave.<sup>25</sup> Spesielt med tanke på at vi i Norge står i en særstilling når det gjelder korps er dette påfallende. Det finnes noe forskning fra andre land, men der handler det om korps som en del av skolen – ikke som frivillig aktivitet. Det er skrevet noen norske hovedfags- og masteroppgaver i de senere årene, og det er gjort noen undersøkelser, bl.a. *Når hornet er lagt på hylla* (Telemarksforskning 2010), som jeg omtalte i første kapittel. For å få et bredt nok teoretisk grunnlag til å vurdere mitt prosjekt, måtte jeg derfor også søke kilder utenfor det rent musikkfaglige. Jeg har derfor i tillegg til musikkvitenskapelig forskning også sett på frivillighet generelt, og spesielle emner som ledelsesteori, pedagogikk og psykologi.

Rokkansenteret gjorde i 2008 en undersøkelse om norsk frivillighet, *Endringsprosesser i norsk frivillighet*.<sup>26</sup> Der vises det bl. a. til NOU 2006:13 – om fritidsaktiviteter for ungdom, hvor det hevdes at sosialisering er viktigere enn læring av konkrete ferdigheter. Det påstås videre at «Den høye andelen av befolkningen som deltar i frivillig arbeid gjenspeiler også en lavere profesjonaliseringsgrad i de nordiske frivillige sektorene.» Det er dugnads- og sjølbergingsånden som rår, og man har en slags skepsis til at noen skal kunne tjene penger på slik aktivitet. De skriver også om organisasjonstetthet: «Utbredelsen av lokalt foreningsliv og aktiv deltakelse viser også at frivillige organisasjoner er en større og viktigere del av sivilsamfunnet hos oss enn i de fleste andre land.»<sup>27</sup> De finner at tilhørighet/tilknytning får mindre vekt hos yngre enn eldre, og undres om betydningen av formelt medlemskap er i ferd

---

<sup>25</sup> Turtum, Nina Grønli, 2012: *Ungdom og korps, Hvorfor velger ungdommer å slutte i den frivillige, musikalske læringspraksisen som korpset utgjør?* Masteroppgave ved Høgskolen i Hedmark

<sup>26</sup> Wollebæk, Dag, Per Selle og Kristin Strømsnes, 2008: *Endringsprosesser i norsk frivillighet*, s 14.

<sup>27</sup> *Ibid.*, s. 20–21.

med å svekkes.<sup>28</sup> Det skrives også om at vi i større grad enn før driver fra én interesse til en annen, at det er en markant svekkelse av ungdoms organisasjonstilknytning, at «forvitringen skjer først og fremst innenfor det tradisjonelle organisasjonssamfunnet».<sup>29</sup> Dette ser vi til stadighet, barn og unge hopper rundt fra den ene aktiviteten til den andre og føler kanskje ikke den samme tilhørigheten som for 20–30 år siden. Det er jo også betydelig flere aktiviteter å velge mellom nå, og det er lettere å komme seg rundt med buss og bil. Når radiusen øker, øker også antallet tilbud.

## IDENTITET

Som kulturskolelærer ser jeg ofte at elevene ikke skiller mellom korpset og kulturskolen. Dette kan tyde på at samarbeidet mellom korps og kulturskole fungerer godt og at eventuelle konflikter holdes i voksensfæren. I kulturskolen i Trondheim er vi opptatt av at skolen og elevplassen skal gi en egen identitet, og vi jobber for at elevene skal føle at de også har tilhørighet til sin egen instrumentgruppe på tvers av korps og bydeler. Dermed kan vi tilføre en ekstra dimensjon for elevene og også gi et fellesskap til de av våre blåseelever som ikke er medlemmer i korps. Dette gir elevene flere ben å stå på. Om de ikke trives i korpset, kan de fortsatt spille i kulturskolen. Da har de ikke helt sluppet taket og vender kanskje lettere tilbake til korps, orkester og ulike studentensembler når de blir eldre.

Identitet er en faktor man ikke kommer utenom når man skal studere sosiale fenomen, og et hovedverk om musikalske identiteter har for meg vært *Musical Identities*.<sup>30</sup> Det er spesielt to kapitler som har sterk relevans til mine undersøkelser, kapittel 4, om den musikalske identitetsutviklingen i hjemmet, av Sophia J. Borthwick og Jane W. Davidson, og kapittel 5, «The self-identity of young musicians» av Susan A. O'Neill.<sup>31</sup> Boken tar for seg både utviklingen av musikalsk identitet og hvordan man gjennom musikk utvikler en personlig identitet, både som kjønnsindivid, som ungdom, og som et uttrykk for etnisk/nasjonal tilhørighet.

Det jeg ønsker å spørre om, er ikke direkte den musikalske identitetsutviklingen i hjemmet, men jeg vil spørre om hvorfor korpsmedlemmene begynte i korps. Hva de har med hjemmefra er relevant i forhold til barnas og ungdommenes selvbilde, det styrer hvorfor de

---

<sup>28</sup> Wollebæk, Selle, Strømsnes 2008, s. 24.

<sup>29</sup> Ibid., s. 34, 37 og 41.

<sup>30</sup> McDonald, Hargreaves og Miell, 2002: *Musical Identities*.

<sup>31</sup> Ibid., s. 60/79.

gjør som de gjør og sier det de sier. Ellers er min vinkling barnets/ungdommens egen oppfatning om sitt liv i korpset.

Susan A. O'Neill diskuterer i «The self-identity of young musicians» forskning rundt individuelle prestasjoner, også i forhold til gradsprøver. Disse gradsprøvene har vi ikke i Norge, og det kan derfor være interessant å se på hva norske barn bruker som målestokk og hvordan de setter seg mål for spillingen (om de gjør det). Dette kan jeg se uttrykk for i mine spørreundersøkelser ved å se på hvordan korpsmedlemmene vurderer repertoaret i korpset.

O'Neill kategoriserer barn i to grupper, «hjelpeløse barn» som unngår utfordringer i redsel for å feile, og «mestringsbarn» som tar feilene på strak arm og kjører på videre.<sup>32</sup> Mestringsbarna er også mer motivert for å øve. «...the types of goals individuals pursue during achievement situations determine the motivational patterns associated with mastery and helpless behaviour.»<sup>33</sup> Dette er klassifiseringer som pedagoger kan kjenne igjen og som er relevante for planleggingen av undervisningen av de enkelte elevene. Kanskje kan man gjennom korpssspillet lettere hjelpe disse elevene til å tørre å utnytte sitt potensiale om dirigenten er oppmerksom på det.

Stensaasen og Sletta skriver også om dette temaet i *Gruppeprosesser* og kobler det opp mot SFL, sosial ferdighetslæring, som er et eget tema innenfor pedagogikken. De beskriver sosiale ferdigheter som lært atferd, det vil si at man kan lære seg ferdigheter som er funksjonelle i den situasjonen det gjelder.<sup>34</sup> Dette blir en positiv sirkel:



<sup>32</sup> O'Neill, i McDonald, Hargreaves og Miell, 2002, s. 81.

<sup>33</sup> Ibid., s. 82.

<sup>34</sup> Stensaasen og Sletta 1998, s. 189–193.



O'Neill tar også opp spørsmålet om å definere seg selv som musiker,<sup>35</sup> og hun ser at hennes informanter oppfatter «musiker» som en betegnelse man må gjøre seg fortjent til. Dette spørsmålet har jeg vektlagt i mine undersøkelser, der jeg spør om informantene ser seg selv som instrumentalister eller korpsmusikanter. Jeg lurer også på hvordan korpsenes voksne opplever medlemmene, som individer eller gruppedlemmer? Tenker man så mye gruppe at man glemmer individene, og er det ikke et kjernepunkt å bli sett?

I Norge er ikke «musiker» en beskyttet yrkestittel, men mange vil nok likevel ha et enklere forhold til ordet «musikant». Hva er det å være musiker? Ofte setter man forstavelser til, for eksempel jazz-, orkester-, militær-. Da definerer det en profesjonell utøver. Musiker oppleves som noe man er selv, noe individuelt, noe yrkesmessig, mens musikant kan man lettere assosiere med hobbyvirksomhet og frivillig musikkliv. Vi ser det kanskje enda tydeligere hos sangere. Er du sanger, er det snakk om profesjonell utøvelse, mens alle andre synger, i kor, band el. l. Musikere kan inngå i en gruppe eller et orkester, men er også musikere utenfor kollektivet, det er en del av ens identitet, mens benevnelsen musikant er mer uforpliktende og mer assosiert til amatørvirksomhet, en rolle man kan gå ut og inn av.

I kapittel ni, «National Identity and Music», tar Göran Folkestad opp dette med utvikling av nasjonal identitet og tilhørighet: «The development of a musical identity is not only a matter of age, gender, musical taste and other preferences, but is also a result of the cultural, ethnic, religious and national contexts in which people live.»<sup>36</sup> Altså at det samfunnet og det samfunnslaget vi er en del av, påvirker vår musikalske identitet.

Han skriver også om nasjonalitet: «The impact of national musics, including national anthems, as a symbol for national identity seems to be especially strong in countries in which people were not allowed to express their nationality in public for certain periods of time.»<sup>37</sup> Det er kanskje derfor 17.mai-repertoaret til korpsene alltid inneholder *Norge i rødt, hvitt og blått*.<sup>38</sup> Det er kanskje også nettopp det som er med på å gi nordmenn en nasjonal identitet – flagg, korps og snødekte fjell.

Even Ruud skriver i sin bok *Musikk og identitet* om identitetsoppfattelse, kommunikasjon av identitet og musikk som identitetsmarkør. Han skriver at musikken skaper en ramme rundt samhandlingssituasjoner, og at ens identitetsoppfatning er et resultat av interaksjon med andre:

---

<sup>35</sup> O'Neill i McDonald, Hargreaves og Miell 2002, s. 85.

<sup>36</sup> Folkestad i McDonald, Hargreaves og Miell 2002, s. 151.

<sup>37</sup> Ibid., s 155.

<sup>38</sup> Denne melodien ble skrevet i Sverige i 1941, under 2. verdenskrig, av Lars-Erik Larsson, og fikk norsk tekst av Finn Bø, Bias Bernhoft og Arild Feldborg. [http://no.wikipedia.org/wiki/Norge\\_i\\_rødt,\\_hvitt\\_og\\_blaått](http://no.wikipedia.org/wiki/Norge_i_rødt,_hvitt_og_blaått).

Identitet handler slik sett ikke om individualitet, om den prosessen som leder mot avgrensning og uavhengighet overfor andre. For i forbindelse med identitetsdannelsen viser det seg at vårt forhold til andre mennesker spiller en vesentlig rolle, og at identitetsdannelse er noe som skjer vis-à-vis andre mennesker. Det er «de andre» som sørger for den bevisstheten som er nødvendig for at jeg kan tre tydeligere fram for meg selv og andre.<sup>39</sup>

De tilbakemeldingene man får fra miljøet man ferdes i, er derfor viktige for hvordan man får en identitetsmessig tilknytning til dette miljøet. Korpsmusikk, det å være korpsmusiker, blir en del av ens sosiale og musikalske identitet, men utgjør ikke hele identiteten. Ruuds undersøkelse viser at alle ens opplevelser knyttet til musikk er med på å danne den.

De andres oppfatninger av ens preferanser innen musikk og aktivitetsvalg (korps) kan også ha stor betydning for identitetsdannelsen, og ofte er disse oppfatningene basert på stereotypier. Stensaasen og Sletta beskriver stereotypering som forenklinger som overser individuelle ulikheter, og noen ganger kan stereotypier bli virkeliggjort som selvoppfyllende profetier.<sup>40</sup> Stereotypier kan oppleves både innenfor en gruppe og utenfra. Innad i korpset kan vi se dette som gruppekaraktistikker, de prektige fløytistene eller den skramlende «kjøkkenavdelingen» bakerst. Det er ikke dermed sikkert at fløytistene er så prektige, og er det noen som må jobbe organisert, så er det slagverkerne med alle sine instrumenter. Dette kan likevel være med på å prege holdningene i korpset, og noen kan nok føle disse karakteristikkene som belastende. Utenfra ser vi stereotypering i form av negative påstander som at korps bare marsjerer og spiller marsjer, at det er mye dugnadsarbeid, at de spiller kjedelig musikk og at korps ikke er kult. Dette påvirker selvbildet til korpsmusikantene og kan få utslag i at enkelte velger å holde det hemmelig for sine venner at de er med i korps. Det er viktig for korpset å bryte ut av det stereotypiske bildet folk flest har. Korpsverdenen vises for lite fram, og om den snakkes om, skrives om eller brukes i media, er det ofte i karikert form.

Hvilke ambisjoner har elevene, er det noen refleksjon rundt dette? Dette skrev jeg litt om i omtalen av rapporten fra Telemarksforskning som bakgrunn for prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*. Ambisjoner er et begrep jeg ikke har trukket fram som noe eget tema, men det henger jo naturlig sammen med hva korpsmedlemmene tenker om veien videre, og om deres egen identitetsbygging. Dette vil jeg kunne få en pekepinn på i spørreundersøkelsene der jeg spør om hva korpsspillingen betyr for medlemmene, og om de vil fortsette når de blir

---

<sup>39</sup> Ruud 2002, s. 71–72.

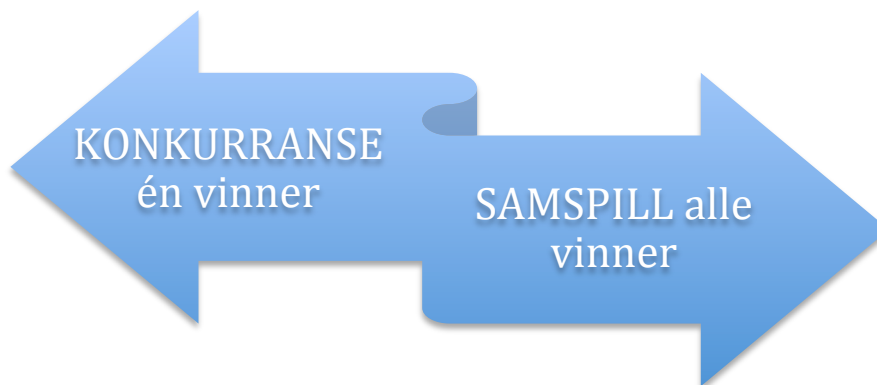
<sup>40</sup> Stensaasen og Sletta 1998, s. 107–109.

voksne. Jeg håper også å få svar på om de har ambisjoner på vegne av seg selv eller om ambisjonene er på vegne av hele korpset, og hvilke ambisjoner de voksne har.

## PSYKOLOGI, GRUPPEPROSESSER

Det er mange roller som skal fylles i et korps, både blant barn og voksne, og det krever at styre og dirigent har felles mål og en felles strategi for å oppnå disse målene. Et korps er som en bedrift, det har både en administrativ ledelse (styret), en utøvende/kunstnerisk ledelse (dirigenten), og en produksjonsstab (medlemmene). Det offentlige produktet er opptredener, konserter, seremonier og parader som man vil ha god kvalitet på, for det er gjennom denne aktiviteten man bygger omdømme. Vel så viktig er det å huske på at for å få gode resultater, må man ha en god prosess.

Positive effekter av samarbeid og negative konsekvenser av konkurranse er noe Stensaasen og Sletta er opptatt av i sin bok *Gruppeprosesser*.<sup>41</sup> Dette må ikke misforstås, det er ikke her snakk om korpskonkurranser, men om man har en konkurrerende eller samarbeidende arbeidsform i korpset. Korpskonkurranser kan være positivt, og det kan være interessant å se på hvordan korpset ser på konkurranser som motivasjonsfaktor. Dette handler derfor kanskje også om hvilken type konkurranse det er snakk om og hva som er målsetningen med konkurransedeltagelsen? Kanskje er ikke målet å vinne, men å delta?



«Samspill med andre for å løse store og små oppgaver i fellesskap og for å lære ulike ferdigheter og tilegne seg kunnskaper bærer i seg muligheter til å utvikle *positive*

---

<sup>41</sup> Stensaasen, S., Sletta, O. 1996: *Gruppeprosesser, Læring og samarbeid i grupper*, Universitetsforlaget, 3. utgave, 2. opplag 1998.

*forventninger til seg selv og sine medmennesker. Slike forventninger danner igjen grunnlaget for godt samspill og åpen, tillitsfull kommunikasjon.»*<sup>42</sup> Det understrekes også av Stensaasen og Sletta at man må satse mye på kvalitet i prosessene. Det skal være en god opplevelse å øve til et mål, uansett om det er en konkurranse eller en konsert. Det er altså snakk om godt gammeldags lagspill, man må jobbe for at alle trekker i samme retning.

Lederskap og kvalitet er et viktig tema hos Stensaasen og Sletta, og de presenterer to ledelsestyper, *Teori X* og *Teori Y*, som beskrevet av McGregor i boken *The human side of enterprise*.<sup>43</sup> *Teori X* er en autoritær styring der de ansatte (medlemmene) er passive og ikke har noen innflytelse på avgjørelser, og den begrenser medarbeidernes utnyttelse av egne ressurser. *Teori Y* er en integrerende styringsform der lederen utløser medarbeidernes egne ressurser og skaper vekst og utvikling: «Det er bare ved å få ansvar at medarbeidere kan lære å ta ansvar og opptre ansvarlig.» og «Lederen må kjenne sine folk, verne og støtte dem og legge forholdene slik til rette at de får brukt sine talenter der det trengs mest.»<sup>44</sup> Gjennom prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* utfordres styre og dirigent nettopp til å benytte *Teori Y*, og prosjektet får dermed hos mange konsekvenser for hele korpsdriften. Kanskje det viser seg at prosjektet fører til en bedre drift av hele korpset?

## **FORSKNING INNEN KORPS, KULTURSKOLE OG LÆRING**

Det er, som jeg innledningsvis i dette kapitlet sa, ikke mye forskning på korps. Forskning på kulturskolen og på lærerrollen er det mer av, og denne forskningen har stor overføringsverdi. Det foreligger også noen rapporter fra gjennomførte prosjekt. Noe av det som fins av forskning på korps, er master- og hovedoppgaver fra norske universitet og høyskoler. Jeg vil her beskrive det jeg har funnet som har relevans til mitt prosjekt.

Tone Norbeck har skrevet om korps i sin hovedoppgave fra 2002.<sup>45</sup> Hun har undersøkt to skolekorps med utgangspunkt i problemstillingen «kan frafallet i Norges Musikkorps Forbund rett og slett skyldes at medlemskorpsene ikke klarer å tilpasse seg ungdommenes ønske om samvær og utfoldelse?» Norbeck har brukt kvalitative og kvantitative metoder for å få svar på sine spørsmål, og har hatt fokus på de som slutter. Undersøkelsene er foretatt i 2001–2002.

---

<sup>42</sup> Stensaasen og Sletta 1996, s. 21.

<sup>43</sup> Ibid., s. 50.

<sup>44</sup> Ibid., s. 48–49.

<sup>45</sup> Norbeck, Tone, 2002: *Skolekorps i klemme? En studie av to skolekorps i Norge*.

Norbeck finner at mange utenforstående ikke vet hva korps er, at det er en ganske usynlig aktivitet som bare vises på 17. mai. Norbecks informanter syntes det var positivt med sosiale aktiviteter som turer, seminarer og å treffe medlemmer fra andre korps. Det som var negativt og som førte til at medlemmer sluttet, var at de eldste ikke følte at de fikk nok utfordringer og at det ble kjedelig å være eldst i korpset. Å slutte i korpset friga tid til å være med på andre fritidsaktiviteter. Norbeck finner at begge korpsene i hennes undersøkelse har lite kontakt med NMF og liten innsikt i hva NMF er. De har lav deltakelse på kurs og sommermusikksskole. En av informantene hevder at kursene er for dyre og ikke har interessante tema. I sin konklusjon sier Norbeck at NMFs tiltak for å videreutvikle tilbudene til ungdomsgruppen, ungdomskonferansen og sommermusikksskolen, er rettet mot de som er spesielt interessert, og at utfordringen blir å finne tiltak som når alle. Norbecks undersøkelse blir relevant i forhold til min undersøkelse nettopp derfor – prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* skjer i korpset, det koster lite penger, det gir utfordringer til de eldste og påvirker alle.

Den andre masteroppgaven handler om skolekorpset som læringsarena og er skrevet av Sissel Gylterud.<sup>46</sup> Gylterud ser på hvordan yngre korpsmedlemmer lærer av eldre og mer erfarne medlemmer. Hennes oppgave er et obsevasjonsstudium av ett korps, og hun spør om hvordan nyankomne i skolekorpset lærer av de mer kyndige og etablerte medlemmene i det hun kaller en *læringspraksis*. Hun belyser dermed noe av effekten man håper å oppnå gjennom prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* gjennom at hun i sin studie har fokus på de yngste, de nyankomne, i hovedkorpset. Disse nyankomne har hatt to års opplæring på forhånd før de kommer inn i hovedkorpset, og de eldre, kyndige, brukes som leksehjelp for de nyankomne og er slik med på å skape et støttende miljø. I beskrivelsen av korpset skriver hun:

Dette korpset har en bevissthet på å gi de kyndige økende grad av ansvar, og holde motivasjonen deres oppe ved å gi de ekstra oppgaver og utfordringer. Intensjonen er at de etablerte skal kjenne seg betydningsfulle i praksisen, og at de er en viktig del av korpset og fellesskapet.<sup>47</sup>

På denne måten kan Gylteruds resultater være med å bekrefte eller avkrefte resultatene i min undersøkelse, spesielt med tanke på de yngre korpsmedlemmene. Hun observerer hvordan de yngste stadig blir tryggere i samspillsituasjonen ved å observere og få hjelp av de eldre korpsmedlemmene. Hun ser også at de eldre er forbilder for de yngre; om de ikke har fokus

---

<sup>46</sup> Gylterud, S. 2008: *Skolekorpset, en arena for samspill og sosial læring*.

<sup>47</sup> *Ibid.*, s. 33.

på korpsøvelsen og viser disiplin, forplanter dette seg nedover i rekkene. Gylderuds konklusjon er et godt argument for å være med i korps, nemlig at erfaringsbasert læring i praksisfellesskap har stor overføringsverdi og er av betydning for samfunnet i sin helhet.

Nina Grønli Turtum har skrevet om de som slutter i korps i sin masteroppgave.<sup>48</sup> Oppgaven er en kvalitativ studie der hun har intervjuet åtte personer, fire ungdommer som har sluttet i korps og fire voksne – to korpsledere og to dirigenter. Hun tar for seg flere av de samme temaene jeg studerer, og spesielt er det interessant å se på hva hun skriver om korpset som sosial arena i ungdommenes hverdag og hva hun har kommet fram til er årsakene til at så mange slutter i korps. Turtums ungdomsinformanter trakk fram som positivt at korpset er med på konkurranser og stevner og at det arrangeres spennende turer og konserter. Sommermusikkskole er også positivt. Informantene etterlyste utfordringer og krav om å prestere oftere. De ville ha klare mål og gjerne en form for premiering. De fremhevet også sosialt samhold og hvor viktig pausene er for det sosiale samspillet i korpset. Turtum fant at informantene ikke snakker om korps med sine venner fordi de tror at det er upopulært, og at de ble overrasket da de fikk høre hvor stort korps er og hvor mange medlemmer NMF har. De voksne informantene snakket også om at idrett tilsynelatende har større sosial status enn korps. Hun spør seg derfor om det er slik at korpsungdom tillegger andre personer negative holdninger til korps og slik selv konstruerer en utestenging fra ungdomskulturen. Ungdommene snakker positivt om mange aspekt ved å spille i korps, men trekker fram at det musikalske nivået og repertoarvalget ikke var utfordrende og spennende nok og var en grunn til at de sluttet. Ingen av ungdommene sier noe om at de på noen måte har vært involvert i styre, stell og drift av korpset, men én nevner at hun har instruert aspiranter. Turtum kommer fram til flere moment som kan motvirke slutting, og et av de viktigste er å bryte den offentlige stillheten:

Ved å kommunisere og gjøre korps mer tilgjengelig kan dette føre til at de utenfor korpset ikke har så mange fordommer, eventuelt kan kommunikasjonen avdekke at de utenfor korps ikke har så mange fordommer til korps som korpsmedlemmer har lett for å tro. Dette kan gjøre at man lettere kan forene ungdomskultur og korpskultur, og jeg vil tro at ungdommenes motivasjon for videre deltakelse blir noe høyere enn tidligere.<sup>49</sup>

Dette handler om omdømme, og det er også tema i et annet prosjekt, *Musikk som sprenger grenser*, som Bispehaugen skolekorps, Småbispan, i samarbeid med Senter for barneforskning

---

<sup>48</sup> Turtum, Nina Grønli, 2012: *Ungdom og korps, Hvorfor velger ungdommer å slutte i den frivillige, musikalske læringspraksisen som korpset utgjør?* Masteroppgave ved Høgskolen i Hedmark.

<sup>49</sup> Ibid., s. 107.

på NTNU, i 2012 fikk støtte fra Trondheim kommune til å gjennomføre.<sup>50</sup> Prosjektets hensikt var å se om man kunne lykkes bedre med nye konsept for korpsaktiviteten – et mer tidsmessig konsept. Bispehaugen skolekorps hadde følgende visjon for prosjektet: «Fremtidens korps tiltrekker, engasjerer og utvikler barn og unge i alderen 6–18 år mer enn noe annet fritidstilbud».<sup>51</sup> De hadde utarbeidet noen konsept for korpset som de inkorporerte i en forestilling. Disse konseptene var:

- Hybridkorpset
- Guttekorpset
- Kvalitetskorpset
- Bandkorpset
- Showkorpset
- Publikumskorpset

Evalueringsmetoden som ble valgt var spørreundersøkelser av medlemmer, foreldre og ungdommer uten korpstillhørighet i forkant og etterkant av prosjektet. Funnene fra spørreundersøkelsene viste at utfordringene med rekruttering og å holde på elever i korpset ikke hovedsakelig var knyttet til hvordan korpset drives, men til omkringliggende faktorer som status og interesse for korps. De opplevde også konkurranse med andre fritidsaktiviteter. Prosjektet de gjennomførte, en stor forestilling med storyline, dans, drama, band, lyd, lys, kostymer og profesjonell scene, var omfattende og krevde ekstraordinære ressurser. I evalueringen kommer det fram at de ikke kan se at arbeidet med prosjektet har forhindret frafall. Noen gikk lei og sluttet underveis i prosjektet. Den kunstneriske lederen trekker fram noen punkt han mener var utviklende for korpset: Det ble holdt skolekonserter for ungdomsskolen. Dette syntes noen var ubehagelig, men utøverne ytte mer overfor et kritisk publikum. Omdømmet ble bedre når jevnaldrende fikk sett og likte showet, og medlemmene ble stolte og motiverte når de fikk positive tilbakemeldinger fra jevnaldrende.

Funn fra spørreundersøkelsene i dette prosjektet viser at ungdommene i korpset er mest opptatt av det sosiale miljøet, men har ingen ambisjoner om å bli flinke. Foreldrene forteller om trivsel og trekker fram sosialt miljø, gode instruktører, turer og fester som positivt. De

---

<sup>50</sup> Utarbeidelsen av spørsmålsstillingene i spørreundersøkelsene har vært gjort i samråd med fagfolk ved Norsk senter for barneforskning ved NTNU.

<sup>51</sup> Haugen, Arild, Småbispan - Bispehaugen Skolekorps, Norges musikkorps forbund, Trondheim kommune, 2013: *Musikk som sprenger grenser*, s. 5.

eksterne informantene viste en stereotyp oppfatning om korps som et sted for spilling og marsjering, ganske ukult og kjedelig. Her ble svarene noe mer nyansert etter at de hadde sett showet. Korpsset vurderer måloppnåelsen som god, de har gjennomført prosjektet etter planen. Kunstnerisk leder sier i sin kommentar at selv om akkurat dette prosjektet ble veldig kostbart, trenger det ikke være så dyrt å gjennomføre selve tanken om et bredere innhold i korpssets produksjoner. Han anbefaler å tenke kreativt og å se seg om i lokalmiljøet etter aktuelle samarbeidspartnere.

