

Amateursymfonieorkesten en hun toekomst

(Een compilatie door Wilma van der Heide)

Een onderzoek naar de problematiek van de vergrijzing bij Nederlandse amateurorkesten door Hidde Hoogstraten. Afstudeertraject studie Kunstbeleid en -management in Utrecht in opdracht van FASO-commissie Jeugdbeleid. (september 2015)

Ter inleiding

Hidde Hoogstraten geeft in hoofdstuk 5 van zijn masterstudie een overzicht van de resultaten van zijn praktijkonderzoek op basis van zijn bezoek aan acht FASO-lidorkesten en gesprekken met orkestbesturen. Hieronder volgt een samenvatting van het resultaat, de conclusies en de aanbevelingen.

Het complete rapport is op te vragen via jeugdzaken@faso.eu

1. Het orkest als muzikale gemeenschap

Dirigent

Een dirigent is niet alleen verantwoordelijk voor de artistieke leiding, maar bepaalt ook de sfeer, creëert een leerzame omgeving en is doorgaans vriendelijk, geduldig en toegankelijk. Belangrijk is instrumentenkennis en gevoel voor humor: “ontspannen met een kwinkslag”. Het moet van beide kanten klikken: een dirigent zoekt een orkest waarin hij of zij een uitdaging ziet en het orkest hoopt iets van de dirigent te leren, zoals tips over het spelen van moeilijke passages. Een dirigentenwissel kan leden kosten.

Repetitieverloop

De meeste orkesten repeteren op een vaste doordeweekse avond en/of op een (extra) zaterdag. Repetities duren gemiddeld tussen de twee en drie uur, inclusief een kwartier pauze. De repetitielocaties zijn kerken, buurt- of kunstencentra.

Hechtheid en sfeer

De mate van verbondenheid is divers maar in ieder orkest zitten meestal wel een aantal steunpilaren die sfeerbepalend zijn. In de meeste orkesten wordt er weinig extra's georganiseerd buiten de repetities. Sommige hebben een maandelijkse borrel na afloop of organiseren een orkestuitje in het buitenland. Voor de goede sfeer kan het ook helpen als ieder orkestlid een aandeel levert in de organisatie, hoe klein ook.

Leeftijd

Het aantal leden onder de veertig zijn in de meeste orkesten op één hand te tellen, behalve bij jeugd- en studentenorkesten. De gemiddelde leeftijd ligt ruim boven de vijftig jaar.

Niveau en ambitie

Symfonie-orkesten hebben vaak niet de bezetting die hiervoor nodig is en dat betekent veel invallers wat extra kosten met zich mee kan brengen. Het tekort aan musici heeft ook als risico dat er weinig mensen geweigerd worden en waardoor het speelniveau kan dalen. Er kan een te uiteenlopend niveauverschil ontstaan: sommigen hebben een muziekvakopleiding gevolgd en anderen zijn op latere leeftijd gestart.

Een van de orkesten heeft als oplossing de zwakkere violisten tussen de sterkere spelers te plaatsen, zodat iedereen zich aan elkaar kan optrekken.

Bij een ander orkest worden mensen ook nog tot het orkest toegelaten als ze oud zijn en leuk mee kunnen spelen: "Een amateursymfonieorkest is natuurlijk ook een beetje levensvreugde voor deze mensen". Het derde orkest vindt dat je tenminste een flinke basis moet hebben om te kunnen spelen in een symfonie-orkest en anders les moet nemen. Mensen die aangeven gewoon een beetje mee te komen spelen worden afgewezen. Je bent op (vrijwel) alle repetities aanwezig. Een paar weken op vakantie kan, maar niet tijdens een kortlopend project.

Repertoire

In de amateurorkesten wordt voornamelijk klassieke muziek gespeeld uit verschillende perioden tot werken uit de twintigste eeuw. Het te spelen repertoire wordt samengesteld door een repertoirecommissie en de dirigent. Sommige orkesten staan open voor aanpassing van het repertoire, om jongere musici aan zich te binden en een breder publiek te trekken. Dit wordt gedaan door zo nu en dan een stuk film- of musicalmuziek of andere lichte muziek te spelen om zowel jongere musici aan te trekken als het publieksbereik te vergroten.

