

Kortlægning af dirigentmiljøet i Danmark

Rapporten er udarbejdet af Analyse & Tal for
Dirigentløftet Danmark

Udarbejdet af

Søren Nielsen-Gravholt og Bertil Ipsen med bidrag fra Cecilie Astrupgaard, Kathrine Strand, Aylin Dursun, Laura Christensen og Øyvind Winton

Analyse & Tal F.M.B.A

Thoravej 29

2400 København NV

www.ogtal.dk

For mere information kontakt

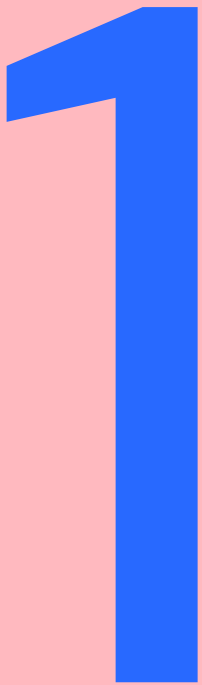
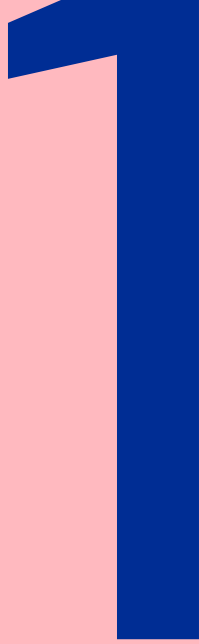
Søren Nielsen-Gravholt

soeren@ogtal.dk

Foto: Jes Vang (s. 1, 15, 30, 33, 37, 45, 51, 61, 67), Julie Lundblad (s. 6, 13, 28, 40, 43, 47, 57)

Indhold

1	Introduktion.....	4
2	Danske dirigenter i det danske musikliv.....	12
3	Dirigentens rolle i det danske musikliv.....	20
4	Dirigenters overgang til arbejdsmarkedet.....	27
5	Køn og diversitet blandt dirigenter.....	42
6	Dirigenternes vej gennem uddannelsessystemet.....	50
7	Litteratur.....	70



Introduktion



Indledning

Hvem skal dirigere de danske orkestre i fremtiden? I dag er dirigentmarkedet stærkt internationalt, og de største danske scener præges ofte af udenlandske navne. Samtidig er vejen til dirigentfaget i Danmark uigennemskuelig og præget af en fødekæde, der ikke er lige så sammenhængende som i mange andre musikprofessioner.

Det rejser et centralt spørgsmål om, hvorvidt Danmark har brug for flere danske dirigenter og, hvis ja, hvad skal der til for at udvikle et frugtbart dirigentmiljø?

Denne rapport kortlægger dirigentmiljøet i Danmark, det vil sige uddannelsesvejene, arbejdsmarkedet og de strukturer, der former karrieren fra de første erfaringer til de største danske scener. Et centralt sigte er at belyse strukturer og mulige flaskehalse i fødekæden til dirigentfaget, herunder adgangen til professionelle orkestre. Spørgsmål om køn, national forankring, uddannelsesmuligheder og adgang til erfaring ses i den sammenhæng som indbyrdes forbundne i et lille og specialiseret arbejdsmarked. Rekrutteringsgrundlaget påvirkes blandt andet af, hvem der får adgang til dirigentuddannelse, hvilke muligheder der findes for at opbygge erfaring, og hvilke dirigenter der engageres af orkestrene. Rapporten belyser disse sammenhænge med henblik på at skabe et bedre grundlag for videre drøftelser af rekruttering, uddannelse og arbejdsmarked på dirigentområdet.

Undersøgelsen er gennemført af Analyse & Tal og bygger på kvalitative interviews med repræsentanter fra det danske musikliv.

Derudover indgår kvantitative data om orkesterlandskabet og uddannelsen af dirigenter. Rapporten er udarbejdet på bestilling fra Dirigentløftet Danmark ved Aarhus Symfoniorkester med finansiering fra Augustinus Fonden.

Rapporten behandler fem overordnede analyseområder:

- Danske dirigenter i det danske musikliv
- Dirigentens rolle i det danske musikliv
- Dirigenters overgang til arbejdsmarkedet
- Køn og diversitet blandt dirigenter
- Dirigenters vej gennem uddannelsessystemet

Hovedfokus er på direktion inden for klassisk musik, men behandler også direktion inden for kor og jazz.

Der rettes en tak til de orkestre, som har stillet sæsonprogrammer og produktionsplaner til rådighed samt til de danske musikkonservatorier, der har stillet optagelsestaler i forbindelse med kortlægningen til rådighed. Derudover takkes de personer, der har stillet op til interviews og delt deres erfaringer og viden.

En særlig tak rettes til Jesper Nordin og Laura Nyhus Kaae for sparring og dialog undervejs i processen samt til øvrige medlemmer af Dirigentløftets Faglige Råd, Henrik Vagn Christensen, Eva Ollikainen, Christian Kluxen og Jon Gjesme.

Data- grundlag og metode

Kortlægningen af det danske dirigentmiljø bygger på en kombination af kvantitative og kvalitative data samt gennemgang af eksisterende viden på området.

Den kvalitative del

Den kvalitative del af undersøgelsen bygger på 20 semistrukturerede interviews med aktører i dirigentmiljøet. Interviewpersonerne omfatter 10 udøvende orkesterdirigenter med forskelligt erfaringsniveau, fem aftagere fra orkestre samt fem øvrige aktører, herunder agenter, repræsentanter fra konservatorier og personer med særlig viden om dirigentmiljøer i andre nordiske lande. I alt er fem kvinder og 15 mænd blevet interviewet.

Rekrutteringen af interviewpersoner er sket i dialog med Dirigentløftet, men med en bevidst åbenhed og opmærksomhed på at identificere relevante aktører løbende, således at udvælgelsen ikke alene er styret af programmet.

Under interviewforløbet har der været fokus på at afdække forskellige perspektiver på uddannelse, arbejdsmarked og karriereveje. Interviewene er efterfølgende transskriberet, kodet og analyseret tematisk, og citater anvendes anonymt.

I den tematiske kodning af materialet er der lagt vægt på at belyse flere vinkler af hovedspørgsmålene. Den kvalitative analyse har haft til formål at opnå bedre forståelse for deltageres erfaring med dirigentmiljøet samt at nuancere og kvalificere de kvantitative fund. Interviewcitater præsenteres derfor løbende gennem rapporten.



Den kvantitative del

Det kvantitative materiale består af fire elementer. Første element er orkesteraktivitet, primært hentet fra offentligt tilgængelige årsregnskaber fra 21 orkestre og ensembler. Data anvendes til at vise orkesterlandskabet og dermed omfanget af dirigenter.

Andet element baserer sig på optagelsestal fra de tre konservatorier, herunder køn og statsborgerskab blandt studerende optaget på korledelse, ensembleledelse og orkesterdirektion.

Det tredje element bygger på en systematisk indsamling af sæsonprogrammer fra 10 udvalgte orkestre og ensembler:

- Copenhagen Phil
- Odense Symfoniorkester
- Sønderjyllands Symfoniorkester
- Aalborg Symfoniorkester
- Aarhus Symfoniorkester
- Den Jyske Opera
- DR Big Band
- DR Vokal Ensemblet
- DR Symfoniorkestret
- Det Kongelige Teater

På baggrund af disse sæsonprogrammer, er der opbygget et datasæt over forestillinger og koncerter med dato, engageret dirigent, sæson og orkester. Datamaterialet tæller ti sæsoner. Hvert orkester er derfor baseret på 10 sæsonprogrammer, bortset fra DR Vokalensemblet, hvor der kun er data fra de seneste fem år, samt Copenhagen Phil, som har 15 sæsonprogrammer, da orkestret de seneste fem år også har haft programmet *Tivoli Sommerklassisk*. Datasættet omfatter 5.097 forestillinger og koncerter samt 588 identificerede dirigenter.

Dirigenterne er kodet efter alder, køn og national tilknytning. I denne rapport er national tilknytning defineret som opvokset i Danmark, eller uddannet i ensembleledelse, korledelse eller orkesterdirektion ved et dansk konservatorium.

Kodningen er foretaget på baggrund af offentligt tilgængelige oplysninger, herunder officielle biografier, egne hjemmesider og medieomtale. Da dirigenter i vidt omfang er offentlige personer, har det været muligt at anvende åbne kilder til denne del af kortlægningen.

Data viser, at gennemsnitsalderen blandt dirigenterne er 49 år. En fjerdedel er 38 år eller yngre, mens en fjerdedel er 60 år eller ældre. Der indgår 91 kvinder og 496 mænd i datasættet samt 77 danske og 510 udenlandske dirigenter.

Data anvendes til at analysere sammensætningen af dirigenter, herunder repræsentation af danske dirigenter, unge dirigenter og kvinder.

Det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at datasættet ikke dækker al aktivitet i institutionerne. Det gælder blandt andet skolekoncerter, prøvespil, mindre festivaloptrædener, kammerprojekter og andre aktiviteter, som ikke nødvendigvis annonceres i de officielle programmer. Disse aktiviteter udgør en væsentlig del af arbejdsmarkedet.

Derfor har analysen også et fjerde element, som er mere detaljerede data fra produktionsplaner fra Aarhus Symfoniorkester i perioden 2018 til 2024. Materialet består af 623 forestillinger og arrangementer og afspejler orkestrets realiserede aktivitet. Produktionsplaner fra Aarhus Symfoniorkester afspejler knap dobbelt så mange forestillinger og koncerter som i sæsonprogrammerne.

Hovedfokus i den kvantitative analyse er aktiviteter de mest anerkendte institutioner selv fremhæver i deres sæsonprogrammer, og giver et indblik i den offentlige synlighed i orkesterlivet. Hvem får plads på programmet, hvem vender tilbage, og hvilke grupper – unge dirigenter, kvindelige dirigenter og danske dirigenter – er repræsenteret på de mest synlige scener? Den kvantitative analyse omfatter ikke hele orkester- og ensemblelandskabet, herunder basisensembler, operakompagnier, kor og vokalensembler, bigbands, militærorkestre, festivalorkestre samt ungdoms- og amatørensembler. Repræsentationen af danske dirigenter, yngre dirigenter og kvinder kan være anderledes i andre dele af musiklivet.

Men analysen er stadig central, da de 10 udvalgte orkestre og ensembler udgør toppen af det professionelle orkesterlandskab og spiller en særlig rolle for synlighed, prestige og karriereudvikling.

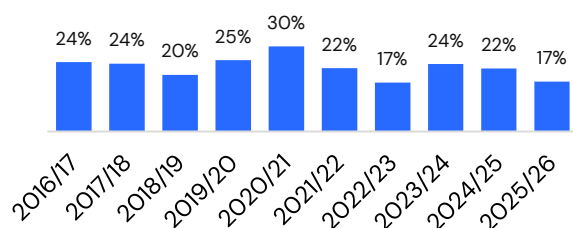
Hovedkonklusioner

#1 Danske dirigenter i et internationalt domineret orkesterliv

Det danske dirigentmarked indgår i et internationalt arbejdsfelt, hvor dirigenter bevæger sig på tværs af landegrænser, og hvor orkestrene rekrutterer fra et globalt talentfelt. I dette perspektiv kan det synes mindre afgørende, hvor dirigenten kommer fra.

Flere aktører i musiklivet peger dog på, at dirigenter med lokal forankring kan spille en særlig rolle i udviklingen af det danske musikliv. Dirigentens arbejde er tæt knyttet til de miljøer, hvor musikken skabes og formidles, og dirigenter med tilknytning til Danmark kan derfor bidrage til udviklingen af talentmiljøer, samarbejder og musikalske netværk.

Danske dirigenters andel af dirigentoptrædener



Dette gælder på tværs af et bredt musiklandskab bestående af de fuldt støttede nationale orkestre, landsdelsorkestrene, professionelle ensembler, operakompagnier, bigbands, kor, festivalorkestre samt ungdoms- og amatørenssembler. Tilsammen udgør disse miljøer et musikalsk økosystem, hvor dirigenter både arbejder med kunstnerisk fortolkning, ledelse af musikere og i mange sammenhænge organisatoriske og entreprenørskab.

I toppen af dette landskab står landsdelsorkestrene og de fuldt støttede nationale institutioner. Her udgør dirigenter med dansk forankring en mindre, men stabil del af dirigentaktiviteten og står samlet for omkring en fjerdedel af dirigentoptrædenerne. Andelen ligger typisk mellem 22 og 28 procent ved landsdelsorkestrene, mens den er lavere ved de mest internationalt orienterede institutioner. Ved DR Symfoniorkestret udgør danske dirigenter omkring seks procent af dirigentoptrædenerne og ved Det Kongelige Teater omkring 14 procent.

Danske dirigenter fremhæves blandt andet for en ledelsesform, der matcher den danske orkesterkultur, samt for et kendskab til dansk repertoire fra Niels W. Gade og Carl Nielsen til nyere danske komponister. Samtidig afhænger valget mellem danske og udenlandske dirigenter ofte af produktionstype, institutionens profil og de konkrete kompetencer, der efterspørges.

Samlet tegner der sig således et billede af et internationalt arbejdsfelt, hvor danske dirigenter spiller en rolle i forankringen af det danske musikliv. I sidste ende rejser det også et mere grundlæggende spørgsmål: Kan et levende dansk musikliv opretholdes uden dirigenter med tilknytning til det miljø, hvor musikken skabes og videreføres?

#2 Danmark uden en sammenhængende uddannelsesvej for dirigenter

Dirigenternes vej gennem uddannelsessystemet er præget af en begrænset og ujævn progression. Interessen for direktion opstår ofte tidligt gennem amatør- og ungdomsmiljøer, hvor mange får interesse for faget. På musikskoleniveau findes der imidlertid ikke systematisk dirigentundervisning. På MGK findes der kun egentlig undervisning i direktion i Kolding, hvilket betyder, at mulighederne for tidlig talentudvikling på området er begrænsede.

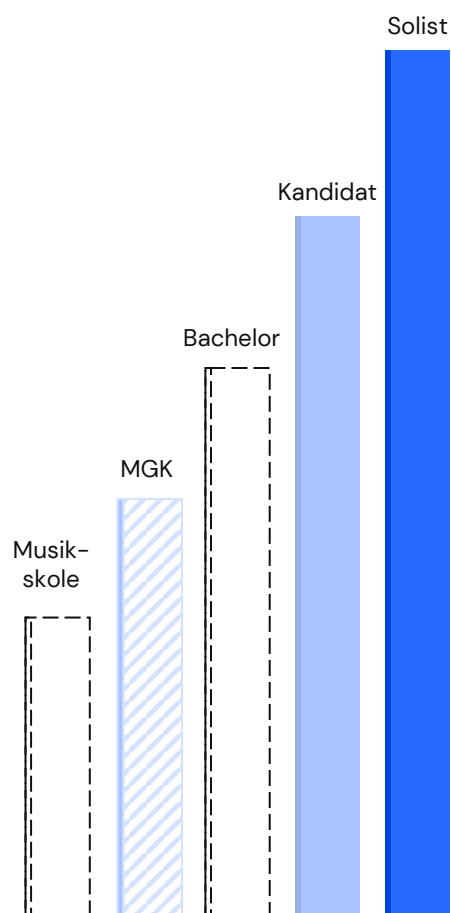
På konservatorieniveau i Danmark findes der hverken en egentlig bacheloruddannelse i direktion eller en bacheloruddannelse i korledelse. Direktion indgår i stedet kun perifert i konservatorieuddannelser med et pædagogisk sigte. De egentlige uddannelsesmuligheder findes først på kandidatniveau. På tværs af fem studieretninger optages der samlet set omkring seks studerende årligt ved Det Jyske Musikkonservatorium (DJM), Det Kongelige Danske Musikkonservatorium (DKDM) og Syddansk Musikkonservatorium (SDMK):

- Kandidatuddannelse i ensembleledelse ved DKDM
- Kandidatuddannelse i korledelse ved DKDM
- Kandidatuddannelse i korledelse ved DJM
- Kandidatuddannelse i korledelse ved SDMK
- Solistuddannelse i orkesterdirektion ved DKDM

Kandidatuddannelserne i ensembleledelse og korledelse er som udgangspunkt ikke adgangsgivende til solistuddannelsen i orkesterdirektion. Studerende på orkesterdirektion har derfor ofte en udenlandsk dirigentuddannelse i bagagen. Uden et tydeligt bachelorniveau og en sammenhængende progression mellem uddannelsesstrinene søger mange, der stræber efter at blive dirigenter til udlandet for at opnå en mere specialiseret direktionsuddannelse.

I et nordisk perspektiv står Danmark uden en sammenhængende struktur for både dirigentuddannelse og korledelse. I Finland, Norge og Sverige findes tydelige progressioner fra bachelor til kandidat og videre til det, der svarer til solistniveau.

Det rejser spørgsmålet, om der i Danmark er behov for en mere sammenhængende uddannelsesvej for dirigenter. Særligt en tydeligere progression fra bachelor til kandidat og videre til solistniveau fremstår som et oplagt udviklingspunkt.



#3 Dirigentkarrierer opbygges gradvist, men springet til de største scener er stort

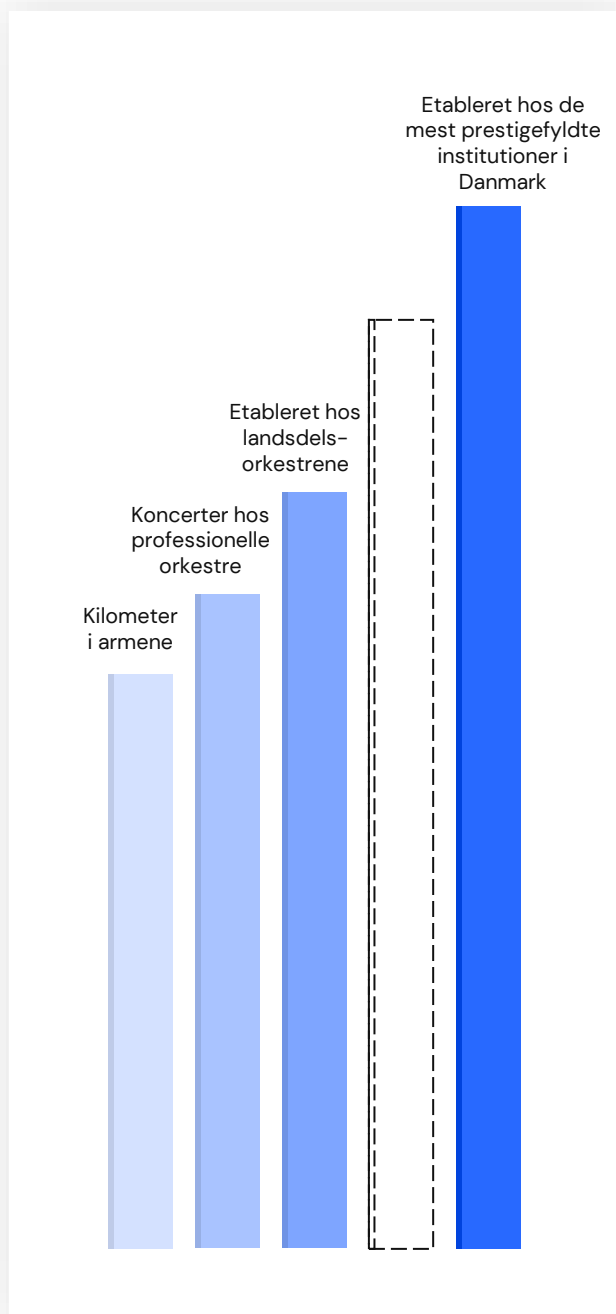
Overgangen til arbejdsmarkedet for dirigenter sker gradvist gennem opbygning af erfaring. I de tidlige faser handler det i høj grad om at få "kilometer i armene" gennem erfaring fra ungdoms- og amatørmusik, podietid foran ensembler og orkestre under dirigentuddannelsen samt gennem mentorrelationer og masterclasses. Det kan både være i Danmark og i udlandet.

Mindre opgaver i det professionelle musikliv spiller også en vigtig rolle. Særligt børne- og ungekoncerter ved landsdelsorkestrene fungerer ofte som en første indgang til arbejdet med et symfoniorkester. Samlet set engagerer landsdelsorkestrene 21-39 procent unge dirigenter alt afhængigt af orkestret. Heraf 5-12 procent unge dirigenter med dansk baggrund. Det peger på deres rolle som en vigtig indgang til det professionelle orkesterliv.

Assistentdirigentstillinger kan i den sammenhæng være et værdifuldt læringsrum, men sådanne stillinger findes kun i begrænset omfang i det danske orkesterliv.

Sådanne opgaver kan efterhånden føre til nye invitationer og mere stabile samarbejder med orkestre. I denne fase spiller synlighed, netværk og i nogle tilfælde også agentkontakter, en vigtig rolle for adgangen til nye engagementer også på tværs af landegrænser.

Analysen peger samtidig på, at springet til de mest prestigefyldte institutioner i Danmark er stort og ofte forudsætter en omfattende international meritliste. Hos DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater udgør unge dirigenter henholdsvis 18 og 32 procent af engagementerne, men kun omkring 1 procent er unge danske dirigenter. Adgangen til disse scener går derfor i mange tilfælde gennem en international karriere snarere end direkte gennem det danske orkesterlandskab.



Dirigentkarrierer skal dog ikke forstås som en entydig opstigning. Mange dirigenter arbejder på forskellige niveauer i musiklivet gennem hele karrieren, for eksempel med amatørorkestre, ungdomsensemblen eller lokale projekter. Samlet viser analysen derfor et felt, hvor dirigentkarrierer udvikles gennem en længere opbygningsproces præget af erfaring, relationer og synlighed, men hvor vejene gennem musiklivet kan være mange.

#4 Vedvarende kønsskævheder

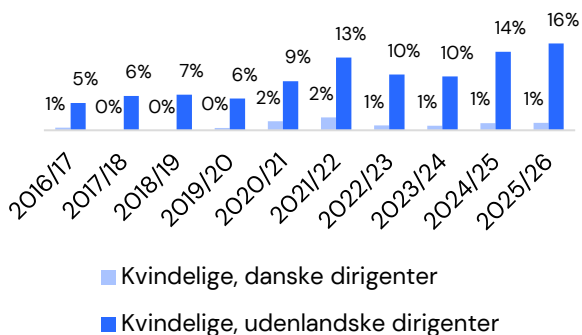
Dirigentfaget i Danmark er fortsat tydeligt mandsdomineret, selv om kvindelige dirigenter i de senere år er blevet mere synlige i orkesterlivet. På tværs af de analyserede institutioner udgør kvinder omkring 15-16 procent af dirigentoptrædenerne, hvilket viser, at de fortsat er markant underrepræsenterede i feltet.

