Stine Isaksen og Peter Frost (red.)

Hjertesproget

16 forsknings- og praksisbaserede studier
af sangens egenskaber, vilkår og virkning

Videncenter for Sang

Sangens

Hjertesproget

16 forsknings- og praksisbaserede studier af sangens egenskaber, vilkår og virkning



Hjertesproget

16 forsknings- og praksisbaserede studier af sangens egenskaber, vilkår og virkning

© 2016, Sangens Hus og forfatterne
8. januar 2016

Redaktion: Stine Isaksen og Peter Frost, Sangens Hus

Alle rettigheder forbeholdes.
Det følger af lov om ophavsret, at mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse eller mangfoldiggørelse af denne bog eller dele heraf er ikke tilladt uden skriftlig samtykke fra forfatterne eller Sangens Hus.

Layout og sats: Birgit Ilona Andersen
Tryk: LaserTryk
Printed in Denmark 2016

1. oplag, 600 eksemplarer
ISBN: 978-87-994772-0-3

Udgiver:

Videncenter for Sang

Sangens Hus
Alle har en stemme

Nørregade 71
7400 Herning

www.sangenshus.dk
www.videncenterforsang.dk

Så syng da, Danmark, lad hjertet tale,
thi hjertesproget er vers og sang,
og lære kan vi af nattergalen,
af lærken over den grønne vang.

Den Danske Sang
Kai Hoffman (1924)

Songbuilding
Korsang på arbejdspladsen

HELLE NERUP
RMO rytmikpædagog, BA i musik, Cand. Mag. i Didaktik (musikpædagogik), sanger, korleder og underviser i Musikskolen Holbæk



Foto: Karina Wallin Nielsen

Artiklen omhandler et korprojekt med medarbejdere i en større virksomhed. Mit projekt, som udgjorde det empiriske materiale for en specialeafhandling på didaktikstudiet på Aarhus Universitet, gik ud på at finde ud af, hvorvidt korsang kan bidrage positivt til sammenholdet på arbejdspladsen.

Julekor i integrationsministeriet – ideen til projektet opstår

I december måned 2009 havde jeg den fornøjelse at stå for julekor i det tidligere danske integrations-ministerium. Projektet omhandlede fem undervisningsgange á halvanden time med frivillige medarbejdere fra de forskellige afdelinger, i alt ca.18 deltagere, og blev afsluttet med en optræden til den store fælles julefrokost. Undervisningen foregik som "traditionel korundervisning" med opvarmning af stemme og krop, rytmeøvelser, indlæring af flerstemmige sange og fokus på fælles udtryk og indlevelse. Det blev en stor succes, som skabte glæde og overskud midt i en travl julemåned, idet det viste sig, at sangen havde en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet. Tilbagemeldingerne fra deltagerne lød på mere energi og større fysisk og psykisk velvære efter kortimerne. Flere fortalte desuden, at det var lettere for dem at tage kontakt til deres kolleger i arbejdsmæssig sammenhæng, når de havde sunget sammen, og de var glade for at få nye bekendtskaber på tværs af afdelingerne. Da jeg bad dem tage "teambuilding -brillerne" på i forhold til deres tilbagemel-

dinger, kom flere ind på, at det vi havde opnået gennem vores joviale, uformelle sangsessioner, kunne sammenlignes med gruppearbejde, når det består: Når den enkelte bidrager optimalt til helheden, alle er fokuserede, og det sker i en rar atmosfære, er det muligt at opnå fine resultater.

Deres tilbagemeldinger kom ikke helt bag på mig. Som underviser i musik gennem knap 30 år i musikskole, folkeskole, institutioner, aftenskole, på højskoler, som sang- og korinstruktør ved amatørteaterop ætninger mm. er glæden, energien, spontaniteten og fællesskabsfølelsen noget, jeg oplever gang på gang. Det interessante i denne sammenhæng var, at det jeg har oplevet med børn og voksne, som i større eller mindre grad beskæftigede sig med musik i forvejen, så let lod sig overføre til en institution, hvor musikken ellers ikke havde nogen fremherskende plads.