2. De huidige rol van het orkest in de samenleving

Publiek

Naast de gezelligheid, het samenspel, de motivatie en het verlangen om graag in een orkest te spelen, maken ook de concerten een belangrijk deel uit van het orkestleven. Het merendeel van de orkesten geeft twee tot drie concerten per jaar. Het aantrekken van publiek vormt een probleem bij de meeste orkesten. Het grootste deel van het publiek dat op uitvoeringen af komt bestaat uit kennissen en vrienden van de musici. Toch proberen sommige orkesten meer uit hun PR te halen door in te spelen op de historie van de omgeving of een project met instrumenten van een vioolbouwer. Dat werkt als een grote publiekstrekker waar veel publiek op afkomt en zorgt voor volle kerken. Zo'n actie levert ook aandacht op in de regionale kranten. Ook het optreden van aanstormend talent werkt goed voor de publiciteit.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerken kan op veel verschillende manieren. Niet alleen met andere kunstdisciplines zoals toneel, ballet, poppentheater, maar ook met andere verenigingen zoals harmonie-orkesten, koren, kunstencentrum of muziekschool. Samenwerken eist wel meer tijd, veel overleg en heldere communicatie. Met grote projecten zoals jubileumfeesten of meespeelprojecten zijn er meer mensen van buitenaf te trekken en grotere orkesten te vormen. In de hoop dat enkele musici blijven hangen en zich blijvend bij het orkest aansluiten. Met samenwerkingsverbanden is er ook meer kans op subsidies (fondsen, rijk of gemeente), vooral als het om jubilea of premières gaat.

3. De organisatiestructuur van de orkesten

Bestuursfuncties en vrijwilligers

Een bestuur van een orkestvereniging bestaat meestal uit drie tot vijf mensen: voorzitter, secretaris en penningmeester, aangevuld met enkele personen die andere bestuurlijke taken uitvoeren of de activiteiten organiseren.

Veel orkesten hebben moeite om personen te vinden die bekwaam genoeg zijn om een bestuursfunctie uit te oefenen. Het vervullen van een bestuursfunctie neemt veel tijd in beslag en veel musici komen voornamelijk om te spelen. Het is vaak lastig om na het vertrek van een bestuurslid vervanging te vinden. Er bevinden zich binnen een vereniging meestal maar enkele mensen die 'de kar trekken'. Het gevolg hiervan is dat personen zich gedwongen voelen om voor een lange periode in het bestuur te zitten, omdat hun vertrek mogelijk gevolgen kan hebben voor de toekomst van het orkest. Een van de oplossingen is commissies in het leven te roepen, bijvoorbeeld voor fondsenwerving of een aantal buitenbestuurlijke taken te verdelen, zoals het bijhouden van de absenties. Maar feit blijft dat er mensen nodig zijn die op hoger niveau een visie voor de toekomst willen ontwikkelen.

Gemeentelijke subsidie en geld

Orkesten geven aan dat de structurele gemeentelijke subsidie de afgelopen jaren is afgenomen of geheel is verdwenen. Ook kunstencentra en muziekscholen hebben last van de bezuinigingen. Voor financiële ondersteuning moeten speciale projecten georganiseerd worden, bijvoorbeeld in het kader van een jubileum, een herdenking, een première. Of samenwerkingsverbanden zoals het begeleiden van een koor of een operettevereniging.. Projecten moeten aan allerlei voorwaarden voldoen. Vooral projecten voor de jeugd en combinaties met andere kunstvormen en educatieve projecten doen het goed. Sommige orkesten bedenken nieuwe initiatieven om fondsen te werven of starten crowdfunding ten behoeve van een compositie-opdracht.

4. Het aannamebeleid en de bezetting van de orkesten

Aannamebeleid (zie ook ad 1 Niveau en ambitie)

Omdat de meeste orkesten te kampen hebben met een afnemend of vergrijsd ledenbestand, zijn ze niet al te kritisch wanneer musici zich melden. Over het algemeen komen nieuwelingen eerst zelf kijken en luisteren of het orkest bij ze past. Er zijn enkele algemene aannameprocedures. In sommige gevallen moet een persoon auditie doen voor een toelatingscommissie, die onder anderen bestaat uit de aanvoerder van de instrumentgroep en de dirigent. Er wordt gelet op niveau, klank en de bereidheid van de speler om zichzelf te verbeteren. In sommige orkesten spelen nieuwkomers eerst een aantal weken en/of een concert mee. Bij de aanname van strijkers wordt vooral gekeken of iemand zuiver speelt en niet stoort in de groep. Bij blazers is dit anders, deze moeten vaak alleen een partij voorspelen omdat ze vaker een solo hebben. En er wordt op de klank gelet, of iemand leergierig is en of hij/zij zich verder kan ontwikkelen.

Kwaliteitsverschil tussen blazers en strijkers

Veel orkesten geven aan dat het lastig is om de bezetting rond te krijgen en dat er vooral een tekort is aan (goede) strijkers. Daarnaast zijn er in sommige regio's meer fanfares en harmonieorkesten waar de orkesten blazers vandaan kunnen halen.

Gaten in de bezetting worden opgevuld door invallers en gastspelers. Een goede relatie met een muziekschool in de buurt opbouwen zodat er regelmatig jonge violisten komen, is belangrijk maar lukt niet altijd. Bij de meeste orkesten is het opvallend dat de blazersgroep gemiddeld (veel) jonger is dan de strijkersgroep en soms wreekt zich dat ook in niveauverschillen.

