

# Bakom alla stämningar ligger något dolt

En undersökning gällande uppfattningar om vad som skapar  
god stämning i en kör



Konstnärlig kandidatexamen i kyrkomusik HT 2023

Examensarbete 15 hp

Författare: Per-Håkan Precht

Handledare: Elisabeth Christiansson

Uppsatsens huvudrubrik är hämtad från H. Ibsens pjäs "Fruen från havet".

# Sammanfattning

Hur skapar man som körledare en bra kör? Musiken är centralt i körledarutbildningen, men det krävs också kompetens inom pedagogik, ledning, personligt engagemang genom vilja, auktoritet, närvaro, hängivenhet och uppriktighet. Jag utgår från att en god stämning är en viktig förutsättning för att utveckla en kör. Men hur skapar man en god stämning? En drivkraft i denna uppsats är att jag genom den ska lära mig mer om hur jag kan arbeta som körledare och hur man utvecklar en kör. Det gör jag genom att systematiskt undersöka hur körsångare och körledare uppfattar fenomenet god stämning.

*Syftet är att i ett jämförande perspektiv undersöka hur körledare och körsångare uppfattar vilka faktorer som upplevs som viktiga för att skapa en god stämning i kören.*

Frågan om vad som upplevs som viktigt för en god stämning har skriftligt besvarats av 20 körmedlemmar. Fyra körledare har intervjuats utifrån samma fråga. Svaren från körsångarna och körledarna har jämförts. Som teoretisk tolkningsram har använts systemteori med fokus på gruppdynamik, ångest/spänning, feedbackmetod samt ledare, lärare och social kompetens.

Körmedlemmar och körledare besvarade frågan utifrån sina respektive perspektiv.

Sammanfattningsvis visar resultatet att det sociala klimatet är viktigt för körmedlemmarna. De värdesätter att det finns ett öppet klimat med högt i tak, att kören är en social mötesplats, att man sjunger något som är ambitiöst men på rätt nivå, att körledaren inspirerar, att man blir sedd som individ och uppskattad av körledaren.

Att sjunga i kör är en social aktivitet, men också en aktivitet där körmedlemmarna vill göra framsteg och åstadkomma något, där sångupplevelsen också har ett eget värde. De viktigaste faktorerna för körledarna är att ge musikaliska utmaningar på rätt nivå, att kommunicera förväntningar/upprätthålla regler och normer samt att ge positiv feedback. Körledarna lyfter fram det konstruktiva i att arbeta med gruppens normer i stället för att påverka körmedlemmarna individuellt. Det är i denna undersökning inte möjligt att peka på någon enskild faktor som skapar god stämning i en kör. I enlighet med det systemteoretiska perspektivet samverkar många faktorer. Det gäller både i rollen som körledare och körsångare. Uppsatsens resultat är inte generaliserbara utan representerar föreliggande material. Ett förslag på fortsatt forskning som arbetet genererat är att forska om hur körledare arbetar med att etablera olika typer av normer i sin kör.

# Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund</b> .....	sida 1
<b>2. Metod</b> .....	sida 3
2.1. Syfte och frågeställning .....	sida 3
2.2. Val av metod .....	sida 4
2.3. Metodproblem .....	sida 4
2.4. Tidigare forskning .....	sida 5
2.5. Etiska överväganden .....	sida 5
<b>3. Teori</b> .....	sida 6
3.1. Systemteori .....	sida 6
3.2. Gruppdynamik .....	sida 7
3.3. Ångest och spänning .....	sida 7
3.4. Feedback .....	sida 8
3.5. Ledare, lärare och social kompetens .....	sida 9
<b>4. Redovisning och analys</b> .....	sida 11
4.1. Körmedlemmarnas uppfattningar .....	sida 11
4.2. De viktigaste faktorerna för körmedlemmarna .....	sida 13
4.3. Analys av körmedlemmarnas uppfattningar .....	sida 13
4.4. Körledarnas uppfattningar .....	sida 14
4.5. Analys av körledarnas uppfattningar .....	sida 18
<b>5. Slutsatser</b> .....	sida 19
<b>Epilog - eget lärande</b> .....	sida 21
<b>Litteratur och källor</b> .....	sida 22

# 1. Bakgrund

Bör en körledare enbart arbeta med det musikaliska, eller finns det andra faktorer som skapar en bra kör? Min erfarenhet är att en god stämning är en viktig faktor för både inläring och ett bra repetitionsklimat. Körsång är ett samarbete på flera plan, där målet förutom att hitta en positiv gruppgemenskap också är att hitta en gemensam körklang. Där är en god stämning i kören stark bidragande. I ett finskt TV-program beskrivs hur en erfaren körledare, Håkan Wikman, ser på den goda stämningens roll:

Håkan Wikman har lett körer i flera år och insett hur viktigt det är att en ledare skapar god stämning i kören. Det är nämligen stämningen som avgör hur bra man sjunger tillsammans. Håkan Wikman leder flera olika körer som har olika nivåer. Men oberoende av nivån anser Wikman att stämningen är viktigast. Wikman har själv sjungit i många olika körer och har noterat att man ganska fort kan avgöra hur roligt det är att sjunga i en kör. (<https://svenska.yle.fi/a/7-10031900>)

Vad är en stämning? Vi kan alla känna en stämning som skapas i en grupp t.ex. på en fest eller vid en fotbollsmatch – eller under en begravning. Stämningar finns i olika sammanhang. Men vad är då en god stämning specifikt för en kör? Det kan exempelvis vara en dominerande god känsla i gruppen, att det är lite konflikter och orosmoment, att det är fokus på musiken, att i gemenskap känna en glädje att få mötas och sjunga tillsammans, att under en stund få komma bort från vardagen.

Upplevd stämning har att göra med känslor. Känslor påverkar oss både individuellt och i grupp. Givet detta, finns det ett sammanhang mellan en stämning och den gemensamma sångprestationen. En körledare behöver därför förutom en grundläggande musikalisk kunskap också vara en god pedagog och ledare. Håkan Wikman beskriver det med devisen: "En ledare skapar god stämning i kören".