Samtidig peger udviklingen på en gradvis forandring. Hvor kvindelige dirigenter tidligere næsten var fraværende på podiet, optræder de i dag oftere i koncertprogrammerne, og flere orkestre arbejder aktivt med at øge diversiteten i deres programlægning. På trods af denne bevægelse er der dog fortsat et stykke vej til en mere ligelig repræsentation.

Samlet tegner der sig dermed et billede af et felt i bevægelse, men fra et lavt udgangspunkt. Kvindelige dirigenter er blevet mere synlige i orkesterlivet, men repræsentationen er fortsat begrænset, særligt blandt dirigenter med dansk baggrund og ved de mest prestigefyldte institutioner.

Det rejser en række spørgsmål om udviklingen fremover. Kan et øget fokus på køn og diversitet ændre rekrutteringsmønstrene i dirigentfaget, og hvordan balanceres ønsket om større repræsentation med idealet om kunstnerisk udvælgelse på baggrund af kvalifikationer?

Kvindens andel af dirigentoptrædener



Tallene dækker samtidig over forskelle mellem institutionerne. Ved DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater optræder kvindelige dirigenter i højere grad end hos landsdelsorkestrene. Landsdelsorkestrene spiller derimod en særlig rolle i forhold til dirigenter med dansk baggrund, mens DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater ikke har haft kvindelige dirigenter med dansk baggrund på podiet de seneste fem år.

2

2

**Danske
dirigenter i det
danske
musikliv**

2

Introduktion

Det danske orkesterliv indgår i et stærkt internationaliseret arbejdsmarked, hvor dirigenter bevæger sig på tværs af landegrænser, og hvor rekruttering i stigende grad sker globalt. Udenlandske dirigenter og agenturer spiller en central rolle, og danske orkestre orienterer sig i et bredt internationalt felt, når dirigenter skal engageres. Samtidig konkurrerer danske dirigenter også på dette internationale marked – både i udlandet og på hjemmemarkedet.

Det rejser spørgsmålet om, hvilken rolle dirigenter med dansk forankring spiller i det danske orkester- og ensemblelandskab.

Hvad mener vi med "danske dirigenter"?

I denne rapport defineres danske dirigenter som dirigenter, der er opvokset i Danmark eller uddannet i ensembleledelse, korledelse eller orkesterdirektion ved et dansk konservatorium.

I dette kapitel undersøges balancen mellem danske og udenlandske dirigenter med afsæt i kvantitative data og kvalitative indsigter fra interviewene. Analysen belyser både omfanget af danske dirigenters engagementer og de perspektiver, som aktører i musiklivet fremhæver, når danske og udenlandske dirigenter vælges.



Hvorfor danske dirigenter?

I et internationalt dirigentmarked kan det synes mindre væsentligt, hvor dirigenten kommer fra. Alligevel fremhæver flere aktører relevansen af danske dirigenter.

Lokal forankring i musiklivet

Flere interviewpersoner peger på, at dirigenter med lokal forankring også har betydning for det musikalske miljø og den kulturelle sammenhæng, som orkestrene indgår i. En dirigent formulerer det således: "Det er jo en kulturel ting. Hvorfor har vi brug for danske håndværkere? Hvorfor har vi brug for danske læger? Og vi skal have danske dirigenter, fordi det er dansk kultur."

Fra agentsiden formuleres det skarpere: "Hvis ikke vi understøtter menneskene i vores eget miljø, så uddør klassisk musik i Danmark. Hvis ikke vi understøtter unge danske instrumentalister, sangere og unge danske dirigenter, så bliver musiklivet i Danmark blot overtaget af udenlandske talenter i stedet for. Og så har vores klassiske musikuddannelser ikke længere nogen berettigelse. Hvorfor skal vi så have et konservatorie? Hvorfor skal vi så uddanne unge folk, hvis ikke de kan bruge deres uddannelse?"

Flere interviewpersoner deler denne opfattelse. En dirigent formulerer det mere direkte: "Jeg mener, at der altid er et positivt afkast ved at gro lokale kunstnere og lokaltalent."

Udviklingen af repertoire

Flere interviewpersoner peger på, at dirigentens baggrund også kan have betydning for repertoirevalget og synligheden af dansk musik.

En dirigent peger på de konkrete følgevirkninger: "En af grundene til, at det kan være vigtigt at have flere danske dirigenter er, at man måske vil få spillet mere dansk musik og det gavner fødekæden generelt. Det vil for eksempel også kunne give flere muligheder til de danske komponister."

Samtidig fremhæver flere, at kendskab til den nationale repertoiretradition kan spille en rolle i arbejdet med værkerne. En aftager nævner blandt andet: "Indgående kendskab til for eksempel Carl Nielsen og Niels W. Gade og moderne danske komponister. Hvilket selvfølgelig kan være en fordel, når man gerne vil spille den musik. Og der kan også være en lille smule tradition omkring det her værk, der plejer man at gøre sådan og sådan."

Denne type kendskab kan ifølge flere interviewpersoner være med til at styrke både fortolkningen af værkerne og forbindelsen til den danske musiktradition.

Orkesterkultur

Flere interviewpersoner peger på, at orkesterkulturen i Danmark og Skandinavien ofte er præget af en mere dialogbaseret og mindre hierarkisk tilgang til ledelse, hvilket også påvirker dirigentrollen.

En dirigent beskriver: "Vores kultur er selvfølgelig meget flad og ikke-diktatorisk. Så det er jo et fælles træk, man har herfra. Jeg tror ikke, der er nogen danske dirigenter, der er sådan diktatoriske på den måde."



Hun uddyber: "Vi er jo kendte for i Danmark, at vi har lave hierarkier og strukturer generelt. Man står ikke og tror, at man er så fandens fin i forhold til de andre."

Her kobles dirigentrollen direkte til bredere samfundsmæssige værdier om lighed og lav magtdistance. Dirigenten fremstår ikke som en enerådende autoritet, men som en leder, der indgår i et kollektivt samspil med orkestret.

En dirigent opsummerer det som: "Det sympatiske, det samskabende, det åbne, det der velfærdsblik på sagen, at man er mere opmærksom på, at alle i rummet skal have det godt, og at effektivitet skal gå hånd i hånd med, at alle er vel tilpas. Det tror jeg er meget særligt."

Beskrivelsen peger på en ledelsesform, hvor kunstnerisk kvalitet og trivsel ikke ses som modsætninger, men som gensidigt afhængige størrelser. Det kan forstås som en del af et nordisk ledelsesideal, hvor dirigenten i højere grad faciliterer end dikterer.

En dirigent sætter det i kontrast til sydeuropæisk tradition: "Vi har en anden orkesterkultur end i Sydeuropa, hvor der er en større maestrokultur over for et orkester."

Danske dirigenter navigerer i en relativt uformel og flad samarbejdsform, som på nogle punkter adskiller sig fra den mere hierarkiske model, man finder i den traditionelle opfattelse af forholdet mellem dirigent og orkester. En aftager formulerer det således: "Når man skal navigere det hierarki, der er mellem podie og orkester, tror jeg ofte, at man med en dansk dirigent kan gøre det på en lidt anden form end i nogle andre kulturer."

Når det er sagt, er der blandt interviewpersonerne generelt ikke tale om en afstandtagen til internationale dirigenter. Som en dirigent formulerer det: "Det giver også noget væsentligt i samarbejdet, at man ikke er dansk. Fordi der er en friskhed i at få nogen fra et andet land." Pointen er dermed ikke at vælge mellem danske og internationale dirigenter, men at danske dirigenter også rummer erfaringer og perspektiver, som kan være værdifulde i udviklingen af det danske musikliv.

De danske dirigenters andel af dirigentjobs

Danske dirigenter står for omkring en fjerdedel af dirigentoptrædenerne hos landsdelsorkestrene og de fuldt støttede nationale institutioner. Figur 2.1 viser danske dirigenters andel af dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter hos landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre fra sæson 2016/17 til sæson 2025/26.

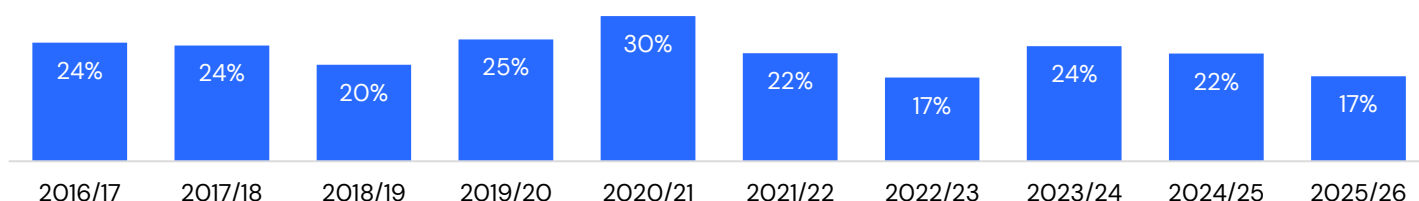
Figuren viser, at andelen ligger relativt stabilt over perioden, typisk mellem 17 og 30 procent, uden en tydelig stigende eller faldende tendens. Det peger på en nogenlunde stabil balance mellem danske og internationale dirigenter over tid.

Blandt de danske dirigenter i materialet findes etablerede profiler som Michael Schönwandt, Henrik Vagn Christensen,

Giordano Bellincampi, Thomas Søndergård og Thomas Dausgaard samt yngre dirigenter som Philip Faber, Magnus Larsson, Nikolaj Bøgelund, Nathanaël Iselin og Maria Badstue.

Opgørelsen er baseret på dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter i orkestrenes offentlige sæsonprogrammer. Aktiviteter, der ikke fremgår af programmerne eller ikke har en angivet dirigent, indgår ikke i opgørelsen. Resultaterne afspejler derfor dirigenters repræsentation i de programmerede koncert- og forestillingsaktiviteter, mens andre aktiviteter – hvor danske dirigenter potentielt kan være mere repræsenterede – ikke nødvendigvis indgår.

Figur 2.1: Andel danske dirigenter. Sæson 2016/17 til sæson 2025/26. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.251 dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.

Orkestrenes fokus på de danske dirigenter

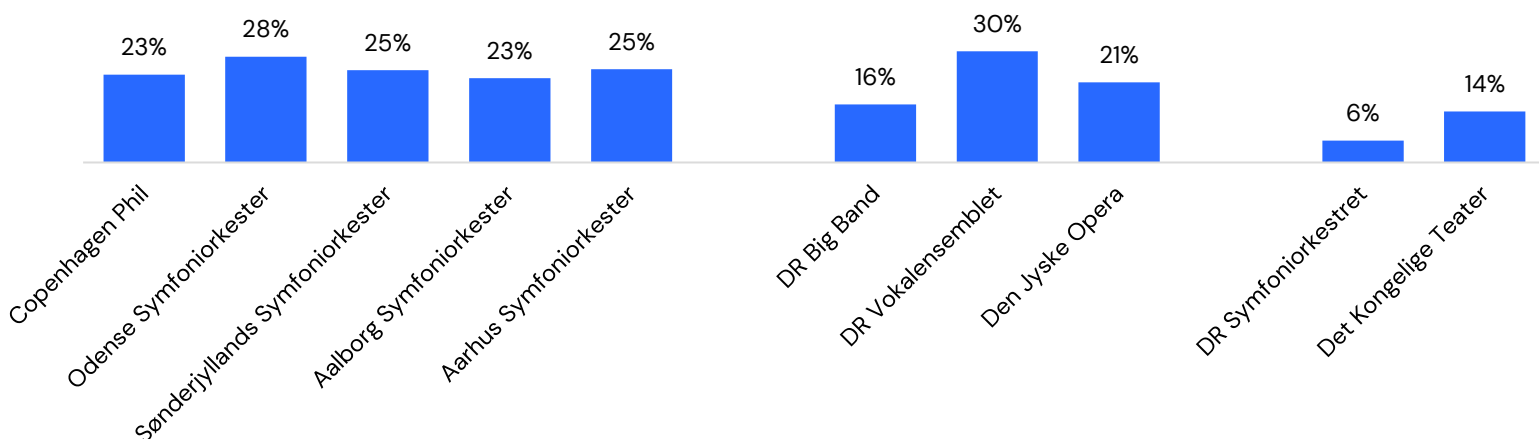
Landsdelsorkestrene samt de mindre fuldt støttede nationale institutioner, engagerer generelt en større andel danske dirigenter, sammenlignet med DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater. Det peger på, at disse institutioner i højere grad spiller en rolle i udviklingen og synliggørelsen af dirigenter med tilknytning til Danmark.

Figur 2.2 viser andelen for de enkelte institutioner over de seneste fem sæsoner. Samlet set ligger andelen af dirigenter med forankring i Danmark i landsdelsorkestrene mellem 22 og 28 procent. Dette indikerer, at landsdelsorkestrene i højere grad fungerer som platforme, hvor danske dirigenter får mulighed for at opbygge erfaring, etablere relationer til orkestrene og opnå synlighed i det professionelle musikliv.

Omvendt engagerer DR Symfoniorkestret (seks procent) og Det Kongelige Teater (14 procent) i mindre grad danske dirigenter. Dette afspejler sandsynligvis orkestrenes stærke internationale orientering og høje kunstneriske profil, hvor engagementer i høj grad besættes fra et globalt felt af dirigenter.

Samlet set opererer dirigenter med forankring i Danmark dermed i et internationalt konkurrencefelt og udgør en relativt lille andel af dirigenterne ved de største institutioner.

Figur 2.2: Andel danske dirigenter fordelt på landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre. Sæson 2020/21 – 2025/26. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, DR Vokalensemblet, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.323 dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.

Danske dirigenters tilstedeværelse i ikke-programlagt aktivitet

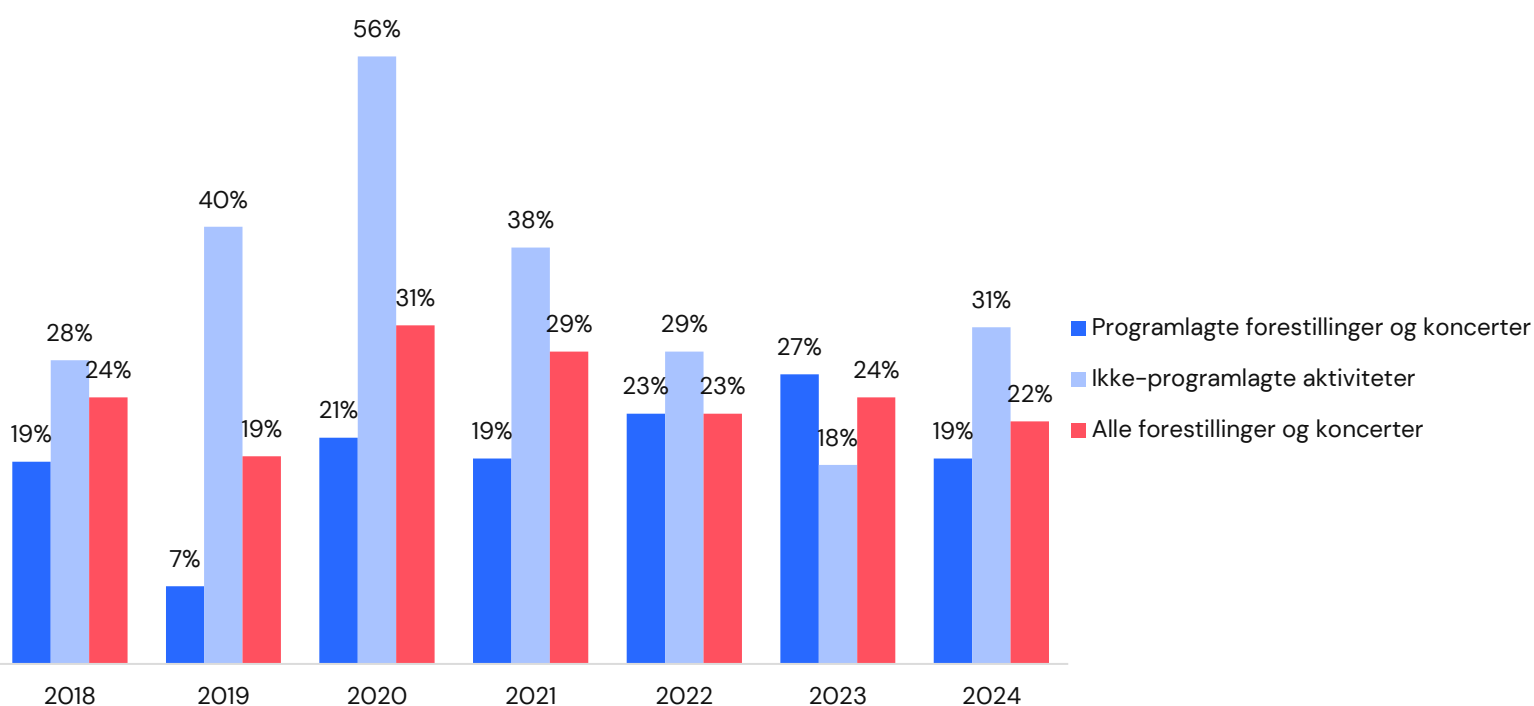
Der er som tidligere nævnt aktivitet som ikke er en del af sæsonprogrammerne. Det gælder blandt andet skolekoncerter, prøvespil, mindre festivaloptrædener, kammermusik og andre aktiviteter. Disse aktiviteter udgør en væsentlig del af arbejdsmarkedet.

For at se om danske dirigenters andel af dirigentoptrædener er væsentlig anderledes i disse aktiviteter indgår Aarhus Symfoniorkester som case i figur 2.3. Orkestret afholder væsentligt flere forestillinger og arrangementer, end det der fremgår af de offentlige sæsonprogrammer. I perioden 2014–2024 blev der afholdt 284 arrangementer, som ikke fremgik af sæsonprogrammerne. Det svarer til knap dobbelt så mange forestillinger og koncerter som i sæsonprogrammerne.

Der er i nogle år stor forskel på dirigentoptrædener i de programlagte forestillinger og de ikke-programlagte forestillinger. For eksempel i 2019, 2020 og 2021, hvor danske dirigenter har en betydelig større andel af forestillinger og koncerter. Men spørgsmålet er, hvorvidt coronakrisen spiller en rolle i forskellen. I de seneste sæsoner er der ikke særlig stor forskel. Repræsentationen af danske dirigenter ændrer sig således ikke betydeligt, når de ikke-programlagte arrangementer medregnes.

Hvis de øvrige orkestre ligner Aarhus Symfoniorkester tyder resultaterne derfor ikke på, at inddragelsen af ikke-programlagte arrangementer medfører en markant højere repræsentation af danske dirigenter.

Figur 2.3: Andel af danske dirigenter hos Aarhus Symfoniorkester opdelt på programlagte, ikke-programlagte og alle forestillinger og koncerter for Aarhus Symfoniorkester i perioden 2018–2024. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer og produktionsplaner fra Aarhus Symfoniorkester.

Antal observation: 217 dirigentoptrædener ved unikke programlagte forestillinger og koncerter (sæsonprogrammer) og 313 ved alle forestillinger og koncerter (produktionsplaner).

Hvornår vælges danske og hvornår udenlandske dirigenter

Flere af de interviewede peger på, at valget mellem danske og udenlandske dirigenter ikke følger én fast logik, men afhænger af produktionstype, institutionens profil og de konkrete kompetencer, der efterspørges. I nogle sammenhænge foretrækkes dirigenter med lokal tilknytning, mens internationale navne i andre tilfælde vægtes højt.

Flere interviewpersoner fremhæver, at danske dirigenter især engageres i bestemte typer produktioner. En aftager beskriver det sådan: "Når vi kommer over i de populære produktioner, arbejder vi næsten konsekvent med danske dirigenter. Det kan være dirigenter, som artisten ønsker at arbejde med, dirigenter, der kan arrangere musikken for vores ensemble, eller bare dirigenter, vi peger på, fordi vi ved det fungerer."

Set fra dirigentsiden opleves det danske orkesterliv som mindre åbent for lokale kræfter end nabolandene: "Hvis man ser på tværs af Skandinavien, er vi generelt dårligere til at bruge lokale kræfter som solister og dirigenter."

Andre interviewpersoner tegner et skarpere billede. En dirigent beskriver en generel holdning i orkesterverdenen: "Der er en generel attitude i Danmark, blandt orkestrene, ikke musikerne, men dem, som sidder og tager beslutninger om, hvem der skal hyres som dirigenter, at det er bedre at finde en totalt ukendt udlænding, end at hyre en dansker."

Samme dirigent giver et konkret eksempel: "I Finland, Norge eller Sverige, der er attituden anderledes. Hvis vi har nogen, der er lokale, så tager vi dem. Under coronakrisen, der skulle de bruge en dirigent til at tage nogle prøver, og der fløj de en dirigent ind fra udlandet. Der er en attitude hos de danske orkestre om, at man hellere vil bruge udlændinge."

Han peger på Finland som et modeksempel: "Hvis danske orkestre ikke ønsker at hyre danske dirigenter, så får vi heller ikke gode danske dirigenter. I Finland kan du se den ene store dirigent efter den anden. Det er ikke fordi, de er større musikere end dem, vi har i Danmark. Det er simpelthen, fordi de finske orkestre er villige til at hyre unge finske dirigenter."

En anden dirigent peger på, at udviklingen hænger sammen med de store institutioners internationale orientering: "Meget af den dirigentudvikling, der sker i Danmark, foregår i landsdelsorkestrene. Det er dem som er tidligst til at booke nye talenter. DR Symfoniorkesteret har fået en meget mere international profil de sidste 10 år. Hvis man ser deres sæsonprogrammer de sidste år, er der meget få danskere som solister og dirigenter. Det Kongelige Teater har lidt den samme historie."

Ikke alle deler denne opfattelse. En aftager fremhæver, at dirigentfaget bør forblive baseret på kvalifikation: "Jeg ansætter på baggrund af kvalifikationer. Det er en af de få bastioner, der er tilbage i den her verden, hvor det fortsat er ren kvalifikation, der tæller, og ikke en kvotetænkning, eller hvad det måtte være."

Samlet set viser analysen, at danske dirigenter er i mindretal i de største danske orkestre og ensembler. Samtidig peger interviewene på, at dirigenter med lokal forankring også kan bidrage med særlige kompetencer og kendskab til det danske musikliv. I denne sammenhæng bliver dirigentens rolle i orkesterlivet central. Næste kapitel ser derfor nærmere på dirigentens funktion og betydning i det danske orkester- og ensemblelandskab.

3

3

**Et kort oprids af
dirigentens rolle
og det danske
orkesterlandskab**

3

Introduktion

For at forstå dirigenternes muligheder og karriereveje i Danmark er det gavnligt først at se på det orkester- og ensemblelandskab, hvor dirigenterne indgår i. Dette kapitel giver derfor et kort oprids af dirigentens rolle og af det danske orkesterlandskab, som udgør rammen for dirigenternes arbejde.