Øyvind Varkøy har ikke skrevet direkte om korps, men hans bok *Hvorfor musikk? – en musikkpedagogisk idéhistorie*, har en overgripende vinkling på musikken, i og med at han ønsker å belyse verdien (ikke nødvendigvis den økonomiske) av musikkfaget i menneskets liv.<sup>52</sup> Han trekker linjer fra de gamle grekerne fram til dagens Norge. De gamle grekerne så det musiske – språk, diktning, dans og tonekunst som en udelelig enhet, helt sentral i deres virkelighetsforståelse og livsfølelse. Det musiske hadde en stor og selvfølgelig plass i samfunnet, i forbindelse med oppdragelse og undervisning. Platon var opptatt av det dannelsesmessige aspektet ved musikken og hadde klare teorier om «god» og «dårlig» musikk – den løsslupne og frivole instrumentalmusikken og den forstandige «logos» knyttet til ordet og sangene. Det var viktig at barna fikk en musikalsk opplæring som gjorde de i stand til å skjelne mellom godt og dårlig og rett og galt.

Det som er viktigst i Platons *musikkpedagogiske* tenkning, er hans sterke uttalelser om musikkens sjelelige dybdevirkninger og den betydningen dette har for en utvikling av sann menneskelighet.<sup>53</sup>

Varkøy beskriver også den tyske ungdomsbevegelsen som tidlig på 1900-tallet søkte tilbake til naturen som motsvar til industrialisering og materialisme, på tvers av samfunnsklasser. Musikken hadde en fellesskapsdannende funksjon. Varkøy hevder at «ungdomsbevegelsen blir, ved siden av den musiske oppdragelsen i klassisk gresk form, stående som en av de viktigste historiske forutsetningene for musisk oppdragelse i vår tid».<sup>54</sup>

I følge Varkøy går det en linje fra Platon, via den tyske ungdomsbevegelsen til Jon Roar Bjørkvold og hans bok *Det musiske menneske*. Her er barnets *spontane selvuttrykk* sentralt. Det er individet og dets lykke, ikke kunsten, som er den egentlige meningen med musikken. «På dette planet *oppheves* skillet mellom *oppdragelse til* og *oppdragelse gjennom* musikk.

---

<sup>52</sup> Varkøy, Øyvind, 1993/97: *Hvorfor musikk? En musikkpedagogisk idéhistorie*.

<sup>53</sup> *Ibid.*, s. 27.

<sup>54</sup> *Ibid.*, s. 63.



Det er her tale om *Det Gode Liv*, og i det perspektivet er alle menneskelige aktiviteter like mye å betrakte som midler, som mål i seg selv.»<sup>55</sup> Varkøy trekker også fram at Bjørkvold nevner som et konkret tiltak for skole og lærerutdanning at skolekorps og lignende bør trekkes inn i skoledagen. Dette vil kunne tilføre læringsmiljøet en musisk dimensjon, sosial trivsel, klanger og rytmer. Musikalsk samspill og opplevelsene rundt samspillet blir altså like viktige. Dette er noe av kjernen i problematikken rundt frafall i korps og andre fritidsaktiviteter, det må oppleves som moro og meningsfullt hele tiden. Dette kommer jeg tilbake til litt senere i kapitlet der jeg tar for meg Hallands teorier om motivasjon.

Wenche Waagen ved NTNU tar i sin bok om kulturskolen for seg kulturskolelæreren som yrkesgruppe og diskuterer yrkets pedagogiske fundamentering.<sup>56</sup> Hennes konklusjoner er i høyeste grad relevante for arbeidet med korps og er derfor et godt utgangspunkt for å diskutere hva som er god korpsdrift. Waagen skriver om individualisering kontra fellesskap. Korpsene fyller fellesskapsbehovet, mens kulturskolen fyller behovet for individualisering. Begge har som formål å fremme både personlig og sosial utvikling. Det er to sitat som oppsummerer dette, og som belyser viktigheten av å få i pose og sekk: «Et av kulturskolens overordnede mål er akkurat dette, å la den enkelte elev utvikle sitt kunstneriske anlegg og menneskelige potensial optimalt.» «På den andre siden er fellesskapene en forutsetning for alle menneskers dannelse.»<sup>57</sup>

Når det gjelder repertoarvalg, er læreren og dirigenten viktige kulturbyggere og kulturbærere. I dagens samfunn har barn og ungdom en enorm tilgang på musikk av alle sjangre, og det stiller krav til lærere og dirigenter: «Stilt overfor de uendelige mulighetene for innholdsvalg blir det essensielt å tenke over hvilket kulturinnhold eleven skal gjøres kjent med, og hvorfor.»<sup>58</sup> Korps i Norge har en lang tradisjon og det er viktig å bringe det tradisjonelle spesialkomponerte repertoaret videre også, ikke bare organisasjonsformen. Waagen har tre perspektiv på lærerens og dirigentens pedagogiske tenkning som bekrefter dette:

1. *Fortid*, hva vil vi ta vare på og føre videre.
2. *Nåtid*, elevenes egne referanserammer og kultur.
3. *Framtid*, håpet om en framtid, og spørsmålet om hva som blir viktig å ha med seg.<sup>59</sup>

---

<sup>55</sup> Varkøy 1993/97, s. 10–105.

<sup>56</sup> Waagen, Wenche, 2011: *KULTURSKOLE – profesjon og bærekraft*.

<sup>57</sup> *Ibid.*, s. 26.

<sup>58</sup> *Ibid.*, s. 37.

<sup>59</sup> *Ibid.*, s. 39.

Jeg tror at om styre og dirigent husker på disse tre momentene, vil det være til hjelp når repertoaret skal planlegges.

Waagen har et eget avsnitt i boken sin om musikkorpset: «Musikkorpset – en folkebevegelse i demokratiet.»<sup>60</sup> Her anslår hun at de frivillige organisasjonene omsetter for 40 milliarder kroner hvert år. Dette er en betydelig sum, og den viser omfanget av aktiviteten. Hun skriver også om dannelsesprosessen i korpset: «Foruten det rent musikalske tilbudet gir korpsbevegelsen barn og unge sosialiseringkunnskap og verdifull personkunnskap.» Selv om det ikke er noen uttalte læringsmål i korpset, er det likevel noen underliggende, man må for eksempel ha et visst ferdighetsnivå for å mestre en førstestemme, for å få soloer og for å kunne være gruppeleder og forbilde. Jeg tror at det er flere av de som ikke føler at de oppnår disse målene som slutter. I korpset har du også noen sosiale mål som må oppfylles – blant annet å møte opp til rett tid medbringende rett utstyr, holde instrument og noter i stand, ta hensyn til andre, og ta din plass i det sosiale fellesskapet.

Fordi korps og kulturskole regnes som en fritidsaktivitet i Norge, er det en stadig utfordring å få en forståelse hos utenforstående at det er ordentlig og viktig yrkesutøvelse som foregår, og at man må ha lønnen sin. Waagen har laget en liste over slike misoppfatninger:

1. Estetiske fag er avkobling.
2. Estetiske fag er lett arbeid.
3. Kulturskolelærere spiller når andre er på jobb.<sup>61</sup>

Om det er slike holdninger som rår, har musikkpedagogene en jobb å gjøre i forhold til flere enn bare elevene sine. Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* blir i så måte viktig. Gjennom mentorvirksomheten kan flere få øynene opp for hvilken kompetanse pedagogene har.

Waagen har også noen interessante tanker om prosjekter. Prosjektene må forankres i miljøet og ha kontinuitet, og de må ikke være personavhengig. Vi må ta oss tid til å samle erfaring. Langsiktighet og forankring må erstatte kortvarige og kortsiktige prosjekter.<sup>62</sup> Derfor vil jeg i mine undersøkelser spørre om korpsene vil videreføre tankegangen i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*.

I kulturskolen snakkes det mye om «mesterlære», at elevene lærer av en mester som er et forbilde for eleven. Å lære seg å spille et instrument er å lære seg et håndverk.

---

<sup>60</sup> Waagen 2011, s. 47.

<sup>61</sup> Ibid., s. 64–65.

<sup>62</sup> Ibid., s. 66.

Undervisningen blir individuelt tilpasset den enkelte elev, også i gruppeundervisning, nettopp fordi man driver med direkte overføring av kunnskap og ferdigheter. Dette gjør at det skapes tette bånd mellom lærer og elev, og forhåpentligvis gir dette eleven trygghet til å møte utfordringene i korpsset. Waagen bruker betegnelsen erfaringslæring om denne typen læring. Hun går videre til å skrive om rollemodeller og sier: «Å bruke rollemodeller blant elever som er litt eldre eller har kommet lenger, kan være en virkningsfull strategi i opplæringen.»<sup>63</sup> Her ligger bakgrunnen for at jeg vil inkludere de yngre korpsmedlemmene i min undersøkelse.

«Et sosiokulturelt perspektiv på læring vil si at våre *læringsprosesser utvikler seg fra vår samhandling med andre og i en kontekst, de er ikke primært individuelle prosesser*».<sup>64</sup> Her viser Waagen til Vygotskij som poengterer betydningen av den sosiale sammenhengen læringen foregår i, og at samhandling med andre er det som gjør læring mulig. Han presiserer også betydningen av å samhandle med voksne og jevnaldrende som er flinkere. Ved at kulturskolelæreren nå også skal være mentor, vil det kanskje endre forholdet mellom lærer og elev fordi det tilføres en ekstra dimensjon i forholdet. Eleven skal nå nyttiggjøre sin kunnskap på andre enn seg selv, og det må føre til en ny refleksjon om kunnskap, ferdigheter og formidling. Det blir viktig å ha klare kortsiktige og langsiktige mål med prosjektet. Hva skal ungdomsassistentens rolle være?

I kulturskolen utvikles det gjerne en sterk identifikasjon og tilhørighet blant elever som holder på med samme kunstneriske aktivitet, som reiser på turer sammen og opptrer sammen. Dette samholdet er av stor betydning og vil kunne ha avgjørende konsekvenser for om enkelteleven velger å fortsette i kulturskolen når andre fritidsaktiviteter konkurrerer.<sup>65</sup>

Om vi bytter ut kulturskole med korps i dette sitatet, snakker vi fortsatt om det samme.

Prosjektet jeg undersøker heter i sin fulle tittel *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon*, og det er derfor naturlig å se på dette med motivasjon. Geir Halland, organisasjonspsykolog, har i sin bok *Læreren som leder, perspektiver og praksis for kontaktlærer og faglærer* skrevet om motivasjon, og han bruker begrepet *arbeidsmotivasjon*. Han har sortert fire delmomenter som er relevante for all motivasjonsforståelse i noe han kaller MAMA- prinsippet: **M**estring, **A**nerkjennelse, **M**ening, **A**nsvar.<sup>66</sup>

Halland henvender seg til skolelæreren, men kunne like godt ha snakket til en bedrift eller et korps. Budskapet er tydelig: Mestring skal være et mål på alle nivå. Anerkjennelse er viktig, også av det jevne arbeidet med små og store oppgaver – ikke bare det ekstraordinære.

---

<sup>63</sup> Waagen 2011, s. 86–88.

<sup>64</sup> Ibid., s. 190.

<sup>65</sup> Ibid., s. 210.

<sup>66</sup> Halland 2005, s. 48–50.

Meningsinnholdet i aktiviteten må være tydelig, det må være en kobling mellom læring og egen livserfaring. Eleven må ha et oversiktsbilde som referanseramme, og jo flere lærere, dess større blir behovet for et tydelig oversiktsbilde. Ansvar handler om innflytelse, handlingsrom og frihet – å gi ansvar signaliserer tillit. Det handler altså om å gi elevene mulighet til å gjøre sine egne erfaringer og å være aktive i læringsprosessen. Halland oppsummerer motivasjonskapitlet slik:

Det hjelper å få være aktivt med, oppleve relevans og praktisk nytte, og skape, spille, opptre, bygge. Dersom en i tillegg får noen valgmuligheter, kan motivasjonen stige betraktelig. Plusser vi på med tilhørighet, identitet, behovet for å bli sett og en rekke andre psykologiske behov, ser vi at det finnes mange motivasjonsknapper å trykke på.<sup>67</sup>

Dette er momenter som er spesielt viktige i forhold til ufrivillig læring, men også i forhold til frivillig læring, den kan man jo som kjent velge å slutte med.

I kapitlet om læringsmiljø definerer Halland to typer motivasjon – *makromotivasjon*, en generell motivasjon for faget, og *mikromotivasjon*, en motivasjon som må stimuleres hver gang. Det er mikromotivasjonen som gir energien som skaper pågangsmot, lærelyst og utholdenhet. Innflytelse og medbestemmelse påvirker ansvarsfølelse, styrker selvstendigheten og bidrar til økt arbeidsmotivasjon, men forutsetninger for medbestemmelse må være til stede – eleven må ha kjennskap til fagets egenart og metoder. Graden av medbestemmelse vil derfor øke med erfaring, og oppgaver og utfordringer må sees i forhold til elevenes kompetanse. Mestring og opplevelser må ha fundament i kompetansen elevene har.<sup>68</sup> At prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* inneholdt et (teori)kurs for ungdomsassistentene, er dermed helt i tråd med Hallands anbefalinger.

Jeg tror at for å få et godt læringsmiljø må man også ha forventninger om et godt læringsmiljø. Det er slik jeg ser det en klar sammenheng mellom læringsresultater, lærerens forventninger og elevens selvbylde. Det betyr også at det er viktig å ikke være forutinntatt, for da kan forventninger bli til selvoppfyllende profetier. Dette skriver Stensaasen og Sletta om:

En forventning som slår til, er *en selvoppfyllende profeti* dersom: a) forventningen er årsak til det som videre skjer, og b) forventningen i utgangspunktet er feilaktig eller unøyaktig og rigid.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Halland 2005, s. 54.

<sup>68</sup> Ibid., s. 80–81.

<sup>69</sup> Stensaasen og Sletta 1998, s. 124.

Gjennom et slikt prosjekt som *Ungdom og medbestemmelse* har man en gylden sjans til å la alle starte med blanke ark. Det kan f. eks. gjøre at forventningene mellom de ulike aldersgruppene endres.

Samspill med andre for å løse store og små oppgaver i fellesskap og for å lære ulike ferdigheter og tilegne seg kunnskaper bærer i seg muligheter til å utvikle positive forventninger til seg selv og sine medmennesker. Slike forventninger danner igjen grunnlaget for godt samspill og åpen, tillitsfull kommunikasjon.<sup>70</sup>

Et amerikansk verk, *Critical issues in Music Education, Contemporary Theory and Practice*, tar opp noen pedagogiske aspekt ved korps og samspill som kan være vel verdt å ta med seg. Lori A. Custodero diskuterer i kapittelet «Meaning and experience: The musical learner», meningen med musikken og den fysiske opplevelsen av fellesskap: «using our bodies to move with music improves insight into what music means». Hun bruker amerikanske «Marching Bands» som eksempel på hvordan felles bevegelse og synkronitet av lyd og bevegelse gir oss nye opplevelser av vårt fysiske selv. «Collective movement with others often engenders collective understanding.»<sup>71</sup> Disse korpsene er store, og aktiviteten består i stor grad av formasjonsdrill på store stadioner i forbindelse med idrettsarrangement. Uansett om man marsjerer mens man spiller eller ikke, er korps en viktig arena for dannelse av en kollektiv opplevelse og ansvarsfølelse, noe som blir stadig viktigere i vårt individualiserte samfunn.

I samme verk, kapittel 5, «The learner in Community» av Patricia A. St.John, diskuteres musikk som kulturelt uttrykk. Hun viser til Allsups artikkel «Mutual learning and democratic action in instrumental music education» (2003), der han fant ut at high-school-korpselever som valgte en annen sjanger – «garage band», trivdes bedre med den kollektive musikalske opplevelsen enn medelever som valgte mer tradisjonelle orkesterinstrumenter. «Allsup observed an emphasis on interpersonal relationships, peer-learning, and peer-critique in this group's process as the selfdirected musicians delighted in new-found autonomy and previously undiscovered musical skill.»<sup>72</sup> Altså at grupper igangsatt av elevene selv, hvor de hadde ansvar og et felles mål, kunne være frigjørende for deres musikalske evner. I min undersøkelse spør jeg derfor om ungdommene bruker instrumentene sine utenfor korpset.

Å lære av hverandre i samspill er ikke noe nytt, vi har jo også hatt gruppearbeid som pedagogisk metode i skolen siden 70-tallet. Jeg tror en av grunnene til at dette ikke har vært

---

<sup>70</sup> Stensaasen og Sletta 1998, s. 21.

<sup>71</sup> Custodero 2010, s. 62.

<sup>72</sup> St.John 2010, s. 93.

så stor del av korpsopplæringen, er mangel på tid. I Norge har vi ikke, i motsetning til USA og Japan, korps i siste time på skolen hver dag, vi har kun to–tre timer en kveld i uka.

I og med at korps ikke er en del av skolens pedagogiske tilbud i Norge, er det forsket lite på de pedagogiske sidene ved korpslivet, og det finnes ingen læreplaner eller mål for aktiviteten. Vi som jobber med korps vet at det er et sterkt pedagogisk aspekt ved korpslivet, på samme måte som med idretten, og at det er allmenngyldige erfaringer og ferdigheter som trenes. Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* tok tak i disse momentene, men uten å direkte definere dem som pedagogiske målsetninger.

Korpset er både en formell og en uformell læringsarena, men det er opp til styre og dirigent å definere målene fra år til år i forhold til besetning og valgte aktiviteter/utfordringer.



## **KAPITTEL 3: METODE**

I dette kapitlet vil jeg beskrive hvordan jeg har gått fram gjennom forskningsarbeidet, hvilke metoder og perspektiv jeg har valgt og diskutere hvorfor jeg har gjort disse valgene og hvilke konsekvenser det har fått.

For å få best mulig datamateriale til å kunne trekke noen felles konklusjoner fra de fem deltagermiljøene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*, valgte jeg en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode. Å benytte observasjon som forskningsmetode var ikke aktuelt siden det dreide seg om deltagermiljø som var spredt over hele landet. Siden alle deltagermiljøene dessuten hadde valgt ulike metoder for sine prosjekt, mente jeg at det ville gi et tydeligere resultat om intervjuobjektene svarte på en ferdig intervjuguide. De samme hensynene lå bak valget om å bruke spørreundersøkelser til skolekorpsmedlemmene. Norges Musikkorps Forbund sto for utvelgelsen av deltagermiljøene. Det var de som formidlet kontakten mellom meg og intervjuobjektene, og de assisterte korpene i utvelgelsen av hvem som skulle svare på spørreundersøkelsene. På det tidspunktet mine intervjuer og spørreundersøkelser foregikk, var alle korpene ferdige med prosjektene, men det varierte veldig hvor lang prosjektperioden hadde vært og dermed hvor lett det var å trekke noen entydige konklusjoner om suksessen i prosjektet.

Berit Handegard skriver i sin masteroppgave om å forske på eget felt og om hvor viktig det er å være oppmerksom på sin egen rolle og bakgrunn:

Balansegangen mellom nærhet og distanse har vært en utfordring fordi jeg har mange felles erfaringer med informantene. Jeg har måttet forholde meg til to roller, den ene som forsker og den andre som en del av feltet... Det var heller ikke mitt anliggende å sammenligne eller måle egne erfaringer med informantenes.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Handegard 2007, s. 34.



Den kvalitative forskningsmetoden er åpen for at forskeren kan bruke sine egne erfaringer, men en må passe på at disse ikke påvirker resultatene av forskningen. Jeg er oppvokst i korps, men har ikke selv spilt i korps de siste 20 årene. Som kulturskolelærer har jeg riktignok undervist mange hundre korpselever, men korpsdrift har jeg stort sett bare observert fra utsiden, dog med fagkunnskap og erfaring. Jeg har derfor en avstand som kan gi meg et annet perspektiv enn om jeg sto midt i korpset som dirigent eller styremedlem, og jeg har ingen bastante meninger om hvordan korpsene best skal drive sin virksomhet. Jeg tror nok likevel at min forforståelse av emnet har påvirket spørsmålsstillingen og i noen grad vært førende for hvilken type spørsmål jeg har valgt.

Jeg kjenner to av intervjuinformantene godt, og dette var jeg opptatt av da jeg gjorde intervjuene. Disse intervjuene var også de eneste som ble gjort direkte og ikke over telefon. Jeg mener likevel at jeg var like objektiv i disse intervjusituasjonene som i telefonintervjuene med de andre informantene. Jeg var nøye med å holde meg til intervjuguiden, og jeg tror at opptakssituasjonen, at opptakeren lå synlig på bordet mellom oss, hjalp begge parter til å holde på objektiviteten. Jeg tror heller ikke personlige forhold påvirket informantenes svar på noen måte. Alle intervjuene er gjort under fullt navn, da dette ikke gjelder personlige forhold, og deltakelse i prosjektet er offentliggjort i prosjektrapporten. Jeg har likevel valgt å generalisere svarene fra informantene i behandlingen av de ulike spørsmålsstillingene. Spørreundersøkelsene er helt anonyme og vil bli behandlet anonymt.

Jeg fikk hjelp av en kollega til å gjennomføre prøveintervju, og vi hadde også en metasamtale om spørsmålsstillingene og om de ga svarene jeg var på jakt etter. Jeg fikk også flere til å teste spørreundersøkelsene på nett før de ble gjort tilgjengelige for informantene. Dette var nyttig både i forhold til funksjonalitet, type spørsmål og svaralternativer som ble gitt. Her gjennomførte jeg også en metasamtale med min kollega og han hadde flere gode innspill. Det var ekstra viktig i spørreundersøkelsene å ha fokus på målgruppa og velge riktig språk og spørsmålsformuleringer.

Informantene i undersøkelsen har svart både på vegne av seg selv og som representanter for et korps, og alle har vært innforstått med mitt mål om å finne suksessfaktorer for hva som kan få ungdommene til å velge korps. Jeg har inntrykk av at alle var ærlige, og jeg fikk også noen fine personlige betraktninger. Dette er engasjerte mennesker som er ute etter å finne løsninger.

For å få involvert alle deltakerne i hvert miljø, valgte jeg altså å bruke en kombinasjon av kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Kvalitative studier innebærer i følge May Britt Postholm å forstå deltakernes perspektiv. Forskerens fokus påvirkes av egne opplevelser og

erfaringer. Dette betegnes ofte som fenomenologiske studier, som innebærer å fange opp deltakernes opplevelser og erfaringer. «Intervju er dermed vanligvis den eneste datainnsamlingsstrategien som kan tas i bruk ved fenomenologiske studier». Postholm refererer også til Wolcott som sier at om en vil finne ut hvordan noe fungerer, må man ha fokus på dette, og ikke på hva som ikke fungerer.<sup>74</sup> Dette er helt i tråd med min ambisjon – å finne suksessfaktorer ved å undersøke miljø som allerede fungerer godt.

Å skrive en masteroppgave krever at man tidlig i arbeidet bestemmer seg for hvordan man vil bygge opp og organisere oppgaven, og for hvilke elementer man anser som viktige å ha med. Etter å ha lest meg opp på etnografiske studier, som i følge Postholm har som mål å beskrive én kultur, og hvordan man best kan skrive om kvalitativ forskning, bestemte jeg meg for å bruke kapittelinnstillingen som Postholm beskriver, som igjen er en syntese av Harry F. Wolcotts bok om hvordan man skriver om etnografiske studier.<sup>75</sup>

Hos Bill Gillham fant jeg gode råd for gjennomføringen av de kvantitative undersøkelsene mine.<sup>76</sup> Kvantitative studier er i praksis spørreundersøkelser utført ved hjelp av spørreskjema, gjerne med ulike svaralternativ. Den har begrensninger, men kan resultere i brukbare data. En kvantitativ undersøkelse kan godt beskrive hvem og hva, men er ikke så god på å beskrive hvorfor. Man må ha et visst antall svar for å kunne telle de ulike svarene, så metoden egner seg godt for å undersøke felles trekk i litt større grupper. Ved å åpne for utfyllende svar på noen av spørsmålene håpte jeg at jeg likevel kunne få noen indikasjoner på hvorfor også. Gillham advarer mot å tolke for mye ut av tallene på grunnlag av egne antagelser, man må se de i sammenheng med annen forskning.

Mine kvalitative undersøkelser ville kanskje gi lite grunnlag for generalisering, men i og med at jeg hadde så mange som ti informanter håpte jeg likevel at jeg skulle ha et grunnlag for å trekke noen slutninger. Sammenholdt med resultatene fra den kvantitative undersøkelsen ville jeg kunne danne meg et godt bilde av hvilke virkemidler deltakermiljøene benytter som gjør at de har lyktes med å motivere de eldre skolekorpsmedlemmene.

## **UTFORMING AV INTERVJUGUIDER OG SPØRREUNDERSØKELSER**

Da jeg skulle utforme spørreundersøkelsene og intervjuguidene, var det spesielt to bøker som ga meg nyttig lærdom og perspektiv. Den ene var Kvale og Brinkmann, *Inter-Views, learning*

---

<sup>74</sup> Postholm 2010, s. 43–47.

<sup>75</sup> Postholm, M.B., 2005/2010, *Kvalitativ metode*, s. 111, og Wolcott, H. 2009, *Writing up qualitative research*.

<sup>76</sup> Gillham 2008, *Small – Scale Social Survey Methods*, s. 2–4.

*the craft of Qualitative Research Interviewing* (2009), den andre var den tidligere omtalte Bill Gilhams *Small-Scale Social Survey Methods* (2008). Gillham beskriver i sin bok både hvordan man kan gå fram når man ønsker å lage en spørreundersøkelse og hvordan man kan analysere og tolke resultatene. Dette var til god hjelp når jeg skulle utforme mine spørreundersøkelser. I tillegg har Postholms bok *Kvalitativ metode* hjulpet meg med fokus, form og innhold i hele prosjektet. I min intervjumetode forholder jeg meg til en fortolkende tradisjon, en subjektiv forskerrolle, men også litt til den positivistiske tradisjonen, jeg er jo opptatt av å avdekke praksis også. Postholm skriver om fenomenologiske studier: «Hensikten innenfor fenomenologiske studier er å få tak i og løfte fram deltakernes perspektiv.» Hun sier dessuten: «Fenomenologiske studier er også en utforskning av en prosess eller en pågående hverdagsaktivitet, men denne prosessen er avsluttet når forskeren tar til med forskningsarbeidet.»<sup>77</sup>

Kvale og Brinkmann skriver om forskningsintervjuet:

The research interview is based on the conversations of daily life and is a professional conversation; it is an inter – view, where knowledge is constructed in the inter – action between the interviewer and the interviewee. An interview is literally an INTER – VIEW, an inter – change of views between two persons conversing about a theme of mutual interest.<sup>78</sup>

Et forskningsintervju er altså et semi-strukturert erfarings- eller opplevelsesintervju med målsetning om å skaffe beskrivelser av intervjuobjektets verden, slik at man kan tolke det beskrevne fenomen. En samtale hvor man diskuterer et tema av felles interesse må likevel struktureres, og forskeren må velge en stil, eller rolle, og intervjusituasjon. Kvale og Brinkmann definerer tre ulike intervjusituasjoner:

1. Intervjueren er i en autoritær posisjon, hun bestemmer temaet og stiller spørsmålene, bidrar ikke med sitt syn på saken, den som blir intervjuet spør ikke om hennes syn på saken.
2. Intervjueren registrerer ikke bare det som sies, men ber også om utdyping, uttrykker en slags kunstig kollegialitet.
3. Intervjueren er ikke nøytral, men uttrykker sine egne holdninger og følelser rundt situasjonen, og konfronterer handlingene kritisk.

---

<sup>77</sup> Postholm, 2005/2010, s. 74/75 og s. 78/79.

<sup>78</sup> Kvale, Brinkmann, 2009, s. 2/3.

I alle tre situasjonene følges subjektene svar opp, for å klargjøre og utvide svarene.<sup>79</sup>

Kvale og Brinkmann sier også at det ikke er noen standardiserte metoder for gjennomføring av et kvalitativt forskningsintervju. Det krever derfor mye av forskeren, som må kjenne temaet og de ulike metodiske mulighetene som er tilgjengelig, samt ha en forståelse for hvordan man skal produsere kunnskap gjennom samtale. Man har også noen etiske hensyn å ta, man kan ikke være helt upersonlig, men målet må heller ikke være å få nye venner. Man må ha en sosial distanse uten at subjektet føler seg satt under lupen.

