

**ADVIESRAPPORTAGE HERIJ KING  
ADVIESTARIEVEN voor  
KOORDIRIGENTEN**

Januari 2020

## INHOUD ADVIESTARIEVEN KOORSECTOR

	pagina
Voorwoord	3
1. Inleiding	4
2. De Fair Practice Code als handvest voor een gezonde sector; grondslagen en uitgangspunten. Betekenis voor de koorsector	6
3. Trends in de koorsector en gevolgen voor de adviestarieven	7
4. De werking van de huidige adviestarieven – knelpunten en oplossingsrichtingen	9
4.1. Knelpunten	9
4.2. Oplossingsrichtingen	11
5. Grondslagen voor beloningssystematiek	14
5.1 Opbouw van een tarief – bepaling van minimum en maximum	14
5.2 Opleidingsniveau	15
5.3 Ervaringscomponenten	17
5.4 Vaardigheidsniveaus	18
5.5 Competentieprofielen	20
5.6 Activiteiten en taken	21
6. De tariefmatrix	23
7. Uurtarieven	25
Tenslotte	26
Bijlagen en bronnen	28

## Voorwoord

Voor u ligt ons adviesrapport 'herijking adviestarieven' waarin we aan de hand van enkele thema's de knelpunten en onze bevindingen hebben beschreven, daar waar nodig voorzien van een aantal conclusies en aanbevelingen. Ook wordt ingegaan op de gehanteerde tarieven binnen de cultuursector.

Door het ontbreken van kennis over de opbouw van tarieven, de verouderde normen en opleidingen in een sterk veranderende koorsector besloten we te kiezen voor een integrale aanpak. Zo is een inventarisatie van de huidige knelpunten opgesteld, zijn de taken en verantwoordelijkheden van dirigent en koorbestuur inzichtelijk gemaakt en hebben we gekeken naar voor dit onderwerp relevante ontwikkelingen in de koorsector. Uiteraard krijgt ook het opleidingsniveau van de dirigent en de opleidingsmogelijkheden de nodige aandacht. De commissie onderschrijft het voornemen van Koornetwerk Nederland om aan te sluiten bij de beleidsafspraken van het Platform Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector. Het hanteren van de Fair Practice Code is met het oog op het vastleggen van de grondslagen voor de vaststelling van adviestarieven en de formele afspraken die tussen koorbesturen en dirigenten worden gemaakt voor de werkgroep een belangrijk aanknopingspunt.

Onderstaand adviesrapport wordt afgesloten met een aantal adviezen / aanbevelingen voor Koornetwerk Nederland.

Het rapport is geen blauwdruk voor het onderwerp "Adviestarieven"; het rapport biedt wel handvaten en suggesties waarmee het onderwerp (en andere daarmee samenhangend) nader uitgewerkt kan worden om daarmee tot voor de sector bruikbare publicaties te komen. Het is uiteindelijk aan Koornetwerk Nederland om daarin keuzes te maken.

Bij het schrijven van de publicatie is gedacht aan de vereniging enerzijds en de dirigent anderzijds; die vormen een belangrijke doelgroep voor Koornetwerk Nederland. Maar ook voor andere aanbieders en organisatoren biedt het naar alle waarschijnlijkheid goed bruikbare aanknopingspunten.

De werkgroep gaat er vanuit dat met de presentatie van dit verslag aan de opdracht van Koornetwerk Nederland om op hoofdlijnen te adviseren over een herijking van adviestarieven is voldaan.

Boyke Brand, voorzitter

## 1. Inleiding

In het najaar van 2018 vroeg het bestuur van Koornetwerk Nederland (KNN) het LKCA om ondersteuning bij het herijken van de adviestarieven voor koordirigenten, die KNN jaarlijks publiceert. Er wordt nu uitgegaan van verouderde normen en opleidingen wat onduidelijkheid oplevert voor de sector. Kennis over de grondslagen en procedure voor actualiseren zijn verloren gegaan en moesten nieuw ontwikkeld worden.