Forskarna Dag Jansson och Anne Haugland Balsnes (2020) beskriver också egenskaper som en körledare bör ha på följande sätt:

Det existensielle grunnlaget handler delvis om hvilken kraft dirigenten kommer inn i ensemble-situasjonen med, representert med autoritet og musikalsk vilje. Uten disse faller rollens legitimitet bort. Videre handler det om hva slags forpliktelse dirigenten møter ensemblet med, representert ved tilstedeværelse, hengivenhet og oppriktighet. (Jansson och Balsnes. 2020, s. 6).

Egenskaper som auktoritet, musikalisk vilja, närvaro, hängivenhet och oppriktighet, med andra ord: en stark personlighet. En viktig roll som en körledare har är, enligt min erfarenhet, att kunna skapa trygghet i gruppen. Detta sker bland annat genom god planering och framförhållning. Kören ska ledas mot ett gemensamt musikaliskt mål och när man når dit ska kören känna en tillfredsställelse över att ha uppnått något tillsammans. I rollen som körledare ingår också viktiga uppgifter som att hantera rekrytering av nya körmedlemmar, val av repertoar, planera framträdanden, att ha en pedagogisk plan vid genomförande av övningar, hantera relationer och konflikter i gruppen, etc. Att leda en kör innebär alltså flera olika roller.

Vad är då den viktigaste kompetensen? Jansson och Balsnes (2020) menar att det är existentiella faktorer som är viktigast:

Vi har undersøkt den relative betydning av ulike kompetanseelementer på tre ulike plan: musikalsk-tekniske og relasjonelle-situasjonelle kompetanser i tillegg til eksistensielle forutsetninger [...] . Et tydelig funn er at de eksistensielle faktorene, herunder vilje, autoritet, tilstedeværelse, hengivelse og oppriktighet rangeres først, mens musikalsk-tekniske kompetanser rangeres sist. Det er verdt å merke seg at denne vurderingen ikke varierer signifikant med ulike kontekstvariabler som utdanning eller nivå på koret. (Jansson og Balsnes 2020, s. 15).

Sammanfattningsvis behöver alltså en körledare besitta många olika kompetenser. Men vilka av dessa kompetenser är viktigast för att skapa en god stämning? Jansson och Balsnes menar, utifrån sin forskning, att körledarens personliga egenskaper är viktigare än den musikaliska kompetensen.

Jag är nyfiken på att undersöka vilken roll andra faktorer än rent musikaliska har i arbetet med kör. Det är en intressant fråga, bland annat mot bakgrund av Janssons och Balsnes forskning, eftersom betoningen ofta ligger på musikalisk kompetens. Jag hoppas att genom undersökningen kunna lära mig något som utvecklar mig som körledare. Jag vill fördjupa den fråga som förste amanuensen och kördirigenten vid den norska musikhögskolan, Tove Bianca Sparre Dahl, ställer i boken *Körkonst: Om sång, körarbete och kommunikation* (2002): "Vilket tillstånd önskar du att kören ska vara i? Vilka rammar och aktiviteter väljer du för att uppnå detta?" (Dahl 2002, s. 106).

## 2. Metod

### 2.1. Syfte och frågeställning

Syftet i denna uppsats är att få mer kunskap om hur man kan skapa en god stämning i en kör.

Frågeställningen är att i ett jämförande perspektiv undersöka hur körledare och körsångare uppfattar vilka faktorer som upplevs som viktiga för att skapa en god stämning i kören.

För att uppfylla syfte och frågeställning har jag undersökt hur 20 körmedlemmar och fyra körledare besvarar frågan om vad som upplevs som viktigt för en god stämning i kören. De tillfrågade körmedlemmarna ingår i en kör som jag ansvarar för. Medlemmarna är i varierande ålder över 55+. De tillfrågades genom e-mail vilka fem faktorer i rangordning som de bedömde vara viktigast för att skapa en god stämning i en kör. Informanterna fick formulera sina svar fritt. Vissa formulerade enklare svar, medan andra svarade med flera meningar och olika infallsvinklar för respektive faktor. Svaren sammanställdes och sammanfattades i en tabell.

Fyra körledare har intervjuats utifrån samma fråga. För att få en bild av körledarnas inställning till frågan valde jag öppna, semistrukturerade samtal under cirka 45 minuter. Frågan var samma som den som ställdes till körmedlemmarna och skickades till informanterna ungefär en vecka innan intervjun. Eftersom den här typen av intervjuer är arbetskrävande valde jag att intervjua endast 4 körledare. Intervjuerna spelades in och transkriberades. Det transkriberade materialet finns hos författaren. Körledarna är könsmässigt jämnt fördelade och samtliga har lång erfarenhet av att leda kör. Resultaten har jämförts inom intervjugrupporna och med varandra samt tolkats utifrån systemteori. Rubriceringen av faktorer har gjorts utifrån min tolkning av respondenternas egna, ofta längre formuleringar och inkluderar alla faktorer som antingen nämnts mer än en gång eller som nämns som första viktigaste faktor. Totalt handlar det om 19 olika faktorer. I samband med redovisningen av tabellen (s. 11) nämns ytterligare 10 faktorer som nämndes bara en gång av de 20 respondenterna, men inte som den första faktorn. Med min rubricering är det alltså totalt 29 faktorer som nämns.

## 2.2. Val av metod

Flera metoder har övervägts: öppna intervjuer, guideade intervjuer, gruppsamtal, öppna skriftliga frågor och frågeformulär med färdig definierade svarskategorier. Fördelen med slutna frågor är att det blir lätt att gruppera svaren då kategorierna är givna, medan öppna frågor kräver att jag skapar kategorier i efterhand. En nackdel med den typen av öppna frågor är att kategoriseringen öppnar upp för subjektiva tolkningar från min sida. Å andra sidan gör öppna frågeställningar det möjligt för mig att komma fram till mer "tjocka beskrivningar", det vill säga att jag får djupare insikt i respondenternas uppfattningar och förhållningssätt. Valet av metod har också gjorts utifrån praktiska bedömningar med hänsyn till tidsåtgång för en uppsats som denna.