For å kunne definere min intervju metode måtte jeg tenke gjennom min rolle i prosjektet. Selv om jeg ikke er direkte involvert i prosjektet, er jeg i bransjen og jobber med instrumentalundervisning og korps til daglig. Det ville derfor være veldig unaturlig for meg å velge noe annet enn intervjuform 3, en subjektiv intervjuform. Siden jeg skulle intervju flere om det samme for å sammenholde svarene, måtte jeg lage en intervjuguide. Siden de fleste intervjuene skulle foregå pr. telefon, var det dessuten helt nødvendig at jeg måtte styre samtalen. Formen ble derfor også det man kaller asymmetrisk, en profesjonell samtale med en klar maktfordeling. Forskeren stiller spørsmålene og bestemmer hva som skal følges opp, setter rammen, og avslutter samtalen. Mine intervjuer ble derfor både subjektive og asymmetriske i formen, uten at jeg påvirket svarene på noen måte. For min del ville det vært mye vanskeligere å ikke påvirke svarene uten en intervjuguide. Siden jeg skulle intervju både styreledere, dirigenter og mentorer, måtte jeg utarbeide tre ulike intervjuguider for å få spørsmålsstillingene belyst fra ulike vinkler.

Siden mine undersøkelser også skulle omfatte barn og ungdom, måtte jeg søke om godkjenning av prosjektet hos NSD, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, før jeg kunne sette i gang. Dette var en arbeidsom og nyttig prosess, som gjorde at jeg måtte reflektere over hvilke problemstillinger og fokusområder jeg syntes det var viktig å få med. Det følte likevel litt begrensende, siden jeg ble bundet til å følge disse linjene selv om nye moment skulle oppstå etter hvert. Uansett var det en viktig erfaring å måtte konkretisere prosjektet, og å gjøre formålene så tydelige at utenforstående kunne vurdere det. For å forsikre meg om at spørsmålene var tydelige og ikke til å misforstå, fikk jeg, som nevnt i forrige avsnitt, hjelp av en kollega til å lese igjennom og kommentere. Han er både kulturskolelærer og korpsdirigent, men ikke involvert i dette prosjektet, og hans synspunkter var verdifulle i utarbeidelsen av både spørreskjemaene og intervjuguidene. Postholm understreker viktigheten av at forskeren stiller spørsmål som forskningsdeltakeren oppfatter

---

<sup>79</sup> Kvale, Brinkmann, 2009, s. 4–7.

som relevante. «I fenomenologiske studier må forskeren i alle tilfeller innhente kunnskaper om de temaer som tas opp, på forhånd».<sup>80</sup>

Jeg ser i etterkant at jeg kunne gjort andre valg i utformingen av spørreundersøkelsene. Jeg hadde ikke trengt å ha så mange forskjellige spørsmål til ungdomsassistenter og de yngre korpsmedlemmene. Jeg mener likevel at jeg har fått et materiale som kan brukes til formålet. Spørsmålene i intervjuene og spørreundersøkelsene har samme tematikk, men fikk litt ulik formulering avhengig av om spørsmålene skulle rettes til voksne eller barn.

Selv om jeg ikke fikk dokumentert oppstarten av prosjektet med opplæringen av ungdommene og det praktiske arbeidet direkte, har jeg kunnet støtte meg til NMFs sluttrapport som alle deltakerkorpset har bidratt til. Jeg har så intervjuet alle impliserte, jeg har snakket med både mentorer, dirigenter, styrer og ikke minst ungdomsassistenter og de yngre korpsmedlemmene som deltok i dette prosjektet. Hva syntes de, og virket dette inspirerende, vil de fortsette lenge nok til å bli gruppeledere/assistenter selv? Det var også interessant å se på hvilke andre tiltak/tilbud korpset har til medlemmene.

## **INTERVJUENE**

Jeg har valgt å gjøre intervjuer av dirigenter, mentorer og styreledere i deltagermiljøene og har valgt fire hovedområder for intervjuene: Motivasjon og bakgrunn for deltakelsen, identitet, kompetanse og selve prosjektet Ungdom og medbestemmelse.

Alle informantene ble invitert til å delta gjennom prosjektlederen i NMF, og skrev under en samtykkeerklæring<sup>81</sup> hvor de ble informert om prosjektet, og godtok at informasjonen ble samlet inn og at det ble gjort lydopptak. Etter at jeg fikk samtykkeerklæringene i retur avtalte vi tidspunkt for intervjuet og jeg antydte en varighet på intervjuet slik at informantene kunne sette av tilstrekkelig tid. Jeg fikk svar fra alle fem styrelederne, tre av dirigentene og to av mentorene. En av dirigentene jeg snakket med var også mentor i sitt korps. I ett av korpset var det innleid en mentor som styrte prosjektet. Selv om jeg ikke har fått intervjuet alle de medvirkende i hvert korps anser jeg likevel at jeg har fått inn tilstrekkelig mange svar til å kunne vurdere prosjektet i alle miljøene. Alle miljøene har dessuten bidratt til NMFs egen rapport fra prosjektet, der har jeg funnet utfyllende informasjon.

---

<sup>80</sup> Postholm, 2005/2010, s. 82.

<sup>81</sup> Vedlegg 1.

Jeg valgte å dele spørsmålene i intervjuene inn i 6 temaområder innenfor hovedområdene motivasjon, identitet og selve prosjektet, og de er utformet med tanke på samtale med voksne informanter:

- deltakelse og motivasjon, hvordan og hvorfor de ble med i prosjektet
- eksisterende tiltak
- korpsmedlemmene
- identitet
- kompetanse
- prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*, gjennomføring og erfaringer

## **SPØRREUNDERSØKELSENE**

Det var viktig for meg å få et bilde av hvordan de yngre korpsmedlemmene opplevde prosjektet og ikke bare de ungdommene som var direkte involvert. Jeg valgte å bruke spørreundersøkelser til både ungdomsassistenter og de yngre korpsmedlemmene for å få svar fra så mange som mulig. Skulle jeg ha valgt intervjuer, måtte utvalget mitt ha blitt mye mindre og kanskje ikke så representativt. En viktig forutsetning for å kunne gjennomføre en spørreundersøkelse er å ha tilgang til den relevante gruppen for undersøkelsene. Dette kan være vanskelig om man ikke allerede har kontakt med gruppen i form av medlemskap eller en kontaktperson. Denne kontakten er viktig, ikke bare for å få sendt ut undersøkelsen, men også får å få vite hvordan man på best mulig måte kan sikre seg å få svar. For min del var denne kontakten allerede etablert siden det jo var jeg som faktisk var invitert til å gjøre undersøkelsene. NMF distribuerte undersøkelsene til deltakermiljøene på mine vegne, og fulgte også opp at det ble svart. Gjennom denne kontakten fikk jeg respons på at svarfristen var for kort og måtte forlenges, noe som enkelt kunne gjøres. Mine spørreundersøkelser ble lagt ut på internett slik at alle kunne svare, og jeg kunne styre hvor lenge undersøkelsen skulle være åpen. En stor fordel med å bruke en slik løsning er at resultatene kommer rett i regneark, og en slipper å føre inn svarene manuelt. Da trenger man ikke selv å lage tabeller, og det er veldig arbeidsbesparende.

Spørsmålene i spørreundersøkelsene til ungdomsassistenter og yngre korpselever ble forsøkt tilpasset barn og unges vokabular og perspektiver. For eksempel spurte jeg ikke om når de begynte i korpset, men heller hvor lenge de har vært med. De fikk også flere valg for å

beskrive hvor fornøyd eller ikke fornøyd de var med repertoaret i korpset. For øvrig er spørsmålene laget innenfor de samme temaområdene som intervjuguidene.<sup>82</sup>

For at informantene i det hele tatt skulle kunne svare på mine spørsmål, måtte prosjektet være gjennomført i korpse. Fordi ikke alle kom i gang samtidig, måtte jeg utsette oppstarten av materialinnsamlingen med flere måneder og kom først i gang i mai 2013. Mai er en hektisk måned for korpse, så timingen kunne vært bedre, noe også korpse påpekte.

Utvalg av informanter ble gjort i de enkelte deltakerkorpse, jeg har derfor ikke oversikt over svarprosenten derfra. Dette er en svakhet i metoden, men siden jeg har fått et såpass stort antall svar anser jeg likevel at validiteten i undersøkelsen er ivaretatt. Jeg har fått 34 svar fra ungdomsassistentene og 35 svar fra yngre korpsemedlemmer. Dette gir i snitt 13.8 svar fra hvert av de fem deltakerkorpse. Spørreundersøkelsen til referansekorpse ble sendt til fire korps, der fikk jeg svar fra to.

## **REFERANSEKORPS**

Jeg ønsket å sende invitasjon til en spørreundersøkelse til to av deltakerkorpse fra «Prosjekt Samspill» for å se om de har kunnet se noen resultater i etterkant, og om samarbeidsstrukturene fortsatt eksisterer, og til to korps som ikke hadde vært med i noen av prosjektene, men som driver godt. Her foretok også NMF et utvalg av korps, som så fikk en henvendelse fra meg gjennom sine kontaktkanaler, det vil si korpseenes offentlige hjemmesider. Dessverre kom det bare to svar, selv om jeg sendte en påminning før svarfristens utløp. Det er vanskelig å si hvorfor flere ikke svarte, men kanskje ikke hjemmesidene var oppdatert, eller korpse ikke hadde rutiner for å følge opp henvendelser. Det kan jo også godt være at de rett og slett ikke var interessert. De to korpse som svarte hadde ikke deltatt i Prosjekt Samspill. Jeg fikk dermed ingen svar på om dette prosjektet har gitt noen resultater på lengre sikt. Spørsmålene i spørreundersøkelsen til referansekorpse ble utformet etter intervjuguidene til de voksne informantene, slik at det skulle være mulig å sammenligne informasjonen.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Vedlegg 4.

<sup>83</sup> Vedlegg 5.

## **KAPITTEL 4: BESKRIVELSE AV DELTAKERNE**

Dette kapitlet inneholder en beskrivelse av kulturen, den sosiale gruppen, eller aktiviteten innenfor systemet jeg har forsket på. Jeg vil beskrive mønster eller kategorier som kan fungere som knagger for beskrivelsene. Jeg har valgt å dele denne beskrivelsen inn i fire deler: Deltakermiljøene, kulturskolens rolle, rapporten fra NMF og opplæringen som ble gitt. Beskrivelsene er basert på mitt innsamlede materiale og informasjon fra NMFs egen rapport fra prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*.

### **DELTAKERMILJØENE**

I denne delen vil jeg beskrive deltakermiljøene, modellene for gjennomføringen og kursinnhold. Flere av korpene har sett på prosjektet som kortvarig og har rettet aktiviteten inn mot klare mål, noe som har gitt gode rammer for arbeidet. De som ikke har satt så klare rammer, sier at de vil gjøre det i videreføringen av prosjektet. Det ble etablert prosjektgrupper i hvert av korpene, og alle har rapportert prosjektene sine til prosjektleder. I tillegg til å beskrive hvordan prosjektet har blitt gjennomført i sine korps, har de også beskrevet suksessfaktorene for at deres korps fungerer så godt som de gjør. Disse vil jeg komme inn på i beskrivelsen av de enkelte miljøene.

#### ***Sula***

Solevåg er ei lita bygd på Sula med ca. 170 elever på barneskoletrinnet. Pr. 1. mai 2013 har hovedkorpset i Solevåg skolemusikkorps 51 medlemmer i alderen 10 til 21 år (36 jenter og 15 gutter). I tillegg har de 17 aspiranter som begynte høsten 2012. Korpset har janitsjarbesetning. Kulturskolen på Sula har 250 elever og 15 lærere i til sammen 4,7 årsverk. Korpset konkluderer i sin rapport fra prosjektet med at denne måten å jobbe på gir dirigent og



kulturskole større innsikt i ungdommenes opplevelser, og at medvirkning og ansvar har hatt sterk positiv effekt hos elevene. De har erfart at kulturskoleundervisning er lurt, ikke bare de to første årene, men også videre. Korpset betaler for medlemmenes opplæring på kulturskolen de to første årene. Ungdomsassistenterne fikk først instruktørkurs, så praksis med å instruere og veilede de yngre medlemmene. De jobbet konkret med innøving av repertoaret til åpningsforestillingen til innvielsen av den nye skolen. Jan Magne Førde var ansvarlig for forestillingen, og ungdommene fikk observere og jobbe sammen med ham.

Som sine suksessfaktorer oppgir korpset positive foreldre og godt samarbeid med kulturskole og voksenkorps. Det satses på å være et tradisjonelt korps med kvalitet i alle ledd. Kulturskoleopplæring for de yngste er med på å heve kvaliteten, og de har også godt av å være med på prosjekt i kulturskolens regi.

### ***Trondheim***

Byåsen skoles musikkorps er et stort korps med 131 medlemmer og har janitsjarbesetning. Korpset rekrutterer fra tre barneskoler på Byåsen i Trondheim, og har allerede et tett samarbeid med kulturskolen. I BSMK er alle medlemmene også elever i kulturskolen, og noen er også elever på kulturskolens talenttilbud, Lørdagsskolen. Kulturskolen i Trondheim har ca. 4000 elever fordelt på musikk, visuelle kunstfag og scenekunst og har ca. 70 årsverk til undervisning. Den har undervisning på ca. 40 skoler i byen. 90% av blåseelevne er rekruttert fra korpset. Som følge av prosjektet ser de involverte kulturskolelærerne viktigheten av å være enda mer bevisste på sin rolle både som kulturskole- og korpslærer – å se eleven som helhet. Skolekorps og kulturskole gir i Trondheim sammen et helhetlig tilbud til elevene, det er også veldig stabile dirigenter. Korpset jobber aktivt med å styrke de eldre elevenes rolle ved å gi de klare oppgaver i forhold til det sosiale samspillet i korpset. I prosjektet har ungdomsassistenterne fått faglig påfyll gjennom kursing av en mentor fra kulturskolen, og de har hatt observasjonspraksis i kulturskolelærernes undervisning. Praksis har de fått gjennom å være hjelpeinstruktører for de yngre korpsmedlemmene.

Korpset oppgir at det har mange suksessfaktorer: Stabil og forutsigbar inntekt, stor kontinuitet av dirigenter og gode øvings- og lagerforhold. Korpset deltar i konkurranser for å bedre og opprettholde musikalsk nivå og sosialt miljø. Medlemmene har stor grad av medvirkning gjennom ulike roller i korpset, og alle får plass i kulturskolen.

## ***Knarvik***

Knarvik skulekorps er et brassband i Lindås kommune, nord for Bergen. Korpset har 30 medlemmer og er i ferd med å jobbe seg opp av en bølgedal. Det har kun dirigent fra kulturskolen, ellers hentes instrumentallærere fra miljøene i Eikanger-Bjørsvik Musikklag og Manger Musikklag. Dette korpset er det eneste deltakermiljøet som ikke har instrumentallærere fra kulturskolen, og det var nettopp på det grunnlaget det ble invitert til å delta. Korpset trekker frem at fokus på medbestemmelse har vært bra, de eldste har vokst på ansvaret og har fått oppdage hva de kan bidra med. Når det gjelder gjennomføringen, kunne det ønsket seg en tydeligere metode med et tydeligere mål med prosjektet. Det kom med veldig sent og brukte mye tid og energi for å finne en form på prosjektet. Korpset leide inn en egen mentor til prosjektet og han hadde ansvar både for planlegging og gjennomføring av prosjektet. Her fikk ungdomsassistentene først et kurs, og så jobbet de praktisk med å øve inn et kammermusikkrepertoar med de yngre korpsmedlemmene som de så deltok med i Hordablæsten, en regionkonkurranse for korps i Bergen (06.–07.04.2013).

Som sine suksessfaktorer nevner korpset gode ressurser blant foreldre og god tilgang på instruktører fra voksenkorpset. Fokuset på medbestemmelse har vært bra for korpset.

## ***Tasta***

Tasta skolekorps fra Stavanger har 92 medlemmer, 45 gutter og 47 jenter, fordelt på aspirant (2 år), junior (2 år) og senior (fra 7. trinn), og er et brassband. Korpset rekrutterer fra to barneskoler og en ungdomsskole. All opplæring i korpset går gjennom kulturskolen. Tasta var det første korpset som startet opp *Ungdom og medbestemmelse* høsten 2011 med kurs for 7 ungdommer. I dette korpset har dirigenten også vært mentor og stått for opplæring og fordeling av arbeidsoppgaver for ungdommene. Alle ungdommene har fått ansvar for innøving av korpsstoff i sine instrumentgrupper, og flere har også vært benyttet som vikarer når de faste instruktørene har vært syke. En av ungdommene har blitt godkjent som vikar i kulturskolen og har hatt ansvar for kornettelevne i juniorkorpset hele skoleåret. Korpset ser at ungdommene utgjør en stor ressurs og vil jobbe med å involvere de mer. Prosjektet har startet en prosess i korpset hvor ungdommene vil få mer fokus, få flere oppgaver og inkluderes som en naturlig del av opplæringen i korpset. Det vil også vurderes om de kan engasjeres tidligere, slik at de fanger opp medlemmene i ungdomsskolen. Gjennom kommunens dirigentnettverk har dirigenten spredd ideene fra prosjektet, og han får gode

tilbakemeldinger om at denne tankegangen gir resultater. Korpset har stabile dirigenter og synes det er bra, men dyrt, med kulturskole.

Som sine suksessfaktorer oppgir korpset god opplæring, stabile instruktører og dirigent. Mange foreldre med korpsbakgrunn og positive holdninger i lokalmiljøet.

### ***Berg***

Berg skolekorps i Larvik kommune har 25 medlemmer i hovedkorps, seks juniorer og fire aspiranter. I tillegg driver korpset et prosjekt på 3. trinn i skolen. Korpset har janitsjarbesetning. Korpset har god støtte i nærmiljøet, prosjektet har gitt en positiv opplevelse for de eldste og det har ført til refleksjon hos alle. Dirigenten er ansatt i 50% stilling i kulturskolen, og har ansvar for både aspirant, junior, hovedkorps og skoleprosjekt. Åtte ungdommer har vært med. Fire av ungdommene har fått dirigere korpset og alle har vært stemmeledere og instruert på aspirantseminar. (I Larvik arrangerer kulturskolen seminar for alle korpsene inndelt i nivå). De fikk kursing i forkant, og har hatt samtaler i etterkant. Ungdommene har fått ansvar for repertoar, og har gjennom det blitt flittigere til å øve. Gjennom dette prosjektet får de yngste inspirasjon til å bli bedre musikere, og de forstår verdien av å hjelpe hverandre. De eldste gleder seg over å utføre instruksjon som mottas positivt. Dette høyner deres selvtillit.

Som sine suksessfaktorer fremhever korpset god støtte i nærmiljøet, god gruppetilhørighet og sosial opplæring.

## **KOMPETANSE**

Siden korpsdrift i Norge er en frivillig aktivitet, finnes det ingen offisielle kompetansekrav for å arbeide med korps. Dette har tradisjonelt vært oppgaver man har tatt på seg i tillegg til annen jobb, og selv om dirigenter og instruktører har vært honorert, er det først i de senere årene man har fått profesjonelle lærere og dirigenter. Styreverv er fortsatt foreldrenes arena, og dette ivaretar frivillighetsaspektet.

Kulturskolelærernes kompetanse er vel dokumentert. For å få fast ansettelse i kulturskolen må man ha relevant kunstfaglig og pedagogisk kompetanse på høyskolenivå. Enkelte steder kan man få engasjement med bakgrunn i realkompetanse og kunstnerisk nivå.

Musikkonservatoriene og Norges musikkhøgskole har egne faglærerutdanninger i musikk spesielt rettet inn mot kulturskolearbeid.

Dirigentkompetanse er det verre stilt med. Det utdannes dirigenter på høyt nivå i Norge, men om de har spesialisering på korps, så har de ikke spesialisering på skolekorps. Om en ser på Norges musikkhøgskoles hjemmeside, ser man at listen over samarbeidspartnere kun inneholder profesjonelle ensembler.<sup>84</sup> Griegakademiet ved Universitetet i Bergen utreder muligheten for å starte en utdanning rettet mot aspirant- og skolekorpsdirigenter. Det har vært arrangert konferanser om emnet, men pr. i dag er det ikke igangsatt noe slikt studium.<sup>85</sup> Det er et sterkt behov for en styrking av dirigentutdanningen innenfor korpsfeltet, noe NMF jobber aktivt med. NMF tilbyr sommerkurs i dirigering og instruksjon regionalt, og det arrangeres sesongen 2013–14 samlingsbaserte dirigentkurs i Stavanger myntet på unge mellom 17 og 20 år. De har også samlet en gruppe etablerte dirigenter som skal jobbe med utvikling av et bedre utdanningstilbud for dirigenter.

Det varierer veldig hvilken musikkfaglig kompetanse styrene i korpsene har, men flere har ledelseskompentanse, og alle har en eller annen erfaring fra arbeidslivet. Dette vil si at selv om de ikke er musikere, har de noen tanker og erfaringer knyttet til ledelse, enten som ansatte eller som ledere. Det er en stor fordel at korpset har et styre som er kompetent til å gjøre de oppgavene som hører med til korpsdriften. Dette krever blant annet av lederen at han/hun kan delegere og ha tillit til at oppgavene blir godt løst. Det trenger altså ikke være slik at styrelederen må ha musikalsk kompetanse så lenge dirigenten får tillit til å utføre sin profesjon og at de har en god dialog og felles mål.

## **KULTURSKOLENES OG KORPSENES ROLLE**

Det er etter hvert mer og mer en selvfølge at korpsene benytter kulturskolen til instrumentalopplæring. NMF oppfordrer korpsene til å utnytte kompetansen kulturskolen har både på pedagog- og dirigentsiden. Gjennom et slikt samarbeid kan kulturskolene ansette lærere i større stillinger og korpsene får tilgang på god kompetanse. Korpsene slipper også å sitte med arbeidsgiveransvar når de kjøper tjenester fra kulturskolen.

---

<sup>84</sup> [http://www.nmh.no/om\\_musikkhogskolen/fagmiljo/dirigering](http://www.nmh.no/om_musikkhogskolen/fagmiljo/dirigering).

<sup>85</sup> <http://www.uib.no/grieg/20473/nysatsing-dirigentar>.

En spesiell utfordring for blåselærere i kulturskolen er elevenes motivasjon for å spille det instrumentet de gjør. Elevene blir nemlig ofte kollektivt innmeldt gjennom korpset hvor de har blitt tildelt et instrument de ikke nødvendigvis har ønsket seg selv. Det er en kjensgjerning at det ikke er så mange som har et brennende ønske om å bli althornist eller klarinettist, men der står de, og så er det pedagogens jobb å gi instrumentet en identitet som elevene kan relatere til og få lyst til å lære seg. Elevene er motivert for korpsspill og har ofte et samspilltilbud i korpset fra dag én, og dette krever at dirigentene har en dialog med instrumentallærerne og innsikt i progresjonen i instrumentalundervisningen.

I flere korps er det dessverre slik at det ikke er noe krav til at elevene skal gå i kulturskolen utover de to–tre første årene, og dette gjør at det ofte blir en oppgave for kulturskolen å motivere elevene til å fortsette den individuelle undervisningen. Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* har derfor også betydning for kulturskolenes arbeid med å motivere de eldre elevene til å fortsette, og kanskje har det overføringsverdi for andre avdelinger i kulturskolen? Å motivere de eldre korpsmedlemmene til å fortsette med instrumentalundervisning i kulturskolen vil også gi større forutsigbarhet i stillingsstørrelsene til kulturskolelærerne, og det vil spesielt på mindre steder, som f. eks. på Sula, gjøre det lettere å knytte til seg dyktige lærere.

Frafall er et tema både i kulturskolen og i korpsene. Kulturskolene spiller en viktig rolle når det gjelder å motivere elevene til å fortsette. Kulturskolen kan supplere korpset og gi ungdommene flere arenaer å bruke instrumentene sine på. Det er jo også i korpsenes interesse å ha forutsigbarhet i medlemstallet.

Kulturskolen i Trondheim satser mye på å gi elevene i ungdomsskole og videregående skole utfordringer i form av kammergrupper, større instrumentkor og egne solistkonserter. I tillegg har de Lørdagsskolen, et talenttilbud til de spesielt motiverte. Der finner man riktignok langt flere strykere enn blåsere, men det har nok sammenheng med at de eldre blåserne får så mange tilbud gjennom korpsene sine. Trondheim kommunale kulturskole er veldig positiv til prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* og der mener man at mentorvirksomhet bør inngå som en naturlig del av lærernes arbeidsoppgaver:

I kulturskolen er det et formulert mål at alle elevene skal få opplæring tilpasset den enkelte. Dette er i seg selv et insitamant til musikalsk medbestemmelse. Fagtilbudet blir også etter hvert bredere, og gir større muligheter til å velge riktig disiplin. Dette prosjektet vil i en fortsettelse ha sin naturlige forankring i skolekorpset, der øvingsassistenten finnes og der de yngste som kan profitere på dette i sitt øvingsarbeid finnes. Det er i korpsmiljøet øvingsassistenten har behov for å realisere sitt talent på flere felt og se seg selv i en større

sammenheng. Kulturskolen på sin side skal på alle felt være i takt med retninger og teorier for opplæring i skole og kulturskole, hvor det i dag legges stor vekt på medbestemmelse. Det er viktig i fortsettelsen i et samarbeid mellom korps og kulturskole at dette blir tatt vare på.<sup>86</sup>

Dette faller godt inn i intensjonene i rammeplanen for kulturskolen om at den skal være et kompetansesenter i lokalmiljøet.<sup>87</sup> Selv om ikke korpsene er bundet av noen læreplan, kan det være nyttig for dem å se på denne rammeplanen. Siden kulturskolelærerne er bundet av den, påvirker den korpsenes aktivitet indirekte.

Korps er en fritidsaktivitet, det er valgfritt, men det fordrer at hele familien velger å delta. Den pedagogiske grunntanken må derfor vinkles litt annerledes i korpset enn i grunnskolen hvor man ikke har noe valg, der må alle delta. I korpset er det derfor viktig at både barn og foreldre trives, og at aktiviteten føles meningsfull. Føles det ikke meningsfullt, velger man rett og slett heller en annen aktivitet. Dirigenten og styret må derfor sørge for at foreldrene blir engasjert og føler seg velkommen i korpset, og at de involveres slik at de ser hvordan ungene trives og støtter barna i deres valg. Dette er spesielt viktig når barna blir så store at de vil gjøre egne valg. Da er det noen som velger å slutte, men om de velger å fortsette i korpset, må foreldrene støtte deres valg. Slik bygger de barnas selvtillit og gir de verdifull bekreftelse på deres identitetsoppfattelse. «...personer med positiv selvoppfatning har bedre forutsetninger enn personer med negativ selvoppfatning for å lykkes i sosialt samspill og i faglig arbeid...» hevder Stensaasen og Sletta, og de beskriver også seks faktorer de mener er viktige for å bygge et godt og støttende arbeidsklima i skolen: Utfordringer, frihet, respekt, varme, ledelse og framgang. Disse faktorene er like viktige i arbeidslivet og i alle sammenhenger hvor man skal jobbe sammen mot et felles mål, og å gi elevene medbestemmelsesrett er med på å bygge en positiv selvfølelse.<sup>88</sup>

## **OPPLÆRINGEN I PROSJEKTET, BESKRIVELSE AV KURSINNHALDET**

Intensjonen i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*, var å bruke NMFs instruktørkurs<sup>89</sup> som basis for opplæringen. Dette instruktørkurset har som formål å utvikle nye instruktører til å lede opplærings- og samspillgrupper, og å heve det faglige nivået på eksisterende instruktører. Det er et omfattende kurs, beregnet til ca. 48 undervisningstimer. Jeg vil kort gå gjennom de fire hovedområdene i kurset, som hver er beregnet til 12 timer.

---

<sup>86</sup> Bysting 2013, s. 14.

<sup>87</sup> Norsk kulturskoleråd, 2003: *På vei til mangfold*, Rammeplan for kulturskolen, s. 13.

<sup>88</sup> Stensaasen og Sletta 1996, s. 95–98.

<sup>89</sup> NMF Instruktørkurs, fagplan, PDF.

Det første, kunnskap om instrumentalundervisning, skal inneholde en generell innføring i læring, rammebetingelser rundt undervisningssituasjonen, metodiske forbilder, instrumentalteknikk/metodikk, instrumentkunnskap og repertoarkunnskap. Det andre hovedområdet, kunnskap om ensembleledelse, skal presentere forbilder for ensemblespill – lytting og analyse, taktering, partiturførståelse, gehørutvikling og ensembleinstruksjon. Det tredje området er undervisningstrening. Det skal inneholde praksis med både observasjon og evaluering av egen og andres undervisning. Det siste området er egenutvikling, dvs. praksis og egenutvikling under veiledning. Det skal foregå en kontinuerlig evaluering som skal resultere i en skriftlig vurdering av alle deltakerne.