### *Context en doelgroep*

De adviestarieven kunnen voor koren en dirigenten een hulpmiddel zijn om het gesprek te voeren over de afspraken die ze met elkaar maken. Uiteindelijk gaat het erom dat er op die manier een goede match is of ontstaat tussen koor en dirigent.

Voor koren en hun vrijwillige bestuurders is het zoeken en contracteren van een dirigent geen alledaagse taak. Het beoordelen van achtergrond, ervaring en opleidingsniveau van dirigenten in relatie tot de ambities van je koor, is niet eenvoudig.

En ontwikkelingen in de sector vereisen tegenwoordig van de dirigent, naast het instuderen en uitvoeren van muziek, nog heel andere taken en competenties. Die spelen in de huidige adviestarieven nog geen rol.

Koornetwerk Nederland ziet het herijken van de adviestarieven in het licht van de honorariumrichtlijnen die in de cultuursector nu als onderdeel van de arbeidsmarktagenda onderwerp van gesprek zijn. De Fair Practice Code die door de cultuursector is opgesteld, 'tegenover werk staat een eerlijke vergoeding' moet ook een vertaling krijgen naar de koorsector.

### *Commissie*

In het voorjaar van 2019 stelden KNN en LKCA een commissie op met vertegenwoordiging uit bestuurders, dirigenten en een afvaardiging uit het kunstvakonderwijs:

Christian Boel, studieleider afdeling muzikeducatie HKU  
Mariette Effing, dirigent  
Caroline Grasmeijer, dirigent  
Ruut te Velthuis, afdelingshoofd muziekschool Zeist-De Bilt  
Adrie Bout, bestuurder (KNZV-Midden Nederland)  
Rick Mulder, bestuurder (KCZB)

Boyke Brand, voorzitter  
Hans Noijens, secretaris (LKCA)

### *Adviesaanvraag*

De commissie ontving in mei 2019 de opdracht om op hoofdlijnen te adviseren over een herijking van de adviestarieven. Die opdracht behelsde de volgende vragen:

- a. Benoem en beschrijf de knelpunten bij de totstandkoming van financiële afspraken tussen koren en dirigenten en de huidige adviestarieven? Benoem ook wat goed gaat, waarin de adviestarieven nu wel in voorzien.

- b. Benoem en beschrijf verschillende oplossingsrichtingen voor deze knelpunten en benoem en beschrijf wat de rol van de adviestarieven hierbij kan zijn?
- c. Wat adviseert de commissie voor de adviestarieven, zodat deze bijdrage aan gezonde sector, goed te hanteren zijn voor (vrijwillige)bestuurders en dirigenten ten aanzien van:
  - i.Grondslagen en criteria
  - ii.Hoogte en opbouw van de tarieven (kijk hierbij eventueel ook naar hoe dat in andere sectoren gebeurt)
  - iii.Aandachtspunten bij publicatie
  - iv.Publicatie en actualisering van de tarieven in de toekomst (wie/waar/wanneer)

#### *Werkwijze*

De commissie opereerde onafhankelijk en werd ondersteund door een secretaris. Onderdeel van traject vormde het raadplegen van andere experts uit de cultuursector die met het onderwerp bezig zijn. Zo zijn de arbeidsagenda en de Fair Practice Code tot stand gekomen binnen het gesubsidieerde, professionele circuit; de amateurkunstsector (een groot werkveld) is daar nog niet bij aangesloten maar kan mooi gebruik maken van de inzichten en instrumenten die er al zijn ontwikkeld.

Een begeleidingsgroep vanuit het bestuur van Koornetwerk Nederland bestaande uit Annalisa Schmad (deskundigheidsbevordering), Roy Voogd (communicatie) en Daphne Wassink (voorzitter) heeft tussentijds overleg gehad met voorzitter en secretaris van de commissie over de voortgang van het proces.