## 2.3. Metodproblem

Att, som jag gjort, använda en öppen fråga där respondenten själv väljer terminologi har inneburit vissa svårigheter med kategorisering, både i arbetet med materialet från körmedlemmarna och i arbetet med materialet från körledarna.

En empirisk undersökning bedöms utifrån dess *reliabilitet* och dess *validitet*. Reliabilitet handlar om tillförlitligheten i resultaten och validitet om i vilken mån man faktiskt har undersökt det man avsett att undersöka. (Thurén 2019, s. 49). När det gäller reliabilitet ställdes min fråga till 30 körmedlemmar, varav 20 svarade, vilket ger en svarsfrekvens på 67 %. Om man definierar denna grupp som populationen är den empiriska grunden tillfredsställande. Men om populationen är "svenska körmedlemmar" eller "svenska kyrkokörmedlemmar" är underlaget litet: Körsång är en stor folkrörelse i Sverige, och närmare 600 000 personer beräknas sjunga i olika typer av körer. Svenska kyrkan har cirka 90 000 korister i alla åldrar.

(<https://sjungikyrkan.nu/vad-ar-vi/om-sveriges-kyrkosangsforbund/>). Den valda kören består för övrigt av vuxna personer och är därmed också ett statistiskt skevt urval om populationen hade varit alla svenska körmedlemmar.

När det gäller validiteten ger den fråga som ställs utrymme för personlig tolkning. Respondenterna kan ha olika förståelse av vad en stämning är. Hos körmedlemmarna finns det en tendens att tänka konkret på sin situation, det vill säga vad som skapar stämning i *denna* kör. Körledare, som vanligtvis har erfarenhet från flera körer, tenderar

att svara mer generellt och teoretiskt och utifrån rollen som körledare. Det sista kan ha påverkat hur man associerar till frågeställningen, där körledaren reflekterar mer över hur man kan påverka stämningen. Möjligheten att uppfatta frågan på olika sätt påverkar validiteten.

Det faktum att jag känner informanterna kan ha påverkat objektiviteten i resultatet, samtidigt ger det mig som körledare konkret kunskap som jag kan använda i mitt arbete.

#### *2.4. Tidigare forskning*

I boken *Att skriva en bra uppsats* (2017) beskriver Rienecker och Stray Jørgensen att vetenskap handlar " [...] om att undersöka, och det är viktigt att det undersökande arbetet görs i en kontext som är präglad av ämnets samlade kunskap, teorier och metoder, och som är förankrad i ämnets litteratur!" (Rienecker och Stray Jørgensen 2017, s. 24).

I detta avsnitt beskriver jag tidigare forskning och kunskap som har varit viktig i arbetet med uppsatsen. Uppsatsens syfte spänner över ämnesområden som psykologi, sociologi, kultur och ledarskap. Det finns litteratur specifikt om körledarskap. Jag har gjort ett urval av litteratur utifrån vad jag bedömt vara relevant för uppfyllandet av syftet. De böcker jag valt används också flitigt i utbildning inom området. *Gruppsykologi* (2021) av Lars Svedberg ger en generell bakgrund till hur grupper fungerar. Tone Bianca Dahls *Körkonst* (2002) är en bok specifikt inriktad på körledarskap. Artikeln av Jansson och Balsnes "Körledarens kompetanse, utdanning og praksis – konturene av en meta-teori" (2002) är en sammanställning av vetenskapliga arbeten inom området körledning.

#### *2.5. Etiska överväganden*

Eftersom jag i frågan till körmedlemmarna använt mejl har jag kunnat se vem som responderat och hur. När jag tittar på svaren är det dock lite som tyder på att denna vetenskap hos informanterna haft inverkan på hur man svarat. Namn på körmedlemmar eller individuella svar kommer inte att kunna spåras i uppsatsen. Körledarna kommer inte att presenteras med namn.



## 3. Teori

### 3.1. Systemteori

I uppsatsen har som teoretisk tolkningsram valts systemteori. Centrala begrepp inom systemteorin är gruppdynamik, ångest/spänning, feedbackmetod samt ledare, lärare och social kompetens. Teorin är, som jag bedömt det, den mest intressanta teorin för fördjupad förståelse av de empiriska resultaten. Svedberg (2021) beskriver att i ett systemteoretiskt perspektiv är gruppen ett öppet system där mänskligt handlande och problem uppstår i samspelet mellan medlemmarna i gruppen. Som ett öppet system är gruppen också beroende av och interagerar med sin omgivning. Fokus i systemteori ligger på att förstå relationer, processer och strukturer inom gruppen och dessas relation till den omgivande organisationen. Bra relationer i gruppen skapar trygghet, engagemang mellan gruppmedlemmar och ledare.

En grupp agerar, enligt Svedberg, inte slumpmässigt utan följer regelbundenheter och mönster. Dessa mönster är det ledarens ansvar att etablera och det är hens viktigaste verktyg för att leda gruppen. Centralt för en ledare är att upprätta normer för gruppens beteende. En bärande tanke inom systemteorin är att ett system strävar efter *balans*. När balans uppstår kan gruppen sägas befinna sig i en *flödeszon*, som innebär att arbetet flyter framåt utan konflikter eller hinder.

Enligt systemteorin finns det inte enkla orsakssamband utan grupprocessen sker genom cirkulära orsakskedjor och nätverk som står i komplexa relationer till varandra. Ett system är en helhet som fungerar som en helhet på grund av det ömsesidiga beroendet mellan dess delar. Systemteoretikerna är, när det gäller praktisk tillämpning, framtidsorienterade och menar att det i ett konkret arbete med en grupp är viktigt att ta utgångspunkt i nuet, att lyfta blicken från det förflutna och kunna se alternativen och möjligheterna framåt. (Svedberg 2021, s. 52–55).

En förståelse av kören i ett systemteoretiskt perspektiv innebär att kören, körledaren och de yttre ramarna utgör ett system med många samverkande faktorer – som Svedberg uttrycker det att "allt, så att säga, hänger ihop." (Svedberg 2021, s. 54). Det är alltså troligt att ett flertal faktorer bidrar till att bestämma en god stämning i en kör. Och även om många faktorer kan vara positiva, kan enligt egen erfarenhet en negativ faktor påverka stämningen. En dålig stämning i kören kan förstås som en signal om att något är "fel",

ungefär på samma sätt som en ökad feber i människokroppen. För körledaren kan därför, utifrån ett systemteoretiskt perspektiv, en identifierad dålig stämning vara en ”resurs” – en signal om att det är något som kräver körledarens uppmärksamhet.

