

Advies werkgroep

kvok

Henk Eijssenga
Henk Hoeksema
Rien Verwijs
Johan Hermans
Kees Tempelaar
Wim de Just
Hans Beek (secr)
Karel Demoet (vz)



KANSEN BIJ KRIMP

1 december 2014

Inleiding

De Koninklijke Vereniging van Organisten en Kerkmusici (KVOK) ziet haar ledental dalen en in het verlengde daarvan de belangstelling voor haar activiteiten afnemen. Zij heeft daarom een werkgroep ingesteld met drie doelen:

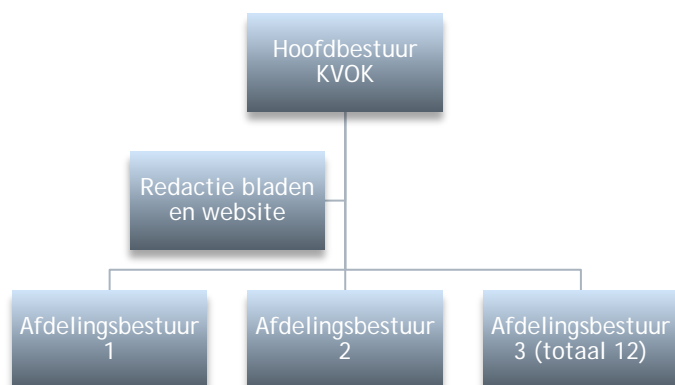
1. Denk na over de toekomst van de KVOK;
2. onderzoek waarom wij krimpen;
3. onderzoek mogelijkheden om hiermee om te gaan.

In dit rapport vindt u de resultaten van deze werkgroep: een beknopte beschrijving van de huidige organisatie en activiteiten, een omgevingsanalyse, een zwakte-sterkte analyse, enkele conclusies, enkele aanbevelingen en een toelichting op de voorgestelde organisatieverandering. Omdat we met beperkte middelen hebben gewerkt is dit rapport niet volledig en zijn de gepresenteerde feiten vaak niet onderbouwd.

Dit rapport is bestemd voor het hoofdbestuur en de afdelingsbesturen van de KVOK.

Huidige organisatie en activiteiten

De KVOK is een vereniging met 1400 leden, en is als volgt georganiseerd:



De vereniging wil de orgelcultuur en de kerkmuziek bevorderen en heeft de ambitie om op deze gebieden de belangrijkste organisatie te zijn in Nederland. Om dit te bereiken stelt zij voor perioden van 5 jaar een beleidsplan op. Haar activiteiten zien er conform het beleidsplan 2010-2015 als volgt uit:

- Organiseren van landelijke studiedagen;
- Organiseren van regionale studiedagen;
- Krachtenbundeling;
- Kenniscentrum;
- Belangenbehartiging;
- Educatie;
- Werkgroep jonge organisten en kerkmusici.

Daarnaast geeft de vereniging twee tijdschriften uit ('Het ORGEL' en 'Muziek & Liturgie'), een nieuwsbrief ('NotaBene'), een jaarlijkse concertagenda ('Zomeragenda') en beheert zij twee websites (www.kvok.nl en www.orgelenkerkmuziek.nl).

Omgevingsanalyse

Wat speelt zich af op het gebied van orgelcultuur en kerkmuziek? We hebben een aantal onderwerpen in kaart gebracht om meer zicht te krijgen op de situatie waarin we ons bevinden.

Opleidingen

De instroom van nieuwe leden begint bij de basis: de komende generatie. Een rondgang langs orgeldocenten in het amateur- en beroepsonderwijs leert dat het aantal orgelleerlingen de afgelopen decennia geleidelijk is teruggelopen. Cijfers zijn niet bekend.

Er worden enkele redenen hiervoor genoemd: ontkerkelijking in Nederland, minder subsidies voor muziekscholen en verslechtering van het beroepsperspectief. Een diepgaander onderzoek is gewenst om meer inzicht te krijgen in de oorzaken.

Orgelbouw

Een andere graadmeter voor de vitaliteit van de orgelcultuur is de orgelbouw. Nederlandse orgelbouwers hebben de afgelopen jaren te maken met minder opdrachten. Daarnaast zijn de opdrachtgevers steeds vaker buiten Nederland. Een orgelbouwer noemde de volgende verontrustende cijfers: in 2000 werkten 700 mensen in de orgelbouw, in 2014 zijn dat er nog 160.

Als redenen voor de terugloop worden genoemd: de Europese recessie, ontkerkelijking in Nederland, meer alternatieven voor het kerkorgel in de eredienst, minder overheidssubsidies.

