

Verlag Inspiratiebijeenkomst Verenigingsondersteuning

12 februari 2020, Cultureel Centrum Don Bosco in Heel

Loketfunctie en stimuleringsregeling Verenigingsondersteuning – Huis voor de Kunsten Limburg

Tijdens de Inspiratiebijeenkomst licht het Huis voor de Kunsten Limburg zijn loketfunctie op het gebied van verenigingsondersteuning toe. Culturele verenigingen (harmonieën, toneelverenigingen, koren, heemkundeverenigingen etc.) die vragen hebben op het gebied van beleid, financiering, het vernieuwen van hun programma of aanbod, ledenwerving en -behoud, bestuurskwesties etc. kunnen terecht bij consultants van het Huis. Het Huis geeft hen (kosteloos) advies op maat.

Ook de in april 2019 gelanceerde Stimuleringsregeling Verenigingsondersteuning die het Huis samen met de Limburgse Bond van Muziekgezelschappen (LBM), Limburgse Bond van Tamboerkorpsen (LBT), Verbindend Netwerk Koorzang Limburg (VNK-L) en Toneelhuis LFA heeft ontwikkeld wordt toegelicht. Middels deze regeling kunnen koren en muziek- en toneelverenigingen die zijn aangesloten bij bovenstaande koepelorganisaties in aanmerking komen voor een vergoeding van max. 50% van de kosten die een vereniging maakt voor coaching op het gebied van beleid, organisatie, het vernieuwen van artistiek aanbod etc. Verenigingen die zijn aangesloten bij de LBM of de LBT kunnen voor een coachingstraject bovenop een bijdrage uit de stimuleringsregeling van het Huis ook nog een financiële bijdrage van de LBM of LBT krijgen. De LBM vergoedt 25% van het coachingsbedrag met een maximum van €1.250. De LBT vergoedt 25% van de coachingskosten (ook als meerdere verenigingen samen een traject volgen) met een maximum van €500. Meer info over de stimuleringsregeling is te vinden op www.hklimburg.nl/verenigingsondersteuning.

Na een korte toelichting van het Huis op zijn loketfunctie en de stimuleringsregeling worden een drietal goede en inspirerende voorbeelden uit de praktijk op het gebied van ledenwerving en 'anders verenigen' uitgelicht en besproken met de aanwezigen. Het betreft twee thema's waar het Huis veel vragen over krijgt van verenigingen. Toon Peerboom maakt eerst inzichtelijk hoe een coachingstraject eruit kan zien en licht hoe hij, als coach, te werk gaat. Toon heeft al diverse verenigingen gecoacht bij vraagstukken over samenwerking, fusie en beleid/toekomstvisie. Hieronder worden een aantal bevindingen en tips van de sprekers opgesomd.

Coachingstraject – Toon Peerboom

Achtergrond

De tijdsgeest is erg veranderd (krimp, vergrijzing, ontgroening), maar verenigingsstructuren zijn (vaak) onveranderd gebleven. Dat zorgt voor spanning.

Hoe ziet een coachingstraject van Toon eruit?

Tijdens een coachingstraject is de interactie tussen de coach en de vereniging van groot belang. Het gaat er namelijk om, om alle leden in beweging te krijgen. Dus niet alleen het bestuur. Dit vraagt om een open gesprek, met iedereen aan tafel, als gelijkwaardige partners. Toon Peerboom gebruikt het 3-pijlersmodel om het gesprek met een vereniging aan te gaan.

Het drie pijler model bestaat uit drie onderdelen:

- 1) Verenigingssoort (hoe willen we met elkaar omgaan?)
- 2) Gemeenschap (welke rol speelt de vereniging in de omgeving?)
- 3) Muziek (of een andere kunstvorm) (welke kwaliteit wil de vereniging leveren?)