Teambuilding var ikke målet for julesangen, men deltagerne tilbagemeldinger satte nye tanker i gang. Da jeg på det tidspunkt var ved at afslutte mit didaktikstudie på Aarhus Universitet, besluttede jeg mig for at bruge min specialeafhandling til at undersøge nærmere, om korsang med medarbejderne kunne have en gavnlig effekt på sammenholdet på en arbejdsplads.

Organisationsservice synger dansk

Jeg fandt hurtigt frem til, at jeg slet ikke var så nytænkende, som jeg havde forestillet mig. Mange virksomheder havde allerede taget korsang ind som et led i deres personalepolitik. Fænomenet havde endda et navn, "Songbuilding", som blev titlen på mit speciale.

Jeg henvendte mig til Organisationsservice i Holbæk, hvor jeg hørte, for at høre om de ville indgå i min undersøgelse. Organisationservice er en storarbejdsplads med 92 medarbejdere fordelt på mange forskellige faggrupper (Løn og personale, interne service, Regnskab, digitalisering og kommunikation, HR og arbejdsmiljø, udbud, IT og telefoni), hvoraf en del af personalet arbejder ude af huset. I forbindelse med kommunesammenlægningen i 2007 var de mange forskellige afdelinger rykket ind under samme tag i et nyt byggeri, og nu stod kommunen med den udfordring at få alle disse faggrupper og afdelinger til at føle sig som en enhed. Af den grund tog de imod mit projekt, da de, som de sagde, havde hørt fra andre kommuner, at fællessang havde en gavnlig effekt på trivsel og arbejdsklima.

I efteråret 2010 gennemførte jeg et korsangforløb over seks uger med samtlige ansatte i Organisations-service. Medarbejderne blev på tværs af afdelingerne delt i to hold, som mødte op til en times ugentlig korsang hhv. tirsdag og onsdag morgen i Musikhus Elværket, som ligger to minutters gang fra arbejdspladsen. Repertoiret bestod af nyere, danske sange, og da afslutningen faldt på den nationale "Syng-dansk dag", var det mit håb, at vi kunne runde projektet af med en offentlig markering af "Organisationsservice synger dansk".

Før og efter undervisningsforløbet uddelte jeg spørgeskemaer, som omhandlede medarbejdernes forventninger til og oplevelser af sangprojektet. Deres besvarelser var anonyme. Da jeg havde læst alle besvarelser igennem, inviterede jeg til et rundbordsinterview med i alt seks personer fra forskellige afdelinger. Jeg førte desuden fremmødeprotokol, hvor jeg kunne se, hvor mange der deltog fra de forskellige afdelinger. Fremmødestatikker, medarbejdernes udtalelser og mine egne dagbogsnotater udgjorde det empiriske materiale for undersøgelsen.

Jeg havde fra starten fået tilldelt en kontaktperson fra HR-afdelingen, som skulle stå for projektet i forhold til arbejdspladsen. Det var en stor hjælp for mig, at jeg på den måde kun skulle forholde mig til en enkelt person, som distribuerede alt fra min præsentation af projektet til mødedatoer, sangtekster og spørgeskemaer videre til personalet. Min kontaktperson og jeg afholdt i alt fire møder før, under og efter projektets afslutning.

Men hvad er det ved korsangen, som muliggør, at den kan være et egnet middel til at skabe glæde og sammenhold på en arbejdsplads? I det følgende vil jeg kort præsentere noget af det teoretiske tankegods, som ligger til grund for min undersøgelse.

Sang er sundt

For det første: Sang er sundt. Sang i fællesskab med andre er endnu sundere. En række forskere, heriblandt Töres Theorell, som er professor i psykosocial miljømedicin ved Karolinska Instituttet i Stockholm, har forsket i sammenhængen mellem musik og helse. Man har fundet frem til, at sang har direkte indvirkning på åndedræt, puls, blodtryk og mave-tarmkanalens bevægelser. Sang styrker immunforsvaret, og øger blodets indhold af blandt andet hormonet oxytocin, som har betydning for vores opfattelse af velvære (Theorell, 2009). Blandt andet af disse grunde anvendes fællessang flere steder med helbredsmæssige formål, og der vokser kor frem, som er tilrettelagt for specifikke grupper: KOL foreninger, afasiramte, folk med stress, langtidsledige, patientkor mm.