Overheid

De overheden (landelijk, provinciaal en gemeentelijk) spelen ook een rol bij de instandhouding van de orgelcultuur. Een relatief nieuw verschijnsel is de stadsorganist. In de afgelopen 50 jaar zijn we van 1 stadsorganist (Haarlem) naar 16 gegaan, waarvan er 10 benoemd zijn na 2000. Een andere ontwikkeling is dat subsidies voor monumenten niet langer specifiek voor een orgel bestemd zijn, maar steeds vaker voor de kerk als geheel bestemd is. Wat er dan gebruikt wordt voor het orgel is aan de bestuurders van de kerk. Muziekscholen hebben het zwaar en leunen steeds vaker op zzp'ers. Een gevolg hiervan is dat de lessen duurder zijn geworden.

Een reden voor de afname van overheidssubsidies voor onderwijs en onderhoud is wellicht het streven van de overheid om een kleinere rol te spelen in de samenleving.

Buitenland

In hoeverre is de terugloop van leden een Nederlandse aangelegenheid? Vergelijking met oplagecijfers van vergelijkbare tijdschriften in Duitsland, Frankrijk, Engeland en de VS leren dat de KVOK verhoudingsgewijs nog een groot ledental heeft. Hoe de ontwikkeling is in die landen is niet bekend bij de werkgroep. In sommige landen lijkt de orgelcultuur juist de wind mee te hebben. De VS en het Verre Oosten worden door

orgelbouwers genoemd als groeigebieden. Voor organisten blijven ook de overwegend Lutherse landen (Skandinavie en Duitsland met name) aantrekkelijk door de beroepsmogelijkheden die geboden worden.

Andere organisaties

In Nederland zijn uiteraard meerdere organisaties actief op de gebieden orgelcultuur en kerkmuziek. Een grove schets hiervan laat zien dat er een achttal organisaties werkzaam zijn op het gebied van de kerkmuziek, zes op het gebied van orgelbouw en -beheer en een vijftal verenigingen met een breed werkterrein, zoals de KVOK. Deze laatste vijf zijn meestal gebonden aan een bepaalde kerkelijke kleur, de grootste daarvan is de Katholieke Dirigenten- en Organisten Vereniging (KDOV).

Zwakke-sterkte analyse

Wanneer een vereniging leden verliest, moet zij natuurlijk ook nadenken over haar eigen rol daarin. In hoeverre heeft het opereren van de vereniging de daling veroorzaakt of in ieder geval niet kunnen stoppen?

In het volgende schema staan een aantal zwaktes en sterkten van de KVOK vermeld. Het betreft observaties van de leden van de werkgroep, maar ook van leden buiten de werkgroep.

Sterk	Veel kennis in huis
	Uitstekend werkveld (Nederlands orgelbezit)
	Uitgebreide documentatie met historische gegevens/rijke historie
	Websites en bladen
Zwak	Afbakening onderwerp kerkmuziek onduidelijk
	Beleidsinhoud en toon van de bladen is niet afgestemd op de vraag
	Te weinig vernieuwingskracht en visie
	Onvoldoende slagkracht om doelen te behalen

De KVOK beschikt dus over veel latent aanwezige kennis over de orgelcultuur in al haar aspecten. Daarnaast vergeten we soms hoe uniek ons land is als het gaat om belangrijk orgelbezit, een ideaal werkveld voor de vereniging. Ook beschikken we over een rijke historie, zoals de aanduiding 'Koninklijke' al aangeeft. En tenslotte hebben we enkele sterke pr-instrumenten, die de onmisbare schakel vormen tussen vereniging en leden (en niet-leden).

Daar tegenover staan een aantal zwaktes. Zo is voor veel leden niet duidelijk of de vereniging bedoeld is voor alle kerkmusici, of alleen voor de organisten onder de kerkmusici. Ook is er, naast waardering, kritiek op de artikelen in de tijdschriften en op de websites. Een meer journalistieke en opinierende aanpak wordt als meer wenselijk ervaren. Daarnaast is er iets nodig om niet meegetrokken te worden in de krimp, die op allerlei aanpalende terreinen waargenomen kan worden: vernieuwingskracht, ideeën, creativiteit en visie, en dus ondernemerschap. Daarbij speelt beperkte capaciteit en een verouderde organisatievorm een negatieve rol om tot dit ondernemerschap te komen.

Enkele conclusies

Een algemene situatieschets levert het weinig hoopvolle beeld op van krimp in bijna alle sectoren die met de orgelcultuur in Nederland te maken hebben. In het onderwijs, de orgelbouw, de kerken en het verenigingsleven is deze trend onmiskenbaar aanwezig.