### 3.2. Gruppdynamik

I systemteori arbetar man, för att uppnå balans, med gruppen och inte individen. Svedberg (2021) hänvisar till psykologen Kurt Lewin som är en av de moderna pionjerna inom socialpsykologi samt organisatorisk och tillämpad psykologi. Han menar att det ofta är slöseri med tid och energi att försöka påverka människor individuellt. Om man istället väljer att påverka en grups *normer* kan man förändra de enskilda medlemmarnas attityder indirekt och mer effektivt. Arbetssättet kan föras över på hur en körledare arbetar med sin kör genom gruppens norm- och värdesystem för att få körmedlemmen att uppleva gruppen på ett positivt sätt. Lewin använder också begreppet *gruppatmosfär* och menar till exempel att "[...] en lärares framgång inte bara beror på kunskaper, utan även på den gruppatmosfär hen skapar". Om denna atmosfär skriver Lewin: "This atmosphere is something intangible; it is a property of the social situation as a whole [...]" (Svedberg 2021, s. 49). Ledaren har ett särskilt ansvar för att utveckla gruppen: "Teambuildning syftar till att öva [denna] förmåga att se bortom egot, det vill säga fokusera på laget och inte jaget." (Svedberg 2021, s. 140).

### 3.3. Ångest och spänning

"Vi behöver trygghet för att våga - men ångest för att vinna", menar Svedberg (Svedberg 2021, s. 78). Att leda en grupp innebär att skapa en balans mellan trygghet och utmaningar. Man skulle kunna säga att resonemanget, överfört till körledarens roll, är att dennes uppgift är att skapa utmaningar i en trygg atmosfär (eller stämning). I folkligt språkbruk skulle man kanske använda ordet "stress" här istället för "ångest". Svedberg beskriver ångestens funktion på följande sätt: "Den [ångesten] har ett syfte, den bär på betydelser som är viktiga för oss som människor." (Svedberg 2021, s. 79). Han menar att ångest i det breda perspektivet befriar oss från tristess, skärper våra sinnen och ger en spänning som är nödvändig för att bevara den mänskliga essensen. Ångesten är ett tecken på vitalitet och en kreativ kraft. Vi levandegörs och växer som människor. Men ångesten innebär också en viss utmaning, eftersom vi aldrig i förväg kan vara säkra på utgången av de val och avgöranden vi förväntas ta. (Svedberg 2021, s. 78–79). En viss grad av stress

(eller ångest) fungerar alltså, enligt Svedberg, som drivkraft. För att en kör ska kunna utvecklas måste det finnas något att sträva efter. Körledarens uppgift blir, enligt resonemanget, att skapa rätt spännings- och utvecklingsnivå så att även en trygg atmosfär kan upprätthållas.

### 3.4. Feedback

En av de viktigaste faktorerna inom systemteori, för att skapa både utveckling och trygghet, är hur korrigeringar och feedback ges. Här är frågan om *hur* man gör detta viktig. Grunden är att uppmärksamma det positiva, som Dahl uttrycker det: "Ge positiva instruktioner snarare än negativa" (Dahl 2002, s. 107). Hon utvecklar resonemanget:

Det är mödan värt att medvetet träna sig på att overse med fel och hellre fokusera på det som är positivt [...] Det kräver nämligen närvaro, sensitivitet och flexibilitet av dig som dirigent." (Dahl 2002, s. 99 och s. 102).

Det krävs med andra ord, i körens sammanhang, en pedagogisk grundinställning och medvetenhet hos körledaren vid feedback, snarare än en omedelbar reaktion:

För att var och en ska kunna ge det bästa vad han eller hon klarar av är trygghet och tillit nyckelord. Att känna sig säker på att grannen vill en väl, att dirigenten har goda avsikter med sina korrigeringar och att det man gör är tillräckligt bra - är viktigt." (Dahl 2002, s. 128).

Dahl lyfter fram vikten av existentiell feedback, inte bara musikalisk. Körmedlemmen behöver bli sedd:

[...] för att klara av att prioritera tid till kören framför familj och jobb är det viktigt med klara linjer och en viss press från kören och dirigenten. Jag tror det handlar om att bli sedd, att man lägger märke till om sångaren är frånvarande eller närvarande. I sista hand handlar det kanske om att känna sig betydelsefull för helheten." (Dahl 2002, s. 123–124).

Feedback bör ges på ett sådant sätt att den enskilde körmedlemmen får en grundläggande känsla av att vara betydelsefull för kören som helhet.

### 3.5. Ledare, lärare och social kompetens

Som tidigare nämnts krävs grundläggande ledaregenskaper av en körledare: Nyckelord i detta sammanhang är "auktoritet, musikalisk vilja, närvaro, hängivenhet och rättfärdighet" (Jansson och Balsnes 2020, s. 6) - med andra ord: en stark personlighet. Det krävs därför kunskap om ledning, ett pedagogiskt förhållningssätt, en stark personlighet, social kompetens samtidigt som man har fokus på det musikaliska, som Svedberg uttrycker det:

Från en socialpsykologisk synvinkel är huvudsyftet med ett medvetet arbetssätt att etablera en fruktbar balans mellan relationer, inriktning och uppgiftsorientering. [...] Med andra ord - det är önskvärt att både arbete och samarbete blomstrar. Den medvetna arbetsmiljön ska säkerställa väsentliga förutsättningar och egenskaper i själva arbetet och i den personliga arbetsglädjen. (Svedberg 2021, s. 168).

Målet i kören är kvalitet i sången och körmedlemmarnas personliga tillfredsställelse; glädjen i att vara en del av kören. En ensidig koncentration på det rent musikaliska ger inte automatiskt denna tillfredsställelse. Hur gruppen leds är avgörande.