Det musikalske mellemværende

Sang er kommunikation. Når vi taler sammen, tillægges selve ordenes semantiske betydning hovedvægten af det meningsskabende i indholdet. Når vi syn-

ger, udnytter vi klang, betoning, intonation, rytme og timing til at understrege tekstens indhold.

Forskere, der har undersøgt den tidlige kommunikation mellem spædbørn og deres omsorgspersoner, har fundet frem til, at denne kommunikation, som hovedsagelig består af lyd, betoning, rytme, gestik og mimik, er af musikalsk karakter (Holck, 2008, Stern, 2009, Trevarthen, 1999).

Denne medfødte *kommunikative musikalitet*, som er knyttet til behovet for at kunne indgå i det sociale samspil fra fødslen, er grundlæggende for al kommunikation (Holck, 2008). Herfra er det let at slutte, at musikalitet er et grundlæggende træk ved vores interpersonelle relationer.

Vi viser meget af os selv, når vi synger, og for nogle mennesker, som ikke er vant til at udtrykke sig sangligt, kan det være grænseoverskridende at synge sammen med andre. Til gengæld kan det musikalske samvær være helt fantastisk, når det sker inden for trygge rammer, og vi tør give os hen musikken og til fælleskabet. *Når 20-30 personer under intensiv koncentration retter deres psykiske energi imod samme sted, ja da ophører man som korsanger med at være individ og man flyder ind i korkroppen"* (Bengtsson, 1982).
Det, der foregår blandt korsangere, forstås ud fra en fænomenologisk tankegang som "flere subjekters samtidige rettethed mod og af musikken og hinanden" (Holgersen, 2006), hvor sangerne er i kontakt med musikken og hinanden på mange planer: følelsesmæssigt, sansemæssigt, kropsligt, intellektuelt og eksistentielt.

Man kan opleve, at optageheden af "jeg'et" forsvinder og det, der normalt fylder vor bevidsthed som tanker og overvejelser omkring vores liv, praktiske gøremål og vore følelsesmæssige forbindelser, bliver erstattet af noget andet, som ligger uden for os selv, af tilstande som nærvær, tilstedevær, indlevelse, lydhørhed og en følelse af at være ét med sangen, gruppen og den musik, man er i færd med at skabe sammen. Når det sker, oplever mange, at de føler sig gladere, mere energiske og i kontakt med sig selv, og denne følelse kan holde sig længe efter, aktiviteten er slut.

Læring i en korkontekst

Når korsangen inddrages som en aktivitet på arbejdspladsen, sker det med et formål, der peger ud over selve musikken. Korsangens umiddelbare mål er af musikalsk karakter. Men i tilfældet med Organisationsservice indgik flere læringsmål:

- De musikalske læringsmål omhandlede indlæring af sange, korstemmer, sangteknik, samtidighed, fælles klang mm.

- De personlige læringsmål omhandlede faktorer som at overvinde sig selv, tage chancer, være opmærksomme på sin egen rolle i helheden osv.

- De sociale læringsmål handlede om gruppen. Det overordnede formål med sangprojektet var at lære hinanden at kende på tværs af afdelinger og fagområder, få skabt en god stemning på arbejdspladsen med flere fælles referencepunkter.

Læring i korsammenhæng kan forstås som en interaktiv proces, der opnås i samvær med andre. Denne form for læring, der opnås gennem deltagelse i et fællesskab omkring en praksis, medfører ofte en konstruktion af fælles identitet, som binder gruppen sammen (Nielsen & Kvale, 1999).

Korets fælles kundskab er baseret på kollektiv kunnen og erfaring, idet deltagernes samtidige, helhjertede deltagelse i korsangen konstituerer koret. Af den grund kan korsang forstås som en holdsport, hvor deltagerne er positivt afhængige af hinanden, og det var den primære grund til min forforståelse af korsang som teambuildingsredskab.