Det danske orkesterlandskab går flere hundrede år tilbage. Det Kongelige Kapel, verdens ældste orkester, som i dag huses ved Det Kongelige Teater, startede i 1448 som et lille trompeterkorps, grundlagt af Christian I. Dirigentrollen som selvstændigt erhverv er et nyere fænomen både i Danmark og i musikhistorien. Fra middelalderen og frem til 1800-tallet blev musikledelsen varetaget af forsangere eller musikere ved cembaloet, som holdt sammen på de små ensembler. Med det 19. århundredes voksende orkesterbesætninger og med en stigende interesse for komplekse musikalske strukturer opstod behovet for en specialiseret leder. Denne udvikling førte gradvist til etableringen af dirigenten som en central figur i det professionelle musikliv, som vi kender det i dag (Andreasen 2014, Frandsen 2015, Schiørring 1978a).

I Danmark ses udviklingen i dirigentrollen med Det Kongelige Kapel, som udviklede sig til et større orkester i 1800-tallet med dirigenter som Claus Schall og Johan Svendsen (Schiørring 1978a, Svendsen & Andresen 2014). I løbet af 1900-tallet blev resten af det danske orkesterliv professionaliseret.

DR Symfoniorkestret blev grundlagt i 1925 (DR 2025a, Schiørring 1978b). Orkestrene blev landsdækkende.

Først blev Aarhus Symfoniorkester grundlagt i 1935, så kom der orkestre til i Aalborg i 1943, Odense i 1946, Sønderjylland i 1963 og Sjælland med Copenhagen Phil i 1965 (kan dog spores tilbage til Tivoli-orkestret i 1843). De voksede sig til moderne, professionelle ensembler med faste musikere, egne koncertsale og chefdirigenter (ASO 2025, CP 2025, OSO 2025, Schiørring 1978b, SSO 2025, AASO 2025).

I dag findes dirigenter i mange forskellige sammenhænge. Ud over de store nationale institutioner som Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret og landsdelsorkestrene leder dirigenter en lang række andre ensembler og orkestre.

Det danske orkesterlandskab kan derfor forstås som et flerlaget økosystem af institutioner, ensembler og musikmiljøer. For dirigenter er dette landskab både en kunstnerisk arena og et professionelt arbejdsfelt, og dirigentens rolle ændrer sig markant afhængigt af, hvor i landskabet man befinder sig. I de største orkestre er arbejdet primært centreret om den kunstneriske ledelse på podiet, mens dirigenter i mindre ensembler ofte også varetager opgaver som organisering, projektudvikling og fundraising. Dette kapitel giver derfor et kort overblik over det danske orkester- og ensemblelandskab og de forskellige sammenhænge, hvor dirigenter arbejder.

HVAD LAVER EN DIRIGENT?

En dirigent er den kunstneriske leder af et orkester, kor eller ensemble og har det overordnede ansvar for at samle mange individuelle musikere i én fælles fortolkning. Rollen forener kunstnerisk vision, specialiseret faglighed og ledelse i praksis og kræver både dyb musikalsk indsigt og stærke samarbejdskompetencer.



Kunstnerisk fortolkning

Dirigenten har ansvaret for den samlede musikalske fortolkning af et værk. Gennem indgående partiturstudier analyserer dirigenten værkets struktur, stil, harmonik og dramaturgi og træffer kunstneriske beslutninger om tempo, dynamik, frasering og klangbalance. Dirigenten omsætter komponistens noder til et levende udtryk og skaber en klar kunstnerisk retning, som danner grundlag for ensemblets arbejde. Forberedelsen foregår i høj grad uden for prøvesalen og er en central del af dirigentens faglige håndværk.

Ledelse

I prøver og koncerter omsætter dirigenten den kunstneriske vision til fælles musikalsk handling. Gennem slagteknik, kropssprog og verbal kommunikation koordineres samspil, timing og udtryk i realtid. Dirigenten prioriterer prøvetiden, identificerer musikalske udfordringer og skaber et arbejdsmiljø, hvor kvalitet, koncentration og engagement kan udfolde sig. Rollen indebærer også tæt samarbejde med solister, koncertmester, instruktører og ledelse og kræver både beslutningskraft og evnen til at skabe tillid.



Entreprenørskab

Mange dirigenter arbejder freelance og navigerer i et projektbaseret arbejdsmarked. Det indebærer ofte selv at skabe muligheder, eksempelvis ved at etablere ensembler, igangsætte kunstneriske projekter, søge finansiering og opbygge netværk i ind- og udland. Entreprenørskab er derfor en integreret del af professionen, særligt i karrierens opbygningsfaser.

De fuldt støttede nationale institutioner

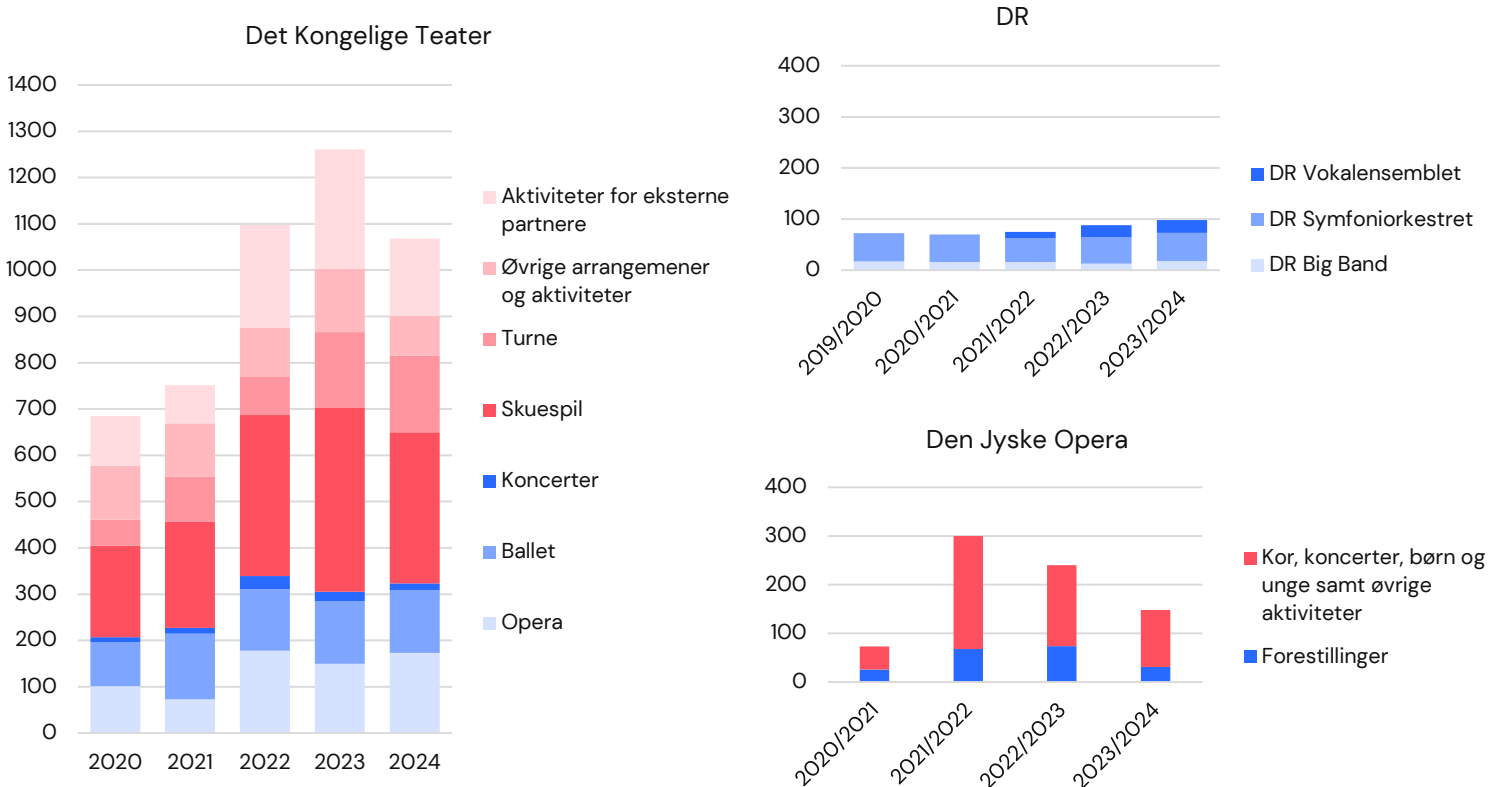
Blandt de fuldt støttede nationale institutioner indtager særligt DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater en central position i det danske orkesterliv. For dirigenter repræsenterer disse institutioner de mest prestigefyldte scener i Danmark og spiller derfor en vigtig rolle for både synlighed og karriereudvikling.

Det Kongelige Teater afvikler ifølge figur 2.1 årligt flere hundrede arrangementer på tværs af skuespil, opera, ballet, koncerter, turné og øvrige aktiviteter. For dirigenter er det primært opera, ballet og symfoniske koncerter, der er relevante, og disse udgør samlet set omkring 300 opførelser årligt, som det også fremgår af figur 2.1.

DR's ensembler afrapporterer ikke systematisk på antal forestillinger, men indgår i DR's samlede public servicevirksomhed. Ud over knap 100 offentligt tilgængelige koncerter som ses på figur 2.1 omfatter aktiviteten studieoptagelser, radio og tv.

Den Jyske Opera arbejder med et relativt begrænset antal unikke produktioner, som til gengæld opføres gentagne gange i forbindelse med omfattende turnévirkosomhed i hele landet.

Figur 2.1: Forestillinger og koncerter ved de nationale institutioner. 2020–2024. Antal.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af årsrapporter Det Kongelige Teater og Den Jyske Opera og sæsonprogrammer fra Den Jyske Opera. Anm.: Optællingen er for Det Kongelige Teater og Den Jyske Opera lavet på baggrund af årsrapporter, mens DR er lavet på baggrund af sæsonprogrammer, da DR ikke har årsrapporter, hvor de opgør antal koncerter. Der er ikke medtaget sæsonprogrammer for DR Vokalensemblet før sæson 2021/2022.

Landsdelsorkestrene

De fem landsdelsorkestre – Copenhagen Phil, Odense Symfoniorkester, Sønderjyllands Symfoniorkester, Aalborg Symfoniorkester og Aarhus Symfoniorkester – er et vigtigt sted, hvor dirigenter opbygger erfaring og synlighed.

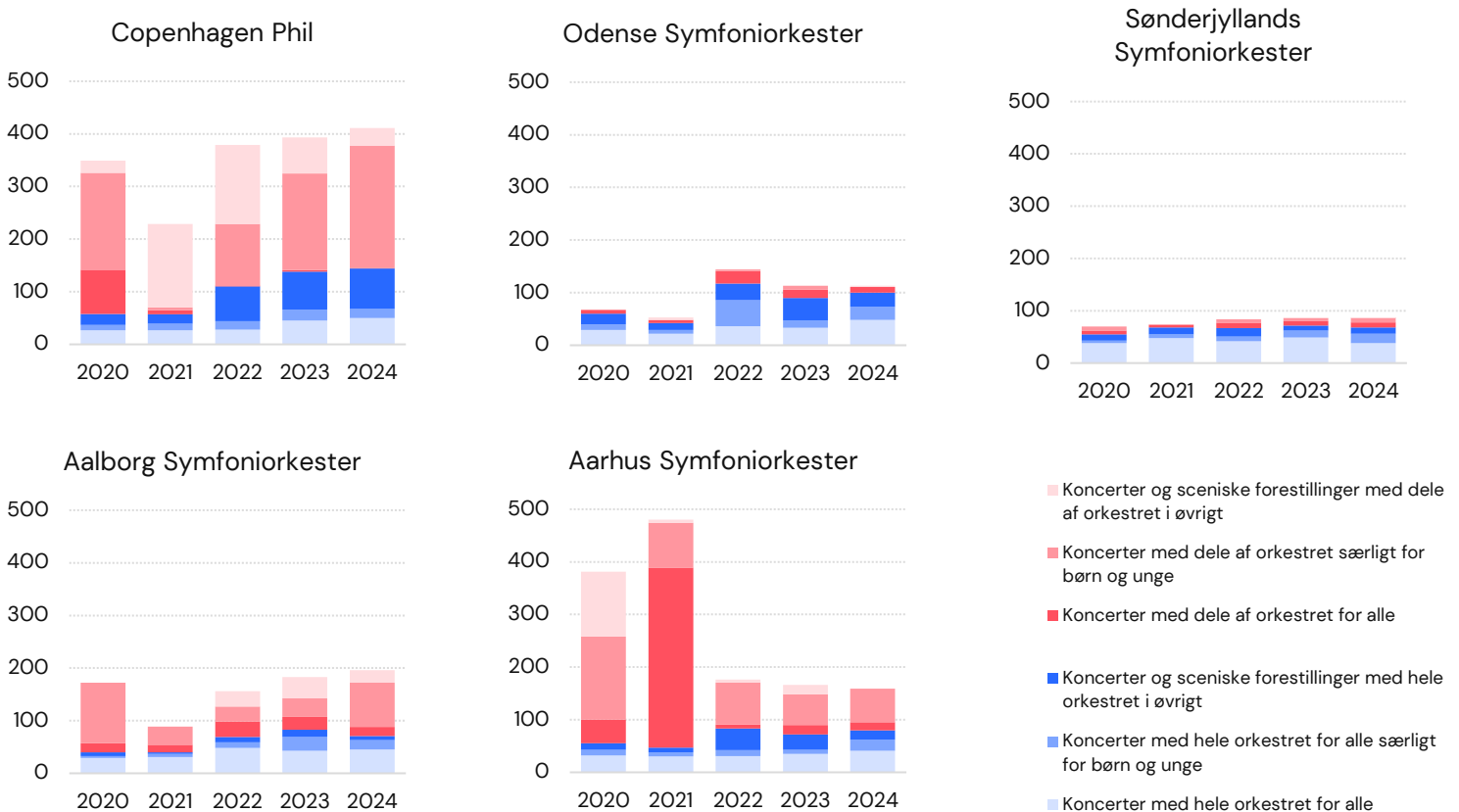
Fælles for orkestrene er, at de har regional forankring og nationale forpligtelser. De kombinerer klassisk symfonisk kernerepertoire med ny musik, formidlingsaktiviteter og samarbejder på tværs af genrer og institutioner. Samtidig viser figur 2.2, at der er betydelige forskelle i både aktivitetsniveau og produktionsformer.

På tværs af perioden 2020–2024 afvikler landsdelsorkestrene samlet set flere hundrede koncerter og forestillinger årligt.

Copenhagen Phil og Aarhus Symfoniorkester ligger generelt højest i antal arrangementer, mens Sønderjyllands Symfoniorkester har et lavere samlet volumen, hvilket afspejler forskelle i geografisk virke, turnéomfang og institutionsstørrelse. Odense og Aalborg Symfoniorkestre placerer sig imellem disse yderpunkter.

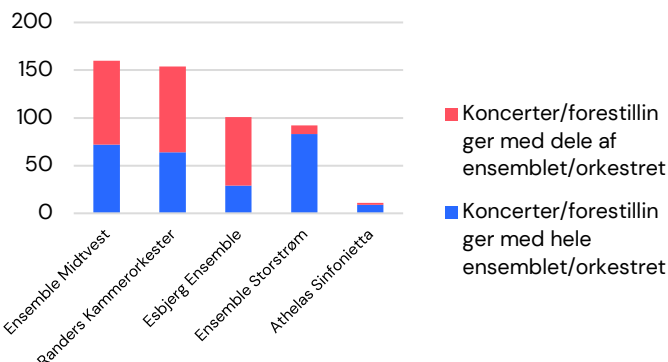
Et fællestræk ved landsdelsorkestrene er, at en væsentlig del af aktiviteten består af gentagelser af samme produktion, enten gennem turnéer eller længerevarende produktionsforløb med flere opførelser. Dette gælder særligt for Copenhagen Phil, hvor for eksempel en ballet opføres mange gange i samme sæson med samme dirigent.

Figur 2.2: Forestillinger og koncerter ved landsdelsorkestrene. 2020–2024. Antal.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af årsrapporter for de fem landsdelsorkestre.

Figur 2.3: Forestillinger og koncerter ved orkestre og ensembler. 2024. Antal.

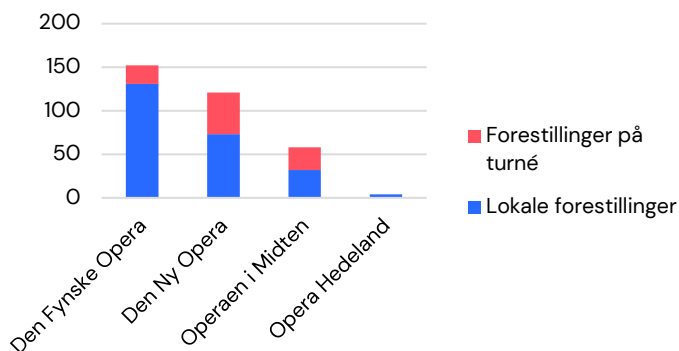


Kilde: Analyse & Tal på baggrund af årsrapporter for orkestrene.

Orkestre, basisensembler og specialensembler

Ved siden af symfoniorkestrene findes professionelle basisensembler og specialensembler (Nielsen m.fl. 2017), som spiller en rolle i udviklingen af ny musik, kammermusik og historisk informeret opførelsespraksis. Ensembler som Ensemble MidtVest, Esbjerg Ensemble, Ensemble Storstrøm, Randers Kammerorkester og Athelas Sinfonietta, Concerto Copenhagen og Aarhus Sinfonietta tæller flere hundrede forestillinger på et år (figur 2.3). Disse ensembler arbejder ofte med specialiseret repertoire og fleksible besætninger og fungerer som kunstneriske laboratorier. For dirigenter tilbyder disse ensembler mulighed for fordybelse, specialisering og tæt kunstnerisk samarbejde.

Figur 2.4: Forestillinger og koncerter blandt operakompagnier. 2024. Antal.

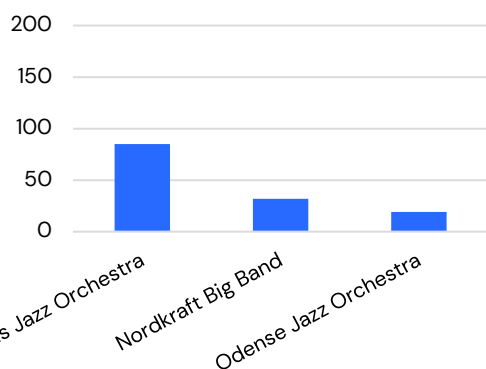


Kilde: Analyse & Tal på baggrund af årsrapporter og sæsonprogrammer fra orkestrene.
Anm.: Den Fynske Opera er 2023/2024 og Opera Hedeland er 2025.

Operakompagnier

De lokale operakompagnier er selvstændige, projektbaserede organisationer med fleksible produktionsformer, som tilsammen har flere hundrede forestillinger om året. De arbejder enten helårsbaseret eller sæsonorienteret og producerer ofte et begrænset antal værker, som til gengæld opføres mange gange. Kategorien omfatter blandt andet Den Fynske Opera, Den Ny Opera og Operaen i Midten. Produktionen er kendetegnet ved samarbejder med skiftende solister og dirigenter og adskiller sig fra de faste institutioner ved sin høje grad af organisatorisk fleksibilitet.

Figur 2.5: Forestillinger og koncerter blandt bigbands. 2024. Antal.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af årsrapporter orkestrene.

Bigbands

Inden for det rytmiske felt spiller professionelle og semiprofessionelle bigbands og jazzorkestre en markant rolle. Ensembler som DR Big Band, Aarhus Jazz Orchestra, Copenhagen Jazz Orchestra, Odense Jazz Orchestra og Nordkraft Big Band er centrale aktører, og på landsplan findes der i alt 8 professionelle og semiprofessionelle bigbands inklusiv DR Big Band (Jazz Danmark 2025). Samtidig udgør bigbanddirigenter et relativt specialiseret felt, der i praksis kun omfatter et begrænset antal dirigenter. Bigbanddirigenter adskiller sig ofte fra klassiske dirigenter både i arbejdsform og karriereveje, og mange bevæger sig ikke nødvendigvis mellem de to områder. Samlet set udvider disse ensembler dirigentens virke ud over den klassiske tradition.

Kor og vokalensembler

Det vokale musikliv omfatter en række professionelle kor og vokalensembler, både institutionelle og selvstændige. Eksempler er Theatre of Voices, Ars Nova Copenhagen, Ensemble Edge og Musica Ficta. Ensembleerne arbejder med både klassisk og ny vokalmusik og udgør et vigtigt arbejdsområde for dirigenter med specialisering i kor- og vokalrepertoire.

Scenekunstbaserede ensembler

Scenekunstbaserede ensembler omfatter blandt andet Aarhus Teater, Fredericia Musicalteater, Østre Gasværk Teater og Det Ny Teater. Her arbejder dirigenter i krydsfeltet mellem koncert, teater og musical, ofte i projektbaserede produktioner med gentagne opførelser. Arbejdsformerne er kendetegnet ved projektbaserede produktionsforløb.

Militærorkestrene

Militærorkestrene udgør en særskilt professionel kategori, der kombinerer ceremonielle opgaver med et omfattende koncertvirke. Korps som Livgardens Musikkorps, Prinsens Musikkorps, Slesvigske Musikkorps og Søværnets Tamburkorps spiller en central rolle i offentlig musikformidling og tilbyder dirigenter et specialiseret arbejdsfelt inden for blæser- og marchrepertoire.

Festivalorkestre og andre projektbaserede ensembler

Festivalorkestre består af professionelle, men ofte midlertidige ensembler. Disse ensembler har typisk ikke fast institutionsstatus, men organiseres omkring afgrænsede kunstneriske forløb med klart definerede produktionsperioder. Eksempler er Orkester MidtVest og Copenhagen Opera Festival. Festivalorkestrene spiller en central rolle i formidlingen af musik og fungerer ofte som kunstneriske eksperimenter, pædagogiske projekter og samarbejder på tværs af genrer. I denne sammenhæng kan også Dirigentløftets masterclasses nævnes, hvor dirigenttalenter arbejder med professionelle orkestre i midlertidige, projektbaserede forløb.

Ungdomsorkestre

Som en del af fødekæden til det professionelle musikliv findes en række uddannelses-, talent- og ungdomsensemblen, der fungerer som bro mellem studie og professionelt virke. Kategorien omfatter konservatorieensemblen samt ungdomsorkestre som Det Danske Ungdomsensemble og Københavns Ungdoms Symfoniorkester. Hertil kommer blæser- og jazzbaserede ungdomsensemblen som Det Danske Ungdoms Harmoniorkester, Dansk Ungdoms Brass Band, Copenhagen Youth Jazz Orchestra og Danish Youth Jazz Orchestra. Ungdomsorkestre spiller en central rolle i talentudviklingen af både musikere og dirigenter.