Mentorene i deltagermiljøene laget sine egne kurs på grunnlag av denne fagplanen og tilpasset dem til dagskurs. Disse kursene er beskrevet i varierende grad i NMFs rapport (se nedenfor), og de er ganske sammenfallende i innhold:

- instrumentkunnskap
- direksjon
- musikkteori
- pedagogisk refleksjon

Alle ungdommene har hatt praksis som gruppeledere med innøving av korpsrepertoar. I ett av korpset (Tasta) har en av ungdommene blitt godkjent som vikarlærer i kulturskolen. Denne anerkjennelsen er en sterk motivasjonsfaktor.

Skolekorpsaktiviteten er som oftest delt inn i tre nivå, aspirant, junior og senior/hovedkorps. Medlemmene tas inn når de er ca. 7–8 år gamle og med normal progresjon vil det si at de er ca. 10–11 år når de kommer inn i hovedkorpset. Ungdomsassistenterne har fått jobbe med alle gruppenivåene, ikke bare hovedkorps. Dette har knyttet korpset tettere sammen og har gjort at de eldste har fått bedre kontakt med de yngste.

## **NMFs RAPPORT FRA PROSJEKTET *UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE***

NMFs prosjektleder har skrevet en rapport fra prosjektet. Den beskriver prosjektet og prosessen fram til prosjektstart, hvordan det er gjennomført, og den inneholder også rapporter fra hvert enkelt deltagermiljø. Jeg vil her kort beskrive innholdet i denne rapporten, fordi den er et viktig tilleggsmateriale til mine egne undersøkelser.

Deltagerkorpene ble valgt ut etter disse kriteriene:

- god kompetanse innenfor området
- vilje til å satse på samarbeid
- forskjellighet i geografi (by/land)

Man ønsket også å ha med et skolekorps som ikke har opplæring i samarbeid med kulturskolen, for å se om prosjektet kunne gjennomføres uten kulturskolen. Det lå i premissene for prosjektdeltakelsen at formen på prosjektet skulle bestemmes av det enkelte miljø.

Fremdriftsplanen for prosjektet satte noen rammer: Oppstart fase I høst 2011 (Tasta var første korps ut), fase II høst 2012 (resten av korpene kommer med), møte med musikanter fra miljøene på Ungdomskonferansen på Hell 17.–19.01.2013, rapportinnlevering 01.05.2013 og spredningskonferanse på Hell 16.–17.01.2014. Her er det interessant å legge merke til at det ble en fin erfaringsutveksling mellom ungdommene som møttes på Ungdomskonferansen 2013. Etter samlingen fikk prosjektledelsen tilbakemeldinger på at flere hadde satt i gang aktiviteter de hadde lært av de andre.

Rapporten oppsummerer erfaringene fra deltakerne slik: Skolekorpene er godt fornøyde med at de eldre medlemmene har blitt enda tydeligere rollemodeller og føler seg bedre ivaretatt. Korpene ser at de har flere ressurser å spille på, det er bra for det sosiale miljøet, alle trives bedre på øvingene, medlemmene blir bedre kjent og de yngre synes det er positivt å bli ledet av de eldste.

Kulturskolene ser at trivselen har økt og lærerne har blitt mer bevisste på sin rolle i forhold til korpene. «Samarbeidet om å gi elevene det beste fra skolekorpset og kulturskolen gir en vinn-vinn-situasjon for både skolekorpset og kulturskolen».<sup>90</sup> De ser også at erfaringer fra dette prosjektet kan tas inn i andre sammenhenger i kulturskolen.

Kurslederne mener at prosjektet er positivt og er opptatt av å spre tankene omkring prosjektet til flere. De ser at det kan være med på å snu sluttetrenden blant eldre skolekorpsmedlemmer. De eldste opplevde at det å instruere de yngre var både utfordrende og spennende. Gjennom prosjektet har de eldste fått vist både styre og foreldre hva de kan brukes til.

---

<sup>90</sup> Bysting 2013: s. 12.





## **KAPITTEL 5: ANALYSE**

I dette kapitlet vil jeg presentere spørreundersøkelsene og intervjuene jeg har utført, og presentere analyser av resultatene. Jeg vil også ta for meg tydelige trender som er brakt fram i forskningen. Jeg har valgt å bruke tall og ikke prosent i presentasjonen av resultatene, da antallet besvarelser i kvantitativ forstand er ganske få, og prosentvise beskrivelser kan oppleves som større enn det de faktisk er.

Siden utvalget av kandidater til spørreundersøkelsene ble gjort av korpene selv, er dette antallet ukjent for meg. Derfor kan jeg ikke gi noe anslag av svarprosent, og det er en metodisk svakhet ved gjennomføringen av spørreundersøkelsene. Mitt håp var å få svar fra alle ungdomsassistentene og minst to fra hver instrumentgruppe de hadde hatt ansvar for. Jeg har fått svar fra 34 ungdomsassistentene og 35 yngre korpsmedlemmer, dvs. bare halvparten av ønsket antall yngre korpsmedlemmer.

### **SPØRREUNDERSØKELSEN TIL UNGDOMSASSISTENTENE<sup>91</sup>**

Ungdomsassistentene er den gruppa prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* rettet seg imot. Noen av korpene har valgt å kalle denne gruppen «øvingsassistenter», begge betegnelsene kan derfor opptre i analysen. Om en regner med at det i gjennomsnitt var åtte ungdomsassistentene i hvert av de fem deltagermiljøene, blir det en høy svarprosent på denne spørreundersøkelsen. Jeg har fått inn 34 svar og det bør gi et godt grunnlag for å vurdere validiteten i undersøkelsen. Det er 24 jenter og 10 gutter som har svart, og dette er også ganske representativt for den prosentvise kjønnsfordelingen i norske skolekorps. I følge NMFs årsmelding fra 2011 er fordelingen nå 58.6% jenter og 41.4% gutter. Denne fordelingen har vært ganske stabil de siste ti årene, med kun små justeringer.

---

<sup>91</sup> Hele spørreundersøkelsen er gjengitt i vedlegg 3.

Denne informantgruppa er interessant å se på både i forhold til selve prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* og i forhold til hva som har vært gode motivasjonsfaktorer for at de har valgt å fortsette i korpset.

For å illustrere variasjonen i svarene, vil jeg først presentere to ungdomsassistentene. Den første er den mest negative deltakeren, den andre en av de mange positive.

Jente 14 år har spilt i seks år og ville selv begynne i korpset. Hun vet ikke om hun trives med instrumentet hun spiller og kan ikke komme på noe som gjør det moro å spille i korps. Hun liker ikke å marsjere på 17. mai – det er det verste med korps. Hun går i kulturskolen, men bruker ellers ikke instrumentet utenfor korpset. Hun har ikke vært på sommermusikk-skole. I hennes korps får hun ikke være med å bestemme repertoar, og det ønsker hun heller ikke. Det eneste positive er at hun synes musikken er passe vanskelig og fin. Om hun må velge bort en av sine fire fritidsaktiviteter velger hun bort korps, men regner likevel med å spille i korpset i ett til to år til. (Sannsynligvis vil det si at hun tenker å slutte når hun er ferdig på ungdomsskolen.) Hun ble spurt av styret om å bli ungdomsassistent, men syntes ikke hun lærte noe på det forberedende kurset, hun føler seg ikke som noe forbilde i korpset og vil ikke anbefale andre å bli ungdomsassistent. Hun har ingen formening om dirigenten og kulturskolelærerens utdanning og vil ikke vurdere musikkutdanning. På spørsmålet «Kan du si noe om hva som er viktig med korpsspillingen for deg, og om du kan tenke deg å fortsette å spille i korps når du blir voksen?» svarer hun: «Nei, synes ikke det er så gøy lenger, vurderer å slutte. Kanskje jeg tar det opp igjen om noen år.»

Jente 17 år har spilt i ni år og ville selv begynne i korpset. Hun er en av to i spørreundersøkelsen til ungdomsassistentene som ser seg som instrumentalist, ikke korpsmusikant. Hun spiller flere instrumenter og er fornøyd med å spille korpsinstrumentet sitt, som hun for øvrig fikk velge selv. Hun bruker instrumentet i flere sammenhenger – skole, kulturskole og spillejobber. Hun har vært med på sommermusikk-skole. Hun synes musikken korpset spiller er passe vanskelig, morsom og fin. I hennes korps får (og vil) hun være med å bestemme repertoar. Det morsomste med å spille i korps er samholdet, å skape musikk sammen, sosiale aktiviteter og å treffe venner med like interesser. Spørsmålet om hva som er det dummeste med å gå i korps har hun ikke svart på. Hun har ingen andre fritidsaktiviteter og skal aldri slutte å spille. Hun går på musikklinja på videregående og kan tenke seg å ta videre musikkutdanning. Hun kan ikke tenke seg å bli korpsdirigent. (Det er det faktisk bare fire som svarer at de vil.) På øvingsassistentkurset fikk hun tips om hvordan man bør hjelpe andre og hvordan man bør framstå som øvingsassistent. Det var moro å være øvingsassistent og hun

anbefaler det gjerne til andre. På spørsmålet om hva korps betyr for henne svarer hun: «Samhold mellom mennesker i ulike aldre».

Jeg vil nå presentere resultatene fra spørreundersøkelsen til ungdomsassistentene, og jeg har samlet de under disse overskriftene: Motivasjon, identitet, kompetanse og prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*. Disse inndelingene er valgt fordi de sammenfaller med spørsmålsgrupperingene i de andre spørreundersøkelsene og i intervjuene. Det vil dermed kunne gjøre det enklere å sammenholde resultatene fra de ulike informantgruppene.

### ***Motivasjon***

Her vil jeg se på hvorfor ungdomsassistentene begynte i korpset og om de er fornøyde med instrumentvalg og repertoar. Jeg vil også se på hva korpset betyr for dem og hvor lenge de ser for seg at de skal fortsette.

De fleste av ungdomsassistentene har spilt siden de var mellom seks og ti år, kun to startet som 11-åring og én som 12-åring. Tre av de spurte sier at det var foreldrene som meldte de på, resten valgte selv å begynne i korpset eller de ble invitert av venner.

Når det gjelder instrumentvalg, fikk syv av de spurte ikke bestemme instrument selv, men kun to av disse svarer at de ikke er fornøyd med å spille det instrumentet de gjør. Tre svarer «vet ikke» på om de er fornøyd med instrumentvalget, ellers er alle fornøyd. Generelt kan en derfor si at ungdommene er fornøyde med instrumentene de spiller.

13 er elever i kulturskolen, og fire har annen instrumentalopplæring. Dette henger sammen med korpsenes ulike tradisjoner for instrumentopplæring. Ikke alle korpsene bruker kulturskolen, og om de gjør det, er det flere som bruker den kun de to første årene.

På spørsmål 23 – «Hvor lenge tror du at du kommer til å fortsette å spille?» svarer 15 at de aldri skal slutte, og for disse betyr korpset mye, det ser vi også av svarene på spørsmål 41:

\*Korpsspillingen utgjør store deler av mitt sosiale liv. Om jeg ikke er på øving hele tiden, så er jeg ofte med folk jeg har møtt gjennom korps. Kommer aldri til å slutte, for her har jeg venner for livet.

\*Det er viktig at samtidig som det skal være utfordrende å være med i korpset, skal det også være spennende og gøy. Det er viktig å legge vekt på det sosiale, for da kommer nivået mye enklere. Det er jo selvfølgelig viktig å kunne prestere på et noenlunde høyt nivå, men dersom man ikke ønsker å gå på øving av ulike grunner, burde man revurdere å spille i akkurat det

korpsset. Jeg har spilt i amatørkorps i 6 år allerede, så jeg er godt etablert i miljøet. :-) Jeg ser ingen umiddelbar grunn til at jeg skal gi meg med det første.

\*Det som er viktig med korpsspillingen for meg er at jeg får utfordringer og mestringsfølelse. Jeg har allerede begynt i voksenkorps og skal fortsette å spille i korps til jeg blir veldig gammel. Korps betyr veldig mye for meg, i og med at det har vært en stor del av livet mitt i ti år. Jeg spiller allerede i enda et janitsjarkorps utenfor skolekorpsset, og har tenkt å fortsette med dette også senere.

\*Jeg spiller allerede i to voksenkorps, og er styreleder i ett av dem. Det at jeg har fått deltatt på ting som sommerkurs, Unge i Teten og sitter i styret i skolekorpsset, har gjort at jeg kommer til å fortsette å spille i korps så lenge jeg lever.

\*Man blir flink til å spille på instrumentet sitt og det er sosialt og morsomt.

\*Jeg spiller i korpsset nå på grunn av at jeg liker å spille, når jeg er med i korpsset, så slutter jeg å tenke på alt annet som skjer rundt meg, jeg koser meg når jeg spiller. Jeg har lyst å spille i korps når jeg er ferdig i korpsset men det spørs hvor jeg starter med lærlingetiden min.

### ***Identitet***

Identitetsspørsmålet dreier seg om flere faktorer. Hvordan ungdomsassistenterne ser på sin egen rolle sier noe om deres egen identitetsoppfatning, og hvor aktive de er, kan si noe om hvilken rolle de ønsker å ha.

14 av de 34 ungdomsassistenterne ser seg selv som korpsmedlemmer, to ser seg selv kun som instrumentalister, resten svarer både korpsmusikant og instrumentalist. Dette er sammenfallende med det de voksne svarer i intervjuene, det er enighet om at man i hovedsak ser på medlemmene som korpsmusikanter.

Kun én av ungdomsassistenterne ønsker ikke å være med å bestemme repertoar, mens seks vet ikke om de vil. Betyr dette at de ikke har fått tilbudet? Det sier noe om deltakelse og inkludering, men det kan også si noe om graden av refleksjon rundt deres egen rolle og mulighetene for medbestemmelse.

11 av de spurte er ikke med på andre fritidsaktiviteter, mens de andre er med på én eller to, én er med på fire.

Det er ikke tvil om at denne gruppa informanter synes det er morsomt å spille i korps, det var derfor interessant å spørre dem om hva de synes er det dummeste med å gå i korps. Det er

blant disse svarene vi kanskje kan finne gode innspill for videreutvikling av korpset. Det som går igjen, er at det tar mye tid å være med i korpset, øvingene er lange, og det er kjedelig å marsjere.

\*Uengasjerte og umotiverte medlemmer av korpset. Det blir kjedelig for andre som faktisk legger mye tid og krefter ned i det.

\*Det tar veldig mye tid, og det blir sett på som mye viktigere enn de andre hobbyene du driver med. Noen ganger er det alt for seriøst.

\*Det er veldig ofte foreldre/voksne som bestemmer alt. Det er ofte lite rom for at medlemmene kan få si det de vil og være med på å bestemme. De voksne mener at det er alltid de som har rett, men ofte i korps så er det medlemmene som sitter på mest kompetanse og kunnskap om korps. Ofte har ikke foreldre noe erfaring med korps i det hele tatt. Det har de som har spilt en stund.

Et viktig signal fra denne gruppa blir altså at de vil ha ansvar og delta i driften av korpset, de ønsker at alle tar ansvar, ikke bare møter opp og spiller.

### ***Kompetanse***

Det er interessant å spørre om kompetanse siden jeg tror at ungdom generelt har liten kunnskap og informasjon om de voksnes utdanning og kompetanse. Jeg tror heller ikke at de er klar over, eller har tenkt over, hvilke muligheter som fins for utdanning innen musikkfaget. Det er stor variasjon i svarene til korpsmedlemmene når de blir spurt om hva slags utdanning de tror instrumentallæreren har. Forslagene varierer fra «kokk» og «snekker» og «noe med musikk og dirigering», til full oversikt over alle lærerens kvalifikasjoner. Dette kan bety at noen lærere er åpne om sine kvalifikasjoner eller mangel på sådanne, men det viser også at dette er noe man godt kan snakke mer om.

- 14 vet om at dirigenten har en spesiell utdanning (47,6%)
- 6 synes ikke det er viktig at dirigenten har utdanning (20,4%)
- 4 går på musikklinje (13,6%)
- 9 ungdomsskoleelever kan tenke seg musikklinje (30,6%)
- 9 ungdomsskoleelever vet ikke om de vil på musikklinje (30,6%)

- 8 kan tenke seg å ta høyere musikkutdanning (27,2%)
- 4 kan tenke seg å bli korpsdirigent, mens 11 vet ikke (13,6%)
- 25 har deltatt på sommermusikkskole (85%)

Jeg har sett litt nærmere på disse tallene, og vil spesielt ta for meg de åtte som kan tenke seg å ta høyere musikkutdanning. Alle disse har spilt i minst seks år, de fleste i ni til elleve, de har også til felles at de er fornøyd med instrumentet sitt. Kun to av dem går i kulturskolen, mens tre har annen instrumentopplæring. Alle bruker instrumentene sine i flere sammenhenger utenfor korpset, og de spiller også andre instrumenter. De har alle vært på sommerkurs. De synes musikken i korpset er passe vanskelig og morsom, men yngstemann i gruppa synes i tillegg at den kan være både lett og kjedelig. (Han vet ikke om han har innflytelse på repertoarvalg, men kunne godt tenke seg det). Disse åtte er også tydelige på at det er det musikalske samspillet som er det morsomste med å gå i korps.

På spørsmålet om hva som er det dummeste med å gå i korps, svares det i denne gruppen: «Uengasjerte og umotiverte medlemmer av korpset. Det blir kjedelig for andre som faktisk legger mye tid og krefter ned i det.» «Marsjeringen... Jeg spiller et tungt instrument så det blir lett veldig tungt.» «Det blir sett ned på av andre. Stort sprang i musikalsk nivå.»

Seks av disse åtte skal aldri slutte å spille, mens to ikke har bestemt seg helt ennå. Halvparten har en eller annen gang vurdert å slutte, men fortsatte likevel pga. venner i korpset, nytt repertoar og god oppfølging. Én byttet også instrument: «Fikk bytte instrument og fikk dermed en ny utfordring. Vendte senere tilbake til instrumentet jeg begynte med i utgangspunktet.»

På spørsmålet om de vet hva slags utdanning dirigenten har, svarer kun tre ja. Det er flere (fem) som er klar over kulturskolelærerens utdanning. Alle er enige om at det er viktig at kulturskolelærerne har utdanning. Tre går på musikklinja på videregående, de andre fem kan tenke seg å søke når de blir gamle nok. Selv om hele denne gruppen kan tenke seg videre musikkutdanning, er det kun én av disse som kan tenke seg å bli korpsdirigent. Han har også klare tanker om korpsdrift. Slik svarer han i sin sluttkommentar i spørreundersøkelsen:

Om korpsdrift: Eneste måten å få et korps bra på, er å ha et godt styre som er satt sammen av engasjerte og rasjonelle foreldre. Med en gang det skjer kluss fra styrets side, går det ut over barna i skolekorpset. Med klare retningslinjer og forventninger fra et styre er det mye enklere for barna å vite hva de skal forholde seg til. Selvfølgelig er det viktig at styret også følger

opp dette med mål og visjoner for fremtiden, slik at alle har noe felles å jobbe mot. Mitt korps hadde et slikt styre før, men nå er ting annerledes. Korpset jobbet seg opp fra 3. divisjon til toppen av 1. divisjon på kun 2 år. Korpset ble da et stabilt og godt toppkorps i 4 – 5 år, men så skjedde det ting. Ny leder for korpset og andre utskiftninger i styret gjorde at kontinuiteten i arbeidet ikke ble opprettholdt, og det nye styret var i en slags komfortsone der det virket som de trodde det meste gikk av seg selv. Dette var selvfølgelig ikke tilfelle, og det fikk virkninger. Rekrutteringen stoppet så og si opp, det var mange av de nye medlemmene som sluttet, og medlemmene mistet motivasjonen. Dette har gjort at korpset nå er i 2. divisjon igjen, selv om potensialet absolutt tilsier at vi kunne vært et korps i midten av 1. divisjon. Kort sagt: Om et korps skal bli et godt korps både spillemessig og sosialt, er det til syvende og sist styret som har ansvar for å få dette til. Vi musikanter vil ha forventninger og krav som stilles til oss, ikke kjæling og puter sydd under armene!

Totalt er det kun fire av de 34 ungdomsassistenter som vil bli korpsdirigent, det er ikke særlig mange. Det som er interessant, er at tre av disse er jenter. Til sammenligning var det ingen kvinnelige dirigenter i årets NM i brass (2014). Kanskje den høye andelen jenter i korps endelig skal begynne å gi seg utslag på dirigentfronten?

### ***Prosjektet Ungdom og medbestemmelse***

12 av de 34 som svarte, sa at de ikke syntes de lærte noe nytt på kurset i starten av prosjektet. Det synes jeg er ganske mange, så det kan være interessant å se litt nærmere på hvem disse 12 er. De er i alderen 13–22 år, og det er ingen overvekt av yngre eller eldre. Jeg finner at det som er felles for alle disse er at ingen går på eller har gått på musikklinje på videregående. To av de yngste svarer at de kan tenke seg musikklinje og studier i musikk. Seks syntes det var moro å være ungdomsassistenter og de vil også anbefale det til andre. Disse føler seg også som forbilder i korpset.

Fire av de 12 sier at de ikke har vært ungdomsassistenter, men svarer likevel at de ble spurt av styret om å være med, og deltok på kurset. Kan det skyldes begrepsforvirring at de svarer slik, eller har de droppet ut underveis? Det sier ikke undersøkelsen min noe om. Tre av disse svarte også at de vurderer å slutte etter hvert, at de ikke ser seg som voksne korpsmusikanter, så det kan tyde på at prosjektmedvirkningen ikke har inspirert disse til videre korpsdeltakelse



på kort sikt. Alle disse tre er i ungdomsskolealder. En av dem åpner likevel for å ta det opp igjen om noen år, mens én (jente 14) altså er helt bestemt på å slutte.

På spørsmålet om de noen gang tidligere hadde tenkt å slutte og hva som fikk dem til å ombestemme seg, svarer ti av disse 12 at de har vurdert å slutte tidligere. 11 ombestemte seg og nevner korpsvenner, turer, sommermusikkskole og repertoar som årsaker til at de likevel ville fortsette. Syv av disse 12 går i kulturskolen, kanskje de allerede har lært mye av det samme der?

For å oppsummere alle ungdomsassistentenes erfaringer med å delta i prosjektet, kan det være fint å merke seg følgende tall:

- 26 syntes det var moro å være ungdomsassistent, mens 8 syntes ikke det var moro, og 7 av disse vil heller ikke anbefale det til andre.
- 25 føler at de er forbilder i korpset, 4 føler seg ikke som forbilder i korpset, mens 5 vet ikke:

Det som er viktig å få med er at en bør opplyse folk (spesielt foreldre og barn med dårlige holdninger til korps) at korps er så mye mer enn å spille marsjer og gå i tog på 17 mai. Det er turer, sosiale samlinger og konkurranser. Det bør spres til alle foreldre som ikke vil la barna sine starte å spille i korps, at det barnet får ut av disse årene i korpset vil virkelig være verdt de få timene som legges ned i dugnadsarbeidet. **SÅ SPRE MANGFOLDET I KORPSET! DET ER SÅ MYE MER ENN MARSJ OG MESSING.**

Det store flertallet er altså godt fornøyd med å delta i prosjektet, og synes de har lært mye av å instruere og dirigere de yngre korpsmedlemmene. De er opptatt av å ha et godt sosialt miljø i korpset og har erfart at gjennom å få og ta ansvar kan de medvirke til at korpset blir et bra sted å være for alle.

## SPØRREUNDERSØKELSEN TIL YNGRE KORPSMEDLEMMER<sup>92</sup>

«Eg skal spille korps for å leve, det er viktig for meg at det er noe for alle, ikkje for lette noter for de beste og ikkje for vanskelige for de yngste. Korpset betyr alt.»<sup>93</sup>

I denne spørreundersøkelsen kom det 35 svar, og det er litt færre enn jeg hadde ønsket. Det er likevel et høyt nok antall svar til at jeg kan danne meg et godt bilde av de yngre korpsmedlemmene. Ett svar er underkjent siden alderen er angitt for høyt og spørreskjemaet heller ikke er fullført. Svarene fordeler seg derfor på 11 gutter og 23 jenter som alle hadde begynt i korpset i 8–9 års alder. Jeg vet ikke noe mer om informantene enn det som kommer fram i spørreundersøkelsen, og jeg vet ikke hvordan korpset har foretatt utvalget. Det kan derfor være at resultatene hadde blitt annerledes om min henvendelse hadde gått direkte til samtlige hovedkorpsmedlemmer.

Spørsmålene til de yngre korpsmedlemmene ble utformet litt enklere enn spørsmålene til ungdomsassistente. Dette var fordi jeg i utgangspunktet ville fokusere på utbyttet ungdomsassistente hadde hatt av prosjektet. Jeg spurte for eksempel ikke direkte om de ser seg som instrumentalister eller korpsmedlemmer, men mer indirekte om de trives med instrumentet, og om de bruker det i andre sammenhenger. Ti av informantene fikk ikke bestemme instrument selv når de begynte, men kun én er misfornøyd med instrumentet hun spiller, og én vet ikke. 20 av de yngre korpsmedlemmene spiller i kulturskolen, og det er kun fire som svarer at de ikke får noen form for instrumentalundervisning. Til sammenligning er det bare 13 av ungdomsassistente som oppgir at de spiller i kulturskolen. Dette avspeiler praksisen flere av korpset har med å subsidiere kulturskoleundervisning de første årene. De yngre korpsmedlemmene er interessante både i forhold til hvordan de har opplevd prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* og i forhold til om de har blitt mer motivert til å velge å fortsette i korps.

Jeg har sortert resultatene under de samme overskriftene som i analysen av resultatene fra spørreundersøkelsen til ungdomsassistente, nemlig: Motivasjon, identitet, kompetanse og prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*.

---

<sup>92</sup> Hele spørreundersøkelsen er gjengitt i vedlegg 3.

<sup>93</sup> Sitat fra spørreundersøkelsen til yngre korpsmedlemmer, på spørsmålet «Kan du si noe om hva som er viktig med korpsspillingen for deg, og om du kan tenke deg å fortsette å spille i korps når du blir voksen?»

## **Motivasjon**

For å få et inntrykk av hva som motiverer de yngre korpsmedlemmene, vil jeg se både på grunnen til at de begynte, hvor fornøyde de er med instrumentene sine og hvordan de betegner repertoaret. Et annet viktig moment er hva de synes er det dummeste og hva som er det morsomste med å gå i korps.

To av informantene ble påmeldt av foreldrene, fire ble invitert av venner, mens resten valgte selv å begynne i korpset. Alle unntatt én er fornøyd med instrumentene de spiller, to vet ikke om de er fornøyd.

Det store flertallet av de yngre korpsmedlemmene (25) synes at repertoaret i korpset er passe vanskelig, morsomt og fint. Kun seks synes de spiller kjedelig musikk i korpset. 13 får ikke være med å bestemme repertoar og aktiviteter ennå, men de vil gjerne. Det er faktisk kun seks som svarer at de *ikke* vil være med å bestemme repertoar og aktiviteter.

Når informantene blir spurt om hva som er det dummeste med å spille i korps, er det noen som synes det tar for mye tid og at øvingene kan bli litt lange, at 17. mai er slitsom og at det er dumt at ikke alle øver like mye.

\*I grunnen er det ikkje så mye negativt. Med skolekorps er det dumt at man har en så ustabil «tropp». Og 17. mai er slitsom.

\*Når folk begynner å ønske å slutte, og andre ikkje gidd å øve sjølv.

\* Andre venner maser om at eg må slutte.

\* Hvis du skjemma deg ut eller glemmer deg under konserter eller hvis noen er slemme.

På spørsmålet om hva som er det morsomste med korps, får jeg flere fine svar:

Konkurranser, å bli gode sammen, lage musikk sammen og lære ny musikk trekkes fram av mange. I tillegg spiller det sosiale fellesskapet en stor rolle, man får nye venner og får reise på turer.

\*Samhold, ha en aktivitet, for meg er det blitt livsstil, og eg satser på å bli proff, det å kunne spille instrument får man noe igjen for over alt. På skolen og fritid og til og med fotball. Man har ingenting å tape.

\*Jeg syns det er morsomt fordi det er gøy å spille sanger med andre og lære å spille et instrument. Gir også gode utfordringer. Det er også et veldig godt miljø sosialt med sosialkvelder og mer.