## **2. De Fair Practice Code als handvest voor een gezonde sector; grondslagen en uitgangspunten; betekenis voor de koorsector**

In 2017 werd de Fair Practice Code (FPC) door Kunsten'92 (de bovensectorale belangvereniging voor kunst, cultuur en erfgoed) gelanceerd. De Fair Practice Code biedt een kader om loon naar werk in de culturele en creatieve sector mogelijk te maken. Dat is nodig voor een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk want daar is in Nederland nog niet overal sprake van.

Een brede vertegenwoordiging van creatieve professionals uit verschillende disciplines heeft de FPC opgesteld. Overigens waren dat voornamelijk partijen uit de gesubsidieerde professionele kunsten; de amateursector is niet betrokken geweest. Wel wordt gesteld dat de code ook voor de amateurkunstsector te gebruiken is.

De FPC is een gedragscode en beschrijft de kernwaarden van 'eerlijk' gedrag: solidariteit, diversiteit, vertrouwen, duurzaamheid en transparantie. De code nodigt uit tot reflectie en helpt bij gesprekken en onderhandelingen. Hij functioneert als een paraplu voor regelingen en richtlijnen en is als zodanig ook voor de koorsector van belang.

### *Betekenis voor de koorsector*

Bij het opstellen van de code is de amateurkunstsector en dus ook de koorsector niet betrokken geweest. Dat maakt dat de code misschien soms wat vervreemdend leest; niettemin is de motivering van het opstellen van een dergelijke code een goed voorbeeld voor ook de koorsector. Ook de koorsector vormt immers voor velen een vruchtbaar werkveld en levert perspectieven op betaald werk.

Oprachtnemers (dirigenten en anderen) en bestuurders zouden fondsen, gemeentes en ander financiers kunnen wijzen op het bestaan van de Fair Practice Code. Er is weliswaar nog niet een verplichting om te honoreren volgens de code zoals OC&W dat in het professionele circuit heeft uitgevaardigd, het kan wel werken als een moreel kompas bij het gesprek over tarieven en richtlijnen.

Daarnaast kan de koorsector ook profijt hebben van de dynamiek richting beleidsmakers die de code veroorzaakt. Berekend is dat er ca. 25 miljoen nodig is om tot eerlijke betaling te komen binnen de door de rijksoverheid gefinancierde kunstinstellingen en -gezelschappen. Ook hierin is de amateurkunstsector niet meegerekend maar gesteld wordt wel dat "de meerkosten voor nog niet onderzochte onderdelen van de culturele en creatieve sector zullen nog nader in kaart moeten worden gebracht", m.a.w. het is wellicht zinnig om aan te kloppen bij Kunsten 92' om onderzoek uit te laten voeren in de koorsector of amateurkunstsector. Want ook daar zijn overheden (vooral lokale overheden) betrokken bij de financiering van een sector.

### 3. Trends in de koorsector

Er zijn tal van ontwikkelingen en trends die vaak buiten de directe invloedssfeer van koren en dirigenten liggen, maar die wel van invloed zijn op de onderwerpen van dit advies. Het zijn signalen en geluiden die wij als commissie geconstateerd hebben, en waar je als dirigent of vereniging profijt of last van kunt hebben maar waar vaak niet zo veel aan te doen is; grotere bewegingen die niet goed grijpbaar zijn.

We zijn niet volledig maar noemen er hier een aantal waar dirigenten en koorbesturen direct mee te maken (kunnen) hebben.

#### *Status cursussen en opleidingen*

Er zijn veel dirigenten op de arbeidsmarkt bij wie het opleidingsniveau lastig te traceren is. Dat heeft allereerst te maken met het gegeven dat dirigent zijn een vrij beroep is en iedereen zich dirigent kan noemen. In een sector zoals de koorwereld waar de deelname laagdrempelig is of kan zijn en waar veel ongeletterdheid (geen kennis van notenschrift) voorkomt, speelt dat verschijnsel een grote rol. Er is een enorme differentiatie in de muzikale achtergrond van de koordirigent in Nederland, veel groter dan bijvoorbeeld in de HAFABRA wereld.