Tilbage til Organisationsservice

Vores morgensangsessioner forløb over al forventning. Der var en tydelig udvikling i det musikalske og det sociale samvær. I starten var deltagerne meget forsigtige, kontrollerede og tilbageholdende. Men efterhånden som de fik sunget sig ind på hinanden, blev de mere løs lupne og tog fler hancer, hvilket i høj grad kunne høre på sangen. Der blev grinet af "mor rengymna tikken" og de underlige lyde i opvarmningen, og der blev klappet og givet anerk nd nde tilkendegivelser, når noget lykkedes. De mere entusiastiske korsangere forstod at inddrage alle, så den gennemgående stemning og sanglige arbejdsmoral på holdene var i top. En del af medarbejdernes tilbagemeldinger i spørgeskemaerne understreger mine positive observationer:

> *Jeg synes, vi generelt har en god stemning i afdelingen, og vi kan da også støtte hinanden, når vi har været pressede og stressede; men den dag, vi har været derovre, der har alle altså gået og nynnet og sunget, når man har stået i kopirummet, eller hvor det var. Man kunne bare ikke få sangene ud af hovedet. Og det har været hele etagen.* (Deltager, spørgeskema 2)

Selvom deltagelse i projektet var obligatorisk, var der dog en del af medarbejderne, der ikke mødte op til morgensangen. Der var desuden stor forskel i fremmødet fra de forskellige afdelinger. Løn og personale lå i top med en mø-

deprocent på 82%. Herefter kom Udbud, Regnskab, digitalisering og kommunikation, på hhv. 9% g 7%. HR og arbejdsmiljø lå på 50%. Disse tal afspejl d l n generel holdning til t ambuildings -aktiviteter, men også medarbejdernes arbejdsopgaver. HR folkene havde f.eks. en del arbejde ud af huset, og det var derfor sværere for dem at tilrettelægge deres dag, så der blev plads til sangen. Hertil kom sygdom, ferier mm. Mange meldte afbud, når de ikke kunne deltage, eller de deltog på den modsatte hold.

IT afdelingen adskilte sig markant fra de andre afdelinger. Her var der for cirka to tredjedele (67%) af medarbejdernes vedkommende tale om et reelt fravalg. Fra starten havde de fleste IT medarbejdere nægtet at deltage, hvorefter deres leder, som selv var på tirsdagsholdet, havde vredet armen om på sine IT holdkammerater for at få dem med. På onsdagsholdet dukkede IT folkene aldrig op. På tirsdagsholdet skete der imidlertid det interessante, at de IT folk, der mødte op til sangen, virkelig kom til at holde af det; så meget at de ligefrem glædede sig til kortimerne:

> *... så blev det faktisk sådan på et tidspunkt, at det nærmest var ugens højdepunkt, når vi skulle derhen. Vi gejlede nærmest hinanden op: Nu skal vi afsted, nu skal den bare ha' noget gas.* (IT medarbejder under interviewet)

Korsang som teambuilding

> *Det kan være svært at finde en aktivitet, hvor der står 30 mand og laver det samme på samme tid. Det er helt unikt. Der er vi alle sammen på samme tid og kan kigge rundt. Vi kan se hinanden. Jeg har svært ved umiddelbart at se en eller anden fysisk teambuildingsaktivitet, der kan måle sig med det her i forhold til at lære hinanden at kende.* (Afdelingsleder, og deltager under interviewet)

Et godt arbejdsmiljø kendetegnes ved, at den enkelte medarbejder føler sig set og hørt, og det sociale samspil blandt kollegerne og mellem kolleger og ledelse fungerer. På den gode arbejdsplads hersker ligeværdighed, man lytter til hinanden, har tillid til og føler ansvar for hinanden, man tør tage chancer, lave fejl og bede om hjælp. Den enkelte byder ind med ideer, men er samtidig i stand til at tilsidesætte dem, hvis det er nødvendigt for at fremme helheden. Når alle desuden ved præcist, hvad der forventes af dem, bliver det lettere at holde motivation og fokus på det fælles mål, og man oplever glæden ved at nå i mål sammen.

I korsangen er der mulighed for at arbejde konkret med disse punkter. Når korsangerne f.eks. på et tidligt tidspunkt i indlæringsprocessen bliver opfordret til at synge uden tekst, får de en klar oplevelse af at være positivt afhængige af hinanden. De færreste kan synge teksten feljfrit alene, men hvis alle tør vove forsøget, og samtidig er opmærksomme på hinanden, kommer de igennem sangen i fællesskab.