Dubbel lidmaatschap en uitwisselen musici

Veel orkesten hebben geen koper in hun bezetting. In dat geval moet men spelers van buiten vragen en dit kan ook min of meer het repertoire beïnvloeden. Daarnaast zijn er veel musici die in meerdere orkesten of kleinere ensembles spelen c.q. een dubbel lidmaatschap hebben. Diverse orkesten hebben een eigen netwerk met database van invallers opgebouwd om in de behoefte te kunnen voorzien. Dat vereist een goede onderlinge afstemming van de concertdata met andere orkesten in de directe omgeving.

Concurrentie, invallers, gastspelers en projecten

Orkesten ervaren regelmatig hinder van concurrentie door andere orkesten in de directe omgeving als het gaat om de werving en binding van musici, zeker ook omdat het aantal strijkers vaak schaars is. Sommige orkesten zijn van een hoger niveau of hebben meer activiteiten en zijn daarom aantrekkelijker voor musici. Ze zijn daardoor ook terughoudend als het gaat om het uitwisselen van musici, want "uitruilen" vindt nooit vanzelfsprekend plaats. Het blijft erg lastig als orkesten in elkaars vijver vissen.

De gastspeler die op invalbasis en alleen enkele repetities, generale repetitie en concert meespeelt, komt meestal om de bezetting aan te vullen. Musici die slechts één project meedoen, niet de volle jaarlijkse contributie betalen en slechts een aantal weken of maanden aan het orkest verbonden zijn, worden als een groeiend probleem ervaren. Bij sommige orkestverenigingen is er een aantal musici dat niet op de vaste ledenlijst staat en geen contributie betaalt. Soms worden deze musici zelfs betaald om mee te doen, omdat het concert anders geen doorgang kan vinden. Een orkest dat wil overleven probeert echter musici voor langere tijd aan zich te binden en spreekt ze na een project aan om vast lid te worden. Ook conservatoriumstudenten zijn niet de oplossing want ze vragen geld. Voor een harpiste die nodig was voor een kleine solo werden 22 harpistes gebeld en uiteindelijk vierhonderd euro betaald. Wel of niet betalen om betere musici te laten invallen kan ook onderlinge concurrentiestrijd opleveren. Sommige orkesten willen met nadruk een amateurorkest blijven en betalen invallers en gastspelers niet of alleen met een cadeautje/cadeaubon.

5. Werving van nieuwe leden en jeugdbeleid

Eerste contact

De meeste musici komen via de andere orkestleden bij het orkest terecht of via de muziekscholen of privédocenten uit de omgeving. Het gebeurt niet vaak dat musici zich toevallig aanmelden bij een orkest maar bij de opheffing van een orkest zoeken musici vaak wel een vervangend orkest om in te spelen. Mogelijke ledenwerving gebeurt onder andere door berichten op de website van het orkest, oproepen in de programmaboekjes, door verspreiding folders, via bibliotheken, docenten van muziekscholen, oud-leden, open repetities en meespeelprojecten.

Muziekscholen en privédocenten

De meeste orkesten hebben weinig contact met muziekscholen en privédocenten. Veel muziekscholen zijn inmiddels al door bezuinigingen opgeheven of in kleinere vorm (met docenten als ZZP-ers) verder gegaan. Sommige docenten houden het contact van hun leerlingen met een plaatselijk orkest ook tegen, mogelijk om eigen inkomstenbronnen te beschermen.

Sommige orkesten vinden op hun beurt het niveau van de jonge musici via de muziekschool niet aansluiten bij het vereiste orkestniveau. Het contact tussen orkest en muziekschool verloopt wel gemakkelijker als er projecten met jeugd zijn, een jeugdorkest of andersoortige gezamenlijke projecten (zoals een kinderconcert). Of als er onder de orkestleden ook muziekdocenten zijn of andere (gepensioneerde) professionals. Een dirigent met een eigen privépraktijk voor strijkers stimuleert ook.

Jeugdorkesten en studentenorkesten

Ook in de regio's waar een jeugdorkest actief is, valt de doorstroom vanuit het jeugdorkest naar de volwassenorkesten doorgaans tegen. De reden hiervan zou in een kwantitatief vervolgonderzoek onder verschillende jeugdorkesten nader moeten worden onderzocht, maar de geïnterviewde orkesten zeggen er het volgende over:

- Jongeren trekken na hun middelbare school weg naar de stad om te studeren en gaan daar dan eventueel naar een studentenorkest.
- Als ze in een ambitieus jeugdorkest zaten van een hoog niveau vinden ze een volwassenorkest vaak niet meer interessant genoeg.
- Soms zetten groepjes jongeren uit het jeugdorkest zelf een ensemble op, zoals een strijkorkest.
- In alle studentensteden zijn er verschillende studentenorkesten met allerlei activiteiten en borrels en men bevindt zich tussen leeftijdsgenoten.
- De meeste studenten zeggen geen geld te hebben om lid te worden of de zaterdagochtend een lastige dag te vinden om te repeteren. Ze willen als invaller betaald worden en dat wordt uit principe meestal niet gedaan.
- Studentenorkesten worden omschreven als 'gaaf', ze gaan bijvoorbeeld vaak op tournee naar het buitenland.