Amatørkor og amatørorkestre

Amatørkor og amatørorkestre udgør en omfattende del af det danske musikliv og har stor geografisk og social udbredelse (Heidi 2021, Thøgersen m.fl. 2024). Eksempler på amatørkor er Studenter-Sangforeningen og Akademisk Kor Aarhus. Hertil kommer amatørorkestre som Lyngby-Taarbæk Symfoniorkester og Aarhus Amateursymfoniorkester samt en lang række andre lokale symfoni- og kammerorkestre. For dirigenter udgør dette felt både et væsentligt beskæftigelsesområde og et vigtigt fundament for musiklivets brede folkelige forankring.

Alt i alt spænder dirigenternes arbejdsfelt i Danmark over et bredt orkester- og ensemblelandskab med mange forskellige aftagere. For dirigenter betyder det, at arbejdet udfolder sig på tværs af mange institutioner og genrer, men også at vilkårene varierer betydeligt. Jo længere hen i amatørlandskabet man bevæger sig, desto vigtigere bliver opgaver uden for podiet som organisering, planlægning og fundraising.

Overblikket over orkesterlandskabet giver dermed en ramme for at forstå, hvor dirigenter faktisk arbejder, og hvilke typer erfaring der efterspørges i de forskellige dele af musiklivet. I det næste kapitel rettes blikket derfor mod dirigenternes vej ind på dette arbejdsmarked og overgangen fra uddannelse til professionelt virke.

4

4

**Dirigenter
overgang til
arbejds-
markedet**

4

Introduktion

Det foregående kapitel har givet et overblik over dirigenternes arbejdsfelt i Danmark og de institutioner, hvor dirigenter arbejder. På den baggrund rejser der sig et centralt spørgsmål: Hvordan finder dirigenter vej ind på dette arbejdsmarked? Og hvordan etablerer de sig som dirigenter?

Overgangen fra uddannelse til professionelt virke er i dirigentfaget ofte langstrakt og præget af flere trin. I modsætning til mange andre musikere med et instrument kan dirigenter i lav grad udvikle deres håndværk alene. Erfaring opbygges derfor gradvist foran orkestre i forskellige sammenhænge. Adgangen til sådanne erfaringer er afgørende for, hvem der får mulighed for at etablere sig i det professionelle musikliv.

Kapitlet belyser derfor, hvordan dirigenter, og særligt unge dirigenter, bevæger sig fra uddannelse til arbejdsmarked. Det gælder betydningen af uddannelse, assistentdirigentstillinger, netværk og tidlige opgaver i orkesterlivet. Samtidig analyseres, hvordan dirigenter bliver synlige for orkestrene, hvilken rolle agenter spiller i formidlingen af engagementer, samt hvilke økonomiske vilkår der præger karrierens begyndelse.

Hvad mener vi med "unge dirigenter"?

I denne rapport defineres unge dirigenter som dirigenter under 40 år. Denne aldersgrænse anvendes i de statistiske opgørelser for at afgrænse gruppen af dirigenter i de tidlige faser af deres karriere.

Kilometer i armene

Dirigentfaget adskiller sig fra mange andre musikfag ved, at erfaring i høj grad forudsætter adgang til et ensemble eller et orkester. Hvor instrumentalister kan øve store dele af deres håndværk alene, kræver direktion i praksis et orkester. Mange dirigenter beskriver derfor behovet for at få "kilometer i armene" gennem gentagen erfaring foran et ensemble.

Som en dirigent formulerer det: "Der er rigtig mange forskellige ting, man skal være dygtig til som dirigent, og det kræver, at man gør det mange gange. Lige meget hvor godt et orkester, eller hvor godt forberedt man er, så kræver det nogle kilometer i benene – simpelthen at stå der og vænne sig til arbejdet og presset." Erfaringen handler ikke kun om gestik og læse partiturer, men også om at lytte, lede prøver og navigere i dirigentens sociale og ledelsesmæssige rolle over for ensembler og orkestre.

Samtidig rummer faget et strukturelt dilemma. For at få dirigentjobs kræves erfaring, men erfaring opnås netop gennem dirigentopgaver. Derfor spiller adgang til praksiserfaring en central rolle i dirigenters udvikling. Kilometerne kan opbygges gennem flere veje fra tidlige erfaringer i amatørensemblet til arbejde med medstuderende på konservatorierne, praktikforløb med professionelle orkestre, assistentdirigentstillinger og samarbejde med etablerede dirigenter.

En agent understreger behovet fra et mesterlæreperspektiv og peger på fraværet af kontinuerlig sparring og feedback:

"Hvis ikke man får mulighed for den her mesterlære, så har man ingen steder, hvor man kan blive dygtigere. Ingen steder hvor man kan reflektere over sig selv og få respons fra orkestre."

Erfaring gennem ungdomsmusikken

Flere interviewede peger på, at overgangen fra uddannelse til professionelt virke ikke alene handler om adgang til engagementer, men i høj grad om adgangen til kvalificerede læringsrum. Flere interviewpersoner beskriver et hul mellem uddannelsessystemet og det etablerede orkesterliv, hvor der mangler strukturer, som systematisk understøtter unge dirigenters fortsatte udvikling.

En aftager savner den type miljø, som for eksempel ungdomsorkestre tidligere har udgjort: "Det er desværre nedlagt nu. Og jeg savner den slags initiativ. Den sandkasse, som unge dirigenter kan prøve kræfter med og skærpe deres værktøjer med."

Han efterlyser også tydeligere læringsrum i regi af konservatorierne: "Jeg kan savne nogle trygge læringsrum. Det er jo i praksis faktisk kun det Kongelige Danske Musikkonservatorium der overhovedet bestyrer en professionel dirigentklasse, når vi taler orkesterdirigenter."



Praktisk erfaring under dirigentuddannelserne

Adgangen til praksiserfaring spiller en central rolle i både kor- og dirigentuddannelser. Både danske og udenlandske uddannelser lægger vægt på, at studerende får erfaring foran et ensemble gennem konservatoriernes egne orkestre eller kor, samt gennem samarbejde med eksterne orkestre, ensembler og kor. I Danmark indgår landsdelsorkestrene eksempelvis i samarbejdet med solistuddannelsen på Det Kongelige Danske Musikkonservatorium, hvor studerende får mulighed for at arbejde med professionelle musikere. En dirigent fortæller: "Man har en solistuddannelse, hvor man arbejder med landsdelsorkestrene og dermed sidder med professionelle musikere."

På tværs af interviewene fremhæver flere dirigenter netop mængden af tid foran et orkester som en afgørende faktor i valg af uddannelsessted. En dirigent beskriver eksempelvis en udenlandsk dirigentuddannelse, hvor studerende dirigerer orkestre flere gange om ugen og dermed får omfattende praktisk erfaring: "Man har virkelig meget tid foran orkesteret. Man dirigerer to dage om ugen med dirigentklassens eget symfoniorkester."

Under vingen hos en erfaren dirigent

I opbygningen af de nødvendige "kilometer i benene" spiller relationer til erfarne dirigenter og undervisere også en rolle. I interviewene beskrives det, hvordan etablerede dirigenter eller undervisere nogle gange kan være med til at give yngre dirigenter et vigtigt skub i retning af nye muligheder, for eksempel ved at anbefale dem til orkestre, invitere dem ind som assistenter eller gøre opmærksom på dem, når der opstår en mulighed.

En aftager peger eksempelvis på, at nogle udenlandske uddannelsesmiljøer har en tæt kobling mellem undervisere og orkesterlivet:

"Mange af de store undervisere er jo faktisk også chefer for nogle af de store orkestre, så det er klart, at de tager dem med under vingen og nogle gange, hvis der opstår en mulighed, så kan de få mulighed for at stå foran et stort orkester."

Sådanne relationer kan være med til at skabe adgang til de første muligheder foran professionelle ensembler og dermed bidrage til den samlede erfaring, som er nødvendig for at udvikle sig som dirigent. Men det er også noget, som generelt savnes. En dirigent fortæller: "Det er det, man særligt ser i et miljø, som det de har i Finland. Når der kommer et nyt, ungt, stort dirigenttalent, så de hjælper hinanden, fordi det er et miljø. Og det er der ikke tradition for i Danmark."

Masterclasses

Masterclasses nævnes også som relevante steder for at få erfaring. Der er tale om intensive undervisningsforløb, hvor unge eller mindre erfarne dirigenter arbejder med et orkester eller ensemble under vejledning af en erfaren dirigent eller underviser. Deltagerne dirigerer ofte korte uddrag af repertoire, hvorefter underviseren giver feedback på blandt andet gestik, prøveteknik, fortolkning og kommunikation med musikerne. Formålet er at give praktisk erfaring foran et ensemble samt faglig sparring på dirigentens arbejde.

Masterclasses kan variere betydeligt i omfang. Nogle forløb strækker sig over få dage som workshops eller kursusforløb, mens andre organiseres som længere programmer over flere uger eller gentagne moduler, ofte i samarbejde med professionelle orkestre. For mange dirigenter fungerer masterclasses som et vigtigt supplement til den formelle uddannelse og som en mulighed for at opbygge erfaring og synlighed i det professionelle musikmiljø.

I dag findes der i Danmark Dirigentløftet, som er et nationalt talentudviklingsprogram forankret i Aarhus Symfoniorkester og Nordic Masterclass for Conductors, som i en årrække har fungeret som et væsentligt læringsrum med Jorma Panula og Maria Badstue.

Tidligere udgjorde DR Malko Akademiet et højt profileret talentprogram under DR Symfoniorkesteret.

Dirigentløftet

Dirigentløftet har et særligt fokus på unge dirigenter forankret i Danmark. Forankring vil her sige unge som bor, arbejder eller studerer i Danmark, og som har til hensigt at etablere og udvikle sit professionelle virke i Danmark og den omkringliggende region.

Dirigentløftet fremhæves af flere interviewpersoner som et vigtigt supplement til den formelle uddannelse. En dirigent beskriver programmets værdi som en bro til orkesterverdenen: "Dirigentløftet er nødt til at sikre os den der praktiktid foran det professionelle danske orkester. Og det er også der, de lærer os at kende. Det er jo en undervisningssituation, så det er jo ikke fordi, det er en jobsamtale, hvor vi skal bevise noget, men vi kan jo ikke komme udenom, at det er et møde mellem os og dem, hvor de bliver bevidste om, hvem vi er. Og det er en stor hjælp for os i forhold til at bryde igennem til et professionelt arbejdsliv."

En anden dirigent tilskriver Dirigentløftet en afgørende rolle for sin egen udvikling: "Jeg fik endnu mere tid til at dirigere orkestre gennem Dirigentløftet, og jeg følte, at det var grunden til, at jeg kunne udvikle mig som dirigent. Ikke på grund af mine studier som dirigent i udlandet."

Andre peger dog på begrænsninger i programmet. En dirigent siger: "Der bliver uddannet på det højeste niveau. Dirigentløftet laver jo nogle vigtige initiativer, men det er jo desværre bare ikke på et højt nok niveau til, at jeg synes, at de kan gå ud som professionelle dirigenter."

Samlet set understøtter Dirigentløftet danske dirigenttalenter ved at kombinere praktisk orkestererfaring med øget synlighed i orkestermiljøet.

Opgaver i det professionelle musikliv

Når dirigenter begynder at etablere sig i det professionelle musikliv, sker det ofte gradvist gennem mindre projekter og samarbejder med professionelle kor og orkestre.

Børn- og ungekoncerter

Et næste skridt i dirigentkarrieren er, når dirigenter begynder at få opgaver hos professionelle kor og orkestre.

Her spiller især børne- og ungekoncerter ved landsdelsorkestrene ofte en vigtig rolle som en første indgang til at arbejde med et symfoniorkester. Disse koncerter giver unge dirigenter mulighed for at opbygge erfaring med orkesterprøver, repertoire og koncertafvikling i en professionel sammenhæng. En dirigent fortæller: "Man giver ofte nye dirigenter nogle mindre projekter for at se, om de er gode nok. Det kan typisk være børne- og ungekoncerter eller lignende."

Gennem sådanne opgaver kan dirigenten få erfaring og dirigenten og orkestret kan lære hinanden at kende. Men der kan også være et dilemma, når unge dirigenter får de mindre prestigefyldte opgaver, og dermed risikerer at blive fastlåst i den rolle. En dirigent fortæller: "Men det kan være svært at bevæge sig videre derfra. Man kan hurtigt blive sat i bås som én, der laver de lidt lettere koncerter – men hvis man ikke laver dem, får man heller ikke foden indenfor."

Assistentdirigentstillinger

Et eksempel på en sådan indgang til orkesterverdenen er en assistentdirigentstilling, hvor unge dirigenter kan få praktisk erfaring med et professionelt orkester. Igen er indgangen vigtig, fordi det netop er her, man får "kilometer i benene" og opbygger den praktiske erfaring, som er afgørende for en dirigentkarriere.

En dirigent beskriver sin egen erfaring med en sådan stilling: "Jeg søgte stilling som assisterende dirigent. Jeg skulle være parat til at springe ind, hvis en dirigent blev syg. Og så havde jeg faktisk 12-15 egne uger, hvor jeg selv dirigerede orkestret i børnekoncerter og populære koncerter, men også mere seriøse programmer."

Sådanne stillinger findes imidlertid kun i meget begrænset omfang i Danmark. En dirigent peger på, at der i praksis kun er én assistentdirigentstilling blandt landsdelsorkestrene: "De har en assistentstilling i Odense. De har ikke længere assistenter i Aarhus, Aalborg, Sønderjylland eller i København."

Flere interviewpersoner fremhæver derfor et ønske om, at assistentdirigentstillinger blev mere udbredte i Danmark. Som en dirigent formulerer det: "Det ville da være skønt, hvis flere af orkestrene lavede sådan en assistentstilling. Det giver nyuddannede mulighed for at komme ud og få erfaring og finde ud af, om man kan bide sig fast i arbejdsmarkedet."



En agent peger ligeledes på, at assistentdirigentsstillinger kan fungere som en form for mesterlære i orkesterverdenen: "Hvis det stod til mig, så skulle hvert orkester forpligtes til at have en assistentdirigent ansat hele året. På den måde lærer man business i en slags "mesterlære"

En koncert leder til flere

Gennem opgaver som børne- og ungekoncerter kan dirigenter få deres første erfaring med et symfoniorkester. Men den første koncert er samtidig ofte begyndelsen på en proces, hvor dirigenten kan blive geninviteret og gradvist etablere en relation til orkestret.

Efter hver produktion evalueres dirigenten systematisk af orkestrets musikere, og disse evalueringer kan få betydning for, om samarbejdet fortsætter. Som en aftager beskriver det: "Vi evaluerer jo hver uge. Alle musikere har mulighed for at evaluere på hver eneste dirigent, der kommer ind."

Evalueringen foregår typisk gennem et skriftligt spørgeskema, som sendes ud til orkestret efter koncerten. Her vurderer musikerne blandt andet prøveforløb, repertoire og koncertens forløb samt om de ønsker at arbejde med dirigenten igen. En aftager fortæller: "Det er en skriftlig evaluering umiddelbart efter koncerten, hvor musikerne kan vurdere prøveforløb, repertoire, tilrettelæggelsen af prøverne og koncerten og om de kunne tænke sig at invitere dirigenten igen."

Resultaterne af evalueringerne indgår efterfølgende i interne drøftelser i orkestrets programudvalg. En aftager beskriver, hvordan evalueringerne bruges som et grundlag for at beslutte, om en dirigent skal geninviteres: "Det bruger vi ofte som et diskussionsgrundlag for, om der er basis for et videre samarbejde."

På den måde kan en enkelt produktion fungere som et første skridt i et længere samarbejde. Hvis evalueringerne er positive, kan dirigenten blive inviteret tilbage til nye produktioner og gradvist blive en tilbagevendende samarbejdspartner for orkestret.

Agenternes rolle

Dirigentens stigende tilknytning til det professionelle orkesterlandskab medfører, at agenten får en mere central rolle som både bindeled mellem dirigent og orkester og som sparringspartner i den videre karriereudvikling.

Samtidig fremhæver flere dirigenter, at tidspunktet for at indgå et samarbejde med en agent er afgørende. En dirigent beskriver, at det først giver mening at få en agent, når man allerede har opbygget en vis aktivitet: "Først føler jeg, at jeg skal være et sted, hvor jeg får regelmæssige jobs med forskellige orkestre. Når man starter med en agent, er man også et produkt, de skal sælge. Hvis produktet ikke er salgbart, kan man blive droppet af agenten."

For nogle dirigenter opstår kontakten til en agent gennem eksisterende netværk i branchen. En dirigent fortæller eksempelvis, hvordan et samarbejde med en etableret dirigent førte til kontakt til et agentur: "En etableret dirigent viste interesse i mig. Efter noget tid formidlede han kontakt til et dansk agentur, som begyndte at skabe kontakter til professionelle orkestre."

Andre dirigenter beskriver en mere direkte vej ind i et agentursamarbejde, hvor agenten i første omgang især varetager praktiske og kontraktmæssige opgaver: "Jeg fik agent, fordi jeg havde brug for nogen til at forhandle løn og tage sig af det praktiske."

Samtidig understreges det, at agentens arbejde ofte bygger videre på et forarbejde, som dirigenten selv har gjort. En dirigent beskriver, hvordan samarbejdet med et agentur opstod i forbindelse med de første opgaver hos landsdelsorkestrene:

"Det var med landsdelsorkestrene, jeg fik de første spæde jobs. Jeg havde allerede været i kontakt med nogle orkesterchefer og programudvalg. Man skal komme og tilbyde noget for at blive lukket ind."

Relationen mellem agent og dirigent beskrives desuden som et tæt og tillidsbaseret samarbejde. En agent fremhæver, at dirigenten i høj grad overlader sin karriereudvikling til agenten, som samtidig skal kunne formidle realistiske forventninger til markedet: "Et samarbejde mellem en agent og en dirigent er et meget personligt forhold. Dirigenten lægger på mange måder sit liv i hænderne på agenten. Agenten skal både kunne præsentere dirigenten positivt over for orkestercheferne og samtidigt kunne formidle til dirigent, hvor stor interessen egentlig er fra orkestercheferne."

Agentens rolle bliver dermed central i den fase, hvor dirigenten bevæger sig fra enkeltstående opgaver til et mere stabilt samarbejde med professionelle orkestre.

De unge dirigenters markedsandel

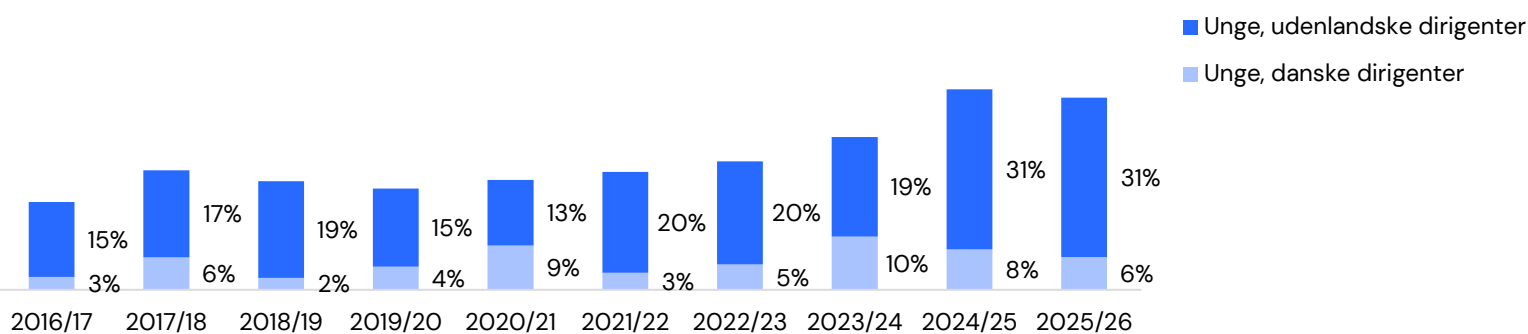
Det er muligt at belyse dirigenters overgang til arbejdsmarkedet ved at se på unge dirigenters repræsentation i orkesterlandskabet. Figur 4.1 viser unge dirigenters andel af dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter hos landsdelsorkestrene og de fuldt støttede nationale orkestre opdelt på danske og udenlandske dirigenter i perioden fra sæson 2016/17 til sæson 2025/26.

Overordnet viser figuren, at dirigenter under 40 år havde en andel på omkring 20-25 procent fra sæson 2016/17 til sæson 2022/23. I de seneste sæsoner er andelen steget og nærmer sig 40 procent.

Blandt de unge dirigenter udgør danskere cirka en fjerdedel. Unge, danske dirigenter optræder således mellem 2-10 procent over de seneste 10 sæsoner.

I sæsonprogrammerne optræder unge dirigenter både ved eksempelvis børne- og ungekoncerter og i centrale poster som chefsdirigenter. Flere orkestre har i de senere sæsoner udpeget unge, udenlandske chefsdirigenter, herunder Miho Hazama ved DR Big Band, Joshua Weilerstein ved Aalborg Symfoniorkester, Marie Jacquot ved Det Kongelige Teater og Dmitry Matvienko ved Aarhus Symfoniorkester.

Figur 4.1: De unge dirigenternes andel af arrangementer hos landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre fordelt på danske og udenlandske dirigenter. Sæson 2016/2017 – 2025/2026. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.196 dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.

Etablering hos orkestrene

Figur 4.2 viser unge dirigenter under 40 år, deres andel af dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter opdelt efter orkester, og om der er tale om danske eller udenlandske dirigenter i løbet af de seneste fem sæsoner.