Svedberg hänvisar till en omfattande analys utförd av American Psychological Association (2015) där den goda ledaren beskrivs besitta följande egenskaper:

- Samvetsgrann: pålitlig och ansvarsfull.
- Extrovert: öppen, utåtriktad och sprider entusiasm.
- Känslomässigt stabil: självkontroll och självkännedom, kan hantera komplexa situationer.
- Vänlighet: flexibel, samarbetsinriktad, kan skapa tillit.
- Intelligent: kan ta in andra perspektiv och nya infallsvinklar; är nyfiken.

(Svedberg 2021, s. 264)

I praktiken kommer varje ledare att ha sina styrkor och svagheter. Dessa faktorer kan dock ses som mål, ambitioner eller grundläggande värderingar för en körledare. Det kommer att vara möjligt att mäta ledarens styrkor och svagheter på de olika faktorerna och på så sätt skapa underlag för en utvecklingsplan. Olika ledaregenskaper och olika ledarskapsutmaningar kommer sannolikt att vara relevanta på olika sätt i olika situationer. Men kärnan i körledning är pedagogik. Körledaren är i grunden lärare. Svedberg hänvisar till en undersökning där gymnasieelever svarar på frågan: "Hur tycker du att en bra lärare är?" (Svedberg 2021, s. 264). Svaren är särskilt intressanta och relevanta för min undersökning.

Inga prestationer utan relationer	En som respekterar eleverna En som lyssnar på eleverna och försöker förstå dem En som bryr sig om eleverna och vill deras bästa En som är både seriös och skämtsam En som ser att olika elever har olika behov
Undervisningsskicklig - förklarar så man förstår	En som har genomgångar och förklarar saker innan man sätter i gång och jobbar själv En som ser till att ha ordning i klassrummet genom tydliga regler (till exempel ha bestämda platser och inte låta eleverna gå ut och jobba var de vill) En som låter eleverna vara med och påverka lektionerna och undervisningen
Engagerad och väcker intresse	En som kan sitt ämne och verkligen kan lära ut det En som har planerat ordentligt i förväg

Svedberg menar att "[...] resultat har kommit fram i ett flertal undersökningar på samma tema de senaste decennierna i olika länder i västvärlden". (Svedberg 2021, s. 265). Det finns en stor sannolikhet att dessa fynd har generell giltighet för en lärare. Det kommer bli intressant att se om faktorerna också kommer att visa sig viktiga i min undersökning, för vuxna personer i en något annorlunda inlärningssituation. För kören är det inte bara lärandet som är viktigt, utan också att göra något i stunden. Dessutom är körmedlemmarna i denna undersökning på en annan plats i livet än skoleleverna. Körmedlemmarna vill att det ska finnas glädje och tillfredsställelse i själva sången. Dahl poängterar att det som kören faktiskt jobbar med är viktigt: "[...] en av de viktigaste sakerna en [...] kördirigent kan göra är att välja repertoar." (Dahl 2002, s. 43).

## 4. Redovisning och analys

### 4.1. Körmedlemmarnas uppfattningar

I det följande redogörs för hur körmedlemmarna i denna undersökning besvarade frågan om vilka som är de fem viktigaste faktorerna för att skapa god stämning i en kör. De 20 informanterna formulerade själva sina faktorer. Vissa formulerade enklare svar, medan andra svarade med flera meningar och infallsvinklar för var och en av sina 5 faktorer. En tabell som sammanfattar svaren har upprättats nedan. Tabellen nedan sammanfattar den faktor som är viktigast för var och en av respondenterna. Rubriceringen av faktorerna har gjorts av mig utifrån tolkning av respondenternas egna, ofta något längre, formuleringar. Tabellen inkluderar alla faktorer som antingen nämns mer än en gång eller som nämns som första viktigaste faktor. Totalt handlar det om 19 olika faktorer. Under tabellen nämns ytterligare 10 faktorer som nämndes bara en gång av de 20 respondenterna, men inte som den första faktorn. Med den kategorisering som jag har använt är det alltså totalt 29 faktorer som nämns.

Kolumnerna anger följande:

Kolumn 1: Antal körmedlemmar som har svarat att denna faktor är en av de 5 viktigaste faktorerna. (t.ex. 11 av de 20 körmedlemmarna har svarat att "tillåtande och öppet klimat" är en av de 5 viktigaste faktorerna)

Kolumn 2: Hur många procent utgör svaren i kolumn 1 i förhållande till antalet respondenter.

Kolumn 3: Hur många körmedlemmar har valt denna faktor som den viktigaste av sina 5 faktorer.

Faktorer	1-5	%	1
1. Tillåtande och öppet klimat	11	55	0
2. Rätt repertoar	11	55	2
3. Fikapauser och resor	10	50	1
4. Körledarens musikaliska kompetens	7	35	2
5. Körens koncentration och sångglädje	7	35	2
6. Att bli sedd och uppmuntrad	6	30	3
7. Körledarens energi och entusiasm	6	30	3
8. Positiv feedback, stöttande körledare	5	25	2
9. Bra organisering och planering av körledaren	5	25	0
10. Hjälpt att utvecklas sångtekniskt	3	15	0
11. Alla sångare lika viktiga	2	10	0
12. Låta sången flöda	2	10	1
13. Att kören utvecklas	2	10	0
14. Saklig feedback från körledaren	2	10	0
15. Bra relationer inom kören	2	10	1
17. Att man arbetar tillsammans	1	5	1
18. Körledaren professionell i sin roll	1	5	1
19. Körledaren god pedagog	1	5	1
Total			20

Faktorer som nämns en gång, men inte som första faktor:

- Att det finns en god integration mellan kör och körledare
- Att körledaren har en positiv människosyn
- Att alla bidrar efter förmåga
- Att körmedlemmar korrigerar varandra om beteende
- Att lära känna sin röst
- Att framträda som kör
- Att få göra sceniska projekt
- Att det finns en demokrati i kören
- Att få sjunga mycket
- Att få lära sej mer om notläsning

#### *4.2. De viktigaste faktorerna för körmedlemmarna*

Tre faktorer har fått flest "röster" och nämns av ungefär hälften av körmedlemmarna: "tillåtande och öppet klimat"; "rätt repertoar"; "fikapauser och resor". Två faktorer nämndes som den första faktorn av 3 medlemmar: "att synas och uppmuntras" och "körledarens energi och entusiasm".