Jeugdbeleid

Veel orkesten geven aan jongere musici in hun gelederen te willen, maar hebben geen commissie die jeugdbeleid opzet of geven het werven van jongeren bij voorbaat al op. Zeker als er al een zeer ambitieus jeugdorkest met mooie programma's en solisten in de directe omgeving zit. Het orkest dat een startersorkest met medewerking van een kinderkoor en een balletgroep organiseerde en waarin de leerlingen tien weken mee konden doen m.b.v. vereenvoudigde bladmuziek, ging ter ziele na het uitblijven van subsidie. Een ander orkest is in het bezit van een klein ensemble voor beginners, als een soort opleidingsorkest. Als ze voldoende niveau hebben mogen ze doorstromen naar het grote orkest.

De FASO-commissie Jeugdbeleid organiseert strijkersdagen in Brabant en Limburg en ondersteunt projecten van orkesten die jongeren kunnen aantrekken.

De commissie organiseerde ook een project in de vorm van een strijkorkest voor jongeren in de leeftijd van acht tot twaalf jaar in Hilversum.

Als proeftuintje en hulpmiddel om FASO-orkesten te stimuleren jeugdbeleid op te zetten. Het draaiboek hiervan is door ieder orkest op te vragen. Toonkunst Bussum heeft drie jaar geleden het FASO-Jeugd Strijkorkest met succes geïmplementeerd (twee keer per jaar). Dit orkest leent zich ook goed voor volwassen beginners. En ook ouders komen soms samen met kinderen meespelen.

Kinderconcerten vallen overigens eveneens onder jeugdbeleid met ouders, grootouders en kinderen als nieuwe supporters.

6. Context-factoren

Regio en orkesttraditie

Net als bij het fenomeen vergrijzing en de sociaal-culturele ontwikkelingen in de samenleving hebben de orkestbesturen weinig invloed op de gevolgen die de ligging en traditie hebben voor de amateurorkesten. De vestigingsplaats van het orkest is een belangrijk gegeven wanneer harmonie- en fanfareorkesten (o.a. in Friesland, Brabant, Limburg) c.q. zeemans-en piratenkoren (o.a. in de polder) meer traditie zijn en er weinig orkesttraditie aanwezig is (i.t.t. bijvoorbeeld de Randstad of Twente). Dit zou dus een van de oorzaken van de afname van belangstelling voor orkesten kunnen zijn. In de omgeving van Den Helder zijn er bijvoorbeeld meer fanfares of harmonieorkesten. De blaasmuziek leeft hier meer dan de klassieke muziek, er is wel doorstroming van jeugd en de opleiding van musici vindt plaats binnen de vereniging. Dat is wat de strijkers in orkesten missen. Harmonie- en fanfareorkesten treden vaak als 'vaste prik' met Dodenherdenking of Koningsdag op en laten zo publiekelijk meer van zich horen.

Levensfase en concurrentie andere vrijetijdsbestedingen

Mensen in de leeftijdscategorie van twintig tot veertig jaar hebben vanwege studie, werk en gezin over het algemeen minder vrije tijd voor de beoefening van een kunstdiscipline. Ook concurrentie van andere vrijetijdsbestedingen zorgt ervoor dat veel mensen zich niet aansluiten bij een orkest of genoodzaakt zijn het verenigingsleven op te geven. Een vaste avond levert problemen op. Men kiest dan vaker voor een ensemble of kleinere groep op adhoc basis of een kortlopend project. Bij het ouder worden kan ook fysiek ongemak het spelen in een orkest gaan belemmeren of noodzaken tot verhuizing. Soms keren jongeren die aanvankelijk wegtrokken voor studie en carrière ook gewoon weer terug naar de regio. Jongeren vanaf twaalf jaar laten het (ook in de jeugdorkesten) vaak afweten vanwege de middelbare school en huiswerk. De viool wordt aan de kant gelegd: "Ook wat lessen betreft en dan is het spelen klaar en stopt het".

