

Wie ein Chamäleon!

Musikerinnen und Musiker müssen sich heute flexibel den unterschiedlichsten Herausforderungen stellen

Rineke Smilde

Die Arbeit von BerufsmusikerInnen hat sich in den vergangenen zwanzig Jahren erheblich verändert. Musikerinnen und Musiker müssen jetzt in verschiedenen kulturellen Kontexten und in wechselnden Rollen tätig sein. Sie haben keine „Jobs auf Lebenszeit“ mehr, sondern flexible Karrieren. Sie sind zunehmend selbstständig und müssen daher unternehmerisch denken und handeln, das heißt „eine Idee in ein Vorhaben umsetzen, das wertschöpfend ist“, wie es einer meiner Kollegen einmal definiert hat.

Musikerinnen und Musiker sind dazu aufgefordert, mit Ausübenden in anderen Kunstbereichen und branchenübergreifend in anderen Bereichen der Gesellschaft zusammenzuarbeiten (z. B. im Gesundheitswesen, mit jugendlichen Straftätern, in Projekten mit Senioren etc.). Das ist eine Herausforderung, bietet aber auch hervorragende Chancen, um neuartige Tätigkeiten auf künstlerischem Gebiet zu entwickeln. Zweifellos genügt es heute nicht mehr, Talent und viele künstlerische Fertigkeiten zu besitzen, um angesichts der unterschiedlichen Anforderungen als Berufsmusiker erfolgreich zu sein. Musikerinnen und Musiker brauchen übertragbare Fähigkeiten oder Lebenskompetenzen wie Selbstmanagement, Entscheidungs- und Geschäftskompetenzen. Ein Blick in das heutige Berufsbild eines Musikers zeigt, dass das Aufkommen der Portfolio-Karriere, in der ein Musiker verschiedene Formen von beruflichen Tätigkeiten miteinander verbindet, die mit Abstand wichtigste Entwicklung darstellt. Dabei ist es wichtig, sich zu ver-



gegenwärtigen, dass dies nicht bedeutet, dass Musiker nicht in der Lage sind, Arbeit zu finden, sondern dass dies den gesellschaftlichen Wandel widerspiegelt. Die bekannteste Kombination in einer Portfolio-Karriere ist die des ausübenden und des lehrenden Künstlers. Doch wir begegnen auch mehr und mehr Community-MusikerInnen. In vielen europäischen Ländern verzeichnen wir einen Anstieg von Tätigkeiten von KünstlerInnen in einer breiteren Gemeinschaft. Diese Entwicklung hat ihren Ursprung in Großbritannien und begann vor einigen Jahrzehnten. Statt von Community-MusikerInnen zu sprechen, möchte ich sie lieber Musikerinnen und Musiker für ein neues Publikum nennen. Diese MusikerInnen beschäftigen sich mit einem anderen Publikum als dem in den Konzertsälen. Dieses neue Publikum findet sich beispielsweise in Krankenhäusern, bei der Sozialfürsorge, in Gefängnissen, Altenheimen und an anderen Orten. Eine gute Möglichkeit, sich auf ein neues Publikum einzulas-



Branchenübergreifend arbeiten:
Projekte mit Senioren

sen, sind kreative Musikworkshops. Kreative Musikworkshops werden durch die Ansicht gestützt, dass der improvisatorische Charakter kollaborativer Ansätze in Workshops dazu führen kann, dass Menschen sich kreativ ausdrücken, wodurch ein Gefühl gemeinsamen Eigentums und ein Gefühl der Verantwortung sowohl gegenüber dem Prozess als auch gegenüber dem Endprodukt des Workshops¹ entwickelt wird. Der Austausch von Ideen und Fertigkeiten unter den Teilnehmern (partizipatorisches Lernen) ist ein wesentlicher Bestandteil des Prozesses.

