

Fra Karrieredrøm.dk jan. 2009

DIRIGERER DU DIT EGET ORKESTER?

Vi kender alle sammen til dirigenten. Når vi er til en koncert med et stort orkester, f.eks. et symfoniorkester, er det ham der kommer ind til sidst efter alle musikerne, som i øvrigt gør sig den ulejlighed at stemme instrumenterne først og rejse sig op når han – klædt i kjole og hvidt – entrerer scenen. Men hvad er i virkeligheden dirigentens funktion?

For mennesker, som ikke har indsigt i orkesterverdenen, kan det virke som om han blot vifter lidt med armene, virrer med håret, ser vigtig ud og i øvrigt står med ryggen til publikum. Sandheden er, at dirigenten er katalysator for musikkens udtryk og fremdrift. Han viser vejen for musikerne, og sørger for at de sammen når målet: en vellykket koncert og et tilfreds publikum.

Han er chef for orkesteret, og ud over at kommunikere med hele orkesteret, har han en nær kontakt med de forskellige instrumentgruppers førsteinstrumentalister (f.eks. førsteviolinen, førstetrompetisten osv.). Disse er orkesterets mellemledere. De modtager instrukser fra dirigenten og videreformidler dem til de andre musikere i gruppen.

Derved når dirigentens instrukser helt ud til de musikere der sidder længst væk. Hele orkesteret fungerer som en enhed, hvor alle førsteinstrumentalister og musikere har deres egne specialområder som de varetager; hver instrumentgruppe eller stemme har deres egne figurer og melodier, og tilsammen udgør de det samlede musikalske udtryk. Uden dirigenten er der ikke nogen retning eller samlet udtryk, uden musikerne er der ikke nogen musik.

Orkesteret er en fantastisk metafor for en moderne organisationsopbygning. Lederen (dirigenten) udstikker retningslinier, visioner og mål for organisationen, mellemlederne (førsteinstrumentalisterne) videregiver informationerne helt ud til de yderste medarbejdere (musikere), som er specialist på hvert deres felt. Det er nødvendigt at lederen (dirigenten) har kendskab til medarbejdernes arbejdsopgaver (instrumenter, klang mm.) uden at denne behøver at kunne bestride enhver stilling (spille ethvert instrument) og i praksis kunne udføre alt arbejdet.

Det er vigtigt at der i underorganisationen sidder specialister, som under lederens kyndige supervision udfører arbejdsopgaver til gavn for hele organisationen. Uden lederen ville alle specialister arbejde i hver sin retning, og uden specialisterne ville der ikke være noget produkt.

Lad os antage at en instrumentgruppe fra det før omtalte orkester valgte at gå deres egen vej. Måske ville de spille en anden sats eller i et andet tempo. Det samlede udtryk ville blive helt anderledes og sandsynligvis ikke særlig smukt. Koncerten, musikken og produktet ville lide under denne uenighed og publikum/køber/forbruger ville få et dårligere produkt og snart ville orkesteret være uden arbejde.

Mange små dirigenter i organisationen forvirrer budskabet, giver lederen dårlige kår for at styre begivenhederne og resulterer i et dårligt produkt. I udviklingsfasen kan der sagtens være en flervejskommunikation om mål og produkt, men når der skal produceres er det vigtigt at alle er "on the same page".

I konsulentvirksomheden Pagsberg & Schultz – Musik og Kommunikation praktiserer man netop denne kobling imellem musik og organisationsledelse. "Som leder i en moderne virksomhed er der i dag en masse krav til ens kompetencer som f.eks. at kommunikere, lytte, evaluere, tage beslutninger, at være menneskekender, at kunne afkode kropssprog og at have empati.

Som leder, og især som ny leder, har man som regel en dyb faglig viden mens de andre kompetencer ikke nødvendigvis forekommer naturligt." fortæller cand. mag. Mads Pagsberg som er ekstern lektor i musik og kommunikation fra Københavns Universitet. "I vores kurser, som henvender sig til ledere og mellemedere, styrker vi de ovenstående kompetencer ved at bruge musiske aktiviteter som et redskab til at tale om lederskab, kommunikation og samarbejde.

Målet med kurserne er at udvikle ledere, som føler sig godt tilpas i deres lederposition, og som formår at skabe en positiv dialog med sine medarbejdere. Således vil organisationens arbejde og visionsudvikling foregå i et univers som er givende for medarbejdere og ledelse, og dermed udviklende for organisationens image og økonomi."