Sammanfattningsvis tyder resultatet på att det sociala klimatet är viktigt för körmedlemmarna. De värdesätter att det finns ett öppet klimat med högt i tak, att kören är en social mötesplats, att man sjunger något som är ambitiöst men på rätt nivå, att körledaren inspirerar och att man blir sedd som individ och uppskattad av körledaren. Att sjunga i kör är en social aktivitet, men också en aktivitet där körmedlemmarna vill göra framsteg och åstadkomma något, där sångupplevelsen också har ett eget värde. Man skulle kunna säga att körledaren har ett givande jobb som lärare, "eleverna" vill verkligen lära sig något och prestera. Körmedlemmarna är motiverade vilket är en bra utgångspunkt ur ett pedagogiskt perspektiv. Utövande av musik och att göra framsteg har ett egenvärde för körmedlemmarna. Resultatet visar att körmedlemmarna anser att körledaren har en mycket stor betydelse för stämningen i kören. Ungefär hälften av de faktorer som nämns i tabellen ovan handlar om körledarens kompetens och beteende. Ett intressant fynd är att det är många faktorer som nämns, totalt nämns 29 olika faktorer. Hela 12 olika faktorer nämns som den viktigaste av de 20 respondenterna.

#### *4.3. Analys av körmedlemmarnas uppfattningar*

Körmedlemmarnas svar stämmer väl överens med systemteorins antagande att en helhet bestäms av olika processer. En alternativ tolkning av resultatet är att det är olika faktorer som skapar stämning för de olika körmedlemmarna. Även om det till viss del kan stämma så är det så stor spridning här att det talar för att det är många faktorer som måste vara "på plats" för att det ska uppstå en god stämning i kören.

I systemteorin läggs vikt vid relationer, processer och strukturer i gruppen. En självklar faktor som måste finnas är en god relation mellan körledaren och körmedlemmarna. Många av faktorerna ovan är direkt relaterade till detta. "Relation" är kanske en abstrakt term som inte alla direkt kommer att använda i sina svar, men många av faktorerna är kopplade till denna term. Detsamma kan sägas om begreppet "process", som konkret kan syfta på nästan allt som kören gör; hur repertoar väljs, praktiskt utförande av



övningar, hur korrigeringar görs, hur medlemmarna är delaktiga i styrning och ledning av kören, i vilken grad man tillåter feedback etc. Termer som "relationer, processer och strukturer" kan alltså vara konceptuella termer som körledare kan använda för att skapa en medvetenhet om vad som behövs för att utveckla körens sätt att arbeta.

Inom den teori om *gruppdynamik*, som presenterats i teoriavsnittet, är det särskilt normfrågor som lyfts fram. Normer i gruppen skapar beteenderegler. En metanorm som Dahl nämner, vilket stämmer överens med teorin om gruppdynamik, är att körledaren mer effektivt påverkar gruppens beteende genom att inarbeta normer på "makronivå" i gruppen, snarare än att försöka korrigera på "mikronivå" gentemot den enskilda körmedlemmen. Faktorn "tillåtande och öppet klimat", som värderas högt av körmedlemmarna, är en grundläggande norm och ett ideal, där det finns ett värde att kunna vara sig själv, bli sedd och hörd och med möjlighet att kunna påverka. En annan viktig norm är att saklig och positiv *feedback* ges. Ironi är inte positivt stämningsskapande, medan humor kan vara det. Koncentration på det positiva är viktigt, det framhålls starkt av Dahl. Körmedlemmarna är också måna om framsteg och att utvecklas sångligt, där är feedback centralt och nödvändigt. Hur denna ges har stor betydelse för stämningen i kören.

De egenskaper som Svedberg anger för en god ledare förekommer samtliga i informanternas svar. (Svedberg 2020, s. 264). Det visar att ledningsfunktionen och ledarrollen är av avgörande betydelse för stämningen i kören och därmed körens prestation. I teoriavsnittet hänvisas också till en undersökning där gymnasieelever svarar på frågan "Hur tycker du att en bra lärare är?". De faktorerna återfinns också i mina respondenters svar. Man kan alltså sammanfatta att körmedlemmarna i undersökningen anser att en god stämning i kören förutsätter att en körledare har goda ledaregenskaper, är en duktig pedagog, är inspirerande och besitter musikalisk kompetens.

#### 4.4. Körledarnas uppfattningar

Fyra körledare har intervjuats för att kunna jämföra körmedlemmarnas och körledarens uppfattningar och se i vilken grad de överensstämmer med varandra. Frågan till körledarna var samma som till körmedlemmarna: Vilka är de fem viktigaste faktorerna för att skapa en god stämning i en kör? Samtalen fördes som semistrukturerade intervjuer. De

prioriterade faktorerna är dels uttryckligen angivna i intervjuerna och dels konceptualiserade i efterhand av mig. Under intervjuerna visade det sig vara svårt att hålla sig till exakt fem faktorer.

### *Körledare A*

*Det viktigaste är att det finns tydliga ramar och normer som skapar trygghet och lugn, samt att körledaren ser individen och visar hen uppskattning.*

Dessa faktorer fokuseras på i intervjun:

1. Bra planering – form och struktur.
2. Kommunicera förväntningar och spelregler.
3. Våga följa det som bestämts ger trygghet, tydligt ledarskap.
4. Skapa lämpliga utmaningar på rätt nivå - en vilja att utveckla - att ha ambitioner.
5. Att körmedlemmen blir sedd – att varje individ vet att den har en viktig funktion.
6. Fika - internat - att det finns möjlighet att lära känna varandra.
7. Att våga ta ledarskap – våga kliva in – skapa självförtroende.
8. Ge positiv feedback – tillrättavisa inte.

Det viktigaste för körledare A är att det finns tydliga ramar och normer som skapar trygghet och lugn, samt att körledaren ser individen och visar hen uppskattning.

Perspektivet är här tydligt på vilken roll körledaren har för att skapa god stämning – man kan säga en strategi för ledarskap och pedagogik i rollen som körledare.