Vaak bestaat een 3 pijler model uit 5 bijeenkomsten. Alle bijeenkomsten vinden plaats met alle leden:

- 1) Introductie en planning uitstippelen.
- 2) Pijler Muziek (als voorbeeld) bespreken: in groepjes discussiëren de leden over welke muziek ze willen maken. Hierdoor wordt iedereen eigenaar van het thema en durft iedereen te spreken. De dirigent is te gast en mag zich op het einde pas uitspreken (tijdens het plenair bespreken van de input vanuit de groepjes), maar neemt niet deel aan de discussie. De vereniging is tijdens de sessie in de 'lead'.
- 3) Pijler Verenigingssoort bespreken: iedereen gaat individueel aan de slag en geeft antwoord op verschillende vragen over wat voor een soort vereniging ze willen zijn (Wat mag nooit gebeuren? Waarom wil je lid worden? Wat is het mooiste aan deze vereniging?).
- 4) Pijler Gemeenschap bespreken: mensen uit het dorp zonder relatie met de vereniging (maar die de vereniging wel kennen) worden uitgenodigd voor deze bijeenkomst. Zij vertellen over hun indruk van de vereniging (mooie momenten, teleurstellingen, rol van de vereniging in de gemeenschap). Daarna discussiëren de leden over het gegeven verhaal.
- 5) Afsluiting: alle bevindingen worden gedeeld en voorzien van commentaar. Dit kan uitmonden in een toekomstbeeld. Het gaat om de bewustwording rondom te maken keuzes in gezamenlijkheid met alle leden. Niet alleen maar activiteiten blijven doen, omdat de vereniging dat altijd gedaan heeft. Het gaat om het uitzetten van acties en het organiseren van activiteiten op basis van de juiste redenen.

Alternatief?

Een sessie kan ook geleid worden aan de hand van de volgende 4 vragen:

- Waar sta ik? (SWOT-analyse)
- Waar wil ik zijn? (missie/visie)
- Welke mogelijkheden zijn er? (strategie)
- Welke keuzes maken we?

Zie de bijlage voor meer informatie over het 3-pijlersmodel.

Na de toelichting van Toon vertellen Anita Rongen van Toneelvereniging De Vrije Spelers, Jo Savelkoul van Muziekcollectief De Kingbeek en Wim Heuts van Harmonie St. Rosa Sibbe hoe zij (jonge) leden werven en behouden voor hun vereniging en/of zich anders verenigd hebben. De drie sprekers dragen met hun praktijkvoorbeelden ideeën en tips aan die aanwezige verenigingen ook kunnen toepassen.

Anita Rongen van Toneelvereniging Vrije Spelers

Toneelvereniging Vrije Spelers bestaat voor de helft uit leden jonger dan 35 jaar. De vereniging heeft ook jonge bestuursleden.

Hoe kom je aan zo'n jong bestuur?

- "Out of the box" denken
- Goed luisteren naar de leden
- Geen 'wij en zij cultuur', omarm nieuwe leden, ga bij ze zitten tijdens en na repetities en ga in gesprek met elkaar. Luister vooral naar ze en laat merken dat hun mening ertoe doet.
- Wat willen de leden?
- Doen wat de jeugd interessant vindt

- Hierdoor krijg je langzamerhand inzicht in welk lid 'alleen' toneel wil spelen en wie meer uitdaging wil en anderszins wil bijdragen aan de vereniging. Die laatste persoon zou een potentieel bestuurslid kunnen zijn.
 - Tijdens de bestuursvergaderingen nooit tegen nieuwe (jonge) bestuursleden zeggen dat hun idee niet gaat werken, omdat de vereniging dat al eens geprobeerd heeft.
 - Reactie zou moeten zijn:
 - Gaan we proberen!
 - Laat de nieuwe leden zelf ervaren of iets wel of niet werkt en wel of geen succes is.
- Werk veel met werkgroepen
- Omschrijf duidelijk de verwachtingen die het bestuur heeft van iedere werkgroep
 - Hierdoor creëer je eigen verantwoordelijkheden
 - Hieruit ontstaan weer potentiële nieuwe bestuursleden
- Tip: doe geen activiteit omdat je die activiteit al 10 jaar doet...
- Bestuur zit niet voor eeuwig. Werk steeds aan verjonging!