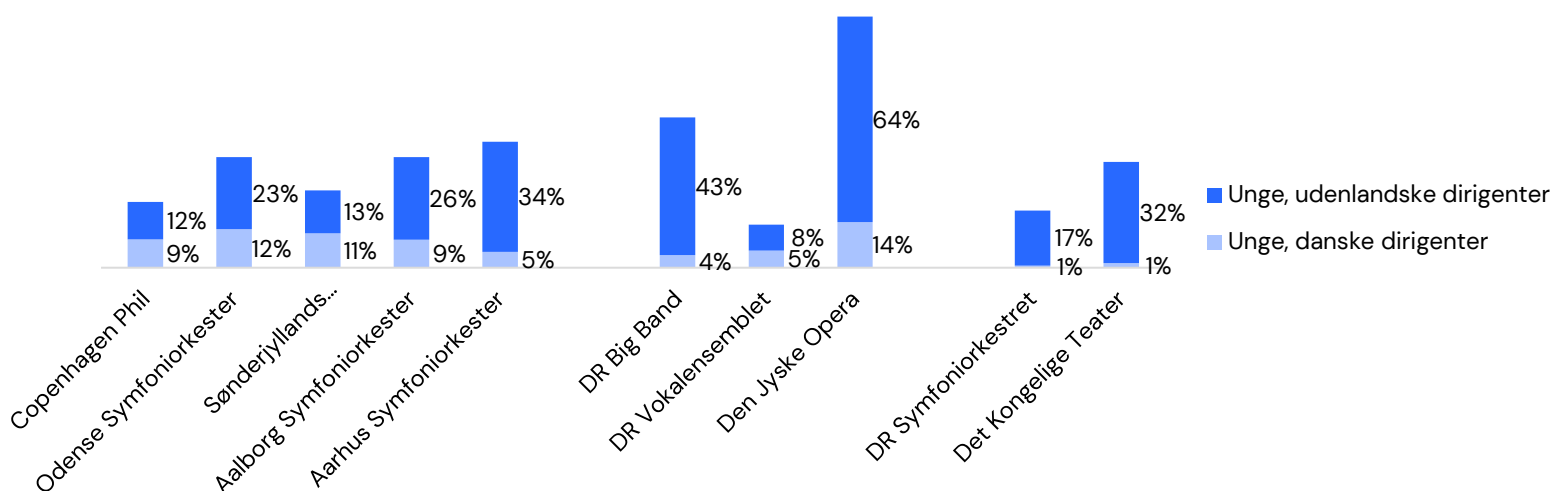
Samlet set engagerer landsdelsorkestrene 21–39 procent unge dirigenter, herunder 5–12 procent unge, danske dirigenter. Aarhus Symfoniorkester har den største andel (39 procent) af unge dirigenter, mens Odense Symfoniorkester har den største andel af unge, danske dirigenter (12 procent).

Blandt de fuldt støttede nationale institutioner tegner der sig et mere differentieret billede.

DR Big Band og Den Jyske Opera har henholdsvis 47 procent og 79 procent unge dirigenter, mens DR Vokalensemblet har 14 procent unge dirigenter.

Hos DR Symfoniorkestret og Det Kongelige Teater er der henholdsvis 18 og 32 procent unge dirigenter, herunder 1 procent unge, danske dirigenter hver og især. Adgangen til disse institutioner synes dermed i mange tilfælde at forudsætte en international meritliste, hvilket afspejler, at orkestrene i høj grad orienterer sig mod globale talentmiljøer, også når de engagerer yngre dirigenter.

Figur 4.2: De unge dirigenternes andel af arrangementer hos landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre fordelt på danske og udenlandske dirigenter. Sæson 2016/2017 – 2025/2026. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, DR Vokalensemblet, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.270 dirigentoptrædener ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.



Hvordan unge dirigenter opdages af orkestrene

Flere af de interviewede peger på, at det kan være svært at opdage de unge dirigenter. Synlighed, relationer og tilstedeværelse i musiklivet fremstår som afgørende for at komme i betragtning.

En aftager beskriver, hvordan orkestre holder øje med unge talenter gennem deres musikeres netværk: "vi holder jo øje. Vi er jo mange øjne og ører. Og hvis en af vores musikere opdager, at her er en ung dirigent, han kan altså noget, så tager vi måske en chance med det. For eksempel et af vores børne- og ungekoncerter, hvor det ikke er liv og død, og hvor det ikke er mange millioner kroner, vi snakker om."

Han uddyber, at orkestrenes musikere fungerer som et netværk af antenner: "Vores musikere spiller i alle mulige sammenhænge, så de møder de her unge mennesker. Nogle af dem underviser jo også, og har måske mødt dem på konservatoriet. Der er mange antenner ude fra sådan et orkester som vores."

Rekrutteringen af unge dirigenter fremstår dermed som tæt knyttet til det eksisterende musikmiljø. Det er gennem samarbejder, undervisningsrelationer og sideprojekter, at de unge får mulighed for at blive set og vurderet. Det betyder samtidig, at adgangen i høj grad afhænger af, om man allerede befinder sig i de relevante kredse.

Synlighed som adgangsbetingelse

En aftager peger på synlighed som den afgørende barriere for unge dirigenter: "Det er jo synlighed. Det er simpelthen synlighed."

Udsagnet peger på, at markedet i høj grad fungerer gennem relationer og eksponering. Hvis orkestre og beslutningstagere ikke kender de unge dirigenter, kommer de heller ikke i betragtning – uanset deres faglige niveau. Synlighed bliver dermed en forudsætning for overhovedet at kunne konkurrere.

Han uddyber, at der mangler et systematisk samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne:
 "Der findes jo ikke noget fast samarbejde mellem de her uddannelser om at synliggøre deres afgangselever. Og det er jo en synd og skam."

Her peges der på fraværet af en koordineret overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. Overgangen fremstår i høj grad individualiseret og i bedste tilfælde afhængig af den enkelte dirigents egne initiativer.

Han sammenligner med sangernes situation og kommenterer den manglende viden om danske dirigenter uddannet i udlandet: "Jeg aner ikke, hvilke danskere, der kommer ud fra udenlandske uddannelser. Der kommer ikke en systematisk information."

Sammenligningen illustrerer, at problemstillingen ikke nødvendigvis handler om talentmassen, men om formidling og at sætte sig selv i en god position.

Agenternes rolle i at opdage dirigenter

Agenter spiller en væsentlig rolle i formidlingen mellem dirigenter og orkestre. De fungerer, som tidligere nævnt, som et bindeled i markedet og bidrager til at synliggøre, hvilke dirigenter der er tilgængelige, samtidig med at de varetager praktiske og kontraktmæssige forhold i forbindelse med engagementer.

Men agenter bidrager også til at give orkestrene et overblik over dirigenter på markedet. I mange tilfælde foregår booking af dirigenter gennem agenturer, hvilket betyder, at agenten kan fungere som en central kanal for kontakt mellem orkestre og dirigenter. Agenturerne opererer imidlertid på forskellige niveauer. Der er danske og skandinaviske agenturer og større internationale agenturer, for eksempel i Storbritannien. Som en dirigent formulerer det: "De store orkestre, de booker dirigenter hos de store agenturer."

Fra orkestrenes perspektiv spiller agenter derfor en rolle i forhold til at præsentere og "pitche" dirigenter til kommende produktioner. En aftager peger dog på, at denne rolle især gør sig gældende i forhold til internationale dirigenter, mens orkestrene ofte selv har overblik over de danske talenter: "Det er nok ikke en helt så stor rolle som de selv synes. Men jeg synes da de spiller en rolle. Hvis vi taler danske talenter, så er der relativt få i puljen. Så dem synes jeg nok, vi har blik for, uanset om agenterne kommer eller ej. Der hvor de mest har en rolle, er i virkeligheden at få os til at spotte nogle internationale."

Agenternes arbejde består dermed i høj grad i at foreslå og formidle dirigenter til orkestrene og skabe opmærksomhed omkring deres klienter. Samtidig understreger både agenter og aftagere, at den endelige beslutning om engagementer altid ligger hos orkestrene selv: "En agents rolle er jo altid rådgivende og aldrig beslutningstagende. Vi kan foreslå en dirigent, men i sidste ende er det altid orkesteret, der tager beslutningen om hvem de vil hyre, og kunstneren der tager en beslutning om, hvorvidt de vil tage engagementet til de betingelser der tilbydes."

Agentens rolle kan således forstås som en central del af infrastrukturen omkring dirigentmarkedet. De formidler kontakten mellem dirigenter og orkestre, skaber synlighed omkring deres klienter og håndterer forhandlinger og praktiske forhold, mens orkestrene i sidste ende træffer de kunstneriske og økonomiske beslutninger.

Økonomi for unge dirigenter

Dirigentfaget er i høj grad organiseret omkring freelancearbejde og projektbaserede engagementer. For unge dirigenter betyder det, at karrierens første år ofte er præget af økonomisk usikkerhed. Engagementer består typisk af enkeltstående produktioner eller koncertforløb, og der kan være længere perioder mellem opgaverne. Samtidig kræver arbejdet omfattende forberedelse i form af partiturstudier eller kunstnerisk forberedelse. Flere interviewede peger derfor på, at økonomien i de første år ofte er præget af både lave indtægter og stor variation fra opgave til opgave.

Lave honorarer i karrierens begyndelse

I interviewene har både dirigenter og aftagere været åbne omkring konkrete honorarer og indtægtsniveauer i karrierens tidlige fase. Disse tal er dog ikke gengivet direkte i rapporten, da de i høj grad bygger på enkeltstående erfaringer og derfor har en anekdotisk karakter. Samtidig varierer honorarer betydeligt afhængigt af institution, produktionstype og erfaring.

På tværs af flere interviews tegner der sig dog et klart mønster. Indtjeningen for unge dirigenter i opstartsfasen er generelt meget lav set i forhold til den arbejdsindsats, som opgaverne kræver. Flere beskriver situationer, hvor længere prøveforløb og omfattende forberedelse står i et tydeligt misforhold til det samlede honorar.

I karrierens første fase kan indkomsten være meget begrænset og i nogle tilfælde i en grad, der fremstår markant lav set i forhold til både arbejdstid og ansvar.

Nødvendigheden af andre indtægtskilder

For mange unge dirigenter er det derfor nødvendigt at supplere dirigentarbejdet med andre indtægtskilder. Musikskoleundervisning, ungdomsorkestre, amatørensemble eller kirkelige kor fungerer ofte som en økonomisk base i en periode, hvor de professionelle engagementer endnu er få.

En dirigent beskriver sine første år i faget således: "Jeg underviste på musikskoler, havde et skoleorkester og dirigerede amatørorkestre. Så jeg arbejdede mange aftener og weekends."

Andre arbejder mere entreprenant ved selv at etablere ensembler, udvikle projekter eller søge finansiering gennem fonde og puljer. I disse tilfælde bliver fundraising, projektudvikling og organisatorisk arbejde en del af dirigentens praksis.

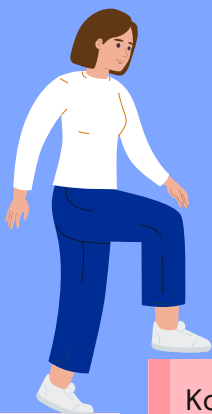
Samtidig rummer dette en balancegang. Et sidejob kan skabe økonomisk stabilitet, men kan også tage tid fra netværk, mobilitet og kunstnerisk udvikling. Flere peger derfor på nødvendigheden af at finde en balance mellem økonomisk sikkerhed og muligheden for at opbygge en karriere som dirigent.

Flere af de interviewede peger også på, at dirigentfeltet ikke udelukkende består af fuldtidskarrierer. Mange dirigenter arbejder på forskellige niveauer i musiklivet, for eksempel med amatørorkestre, ungdomsensemblers eller lokale projekter, hvor dirigentarbejdet indgår som en del af en bredere musikfaglig praksis. Disse dirigenter udgør samtidig en vigtig del af fødekæden i musiklivet og bidrager til udviklingen af både musikere og ensembler.

Samlet peger analysen på, at overgangen til arbejdsmarkedet for dirigenter kan forstås som opbygning af erfaring over tid. I de tidlige faser handler det i høj grad om at få "kilometer i armene" gennem uddannelse, samarbejde med ensembler, mentorrelationer og assistentdirigentstillinger samt gennem mindre opgaver i det professionelle musikliv. Samtidig spiller synlighed, netværk og agentkontakter en vigtig rolle for at få adgang til nye engagementer.

Analysen peger også på, at dirigentens rolle ændrer karakter gennem karrieren. I begyndelsen kræver arbejdet ofte en bred palette af kompetencer, herunder pædagogiske, organisatoriske og sociale, mens dirigentrollen i de mest etablerede sammenhænge i højere grad er koncentreret om det kunstneriske arbejde på podiet. Økonomisk befinder mange sig samtidig i en længere opbygningsfase med lave honorarer og behov for supplerende indtægtskilder.





Kilometer i armene

Prøvekoncerter under uddannelse

Masterclasses

Ungdoms-orkestre

Amatør-orkestre

Konserter hos Landsdels-orkestrene og andre professionelle orkestre

Børn- og ungekoncerter

Outreachkoncerter

Prøvespil

Militær-orkester

Basisensembler

Etableret hos landsdels-orkestrene

Symfonikoncerter

Ballet

Springet op til de mest prestigefyldte hverv beskrives som stort set umuligt at træde op på...

... særligt uden lang international erfaring

Etableret hos de mest prestigefyldte institutioner i Danmark

Opera, ballet og symfonikoncerter ved Det Kgl. Teater

Torsdagskoncerter ved DR Symfoniorkester

5

5

**Køn og
diversitet
blandt
dirigenter**

5

Introduktion

Danmarks første kvindelige orkesterdirigent, Grethe Kolbe, var allerede aktiv i efterkrigstiden. Alligevel har kvindelige dirigenter gennem store dele af det 20. århundrede været svagt repræsenteret i det danske orkesterliv. Spørgsmålet er derfor, om der i dag er ved at ske en forandring. Og om udviklingen også påvirker mulighederne for dirigenter med dansk baggrund.

Spørgsmålet om køn er centralt i en kortlægning af dirigentmiljøet. Hvem der får adgang til dirigentjobs, har betydning for rekrutteringsgrundlaget til fremtidens dirigenter.

Tidligere analyser peger på, at musiklivet fortsat er præget af kønsmæssige skævheder og strukturelle barrierer (Analyse & Tal, 2022, Koda, 2025). Et studie af dirigentuddannelser og karriereforløb fremhæver desuden, at forestillinger om autoritet, talent og lederskab historisk har været knyttet til maskuline idealer (Andresen, 2024).

Kapitlet undersøger, hvordan repræsentationen af kvindelige dirigenter ser ud i dag, og om der kan spores forandringer over tid. Analysen bygger på kvantitative data om dirigentmedvirken ved de nationale orkestre og landsdelsorkestrene over en tiårig periode samt kvalitative indsigter fra interviewene.



Kvindens andel af dirigentjobs

Kvindens andel af dirigentjobs er stigende. Figur 5.1 viser kvindens andel af dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter hos landsdelsorkestrene og de fuldt støttede nationale orkestre i perioden fra sæson 2016/17 til 2025/26.

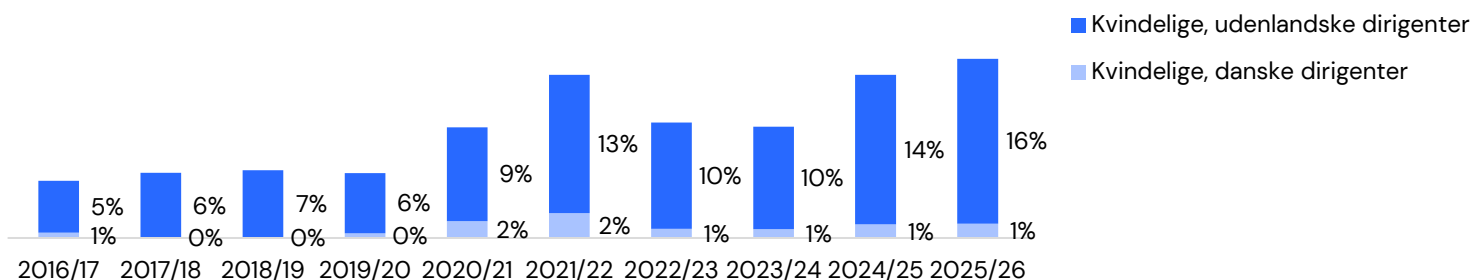
Figuren viser en gradvis stigning over tid fra omkring fem–seks procent til 15–17 procent de seneste sæsoner. Kvindelige, danske dirigenter ligger på nul til to procent af dirigentoptræderne, som en minoritet i minoriteten. Kvinder udgør altså fortsat en lille del af de engagerede dirigenter, og der er betydelig afstand til en mere ligelig kønsrepræsentation.

Gennemgangen af sæsonprogrammerne viser desuden, at en stor del af de kvindelige dirigenter i materialet er internationalt anerkendte navne med betydelig kunstnerisk tyngde.

Blandt dem findes chefsdirigenter som Marie Jacquot og Miho Hazama samt internationale dirigenter som Barbara Hannigan, Alondra de la Parra, Eva Ollikainen og Martina Batič. Samtidig optræder også danske dirigenter som Maria Badstue, Anne Marie Granau og Susanne Vibæk Svanekier, hvilket peger på, at danske kvindelige dirigenter i et vist omfang opnår gentagne engagementer på højt niveau, selv om en stor del fortsat rekrutteres internationalt.

Udviklingen skal også ses i lyset af et begrænset rekrutteringsgrundlag, for eksempel er der de seneste ni år kun optaget 13 procent kvinder på dirigentuddannelsen ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium (se side 61).

Figur 5.1: Kvindens andel af dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter opdelt på landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre fordelt på danske og udenlandske dirigenter. Sæson 2016/17 til 2025/26. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.196 dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.



Historisk udvikling

Flere af de interviewede dirigenter oplever en tydelig forandring i feltet. En dirigent sætter udviklingen i perspektiv: "For 50 år siden, da jeg startede, var der nogle, der mente, at faget ikke var for kvinder." Han understreger, at opfattelsen ikke var afgrænset til dirigentfaget alene: "Det er jo ikke mere end 30-40 år siden, der var nogle orkestre i Centraleuropa, der kun bestod af mænd."

Samme dirigent fremhæver udviklingen som positiv: "Og en af de fine ting ved branchen, det er, at der er kommet flere kvinder ind, som får flere og ligeværdige muligheder. Det gør branchen meget mere spændende."

En anden dirigent peger særligt på de seneste år: "Der er jo sket vildt meget de sidste fem år bare. Nu er der jo mange kvinder, der er ude og dirigere symfoniorkestrene. Kapellet har fået en kvindelig chefsdirigent."

Flere interviewpersoner fremhæver dog, at udviklingen er ujævnt fordelt: "Det er jo i allerhøjeste grad hvide mænd, der stadigvæk dominerer feltet."

En anden dirigent sætter forandringen i en bredere sammenhæng: "Stigningen er markant i forhold til, hvad den var, men i forhold til resten af samfundet, så synes jeg ikke, den er markant. Der er flere kvindelige statsministre, end der er kvindelige dirigenter på højt niveau."

Størstedelen af interviewpersonerne peger på en branche i forandring, hvor historiske barrierer er blevet udfordret. Dog er kønsmæssig ligestilling fortsat ikke realiseret.

Orkestrenes fokus på køn

Der er forskelle i kvinders repræsentation mellem landsdelsorkestrene og de fuldt støttede nationale institutioner. Figur 5.2 viser andelen af kvindelige dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter fordelt på de to orkestertyper de seneste fem sæsoner (2021/22–2025/26).

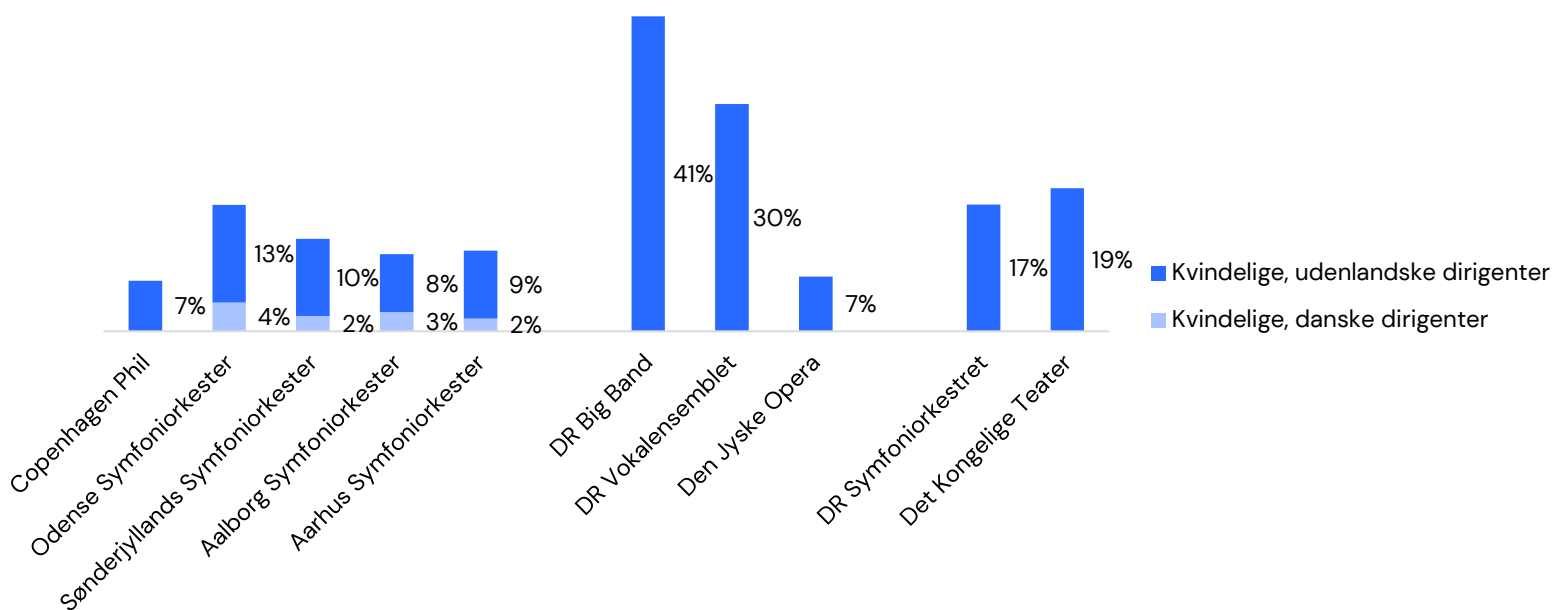
Kvinders andel af arrangementer er højest hos DR Big Band og DR Vokalensemblet. Herefter kommer Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret og Odense Symfoniorkestret.

Blandt dirigenter med dansk baggrund er det kun landsdelsorkestrene, der har engageret kvindelige dirigenter.

Det er ikke muligt entydigt at konkludere, om institutioner med en høj andel af kvindelige dirigenter primært engagerer de samme få navne.

Blandt de institutioner, der ligger højt i den seneste periode, optræder dog flere forskellige dirigenter. Hos DR Big Band er Miho Hazama central, mens Det Kongelige Teater og DR Symfoniorkestret blandt andet engagerer Marie Jacquot, Julia Jones, Alondra de la Parra og Barbara Hannigan. Ved Odense Symfoniorkester ses blandt andre Maria Badstue, CJ Wu og Susanne Vibæk Svanekeer.

Figur 5.2: Kvinders andel af arrangementer hos landsdelsorkestre og de fuldt støttede nationale orkestre fordelt på danske og udenlandske dirigenter. Sæson 2016/2017 – 2025/2026. Procent.



Kilde: Analyse & Tal på baggrund af sæsonprogrammer fra Det Kongelige Teater, DR Symfoniorkestret, DR Big Band, DR Vokalensemblet, Den Jyske Opera og de fem landsdelsorkestre.