7. Toekomstbeeld

Sommige orkesten zien nog niet het einde van de vereniging naderen, maar over het algemeen zien de orkesten de toekomst op de langere termijn somber in. Men is op zoek naar initiatieven om nieuwe leden te krijgen, maar weet vaak niet hoe ze dit op moeten aanpakken. Men ziet een schommelbeweging: soms heb je genoeg violen en dan opeens weer tekort. Of opeens te veel celli tegelijk. Er is een orkest dat zich afvroeg hoe het afloopt als er zoveel vaste oudere orkestleden komen te overlijden en je er niets aan doet. Hiervoor heb je positief denkende orkestleden nodig die voorkomen dat men bij de pakken neerzit: "Als je dit laat vergaan, dan heb je weinig kans dat er ooit nog zo'n orkest komt.

Stoppen is makkelijk maar iets opstarten in deze omgeving niet". Nog een andere opsteker: "Je moet ervoor zorgen dat je een eigen beleid hebt, goede programma's hebt en dat je genoeg activiteiten hebt van heel verschillende en grote diversiteit. Dan overleef je het wel."

8. Conclusies

In dit onderzoek werd de volgende onderzoeksvraag beantwoord: Welke visie hebben de orkestbesturen op de problematiek van de gebrekkige in- en doorstroom van (jonge) musici naar amateurorkesten?

In de gevoerde gesprekken met de diverse orkestbestuurders werden de volgende factoren genoemd:

- Er is vaak een tekort aan musici (vooral aan goede strijkers). Gaten in de bezetting worden opgelost door vervangers of invallers te vragen voor een concert.
- Door de grote vraag naar musici worden weinig aspiranten geweigerd in een orkest. Hierdoor kunnen te grote niveauverschillen in het orkest optreden.
- Het is moeilijk om geschikte mensen te vinden voor de uitvoering van organisatorische taken. De bestuursleden ervaren vervanging en opvolging als moeizaam en voelen zich daardoor vaak gedwongen langer te blijven.
- Veel orkesten hebben te maken met geldproblemen; de oefenruimte en de artistieke leiding zijn duur. Gemeenten geven steeds minder vaak en ook steeds minder subsidie waardoor de orkesten meer moeten samenwerken met andere kunstverenigingen, of educatieve projecten of premières moeten organiseren.
- De voornaamste manier waarop nieuwe musici geworven worden is via de kennissenkring van de orkestleden. Als de vaste bezetting veroudert betekent dit ook dat de nieuwe instroom weinig verjonging kent.
- De bezuinigingen op muziekscholen en kunstencentra hebben een grote negatieve invloed op de doorstroom van musici naar het orkest. Daardoor zijn er steeds minder mensen die een instrument bespelen.
- De orkesten hebben vaak weinig tot geen contact met de muziekschool of privédocenten in de omgeving. Wanneer er wel contact is stromen er nauwelijks musici door naar een orkest.
- Orkesten vergrijzen. Er zijn nauwelijks musici onder de veertig jaar te vinden en dit beeld kan de komst van jongere musici afschrikken.
- Jongeren leggen ook vaak hun instrument opzij als ze gaan studeren. Zij die wel blijven spelen sluiten zich aan bij een van de studentenorkesten in de studentensteden.
- Jongvolwassenen hebben weinig tijd over voor de beoefening van een instrument vanwege een carrière, gezinsvorming of andere vrijetijdsbestedingen.
- Er is een groeiende tendens dat mensen tegenwoordig geen lange verbintenissen meer aan durven te gaan en niet een heel jaar een vaste avond in de week vrij kunnen houden. De contributie voor een jaar lidmaatschap is hoog, waardoor veel musici liever aan een kort project deelnemen. Hierdoor is de binding aan een orkest vaak van korte duur en het vaste ledenbestand kleiner.
- Er zijn weinig orkesten die jeugdbeleid als belangrijke pijler binnen hun beleid hebben. De wel genomen initiatieven hebben vaak niet de gewenste uitwerking en leveren nauwelijks nieuwe (jonge) leden op.

- Ook het door de FASO gevoerde jeugdbeleid met strikersdagen/strijkorkest en advisering of ondersteuning van orkesten die om hulp bij het jeugdbeleid vragen, heeft tot nu toe nog weinig weerklank gevonden.
- De locatie van de orkesten heeft ook invloed op de doorstroom van leden. Het wordt moeilijk als er in de omgeving geen orkesttraditie is. Ook zijn sommige orkesten gevestigd in een gemeente waar de gemiddelde leeftijd hoog ligt.
- Over de toekomst zijn de orkesten verdeeld. De orkestbestuurders maken zich zorgen dat er geen nieuwe musici bijkomen wanneer orkestleden door hun hoge leeftijd het verenigingsleven niet meer voort kunnen zetten.
- De doorgaande vergrijzing heeft mogelijk wel als voordeel dat er nog ouderen zijn die zich bij de orkesten kunnen voegen.