Door het verdwijnen van de inspectie amateurkunst, is er geen toezicht meer op de aanbieders van cursussen en opleidingen buiten het beroepsonderwijs. Dat levert een bonte verzameling van cursussen en opleidingen, al dan niet met beschreven leerinhouden, diploma's en certificaten op waarvan de betekenis voor de sector onduidelijk is. Voor koorbesturen is het in deze situatie lastig in te schatten wat het opleidingsniveau van een amateurkoordirigent (dus van buiten het beroepsonderwijs) daadwerkelijk is.

#### *Verandering arbeidsmarkt amateurkunst*

Maar ook binnen het kunstvakonderwijs is er veel differentiatie! Als gevolg van krapte in sommige delen van de arbeidsmarkt in de kunstensector (zoals de amateurkunsteducatie) hebben ook andere professionele musici, niet specifiek koordirigent, zich op de koorsector gericht. Deze professioneel opgeleide musici vullen ook het gat dat ontstaat doordat er op de conservatoria nog maar weinig koordirigenten worden opgeleid (als gevolg veranderde financieringssystematiek sinds de invoering van de bachelor / masterstructuur). Maar ze maken het voor koorbestuurders soms lastig beoordeelbaar welke kwalificatie een conservatoriumopleiding feitelijk inhoudt.

#### *Financieringsbronnen*

Gemeentes en fondsen gaan andere eisen stellen aan financiering van verenigingen en koorprojecten. Voor structurele ondersteuning van een gemeente wordt steeds vaker gekeken naar de maatschappelijke rol die een vereniging vervult; begrippen als laagdrempeligheid, innovatie van het aanbod en inclusie beginnen een rol te spelen in de waardering van het functioneren van een vereniging en ook fondsen kijken verder dan alleen de artistieke prestatie. Dat is van invloed op de financiering van koorzingen en de honoraria die er betaald worden.

#### *Flexibilisering deelname kunstbeoefening*

Door het grote aanbod aan leuke en aantrekkelijke projectmatige en incidentele zingactiviteiten voor koorzangers en door een verandering in de besteding van de vrije tijd (minder in vaste structuren, meer flexibel) is het voor verenigingen die functioneren op basis van een vast lidmaatschap vaak een uitdaging het ledenaantal op peil te houden. De huidige koorzanger is mondig, kritisch (het aanbod moet aantrekkelijk zijn en passen bij behoeften) en op de hoogte van aantrekkelijke zingactiviteiten. Dat maakt hem soms tot een wat onberekenbare factor.

### *Verbreiding van het aanbod*

Er zijn veel partijen die aantrekkelijk aanbod hebben voor koorzangers en de koorzanger ook als consument beschouwen waarmee een inkomen te genereren is. Dirigenten, professionele kunstinstellingen, commerciële aanbieders maar ook zorg- en welzijn partijen organiseren aanbod. Zo zijn er koren en dirigenten bezig met zingen voor je leven (voor mensen met kanker), overdagkoren en alzheimerkoren. Dergelijke koren en groepen brengen wellicht andere activiteiten en rollen voor bestuur, organisatoren en dirigent met zich mee dan bij de traditionele of gewone vereniging of projectkoor het geval is.

### *Kleinere verenigingen*

Onder invloed van bovenstaande ontwikkelingen, is de indruk dat verenigingen over het algemeen genomen kleiner zijn geworden. Natuurlijk zijn er uitzonderingen en vooral in de wereld van de popkoren ontstaan ook grote nieuwe initiatieven en koren, maar de tendens is dat koren kleiner worden en daardoor hun financiële draagkracht zien teruglopen. Dat kan, als geen vervangende bronnen worden gevonden, van invloed op het honorarium van de dirigent.