## ***Identitet***

Flere av de yngre korpsmedlemmene har med instrumentet sitt på skolen og i kulturskolen. De synes det er moro å spille i korps, og det sosiale er viktig. Korpsset gir tilgang til instrumenter, og medlemmene er som tidligere nevnt fornøyd med instrumentene de spiller. 9 kan tenke seg å bli assistenter når de blir eldre, mens 9 vet ikke om de vil bli, og 15 vil ikke bli assistenter. Dette er et spørsmål man bør komme tilbake til etter hvert som korpsene fortsetter med sine prosjekt, for å se om *Ungdom og medbestemmelse* fortsatt vil være en motivasjonsfaktor for de yngre korpsmedlemmene. Et stort flertall, 21, syntes det var fint å øve med assistentene, 11 svarte vet ikke, og kun to svarte nei.

Det er tydelig at også de yngre korpsmedlemmene er opptatt av kvalitet og at alle må ta ansvar for korpsets prestasjoner. Det er kun én som nevner at venner presser på for at han skal slutte, ellers er det ingen som nevner negativt omdømme.

De fleste vil spille i korps som voksne, men en del har nok ikke tenkt over det ennå. 19 svarer at de *aldri* skal slutte å spille.

Det er kjekt å spille saman med andre. Kjekt å gjere ting, leiker, turar m.m. saman med andre. kjekt å få utfordringar og å greie dei. Gøy å være med på konkurransar, då må alle gjere alt dei kan for å få best mulig resultat. Trur eg kjem til å fortsette i korps når eg vert vaksen.

## ***Kompetanse***

Det er kun syv i den yngre gruppa som vet at dirigenten har en spesiell utdanning og kun tre av disse vet hvilken utdanning dirigenten har. 15 svarer likevel at de synes det er viktig at dirigenten har utdanning. Det er oppløftende lesning, men det sier også noe om at yrkesgruppen «dirigent» ikke har noen universell betydning for informantene. Denne forståelsen kommer kanskje etter hvert som de blir eldre og mer involvert i korpsdriften. Jeg har ikke spurt denne gruppa om de kjenner til kulturskolelærerens utdanning, det kunne jeg godt ha gjort fordi korpsmusikanter ikke bestandig er klar over at læreren er på jobb.

## **Prosjektet Ungdom og medbestemmelse**

Som en av de voksne informantene påpekte, er det mellomgruppa, hovedkorpsmedlemmene mellom 12 og 16 år, som bør være den egentlige målgruppa for prosjektet. Det er de som må motiveres til å fortsette å spille og være klare til å ta over ansvaret når de eldre forlater skolekorpset. Derfor anser jeg dette spørsmålet som kanskje det viktigste i hele undersøkelsen: «Får du mer lyst til å fortsette i korpset når du ser hva de eldste får være med på?»

- 23 svarer «ja»
- 6 svarer «vet ikke»
- 4 svarer «nei»

Det er altså kun fire som sier de ikke får mer lyst til å fortsette i korpset når de ser hva de eldste får være med på. Det er en såpass liten gruppe at det kan være nyttig å se på hva som skiller disse fra resten av informantene i den yngre gruppa. Denne gruppa består av to gutter og to jenter, de er 11, 13, 14 og 15 år gamle:

«Nei-gruppa» har ikke svart på hva som er viktig for korpsspillingen og om de vil fortsette i korps når de blir voksne. De har tidfestet hvor lenge de tenker å fortsette å spille, og sett i forhold til oppgitt alder, sammenfaller dette med tidspunkt for endt videregående opplæring. Ingen av disse ønsker å bli assistenter selv. Alle disse fire svarer også nei på om de får være med å bestemme i korpset, men én vil gjerne være med å bestemme. To synes musikken er vanskelig og kjedelig, mens to svarer at de synes musikken er passe vanskelig og morsom. Én av de fire fikk velge instrument selv, men er ikke fornøyd med å spille det instrumentet hun gjør. Hun spiller også et annet instrument utenfor korpset. De tre andre er fornøyde, og spiller ingen andre instrumenter. Denne gruppen er blant de få som har tre og fire andre fritidsaktiviteter. Det spørres derfor hvor stor vekt de legger på korpsdeltagelsen i forhold til andre aktiviteter. Dette har jeg ikke målt.

Informantene i den yngste gruppa består av 11 gutter og 24 jenter. Er det noen forskjell på gutter og jenter i forhold til hvordan de har opplevd prosjektet? Av guttene svarer syv at de aldri skal slutte, resten ser for seg å fortsette til de er ferdige på videregående. Åtte svarer at de får mer lyst til å fortsette. Bare én av guttene vet om dirigenten har noen spesiell utdanning, det er yngstemann på 11 som svarer «utdanning i musikk», en ganske vag formulering. To av guttene oppgir at de har korps som eneste hobby, og ingen av de 11 guttene vil velge bort korps om de må slutte på en fritidsaktivitet. Seks skal aldri slutte.

Alle guttene er opptatt av det sosiale – vennskap, hygge og samspill. Én oppsummerer det slik:

Eg skal spille korps for å leve, det er viktig for meg at det er noe for alle, ikkje for lette noter for de beste og ikkje for vanskelige for dei yngste. Korpset betyr alt.

Det er kjekt å spille saman med andre. Kjekt å gjere ting, leiker, turar m.m. saman med andre. Kjekt å få utfordringer og å greie dei. Gøy å være med på konkurransar, då må alle gjere alt dei kan for å få best mulig resultat. Trur eg kjem til å fortsette i korps når eg vert vaksen.

Dette er et utsagn fra ei av jentene. Av de 23 jentene skal 13 aldri slutte. I motsetning til guttene som vil fortsette til de er ferdige med videregående, er det noen (fire) av jentene som ser for seg å slutte når de er ferdige på ungdomsskolen. Bare fem av jentene har korps som eneste hobby. Fem av de andre vil velge bort korps om de må slutte på en fritidsaktivitet. Hva kan ligge bak dette? Jeg tror det dessverre er slik at jentene er mer påvirkelige for press fra venner utenfor korpset, og for å få innpass i de rette miljøene, velger de i større grad enn guttene bort korpset.

At noen i den yngre gruppen er usikre på om de vil fortsette, kan skyldes alderen, det er rett og slett for lenge til de blir voksne. At så mange som 19 svarer at de aldri skal slutte, kan også ha samme årsak... Jeg ville undersøke om det var forskjell på gutter og jenter i forhold til om de vil fortsette å spille i korps når de blir voksne. Det jeg fant var at av de 11 guttene svarer fem ja, de vil fortsette, mens to svarer nei. Av de 23 jentene er det også 5 som svarer ja, fem svarer nei, og 13 er usikre eller har ikke svart. Dette henger ikke helt sammen med svarene på hvor lenge de har tenkt å fortsette å spille. Det kan bety at noen har forstått spørsmålet som om det kun gjelder skolekorpsspillingen, mens andre har tenkt for resten av livet når de har svart.

## **INTERVJU MED STYRELEDERE<sup>94</sup>**

Styrelederne i skolekorpse er foreldre til musikanter og har sjelden musikkfaglig kompetanse. De har ikke søkt om ansettelse, men har blitt valgt på årsmøte i korpset. De ivaretar dermed amatørernes synspunkter. Noen har erfaringer fra annet styrearbeid og noen har også egne erfaringer som korpsmusikere. Jeg har fått intervjuet alle styrelederne i prosjektet og resultatene fra disse intervjuene blir gode beskrivelser av korpsets indre liv, og synliggjør hvordan det jobbes i korpse.

I min analyse av intervjuene har jeg benyttet de samme overskriftene som i analysen av spørreundersøkelsene til korpsmedlemmene, men de vil inneholde flere elementer. Alle sitatene er fra intervjuene om ikke annet er opplyst.

### ***Bakgrunn og holdninger i forhold til deltakelse i prosjektet***

Under denne overskriften vil jeg se på momenter som danner bakgrunnen for at korpse ble valgt ut til å delta i prosjektet. Jeg vil derfor også analysere informasjonen de gir om samarbeid med andre, årsaker til slutting og forutsetninger for god korpsdrift i tillegg til korpseenes motivasjon for å delta i prosjektet.

Det er litt varierende hvordan korpse har hørt om prosjektet og hvem som har mottatt henvendelsen fra NMF om deltakelse. Noen har fått henvendelsen gjennom dirigenten, og noen direkte til styret. Tasta var det første korpset som satte i gang, de startet allerede høsten 2011, mens de andre har startet etter hvert som de fikk invitasjon fra NMF. Sist kom Knarvik skulekorps i Lindås med, det var så sent som i desember 2012. Deltakerne er klare på at tiltak som handler om utvikling av musikanter er viktig, og at prosjektet passet inn i allerede etablert tankegang.

Byåsen skolemusikkorps, BSMK, er størst av korpse med 131 medlemmer, mens både Berg i Larvik og Knarvik er små, med 30 medlemmer, de har begge vært oppe i 70 medlemmer før.

Når det gjelder erfaringer fra tidligere tider sier alle styrelederne at de har hatt perioder med dårligere rekruttering og mer frafall. Dette har gjerne vært i forbindelse med skifte av dirigent. Når de har fått ansatt dyktige, kvalifiserte dirigenter og instrumentallærere, har det vært med på å få opp medlemstallene. Et av korpse nevner også at en periode med et veldig

---

<sup>94</sup> Hele intervjuguiden er gjengitt i vedlegg 4.

høyt aktivitetsnivå gjorde at mange sluttet. Gode rekrutteringsrutiner og et godt samarbeid med skolen trekkes fram som viktige tiltak som har vært med å snu trenden.

Korpseene er invitert til å delta i prosjektet fordi de allerede driver godt. Jeg har derfor også sett på hvilke tiltak de allerede har iverksatt, og jeg vil her kort liste opp noen av tiltakene som nevnes:

- tillitsvalgtordning hvor to til fire av de eldste er med i styret og i musikkutvalg
- egen samspillgruppe for de eldste
- sponset deltakelse på kurs
- det oppmuntres til deltakelse i kretskorps og i talentprogram (Lørdagsskolen)
- fadderordning
- ungdomsgruppa har ansvar for å arrangere nyttårsball
- ungdomsgruppa deltar på aspirant- og juniorturer som støttespillere
- ungdomsgruppa har ansvar for sosiale aktiviteter på seminarer

Alle korpseene trekker fram at de oppmuntrer til deltakelse på sommermusikkskole, og denne deltakelsen sponses ofte. Deltakelse i kretskorps oppfattes også som positivt, der får ungdommene møte andre jevnaldrende. Et annet poeng som trekkes fram er forventninger. Å ha klare forventninger til alle aldersgruppene, gjør at de lærer seg å ta ansvar.

Når det gjelder samarbeid med andre, har alle korpseene på en eller annen måte et samarbeid med kulturskolen gjennom kjøp av dirigent og undervisningstid, men i hvor stor grad de samarbeider, varierer. I BSMK er alle medlemmene elever i kulturskolen, andre igjen kjøper noe undervisningstid, mens Knarvik kun har dirigent fra kulturskolen. Dette er fordi kommunen har et vedtak på at alle dirigenttjenestene skal gå gjennom kulturskolen.

Flere nevner at samarbeidet med grunnskolen mest går på praktiske ting, bortsett fra Berg i Larvik hvor dirigenten er inne i musikkundervisningen på 3. trinn på skolen. Dette er en del av dirigentens stilling, han er ansatt i 50% gjennom kulturskolen. Flere nevner også samarbeid med voksenkorps og ungdomskorps. En av styrelederne forteller at deres korps tidligere hadde et tett samarbeid med voksenkorpset, de sto for opplæringa og var støttespillere på øvinga:

Den tiden er over, de i voksenkorpset er blitt eldre og har ikke lenger egne barn i skolekorpset.



Jeg har valgt å beskrive både det korpset som oppgir som årsaker til slutting og forholdet mellom medlemmer og styre sammen fordi det egentlig handler om det samme: trivsel og aksept for medlemmene. Korpset driver ingen systematisk kartlegging av årsakene eller omfanget til at medlemmer slutter,<sup>95</sup> men noen tendenser er klare. Det gjelder først og fremst det sosiale, at venner utenfor korpset trekker medlemmer ut. Overgangen til ungdomsskolen er hard, og også konkurransen med andre aktiviteter trekkes fram, noen ganger må de velge. En av styrelederene sier også at siden de tar inn så mange, vil korpset nødvendigvis ikke passe like godt for alle slik at man må regne med et visst frafall. Tilbakemeldinger fra medlemmene behandles seriøst, og flere av korpset har medlemsmøter hvor man tar opp spørsmål fra både barn og foreldre.

Når det gjelder forholdet til andre fritidsaktiviteter medlemmene er med på, er alle påvirket av dette, og de vil gjerne samarbeide om å finne gode løsninger. Alle nevner idrettslaget som sin sterkeste konkurrent, og noen føler seg motarbeidet av idrettslaget som stadig endrer på treningstider. Flere har dialogmøter med idrettslagene, og det ser ut til å være enighet om at det skal være mulig å være med på andre aktiviteter i tillegg til korpset, og at det må vises respekt begge veier. Konsert går framfor trening, kamp går foran øving. Korpset er klare på at de skal holde på sine faste dager og håper de andre kan klare å forholde seg til det.

Styrene er veldig opptatt av det sosiale og av kvalitet. De vil at alle skal trives og at det skal være et trygt og inkluderende miljø. De ser også at musikalske utfordringer er viktig. De ser at musikantene vokser på å få ansvar, og de har blitt mer bevisste på å ta ungdommene med på råd. Det virker ikke som om styrene har andre ambisjoner enn at medlemmene skal trives mens de er i korpset, og de reflekterer ikke over hva som skjer etterpå. Dette har jeg heller ikke spurt direkte om i intervjuene.

På spørsmålet om hva styrelederene mente var forutsetninger for god korpsetdrift, kom det en hel masse faktorer som jeg summerer opp slik:

Godt samarbeid med foreldre, skole, kulturskole, idrettslag og lokalmiljø. Gode fasiliteter som egnet øvingslokale og gode lagermuligheter. God musikalsk ledelse som sørger for mestring og kvalitet. Alle samarbeider om et godt sosialt miljø hvor alle har et eierforhold til korpset, alle er trygge og ingen blir mobbet.

---

<sup>95</sup> Fra 2010 til 2011 registrerte NMF en reduksjon i antall medlemmer i kategorien skole/generasjonskorps på 1641 medlemmer, og en total reduksjon i hele medlemsmassen på 3,05%. Gruppen 10–14 år har en nedgang på 1083 medlemmer, mens gruppen 15–19 viser en nedgang på 481 medlemmer. (NMFs årsmelding 2011. s. 28.)

## *Identitet*

På spørsmålet om hvordan styrelederne tror ungdommene identifiserer seg, er alle klare på at de tenker på seg selv som korpsmusikanter og ikke instrumentalister. Dette sammenfaller med resultatene fra spørreundersøkelsen hvor bare to av ungdomsassistentene ser seg som instrumentalister og resten (32) ser seg selv som korpsmedlemmer. En skal likevel merke seg at halvparten av disse (16) krysset av for begge deler. Instrumentvalg styres av korpsets behov til enhver tid. Aspirantene styres inn mot instrumenter de fysisk passer til, men det gis mulighet til å bytte, gjerne over til instrumenter som mangler i besetningen. En av styrelederne bemerker at ønske om å bytte instrument kan være et uttrykk for generell misnøye/mistrivsel, og om de får bytte, fører det ikke nødvendigvis til økt framgang.

Alle styrelederne har inntrykk av at det er mange som er stolte av korpset, men sier også at noen av medlemmene synes det er flaut å gå i korps, og vil helst ikke at vennene skal vite at de går i korps. Alle erfarer at sosial setting og sosial status spiller en rolle, og at gode prestasjoner og god respons skaper stolthet. De voksne er stolte av barna sine og korpset, og de voksne som har vært med i korps selv er opptatt av at deres barn skal få oppleve gleden av mestring og gode prestasjoner.

Det er klar enighet om at repertoarvalg og kunstnerisk drift er dirigentens ansvar, men styrene er gjerne med og diskuterer innhold og konsertprosjekt og vil også gjerne involvere foreldrene i konsertprosjektene. Styrene er økonomisk ansvarlige, så de må styre noteinnkjøp i forhold til budsjett.

Styrelederne trekker fram konkurransedeltakelse som en viktig sosial og identitetsskapende faktor. De bruker konkurranser bevisst for å bedre musikerne og heve det sosiale miljøet. Kun ett av korpsetne deltar ikke i konkurranser: «Vi liker ikke konkurranser. Vi er med på stevner, men deltar ikke i konkurransene, det er ikke vår stil». De øvrige er veldig aktive og deltar på opptil tre konkurranser i året, og et av korpsetne deltar også med juniorkorpset.

Alle korpsetne har en tredelt modell for aktiviteten med aspirantkorps 1. år, juniorkorps 2. og 3. år og hovedkorps fra medlemmene går på 7. trinn i skolen. Ett av korpsetne har aspirantkorps på hver av de tre skolene de rekrutterer fra før de samles i juniorkorpset. Dette fører til god synlighet på skolene, og jeg vil tro at dette er et viktig element i forhold til rekrutteringen.

## ***Kompetanse***

Styrene innehar mye kompetanse selv om den ikke nødvendigvis er musikkfaglig. Styrelederne er opptatt av at administreringen av korpset skal gjøres av folk som har forståelse og kunnskap om oppgavene som skal gjøres. Det gjøres et poeng av at kassereren må kunne litt om økonomistyring, at sekretæren kan skrive gode referat og at lederen har ledererfaring. Det er mye kompetanse blant foreldrene som kan utnyttes, enten i form av utdanning og yrke, eller i form av tidligere erfaring fra andre lag og foreninger. Styrelederne er opptatt av å utnytte den kompetansen som finnes i foreldregruppa, og det etterlyses en liten ABC i hvordan man kan avdekke denne kompetansen. Noen fører oversikt over hvilke jobber foreldrene har og har stor nytte av det når de skal finne folk til å løse de ulike oppgavene i korpset. Styrene benytter seg i en viss grad av rådene på NMFs hjemmesider, men med ett unntak benytter ingen seg av kursene NMF tilbyr. Dette korpset deltar til gjengjeld på styrekurs hvert år.

Jeg trodde det var slik at alle styrene ansetter dirigentene selv, men dette viser seg å være feil. I Lindås kommune har de i følge styrelederen i korpset et kommunestyrevedtak på at skolekorpsdirigentene skal være ansatt i kulturskolen, og dette påvirker korpsets mulighet til å ansette den dirigenten de vil ha. Korpset får ikke være med i ansettelsesprosessen, og har ingen uttalemyndighet. Dette korpset har ingen annen kontakt med kulturskolen og ansetter egne instrumentallærere fra det lokale musikkmiljøet, spesielt fra Manger musikklag og Eikanger-Bjørsvik musikklag. De andre korpset ansetter dirigenter og instrumentallærere selv eller i samarbeid med kulturskolen og har et godt samarbeid med kulturskolen om dette. Alle vil at dirigentene skal ha god musikkfaglig og pedagogisk kompetanse, og understreker samtidig hvor viktig det er at dirigentene har formidlingsevne og kjemi med korpset.

Med unntak av Berg i Larvik hvor korpset tar seg av all musikkundervisning på 3. trinn, har korpset ingen faglige samarbeid med grunnskolene. Grunnskolene er heller ikke involvert i korpsdriften. Korpset har kontakt med skolene om praktiske ting som rom og utdeling av informasjonsskriv, men skulle gjerne hatt mer samarbeid om musikkopplæringen og med SFO.

## ***Prosjektet Ungdom og medbestemmelse***

Ingen av styrene har vært direkte inne i gjennomføringen av prosjektet, men har i forkant vært med på planleggingen. Knarvik ser ikke ut til å ha involvert dirigenten i det hele tatt, men leide inn en ekstern mentor for å kjøre prosjektet. Alle har holdt introduksjonskurs for ungdomsassistentene, men oppgavene ungdommene har fått, har variert litt. Noen har både dirigert korpset og drevet gruppeinstruksjon, mens andre har drevet kammermusikkgrupper og organisert konkurransedeltakelse. Målet for prosjektet har vært å skape forbilder og å gi de eldste noe å strekke seg etter og bevisstgjøre dem på hvilken rolle de kan ha i korpset. Dette med å være forbilder og inspiratorer for de yngre korpsmusikantene trekkes ekstra fram som viktig av styrelederne.

Prosjektet har ikke ført til noen endringer i måten styrene jobber på, men alle har fått en ny bevissthet og oppmerksomhet om mestring og trivsel. Styrene har tydeligvis ikke vært involvert i kulturskolelærernes rolle i prosjektet, dette har muligens sammenheng med at kulturskoleundervisningen sjelden foregår på samme dag eller sted som korpset øver.

Korpsene synes det er stas å bli valgt ut til å være med i prosjektet, og de har vist stor velvilje. De ser alle at det har ført til et bedre miljø og økt trivsel i korpset. Det fortelles at det er mindre avstand mellom de eldste og de yngste i korpset, de eldste tar mer ansvar og oppfattes ikke som så skumle. Musikantene har fått en bredere plattform å stå på, og de eldste har blitt mer bevisst på sin rolle i forhold til de som er yngre.

Prosjektet har ikke skapt noen konflikter, men noen synes timingen av prosjektet var dårlig, både angående når de fikk invitasjonen og når spørreundersøkelsen skulle besvares.<sup>96</sup>

Alle synes prosjektet har vært vellykket og vil gjerne at prosjektet videreføres. Det er litt tidlig å se konsekvensene tydelig, om det fører til at flere velger korps, og flere kunne tenkt seg en litt lengre prosess. Siden prosjektet kom litt tregt i gang og prosjektperioden var begrenset til tre år, er det ikke unaturlig at det ble litt kort tid for noen.

---

<sup>96</sup> Det gikk ikke ut en felles invitasjon til alle deltakerkorpsene, alle ble invitert direkte. Dette førte til at oppstarttidspunkt ble forskjellig for alle. Det førte igjen til forsinkelser i prosjektet som gjorde at mine undersøkelser måtte forskyves i forhold til planen. I stedet for å starte opp med undersøkelsene i januar 2013, måtte jeg vente til mai 2013 med å sette i gang.

## **INTERVJU MED DIRIGENTER, MENTORER OG KULTURSKOLELÆRERE<sup>97</sup>**

Jeg fikk ikke gjort intervju med alle dirigentene og mentorene/kulturskolelærerne, og av hensyn til deltakermiljøene, vil jeg ikke komme inn på hvem som ikke svarte på henvendelsene. Alle miljøene har fått de samme henvendelsene via NMF. At ikke alle svarte, kan tyde på svikt i kommunikasjonen eller uklare rutiner for informasjonsflyt. Det kan også skyldes måten prosjektet ble presentert til korpse på, og hvem som dermed fikk et eierforhold til prosjektet. Dette vil jeg ikke spekulere videre i, bare konstatere at jeg har fått intervjuet fem som enten er dirigent, kulturskolelærer, mentor eller en kombinasjon av disse. Det er derfor naturlig å se disse intervjuene samlet under én kategori. Jeg har samlet analysen under de samme overskriftene som i analysen av intervjuene med styrelederne.

Dirigenter og instrumentallærere får gjerne et tettere forhold til korpssmedlemmene enn styret. Det er de som har den direkte kontakten med medlemmene i utøversituasjonen og får de umiddelbare tilbakemeldingene. Disse er sjelden foreldre til medlemmene, men er utenforstående voksne som medlemmene får tillit til.

Alle sitatene er hentet fra intervjuene om ikke annet er opplyst.

### ***Bakgrunn og holdninger i forhold til deltakelse i prosjektet***

Under denne overskriften vil jeg, som i analysen av styreledernes svar, bringe inn momenter som er med på å danne bakgrunnen for at korpse ble valgt ut til å delta i prosjektet. Jeg vil analysere informasjonen de gir om samarbeid med andre, årsaker til slutting og forutsetninger for god korpdrift.

Korpse fikk invitasjon til å delta gjennom NMF og henvendte seg så til kulturskolene. For Knarviks del fikk mentoren der en direkte henvendelse fra NMF. Siden korpse ikke har meldt seg på selv, er de stolte over å ha blitt valgt ut, og de setter pris på initiativet og målsetningen i prosjektet. Korpse håper at prosjektet skal hjelpe dem i arbeidet med å beholde de eldste, og at det bidrar til videreutvikling av korpset.

Dirigentene oppfatter samarbeidet med kulturskolen som nyttig. Noen korps kjøper tjenester fra kulturskolen, og i enkelte korps vet medlemmene nesten ikke at de går i kulturskolen, mens andre igjen er veldig klare på forskjellen. Her spiller det nok en rolle hvordan kulturskolen jobber i forhold til korpselevne, og i hvor stor grad de blir integrert i

---

<sup>97</sup> Hele intervjuguiden er gjengitt i vedlegg 4.

kulturskolens øvrige drift om det er snakk om salg av tjenester. Dette kan altså sees fra to sider, og det spiller nok en stor rolle hvordan kulturskolene jobber med korpselevne. Frafall i korpset er også et tema for kulturskolene, de vil jo gjerne tilby sine lærere forutsigbarhet i stillingsstørrelsen.

Kulturskolelærerne merker kanskje enda tydeligere enn dirigentene konkurransen med andre fritidsaktiviteter direkte. De skal jo legge en timeplan som må gå opp i forhold til andre aktiviteter elevene deltar i. Det er også slik at kulturskolelærerne kanskje ikke er tilgjengelig for undervisning når det passer korpset best, og noen korps forteller at kulturskoleundervisninga har gått på bekostning av fellestid i korpset.

Dirigentene tilrettelegger så godt de kan for at medlemmene skal kunne være med på aktiviteter i tillegg til korpset, men er opptatt av å ikke gå på akkord med korpsets aktivitets- og prestasjonsnivå. Som regel er det idrettsaktiviteter som byr på de største utfordringene, og korpsene føler seg ofte overkjørt.

Jeg som dirigent er veldig opptatt av at om korpset og tradisjonen skal stå fast, kan ikke korpset være den som gir hele tida og si at det er greit om de kommer annenhver uke. Det er viktig for oss å bygge kvalitet og få kvalitet i det vi gjør sånn at ungene blir stolt, og straks vi sier at det er greit at de kommer bare en gang i uka eller annenhver gang, så har vi sagt at korpset er en sånn B-fritidsaktivitet. Vi må stå på barrikadene selv om det er en utsatt plass å stå. Det er klart vi tar hensyn hvis det krasjer, men jeg synes det er veldig dårlig gjort av idretten å bare kjøre over og ikke ta hensyn andre veien. Det er alltid mye viktigere med ei fotballtrening enn ei korpsøvelse siden de må være på trening for å kunne spille på neste kamp. Jeg håper korpset også kan komme dit at vi kan si at de må være på så og så mange øvelser for at de kan være med på konsert. Hvis vi skal beholde korps som hobby og fritidsaktivitet, må vi begynne å stå på krava litt, stå opp og være stolt av det vi gjør, for det er ingen andre som gjør det for oss. Vi er nødt til å gjøre det sjøl!

Dirigentene forteller at korpsene har gode rekrutteringsgrunnlag, og de forteller at grundig arbeid med brosjyrer og skolekonserter gir resultater på rekrutteringsfronten. Et av korpsene hadde allerede en del tiltak for de eldste og så prosjektet som en anledning til også å få dokumentert det arbeidet de allerede gjorde. Alle korpsene har opplevd fall i medlemstall, men også at økt fokus på rekruttering har gitt resultater. Korpsene er opptatt av å gi et godt

tilbud til de eldste og er veldig klar over at de konkurrerer med andre fritidsaktiviteter. Kulturskolelærer og mentor vet lite om korpsets indre liv, men kjenner til at de har fadderordninger og tillitsvalgte. At medlemmene er med på sommermusikksskole og i kretskorps vet de også, men ellers er de ikke en del av korpset til vanlig. Et par av korpsevene gir fritak fra noen øvelser til ungdommer som er med i ungdoms- eller voksenkorps, dette fordi det er viktig for å motivere de eldste til å satse videre. «Men det med voksenkorpsspilling er jo gjerne forbeholdt de flinkeste...»

### ***Identitet***

Under denne overskriften vil jeg også inkludere analysene som omhandler repertoar og musikalsk aktivitet. I tillegg til de personlige identitetsoppfatningene er dette er i aller høyeste grad en del av korpsets identitet. Repertoarvalg er dirigentenes domene, og de tar ansvar for at repertoaret er pedagogisk gjennomtenkt og balansert mellom underholdningsstoff og originalskrevet musikk. De er bevisste på ikke å fire på kravene og tilrettelegger heller stemmene for de yngste. Dirigentene legger vekt på å finne musikk som passer den besetningen de til enhver tid har og passer på å skjerme svake grupper. Medlemmene medvirker i valg av tema til enkelte prosjekt, men korpsevene liker best å spille musikk fra korpslitteraturen, det ser de som mye mer utviklende enn å spille poplåter. Kulturskolelærerne har ingen påvirkning på repertoaret, men bruker undervisningstid på korpsnoter i forbindelse med konserter og konkurranser. Mye av stoffet er kanskje litt over nivå, men da får de litt å strekke seg etter.