Det er desuden muligt at blive bevidst om deltagerstrategier. Man er nødt til hele tiden at indstille sig efter hinanden, og tilpasse sin lyd til de andres. Det er en dynamisk proces, som ikke bare sættes i gang, men kræver konstant opmærksomhed. I korsangen arbejder vi med lyd, men det er let at overføre til f.eks. en samtale: Hvor meget lytter man? Afstemmer man sine bidrag i samtalen i forhold til gruppen, eller har man en tendens til at overdøve? Til gengæld er der sikkerhed for, at alle "kommer til orde" (giver lyd), og der er kontant feedback på alt, hvad man foretager sig sammen, idet graden af indlevelse og deltagelse høres og fornemmes tydeligt i det klanglige resultat.

I korsangen bliver medarbejderne udfordret ud over, hvad der normalt forventes af dem. Da alle er på mere eller mindre bar bund i forhold til sangen, kan man have fokus på den fælles udfordring, og på hvordan den enkelte og gruppen som helhed griber en ny udfordring an, og det kan ske på en forholdsvis uforpligtende måde, fordi sangen ikke har noget med de daglige opgaver at gøre.

Korsangen har desuden den fordel, at det er en åben arbejdsform. Alle kan følge med i processen, og det er muligt for korlederen løbende at inddrage deltagerne både i de musikalske overvejelser og i dem, der har med selve "holdsporten" korsang at gøre.

Evaluering af projekt Songbuilding

Efter de seks uger med korsang i Organisationsservice var jeg fuld af optimisme. Jeg var overbevist om, at medarbejderne ville tage al den glæde og energi, vi havde oplevet under morgensangen med tilbage til afdelingerne, og at det ville have en positiv afsmitning på deres arbejdsmiljø. Projektlederen omtalte desuden både under og efter projektet korsangen i positive vendinger, og mente, det havde været en stor succes, som hun ville anbefale andre afdelinger at gå i gang med.

Men det empiriske materiale viste også noget andet: Selv om der var overvejende positive tilbagemeldinger blandt deltagerne, var der medarbejdere, som var mere forbeholdne. Fremmødeprotokollerne viste f.eks. at for hver gang 30 personer var mødt op og havde sunget med højt humør, sad der 10 medarbejdere tilbage i afdelingerne, som havde valgt sangen fra. Det fik fak-

tisk den uønskede virkning, at der opstod en form for splittelse især i nogle af afdelingerne:

> *Det var en kæmpe kontrast, når vi kom glade hjem og de andre de sad der og … det skabte sådan en "dem og os" i afdelingen.* (IT medarbejder under interviewet)

For nogle var modviljen ikke rettet specielt mod dette projekt, men mod teambuildingsaktiviteter som sådan:

> *Jeg er ikke så meget til "rundkreds og urtete". Kan bedre forholde mig til klare aftaler og rammer, som giver en logisk sammenhæng i forhold til de opgaver, vi skal løse.* (Deltager, spørgeskema 1)

Andre oplevede, at morgensangen kolliderede med arbejdet, fordi de mistede arbejdstimer, som skulle indhentes på et andet tidspunkt. Nogle var bekymrede for at tabe ansigt over for kollegerne, og nogle savnede opbakning fra de kolleger, der ikke mødte op. En del var utilfredse med, at projektet ikke var frivilligt, mens andre mente det var en fordel, at deltagelse i morgensangen var obligatorisk i forhold til at legalisere deres egen deltagelse.

Hvad kan man så lære af det?

Mens songbuildingprojektet stod på, havde jeg udelukkende været fokuseret på selve undervisningen med alt hvad den indebar af musikalske, personlige og sociale delmål. Da sangsessionerne forløb over al forventning, var jeg egentlig overbevist om, at jeg var nået i mål med mit projekt.
Men jeg måtte sande, at undervisning er meget mere end den berømte læringstrekant: forholdet mellem lærer, elev og indhold. For eksempel havde jeg overset betydningen af undervisningens ydre rammer. Jeg oplevede ingen problemer i forhold til at motivere de medarbejdere, der faktisk mødte op, men det var jo ikke lykkedes at motivere alle til at møde op.
Flere faktorer viste sig at spille ind:

Præsentation af Songbuildingprojektet

Mit projekt blev præsenteret som et pilotprojekt. Medarbejderne blev bedt om at ofre deres arbejdstid, – og kommunens penge, ud fra *forventet* positiv effekt af korsang. Lederen for IT afdelingen, som i øvrigt selv var en meget begejstret deltager, skrev i sin evaluering, at han havde savnet noget mere overbevisende "salgsmateriale". Han mente, det ville have fremmet interessen blandt medarbejderne, hvis der havde været en bedre præsentation af underviseren og en beskrivelse af arten af aktiviteten med fokuspunkter i forhold til, hvad der var relevant for arbejdspladsen, eventuelt med en henvisning til lignende aktiviteter.

Min præ entation var et brev til amtlige medarbejdere, hvor je beskrev h ad projektet gik ud på, og hvad jeg forventede, vi ville få ud af det. Det indeholdt ingen billeder, videoer eller be krivelser af andre projekter.

Ledelsens rolle i teambuilding

I Organi ationsservice fik vi igennem projektet demonstreret en arbejdskultur, hvor d t sådan set var i orden at blive væk fra en teambuildingsaktivitet. Selv om man fra ledelsens side havde meldt ud, at der var mødepligt, hvis ikke man var forhindret, fik det ingen konsekvenser for den enkelte, hvis man blev væk. Denne uformelle frivillighed var med til at skabe uro i afdelingerne og usikkerhed omkring, hvad ledelsens holdning til projektet var. Nogle af medarbejderne efterlyste de uden en klarere udmelding fra ledelsen omkring, hvorfor aktiviteten var blevet sat i gang, og hvad de forventede af projektet.

Måske det ville have haft en god signalværdi overfor medarbejderne, hvis projektet var levet synliggjort noget mere. Morgensangen kunne eventuelt have været prom veret p kommunens hjemm side, og man kunne have været g et "all in" o fulgt p på den oprindeli e ide med at arrangere en offentlig begivenhed af "Organisations ervice synger dansk" på Syng-dansk dagen. D nn model bl v fravalgt pga. for meget intern uro.

Transfer

Desuden var der spørgsmålet omkring *transfer*: Til trods for at medarbejderne i Organi ationsservice mødtes på tværs af afdelinger og jobb skrivelser, og havde nogl fine korseancer, havde angen for en stor dels vedkommende ikke nogen særlig effekt på deres hverdag. I stedet oplevede de fle te, at angen var et afbræk fra tiden på kontoret.

Mit oprindelige udgangspunkt var at lade musikken tale: At undersøge om deltagelse i korsang med kolleger kunne være medvirkende til at skabe større overskud for den enkelte og have positiv afsmitning på oplevelsen af social sammenhængskraft på arbejspladsen. Derfor var min undervisning umiddelbart tilrettelagt som korundervisning, men med et ekstra fokus på at inkludere alle i det musikalske fællesskab, da deltagelse i projektet ikke var frivilligt, og det at synge var grænseoverskridende for de fleste.

Undervejs i forløbet blev jeg mere o mere overb vi t om korsangens kvaliteter i f rhold til teambuilding, og jeg havde en del overvejel er om, hvorvidt jeg kull inddrage delta erne i mine tanker. Til no le af angse sionerne tog

jeg emner op, som handlede om at tage chancer, at turde fejle, bede om hjælp, at lytte sig ind på hinanden, hvordan deltager man, hvad bidrager man med i fællesskabet osv. Nogle gange lavede jeg små oplæg, andre gange nøj d jeg med at relatere det, vi foretog os musikalsk, til noget som havde med samarbejde at gøre. Men overordnet var jeg nok mest fokuseret på, at de to hold skulle lykkes med at opnå musikalske resultater, som de kunne være stolte af og at det foregik i et trygt, humørfyldt og uformelt forum.

Mit projekt har blandt andet medført en erkendelse af, at korsang alene gør det ikke. Jeg måtte erfare, at hvis t ambuilding kal virke, er det en forudsætnin , at m darbejderene hele tiden kan se formålet med det, de foretager sig. m underviser i k rsang på et arbejd plad må man derfor hele tiden relatere det, der sker i korsangen til noget, de kender fra deres hverdag.