Voorbeelden:

1. Voor PR heeft de toneelvereniging een pas afgestudeerde PR- en communicatiemedewerkster gevonden. Ze kreeg de opdracht om voor een uitvoering het decor, kleding, PR etc. te verzorgen. Ze kwam met een heel abstract plan. Dat was voor de rest van het bestuur heel anders dan wat ze gewend waren. Uiteindelijk heeft dit alles zeer positief uitgedrukt, ze is zelfs lid geworden en doorgegroeid naar bestuurslid! Bijkomend voordeel: ze had een grote kennissenkring waardoor nog eens zes nieuwe leden zich hebben aangemeld bij de vereniging.
2. FLINK
 Alle toneelverenigingen in Horst aan de Maas hebben gezamenlijk een jeugdtonelvereniging opgericht met de naam FLINK. Alle kinderen die toneel willen spelen, kunnen zich aanmelden. Het bestuur van FLINK bestaat uit één bestuurslid van alle deelnemende toneelverenigingen.
 - Uitgangspunt is: Toneel in Horst aan de Maas!
 - Dit initiatief komt van de toneelverenigingen zelf (dus van onderop).
 - Subsidie gekregen van de gemeente voor dit nieuwe initiatief
 - Hierdoor professionele regisseur kunnen aanstellen, binnen het beschikbare budget.

Quote: ledenwerving is niet moeilijk, maar leden behouden is de kunst!

Jo Savelkoul van Muziekcollectief De Kingbeek

Muziekcollectief De Kingbeek is een initiatief in de kleine kern Obbicht-Grevenbicht dat drie grote blaasorkesten kent. In deze kern is één basisschool: de Kingbeek. Muziekcollectief De Kingbeek is een samenwerkingsverband tussen de basisschool en de drie muziekverenigingen. Het betreft een initiatief van de directeur van de basisschool. Het initiatief bestaat nu vier jaar en heeft geresulteerd in een goed lopend schoolorkest. Uitgangspunt van deze samenwerking is kinderen kennis laten maken met muziek.

Hoe?

De basisschool heeft gebruik gemaakt van de Vroege Vogel-regeling i.h.k.v. DOOR! Masterplan Muziekonderwijs Limburg. Daarna is de Impulsregeling aangevraagd. Vanuit deze laatste regeling is het schoolorkest opgezet. Ook hebben de verenigingen als collectief gebruik gemaakt van de SamenDOOR!-regeling voor muziekverenigingen.

Het schoolorkest wordt door de drie muziekverenigingen in de dorpskern Obbicht-Grevenbicht georganiseerd. Hierin is ook plek voor alle instrumenten en ook zangers. Er wordt samengewerkt met muziekdocenten van de muziekschool die de kinderen begeleiden. Het project loopt nu vier jaar. Er is in die periode niet actief aandacht besteed aan ledenwerving omwille van mogelijke concurrentie tussen de blaasorkesten. Ouders worden in het hele proces meegenomen, zodat zij ook kennis kunnen maken met de verenigingen.

Kosten?

De meeste kosten zitten in de aanschaf van instrumenten en het inhuren van muziekdocenten via de muziekschool. Vrijwilligers van de verenigingen hebben een kleine vergoeding gekregen.

Toekomst?

Met het aflopen van de Impulsregeling wordt een nieuw muziekcollectief opgezet met als doel om gezamenlijke ledenwerving op te zetten waarbij de drie muziekverenigingen elkaar nieuwe leden gunnen. De kracht van het collectief is dat er grote slagen gemaakt kunnen worden. De basisafpraak is dat er aansluitend aan school muzieklessen gegeven worden. Daarna kunnen leerlingen kennis maken met de verenigingen en eventueel de keuze maken om lid te worden. Wellicht kan de samenwerking uitgebreid worden met lokale toneelclubs, zang- en dansverenigingen (uitmondend in een musical).