De KVOK is er sinds de fusie van de KNOV en de GOV in 2009 nog niet in geslaagd om een duidelijk profiel te scheppen.

De meeste afdelingen hebben te kampen met (zeer) lage bezoekersaantallen bij de evenementen die zij organiseren.

Er is (bijna) geen landelijke afstemming tussen de afdelingen. Er is ook nauwelijks sprake van een landelijke agenda.

De KVOK heeft niet de positie van een bedrijfsvereniging voor organisten.

Met name beroepsorganisten nemen nauwelijks deel aan het verenigingsleven. Er wordt ook weinig voor hen georganiseerd.

Artikelen in beide tijdschriften worden relatief laag gewaardeerd.

Onduidelijk is of de pianist/kerkmusicus, de gitarist/kerkmusicus of de cantor tot de doelgroep behoort. En zo ja, of deze ook bereikt wordt.

Nederland is een uitzonderlijk rijk orgelland.

Er is een tendens waar te nemen richting seculiere belangstelling voor het orgel.

De hybride constructie (vereniging voor beroeps- en amateurmusici) blijft een lastig vehikel om vorm te geven.

Enkele aanbevelingen

Ook al zijn niet alle genoemde feiten onderbouwd, het zal duidelijk zijn dat de orgelcultuur te maken heeft met krimp. Niets doen is daarom geen optie, want dat zou leiden tot verdere afname van de belangstelling. Wat kan de KVOK doen om op een zinvolle manier inhoud te geven aan haar bestaan in de toekomst?

De werkgroep heeft enkele aanbevelingen geformuleerd.

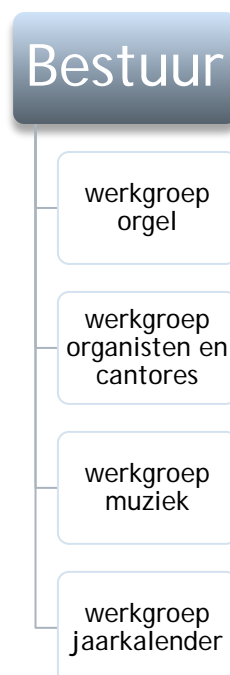
1. Cultuurverandering

De eerste en misschien lastigste aanbeveling is om werk te maken van een nieuwe mentaliteit. Niet langer doorgaan zoals het al jaren gaat, maar durven ingrijpen en durven vernieuwen. Denken vanuit de vraag: waar hebben de leden behoefte aan?

Dat vraagt om inzicht in wat er leeft bij leden, het vraagt om creativiteit voor het bedenken van inspirerende diensten en het vraagt om realiteitszin en inzicht in het eigen vermogen van de vereniging om dingen te realiseren.

2. Organisatieverandering

De huidige structuur van de vereniging biedt te weinig mogelijkheden om een werkelijke omslag te veroorzaken. Daarom stelt de werkgroep voor de structuur als volgt aan te passen:



Waarbij het bestuur de volgende taken heeft:

- Visie en Beleid
- Werkgever
- Communicatie
 - PR
 - Externe betrekkingen
 - Tijdschriften
 - Websites
- Financien, fondswerving en administratie
- Werkgroepen

En de werkgroepen de volgende taken hebben:

- Werkgroep orgel
 - Documentatie en archief
 - Research en Development
 - Advies
- Werkgroep organisten en cantores
 - Basis Educatie (docentendatabase, opleiding kerkmusicus 3)
 - Permanente Educatie (intervisie, ondernemerschap, cursus continuospel)
 - Vacatures
 - Arbeidsvoorwaarden en Advies
- Werkgroep muziek
 - Online bibliotheek kerkmuziek
 - Online bibliotheek Basis Educatie
 - Nieuwe uitgaven en links
- Werkgroep jaarkalender
 - Thema's, 3-jarige planningscyclus
 - Activiteiten

3. Stappenplan

Een cultuur- en organisatieverandering vragen om een zorgvuldige invoering en bijbehorende zorgvuldige afstemming met alle betrokkenen. Het is daarom wenselijk een doordacht stappenplan op te stellen.

4. Bemensing

Om tot vernieuwing te komen is het van groot belang om talentvolle mensen te zoeken, die deze vernieuwing kunnen helpen gestalte te geven. Deels uit de bestaande structuur, deels door in eigen kring (en daarbuiten) op zoek te gaan naar 'nieuw bloed'. Het streven naar diversiteit (man-vrouw, jong-oud enz.) is daarbij zeer behulpzaam.