Korpsevene reiser gjerne bort ei helg i året for å ha seminar. Da legges det ofte inn tid til sosiale aktiviteter. Dirigentene er ikke nødvendigvis så glade for at dyrebar øvingstid brukes til ski og bading, men ser at det kan være viktig for det sosiale. En av dirigentene sier det slik:

Det sosiale må fungere i bunn, det nytter ikke med bare musikalske resultat. Det sosiale har forandret seg gjennom årene, nå er ikke lenger ungene nødvendigvis venner utenom korpset, og det gir oss større utfordringer.

For å bygge et bra korps understreker dirigentene at det er viktig at medlemmene er med fra dag én. Dette er spesielt viktig der medlemmene har opplæring gjennom kulturskolen, ellers

får de ikke den rette opplevelsen av å være med i korpset. Aspirantkorpset må knyttes til hovedkorpset og korpsaktiviteten må være synlig på skolen.

Alle ser korpsmedlemmene som korpsmedlemmer framfor instrumentalister. Instrumentallærerne har et mål om å dyktiggjøre sine elever på instrumentet og man ser at enetimer i kulturskolen kan være med å danne en identitet som instrumentalist. Den ene kulturskolelæreren jeg intervjuet mente at han nok likevel ser elevene mest som korpsmusikanter, og han ser også forskjell på at noen oftere ønsket å øve på korpsnotene enn andre.

Det er korpset som styrer instrumentvalget, og de voksnes oppfatning er at medlemmene virker fornøyde. Det kan vi også se i spørreundersøkelsen hvor det blir spurt nettopp om medlemmene er fornøyde med å spille det instrumentet de gjør. Bare én av alle svarer nei, mens 5 ikke vet om de er fornøyd. Det er ofte instrumentallærerens oppgave å motivere elevene til å bli glad i det instrumentet de spiller, men jeg tror nok også at det er veldig viktig med gode forbilder blant de eldste i korpset.

Hovedinntrykket til dirigenter, mentorer og lærere er at medlemmene synes det er kult å gå i korps, og at gode prestasjoner øker status og stolthet, men det fortelles også om «hemmelige korpsmusikanter», disse forteller ikke til nye venner at de spiller i korps og vil ikke nødvendigvis vise seg fram i nærmiljøet.

En av dirigentene forteller at han heller ikke bestandig synes det er så stas å fortelle at han er skolekorpsdirigent, han foretrekker å presentere seg som kulturskolelærer og mener det har litt høyere status i selskapslivet.

Jeg spurte også om hvorfor informantene valgte å bli nettopp skolekorpsdirigent eller instrumentallærer. Alle forteller at oppvekst i korps med gode forbilder, gode opplevelser av tilhørighet og tillit har lagt grunnlaget for deres valg.

Det å lære bort og det å ikke se bare resultater, men at unger vokser på det å få instruksjon og bli undervist i musikk, det er kjempegivende! En fantastisk jobb!

### ***Kompetanse***

Tre av informantene har musikerutdanning fra konservatorium, mens to har allmennlærerutdanning med musikk i fagkretsen. Alle trekker fram at de etter hvert har lang



erfaring som dirigenter og pedagoger, og den erfaringen har gitt den forståelsen for faget de har nå. Det gjør også at de kan vurdere sin egen utdanning og dagens dirigentutdanning. Alle føler at de har den faglige ballasten som trengs for å være en dyktig dirigent og pedagog. Realkompetansen de har opparbeidet gjør at rådene de gir er verdt å ta med seg:

- 90% av dirigentjobben er ikke dirigering, det er pedagogikk og lagbygging
- grunnskolepedagogikk gir muligens en bredere kompetanse enn ren instrumentalpedagogikk
- spesialpedagogikk er et fag man gjerne kunne hatt mer innsikt i
- dra på dirigentkurs, få coaching
- kursene tilbudt gjennom Norsk kulturskoleråd og NMF er vel verdt å få med seg

På spørsmålet om dirigentutdanningen i Norge er bra nok, viser det seg at ingen av informantene er imponert over dirigentutdanningen som tilbys i Norge. Dagens dirigentutdanning er tilpasset orkester og andre profesjonelle ensembler, ikke skolekorps. Korpsmusikk har heller ikke fokus i disse utdanningene. «Det er mange korps som lider under at de som er proffe og utdannede ikke har peiling». «Parkometerdirigenter» er et uttrykk som kommer opp, det beskriver de som bare dukker opp og dirigerer fra 18:00–20:00 og går hjem igjen. En annen spør seg om ikke aspirant- og juniordirigentutdanninga skulle ha ligget til førskolelærerutdanninga. Alle etterspør et utdanningstilbud til skolekorpsdirigenter på linje med de andre dirigentutdanningene og tror NMF må ta tak i den saken selv. Jeg vil gjerne sitere et av svarene i sin helhet:

Spørsmål 21: *Synes du at utdanningstilbudet for dirigenter er godt nok?*

Nei, jeg synes ikke det, jeg synes de bommer totalt på det å være skolekorpsdirigent, i og med at dirigentutdanninga er 100% teknikkretta med taktering og teori, mens 90% av det å dirigere skolekorps er ikke taktering men alt det andre rundt – organisasjonsbygging, motivasjon, pedagog, tante, onkel og bestefar på en og samme tid. Det er mange ting som ikke ligger i undervisninga, men jeg tror det holder på å snu. Jeg tror de gjør en god jobb med å sette fokus på skolekorpsdirigenten og korpsenes behov, og jeg tror at det vil snu i løpet av noen år. Per nå er det både mangel på dyktige korpsbyggere og mangel på utdanning som er tilpasset skolekorpsdirigenter.

Når det gjelder hvordan dirigentene ser og utnytter kompetansen i styrene sine, svarer alle at de er den eneste profesjonelle parten i korpset, og det er ingen som leder dem på den faglige biten. Det er enighet om at dirigent og styre må jobbe sammen om korpsets framdrift, organisasjon og planlegging. Instrumentallærerne har sjelden direkte kontakt med styrene, ofte fordi instrumentalundervisningen foregår på andre dager enn korpsøvelsene.

Ungdommene sitter på masse kompetanse om sin kultur og er et speilbilde på organisasjonen. De har kompetanse på andre ting enn spilling og er en stor ressurs, de er sosiale vesen og de lærer mye av hverandre. Informantene ser at når ungdommene får tillit og utfordringer, tar de det på strak arm. Gruppelederansvar gjør at de vokser og blir gode forbilder for de yngre, og det er jo nettopp en del av prosjektet.

### ***Prosjektet Ungdom og medbestemmelse***

Før var det jo amatører som sto for opplæring og sånt, mens nå er det bare profesjonelle aktører fra kulturskolen. Vi har tapt noe på veien der, med engasjementet og de flinke ungdommene, så vi har prøvd å snu den trenden.

Alle dirigentene er tydelige på at målsettingen i prosjektet for så vidt ikke brakte inn noe helt nytt, de har alltid hatt en praksis der de eldste hjelper de yngste. Det som var nytt, var muligheten til å sette både gammel og ny praksis inn i et system og konkretisere enda mer hvilke oppgaver ungdommene kunne gjøre. En annen ting var å sette fokus på samarbeidet med kulturskolelærerne. Mitt inntrykk er at dette er avhengig av hvilken kontakt dirigenten og kulturskolen har. Noen steder møtes de ikke siden kulturskoleundervisningen foregår på andre dager og steder enn korpsøvelsene. Alle korpsene brukte kulturskolelærer eller mentor til å holde innledende kurs, men hvilken rolle kulturskolelærerne hadde videre i prosjektet, er det ikke så mange som sier noe om. Noen steder har også dirigenten flere roller og er også både instrumentallærer og mentor. I ett av korpsene har ungdomsassistentene hatt observasjonspraksis hos kulturskolelærerne, med fokus på læringssituasjonen.

De ulike modellene for gjennomføring korpsene valgte, presenterte jeg i beskrivelsene i forrige kapittel. Mens noen har tenkt langsiktig og prosessorientert, var andres modell kort, konkret og resultatorientert. Ett av korpsene jobbet med ett spesielt prosjekt fram mot et konkret mål og oppnådde gode resultater med det, mens de andre ikke har hatt så målbare metoder. De ser likevel mange positive resultat allerede. Noen har også gitt ungdommene

oppgaver av kortere varighet, men heller flere ulike oppgaver. Det skal bli interessant å se hva man kan se av resultater i disse korpse: viderefører de tankegangen i prosjektet og inkorporerer de den i den daglige driften?

I alle korpse har ungdommene hatt kursing i musikkteori, praksis i junior- og aspirantkorps og fungert som gruppeledere i hovedkorpset.

Den ene kulturskolelæreren jeg intervjuet, fortalte at han har blitt kjent med flere av korpsets medlemmer, og flere av medlemmene vet nå hvem han er. Det synes han er fint, for ofte kjenner ikke korpsmusikantene hverandres lærere. I ett av korpse har kulturskolelærerne undervisning samme dag på korpsets øvingssted, da treffes alle, og de får diskutert ting. Der har kulturskolelærerne vært med hele tiden, og de har fulgt opp prosjektet med sine elever.

Dirigentene har vært krumtappene i prosjektene, det er de som har hatt den faglige styringen med arbeidsoppgavene i alle korpse unntatt ett. Der styrte ungdommene selv kammergrupper fram mot konkurranse. Ungdommene følte sterkt at dette skulle de klare selv, men de ville gjerne ha dirigenten med som støtte på konkurransedagen.

Alle informantene forteller om entusiastiske, lærevillige og stolte ungdommer som tok utfordringene de fikk på strak arm. Dirigentene har blitt mer bevisst på involvering, planlegging og å bestemme hvordan og når ungdommene skal hjelpe til. De vil gjerne sette dette med gruppeledere i system og ser at involvering og ansvarliggjøring er viktig:

Nå har vi satt det litt i system sånn at det åpna en ny sans i forhold til det å passe på at involvering og ansvarliggjøring er viktig.

En av dirigentene spør seg likevel om det var riktig målgruppe for prosjektet:

Jeg har ikke helt funnet ut hvem vi skal fokusere på i dette prosjektet, for når vi satte i gang tenkte vi at det måtte være de eldste, men de eldste jeg plukket ut, var jo de som var mest gira i utgangspunktet, så i høst var de fire som sluttet i gruppen under. De hadde ikke ansvar for noen og hadde heller ingen som tok seg av dem. Det var en tankevekker, at de du tror er mest egnet slutter, og det har påvirket meg til å tenke annerledes, at det er de i mellom som må få fokus.

Dette er tanker jeg også gjorde meg da jeg først hørte om prosjektet og stadig gjør i forhold til mitt eget arbeid; hvordan skape entusiasme på mellomnivået? Det var også derfor jeg så det som vesentlig å spørre de yngre korpsmedlemmene om deres erfaringer.

En sterkere involvering av kulturskolelærerne synes alle er bra, at det er flere kompetente voksne som kommer inn og underviser. En av dirigentene påpeker at det var færre kulturskolelærere enn ønsket som var inne i prosjektet, og at informasjonen til kulturskolelærerne skulle vært bedre. Noen kulturskolelærere fryktet også at prosjektet gikk ut på å ta over deres rolle. Det burde ha vært et felles informasjonsmøte for alle impliserte parter i forkant av prosjektet, da ville alle hatt samme utgangspunkt. Flere nevner at det at det ikke var så stramme føringer på hvordan prosjektet skulle gjennomføres, ga en frihet som var god å ha. Da kunne veien bli til underveis og som én sier: «Denne gangen gikk det bra!»

Gjennom prosjektet har ungdommene forhåpentligvis sett at de kan styre situasjonen sin litt sjøl og at de har fått en større betydning i korpset. De yngre medlemmene synes de eldre er mye bedre instruktører enn de hadde trodd på forhånd, og det har vært positivt for miljøet fortelles det fra ett korps. Ungdommene har likt oppgavene godt, og de får gode tilbakemeldinger fra andre voksne som har observert. Ansvarliggjøring og fordeling av oppgaver har absolutt vært en suksess, og videreføring er et ønske hos alle.

Når det gjelder videreføring av prosjektet, er alle enige om at det må forankres i virksomheten og bli en del av den daglige driften. En av dirigentene vil gjerne lage en milepælplan for videreføring av prosjektet, mens en annen gjerne vil ha hjelp til organiseringen og én har allerede spredd ideene til sine dirigentkolleger som igjen gir gode tilbakemeldinger fra sine korps. Å få alle korpsmedlemmene inn i kulturskolen er et annet mål, gjennom prosjektet har korpsene sett hvor fruktbart et slikt samarbeid kan være.

På spørsmålet om hva informantene tror er årsaken til at noen lykkes bedre enn andre med korpsdrift og hvilke forutsetninger som må være på plass, er de veldig tydelige alle sammen:

Korps er best på å være korps. Det er den musikalske opplevelsen som skal bygge selvtillit og stolthet, ikke pizzakvelder eller fotballkamper, det kan andre aktiviteter holde på med, men den musikalske egenarten til korpset, den må vi bygge videre på.

Det organisatoriske må være på plass, man må ha en dirigent som ser alle og gir meningsfulle oppgaver. Man må ha folk i nøkkelroller som har anledning, tid og ressurser til å tenke framover. Det må være kvalitet, og det må låte bra.

En av dirigentene sier også at det bør være andre måter å vise at man er bra på enn å konkurrere. Håpet er at noen har blitt motivert til å fortsette med musikk etter dette:

En må investere tid og penger i de eldste musikantene, og ikke bruke alt på de minste, å se de eldste, og å bygge forbildene, derfor synes jeg dette prosjektet er viktig. Det er en måte for korpset å vise at en ser de eldste musikantene, og de blir jo ganske stolte, da, når de klarer å gjennomføre sånne ting. En må skjønne at de store musikantene trenger ikke nødvendigvis enetimer, men å bli sett, at en ikke bare satser på nye aspiranter hele tiden. Problemet er jo å holde på medlemmene når de er blitt så store, og en mister en stor ressurs om en ikke klarer det. De kan jo ting som en kan bruke.

## SPØRREUNDERSØKELSEN TIL REFERANSEKORPSENE<sup>98</sup>

Referansekorpse ble valgt ut av NMF, og det ble sendt invitasjon til 4 korps. Undersøkelsen var utformet slik at både dirigenter og styreledere kunne svare. To av korpse som ble valgt ut, hadde vært med i *Prosjekt Samspill*<sup>99</sup>, to hadde ikke deltatt. Da svarene kom inn, viste det seg at det var de to korpse som ikke hadde vært med i *Prosjekt Samspill* som svarte. Fra disse korpse fikk jeg svar fra styrelederne. Jeg velger å kalle korpse Korps 1 og Korps 2 for å bevare anonymiteten. Spørsmålene dreier seg om de samme hovedområdene som i de andre spørreundersøkelsene og intervjuene.<sup>100</sup>

For å få et inntrykk av korpse spurte jeg om medlemstall og aldersfordeling. Det ene korpset, Korps 1, har 80 medlemmer, herav 15 aspiranter. 27 av medlemmene er født før 2000. Korps 2 har 55 medlemmer, herav 10 aspiranter. Her er kun 9 av medlemmene født før 2000.

Korps 1 fikk et oppsving i medlemsmassen da de tok ansvar for den individuelle instrumentopplæringa og fikk lagt den inn i SFO-tid. De har også etablert et rytmekorps for 1. trinn i SFO-tiden. Medlemmene har medbestemmelse på hvor turene skal gå, og de oppfordrer til deltagelse på sommersmusikksskole og i kretskorps. Korps 2 merker

<sup>98</sup> Hele spørreundersøkelsen er gjengitt i vedlegg 5.

<sup>99</sup> Prosjekt Samspill er omtalt i kapittel 1 under overskriften «Samarbeidsprosjekt mellom NMF og Norsk kulturskoleråd».

<sup>100</sup> Se vedlegg 5.

konkurransen med idretten, dette kan kanskje forklare at de har langt færre medlemmer født før 2000. De har ungdomsstyre og sender deltakere til NMFs ungdomskonferanse. Langtur er også en gulrot de bruker.

Når det gjelder samarbeid med andre, har Korps 1 et godt samarbeid med grunnskolen og SFO. De har god dialog om lokaler til undervisning, og SFO hjelper til med rekrutteringen til rytmekorpset. Der arrangeres det også konserter for foreldrene. Korps 2 har samarbeid med kulturskolen, alle medlemmene har instrumentopplæring der.

Når det gjelder slutting, beskriver begge korpene sosialt frafall. Når ei slutter, slutter gjerne venninna/venninnene også. Den andre slutteårsaken er konkurranse med idretten. Begge korpene forteller at de tar hensyn til andre fritidsaktiviteter, men føler ikke at de selv blir tatt hensyn til.

På spørsmålene som dreier seg om drift, forteller begge korpene at de har én øvingsdag i uka. Styrene er ikke involvert i den kunstneriske driften, det er heller ikke instrumentallærerne, de er heller ikke involvert i instrumentvalg. Korpsmedlemmene inviteres til å foreslå repertoar i begge korpene. Begge korpene deltar årlig i konkurranser. Formålet med seminarer oppgis å være å øve til konkurranser, introdusere nytt repertoar og inspirere til glede og samhold i korpset. Begge korpene har den vanlige tredelingen i nivå med aspirantkorps, juniorkorps og hovedkorps, i tillegg har Korps 1 rytmekorps.

Identitetsoppfatningen er ulik i de to korpene. I Korps 1 regner man medlemmene som instrumentalister, i Korps 2 som korpsmusikanter. I begge korpene får medlemmene velge instrument selv, og de har til en viss grad mulighet til å skifte instrument. Begge korpene mener at å spille i korps gir en positiv identitet både for barn og voksne.

Kompetanse er et område jeg har lagt vekt på i spørsmålene til både voksne og barn. I Korps 1 har noen i styret musikkkompetanse. Ved ansettelse etterspør de høyskolekompetanse på instrumentallærerne i tillegg til at de må like å jobbe med barn. De benytter kulturskolen kun på instrumenter der de ikke har egne lærekrefter, eller om kulturskolens lærere er gode. Korpset er ikke fornøyd med kulturskolens tilbud som de mener er alt for dyrt, undervisningstiden er for kort, det er stor utskiftning av lærere og de holder ikke alltid mål faglig. Styret benytter seg ikke av råd fra NMF. Korpset bruker heller ikke kompetansen i grunnskolen. Musikk lærerne der har i følge informanten ikke kunnskap om, eller interesse for, korps. Korpsmusikantene brukes kun til orkester når skolen setter opp egne musikalere.

I Korps 2 har de ikke musikkkompetanse i styret. De mener at dirigenten må ha utdanning og en positiv og utadvendt væremåte. De bruker kulturskolen til all undervisning og benytter seg av råd fra NMF. De bruker i liten grad grunnskolen kompetanse.

Det kommer tydelig fram av spørreundersøkelsen at dette er to veldig ulike korps, men det understreker jo bare at det er mange måter å drive korps på. Har man god musikkfaglig kompetanse i styret, er man i større grad selv i stand til å vurdere kompetansen hos dirigent og instrumentallærere og føler ikke behov for støtte og råd fra andre. Har man ikke denne kompetansen er det derimot til god hjelp å benytte seg av kommunens kulturskoletilbud og råd fra NMF.

Det viktigste spørsmålet til disse informantene anser jeg for å være spørsmål 35: «Hva tror dere er årsaken til at dere lykkes så godt med korpsdriften?»<sup>101</sup> Her er det ordene *positivitet*, alle tiders dirigenter som er glade i unger, *kompetanse*, ledererfaring fra både musikkliv og næringsliv, og *trivsel* som trekkes fram:

Et styre som har mye kompetanse fra lederposisjoner i næringslivet, der alle er gamle korpsmusikanter. Det er god økonomi, og korpset er veldrevet. Styret og korpsledere tar seg av alle praktiske gjøremål, slik at dirigenten kan utføre den oppgaven han er satt til. Korpsledere setter ut stoler og rydder etter øvelser sammen med musikantene. Korpslederne kopierer opp noter, og sørger for at instrumenter sendes til/fra reparasjon. Vi har «gamle» ritualer i forbindelse med jul, påske og overgang fra juniorkorps til hovedkorps. Foreldregruppen er sterkt preget av samhold, og det er mye latter når vi arrangerer loppemarked og foreldrefester. Musikanter, dirigent og foreldre trives sammen.

---

<sup>101</sup> Vedlegg 5.

## **KAPITTEL 6: KONKLUSJON OG OPPSUMMERING**

Hensikten med min forskning var å undersøke om tiltakene som settes inn for å få flere til å fortsette i korps virker, gjennom å søke etter suksessfaktorer hos skolekorps som lykkes godt med å holde på de eldre medlemmene. Spesielt har jeg sett på prosjektet *Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon*. Med utgangspunkt i hovedproblemstillingen vil jeg gå gjennom sentrale punkt i mine funn. Kan vi se at økt medbestemmelse motiverer ungdom til å velge å fortsette i korps?

De korpsmedlemmene som har vært ungdomsassistenter og fokusgruppe i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* har man allerede lyktes med siden de har vært med lenge nok til å fylle rollen som forbilder og gruppeledere. Det som derfor ble et viktig spørsmål var om deres rolle som forbilder også har inspirert de yngre elevene til å fortsette? Selv om mitt fokus var på ungdomsassistenter, viste det seg at det var de yngre korpsmedlemmenes opplevelser som ble en viktig indikator på hvor vellykket prosjektet hadde vært. De yngre korpsmedlemmene viste seg altså å være en subsidiær målgruppe. Vi har allerede sett at korpsene opplever at prosjektet har skapt en forventning hos de yngre korpsmedlemmene, og at de gleder seg til det blir deres tur til å bli ungdomsassistenter. Det er verdt å merke seg at 23 av de yngre korpsmedlemmene svarer at de får mer lyst til å fortsette i korpset når de ser hva de eldste får være med på. Det er altså ingen grunn til ikke å fortsette arbeidet og ideene som forhåpentligvis har fått en forankring gjennom dette prosjektet. Prosjektet kan allerede kalles en suksess og svaret på min problemstilling er ja, økt medbestemmelse motiverer ungdom til å velge å fortsette i korps.

Hvilke erfaringer har så de ulike aktørene gjort? Ungdomsassistenter har fått bedre innsikt i hva det vil si å undervise andre, de har opplevd å få ansvar og å mestre oppgavene de har fått. Dette har gitt resultater i form av bedre sosialt miljø i korpset. De yngre



korpsmedlemmene har blitt bedre kjent med de eldre, og det er med på å forsterke den positive effekten av aldersblanding.

Det er mulig at mangelen på prestasjonskrav i korpsene kan være en årsak til at noen slutter. Dette fordi noen kanskje ikke føler at deres prestasjoner blir verdsatt, eller at det blir for slapt, at det bare er å møte opp så får man være med. Ungdommene ønsker å bli stilt krav til, og de vil ha kvalitet. Det er en pedagogisk utfordring å få alle med, men det er det som gjør korps til korps. Som W. Waagen understreker, er repertoarvalg i korpset viktig, og alle vil ha kvalitet. Hennes meninger har jeg referert til i teorikapitlet. Dirigentene i min undersøkelse trekker alle fram repertoar som et viktig moment – korpsene liker å spille ordentlig musikk. De bruker gjerne originalkomposisjoner som er skrevet med tanke på instrumentene og klangene i et korps. Er det for krevende stemmer for noen, skriver de heller om enn å kompromisere med kvaliteten. Popmusikk brukes i mindre grad og da i sammenheng med spesielle prosjekt. Dette ser det ut til at medlemmene stort sett er fornøyde med.

Even Ruud hevder at identitetsoppfatning er et resultat av interaksjon med andre.<sup>102</sup> Gode, positive opplevelser i musikalske sammenhenger vil dermed forsterke den musikalske identitetsoppfatningen. I prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* mener jeg å se at det er nettopp det som har skjedd. Rapporten fra Småbispans prosjekt viste at også det å få aksept fra jevnaldrende ikke-musikanter styrker selvtilliten i forhold til å spille i korps.

Kulturskolens rolle har blitt utfordret gjennom prosjektet. I starten var noen av kulturskolelærerne redde for at dette skulle gå ut over deres arbeid, men dette snudde raskt da målene med prosjektet ble avklart. Blåseelevne i kulturskolen har ofte en annen motivasjon enn andre kulturskoleelever i og med at deres primære mål ofte er sosialt, å være med i korpset. De har heller ikke alltid fått velge instrument selv. Dette gjør at kulturskolelærere som underviser på blåseinstrumenter har andre utfordringer enn sine kolleger som underviser på instrumenter elevene har valgt og ønsket seg selv. Gjennom dette prosjektet har kulturskolelærerne blitt bedre kjent med korpset og flere av korpsmedlemmene, og korpsmedlemmene kjenner nå hverandres lærere. Kulturskolelærerne har fått et annet perspektiv på undervisningen og elevene gjennom mentorarbeidet.

Det er viktig at kulturskolene har et godt forhold til de lokale korpsene, og at man samarbeider om å finne gode løsninger for den enkelte elev. Det er også viktig å unngå at man kommer i et konkurranseforhold, men hele tiden søker det beste for alle. Det kan bety at noen elever kanskje trenger mer fokus på korpsnoter på timen, mens andre trenger utfordringer i

---

<sup>102</sup> Ruud, 2002: s. 71–72.

form av solorepertoar og kammermusikk. Kjenner man elevens motivasjon, er det lettere å tilrettelegge undervisningen på en god måte.

Kan prosjektet gjennomføres uten kulturskolen? Knarvik skulekorps var med i prosjektet fordi man ville se om et korps uten kulturskoletilknytning også kunne gjennomføre prosjektet. Det må det sies at de klarte, men de gjorde det ikke helt alene, de engasjerte en mentor med ansvar for gjennomføring av prosjektet. Det kan derfor tyde på at man på mindre steder uten et stort kulturskoletilbud godt kan gjennomføre et slikt prosjekt. Det kan nok likevel være lurt å knytte til seg fagpersoner i tillegg til dirigenten i oppstartsfasen.

Dirigentene har erfart at de eldre korpsmedlemmene er en ressurs de kan utnytte i langt større grad enn de har gjort før. De er imponert over hva ungdommene har fått til, og de ser at ungdommene har kompetanse de kan dra nytte av. De er ivrige med å spre tankegangen i prosjektet til sine kolleger fordi de ser at det fører til større trivsel i korpset. Dirigentene er enige om at det mangler mye i utdanningen av nye dirigenter i Norge, og de etterlyser et eget utdanningstilbud for skolekorpsdirigenter. Alle dirigentene jeg har intervjuet har enten grunnskolelærer- eller faglærerutdanning og har sørget for å oppdatere seg på kurs. Jeg tror at med en mer skreddersydd skolekorpsdirigentuutdanning vil vi få flere velutrustede dirigenter, og kanskje også flere kvinnelige dirigenter.

Styrene etterspør dirigenter og instrumentallærere med god kompetanse. De legger også stor vekt på skikkethet, at de de ansetter skal fungere i samspill med korpsmedlemmene. Det ser også ut til at styrene med egen musikkfaglig kompetanse i mindre grad føler behov for å støtte seg til kulturskolens kompetanse, men ansetter på egenhånd.