Anm: Odense Symfoniorkester er beskrevet som sæson 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 og 2025/26 for sæson 2021, 2022, 2023, 2024 og 2025. Antal observation: 2.270 dirigentoptrædere ved unikke forestillinger og koncerter. Produktioner tælles én gang, og aktiviteter uden angivet dirigent eller uden for sæsonprogrammerne indgår ikke.



Aktivt fokus på kvindelige dirigenter

Fra aftagersiden beskrives et øget og mere bevidst fokus på at engagere kvindelige dirigenter. Flere aftagere peger på, at kønsdiversitet i dag indgår som et hensyn i orkestrenes rekruttering. En aftager beskriver: "Alle orkestre prioriterer især kønsdiversitet. Vi prioriterer virkelig at spotte de gode kvindelige dirigenter, som er dem, der selvfølgelig har været i undertal i mange år."

Udsagnet peger på en oplevelse af, at orkestrene aktivt forsøger at kompensere for en historisk skævhed ved i højere grad at være opsøgende over for kvindelige dirigenter. Fokus er her rettet mod kvalitet og talent, men med en bevidsthed om, at køn fortsat spiller en rolle i forhold til synlighed og adgang.

En anden aftager giver et eksempel på, hvordan fokus er omsat til konkrete handlinger: "Vi gjorde helt eksplicit noget særligt ud af at sørge for, at det også var en kvindelig dirigent."

Samtidig peger flere interviewpersoner på, at fokus ikke er jævnt fordelt på tværs af alle niveauer. En dirigent observerer, at opmærksomheden samler sig om bestemte segmenter: "Orkestrene er mere spændende for unge dirigenter, unge kvindelige dirigenter. Men stadigvæk, for alle toporkestrene, så er chefdirigenten oftest en mand."

Interviewmaterialet viser også, at der findes orkestre, hvor fokus på kvindelige dirigenter endnu ikke har haft konkret gennemslag. En aftager beskriver: "Jeg kan ikke sige, at vi har haft kvindelige dirigenter. Det har vi aldrig haft. Og det er ikke, fordi vi ikke vil have det. Det har bare ikke ligget som en mulighed."

Forskellene mellem orkestrene skyldes ikke nødvendigvis modvilje, men kan hænge sammen med netværk, traditioner og et begrænset rekrutteringsgrundlag. Flere interviewpersoner peger således på, at uddannelseslandskabet ikke på nuværende tidspunkt producerer tilstrækkeligt mange kandidater til at ændre sammensætningen i bunden af fødekæden.

Hvordan forholder feltet sig til køn, kvoter og diversitet?

Spørgsmålet om køn og diversitet fylder i stigende grad i diskussionerne om dirigentfaget. Interviewene peger både på en voksende opmærksomhed på repræsentation og på en række dilemmaer i forhold til, hvordan ligestilling bedst fremmes i et lille og stærkt konkurrencepræget felt.

Rollemodeller og repræsentation

Flere interviewpersoner fremhæver betydningen af synlige rollemodeller, særligt for børn og unge musikere, der møder dirigentrollen tidligt i deres musikalske udvikling. En dirigent beskriver det således: "Der er nogle af de børn, der spiller med mig, hvor den første dirigent, de har set, er en kvinde, som var mig. Og det har gjort mig meget opmærksom på, hvor meget repræsentation betyder."

Synligheden af kvindelige dirigenter kan dermed have betydning for, hvem der i det hele taget forestiller sig dirigentrollen som en mulighed.

Debatten om kvoter

På trods af et øget fokus på kønsdiversitet rejses samtidig spørgsmålet om, hvorvidt de nuværende frivillige tiltag er tilstrækkelige, eller om der er behov for mere strukturelle virkemidler, eksempelvis kvoter. Her deler interviewpersonerne sig i deres vurderinger.

En dirigent ser kvoter som et muligt redskab: "Man kunne jo lave kvoter. Og det er ikke fordi, at der er nogen af os, der kan lide kvoter. Det kan jeg heller ikke... Men man kan sagtens lave kvoter. Man behøver ikke lave 50-50."

En anden dirigent sætter debatten i et nordisk perspektiv og henviser til erfaringer fra Sverige: "Vi har jo egentlig ikke haft kvoter i Danmark. Men det var min opfattelse, da jeg var i Sverige, de havde et helt andet fokus på det."

Andre aktører er mere skeptiske over for kvoter. En agent peger på en bekymring for, at sådanne tiltag kan påvirke oplevelsen af faglig legitimitet: "Der er ingen tvivl om, at det her fokus på kvindelige dirigenter er blevet meget større. Altså, vi har jo ikke en kvote i Danmark, som man har i Sverige. Det er jeg glad. Det siger jeg ud fra erfaring fra kvindelige dirigenter, som fortæller, at de ikke bryder sig om kvoter, for det vil uundgåeligt smitte af på dem, når de står foran et orkester. Tanken om ikke at vide om man er valgt ud fra en kvotenødvendighed eller ens faglige kvalifikationer er ikke behagelig. Min holdning er, at man er nødt til at vælge på baggrund af kvalitet – er der så en mandlig og kvindelig dirigent med samme kvaliteter, så bør det kvindelige køn helt klart prioriteres!"

Mellem ligestilling og merit

Udsagnene peger på et tilbagevendende dilemma. Ønsket om større ligestilling står ofte side om side med en stærk norm om, at dirigenter først og fremmest bør vurderes på kunstneriske kvalifikationer.

En dirigent beskriver spændingen således: "Jeg synes det er et svært spørgsmål, eller en svært problematik, fordi der er ikke nogen, der har lyst til at blive valgt på grund af deres køn. Man har egentlig lyst til at blive valgt på grund af sine evner."

En anden dirigent peger på, at nogle kvindelige dirigenter oplever en ambivalens i de muligheder, der åbner sig: "Der er mange af de unge kvinder, som føler, at det får jeg kun den her opgave, fordi jeg er kvinde. Og det er skrækkeligt. Det er meget svært for dem at være i."

Fra agentsiden beskrives også en oplevelse af, at kønsfokus kan skabe nye spændinger i feltet: "Hvis du er ung, mandlig dirigent, så er det virkelig svært. Du skal jo nærmest være 10 gange så dygtig som ung, mandlig dirigent end som ung, kvindelig dirigent."

En dirigent peger desuden på en yderligere dimension i debatten, nemlig forholdet mellem køn og national rekruttering: "Det er slående at se ligestillingskampen, hvor meget den fylder i forhold til den nationale kamp om danske dirigenter. For det er netop godt at give nogle arrangementer til uafprøvede kvindelige dirigenter for eksempel, for at få en ligestillingskvote op."

Diversitet ud over køn

Flere interviewpersoner peger på, at diversitetsudfordringerne i dirigentfaget ikke kun handler om køn. En dirigent fremhæver blandt andet etnicitet og formulerer det sådan: "Kønssamtalen er blevet meget vigtig i branchen, men andre parametre er blevet mere glemt... Jeg ser for eksempel færre med anden etnicitet." En anden dirigent sætter situationen på spidsen og beskriver feltet således: "Det er jo ekstremt lille, men det er jo vanvittigt hvidt, og så er det vanvittigt domineret af mænd."

Ud over etnicitet fremhæves også social baggrund som en mulig barriere i adgangen til dirigentfaget. Som en dirigent bemærker: "Man ser ikke så mange fra fattige familier."

Størstedelen af de interviewede tegner et billede af et felt, hvor der er stigende opmærksomhed på køn og diversitet, men hvor der er forskellige opfattelser af, hvordan forandring bedst skabes.

Dirigentfaget har historisk været mandsdomineret, og selv om udviklingen går i en positiv retning, er kvinder fortsat markant underrepræsenterede. Andelen af kvindelige dirigenter ved de største institutioner er steget til omkring 15–16 procent, men mænd dominerer fortsat feltet. Interviewene peger på større synlighed for kvindelige dirigenter og et øget fokus på kønsdiversitet, om end der er forskelle i praksis mellem institutioner.

Hvis rekrutteringsgrundlaget skal ændre sig, er det værd at kigge på de tidlige led i fødekæden til dirigentfaget. Næste kapitel ser nærmere på dirigenternes vej gennem uddannelsessystemet og de uddannelsesmiljøer, hvor fremtidens dirigenter formes.

6

6

**Dirigenternes
vej gennem
uddannelses-
systemet**

6

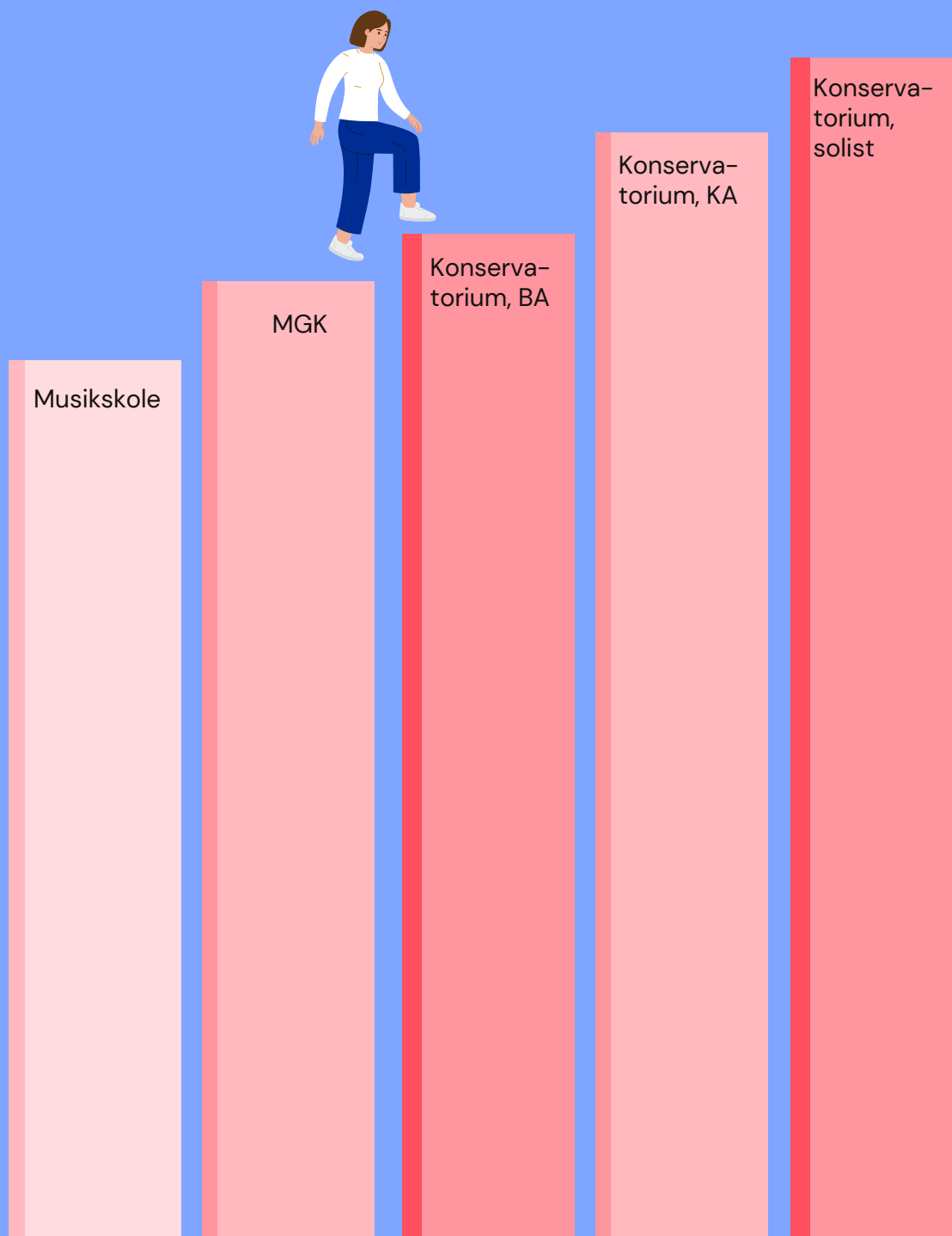
Introduktion

Hvis Danmark skal udvikle et stærkt dirigentmiljø, spiller uddannelsessystemet en central rolle. Hvem der får adgang til dirigentfaget, og hvilke muligheder der findes for at udvikle dirigentkompetencer, har direkte betydning for rekrutteringsgrundlaget til fremtidens dirigenter.

Historisk opstod behovet for en mere formel uddannelse i takt med, at dirigentrollen blev mere kompleks. I Danmark var man længe afhængig af udenlandske uddannelsesmiljøer, især i Leipzig og Wien, hvor mange danske musikere studerede i 1800- og begyndelsen af 1900-tallet (Andreasen 2014). Med etableringen af Det Kongelige Danske Musikkonservatorium i 1867 blev grundlaget lagt for en national musikuddannelse (Krarup 2025a, Schiørring 1978b). Senere fulgte nye konservatorier uden for hovedstaden, blandt andet Det Jyske Musikkonservatorium i 1927 og Det Fynske Musikkonservatorium i 1929, som i dag indgår i Syddansk Musikkonservatorium (Nielsen & Bonde, 2024, Schiørring, 1978b, Krarup, 2025b, Schiørring 1978b).

For mange klassiske musikere begynder uddannelsesvejen længe før konservatoriet. Den starter ofte på den kommunale musikskole med den første undervisning i et instrument. Nogle fortsætter på MGK, som forbereder til konservatoriets optagelsesprøve. Herefter følger bachelor- og kandidatuddannelser på et musikkonservatorium, og enkelte fortsætter siden på solistuddannelsen, der er den højeste kunstneriske uddannelse og retter sig mod et professionelt virke på internationalt niveau. For dirigenter er vejen ind i faget imidlertid langt mindre entydig. Dette kapitel belyser derfor dirigenternes vej gennem uddannelsessystemet og de strukturer, der former rekrutteringen af fremtidens dirigenter.

De klassiske musikers vej gennem uddannelsessystemet



Interessen for direktion

Dirigenterne har stort set altid startet med et instrument. Flere af de interviewede dirigenter begyndte deres musikalske virke som aktive ungdomsmusikere:

En dirigent beskriver: "Jeg har været aktiv amatørmusiker, i den by, hvor jeg kommer fra, i noget, som udviklede sig til at blive et elitemiljø." En anden dirigent fortæller: "Da jeg var under 20, spillede jeg i et lokalt orkester. Og så fik jeg mulighed for at udvikle mig der."

Overgang fra musiker til dirigent

Overgangen fra musiker til dirigent beskrives på forskellige måder. En dirigent beskriver, hvordan hendes vej ind i dirigentrollen voksede gradvist frem gennem praktisk erfaring med sit instrument: "Først fordi jeg har mit instrument, så kommer man ud, fordi man kender noget til messingblæsere. Så spreder det sig lidt, og så dirigerer jeg bare mere og mere. Jeg har dirigeret sindssygt meget amatørmusik."

For nogle beskrives overgangen fra musiker til dirigent som et tydeligt vendepunkt eller en erkendelse af, at dirigentfaget var en reel mulighed: "Og så var det, at lynet slog ned, for jeg var sådan, gud, det er noget, man kan lære. Indtil da havde jeg ikke ligesom forstået, at dirigentfaget var noget, der kunne have noget med mig at gøre overhovedet."

Det vendepunkt kan for eksempel ske i forbindelse med ens musikstudier: "Og der valgte jeg at skrive i tre måneder om det at komponere og dirigere klassisk musik. Som jo var uden for det, som vi alle sammen gjorde på skolen."

En anden dirigent beskriver det således: "Jeg kom på konservatoriet med mit instrument, men jeg vidste, at jeg ønskede at dirigere."

En dirigent beskriver glæden ved at arbejde med mennesker i musikken og fascinationen af dirigentens ledelsesrolle: "Jeg kunne godt lide at spille i orkester og arbejde med mennesker, og den måde, som virkede bedst for mig, var gennem dirigentfaget. Et orkester har brug for en ledende figur, som holder hele fortolkningen af værket. Jeg følte, at det er en fascinerende rolle."

Tilfældigheder i spil

På tværs af interviewene fortæller flere om et felt som præget af manglende systematik og høj grad af tilfældighed. Som en dirigent fortæller: "Alle har virkelig deres egen vej i det, fordi der er ikke nogen bacheloruddannelse, der er ikke nogen målrettet indsats fra konservatoriernes side. Det er fuldstændig tilfældigt, om der er nogen, der overhovedet bliver dirigenter. I Finland og Norge har man en meget målrettet indsats. De underviser børn, fra helt ned til 12 år. Der er ikke noget sted, hvor vi opdager unge talenter."

Musikskolerne

De kommunale musikskoler udgør en bred indgang til musik og spiller en central rolle i udviklingen af musikalsk kunnen og interesse blandt børn og unge. Musikskolerne fungerer som det første led i den musikpædagogiske fødekæde, og udgør et væsentligt rekrutteringsgrundlag for MGK og konservatorierne. Sideløbende med de kommunale musikskoler findes der private musikskoler samt privat musikundervisning.

Fællesskab og talentudvikling

Undervisningen på musikskolerne fokuserer på instrumental- og vokalundervisning, sammenspil, gehør, teori og musikalsk dannelse. Hertil kommer en række ensembleaktiviteter, kor og orkestre, som giver eleverne praktisk erfaring med musikalsk samarbejde og fællesskab. Niveauet spænder fra begynderundervisning for børn til mere avanceret undervisning for unge med ambitioner om videre uddannelse.

I interviewene fremstår musikskolerne som centrale miljøer for dirigenters tidlige musiske udvikling, særligt når de drives af engagerede undervisere og ledere. Som en dirigent beskriver, kan en enkelt stærk profil være afgørende for opbygningen af et lokalt musikmiljø: "En personlighed fra København blev musikskoleleder i den lille by og opbyggede over mange år et lokalt musikmiljø gennem sin dygtighed og karisma. Over et årti udviklede det sig til et elitemiljø."

Fravær af direktion

Flere interviewede peger på, at der stort set ikke tilbydes undervisning i direktion. En dirigent formulerer det således: "Jeg tror helt generelt, at man skal starte tidligere. Altså der er jo ikke nogen musikskoler, som tilbyder faget i direktion. Hvorfor er det ikke en mulighed? Hvorfor er det ikke noget, man allerede ved er en mulighed, når man går i musikskolen?"

Fra aftagersiden understreges samme problematik og peger på en strukturel skævhed mellem dirigenter og instrumentalister: "Samme muligheder i musikskolen og MGK og direkte ind på konservatoriet derefter, ligesom alle solisterne har." Hun peger på musikskolernes rolle i en mulig løsning, hvis der skulle være et rekrutteringsgrundlag til en eventuelt bacheloruddannelse: "Det er jo også musikskolerne, der er med på det. At der er noget dirigentundervisning af en eller anden slags. Det behøver jo ikke at være fast, men at muligheden er der. For ellers så får vi ikke nogen ind på den bacheloruddannelse. Altså, vi er nødt til at starte lidt tidligere."

MGK

Musikalsk Grundkursus (MGK) fungerer som et centralt bindeled mellem musikskolerne og de videregående musikkonservatorier. MGK tilbyder undervisning på højt niveau i hovedfag, hørelære, teori, sammenspil og musikforståelse. MGK spiller dermed en væsentlig rolle i fødekæden til det professionelle musikliv.

Direktion i begrænset omfang

På trods af MGK's centrale placering i talentudviklingsystemet tilbydes der kun i begrænset omfang systematisk undervisning i korledelse, ensembleledelse eller orkesterdirektion.

Der er en forskel mellem dirigenter og instrumentalister idet direktion ikke indgår som et tydeligt defineret fagligt spor i det forberedende uddannelsessystem. Som en dirigent fortæller er det kun i Kolding, at man kan studere direktionsundervisning: "Der er kun direktionsundervisning på MGK i Kolding. Det vil sige, at hvis du er ungt menneske, og du drømmer om at blive dirigent, så kan du ikke studere det instrument, ligesom du kan gå til trompet på musikskolen, eller komme videre på MGK."

Enkelte interviewpersoner beskriver dog, hvordan direktion i særlige tilfælde er blevet etableret som MGK-fag gennem individuelle initiativer. En dirigent fortæller: "Så kom jeg på MGK, hvor jeg fik oprettet direktion som fag. Jeg var den eneste, der havde det, og fik samtidig mulighed for at dirigere et mindre professionelt ensemble."

Hun beskriver, hvordan denne mulighed gav adgang til konkret praksiserfaring og kunstnerisk udvikling gennem arbejde med et lokalt ensemble. Samtidig fremstår erfaringen som en undtagelse snarere end et eksempel på en generel eller reproducerbar model.

Flere interviewpersoner peger på, at direktion mangler. En dirigent beskriver sin erfaring: "Jeg spurgte jo MGK, om det var muligt, at de havde noget til en dirigent, og der blev sagt nej. Og det er jo også fordi, hvad skal de stille op med mig?"

MGK fungerer – bortset fra i Kolding – ikke som udviklingsvej for dirigenter, trods sin centrale rolle i talentudviklingskæden for klassiske instrumentalister og sangere. Elever, der søger ind på konservatoriernes uddannelser i korledelse, ensembleledelse eller orkesterdirektion, gør det ofte uden at have haft adgang til undervisning i faget fra MGK.

Bacheloruddannelser uden tydelig dirigentprofil

På de danske musikkonservatorier findes der i dag ingen bacheloruddannelser med hovedvægt på ensembleledelse, korledelse eller orkesterdirektion.

Brede bacheloruddannelser i musikledelse og musikpædagogik

De eksisterende bacheloruddannelser inden for musikledelse og musikpædagogik indeholder enkelte elementer af musikalsk ledelse. De bacheloruddannelser, der i nogen grad berører området er:

- BMus i almen musikledelse ved DJM
- BMus i almen musikledelse ved DKDM
- BMus i klassisk musik og musikpædagogisk udvikling ved SDM

Uddannelserne har primært et bredt fokus især på pædagogik. Undervisningen omfatter typisk introduktioner til korarbejde, sammenspil og grundlæggende ledelse i *pædagogiske* sammenhænge. Tyngden ligger på musikalske basisfag, instrumental- og vokalundervisning, teori og didaktik, og ledelsesdimensionen relateres hovedsageligt til undervisningssituationer, børne- og ungdomskor eller amatørensembler snarere end forberedelse hen mod en karriere ved professionelle kor eller orkesterdirektion.

Manglende bacheloruddannelse i direktion

Det betyder, at unge med interesse for korledelse og direktion ikke har mulighed for at tage det som en bacheloruddannelse.

Alle interviewede dirigenter beskriver, hvordan fraværet af direktion som fag på bachelorniveau opleves som et strukturelt hul i uddannelsessystemet. For eksempel fortæller en dirigent: "Der mangler helt enormt en bacheloruddannelse."