Toelichting op de voorgestelde organisatieverandering

Tenslotte willen we u een beeld schetsen van de voorgestelde organisatieverandering. Dit beeld is niet meer dan een voorbeeld, dat als doel heeft de plannen wat tastbaarder te maken.

Bestuur

- Het bestuur heeft als taak een nieuwe, goed omlinjnde visie (en daaruit voortvloeiend beleid) te ontwikkelen en deze voortdurend bij te stellen.
- Het bestuur zal moeten bouwen aan een uitgebreid netwerk, niet alleen binnen, maar zeker ook buiten de 'orgelwereld' om het in standhouden van de orgelcultuur nationaal te kunnen agenderen.
- De redactie van bladen en websites moet nauw aangesloten zijn bij alle veranderingen.
- Het bestuur zal moeten nadenken over een betere manier van meten om te kunnen weten wat er leeft onder haar leden en buiten de vereniging en zo pro-actief te kunnen reageren op ontwikkelingen.
- Het bestuur zal ook op financieel gebied op zoek moeten naar alternatieve inkomensbronnen. Deze kunnen samenhangen met nieuwe taken die de vereniging kan oppakken.
- De voorzitters van de werkgroepen zullen nauw moeten afstemmen met het bestuur, zodat deze de ontwikkelingen goed kan volgen.

Werkgroep orgel

- De werkgroep orgel zal moeten gaan bouwen aan een digitaal documentatiecentrum, dat via internet ontsloten kan worden.
- De werkgroep orgel zal noviteiten, nieuwe inzichten die relevant zijn, zowel in restauratie als nieuwbouw, moeten monitoren en er verslag van doen.
- De werkgroep orgel zal een positie moeten verwerven als adviesorgaan voor derden (kerken, overheden, orgelbouwers enz.).

Werkgroep organisten en cantores

- De werkgroep O&C zal een database met docenten aan moeten leggen, waar vraag en aanbod elkaar kunnen vinden.
- Vanuit deze werkgroep zal ook de opleiding tot kerkmusicus 3 georganiseerd moeten worden.
- De werkgroep O&C zal diverse trainingen ontwikkelen die periodiek georganiseerd worden voor beroepsmusici. Te denken valt aan diverse vaardigheidstrainingen, intervisiegroepen, training op het gebied van zelfstandig ondernemerschap enz.
- Deze werkgroep zal ook contact met de arbeidsmarkt tot stand moeten brengen en zo vraag en aanbod op werkgelegenheidsgebied moeten ondersteunen.
- Voor beroepsleden zal deze werkgroep ook als vraagbaak moeten dienen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en aanverwante onderwerpen.

Werkgroep muziek

- Deze werkgroep is verantwoordelijk voor het inrichten en beheren van een bibliotheek aan kerkmuziek, die de leden zelf kunnen uploaden en downloaden. Een motet dat cantor A upload bij een gezang kan cantor B downloaden en gebruiken.
- Ook zal deze werkgroep een dergelijke bibliotheek inrichten en beheren van educatief materiaal, dat docenten in hun lespraktijk kunnen gebruiken. Voor zover niet rechtevrij zal deze bibliotheek een opsomming geven van uitgaves, met een beknopte beschrijving van haar inhoud en gegevens van de uitgever.
- Tenslotte zal deze werkgroep scannen wat er uitgebracht wordt aan relevante muziek en literatuur en dit in een overzicht toegankelijk maken.

Werkgroep jaarkalender

- De werkgroep jaarkalender zal in een 3-jaarlijkse cyclus (die jaarlijks bijgesteld en/of aangevuld wordt) thema's vaststellen, die aansluiten bij de actualiteit en bij de behoeftes van de leden.
- Binnen het kader van de gekozen thema's zal deze werkgroep activiteiten uitzetten en daarmee de jaarkalender gestalte geven. De activiteiten moeten vernieuwend en divers zijn en aansluiten bij zowel behoeftes van vakmusici als amateurmusici.
- De komst van de werkgroep jaarkalender stelt de vraag hoe we om zullen gaan met de huidige regiostructuur. Hierzien we drie mogelijkheden voor:
 - De huidige afdelingsstructuur blijft bestaan, de voorzitters nemen deel aan een halfjaarlijks overleg binnen de Werkgroep Jaarkalender.
 - De huidige afdelingsstructuur wordt aangepast naar een regiostructuur met 5 regio's, de voorzitters maken deel uit van de Werkgroep Jaarkalender.
 - De huidige afdelingsstructuur wordt losgelaten, daarvoor in de plaats komt de Werkgroep Jaarkalender, die zowel landelijke als regionale activiteiten plant.