### *Beschikbaarheid van competente bestuurders.*

Een vereniging goed runnen, daar komt heel wat bij kijken. Er is heel wat regel- en wetgeving waar je als bestuurder mee te maken hebt. Komen met een goed inhoudelijk verhaal en kunnen uitdragen waar je vereniging voor staat is in de huidige context bijna onontbeerlijk voor je koor. Dat kan niet iedereen zomaar en daar is ook bereidheid, tijd en energie voor nodig. Verenigingen geven aan dat het moeilijk is om goede bestuurders te vinden.

### *Van dirigent tot artistiek leider en ondernemer.*

De veranderingen in de behoeftes van koorzangers, de complexiteit van het besturen en organiseren van een vereniging en de noodzaak om te werken zichtbaarheid, kan ook gevolgen hebben voor de inzet van de dirigent. Er wordt vaak heel wat meer gevergd dan het leiden van een repetitie en uitvoering en de dirigent wordt ook graag betrokken bij andere onderwerpen. Dat is ook niet zo raar als je als vereniging onderscheidend wilt zijn; daar kan het bestuur een dirigent die meedenkt, flexibel en creatief is, een goed netwerk heeft, kennis van de sector en ondernemend is (een dirigent kan voor zijn koor ook uitkijken naar de kansen die zich voordoen en het initiatief nemen om zijn vereniging te verkopen) goed bij gebruiken. Dat maakt dat een dirigent een uitgebreider takenpakket kan hebben.

### *Genres*

Er zijn genres die het moeilijk hebben en er zijn genres die het voor de wind gaan. In zijn algemeenheid kun je stellen dat opera, operette en oratorium, de klassieke genres met grote gezelschappen minder in de belangstelling staan. Genres als popkoor, musical en smartlap daarentegen, die je als laagdrempelig zou kunnen kenschetsen, kunnen juist rekenen op veel belangstelling. Deze verschuiving vraagt om aanpassingen in de voorzieningen, de ondersteuning en de competenties van het leidinggevend kader.



#### 4. De werking van de huidige adviestarieven – knelpunten en oplossingsrichtingen

Zonder aan grondslagen te tornen past Koornetwerk Nederland ieder jaar een indexering toe op de adviestarieven. Die adviestarieven zijn uitgangspunt voor het gesprek en de onderhandelingen, zodat betrokken partijen (koorbestuur/opdrachtgever en dirigent) in alle gevallen vrij zijn om hun onderlinge betrekking te regelen zoals zij dat wensen.

De toelichting luidt nu “Uitgangspunt zijn de kwalificaties op basis van de opleiding van dirigenten. De grootte van het koor, leeftijd, ervaringsjaren, gevolgde cursussen of masterclasses zijn buiten beschouwing gelaten. De tarieven betreffen bedragen per repetitie-uur. Bij dit bedrag is een standaard vergoeding voor de voorbereiding inbegrepen, zodat deze niet apart hoeft te worden berekend.” Dit is een duidelijke, eenvoudige en overzichtelijke omschrijving die ruimte biedt voor koor en dirigent om het gesprek te voeren over een honorarium.

##### 4.1 Knelpunten

De huidige uitgave adviestarieven van KNN verschaft duidelijkheid en eenvoud, er kunnen ook knelpunten ontstaan omdat de toelichting van KNN geen nadere uitleg geeft over andere criteria en grondslagen op basis waarvan je het gesprek over een honorarium ook nog zou kunnen voeren.

We brengen hieronder een aantal knelpunten in beeld, zowel voortvloeiend uit de opzet van de huidige adviestarieven maar ook knelpunten die de commissie zelf heeft gesignaleerd in het veldonderzoek dat is verricht.