9. Aanbevelingen

- De amateurorkesten doen er goed aan om mee te gaan in de maatschappelijke veranderingen en vernieuwingen in het digitale tijdperk. Een interactieve website (informatisering, digitalisering) of de organisatie van korte en aansprekende projecten met hedendaagse muziek en meerdere kunstdisciplines kunnen zorgen voor een meer intense ervaring (intensivering). Mogelijk zou dit meer jongeren kunnen aanspreken.
- In de afgelopen jaren heeft er een ‘kaalslag’ in het opleidingscircuit plaats gevonden. De orkesten doen er verstandig aan om zo goed mogelijk contact te onderhouden met overgebleven muziekscholen en privédocenten in de omgeving, dit om tegengas te geven aan de verdere krimp en vergrijzing van de orkesten.
- Het is zaak voor alle orkesten om jeugdbeleid te implementeren, ook al is er scepsis bij de orkesten over het aantal nieuwe leden dat dit zal opleveren. Er zijn door de FASO-commissie Jeugdbeleid al verschillende initiatieven gestart om het jeugdbeleid te verbeteren, maar hier wordt bijna geen gebruik van gemaakt. De Commissie staat klaar om te ondersteunen.
- Voor het voortbestaan van de orkesten zijn vrijwilligers onmisbaar. Het is belangrijk dat de orkesten op zoek gaan naar geschikte bestuurders en vrijwilligers, zowel van binnen als van buiten het orkest. Een vast bestuur en commissies zorgen ervoor dat gericht beleid kan worden gemaakt en gevoerd. Orkesten dienen niet afhankelijk te zijn van een klein aantal mensen dat de kar trekt. Ieder die de mogelijkheid heeft om vrijwilligerstaken uit te voeren dient dit ook te doen.
- Om in aanmerking te komen voor subsidies dienen de orkesten veel samen te werken met andere kunstverenigingen binnen de gemeente. Ook educatieve initiatieven zoals bijvoorbeeld projecten en concerten voor kinderen en ouderen vergroten de kans op een gemeentelijke subsidie. Daarnaast zorgen korte projecten met andere verenigingen ervoor dat de orkesten naar buiten treden en zichzelf tonen. Dit vergroot mogelijk de toeloop van leden. Er bestaat hierdoor ook een kans op een langdurige en vruchtbare samenwerking met andere kunstverenigingen in de omgeving.
- Er is nog steeds een grote groep van ouderen die actief zijn. Dit zijn ook de mensen die bekend zijn met een verenigingstraditie en goede scholing hebben gehad op een instrument. Een oud orkest is altijd nog een betere optie dan geen orkest. Daarom is het belangrijk om deze groep ouderen te bereiken zodat zij hun instrument weer oppakken.

- De FASO dient juist op dit moment nog meer dan ooit haar lidorkesten aan te sporen om gericht beleid te voeren op het gebied van ledenwerving, vrijwilligerstakingen en een interessante programmering.
- De verantwoordelijkheid voor een actieve houding ligt bij de orkestbestuurders zelf, maar zou op grotere schaal door de FASO gestimuleerd en gecontroleerd kunnen worden.

10. Reflectie en vervolgonderzoek

Door middel van de lange semigestructureerde gesprekken die gevoerd zijn met verschillende bestuursleden is een groot databestand opgebouwd, waaruit zeer bruikbare conclusies konden worden getrokken. Een bijkomstigheid was dat de bestuurders veelal dezelfde problemen en oorzaken gaven voor de problematiek, verhalen kwamen vaak overeen of borduurden op elkaar voort. Hierdoor kon een goed beeld verkregen worden van de situatie waarin de orkesten zich bevinden.

De keuze voor een kwalitatief onderzoek zorgde ervoor dat de geïnterviewde personen de mogelijkheid en ruimte kregen om de benodigde informatie te verschaffen. Hierdoor kon de kern van de problematiek boven tafel komen.

De dekingsgraad van de data had hoger gekund door nog meer orkesten te benaderen en meerdere regio's van het land aan te doen. Dit was echter niet mogelijk door de beperkte grootte van het onderzoek en de keuze voor een kwalitatief onderzoek. De vraag is of er met een grotere dataset ook andere conclusies konden worden getrokken. De overeenkomstige visie op de problematiek van de orkestbestuurders lijkt dit tegen te spreken.

De bestuurders en orkestleden waren geïnteresseerd in de manier waarop andere orkesten tegen de problematiek aankeken. Ondanks het feit dat sommige orkesten zich in een lastige situatie bevonden was men open en vertelden bestuurders over de problematiek binnen hun orkest.

Organisatorisch is het onderzoek niet optimaal verlopen. Door omstandigheden heeft het onderzoek gedurende een betrekkelijk lange periode plaatsgevonden. Door een aanvankelijk te brede vraagstelling was het lastig om na een uitgebreide bestudering van literatuur tot de kern van de zaak te komen.