Körmedlemmarna brukar peka på vad det är med situationen som skapar stämningen, medan körledaren är mer koncentrerad på de bakomliggande orsakerna.

Körledaren fokuserar här på grundorsakerna. Ett exempel är att körmedlemmarna lyfter fram ett "tillåtande och öppet klimat", samtidigt som körledaren anger vad som behövs för att förverkliga detta. Hens formulering för detta är: "att ta ledarskap - våga släppa in - skapa självförtroende." Fokus är att körledaren, genom att våga släppa in synpunkter, skapar ett "tillåtande och öppet klimat".

## *Körledare B*

*Det är viktigt att rekrytera körsångare på samma nivå för att hitta en bra balans i kören.*

Det är svårt att generalisera, olika körer har olika förutsättningar för vad som skapar bra stämning. Körledare B öppnar också för möjligheten att olika körledare har olika ledarstilar och personligheter. En bra atmosfär kan skapas på olika sätt. Här säger körledare B något som kan vara en viktig punkt. Kanske kan det till exempel vara så att en stark personlighet, med stor musikalisk kompetens och hög grad av karisma har "råd" med en annan ledarstil än den "vanliga" körledaren. Förutsättningarna är också olika för professionella körer och amatörkörer, hävdas det från B. Sekundärlitteraturen stöder dock inte en sådan uppfattning. (Jansson och Balsnes 2020, s. 15).

B poängterar också att det är många faktorer som påverkar stämningen och att det därför kan vara svårt att lyfta fram vad som är viktigast. Bredden i körmedlemmarnas svar tyder också på detsamma. Under samtalet ligger fokus på att "hitta" de viktigaste faktorerna och efter hand utkristalliseras följande:

1. Rätt ambitionsnivå – gemensamt mål.
2. God planering och rätt nivå på repertoar.
3. Rekrytera körsångare på samma nivå och potential för att hitta en bra balans i kören.
4. Gemensamma regler, en gemensam kultur.
5. Sociala arrangemang.
6. Att körledarens personlighet passar ihop med kören.
7. Ingen ska känna sig stressad, körmedlemmarna ska känna sig trygga
8. Körledaren ska ge positiv feedback

Även här ser vi en stor likhet med körmedlemmarnas bedömningar vad gäller ledning och pedagogik.

### *Körledare C*

*Körledaren ska ställa tydliga krav och att bestämda normer följs konsekvent.*

Det här samtalet börjar också med reflektioner kring "hur lika körer egentligen är, i vilken utsträckning kan man generalisera här?" Körledarens roll och hur man skapar ett önskat beteende och bra relationer lyfts fram. Rekrytering anses vara ett viktigt arbete, tanken är att en kör i harmoni skapar en bra stämning. Under samtalet lyfter C fram följande faktorer:

1. Rätt repertoar – lagom med utmaningar på rätt nivå
2. Bra planering
3. Körledaren ställer tydliga krav – bestämda normer följs konsekvent
4. Körledarens roll är att vara positiv och uppmuntrande, rättvis och konsekvent
5. Att var visionär som körledare
6. Att det finns en grundstruktur i arbetet
7. Att körledaren värderar alla på samma sätt
8. Att få körmedlemmarna att känna sig stolta

Även här finns det en utmaning att konceptualisera faktorerna. Det finns en risk att själva intervjuformen med semistrukturerade samtal kan leda till formuleringar, där jag som intervjuare är med och påverkar hur man tänker och svarar.

### *Körledare D*

*Du ska vara engagerad som körledare, utstråla energi och glädje.*

Körledaren D har en något annan utgångspunkt än de andra 3. Hen är väldigt tydlig med vad som är viktigast (faktor 1 nedan), det upprepar hen flera gånger under intervjun:

1. Att vara engagerad som körledare, utstråla energi och glädje.
2. Ge positiv feedback.
3. Bra planering – att du själv är väl förberedd.
4. Att tydliggöra ömsesidiga förväntningar, om sång eller det sociala är viktigast.
5. Vara medveten om rätt ambition och kommunicera denna ambitionsnivå till körmedlemmarna.
6. Socialt, lära känna varandra, avsätta tid för att prata om körarbetet.
7. Att vara medveten om vad du vill utveckla i kören rent sångligt.

Den första, och prioriterade faktorn för att körledare D ska uppnå en god stämning i kören är att vara engagerad, utstråla energi och glädje. Körledare D är mycket tydlig med att detta är grunden för körens stämning och vidareutveckling.

En annan faktor hos D är att hen betonar egna möten för att stämma av tankar och synpunkter mellan körmedlemmarna och körledaren, där förväntningar får möjlighet att komma fram om vad som är viktigt för körmedlemmarna, till exempel; körens ambitioner, förväntningar, repertoar, struktur, reflektioner etc. Körledare D talar också om att vara medveten om vad man vill utveckla sångmässigt. Detta nämner också Dahl när hon skriver: ”Min uppgift är att ur varje enskild sångare locka ut det maximala av vad han eller hon har att ge, och att samordna alla sångarnas musikaliska uttryck till ett: mitt eget.” (Dahl 2002, s. 52).

#### *4.5. Analys av körledarnas uppfattningar*

Underlaget för att tolka gruppen "körledare" är givetvis extremt svagt, med endast 4 intervjuade. Det är ändå intressant att titta närmare på vilka faktorer dessa respondenter samlas kring. Som tidigare nämnt fokuserar körledarna på sin roll. Alla 4 körledare är överens om att följande faktorer har stor betydelse för stämningen i kören:

- God planering, schema och framförhållning
- Musikaliska utmaningar på rätt nivå, ambitioner och rätt repertoar
- Att kommunicera förväntningar, regler och normer
- Koncentration på positiv feedback och undvika negativ
- Ledarskap - skapa trygghet
- Fika och internat - lära känna varandra socialt

Samtliga dessa faktorer är också viktiga för körmedlemmarna. Körmedlemmarna och körledarna verkar generellt ha samma syn på dessa faktorer. Det är tydligt att körledarna definierar sin roll utifrån ledning och pedagogik. Körmedlemmarna pekar på vad det är i situationen som skapar en stämning, medan körledarna är mer koncentrerade på de bakomliggande orsakerna. Körmedlemmarna lyfter fram "ett tillåtande och öppet klimat" som den viktigaste faktorn och att det är absolut nödvändigt för att en god stämning ska uppnås. Körledarna fokuserar mer på vad dom kan göra för att skapa en god stämning och på vad som behövs för att uppnå detta.