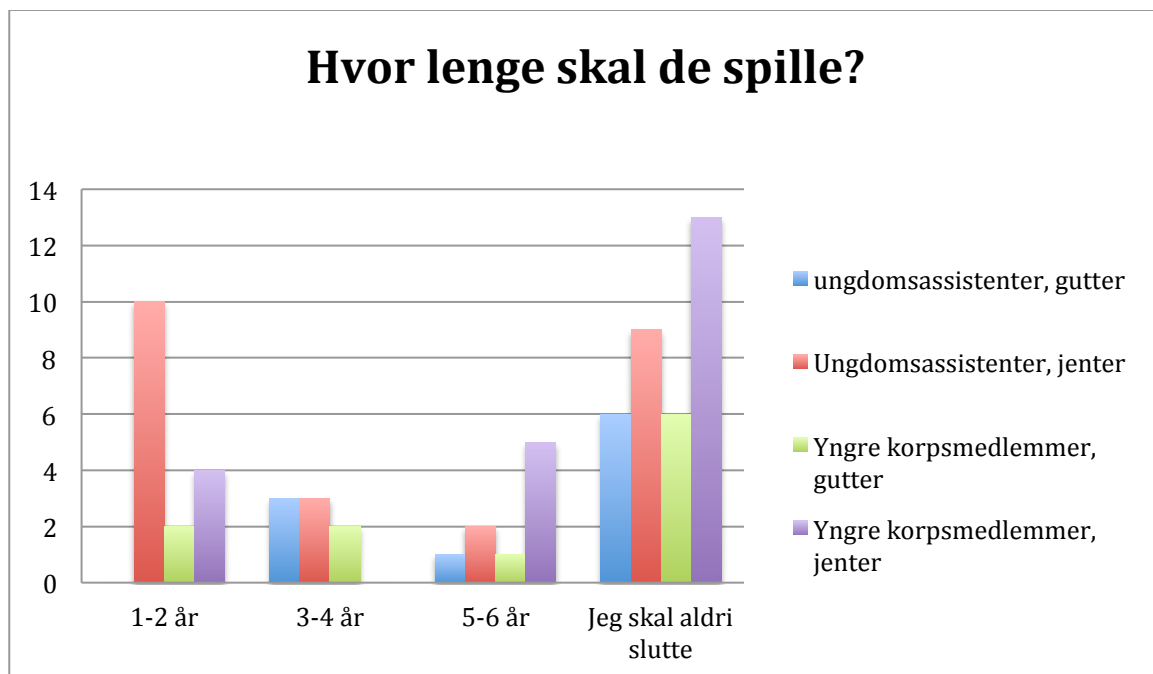
Styrene har sjelden kontakt med instrumentallærerne, og de overlater det musikkfaglige arbeidet til dirigenten. Det er også tydelig at dirigentene ikke har noe administrativt ansvar. Styrene har heller ikke involvert seg direkte i gjennomføringen av prosjektet *Ungdom og medbestemmelse*. Jeg tror korpse vil tjene på å ha en enda mer inkluderende arbeidsform, noe prosjektet inviterer til. Det ser så langt ikke ut til at prosjektet har ført de ulike voksne aktørene nærmere hverandre.

Styremedlemmer og ledere innehar sjelden musikkfaglig kompetanse, men de har erfaring fra arbeidslivet og annen styrevirksomhet. Det blir derfor ikke riktig å si at dirigentene er de eneste profesjonelle i et korps, men de er ofte de eneste musikkfaglig profesjonelle. Jeg tror man i større grad må søke å utnytte hverandres kompetanser, og se på hvordan man best mulig kan få korpset til å fungere som organisasjon.

Identitetsbegrepet ligger hele tiden i bunnen av all aktivitet i korpse, og det er viktig for alle at det ikke blir sett ned på å være med i korps. Noen i min undersøkelse snakker om at

enkelte ungdommer ønsker å holde det hemmelig for sine venner at de er med i korpset, og til og med en av dirigentene forteller at han helst ikke forteller at han er korpssdirigent når han er ute i selskapelige sammenhenger. Det er altså viktig å bygge et godt omdømme rundt både det enkelte korps, men også rundt korps generelt, og kanskje er ikke oppfatningene så negative som man tror. Det viser omdømmeundersøkelsen som ble gjort i forbindelse med Småbispan sitt prosjekt, der man nettopp opptrådte for sine jevnaldrende skolekamerater.<sup>103</sup>

Mine informanter ser ut til å trives i korpset sine, og det er svært få som planlegger å slutte tidlig. Blant de yngre korpssmedlemmene sier 19 av 36 at de aldri skal slutte, blant de eldre er tallene 15 av 34. Følgende figur forteller oss noe om hvor lenge korpssmedlemmene har tenkt å fortsette:



Jeg har her beskrevet antall gutter og jenter i begge informantgruppene. Søylediagrammet viser at mange har en ambisjon om å fortsette lenge i korps, faktisk svarer 34 at de aldri skal slutte. Unntaket er jentene blant ungdomsassistentene der det fordeler seg litt annerledes. Deres opplysninger tyder på at flere vil slutte i korps når de er ferdige på videregående. At søylen på 1-2 år er så høy, skyldes at mange av disse jentene allerede går på videregående. Det er altså mulig å se en kjønnsforskjell, av 21 gutter vil kun to slutte i løpet av 1-2 år, mens av 46 jenter er det 14 som vil slutte innenfor det samme tidsperspektivet.

<sup>103</sup> Haugen 2013, s. 27.

Kan jeg så identifisere noen suksessfaktorer? At ungdommene inkluderes i korpsdriften og føler at de har mulighet til å påvirke korpshverdagen, er viktig. Det er også viktig at de føler at de får ansvar og at de voksne har tillit til at de kan takle ansvaret. At de eldste får en gruppelederfunksjon, gjør at de blir forbilder og føler et større ansvar overfor de yngre. Kursingen i tillegg til mentorstøtten gir de eldste en ekstra trygghet i rollen. Jeg tror nok ikke du nødvendigvis trenger å være så god på instrumentet for å ønske å fortsette videre, men du må ha lyst. Du må føle at du har noe å bidra med, ha en selvsikkerhet og en identitet knyttet til det å spille i korps. Som en av informantene sier det: «Føler du deg betydningsfull i et miljø, så gir det en god følelse, jeg tror ikke de slutter så lett».<sup>104</sup>

For korpssene er det også en del fysiske faktorer som må være på plass for at driften skal fungere optimalt. Alle legger vekt på at de må ha egnede øvingslokaler og gode lagerforhold i tilknytning til øvingslokalet. Øvingslokalene er ofte på barneskolen, det er derfor viktig med en god dialog med skolen. En trygg og forutsigbar økonomi er også viktig for at korpssene kan opprettholde aktivitetsnivået.

Korpssene legger vekt på alltid å ha høy kvalitet på opptredener slik at man bygger et godt omdømme. Det gir medlemmene og foreldrene stolthet og kan forsterke medlemmenes identitet i forhold til korpset. Dette er en viktig faktor, ikke bare i rekrutteringsarbeidet, men også i arbeidet med å holde på de eldste.

Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* viser at det er de voksnes ansvar å gi medlemmene tillit og å invitere til medbestemmelse. Skal man ha et kreativt og godt ungdomsmiljø i korpset, må man ha en bevisst holdning til hvordan man skaper rom for mestring, engasjement og trivsel.

De få svarene fra de inviterte referansekorpssene bekrefter resultatene fra mine undersøkelser av deltakerne i *Ungdom og medbestemmelse* når det gjelder synet på kompetanse. Det ene referansekorpset har høy musikkfaglig kompetanse i styret og benytter seg ikke av kulturskolen, mens det andre styret ikke har denne kompetansen selv, og er takknemlige for den hjelpen kulturskolen kan gi. På linje med deltakerkorpssene oppmuntrer også referansekorpssene de eldste musikantene til deltakelse på sommermusikksskole og i kretskorps, det ene korpset har også ungdomsstyre. De ser også at utsikter til langturer kan motivere de eldre musikantene til å fortsette. Referansekorpssene er enige om at sosialt press fra venner og konkurranse med idretten er de viktigste årsakene til slutting. Suksessfaktorene er de også enige om: positivitet, kompetanse og trivsel.

---

<sup>104</sup> Sitat fra intervju med kulturskolelærer, svar på spørsmål 27, vedlegg 4.

## KOMMENTARER TIL PROSJEKTET *UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE*

Prosjektet hadde nok vært tjent med en tydeligere styring fra starten med en felles henvendelse/invitasjon til aktuelle deltakerkorps. At det ble som det ble, skyldtes kanskje at tiden føltes knapp og at det var om å gjøre å komme i gang så fort som mulig. Mange nevner også i intervjuene at de gjerne skulle hatt bedre tid, og det er en av ulempene med tidsbegrensede prosjekt. Etter at prosjektmidlene blir lyst ut, har man ofte kort tid på seg til å utforme søknader, og så får man det travelt med iverksettelsen fordi man ikke kan gjøre så mange forberedelser før man vet om midlene blir bevilget. Det hadde nok vært i alles interesse å ha litt mer langsiktighet i prosjektene, men om man tenker at prosjektets formål er å starte en prosess, kan man jo tenke så langvarig man bare vil så fremt det ikke innebærer ekstraordinære utgifter. Tiltakene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* kan lett settes i gang uten at det trenger å koste noe særlig. Noen ekstra utgifter til innledende kurs og mentorvirksomhet må påregnes, men etter hvert som det blir en del av den daglige driften, vil man forhåpentligvis se på dette som en investering og ikke en utgift.

Prosjektet skulle inneholde kursing av ungdomsassistentene, og dette ble gjennomført i alle korpserne. Kursinnholdet er beskrevet i kapittel fire. Kursene skulle baseres på NMFs instruktørkurs som har et omfattende innhold. Jeg tror at det var lurt å skalere ned kursene slik mentorene gjorde, ellers ville kanskje terskelen for å delta for manges del bli for høy. De som er spesielt interessert kan heller oppfordres til å delta på egne instruktørkurs.

Det er interessant å se hvordan noen trekker fram ungdommenes praktiske evner, hvordan de er i stand til å ta ansvar på organisering, ikke bare musisering. Prosjektet har altså ført til at de voksne ser på de unge med nytt blikk. Det er lurt av styrene å inkludere ungdommene i beslutningsprosesser som angår dem, de vet hvor skoen trykker og har ofte gode løsninger. Det handler om tillit, de voksne må tørre å gi ungdommene tillit og handlingsrom. Dette ser vi i organisasjonspsykologien og det har jeg referert til i teorikapitlet. Ungdommene i mine undersøkelser bekrefter at de ønsker å være med å bestemme, de ser at miljøet i korpset blir bedre når de eldste involveres mer. Kanskje kan flere finne sin rolle i korpset med flere typer utfordringer?

NMF har skrevet en egen rapport fra prosjektet. Den beskriver de voksnes erfaringer med prosjektet, mine undersøkelser tilfører enda en dimensjon, nemlig ungdommene selv. Både i rapporten og i mine undersøkelser trekkes det sosiale fellesskapet fram som viktig av alle, men de understreker også viktigheten av å ha kvalitet i de musikalske prestasjonene. En passende sammenfatning kan derfor være *kvalitet i fellesskap*, kanskje blir det et nytt motto?

## METODEN

Intervjuer og spørreundersøkelser, fungerte de etter hensikten? Fikk jeg svar på det jeg ville undersøke?

Jeg synes jeg fikk de svarene jeg håpte på, og intervjuene var en veldig positiv opplevelse. Selv om ingen av informantene hadde fått tilsendt spørsmålene på forhånd, var det få misforståelser. Dette tyder på at informasjonen i samtykkeerklæringen var tydelig, og at mine spørsmålsformuleringer var greie. Dette henger nok sammen med at jeg er i samme bransje som informantene, og at vi var enige om hva vi snakket om.

En svakhet i metoden ved spørreundersøkelsene var at jeg overlot utvelgelsen til det enkelte korps via NMF. Det betød at jeg ikke fikk vite hvor mange som ble tilbudt å svare, og jeg kunne derfor ikke angi noen svarprosent. Jeg ser også at jeg godt kunne hatt flere av de samme spørsmålene til yngre og eldre skolekorpsmedlemmer i spørreundersøkelsene, men siden jeg hadde lagt de samme kategoriene til grunn, synes jeg likevel at jeg fikk sammenlignbare resultater.

Det virker som om korpene drives med ganske tydelige skiller mellom administrasjon og praktisk musikalsk arbeid. Dette avspeiler seg i kontakten med korpene, det var lettere å få kontakt med styrelederene enn dirigentene. Nettsteder og kontakt går gjennom styrene, og det blir opp til styreleder å informere dirigenten. Akkurat dette prosjektet artet seg litt annerledes, her gikk henvendelsene fra NMF direkte til dirigentene, eller til styre og dirigent samlet. Det var likevel ikke alle dirigentene som svarte på min invitasjon til å delta i intervju. Jeg vil understreke at det var mitt valg å la henvendelsene til korpene gå gjennom NMF.

Med ett unntak bruker alle deltakermiljøene i prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* kulturskolen til instrumentalopplæring, og de kjøper også dirigenttjenester fra kulturskolen. Mentorene i prosjektet er alle høyt utdannede musikkpedagoger, og alle unntatt én arbeider i kulturskolen. Jeg har vært opptatt av å belyse dirigentenes kompetanse, og tok det for gitt at alle var klar over kulturskolelærernes kompetanse, derfor spurte jeg ikke barna/ungdommene om de er klar over lærernes utdanning. Det ser jeg i ettertid at jeg kanskje kunne ha gjort.

Jeg har ikke analysert størrelsen på korpene, men som Hjelmbrække og Berge skriver, er det en fordel å ha en stor medlemsmasse for å fylle besetningen.<sup>105</sup> Man trenger nok frivillige til dugnad og rikelig med rekrutter. Et lite korps kan slite med disse faktorene, og alle korpene i min undersøkelse bruker store ressurser på rekruttering.

---

<sup>105</sup> Hjelmbrække og Berge 2010, s. 18.

## **FORSLAG TIL FLERE TILTAK OG TEMA FOR VIDERE FORSKNING**

Vi må ikke være så redde for at ungdommene skal slutte i korpset at vi ikke tør å spørre hvordan de har det underveis. Det er viktig å være åpne og ærlige om forventninger mellom skolekorpsmedlemmene og de voksne, både styre, dirigenter og instrumentallærere. Det må være åpne kommunikasjonslinjer, da får man en organisasjon som fremmer kreativitet og trivsel. Korps er åpent for alle, men vi kan ikke forvente at alle vil være med. Det må heller være et mål at ingen angrer på at de ble med og at de føler at de ble sett og fikk utnytte sitt potensial.

Waagen viser til Vygotskij som poengterer at samhandling med andre er det som gjør læring mulig.<sup>106</sup> Her ser vi viktigheten av nettopp slike prosjekt som *Ungdom og medbestemmelse*, hvor ungdomsassistenter inspirerer både de yngre og hverandre. Ungdomsassistenter blir også inspirert av sine mentorer, (og voksne medspillere om de er med i ungdomskorps eller voksenkorps), og gjennom gruppesamspill og konserter i kulturskolen.

Erfaringsutveksling – ikke bare mellom ungdommene, men også mellom de voksne, både styrer, dirigenter og instrumentallærere/kulturskoler er viktig. Det bør etableres et samarbeidsforum i korpsmiljøene mellom dirigent, styre og kulturskole, med klar målsetning om å jobbe sammen, ikke bare samtidig. Ellers blir det som barns lek i sandkassa, de interagerer først med hverandre når én tar en annens spade. Om man har et slikt samarbeid, er det kanskje bare fint at styrelederen ikke selv er musiker, fordi hun da har andre perspektiv og kan stille andre spørsmål.

Et godt samarbeid mellom kulturskole og korps er viktig. Det må være en dialog slik at man sikrer gode lærere, stabilitet og tillit. Man må møtes og lage felles strategier for å ta vare på korpsmedlemmene og ikke konkurrere med hverandre. Det er dessverre ikke bestandig kulturskolelærer, dirigent og styre møtes fordi kulturskoleundervisningen foregår på andre dager og steder enn korpsøvelsen. Derfor bør man forsøke å skape noen felles møtepunkter med et tydelig formål.

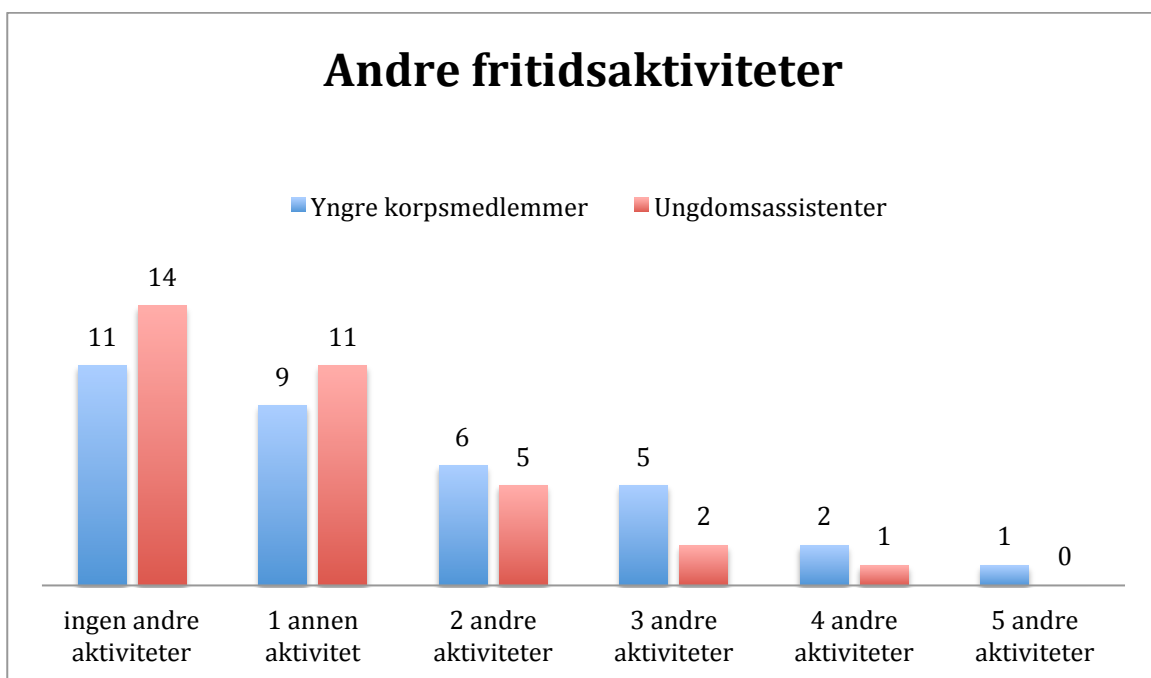
I spørreundersøkelsen spør jeg ungdomsassistenter om de kan tenke seg å bli dirigenter. Kun fire svarer ja, én gutt og tre jenter. Dette kan vise en tendens til at jentene kan være på gli inn i en svært mannsdominert bransje. Som eksempel kan nevnes at i årets (2014) NM i brassband, var det ingen kvinnelige dirigenter. Sett i forhold til andelen kvinner/jenter som

---

<sup>106</sup> Waagen 2011, s. 86–88.

spiller, burde det ha vært 50/50. Innenfor korforbundet har de en annen tradisjon, der har de flere kvinnelige dirigenter som dirigerer kor på høyt nivå. Det er min erfaring at det er langt flere jenter som er aspirant- og juniordirigenter enn hovedkorpsdirigenter. Hvordan man kan gjøre korpsdirigentyrket mer fristende for jenter, kunne vært et bra tema for videre forskning.

Idretten trekkes fram av alle jeg har intervjuet som den største konkurrenten om korpsmedlemmenes tid. Det kunne kanskje være på sin plass med et tettere samarbeid mellom alle fritidsaktivitetene i kommunen og en offensiv overfor idrettslagene spesielt. Også i idretten jobber man med lagidrett og lagbygging, kanskje man skal se på hva man kan lære av hverandre? Da kan man kanskje bygge gjensidig respekt og forståelse for hverandres aktivitet. Det viser seg i mine undersøkelser at ungdommene selv ikke peker ut idretten som en konkurrerende faktor. Av det kan man slutte at de allerede har gjort et valg, eller at de ikke har følt det presset. For å illustrere hvor mange av korpsmedlemmene som er med på flere fritidsaktiviteter har jeg laget denne oversikten:



I dette søylediagrammet ser vi at det er ganske mange (25) som har korpset som eneste aktivitet, men det viser også at det er en reell konkurranse med andre aktiviteter. Faktisk er 42 medlemmer med på én eller flere aktiviteter i tillegg til korpset, og vi ser at yngre korpsmedlemmer også er med på flere aktiviteter enn de eldre. Det er derfor viktig å jobbe med rekruttering hele tiden, noe deltakerkorpset i *Ungdom og medbestemmelse* gjør.



Jeg har i min oppgave valgt å ikke spørre om etnisitet. Etnisitet er ingen forutsetning eller noe premiss for deltagelse i korps, her blir alle en del av den samme kulturen. Det kan likevel være et tema for videre undersøkelser, spesielt i forhold til rekruttering.

Jeg har heller ikke intervjuet noen voksenkorpsmedlemmer, det kan kanskje være et tema for videre forskning å se på hva de oppgir som motivasjonsfaktorer for at de ikke har sluttet. Jeg lyktes ikke i å få svar fra noen referansekorps som hadde deltatt i *Prosjekt Samspill*, og fikk derfor ingen informasjon om hvilke konsekvenser dette prosjektet har hatt for korpene på lengre sikt. Dette kan også være et tema for videre forskning.

De pedagogiske utfordringene kulturskolelærerne opplever i korpsopplæringen i forhold til annen kulturskoleundervisning kunne også være et tema for videre forskning.

Mine undersøkelser viser kun resultater på kort sikt av et tidsbegrenset prosjekt. Det kunne vært interessant å gjenta undersøkelsen om noen år i de samme korpene for å se om det har hatt noen konsekvenser på sikt. Det forutsetter selvfølgelig at korpene viderefører prosjektet.

En konsekvens av at flere har sluttet, er at det blir dårligere rekruttering til voksenkorps. Jeg vil kalle det et slags generasjonshull. Noen forteller at de hadde bedre samarbeid med voksenkorpene før, men nå har disse korpsmedlemmenes barn blitt for store, og dermed er kontakten brutt. Det blir derfor viktig at man jobber aktivt med å få flere til å ville fortsette i korps, og å gjøre overgangen til voksenkorpene smertefri. Prosjektet *Ungdom og medbestemmelse* blir derfor minst like viktig for ungdoms- og voksenkorpene som for skolekorpene.

## LITTERATURLISTE:

- Abeles, Harold F., Custodero, Lori A., eds. 2010: *Critical issues in Music Education, Contemporary Theory and Practice*, Oxford University press.
- Bamford, Anne, 2012: *Arts and Cultural Education in Norway*, Sammendrag på norsk av kartleggingen "Kunst- og kulturoppføring i Norge", Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen, lest 10.10.13:  
[http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/58156978/smTemplate/Les\\_mer\\_publicasjoner/](http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/58156978/smTemplate/Les_mer_publicasjoner/).
- Bamford, Anne, 2012: *Arts and Cultural Education in Norway*, Nasjonalt senter for kunst og kultur i opplæringen, lest 10.10.13:  
[http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/129000559/smTemplate/Les\\_mer\\_publicasjoner/](http://www.kunstkultursenteret.no/wips/305184255/module/articles/smId/129000559/smTemplate/Les_mer_publicasjoner/).
- Borthwick, Sophia J. og Davidson, Jane W., 2002: «Developing a child's identity as a musician: a family 'script' perspective», i McDonald, Hargreaves og Miell, eds.: *Musical Identities*, Oxford University Press.
- Bysting, Dag, 2013: *Sluttrapport fra prosjektet "Ungdom og medbestemmelse, mestring og motivasjon" 2011-13*, NMF.
- Bø, Finn, Bias Bernhoft, Arild Feldborg, lest 19.01.14:  
[http://no.wikipedia.org/wiki/Norge\\_i\\_rødt,\\_hvitt\\_og\\_blaått](http://no.wikipedia.org/wiki/Norge_i_rødt,_hvitt_og_blaått).
- Custodero, Lori A., 2010: «Meaning and experience: The musical learner» i Abeles, Harold F., Custodero, Lori A., eds.: *Critical issues in Music Education, Contemporary Theory and Practice*, Oxford University press.
- Gillham, Bill, 2008: *Small-Scale Social Survey Methods*, Continuum International Publishing Group.
- Griegakademiet, 10.10.13: <http://www.uib.no/grieg/20473/nysatsing-dirigentar>.
- Gylterud, Sissel, 2011: *Skolekorpsset, en arena for samspill og sosial læring*, Masteroppgave i yrkesretta spesialpedagogikk, Høgskulen i Volda.
- Halland, Geir O. 2005: *Læreren som leder, perspektiver og praksis for kontaktlærer og faglærer*. Fagbokforlaget.
- Handegard, B. 2007: *Musikkorps, mer enn 17. mai? - et kulturanalytisk perspektiv på musikkorps*, masteroppgave, Universitetet i Bergen.
- Haugen, Arild, Småbispan - Bispehaugen Skolekorps, Norges Musikkorps Forbund, Trondheim Kommune, 2013: *Musikk som sprenger grenser*. Rapport.
- Hinsverk, H., Hinsverk, N.E., Wilhelmsen, M., Hestnes, B. 2007-2010: *Prosjekt "Samspill"*, rapport, PDF.
- Hjelmbrekke, Sigbjørn og Ola K. Berge, 2010: *Når hornet er lagt på hylla*, Telemarksforskning, rapport.
- Hofslie, E, Jakola, T., Rishaug, H., red, 2013: *Norsk kulturskoleråd 40 år, På vei til kulturskole for alle*, Norsk kulturskoleråd.
- Kvale, Brinkmann, 2009: *InterViews, learning the craft of Qualitative Research Interviewing*, Sage Publications Inc.
- Opplæringsloven, lest 03.01.1: <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61>.
- McDonald, Hargreaves og Miell, eds. 2002: *Musical Identities*, Oxford University Press.
- Norbeck, Tone, 2002: *Skolekorps i klemme? En studie av to skolekorps i Norge*. Hovedfagsoppgave i musikkvitenskap, Institutt for musikk, NTNU.
- Norge i rødt hvitt og blått, lest 21.03.14:  
[http://no.wikipedia.org/wiki/Norge\\_i\\_rødt,\\_hvitt\\_og\\_blaått](http://no.wikipedia.org/wiki/Norge_i_rødt,_hvitt_og_blaått)
- Norges musikkhøgskole, lest 10.10.13:  
[http://www.nmh.no/om\\_musikkhogskolen/fagmiljo/dirigering](http://www.nmh.no/om_musikkhogskolen/fagmiljo/dirigering).

- Norges Musikkorps Forbund, lest 18.01.14: *Årsmelding 2011*.  
<http://www.musikkorps.no/filestore/Nasjonalt/PDFer/Landsmte/rsmeldinger/rsmeldingNMF2011.pdf>.
- Norges Musikkorps Forbund: *Instruktørkurs, fagplan*. PDF.
- Norsk kulturskoleråd 2013: *På vei til kulturskole for alle, Norsk kulturskoleråd 40 år*.
- Norsk kulturskoleråd, 2013, lest 09.02.2014: Samarbeidsavtale med NMF,  
<http://www.kulturskoleradet.no/nyheter/norsk-kulturskolerad-og-nmf-inngar-samarbeidsavtale/>
- Musikkorps, lest 21.03.14: <http://no.wikipedia.org/wiki/Musikkorps>
- O'Neill, Susan A., 2002: «The self-identity of young musicians», i McDonald, Hargreaves og Miell, eds., *Musical Identities*, Oxford University Press.
- Postholm, M.B., 2005/2010: *Kvalitativ metode, en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*, Universitetsforlaget.
- Ruud, Even, 1997/2002: *Musikk og identitet*, Universitetsforlaget.
- Samarbeidsavtale mellom NMF og Norsk kulturskoleråd, lest 21.03.14:  
<http://www.kulturskoleradet.no/nyheter/norsk-kulturskolerad-og-nmf-inngar-samarbeidsavtale/>
- Skogstad, J. M., 2012: «Trondhjems Musikskole – profesjonsutdanning og folkeopplysning». *Musikkopplæring i 100! Hundre år med musikkundervisning i Trondheim*, red. Waagen, W., Schrøderforlaget, s. 19–33.
- Stensaasen, S., Sletta, O. 1983: *Gruppeprosesser, læring og samarbeid i grupper*, Universitetsforlaget.
- Stensaasen, S., Sletta, O. 1996: *Gruppeprosesser, Læring og samarbeid i grupper*, Universitetsforlaget, 3. utgave, 2. opplag 1998.
- St.John, Patricia A., 2010: «The Learner in Community» i Abeles, Harold F., Custodero, Lori A., eds.: *Critical issues in Music Education, Contemporary Theory and Practice*, Oxford University press.
- Turtum, Nina Grønli, 2012: *Ungdom og korps, Hvorfor velger ungdommer å slutte i den frivillige, musikalske læringspraksisen som korpset utgjør?* Masteroppgave ved Høgskolen i Hedmark.
- Varkøy, Øyvind, 2000, 2. opplag 2007: *Hvorfor musikk? – en musikkpedagogisk idéhistorie*, Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Waagen, Wenche, 2011: *KULTURSKOLE - profesjon og bærekraft*, Gyldendal Norsk Forlag A/S, Akademisk.
- Wikipedia: *Musikkorps*, lest 19.02.14: <http://no.wikipedia.org/wiki/Musikkorps>.
- Wollebæk, Dag, Per Selle og Kristin Strømsnes, 2008: *Endringsprosesser i norsk frivillighet*, Rokkansenteret. rapport.
- Wolcott, H. 2009: *Writing up qualitative research*. 3rd edition, SAGE Publications Inc.
- Østrem, V. H. : *Adresseavisen* 16.april 2012: «Kultur er koselig men ikke særlig viktig».