###### 1. *Jaarlijkse indexering*

KNN past consequent de adviestarieven elk jaar aan en hanteert hiervoor het CPI, het consumentenprijsindexcijfer dat een uitgangspunt vormt voor het corrigeren van de invloeden van inflatie; die correctiecijfers fluctueerden de laatste vier jaar tussen de 0,3% en 1,4%.

Het is uitzonderlijk dat de koorsector deze werkwijze hanteert, er zijn de commissie geen voorbeelden bekend in het culturele veld waar er, indien geen sprake is van een CAO, op dit soort manier collectieve afspraken gemaakt worden. Hoe sympathiek en redelijk deze automatische verhoging ook is, het is voorstelbaar dat het de speelruimte aan de onderhandelingstafel en de bereidheid om te verhogen beïnvloedt.

###### 2. *Opbouw van een tarief vanuit minimum en maximum*

Hoewel het nergens in de huidige toelichting beschreven staat, worden tarieven nu vaak gehanteerd als maximum-tarieven. De ruimte om te groeien en te onderhandelen wordt door dirigenten als beperkt ervaren; anderzijds biedt het verenigen ook houvast. Het is goed om te kijken naar de gevolgen van het hanteren van een maximum- en ook een minimumtarief in een vrije-sector: is de koorsector daarmee gediend en hoe dan?

###### 3. *Scholingsmogelijkheden*

Omdat sommige van de door KNN in de toelichting genoemde opleidingen niet meer bestaan en omdat er inmiddels ook andere opleidingen en cursussen zijn ontwikkeld, is het nodig om opnieuw in beeld te brengen wat de huidige opleidingsmogelijkheden zijn. Zodat besturen en opdrachtgevers zo goed mogelijk zich een beeld kunnen vormen van het opleidingsniveau van dirigent of koorleider.

#### 4. *Activiteiten en taken*

De huidige toelichting bij de adviestarieven heeft het ten aanzien van honorering uitsluitend over repetities en concerten. De begeleidende tekst meldt: “bij dit bedrag is een standaard vergoeding voor de voorbereiding inbegrepen, zodat deze niet apart hoeft te worden berekend”. Het geeft geen nadere specificaties over die voorbereiding en ook niet over de activiteit waar die voorbereiding op gericht is. Dat kan onduidelijkheid opleveren omdat veel van de taken van de dirigent voorbereidend zijn voor repetitie en/of concert.

Daarnaast wordt in de toelichting onderscheid gemaakt naar 3 types van concerten/optredens waaraan een vermenigvuldigingsfactor van de uurtarieven gekoppeld wordt; de grondslag onder die coëfficiënt is gebaseerd op de aanwezigheid van enige vorm van instrumentale begeleiding waarbij de omvang van het ensemble kennelijk bepalend is.

Het is nodig om te kijken hoe elke willekeurige vorm van samenwerking met derde partijen (een orkest, een multidisciplinaire samenwerking, een samenwerking bij educatie- en participatieprojecten) uitgedrukt moet worden in een honorarium. Want elke samenwerking levert voor een dirigent andere of anders samengestelde takegeen en verantwoordelijkheden op.

Het is nodig om in kaart te brengen welke taken er uitgevoerd moeten worden om een willekeurige zangactiviteit te organiseren en bij wie de taken die daaruit voortkomen, belegd zijn. Dat biedt de duidelijkheid aan beide partijen en voorkomt verkeerde verwachtingen.

#### 5. *Vakbekwaamheid: kennis, kunde en ervaring*

Er bestaat voor de dirigent geen gestandaardiseerd profiel- en takenschets, geen onderscheid van een junior, medior of senior, geen competentieprofiel waarin kennis en kunde beschreven staan<sup>1</sup> of een functieboek. Een dergelijke handleiding zou koren helpen in beeld te brengen wat ze precies zoeken, welke dirigent geschikt is en als handreiking kunnen dienen voor de inrichting van een functioneringsgesprek ; het zou opleiders richting geven in de profielen van een opleiding. En het zou dirigenten helpen bij het nadenken over hun ontwikkeling.