Verenigingen die meer willen weten over muziekonderwijs, het DOOR! Masterplan Muziekonderwijs Limburg en de SamenDOOR!-regeling kunnen contact opnemen met Hanneke Suilen, consultant cultuureducatie bij het Huis voor de Kunsten Limburg, via 0475 399 263 of hsuilen@hklimburg.nl. Zie: <http://www.doormuziek.nl/> voor meer informatie over DOOR!

Wim Heuts van Harmonie St. Rosa Sibbe

Wim licht een 'nieuw' samenwerkingsverband toe: de coöperatieve samenwerking tussen 'zijn' Harmonie St. Rosa Sibbe en Harmonie Concordia Margraten.

Harmonie St. Rosa Sibbe-IJzeren bestond 25 jaar geleden uit 45 muzikanten, nu 30. Eén van de redenen van de terugloop van het ledenaantal is de demografische ontwikkeling. De Harmonie stelde zich zelf de vraag: Wat gaan we doen met het oog op de toekomst?

Harmonie St. Rosa Sibbe en Harmonie Concordia Margraten hebben samen het coachingstraject Rabo Versterkt gevolgd; een initiatief van de Rabobank Zuid-Limburg Oost i.s.m. met o.a. het Huis voor de Kunsten Limburg. Tijdens het traject is besloten om voorlopig niet te fuseren, maar wel samen te werken in een maatschappelijke coöperatie.

Hieruit zijn de volgende twee speerpunten voortgekomen:

1. Samenwerken
2. Intensief inzetten op ledenwerving

1. Samenwerken

Kijk over de grenzen. In dit geval werd samenwerking gezocht met Harmonie Concordia Margraten. Als beide orkesten samenspelen dan zijn dat plm. 80 muzikanten.

- Beide harmonieën blijven activiteiten van de eigen harmonie uitvoeren.
- Er wordt incidenteel gerepeteerd op zaterdag, meestal samen met het jeugdorkest, ter voorbereiding van uitvoeringen. Dan kunnen de studenten die elders studeren ook deelnemen aan de repetitie.
- 4 á 5 keer jaar vindt een gezamenlijk concert plaats:
 - Er is een planningscommissie die zich bezighoudt met de gezamenlijke concerten
 - Er is een gezamenlijke opleidingscommissie
 - Het samenwerkingsorkest heeft een coördinerend bestuur: 2 bestuursleden van St. Rosa en 2 bestuursleden van Concordia
 - Financiële zaken zijn goed op elkaar afgestemd
 - Dirigenten:
 - St. Rosa en Concordia behouden ieder hun eigen dirigent
 - Gezamenlijke projecten: wisselen de dirigent elkaar af
 - Elke dirigent doet lokaal tevens de voorbereiding/repetities voor de gezamenlijke concerten.

Quote: ga actie ondernemen als het ledental terugloopt. Wacht niet totdat je onder het minimum aantal muzikanten bent gekomen.

2. Ledenwerving

Er is samenwerking met de school opgezocht. Het doel is om de jeugd enthousiast te maken met en voor praktische muziekbeoefening.

- Uitgangspunt is dat groep 5/6 professionele muziekles krijgt
- Momenteel spelen 30 kinderen een muziekinstrument
- Twee keer per jaar wordt een concert gegeven
- Daarna kunnen de kinderen doorstromen naar jeugdorkest plus professionele, individuele muziekles.

Quote: Verwachtingsmanagement is een belangrijk onderdeel bij een samenwerkingsverband. Heb als vereniging duidelijk voor ogen welk voordeel je uit de samenwerking wilt halen.