Derfor bliver der blandt dirigenterne italesat et behov for en bacheloruddannelse. En dirigent synes, at det ville være en god idé: "Det ville være en god idé med en bachelor. Så man bare kan komme ind." En anden dirigent påpeger nødvendigheden: "Der skal være en bacheloruddannelse, hvis vi har nogen som helst ambition om at have danske dirigenter."

Uddannelsen tages uden for Danmark

Konsekvensen er, at mange aspirerende dirigenter tager til udlandet for at studere direktion. En dirigent fortæller: "Vi har jo lært det andre steder. Så de fleste vil hellere søge til en af de skandinaviske hovedstæder, hvor der er en dirigentuddannelse."

Kandidatuddannelser i ensemble- og korledelse

På trods af den manglende specialisering på bachelordelen, findes der fire retninger med fokus på ensemble- og korledelse:

- Kandidatuddannelse i musikledelse med specialisering i ensembleledelse ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- Kandidatuddannelse i musikledelse med specialisering i korledelse ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- Kandidatuddannelse i korledelse ved Det Jyske Musikkonservatorium
- Kandidatuddannelse i korledelse ved Syddansk Musikkonservatorium

Disse uddannelser repræsenterer det videregående niveau efter bacheloruddannelsen og har til formål at forfine og udbygge den studerendes kunstneriske, tekniske og pædagogiske færdigheder med henblik på professionelt virke som dirigent, underviser, formidler og musikalsk leder.



Ensemble- og korledelse fra DKDM

Kandidatuddannelsen i musikledelse ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium (DKDM) er en toårig videregående uddannelse på 120 ECTS. Formålet er at udvikle den studerendes kunstneriske, tekniske og ledelsesmæssige kompetencer, så vedkommende kan fungere som dirigent, underviser og projektleder i både nationalt og internationalt musikliv.

Uddannelsen har et lille og eksklusivt optag på typisk to til tre studerende årligt. Omtrent to tredjedele er internationale, mens en tredjedel har dansk statsborgerskab. Kønsfordelingen er omkring to tredjedele kvinder og en tredjedel mænd.

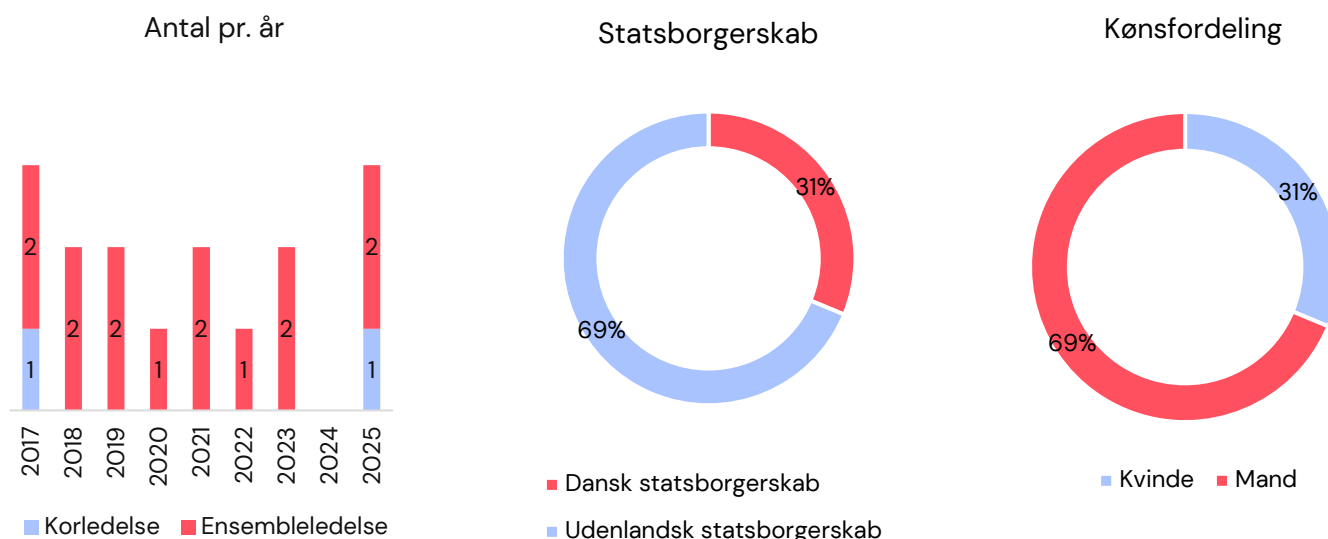
Uddannelsen består af hovedfag og almene fag fordelt over fire semestre. Hovedfaget, som omfatter 97 ECTS, rummer direktion, partiturspil, form- og strukturanalyse, horelære samt enten instrumentation for ensembleledere eller sang og stemmeteori for korledere. De almene fag udgør 23 ECTS og omfatter entreprenørskab, metodefag og refleksionsopgave. Uddannelsen afsluttes med et kandidatprojekt, hvor den studerende dokumenterer sit kunstneriske niveau gennem koncert, prøveforløb og skriftlig refleksion.

Kandidaten opnår specialiseret viden om repertoire, musikalsk stil og opførelsespraksis samt indsigt i pædagogiske og organisatoriske aspekter af musikledelse. Der lægges vægt på analytisk refleksion, kunstnerisk formidling og evnen til at arbejde tværfagligt i komplekse musikalske sammenhænge.

Undervisningen består af individuel undervisning, holdundervisning, praktikforløb, forelæsninger og projektarbejde, hvor teori og praksis kobles tæt. Eksamen afholdes som et samlet kandidatprojekt med koncert, prøveforløb og refleksionsopgave.

Kandidater arbejder som dirigenter, ensembleledere, musikpædagoger og projektledere i både det frie og institutionaliserede musikliv og kan fortsætte i solistuddannelsen.

Figur 6.1: Musikledelse, optag, Det Kongelige Danske Musikkonservatorium



Korledelse fra JMK

Kandidatuddannelsen i korledelse ved Det Jyske Musikkonservatorium (JMK) er en toårig videregående uddannelse, der forener kunstnerisk fordybelse med pædagogiske og entreprenante kompetencer. Formålet er at udvikle evnen til at arbejde kunstnerisk reflekteret og teknisk velfunderet som dirigent og formidler i professionelle, semiprofessionelle og amatørbaseerede kor.

Optaget har i perioden 2018–2025 ligget stabilt på en til to studerende årligt, med en markant stigning til fire i 2025. Omtrent to tredjedele har dansk statsborgerskab, det vil sige en tredjedel har statsborgerskab som ikke er dansk. Desuden ses en let overvægt af kvinder.

Uddannelsen består af i alt 120 ECTS fordelt på fire semestre. Hovedområdet, korledelse og ensemblearbejde, udgør 50 ECTS og omfatter dirigentteknik, korpædagogik, fortolkning og repertoirekendskab. Kunstnerisk entreprenørskab udgør 10 ECTS og styrker de studerendes kompetencer i projektledelse, kommunikation og samarbejde.

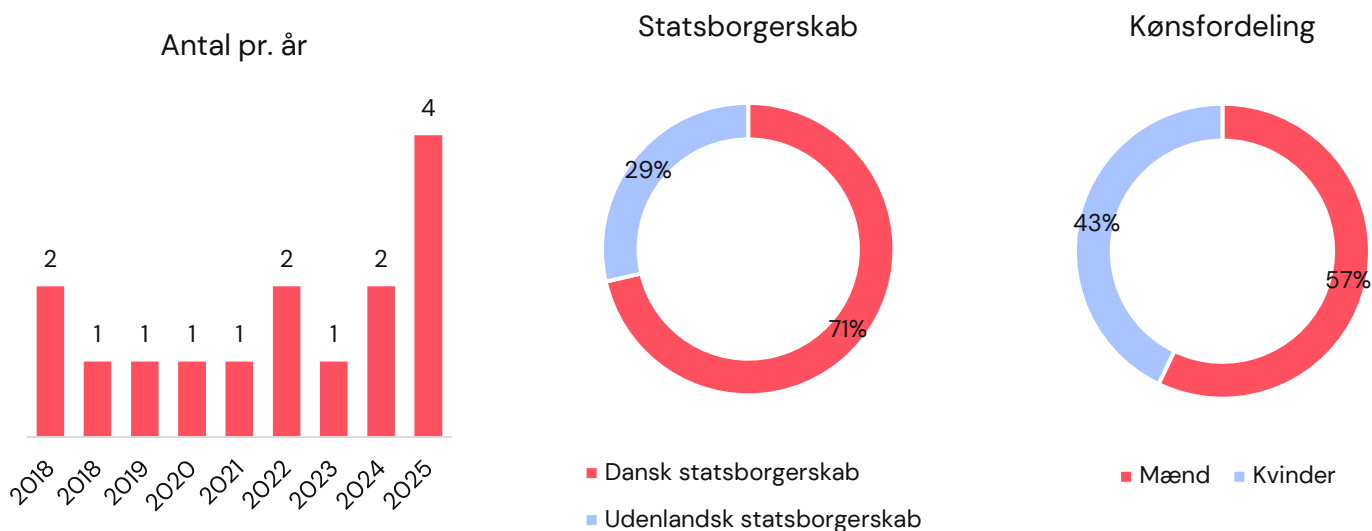
De resterende 60 ECTS dækker valgfag og kandidatprojekt, hvor den studerende kombinerer skriftlig refleksion med en praktisk eller kunstnerisk præstation.

Efter endt uddannelse forventes kandidaten at kunne beherske korledelsens tekniske og kunstneriske dimensioner, anvende analytiske og refleksive metoder i arbejdet med kor og formidle et kunstnerisk udtryk på højt niveau.

Undervisningen består af solo- og holdundervisning, ensemblepraksis og projektarbejde. Hovedfaget afsluttes med en praktisk prøve, hvor den studerende dirigerer et koncertprogram på cirka 20 minutter og indstuderer et ukendt værk på 25 minutter. Kandidatprojektet afsluttes med en mundtlig og skriftlig del.

Kandidater beskæftiges som korledere, undervisere og musikpædagoger samt som projektledere og formidlere i musiklivet. Uddannelsen kan desuden danne grundlag for videre studier i solistklassen.

Figur 6.2: Korledelse, optag, Det Jyske Musikkonservatorium



Korledelse fra SDMKG

Den klassiske kandidatuddannelse i korledelse ved Syddansk Musikkonservatorium (SDMK) er en toårig uddannelse, der kvalificerer den studerende til at virke som professionel korleder, dirigent og musikpædagog. Uddannelsen kombinerer kunstnerisk fordybelse med pædagogisk refleksion og praktisk erfaring på højt niveau.

Optaget er lille, med nul til to studerende årligt. Omkring 80 procent af de studerende har dansk statsborgerskab, og kønsfordelingen er ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder.

Uddannelsen omfatter 120 ECTS fordelt over to studieår. Hovedfagskomplekset består af korledelse, vejledning af eget kor, ekstern korpraktik, korisk stemmelægning og kandidatprojekt. Hertil kommer støttefagene ensembleledelse med ekstern praktik, auditiv analyse og klassisk sang, som understøtter dirigentens samlede kompetenceprofil.

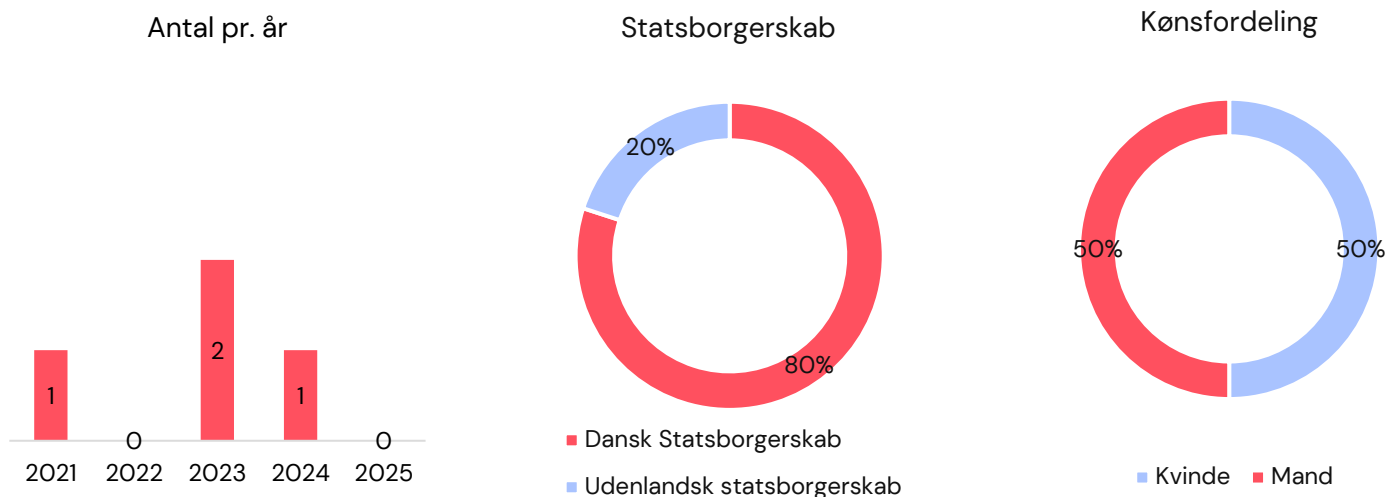
Formålet er at udvikle teknisk og kunstnerisk kunnen, klangsans og pædagogisk bevidsthed.

Den studerende opnår evne til at lede kor på forskellige niveauer, reflektere over egen praksis og koble teori og udførelse.

Undervisningen omfatter solo- og holdundervisning, praktikforløb og projektarbejde. Uddannelsen afsluttes med et kandidatprojekt, der kombinerer koncert, indstuderingsprøve og skriftlig refleksionsopgave. Eksamen har en samlet varighed på 70 minutter og bedømmes efter 7-trinsskalaen med ekstern censur.

Kandidater arbejder som korledere, dirigenter, musikpædagoger og projektledere i professionelle, semiprofessionelle og kirkelige sammenhænge samt i uddannelsessektoren.

Figur 6.3: Korledelse, optag, Syddansk Musikkonservatorium



Solist i direktion og korledelse

Solistuddannelserne på de danske musikkonservatorier udgør det øverste niveau i den musikalske uddannelsesstruktur. Hvor kandidatuddannelserne har fokus på at udvikle den studerendes professionelle identitet som musiker og leder, sigter solistuddannelserne mod at forfine den kunstneriske personlighed og styrke evnen til at arbejde selvstændigt på et internationalt niveau.

Der findes to solistuddannelser med fokus på direktion:

- Orkesterdirektion ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- Korledelse ved Det Jyske Musikkonservatorium

I konservatoriernes samlede struktur udgør solistuddannelserne den afsluttende del af det kunstneriske uddannelsesforløb. De fungerer som en platform for musikere og dirigenter, der ønsker at etablere sig som selvstændige kunstnere på højeste niveau og bidrage til udviklingen af det professionelle musikliv både i Danmark og i udlandet.



Orkesterdirektion fra DKDM

Solistuddannelsen i orkesterdirektion ved Det Kongelige Danske Musikkonservatorium (DKDM) er en eliteuddannelse for dirigenter, der sigter mod at udvikle kunstnerisk lederskab på højeste internationale niveau.

Optaget er meget lille, typisk en til to studerende årligt. Hovedparten af de optagne er udenlandske, og flertallet er mænd. Og optaget sker ikke fra de danske kandidatuddannelser i korledelse og ensembleledelse.

Uddannelsen er normeret til mellem 120 og 240 ECTS afhængigt af varigheden, som normalt er tre år med mulighed for et fjerde år afsluttet med debutkoncert.

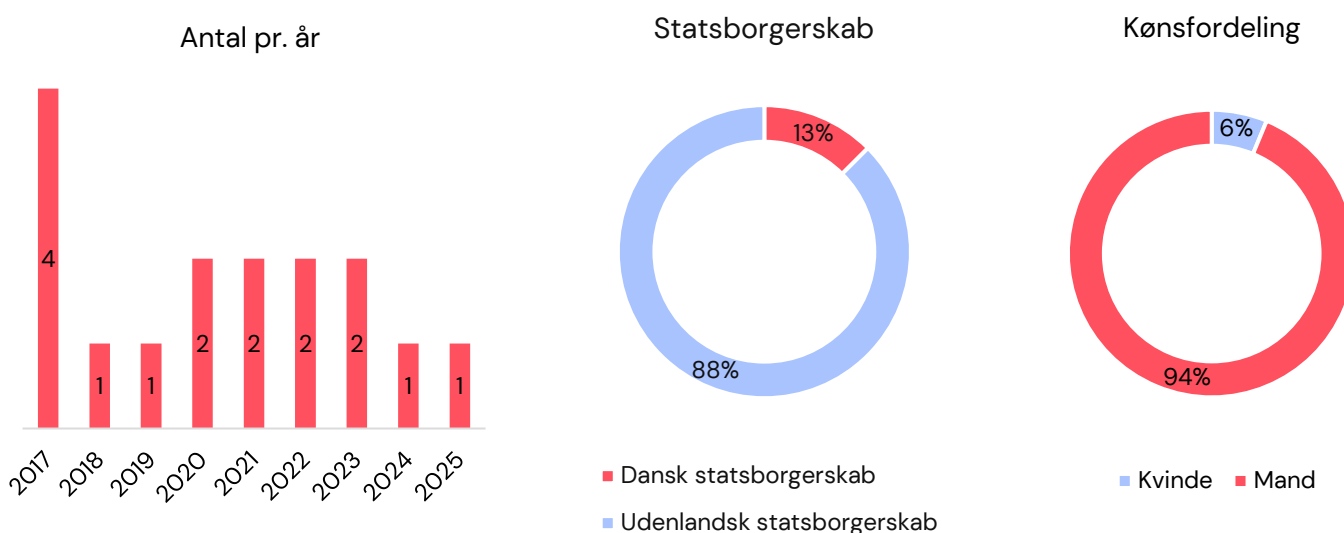
Studieordningen fordeler ECTS således: 30 ECTS pr. år for orkesterdirektion, 10 ECTS for ekstern praktik, 10 ECTS for instrumentation og praktisk instrumentkendskab, 10 ECTS for form- og strukturanalyse, 10 ECTS for hørelære og 10 ECTS for repetition. Ved gennemførelse af fire studieår udgør det samlede omfang 240 ECTS.

Uddannelsen kvalificerer den studerende til selvstændigt at udvælge, tilrettelægge og gennemføre indstudering og opførelse af orkesterværker fra barok til moderne tid. Den studerende arbejder med direktionsteknik, partiturstudier, orkesterpraksis og samarbejde med professionelle ensembler.

Undervisningen kombinerer teoretiske fag, dirigentpraksis og prøver med professionelle orkestre særligt gennem samarbejde med landsdelsorkestrene. Eksamen består af standpunktsprøver efter hvert år, afsluttende praktisk og mundtlig eksamen efter tredje år samt en offentlig debutkoncert efter fjerde år. Bedømmelsen foretages af både interne og eksterne censorer.

Kandidater fra uddannelsen arbejder som orkesterdirigenter, kapelmestre og kunstneriske ledere ved symfoniorkestre og ensembler både nationalt og internationalt.

Figur 6.4 Orkesterdirektion, optag, Det Kongelige Danske Musikkonservatorium



Solistuddannelse i korledelse fra DJM

Solistuddannelsen i korledelse ved Det Jyske Musikkonservatorium (DJM) er en toårig videregående uddannelse på 120 ECTS, der sigter mod at uddanne dirigenter og musikere på højeste kunstneriske niveau. Uddannelsen bygger videre på kandidatniveauet og kvalificerer den studerende til et selvstændigt virke i det nationale og internationale musikliv med fokus på kunstnerisk udviklingsarbejde og formidling.

Adgang til solistuddannelsen forudsætter bestået kandidatuddannelse samt en optagelsesprøve, hvor den studerendes kunstneriske niveau og potentiale vurderes. Uddannelsen henvender sig til musikere og dirigenter med dokumenteret erfaring og ambitioner om at virke på et højt internationalt niveau.

Uddannelsen varer fire semestre og udgør 120 ECTS. Hovedfaget udgør kernen i studiet og kombinerer solundervisning, masterclasses og koncertaktiviteter. De tre første semestre omfatter hovedfag og koncertvirksomhed, mens det sidste semester afsluttes med en offentlig debutkoncert, der udgør uddannelsens afsluttende eksamen.

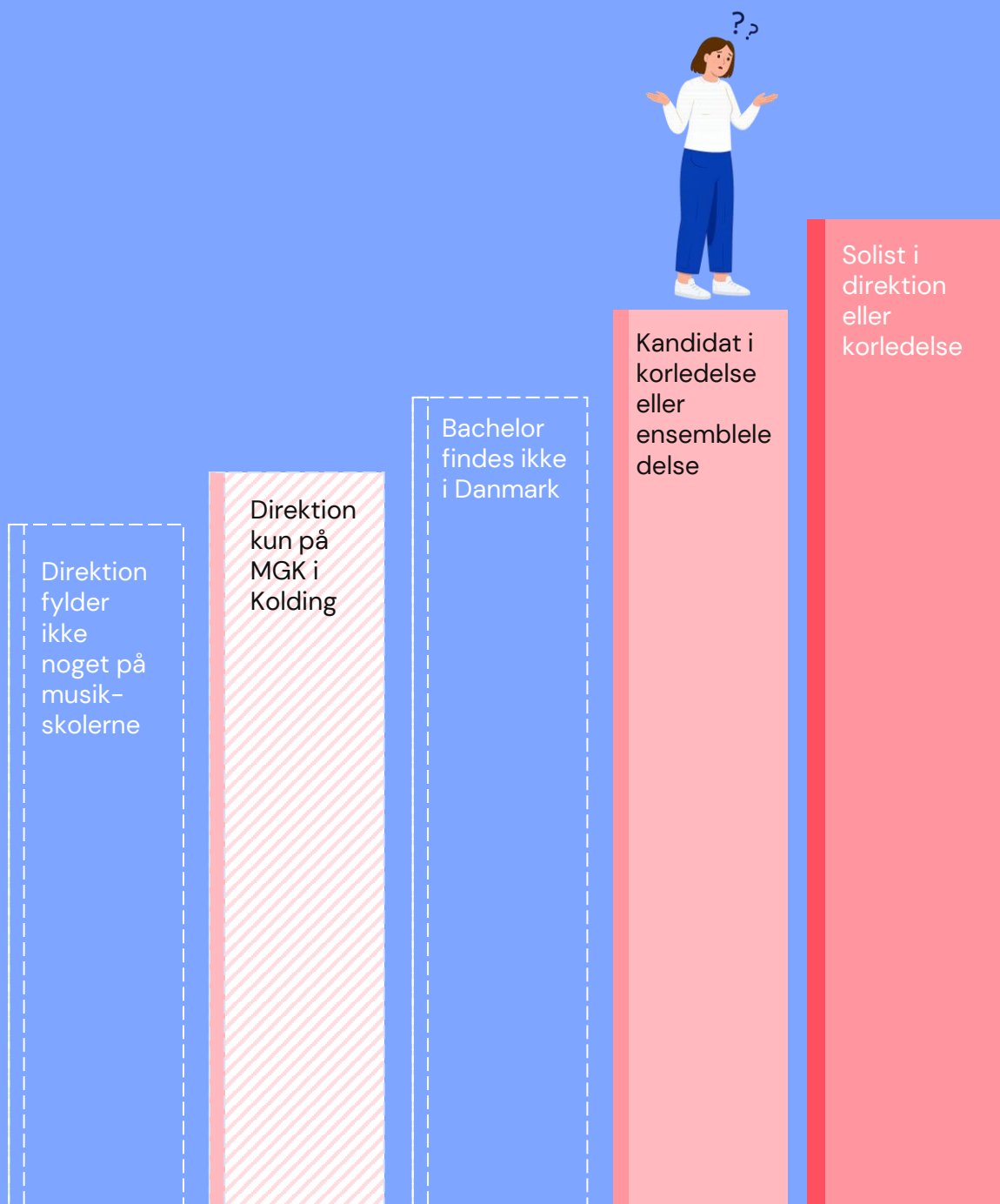
Uddannelsen har fokus på kunstnerisk fordybelse og fortolkningsmæssig selvstændighed. Den studerende skal opnå teknisk og musikalsk beherskelse af dirigentfaget samt evne til at udvikle og realisere egne kunstneriske idéer. Der lægges vægt på eksperimenterende musikalsk praksis, refleksion og lederskab i professionelle sammenhænge.