Een dergelijk functieboek zou ook kunnen helpen bij het inrichten van een functie- of evaluatiegesprek wat van tijd tot tijd door de partijen wordt afgesproken.

#### 6. *Grootte van een koor, koortype*

KNN zegt in haar toelichting dat grootte van het koor niet is meegenomen in de adviestarieven. In sommige richtlijnen (bijvoorbeeld die van de NTB) wordt de grootte van een koor juist wel als factor meegenomen voor de berekening van een uurtarief. Vanuit welke motivering dat is gedaan, wordt niet duidelijk.

Elke samenstelling van een koor, of dat nu naar omvang, genre of stijl is, stelt eisen aan de vakbekwaamheid van een dirigent; en het is waarschijnlijk dat afhankelijk van omvang, genre of stijl een dirigent verschillende activiteiten en taken uitvoert. Het is dan ook niet nodig om *grootte van een koor* en *koortype* als aparte grondslag mee te laten wegen, hoewel het een rol kan spelen in de beschikbaarheid van financiële middelen.

---

<sup>1</sup> In 2007 heeft Kunstfactor, het toenmalige sectorinstituut voor de amateurkunst, de publicatie uitgegeven *Idealen in de praktijk*. Daarin staat een competentieprofiel van de dirigent beschreven. Meer recent is de beschrijving van de beroepskwalificatie (0411) van de Amateur Dirigent, uitgegeven in de Vlaamse Kwalificatiestructuur

## 7. Declarabele uren

In zijn algemeenheid kun je stellen dat in de huidige situatie alleen contactmomenten (met koor, individuele zangers, bestuur, commissies) declarabel zijn. Reistijd, besprekingen, telefoontjes, mailverkeer etc. zijn dat niet. Hoe minder declarabele uren in een week, hoe hoger het uurtarief moet zijn om op een 'fair' honorarium uit te komen.

### *ZZP-schap*

Een dirigent kan zijn verdiensten voor het leiden van een koor opgeven bij de belastingdienst als inkomsten uit overige werkzaamheden (als zijn hoofdinkomen ergens anders vandaan komt), hij kan ook ZZP-er zijn en een eigen onderneming leiden. Dat betekent dat hij zelf verantwoordelijk is voor ziektekosten en pensioenvoorzieningen. Het huidig advies zegt daar verder niets meer over dan dat de tarieven exclusief BTW (en reiskosten) zijn. Toch is het zinvol om te kijken hoe in andere delen van de culturele sector omgegaan wordt met deze 'ondernemingskosten'.

In deze notitie hebben we van bovenstaand onderwerp geen werk gemaakt omdat het buiten de opdracht viel. Maar dat (toekomstige) wetgeving, belastingregels en sociale voorzieningen die betrekking hebben op ZZP-schap onderwerp van gesprek moeten zijn, daarvan zijn we overtuigd. We adviseren Koornetwerk Nederland dit verder in beeld te brengen en te bezien wat het op de korte dan wel lange termijn betekent, ook voor zichzelf.

## 4.2 Oplossingsrichtingen

Bij het nadenken over oplossingsrichtingen spelen een aantal uitgangspunten:

- Praktisch: de sector is gediend met een makkelijk te gebruiken instrument
- Objectief: de grondslagen waarop adviestarieven tot stand komen moeten objectief en zoveel mogelijk meetbaar zijn
- Stimulerend: de uitgangspunten en grondslagen moeten koren en dirigenten motiveren om op zoek te gaan naar de goede match
- Flexibel: het instrument moet kaders bieden waarbinnen er voldoende ruimte is voor onderhandeling en ontwikkeling

We hechten eraan dat het advies helpt om inzichtelijk te maken welke vakbekwaamheden van een dirigent een koor nodig heeft. Welke dirigent sluit aan bij ambitie, kwaliteiten en mogelijkheden van het koor?