NEUE ROLLEN

Eine Portfolio-Karriere mit sich überschneidenden Tätigkeiten im bunten Berufsalltag macht es für Musikerinnen und Musiker erforderlich, mehrere Rollen gleichzeitig zu übernehmen. Diese Rollen hängen miteinander zusammen, wie z. B. die eines:

- Innovators (Forschers, Erschaffers und Risikoträgers);
- Identifizierers (von fehlenden Fähigkeiten und Mitteln zur Auffrischung);
- Partners/Mitwirkenden (innerhalb von Partnerschaften);
- reflektierenden Ausübenden (der sich mit Forschung und evaluativen Prozessen befasst);
- Partizipierenden (der beispielsweise mit professionellen Kunstausübenden, Studierenden und Lehrpersonen im Dialog steht);
- Verbinders (in Bezug auf Kontexte, in die MusikerInnen eingebunden sind);
- Unternehmers (und Arbeitsplatzschaffenden).

Es liegt auf der Hand: Musikerinnen und Musiker müssen heute eine Art Chamäleon sein. Sie sehen sich Fragen gegenüber wie: „Wie kann ich flexibel agieren und Chancen in neuen und sich schnell ändernden kulturellen Kontexten nutzen?“ Oder der grundsätzlichen Frage: „Wer bin ich als Musiker und welchen Beitrag kann ich für die Gesellschaft leisten?“



Beispiel für
Community Music:
Opernprojekt im
öffentlichen Raum

FÜHRUNGSKOMPETENZ

Es ist offensichtlich, dass Musikerinnen und Musiker, wenn sie flexible Musikausübende werden wollen, lebenslang Lernende werden müssen, die in der Lage sind, sich anzupassen und proaktiv auf Änderungen einzustellen. Wie aber können junge Berufsmusiker ihre beruflichen Rollen und ihre Wahrnehmung als unternehmerisch denkende und reflektierende Musiker von heute, aber auch von morgen stärken? Lassen Sie uns einen Blick darauf werfen, was Musikerinnen und Musiker selbst dazu sagen.

In einer von mir durchgeführten Studie über Musiker als lebenslang Lernende habe ich durch Lebenslauforschung versucht herauszufinden, welche Entwicklung das lebenslange Lernen bei Musikern genommen hat und welche Entwicklung im Vergleich dazu ihre Karriere genommen hat.² In Interviews mit 32 europäischen Musikerinnen und Musikern unterschiedlichen Alters, mit unterschiedlichen beruflichen Beschäftigungen, haben sich drei Schlüsselbereiche in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung herauskristallisiert: erstens unterschiedliche Formen der Führungskompetenz, zweitens eine Verbindung zwischen den verschiedenen Lernstilen und drittens das Bedürfnis nach einer anpassungsfähigen und aufgeschlossenen Lernumgebung. Ich konzentriere mich hier auf die Führungskompetenz von MusikerInnen. Was meinen wir damit? Das Wort „Führung“ erinnert uns an Einrichtungen wie eine Schu-

le oder ein Orchester mit einem Schulleiter bzw. einem Dirigenten, der es leitet. Doch Führung kann auch auf individueller Ebene von Bedeutung sein. Führung hängt ab von Autorität und der Fähigkeit, Autorität auszuüben. Im Rahmen des musikalischen Könnens sprechen wir von geteilter Autorität durch gemeinschaftliche künstlerische Aktivitäten, die durch Eigenschaften wie fundierte Entscheidungsfindung (bisweilen auf implizite Weise), Anpassungsfähigkeit, Flexibilität und verbindliche Werte und Einstellungen gestützt wird. Die von mir befragten Musikerinnen und Musiker zeigten verschiedene Formen von *künstlerischer*, *generischer* und *pädagogischer* Führung. Diese drei Arten der Führung sind eng miteinander verbunden.

Die *generische Führung*, auf die ich mich hier beziehe, kann auch als „persönliche“ Führung bezeichnet werden: die Fähigkeit, durch Vorbild und Einstellung zu führen und gleichzeitig (übertragbare) Lebenskompetenzen und soziale Kompetenz zu entwickeln und anzuwenden. Generische Führung ist für Musiker sehr wichtig, wenn sie erfolgreiche Unternehmer werden wollen. Die Mehrzahl der von mir befragten Musiker verfügte über eine Portfolio-Karriere und war im Allgemeinen sehr unternehmerisch veranlagt. Die Hälfte von ihnen begann ihre berufliche Karriere schon während ihres Studiums am Konservatorium. ...

... Lesen Sie weiter in Ausgabe 2/2017.