Voor vervolgonderzoek is het interessant om ook jongeren zelf aan het woord te laten. Hoe denken de jonge musici over amateurorkesten? Wat zijn hun beweegredenen om in een orkest te spelen? In het geval van een dergelijk onderzoek zou er goed aan gedaan worden om een kwalitatief onderzoek te verrichten onder leden van verschillende jeugdorkesten. Op deze manier kan een antwoord worden verkregen op de vraag waarom en waardoor jongeren zich aangetrokken voelen tot orkestverenigingen en op welke manieren orkesten invulling dienen te geven aan hun activiteiten en programma om meer jongeren aan zich te binden.

Uit het onderzoek, de gesprekken en bezoeken aan repetities blijkt dat er een afname lijkt te zijn in de interesse voor orkestinstrumenten, zoals een viool, cello, klarinet of hobo.

Een onderzoek naar het imago en populariteit van orkestinstrumenten en -muziek onder jongeren zou meer inzicht kunnen geven over de manier waarop jongeren denken over orkesten.

Geïnterviewde personen

Voorafgaand of in de pauze van de repetitie is met orkestleden gepraat en ook is de repetitie bijgewoond om een algemene indruk te krijgen van de sfeer binnen het orkest. Daarnaast zijn er langere interviews geweest met de volgende 'sleutelinformanten':

Kees Hanegraaff	Voorzitter	Helders Orkest (HO)
Ria Lemson	Secretaris	Helders Orkest
Annelies Hangelbroek	Secretaris	Sinfonia Hoorn
Hans Hering	Voorzitter	Vechtstreeks Strijk- en Symfonieorkest (VSSO)
Monique Huibregtsen	Bestuurslid	Telemann Ensemble
Immie Klaver	Secretaris	Fries Kamer Orkest
Coby Kuypers	Voorzitter	Flevolands Symfonie Orkest (FSO)
Ellis de Koning	Voorzitter	Heemsteeds Symfonieorkest(HSO)
Wil Senden	Voorzitter	Toonkunst Bussum
Wilma van der Heide	Oud-voorzitter (portefeuille jeugdbeleid, jeugd strijkorkest en kinderconcerten.)	Toonkunst Bussum

11. Stellingen en resultaten discussiemiddag

Op 15 november 2014 is er na een algemene ledenvergadering een symposium en discussiemiddag georganiseerd. In samenwerking met de FASO zijn een viertal stellingen verdeeld over vier groepen van ongeveer tien bestuursleden van orkesten door het land. Elke groep presenteerde na afloop een stelling, vanuit de zaal kon men reageren.

Stelling 1: Projectmatig werken is de toekomst

Voordeel: Mensen zijn vaak voor korte tijd beschikbaar en niet voor een heel jaar te binden. Ze hoeven daardoor dus ook geen volledige contributie te betalen. Er wordt wel geëist dat mensen er zijn voor de projectduur, maar dit wordt ook als een nadeel gezien. De binding voor een project is veel minder dan een volledig contributiejaar bij een orkest. Dit heeft volgens de aanwezige bestuursleden sociale en muzikale gevolgen. Men komt namelijk niet tot een bepaalde 'speelcultuur' en dezelfde loyaliteit. Dit gebeurt wel als men langer bij een 'eigen' orkest is aangesloten. Het voordeel is de flexibiliteit in wat je gaat spelen, met het vaste orkest is dit niet zo. Wat volgens de bestuursleden een nadeel kan zijn bij projecten is dat de musici pas de laatste paar keer invoegen. Sommige musici willen bij het ene project wel meedoen en orkesten willen voor sommige projecten bepaalde musici terug zien. Een ander nadeel kan zijn dat je betrekkelijk kort van tevoren hoort dat je de mensen niet bij elkaar kan krijgen en het project geen doorgang kan vinden. Een voordeel dat wordt genoemd is dat door middel van meerdere projecten een groter netwerk aan musici opgebouwd kan worden en de musici en orkesten elkaar makkelijker kunnen vinden. Als vast orkest kan men ook projecten verwezenlijken.