Holbæk All Stars

Gennem hele forløbet havde jeg en HR-chef, der troede på fællessangen som redskab til at skabe arbejdsglæde og sammenhængskraft i virksomheden. Efter projektets afslutning sørgede han for, at korsang fortsat blev anvendt som teambuildingsaktivitet i forskellige kommunale sammenhænge. I foråret 2011 blev jeg blandt andet inviteret til en temadag for kommunens arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledere, hvor mit bidrag var morgensang og et kort oplæg om korsang som teambuilding.

Da "tvangskoret" i Organisationsservice var afsluttet, oprettede Holbæk kommune et personalekor, som meget opfindsomt blev døbt "Holbæk Allstars". Det var frivilligt og gratis for alle medarbejdere i kommunen. Koret var meget populært og kom desuden til at virke som en slags PR for kommunen, idet de optrådte i flere arbejdsmæssige sammenhænge: Til julekomsammen i den fælles kantine, hvor der altid var stor opbakning fra det øvrige personale, til personaledag for alle ansatte i storkommunen, til sundhedsdag på hovedgaden og på en landsdækkende sundhedskonference, hvor Holbæk var vært.

I den periode hvor det stod på, blev jeg jævnligt indkaldt til at stå for fællessang til receptioner, teambuildingsdage mm., og jeg kom til at lede et medarbejderkor på et bosted for voksne, psykisk handikappede, og et kor for personale og beboere på et lignende bosted i Glostrup.

Medarbejderkoret i Holbæk kommune stoppede desværre pga. ydre omstændigheder, da alle kommunens ansatte fik fast telefontid fra kl. 8-9 om morgenen, lige midt i kortiden. Det var ikke muligt at møde tidligere, og efter telefontiden gav det ikke mening at forlade arbejdspladsen for at synge. Samtidig blev der ansat en ny HR chef, som ikke kunne se de samme fordele ved korsangen, så den samlede kommunale interesse for korsang stilnede lige så stille af.

Musik frem for alt

Mit sangprojekt med medarbejderne i Organisationsservice og koraktiviteter på arbejdspladser idenhen har for tærket min overbevisning m, at korsang kan være et virkfuldt middel til at fremme glæde og fællesskab følelse.

Der var dog flere ting i undersøgelsen, der kom bag på mig. Jeg havd forventet, at der ville være mange holdninger til at skulle synge i kor i arbejdstiden, men jeg havde ikke forestillet mig, at det ville skabe så megen splittelse på arbejdspladsen, som det fakti k k m til.

Medarbejdernes lyst ller manglende lyst til at bruge tid på en teambuildingsaktivitet, som mange ikke mente havde relevans i forhold til det daglige arbejde, fik stor indflydelse på gennemførelsen af projektet. Hele spørgsmålet omkring fremmøde, som egentlig var et internt anliggende for Organisationsservice, viste med stor tydelighed, at det er vigtigt for resultatet af et teambuildingsprojekt, at de ydre rammer omkring deltagelse er afklarede, inden det bliver sat i gang.

Opsummerende i forhold til de opstillede læringsmål, må jeg desuden konstatere, at selv om overskriften er korsang, må undervisningen tilrettelægges forskelligt, efter hvad man ønsker at opnå:

- Går man efter korsangens helsebringende effekter som velvære, glæde, reducering af stress mm., vil det give størst effekt, hvis man som underviser kan opretholde flowet i musikken og dermed skabe rum for den musikalske oplevelse.

- Men ønsker man at sætte fokus på deltagelse og samarbejde, må man sammensætte et forløb, hvor specifikke arbejdsrelaterede emner sætter dagsordenen for, hvordan man arbejder med musikken. Dette skal ske i samarbejde med ledelsen, og meget gerne i samarbejde med en fagperson indenfor teambuildinsteori.

I begge tilfælde har vi som korled re meget at byde ind med. amtidig mener jeg, det er vigti t at holde fa t i angen og vore mu ikpædagogi ke fagligher. Mu ikken, tone proget, og den musikal ke kommunikation er n et helt særegent, og her er vi eksperter. Selv om målet er et andet, når korsang bliver brugt med det formål at fr mme sundhed og arbejd glæd , må vi husk p , at vi først og fremme t er mu ikpæda roger. Som i al undervisning må vi tilpasse

os deltagernes niveau, men vi må insistere på den samme lydhørhed, nærvær, indlevelse og disciplin, som når vi arbejder professionelt med korsang. Hvis ikke vi gør det, mister musikken og sangen sin betydning.