Undervisningen består af individuel solundervisning, masterclasses og offentlige koncertprojekter. Den studerende skal afholde mindst én koncert pr. semester som led i sin udvikling. Uddannelsen afsluttes med en offentlig debutkoncert af én til halvanden times varighed, bedømt som godkendt eller ikke godkendt, og ledsaget af en skriftlig udtalelse fra et eksternt censorkorps.

Optaget er meget begrænset, og der har kun været optaget én studerende på solistuddannelsen i korledelse ved DJM inden for de seneste ti år.

Solistuddannelsen repræsenterer konservatoriets højeste uddannelsesniveau og kvalificerer til et virke som dirigent, kunstnerisk leder eller formidler i både danske og internationale sammenhænge. Kandidater fra uddannelsen arbejder ofte som freelancere eller i ledende positioner ved professionelle kor og ensembler.

Dirigenternes vej gennem uddannelsessystemet



Inspiration til udvikling af dirigentuddannelsen

Udviklingen mod en dirigentkarriere i Danmark er i høj grad præget af manglende sammenhæng i uddannelseskæden. Som en dirigent formulerer det: "Nu er vi måske inde ved kernen af en problematik. Det er, at der ikke er en dirigentuddannelse i Danmark, før du er postgrad på solistklassen."

Musikskolerne og MGK spiller en central rolle som tidlige indgange til musiklivet, men uden systematisk introduktion til direktion. På bachelorniveau findes der brede musikfaglige uddannelser, men ingen egentlige forløb, der er direktion. Som en dirigent beskriver, er kandidatuddannelserne ikke umiddelbart forberedende til solistuddannelse i orkesterdirektion: "når du studerer ensembleledelse, så studerer du med henblik på at dirigere dygtige amatører i musiklivet."

Dette står i kontrast til instrumental- og sangfag, hvor uddannelsesvejen er tydeligere struktureret fra tidlig undervisning til videregående uddannelse. Det savnes af flere, herunder en dirigent: "Der mangler en bachelor, og der mangler en kandidat i orkesterdirektionen i Danmark. Det er simpelthen slet og ret det, der mangler."

Det skaber forskellige forudsætninger for unge med interesse i direktion og stiller store krav til den enkelte om selv at navigere i uddannelsessystemet. En dirigent fortæller: "Du kan blive optaget på solistuddannelsen i København, men du bliver jo ikke optaget på den, hvis du ikke har studeret orkesterdirektion før."

Inspiration at hente i de øvrige skandinaviske lande

Her er der inspiration at hente i de andre skandinaviske lande. Det beskriver mange af de interviewede, herunder en dirigent: "Den naturlige kæde af læring, den findes ikke i Danmark, men den findes i Finland, Sverige og Norge."

Generelt fremhæves Finland som et pragteksempel. En aftager fortæller: "Der har jo aldrig været nogen særlig stærk dirigenttradition i Danmark. Hvis vi sammenligner med for eksempel Finland, hvor det er sprøjtet ud med den ene store dirigent efter den anden, så har vi i Danmark aldrig været specielt produktive på dette felt. Vi har helt bestemt nogle dygtige danske dirigenter, men vi har ikke haft tradition for, at have en stærk dirigentuddannelse og miljø for unge danske dirigenter, ligesom man har haft tilsvarende i en række andre lande."

I Finland, Norge og Sverige er dirigentuddannelsen organiseret som en sammenhængende uddannelsesvej med tydelig progression fra bachelor over kandidat til solistniveau. Som en aftager peger på, er der behov for en lignende struktur i Danmark, hvor man "får skabt et mere sammenhængende uddannelsesstilbud, så man får forberedt solistklassen tidligere i uddannelserne". En sådan trinvis opbygning skaber en klar og kontinuerlig udviklingsvej for dirigenttalenter på linje med uddannelserne for instrumentalister og sangere.

UDDANNELSER I SKANDINAVIEN



Finland

I Finland spiller Sibelius-Akademiet en helt central rolle. Det er det eneste sted i Finland, der tilbyder en fuld professionel uddannelse i orkesterdirektion. Uddannelsen har et meget højt internationalt renommé, og mange udenlandske dirigenter søger optagelse her. Uddannelsen rummer bachelor-, kandidat- og Ph.D-niveau. Der lægges stor vægt på praktisk arbejde med professionelle og studenterorkestre.

Et særkende i Finland er de kendte Panula-masterclasses, startet af Jorma Panula, som har haft enorm indflydelse på udviklingen af den finske dirigentskole.

Island

Dirigentuuddannelsen i Island er relativt lille og mindre formaliseret end i mange større musiklande. Den centrale institution for højere musikuuddannelse er Listaháskóli Íslands i Reykjavík. Her findes ikke en omfattende, selvstændig dirigentuuddannelse som på mange europæiske konservatorier. I stedet indgår direktion typisk som en del af andre musikuuddannelser.



Norge

I Norge er der primært to steder, hvor man kan uddanne sig i orkesterdirektion: Norges Musikkhøgskole i Oslo og Universitetet i Stavanger. På Norges Musikkhøgskole kan man tage både bachelor og kandidat i direktion, og der arbejdes med både orkestre, kor og ensembler. Fokus er på scorestudier, gestik, prøvearbejde og samarbejde med professionelle orkestre, ofte gennem partnerskaber med Oslo-Filharmonien og andre ensembler. Universitetet i Stavanger tilbyder en retning i direktion, primært på kandidatniveau, med samarbejde med lokale professionelle ensembler og universitetets egne ensembler.

Sverige

I Sverige foregår uddannelse i orkesterdirektion hovedsageligt ved Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, Göteborgs universitet (Högskolan för scen och musik) og Lunds universitet (Musikhögskolan i Malmö). På Kungliga Musikhögskolan kan man læse både direktion og korledelse på både bachelor- og kandidatniveau, mens der i Göteborg Universitet og Malmö er kurser i korledelse.



Hvor mange dirigenter er der behov for?

En ny struktur rejser spørgsmål om, hvor stort behovet for dirigenter reelt er på det danske arbejdsmarked.

Markedets begrænsning

Det professionelle marked for dirigenter beskrives som værende småt. Antallet af institutioner, der regelmæssigt engagerer professionelle dirigenter, er begrænset, og økonomien sætter snævre rammer for, hvor mange der kan få adgang. En aftager peger på, at selv ønsket om at bruge flere dirigenter begrænses af økonomien: "Vi ville egentlig gerne have mange flere dirigenter, men det er i høj grad et finansielt problem."

En person med viden om det norske dirigentmiljø perspektiverer problemstillingen i forhold til institutionslandskabet i Norge: "Så vi har måske 10-15 institutioner, der ansætter professionelle musikere, der bruger dirigenter. Det er klart, at der i et sådant marked ikke er plads til, eller behov for, at vi uddanner en ny superstjerne hvert år. Jeg mener, hvis vi gør det, og de har en 40-årig karriere, så vil vi have 40 norske dirigenter på topniveau, og det er måske lidt for mange." En aftager formulerer samme spørgsmål i dansk kontekst: "Hvor mange dirigenter på hvilket niveau har vi brug for, sådan at få spyttet ud på årlig basis. Det er måske ikke så mange."

Der tegner sig således et billede af et smalt topmarked, hvor dimensionering ikke blot er et uddannelsespolitisk spørgsmål, men et strukturelt vilkår.



Et usundt marked

Flere peger samtidig på, at markedet ikke blot er lille, men også skævt indrettet. Midterlaget opleves som særligt presset. En agent beskriver en polariseret markedsstruktur: "De store dirigenter, som alle vil have, er blevet meget, meget dyre, og derfor vil man ofte se, at orkestrene bruger mange penge på en enkelt uge, på en meget dyr dirigent, og så skal de ind og have en billig helt ung dirigent for at kompensere for det samlede budget. Derfor får man i virkeligheden et ret usundt marked, da de dygtige middel-dirigenter har svært ved at vedligeholde en ok karriere."

Her bliver markedet todelt: på den ene side de internationalt profilerede topnavne, på den anden side de helt unge og billigere kræfter. Det stabile, professionelle midtersegment risikerer at blive klemt. Som mulig modvægt foreslår en aftager færre, men stærkere satsninger: "Direktion er så elitær en uddannelse, at hvis man gav folk chancen, så skal de have en ordentlig chance. Og de få, man så tog ind, de skulle have langt større chancer for at få kilometer i armene." En aftager peger i forlængelse heraf på behovet for tydeligere profilering: "Landsdelsorkestrene i Danmark gør faktisk en del for unge dirigenter. Men man kunne måske godt savne, at man fik opbygget lidt star quality omkring de unge dirigenter."

Diskussionen handler dermed ikke alene om antal, men også om kvalitet, synlighed og strategisk talentudvikling.

De andre lag

Samtidig understreger flere, at markedet ikke kun består af toppen. Musiklivet rummer mange lag, og behovet for dirigenter findes også uden for de mest profilerede institutioner. En dirigent argumenterer for, at det håndværksmæssige fundament opbygges i bredden: "Jeg synes, det er supervigtigt, at man får lov at dirigere musikere, som er på ens eget niveau, fordi man lærer relativt lidt, som dirigent, af at dirigere et professionelt orkester, når man er meget ung."

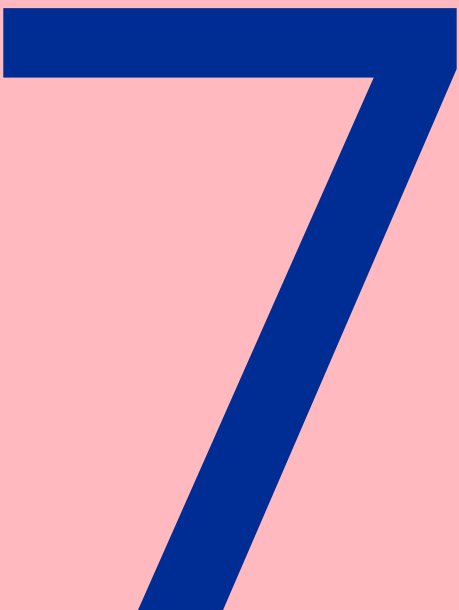
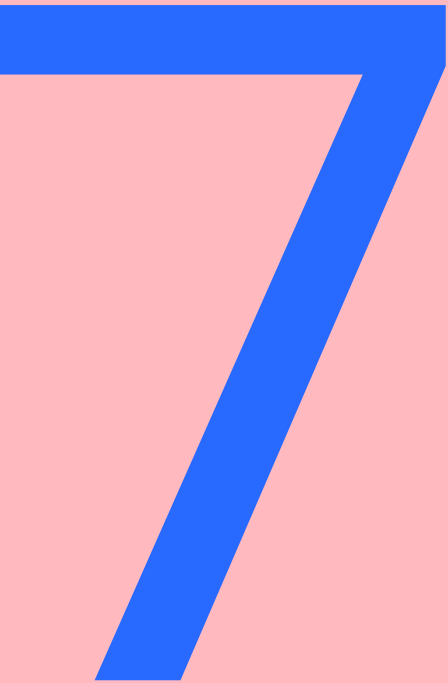
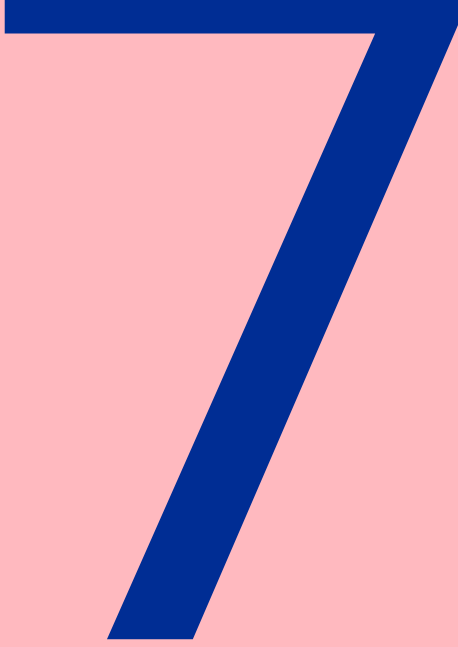
Han uddyber: "I starten er det vigtigt at arbejde med orkestre som ikke kan klare sig uden dirigenten – der lærer man mest – for eksempel skoleorkestre eller amatørorkestre."

Pointen er dobbelt. For det første er der behov for dirigenter på flere niveauer i musiklivet og ikke kun i toppen. For det andet er det netop i arbejdet med skole-, ungdoms- og amatørensembler, at unge dirigenter kan opbygge det praktiske håndværk, som er en forudsætning for en bæredygtig professionel karriere. Det skal dog bemærkes, at rapportens datagrundlag primært vedrører det professionelle orkesterliv, hvorfor amatørområdet ikke er belyst systematisk.

Spørgsmålet om dimensionering handler derfor ikke kun om, hvor mange dirigenter der skal uddannes, men også om, hvilken type arbejdsmarked uddannelsen retter sig imod og særligt om ambitionen er, at producere få internationale topnavne eller, at understøtte hele økosystemet af dirigentopgaver i dansk musikliv. En agent beskriver: "I Norge gør man jo præcis det modsatte. Man siger, nu starter vi med at lade flere tusind små børn prøve at dirigere, og så uddanner man dem som har talent. Det har simpelthen den konsekvens, at du kommer til at stå med en masse veluddannede dirigenter, der ikke er behov for."

Spørgsmålet om, hvor mange dirigenter der er behov for, hænger tæt sammen med, hvordan uddannelsesvejen til faget er organiseret. I Danmark er denne vej mindre sammenhængende end for andre musikere. Hvor instrumentalister og sangere ofte følger en tydelig progression fra musikskole til konservatorium, findes der ikke en tilsvarende struktureret fødekæde for dirigenter.

Samtidig er arbejdsmarkedet relativt lille og koncentreret omkring få institutioner. Spørgsmålet bliver derfor ikke kun, hvor mange dirigenter der skal uddannes, men også hvordan fødekæden skal dimensioneres i forhold til et begrænset, men differentieret musikliv.



Litteratur

Litteratur

Analyse & Tal (2022): *Hvorfor er der så få kvinder i musikken? En undersøgelse af køns betydning for udøvende og skabende musikere.* Tilgængelig hos: https://www.ogtal.dk/assets/files/Hvorfor-er-der-saa-faa-kvinder_marts2022.pdf https://www.ogtal.dk/assets/files/Hvorfor-er-der-saa-faa-kvinder_marts2022.pdf (Set: 11. marts 2026).

Andreasen, M. W. (2014): *Hvad laver en dirigent egentlig.* Ouluksen.

Andresen, Hannah Howard (2024): *Dirigenteres uddannelse: En kvalitativ undersøgelse om kvinders oplevelser som studerende i orkesterdirektion på musikkonservatorie.*

ASO (2025): *Aarhus Symfoniorkester.* Tilgængelig hos: <https://www.aarhussymfoni.dk/orkestret/introduktion-til-orkestret/> (Set: 11. marts 2026).

CP (2025): *Copenhagen Phil.* Tilgængelig hos: <https://copenhagenphil.dk/omos/> (Set: 11. marts 2026).

DJM (2019): *Studieplan – Kandidatuddannelsen til musiker og musikpædagog (cand. musicae) Klassisk orkester, klaver, guitar, kirkemusik sang og korledelse – Aarhus.* Gældende fra 2019. Det Jyske Musikkonservatorium. Tilgængelig hos: <https://musikkons.dk/wp-content/uploads/pdf/221124-MMus-musiker-og-musikpaedagog.pdf> (Set: 11. marts 2026).

DJO (2025): *Den Jyske Opera.* Tilgængelig hos: <https://jyske-opera.dk/om-os/fakta-vedtaegter-persondatapolitik-aarsrapport-rammeaftale-bestyrelse/> (Set: 11. marts 2026).

DKDM (2024). *Studieordning – Musikledelse – Kandidat i musik (Mmus) / Master of Music (Mmus).* Revideret juli 2024. Det Kongelige Danske Musikkonservatorium. Tilgængelig hos: https://www.dkdm.dk/sites/default/files/inline-files/Kandidat%20Musikledelse_08.2024.pdf (Set: 11. marts 2026).

DKDM (2025) *Solistuddannelsen – Solist / Advanced Postgraduate Diploma in Music – Orkesterdirigent.* Revideret juni 2025. Det Kongelige Danske Musikkonservatorium. Tilgængelig hos: https://www.dkdm.dk/sites/default/files/inline-files/Solist%20Orkesterdirigent_08.2025.pdf (Set: 11. marts 2026).

DR (2024): *DR's public serviceredegørelse 2024.* Tilgængelig hos: <https://www.dr.dk/om-dr/fakta-om-dr/public-service-redegoerelser> (Set: 11. marts 2026).

DR (2025a): *Symfoniorkestret.* Tilgængelig hos: <https://www.drkoncerthuset.dk/ensembler/dr-symfoniorkestret/> (Set: 11. marts 2026).

Frandsen, J. (2015): "direktion (musikdirektion)" i *Lex – Danmarks Nationalleksikon*. Tilgængelig hos: https://lex.dk/direktion_-_musikalske_ledelse (Set: 11. marts 2026).

Heide, J. (2021): *Kortlægning af dansk korliv 2020/2021*. Sangens Hus.

Jazz Danmark (2024): *Jazz i Tal 2025*. Tilgængelig hos: <https://jazzdanmark.dk/wp-content/uploads/2025/11/Dansk-Jazz-i-Tal-2025.pdf> (Set: 11. marts 2026).

Koda (2025): *Kønsstatistik 2025*. Tilgængelig hos: https://koda.dk/pdf/kodas_koensstatistik_2025 (set 11. marts 2026)

Krarp, B. (2025a): "Det Kongelige Danske Musikkonservatorium" i *Lex – Danmarks Nationalleksikon*. Senest ændret: 29. september 2025. Tilgængelig hos: https://lex.dk/Det_Kongelige_Danske_Musikkonservatorium (Set: 11. marts 2026).

Krarp, B. (2025b): "Det Fynske Musikkonservatorium" i *Lex – Danmarks Nationalleksikon*. Tilgængelig hos: https://lex.dk/Det_Fynske_Musikkonservatorium (Set: 11. marts 2026).

Nielsen, B. V. & Bonde, L. O (2025) "Det Jyske Musikkonservatorium" i *Lex – Danmarks Nationalleksikon*. Tilgængelig hos: https://lex.dk/Det_Jyske_Musikkonservatorium (Set: 11. marts 2026).

Nielsen, J., Larsen, C., Fock, E. og Heide, T. (2017): *Hvordan styrker vi landskabet for professionelle KLASSISKE ENSEMBLER OG ORKESTRE i Danmark?*

OSO (2025): *Odense Symfoniorkester*. Tilgængelig hos: <https://odensesymfoni.dk/om-os/odense-symfoniorkester/> (Set: 11. marts 2026).

Schiørring, N (197a): *Musikkens historie i Danmark – Bind 2 – 1750-1870*. Politikens Forlag.

Schiørring, N (197b): *Musikkens historie i Danmark – Bind 3 – 1870 til 1970'erne*. Politikens Forlag.

SDM (2023) *Studieordning (bind II) Fag- og eksamensbestemmelser for Klassisk kandidat (Mmus) – Uddannelsesretning: korleder*. Senest revideret juli 2021. Syddansk Musikkonservatorium. Tilgængelig hos: https://www.sdmk.dk/fileadmin/user_upload/PDF/Studieordninger/Bind2/Klassisk_KA_-_KORLEDER_Bind_II.pdf (Set: 11. marts 2026).

SSO (2025) *Sønderjyllands Symfoniorkester*. Tilgængelig hos: <https://sdjsymfoni.dk/> (Set: 11. marts 2026).

Svendsen, T. & Andresen, M. (2014): *Det Kongelige Kapel – Verdens ældste orkester*. Det Kongelige Kapels Forening i kommission hos Gads Forlag.

Thørgersen, M., Bjerrum, M., Mogensen, S., Bilberg, L., Johansen, C., Nielsen, J., Mannerup, A. (2024): *Amatørkulturen i Danmark. En analyse af organisationer og foreninger under AKKS og deres medlemmer*. Videncenter for Folkeoplysning og Kulturens Analyseinstitut.

AASO (2025): *Aalborg Symfoniorkester*. Tilgængelig hos: <https://musikshus.dk/aalborg-symfoniorkester/om-os/om-aalborg-symfoniorkester> (Set: 11. marts 2026).

Analyse & Tal

Analyse & Tal er et kooperativt analysebureau med kontorer i København, Aarhus og Oslo. Vi tæller dét, der er svært og kombinerer klassiske metoder med nye digitale.

Analyse & Tal har eksisteret siden 2014 og tæller i dag 30 medarbejdere. Vi er sociologer, statistikere, økonomer, programmører, kommunikatører og designere, og vi arbejder tværfagligt med vores projekter, blandt andet indenfor desinformation, online had og

aktivisme, erhvervsanalyser og evalueringer af alt fra sociale indsatser til turismens klimaaftryk.

Analyse & Tals drøm er at skabe et mere demokratisk og lige samfund. Derfor har vi valgt at organisere os som et medarbejderejet kooperativ. Vi er stolte af at investere vores overskud i udviklingen af nye metoder, projekter og i demokratiseringen af vores samfund som helhed.