Nedan finns det högst prioriterade faktorerna för körmedlemmarna, av 29 st totalt, som körledarna i mindre grad lyfter fram:

Faktor 4. Körledarens musikaliska kompetens 35 %

Faktor 5. Körkoncentration och sångglädje 35 %

Faktor 10. Hjälp till att utveckla röstteknik 25%

Körmedlemmarna lyfter även fram körledarens kompetens som viktig för en god stämning, medan detta ej kommer upp under intervjuerna med körledarna. Kanske det är något man tar för givet. Körkoncentration och sångglädje är ett nytt exempel på att körmedlemmarna belyser en situationsfaktor, medan körledarna fokuserar på själva aktiviteten. En av körledarna tar upp att körmedlemmarnas erfarenheter, attityder och åsikter kan tas på allvar genom att etablera en arena, en formell mötesplats där erfarenheter, förväntningar och önskemål kan utbytas.

## **5. Slutsatser**

Syftet i denna uppsats har varit att undersöka vad som skapar en god stämning i en kör, utifrån antagandet att en god stämning är en grundförutsättning för en god utveckling i kören. Av praktiska skäl är det bara körmedlemmarna i en kör som har svarat i undersökningen i åldrarna 55 +. 20 av 30 körmedlemmar har skriftligen gett sin värdering av "vilka fem faktorer som skapar en god stämning i en kör". Fyra körledare har intervjuats utifrån samma frågeställning.

Metoden har visat att det är krävande när informanterna svarar fritt, det vill säga att de själva bestämmer vilka begrepp de använder. Det gäller särskilt de muntliga intervjuerna, där informanterna tenderar att ge komplexa resonemang mer än entydiga, tydliga begrepp. På en övergripande nivå bedöms dock sammanställningarna av data som tillfredsställande för denna uppsatsens syfte.

Undersökningen har en statistiskt god täckning för *denna* kör, med en svarsfrekvens på 67 %. Resultaten är inte generaliserbara för körer i allmänhet. Även för körledare är undersökningen smal, endast fyra har intervjuats, vardera under 30 - 45 minuter. Men dessa intervjuer kan ändå ge en indikation om viktiga problemställningar.

Undersökningen bekräftar att körmedlemmarna anser att en god stämning i kören förutsätter att en bra körledare besitter goda ledaregenskaper, är en bra pedagog och har musikalisk kompetens. Om körledaren inte har kompetens inom alla dessa tre områden kommer kören inte att fungera väl. Alla dessa faktorer behövs och det är, i enlighet med systemteorin, inte möjligt att urskilja någon som viktigast. Många faktorer behöver alltså vara på plats för att det ska bli en god stämning i kören. En intressant aspekt är att körmedlemmarnas resultatet i denna undersökning har stora likheter med andra större empiriska undersökningar när det gäller krav till ledaregenskaper (se sida 9) och krav till en lärare (se sida 10).

Ett annat viktigt fynd i denna undersökning är att körmedlemmarna lyfter fram två viktiga aspekter som körledarna inte lyfter fram i samma utsträckning i sina intervjuer. För det första att de betonar ett "tillåtande och öppet klimat". Det är värderingar vi känner igen i det moderna samhället. Vi skulle kunna kalla det en antiauktoritär och icke-dominant miljö. Det andra är att körmedlemmarna lyfter fram "musikaliska faktorer" som viktiga för en god stämning. Här associerar informanterna olika beroende på vilken roll man har. Frågan om vilka som är de viktigaste funktionerna som skapar en god stämning i kören associeras hos körledarna mer till strategiska funktioner än hos körmedlemmarna. Körmedlemmarna ser också kören som en social mötesplats där sången och musiken ger en viktig mening.

## Epilog - eget lärande

Arbetet med denna uppsats har varit en personlig resa som hos mig skapat mer intresse och nyfikenhet inför frågan om hur jag kan ändra mitt beteende för att skapa en bättre stämning i mina körer. Efter reflektion går jag vidare med följande läropunkter som beskriver vad jag bör vara uppmärksam på:

- Repertoaren är viktig.
- I framtiden vill jag ha processer som säkerställer att repertoaren har en passande nivå och att kören gillar den.
- Mitt deltagande i sociala aktiviteter är viktig. Jag kommer planera för att delta i fika och vara socialt aktiv på internat och resor.
- Jag kommer att fortsätta att anordna en årlig sommarfest i min trädgård som avslutar terminen för kören.
- Arbeta mer för att etablera gruppnormer för att undvika korrigering.
- Kom ihåg att ge positiv feedback och aldrig använda ironi.
- Låt kören sjunga längre partier utan korrigeringar, hitta olika inlärningsformer vid stämövningar där alla får vara aktiva i processen.
- Avsätta tid att tillsammans med kören diskutera förväntningar, behov och upplevelser.
- Aldrig glömma att vi gör något tillsammans, i musik som förenar, där sångglädjen är det primära målet.



## Litteratur och källor

Dahl, Tone Bianca (2002). *Körkonst: Om sång, körarbete och kommunikation*. Göteborg: Bo Ejeby Förlag

Jansson, Dag och Balsnes, Anne Haugland (2002). *Korlederens kompetanse, utdanning og praksis – konturene av en meta-teori*. Journal for Research in Arts and Sports Education. Vol 4, No. 1, side 1-23

Rienecker, Lotte och Jørgensen, Peter Stray. (2017): *Att skriva en bra uppsats*. Stockholm:Liber

Svedberg, Lars (2021). *Gruppsykologi - Om grupper, organisationer och ledarskap* (7 uppl.). *Studentlitteratur AB*

Thurén, Torsten. (2019): *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm:Liber

<https://svenska.yle.fi/a/7-10031900> (7. juni 2023, kl 16:40))

<https://sjungikyrkan.nu/vad-ar-vi/om-sveriges-kyrkosangsforbund/>