Referencer

Bengtsson, Kjell (1982). *Människan I köran.* Stockholm: Carl Gehrmans musikförlag

Blanchard, Ken & Bowles, Sheldon (2008). *HIGH FIVE- magien ved samarbejde.* Forlaget Birmar.

Bonde, Lars Ole (2008). Musik og transfer. Kan musikalsk læring overføres til andre lærings- og livsområder? I: Holgersen, Sven-Erik & Lyhne, Jørgen(red.)(2008). *Kognition og Pædagogik*, 70: 6-17, Virum: Psykologisk Forlag.

Grape, C. (2002). *Den sjungande kroppen. En empirisk studie om sång och välbefinnande. Magisteruppsats i folkhälsovetenskap.* Stockholm: Karolinska Instituttet.

Henningsen, Ingemar(1996). *Kör i cirkel – ett forum för individuell och kollektiv utveckling.* Göteborg: Musikhögskolan, och Göteborg universitet.

Holck, Ulla (2008). Kommunikativ musikalitet i: Holgersen, Sven-Erik & Lyhne, Jørgen (red.)(2008). *Kognition og Pædagogik*, 70: 68-77, Virum: Psykologisk Forlag.

Holgersen, Sven-Erik (2006). Den kropslige vending. En fænomenologisk undersøgelse af musikalsk intersubjektivitet i: Holgersen, Sven-Erik / Nielsen, Frede V/ Nielsen, Siw Graabæk (2008). N*ordisk Musikkpedagogisk forskning årbok 8*, Oslo: NMH – publikationer.

Holgersen, Sven-Erik (2007). Kan Daniel Sterns begreber bidrage til en fænomenologisk orienteret musikpsykologi? i: Bonde, Lars Ole (red.). *Psyke og Logos nr.1 årgang 2007*, 86-102, København: Dansk psykologisk Forlag.

Holm, Eva Frydenberg (2009). Transfer kræver træning. i: *Asterisk nr. 49*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet.

Kastberg, Bjarne & Videriksen, Flemming (2010). *Effektive team – den direkte vej til toppræstationer.* København: Gyldendal Business.

Juranström, Ragnhild Sandberg (2009). *Att ge form åt musikaliska gestaltninger – et socialsemiotisk studie av körlederes multimodale kommunikation i kör.* Göteborg: Högskolan vid Göteborgs Universitet.

Lindström, Dorota (2006). *Sjung, sjung för livet! En studie av körsang spm pedagogisk verksomhet och av deltagernes upplevlse av hälsa och livskvalitet*: Luleå Tekniska Universitet och Musikhögskolan i Piteå.

Malloch, S.N. (1999). Mothers and infants and communicative musicality i: *Musicai Scientiai, special issue*: 29-55.

Nerup, Helle (2011). *Songbuilding.* Speciale i didaktik (musikpædagogik), København: Aarhus Universitet, Institut for uddannelse og pædagogik.

Nielsen, Frede V.(1999). *Den musikpædagogiske forsknings territorium: Hovedbegreber og distinktioner i genstandsfeltet.* Arbejdspapirer. København: Danmarks Lærerhøjskole.

Nielsen, Frede V.(2004). Musik og transfer: Hvad siger forskningen? *For skolen og for livet. Om korsang, dannelse og læreprocesser. Fest Sangskolen på Sankt Annæ Gymnasium 75 år.* H. Palsmar, Sct Annæ Gymnasium, 61-83.

Nielsen, Klaus & Kvale Steinar (1999). *Mesterlære – læring som social praksis.* København: Hans Reitzels Forlag.

Stern, Daniel (2009). *Spædbarnets interpersonelle verden.* København: Hans Reitzels Forlag.

Theorell, Töres (2009). Noter om musik och hälsa. Stockholm: Karolinska Institut, University Press.

Trevarthen, Colwin (1999). Musicality and the intrinsic motive pulse: evidence from human psychobiology and infant communication i: Musicai Scientiai. Special Issue, 155-215.