## **VEDLEGG**

Vedlegg 1: Samtykkeerklæring fra intervjukandidater.

Vedlegg 2: Forside og samtykkeerklæring til spørreundersøkelsene.

Vedlegg 3: Spørreskjema for korpsmedlemmer.

Vedlegg 4: Intervjuguide for dirigenter, mentorer og styreledere.

Vedlegg 5: Spørreskjema til referansekorps.

# VEDLEGG 1

Elisabeth Steen Fors  
Institutt for musikk  
NTNU  
7491 TRONDHEIM

05.12. 2012

*Søknad om tillatelse til datainnsamling i forbindelse med en masteravhandling med tittelen «Ungdom og medbestemmelse»*

På oppfordring fra Norges Musikkorps Forbund og Norsk Kulturskoleråd er jeg i gang med en masteravhandling med utgangspunkt i prosjektet «Ungdom og medbestemmelse».

Jeg er profesjonell musiker og pedagog, og har undervist messingelever i Trondheim kommunale Kulturskole i over 20 år. Jeg har selv korpsbakgrunn, og har jobbet med korpselever i alle år.

I denne masteroppgaven vil jeg undersøke ungdomsfrafallet i norske korps, og tiltak som settes i gang for at flere skal velge å fortsette i korps. Jeg vil spesielt se på et pågående nasjonalt prosjekt, «Ungdom og medbestemmelse», som deres korps er en del av. Dette prosjektet vil jeg studere gjennom intervjuer og spørreundersøkelser. Spørsmålene vil dreie seg om ungdomssatsningen i korpset, kompetanse, samarbeidsformer, deltagelse og mestring. I den forbindelse ønsker jeg å intervjuer styreleder, dirigent og kulturskolelærer/instrumentallærer, og jeg har laget spørreundersøkelser på nett til ungdomsassistentene og et tilfeldig utvalg av de yngre korpsmedlemmene. Spørreundersøkelsene og intervjuene vil bli anonymisert, og du kan når som helst trekke deg fra å delta. Alle rådata og lydopptak slettes ved prosjektslutt 01.08.2014.

Tema, problemstilling og metode er godkjent ved Institutt for musikk ved NTNU, og veileder er professor Randi M. Selvik.

Prosjektet er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD).

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på samtykkeerklæringen.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 98638482, eller sende en e-post til [elisste@stud.ntnu.no](mailto:elisste@stud.ntnu.no). Du kan også kontakte min veileder Randi M. Selvik ved Institutt for musikk, NTNU, på tlf. 73597307.

Jeg håper så mange som mulig vil bidra til å finne suksessfaktorene for gode og veldrevne korps!

*Vennlig hilsen*

*Masterstudent*

*Veileder*

---

**Samtykkeerklæring:**

Jeg har mottatt skriftlig informasjon, og er villig til å delta i studien «Ungdom og medbestemmelse»:

Signatur ..... Telefonnummer .....

E-post.....

## VEDLEGG 2

*Forside spørreundersøkelsen:*

### *Ungdom og medbestemmelse - yngre korpsmedlemmer*

På oppfordring fra Norges Musikkorps Forbund og Norsk Kulturskoleråd er undertegnede i gang med en masteroppgave med utgangspunkt i prosjektet «Ungdom og medbestemmelse».

I denne masteroppgaven vil jeg undersøke ungdomsfrafallet i norske korps, og tiltak som settes i gang for at flere skal velge å fortsette i korps

Spørreundersøkelsen er anonym.

Tema, problemstilling og metode er godkjent ved Institutt for musikk ved NTNU, og veileder er professor Randi M. Selvik.

Prosjektet er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD).

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på tlf. 98638482, eller sende en [e-post](#). Du kan også kontakte min veileder Randi M. Selvik ved Institutt for musikk, NTNU, på tlf. 73597307 eller [e-post](#).

Jeg håper så mange som mulig vil bidra til å finne suksessfaktorene for gode og veldrevne korps!

Elisabeth Steen Fors

masterstudent på masterprogram musikkvitenskap, Institutt for musikk, NTNU

## VEDLEGG 3

### SPØRRESKJEMA FOR DELTAKERE I NMF'S PROSJEKT «UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE»

*Ungdomsassistentene:*

1. Alder: \_\_\_\_
2. Kjønn:
  - a. Jente\_\_
  - b. Gutt\_\_
  
3. Hvor lenge har du vært med i korpset? År \_\_\_\_
4. Hvorfor begynte du i korpset?
  - a. Ville selv\_\_
  - b. Venner inviterte\_\_\_\_
  - c. Foreldrene mine meldte meg på\_\_\_\_
  
5. Fikk du velge instrument selv?
  - a. Ja\_\_\_\_
  - b. Nei\_\_\_\_
  
6. Er du fornøyd med å spille det instrumentet du gjør?
  - a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
  
7. Spiller du i Kulturskolen?
  - a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_



8. Hvis nei, har du annen instrumentopplæring?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
9. Tenker du på deg selv som instrumentalist (klarinetttist, tubaist) eller som korpsmedlem?
- a. Instrumentalist\_\_
  - b. Korpsmedlem\_\_
  - c. Begge deler\_\_
10. Bruker du instrumentet ditt andre steder enn i korpset, for eksempel i band, smågrupper, kirken, kulturskolen, skolen? \_\_\_\_\_
- 
11. Spiller du flere instrumenter?
- a. Ja\_\_ Nevn i så fall hvilke: \_\_\_\_\_
  - b. Nei\_\_
12. Har dere fadderordning i korpset?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
13. Har du vært med på sommerkurs?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
14. Hva synes du om musikken dere spiller?(Kryss av en på hver linje)
- a. Lett\_\_ Vanskelig\_\_ Passe vanskelig\_\_
  - b. Morsom\_\_ Kjedelig\_\_ Fin\_\_
15. Får dere være med å bestemme hva dere skal gjøre og hva dere skal spille?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

16. Har du lyst til å være med å bestemme?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

17. Har dere ungdomsstyre/tillitsvalgt?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

18. Hva er det morsomste med å gå i korps?

---

19. Hva er det dummeste med å gå i korps?

---

20. Hvor mange andre fritidsaktiviteter er du med på?\_\_

21. Hvis du måtte velge bort en aktivitet, hva ville du slutte med?

---

22. Har du fått nye venner i korpset?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

23. Hvor lenge tror du at du kommer til å fortsette å spille?

- a. 1-2 år\_\_
- b. 3-4 år\_\_
- c. 5-6 år\_\_
- d. Jeg skal aldri slutte!\_\_

24. Har du noen gang vurdert å slutte i korpset?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

25. Hvis ja, hva fikk deg til å fortsette?

---

26. Hvordan ble du med i prosjektet «Ungdom og medbestemmelse»?

---

27. Vet du om dirigenten i korpset har en spesiell utdanning?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

28. Hvis ja, hva slags utdanning tror/vet du det er?

---

29. Synes du det er viktig at dirigenten har utdanning?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

c. Vet ikke\_\_

30. Hva slags utdanning tror du kulturskolelæreren/instrumentallæreren din har?

---

31. Synes du det er viktig at kulturskolelæreren/instrumentallæreren din har utdanning?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

c. Vet ikke\_\_

32. Går du på musikklinje på videregående?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

33. Hvis du fortsatt går på ungdomsskolen, kan du tenke deg å søke på musikklinja?

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

c. Vet ikke\_\_

34. Kan du tenke deg å ta høyere musikkutdanning?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Kanskje\_\_

35. Kan du tenke deg å bli korpsdirigent?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

36. Lærte du noe nytt på kurset dere hadde i starten av prosjektet?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

37. Synes du det er moro å være ungdomsassistent?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

38. Vil du anbefale det til andre?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

39. Føler du at du er et forbilde i korpset?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

40. Har det å være ungdomsassistent endret din rolle i korpset?

- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
  - d. Utdyp gjerne:
-

41. Kan du si noe om hva som er viktig med korpsspillingen for deg, og om du kan tenke deg å fortsette å spille i korps når du blir voksen?

---

42. Er det andre ting du synes det er viktig å si noe om, kan du skrive det her:

---

### SPØRRESKJEMA FOR DELTAKERE I NMF'S PROSJEKT «UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE

*YNGRE KORPSMEDLEMMER i hovedkorpset:*

1. Alder: \_\_\_\_
2. Kjønn:
  - a. Jente\_\_
  - b. Gutt\_\_
  
3. Hvor lenge har du vært med i korpset? År \_\_\_\_
4. Hvorfor begynte du i korpset?
  - a. Ville selv\_\_
  - b. Venner inviterte\_\_
  - c. Foreldrene mine meldte meg på\_\_
  
5. Fikk du velge instrument selv?
  - a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  
6. Er du fornøyd med å spille det instrumentet du gjør?
  - a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_

7. Spiller du i Kulturskolen?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
8. Hvis nei, har du annen instrumentopplæring?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
9. Bruker du instrumentet ditt andre steder enn i korpset, for eksempel i band, smågrupper, kirken, kulturskolen, skolen?
- 

10. Spiller du flere instrumenter?
- a. Ja\_\_ Nevn i så fall hvilke: \_\_\_\_\_
  - b. Nei\_\_
11. Har dere fadderordning i korpset?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
12. Har du vært med på sommerkurs?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
13. Hva synes du om musikken dere spiller?(Kryss av en på hver linje)
- a. Lett\_\_ Vanskelig\_\_ Passe vanskelig\_\_
  - b. Morsom\_\_ Kjedelig\_\_ Fin\_\_
14. Får dere være med å bestemme hva dere skal gjøre og hva dere skal spille?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_

15. Har du lyst til å være med å bestemme?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

16. Har dere ungdomsstyre/tillitsvalgt?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

17. Synes du det er fint å øve med assistenten?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

18. Vil du bli assistent selv?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Vet ikke\_\_

19. Hva er det morsomste med å gå i korps?

---

20. Hva er det dumteste med å gå i korps?

---

21. Hvor mange andre fritidsaktiviteter er du med på? \_\_\_\_

22. Hvis du måtte velge bort en aktivitet, hva ville du slutte med?

---

23. Har du fått nye venner i korpset?

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

24. Hvor lenge tror du at du kommer til å fortsette å spille?
- a. 1-2 år\_\_
  - b. 3-4 år\_\_
  - c. 5-6 år\_\_
  - d. Jeg skal aldri slutte!\_\_
25. Får du mer lyst til å fortsette i korpset når du ser hva de eldste medlemmene får være med på?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
26. Vet du om dirigenten har en spesiell utdanning og hva den er?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
27. Hvis ja, hva slags utdanning tror du det er?
- 
28. Synes du det er viktig at dirigenten har utdanning?
- a. Ja\_\_
  - b. Nei\_\_
  - c. Vet ikke\_\_
29. Kan du si noe om hva som er viktig med korpsspillingen for deg, og om du kan tenke deg å fortsette å spille i korps når du blir voksen?
- 
30. Er det noe mer du synes er viktig å få med, kan du skrive det her:
-



## **VEDLEGG 4**

### **INTERVJUGUIDE FOR DELTAKERE I NMF'S PROSJEKT «UNGDOM OG MEDBESTEMMELSE»**

#### **DIRIGENT:**

##### **Deltakelse og motivasjon:**

1. Hvordan hørte du om prosjektet, og hvorfor ble dere med?
2. Vet du om korpset har hatt perioder med sviktende deltakelse, og vet du i så fall noe om hvilke faktorer som var med på å snu utviklingen?
3. Har dere hatt perioder med økende deltakelse før, og vet du hva det skyldtes?

##### **Eksisterende tiltak:**

4. Dette er jo et prosjekt for å motivere de eldste medlemmene til å fortsette, og kanskje velge musikkfaget i videre studier. Har korpset andre tiltak for å motivere de eldre medlemmene, som for eksempel fadderordning, og ungdomsstyre/tillitsvalgt?
5. Kan du si noe om hvordan dette er organisert, og hvordan det fungerer i praksis?
6. Oppmuntrer du til deltakelse på sommermusikk-skole eller i kretskorps?
7. Har korpset samarbeid med andre institusjoner (skole/kulturskole/voksenkorps)? Hvordan fungerer det og hva syns du om det?
8. Er frafall et tema? Kan du fortelle om hvordan du jobber med rekruttering?
9. Har du oversikt over de ulike årsakene til at medlemmer slutter, og ser du noen trend?

##### **Korpsmedlemmene:**

10. Tar du hensyn til andre fritidsaktiviteter medlemmene er med på, og har du oversikt over hva de er med på i tillegg til korpset?
11. Tar andre fritidsaktiviteter hensyn til korpset?
12. Hva legger du vekt på når du velger reportoar? Er medlemmene fornøyd med reportoarvalget? Vanskelighetsgrad, utfordringer?

13. Hvor aktivt deltar korpset i konkurranser? Seminarer? Stevner og turer? Hvor viktig anser du at det er med slike aktiviteter?
14. Hvor mange avdelinger har dere i korpset? (Aspirant, Junior, Hovedkorps) Er du fornøyd med disse inndelingene? Har dere vurdert andre inndelinger?

### **Identitet:**

15. Korpset er en sosial arena. Identifiserer medlemmene seg som instrumentalister eller korpsmusikanter? I hvilken grad legger du vekt på dette?
16. Man vil gjerne ha en balansert besetning i et korps. I hvor stor grad påvirker dette medlemmenes instrumentvalg? Får de velge, og har de mulighet til å skifte instrument etter eget ønske?
17. Gir korpset en positiv identitet i medlemmenes sosiale liv? Er det kult å spille i korpset? Er det kjønnsavhengig?
18. Hvorfor ville du bli korpsdirigent?

### **Kompetanse:**

19. Hva slags kompetanse har du, og synes du den er god nok?
20. Om ikke, hva slags tilleggskompetanse kunne du i så fall ønsket deg?
21. Synes du at utdanningstilbudet for dirigenter er godt nok?
22. Vet du om styret har kompetanse du kan nyttiggjøre deg?
23. Har korpsmedlemmene kompetanse du kan nyttiggjøre deg?

### **Prosjektet:**

24. De ulike korpsmiljøene i prosjektet har valgt ulike modeller for gjennomføringen. Kan du fortelle om deres modell, og hva dere la vekt på i utarbeidelsen av modellen?
25. Hvordan opplever du din rolle i prosjektet, og har prosjektet påvirket din rolle som dirigent?
26. Hvordan opplever du kulturskolelæreren og elevenes rolle i prosjektet?
27. Har ungdomsassistentene mestret oppgavene?
28. Har prosjektet skapt konflikter?

29. Har prosjektet så langt vært vellykket?
30. Ønsker du at prosjektet videreføres?
31. Hva kunne vært gjort annerledes?

**Til slutt:**

32. Hva tror du er en forutsetning for å lykkes med å drive korps?
33. Har du noe du vil tilføye?

**KULTURSKOLELÆRER/INSTRUMENTALLÆRER:**

**Deltakelse og motivasjon:**

1. Hvordan hørte du om prosjektet, og hvorfor ble du med?

**Eksisterende tiltak:**

2. Dette er jo et prosjekt for å motivere de eldste medlemmene i korpset til å fortsette, og kanskje velge musikkfaget i videre studier. Vet du om korpset har andre tiltak for å motivere de eldre medlemmene, som for eksempel fadderordning, og ungdomsstyre?
3. Vet du om noen av medlemmene deltar på sommermusikkskole eller i kretskorps, og hva er din holdning til det?
4. Vet du om korpset samarbeider med andre institusjoner (skole/kulturskole/voksenkorps), og på hvilken måte?
5. Vet du om rekruttering til korps er et tema i kulturskolen?
6. Er du involvert i rekrutteringsarbeidet i korpset?

### **Korpsmedlemmene:**

7. Tar du i din undervisning hensyn til andre fritidsaktiviteter medlemmene er med på, og har du oversikt over hva de er med på i tillegg til korpset?
8. Er det noen konflikt mellom korpset og kulturskolen?
9. Har du inntrykk av at de er fornøyd med repertoarvalg? Vanskelighetsgrad, utfordringer? Kan du komme med innspill for å hjelpe elever her?
10. Hvor mange avdelinger har korpset? (Aspirant, Junior, Hovedkorps) Synes du det er ok, eller bør de vurdere andre inndelinger?

### **Identitet:**

11. Korpset er en sosial arena. Hvordan oppfatter du at medlemmene identifiserer seg? Som instrumentalister eller korpsmusikanter?
12. Som kulturskolelærer/instrumentallærer er man kanskje mest opptatt av det instrumentale, hvordan tenker du på elevene? Som korpsmedlemmer eller som instrumentalister som også spiller i korps?
13. Gir korpset en positiv identitet?
14. Man vil gjerne ha en balansert besetning i et korps. I hvor stor grad påvirker dette medlemmenes instrumentvalg? Får de velge, og har de mulighet til å skifte instrument etter eget ønske? Hender det at du påvirker instrumentvalget, eller blir rådspurt om instrumentvalg?
15. Hvorfor ville du bli kulturskolelærer/instrumentallærer?

### **Kompetanse:**

16. Hva slags kompetanse har du, og synes du den er god nok?
17. Om ikke, hva slags tilleggskompetanse kunne du i så fall ønsket deg?
18. Synes du at utdanningstilbudet for dirigenter er godt nok?
19. Har du kontakt med styret i korpset, og vet du om de har kompetanse du kan nyttiggjøre deg?
20. Hadde du kontakt med dirigenten/dirigentene før prosjektet?
21. Har korpsmedlemmene kompetanse du kan nyttiggjøre deg?

### **Prosjektet:**

22. Hvordan opplever du din rolle som mentor i prosjektet, og har prosjektet påvirket din rolle som kulturskolelærer/instrumentallærer?
23. De ulike korpsmiljøene i prosjektet har valgt ulike modeller for gjennomføringen. Kan du fortelle om deres modell, og vet du hva som ble vektlagt under utarbeidelse av modellen?
24. Har deltakelsen i prosjektet gjort noe med din status i korpset, i forhold til korpsmedlemmene, dirigenten og foreldrene?
25. Hvordan opplever du dirigentens og elevenes rolle i prosjektet?
26. Har elevene mestret oppgaven som assistent?
27. Tror du at noen har blitt motivert til å fortsette med musikk gjennom dette prosjektet?
28. Har prosjektet skapt konflikter?
29. Har prosjektet så langt vært vellykket?
30. Ønsker du at prosjektet videreføres?
31. Hva kunne vært gjort annerledes?

### **Til slutt:**

32. Hva tror du er årsaken(e) til at noen lykkes bedre enn andre med korpsdriften?
33. Har du noe du vil tilføye?

## **STYRELEDER I KORPSET**

### **Deltakelse og motivasjon:**

1. Hvordan hørte du om prosjektet, og hvorfor ble dere med?
2. Hvor mange medlemmer har korpset, og er dette et stabilt tall?
3. Har dere opplevd dårlige tider? I så fall; kan du si om det var noen spesielle faktorer som fikk snudd utviklingen?
4. Var det bedre før? Hva har i så fall snudd utviklingen?

### **Eksisterende tiltak:**

5. Dette er jo et prosjekt for å motivere de eldste medlemmene til å fortsette i korpset, og kanskje velge musikkfaget i videre studier. Har korpset andre tiltak/strategier for å motivere de eldre medlemmene, som for eksempel fadderordning, ungdomsstyre?
6. Hvordan synes du det fungerer? Er de til hjelp for styret, eller motarbeider de styrets beslutninger?
7. Oppmuntrer dere til deltakelse på sommermusikkskole eller i kretskorps?
8. Samarbeider dere med andre institusjoner; -skole/kulturskole/voksenkorps?
9. Registrerer dere de ulike årsakene til at medlemmer slutter, og ser dere noen trend?
10. Hvordan behandles tilbakemeldinger fra medlemmer/foreldre?

### **Korpsmedlemmene/styret:**

11. Tas det hensyn til andre fritidsaktiviteter medlemmene er med på, og har dere oversikt over hva de er med på i tillegg til korps? Har dere dialog med f. eks. idrettslag om treningsdager og lignende?
12. Er styret involvert i repertoarvalg og kunstnerisk drift? F. eks. vanskelighetsgrad, utfordringer?
13. Hvor aktivt deltar korpset i konkurranser? Seminarer? Stevner og turer? Hva synes du om det?
14. Hvor mange avdelinger har dere i korpset? (Aspirant, Junior, Hovedkorps) Har dere vurdert andre inndelinger?

### **Identitet:**

15. Korpset er en sosial arena. Har du tenkt over om medlemmene identifiserer seg som instrumentalister eller korpsmusikanter?
16. Man vil gjerne ha en balansert besetning i et korps. I hvor stor grad påvirker dette medlemmenes instrumentvalg? Får de velge, og har de mulighet til å skifte instrument etter eget ønske?
17. Tror du korpset gir en positiv identitet for barna? Gir det en positiv identitet for de voksne?

**Kompetanse:**

18. Hva slags kompetanse har dere i styret, og synes du den er god nok?
19. Om ikke, hva slags tilleggskompetanse kunne du i så fall ønsket deg?
20. Benytter styret seg av råd fra NMF?
21. Benytter styret seg av kursene til NMF?
22. Styret ansetter dirigenten(e), og noen ganger også instrumentallærerne, hvilket forhold har dere til deres kompetanse? Hva legger dere vekt på ved en ansettelse?
23. I hvor stor grad benytter dere kompetansen i kulturskolen?
24. I hvor stor grad benytter dere kompetansen i grunnskolen?

**Prosjektet:**

25. De ulike korpsmiljøene i prosjektet har valgt ulike modeller for gjennomføring av prosjektet «Ungdom og medbestemmelse». Kan du fortelle om deres modell, og hva dere har lagt vekt på i utarbeidelsen av modellen?
26. Har prosjektet påvirket måten styret jobber på?
27. Hvordan opplever du kulturskolelæreren/instrumentallæreren og elevenes rolle i prosjektet?
28. Har prosjektet påvirkning på miljø og trivsel i korpset?
29. Har prosjektet skapt konflikter?
30. Har prosjektet så langt vært vellykket?
31. Ønsker du at prosjektet videreføres?
32. Hva kunne vært gjort annerledes?

**Til slutt:**

33. Hva tror du er en forutsetning for å lykkes med å drive korps?
34. Er det noe du vil tilføye?

## VEDLEGG 5

*Spørreundersøkelse i forbindelse med masteravhandlingen*

**«Ungdom og medbestemmelse»**

Institutt for Musikkvitenskap, NTNU

### Referansekorps

*Besvarelsen gjøres av Dirigent \_\_ Styre \_\_*

1. **Hvor mange medlemmer har korpset?** \_\_\_\_\_
2. **Hvor mange er aspiranter?** \_\_\_\_\_
3. **Hvor mange er født før 2000?** \_\_\_\_\_
4. **Er medlemstallet**
  - a. **Stabilt** \_\_, i så fall hvor lenge? \_\_\_\_\_
  - b. **Stigende** \_\_
  - c. **Synkende** \_\_
5. **Har dere hatt perioder med sviktende medlemstall?**
  - a. **Ja** \_\_
  - b. **Nei** \_\_
6. **Har dere hatt perioder som har vært spesielt gode?**
  - a. **Ja** \_\_
  - b. **Nei** \_\_

Hvis ja, kan du si noe om når, og om årsakene til at det var så bra?

---



7. **Formålet med NMF's prosjekt «Ungdom og medbestemmelse» er å motivere de eldste medlemmene til å fortsette i korpset, og kanskje velge musikkfaget i videre studier. Har deres korps tiltak/strategier for å motivere de eldre medlemmene?** (sett flere kryss )

- a. Fadderordning\_\_
  - b. Ungdomsstyre\_\_
  - c. Unge i teten\_\_
  - d. Sommermusikksskole\_\_\_\_
  - e. Kretskorps\_\_
  - f. NMFs Ungdomskonferanse\_\_
  - g. Andre tiltak?
- 

8. **Samarbeider dere med andre institusjoner?** (sett flere kryss)

- a. Grunnskole\_\_
- b. Kulturskole\_\_
- c. Voksenkorps\_\_
- d. Andre \_\_\_\_\_

9. **Kan du si litt om hvordan dette samarbeidet fungerer?**

---

10. **Har korpset deltatt i Prosjekt «Samspill»?** (Dette var et samarbeidsprosjekt mellom NMF, Norsk Kulturskoleråd, Landslaget for Musikk i Skolen og Statens Utdanningskontor i Sør-Trøndelag 1997–2000)

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

11. **Hvis ja, er prosjektet videreført, og i hvilken form?**

---

12. **Har deltagelse i Prosjekt «Samspill» gitt noen resultater for rekruttering og frafall i deres korps?** (Svar kun om dere deltok i prosjektet)

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

På hvilken måte? \_\_\_\_\_

**13. Registrerer dere de ulike årsakene til at medlemmer slutter?**

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

Hvis ja, ser dere noen trend?

---

**14. Tar dere hensyn til andre fritidsaktiviteter medlemmene er med på?**

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

**15. Tar andre aktører i medlemmenes fritidsliv hensyn til korpset?**

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

**16. Hvor mange øvingsdager har hovedkorpset ukentlig?**

a. 1\_\_

b. 2\_\_

c. Flere\_\_(skriv antall)

**17. Er styret involvert i repertoarvalg og kunstnerisk drift? F. eks. vanskelighetsgrad, utfordringer?**

a. Ja, vi samarbeider\_\_

b. Nei, dirigenten har ansvar for repertoaret\_\_

**18. Er instrumentallærerene involvert i repertoarvalg?**

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

Hvis ja, på hvilken måte?\_\_\_\_\_

**19. Er instrumentallærerene involvert i instrumentvalg?**

a. Ja\_\_

b. Nei\_\_

Hvis ja, på hvilken måte?\_\_\_\_\_

**20. Inviteres korpsmedlemmene til å komme med forslag til repertoar?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**21. Hvor aktivt deltar korpset i konkurranser?**

- a. Hvert år\_\_
- b. Flere ganger i året\_\_
- c. Annethvert år\_\_
- d. Vi deltar ikke i konkurranser\_\_

**22. Når dere har seminarer, er det for å (kryss gjerne av flere)**

- a. Øve til konkurranse/prosjekt\_\_
- b. Introdusere nytt stoff\_\_
- c. Øke det instrumentale ferdighetsnivået\_\_
- d. Inspirere til glede og samhold\_\_
- e. Andre grunner\_\_\_\_\_

**23. Hvilke nivåinndelinger har dere i korpset?**

- a. Aspirant\_\_
- b. Junior\_\_
- c. Hovedkorps\_\_
- d. Andre\_\_\_\_\_

**24. Korpset er en sosial arena, og mange begynner i korps av den grunn. Har du tenkt over om medlemmene identifiserer seg som**

- a. Instrumentalister\_\_
- b. Korpsmusikanter\_\_
- c. Begge deler\_\_

**25. Man vil gjerne ha en balansert besetning i et korps. Får medlemmene velge instrument selv?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Til en viss grad, i form av styrt valg\_\_

**26. Har medlemmene mulighet til å skifte instrument etter eget ønske?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_
- c. Til en viss grad\_\_

**27. Tror du korpset gir en positiv identitet for barna?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**28. Gir korpset en positiv identitet for foreldrene?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**29. Har noen i styret musikkfaglig kompetanse?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**30. Benytter styret seg av råd fra NMF?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**31. Bruker styret NMFs styrekurs?**

- a. Ja\_\_
- b. Nei\_\_

**32. Styret ansetter dirigenten(e), og noen ganger også instrumentallærerne, hvilken kompetanse etterspør styret?**

---

**33. I hvor stor grad benytter dere kompetansen i kulturskolen?**

- a. Vi bruker kulturskolen til all undervisning\_\_
- b. Vi bruker kulturskolen til noe undervisning\_\_
- c. Vi bruker ikke kulturskolen\_\_

Utdyp gjerne\_\_\_\_\_

**34. I hvor stor grad benytter dere kompetansen i grunnskolen?**

- a. Stor\_\_
- b. Liten\_\_
- c. Ikke\_\_

Utdyp gjerne\_\_\_\_\_

**35. Hva vil dere trekke fram som de viktigste årsakene til at dere lykkes så godt med korpsdriften?**

---