Stelling 2: Samenwerken levert meer op en is essentieel voor het overleven

Deze stelling werd niet als geheel zo gezien. Het omgekeerde gebeurt wel, als je aan samenwerking doet dan heb je het makkelijker als orkest zijnde. Het is makkelijker om programma's te verwezenlijken en te overleven. De Muziekverenigingen in Hengelo hebben een intensieve samenwerking; er is een federatie en samenwerkingsverband tussen alle muziekverenigingen uit Hengelo met uitwisseling van bladmuziek, instrumenten en musici. De gemeente geeft ook subsidie en deze kan aangevraagd worden. Ook de harmonie, de fanfare en de muziekschool zijn hierbij ondergebracht. Er is structureel overleg en elke maand zit men bij elkaar met de besturen van de muziekverenigingen. Dat een dirigent meerdere orkesten leidt is niet vreemd; je kan dan samenwerken met een ander orkest van de dirigent en dit gebeurt volgens de aanwezigen erg weinig. Zoek ook een charismatische dirigent. Projectmatig werken is ook handig voor de dirigent, deze zijn per definitie zpp'er. Er wordt aangegeven dat besturen moeten durven over de grenzen van het eigen muziekgenre heen te springen en ook met andere disciplines samen te werken. Het eist volgens de bestuursleden een heleboel organisatie, maar "wie niet waagt, die niet wint". Er worden suggesties gedaan om met jeugdcores samen te werken en daar het repertoire op aan te passen. De orkesten moeten zelf een stap zetten en niet afwachten tot ze ergens voor worden gevraagd. Ga met de dirigent en bestuur samenzitten voor het opzetten van meerjarige plannen met verschillende projecten. Wat is er in de omgeving? Wat voor mogelijkheden en disciplines zoals toneel en ballet etc.? Probeer het op te schrijven en een planning te maken en kunstdisciplines er bij te betrekken. Ga brainstormen binnen de vereniging. De verschillende orkesten en mensen moeten allemaal nog een beetje wakker worden volgens de aanwezige bestuursleden.

Stelling 3: Ieder orkest moet zijn eigen opleidingsbeleid ontwikkelen

Er zijn volgens de orkestbestuurders problemen met het opleidingsbeleid. Er is gedacht aan de traditie van HaFaBra-sector en kerkcores, waar vanaf jongs af aan muziekonderwijs is. Dat is niet de realiteit van de amateurorkesten. Dat is niet het soort ideaal dat realistisch is voor de sector, zeggen de aanwezige bestuursleden. Er is door de orkestleden gekeken naar jeugd en jongeren. Alle orkestbestuurders in de discussie aan de tafel hebben activiteiten en projecten met jongeren. Er wordt geconstateerd dat het relatief veel werk is en dat er enthousiaste mensen moeten zijn. Volgens veel aanwezigen heb je er niets aan, omdat de kinderen na het project niet bij het orkest aansluiten. Het voordeel van de projecten voor de jeugd is dat je jezelf als vereniging laat zien. Er worden wel contacten onderhouden maar er zijn geen directe oplossingen voor de vergrijzing van het orkest. Het idee dat de orkesten laagopgeleiden en jongeren opleiden om in een orkest te spelen is niet haalbaar. Wat men als orkest moet doen is mensen die ooit hebben gespeeld, op latere leeftijd weer een omgeving bieden waarin ze welkom zijn en waar ze de vaardigheid kunnen oppakken. Een voorbeeld is dat strijkers binnen het orkest begeleiding krijgen, de minder kwalitatief goede strijkers moeten erbij worden betrokken en de beginners gecoacht. De orkestbestuurders zijn van mening dat men moet proberen om die groep te pakken te krijgen en de herintreders weer aan het spelen te krijgen. Er wordt ook een vergelijking gemaakt met de HaFaBra-sector. Het feit dat de opleiding door de oude garde wordt gedaan, was 100 jaar geleden al in zwang. Ingegeven door financiële motieven. "Die traditie is oeroud"; De achterban van de traditionele symfonieorkesten had wel de mogelijkheid om naar een muziekschool te gaan, men was daar leerling en stroomde dan door naar een orkest. Maar volgens de aanwezigen bestaat die samenleving niet meer.

Er is de wens om die manier van opleiding op te pakken, maar daar zijn waarschijnlijk de mogelijkheden niet voor. Door iets te organiseren voor de jeugd kan het orkest op zijn minst nog indirect invloed hebben op de jeugd, door naar buiten te treden.

Stelling 4: Iedereen moet een bijdrage leveren aan het besturen van het orkest

“Als lid van een orkest heb je per definitie al die verantwoordelijkheid”, wordt gezegd door een van de bestuursleden. Toch waren de meningen hierover verdeeld. Aan de tafel waar werd gediscussieerd klonken diepe zuchten. Mensen hebben liever een klein bestuur met binnen het orkest verschillende taakgroepen.

Volgens de orkestbestuurders moet het ook duidelijk zijn hoe lang de periode is waarin iemand tot het bestuur behoort. Bestuursleden moeten kunnen en durven zeggen: “mijn taak is nu afgelopen, iemand anders zal nu wel moeten”. Daarnaast pleiten enkele bestuurders voor een meeloopsysteem, zodat de potentiële bestuursleden voorbereid worden op de taken die in de toekomst moeten worden uitgevoerd. Het blijft zo dat als je ‘van de bok’ blijft roepen wie het wil doen, niemand reageert of concreet naar die functie toe stapt. De bestuursleden geven aan dat de beste manier zou zijn wanneer mensen persoonlijk worden aangesproken. Een lijst met leden en verschillende taken is ook een goede optie.

WH 28-01 2016 Bussum