### **Oplossingsrichting 1: vaststellen uurtarief**

Het is denkbaar om de verschillende factoren / grondslagen te wegen en er niveaus aan te geven.

Als voorbeeld in een tabel:

Factor Opleiding en scholing	Factor Vakbekwaamheid	Factor Activiteiten en taken	Factor Ervaring
Geen opleiding 0,5	Geen meetbare vakbekwaamheid: 0,5	Regulier: 1,2	Geen ervaring = 1
Middenkader opleiding: 6	Basis : 5	Uitgebreid: 1,5	1-5 jaar = 1,2

Conservatorium andere opleiding: 8	uitgebreid: 6	Specifiek: 2	5-10 jaar = 1,4
Conservatorium koördirectie /ensembleleiding: 10	Specialistisch: 7		Meer dan 10 jaar = 1,5

In deze tabel laat je zien hoe je binnen één en dezelfde grondslag (verticaal) verschillen wilt uitdrukken; je maakt ook duidelijk hoe je de verschillende grondslagen ten opzichte van elkaar uitdrukt. In dit voorbeeld spelen opleiding en vakbekwaamheid de belangrijkste rol; dat zou je natuurlijk ook anders kunnen inrichten. Het gebruik van zo'n tabel veronderstelt dat er gespecificeerd wordt wat verstaan wordt onder de termen "Basis", "Uitgebreid", "Specifiek" etc..

Als het gaat om de berekening van een adviestarief dan kunnen daarbij de volgende factoren een rol spelen:

Minimumloon (=M)  
Opleiding en scholing (=O)  
Vakbekwaamheid (=V)  
Ervaring (=E)  
Activiteiten en taken (=A)  
Declarabele uren (=D)

De berekening luidt:

$$\text{TARIEF} = M \times O \times V \times E \times A / D$$

#### VOORBEELD

Stel: je bent een net afgestuurde student koördirectie, met een basis vakbekwaamheid, voert een regulier pakket van taken en activiteiten uit en hebt 0 jaar ervaring; van je beschikbare werktijd (40 uur) is bij dit koor 2 uur declarabel (=repetitietijd); dat maakt de factor D = 20

$$20 \times 10 \times 5 \times 1,2 \times 1 / 20 = 60; \text{€ } 60 \text{ zou dan het uurtarief zijn.}$$

Het voordeel van deze werkwijze is dat alle relevante grondslagen een plaats hebben in de totstandkoming van een tarief, het is een tamelijk integrale benadering.

Nadeel is dat de uitgebreidheid ook complicerend kan werken; het veronderstelt een heldere toelichting. Ander nadeel kan zijn dat het alleen de hoogte van een uurtarief bepaalt en nog geen oplossing biedt voor de uren die activiteiten en taken met zich meebrengen buiten de contacturen. <sup>2</sup>

#### Oplossingsrichting 2: vaststellen honorariumniveaus

Je kunt één van de grondslagen leidend laten zijn in de bepaling van een honorarium en de andere grondslagen daarbinnen honoreren. Stel: er wordt uitgegaan dat vakbekwaamheid van de dirigent leidend is, dan kun je op basis van de verschillende niveaus van vakbekwaamheid honoraria vaststellen en daarbij een bandbreedte laten gelden.

<sup>2</sup> Voorbeeld naar: <https://loonwijzer.nl/eigenbaaswijzer/bereken-zelf-je-tarief>

Bijvoorbeeldvakbekwaamheid	Honorariumniveau* (uurbedrag)
Geen meetbare vakbekwaamheid	20-30
Basis	30-45
Uitgebreid	40-60
Specialistisch	50-75

\*bedragen zijn indicatief

Op basis van andere grondslagen kan binnen de niveaus dan verdere differentiatie worden aangebracht. Als een dirigent een uitgebreid pakket van taken heeft, kun je dat laten meewegen in de honorering.

### **Oplossingsrichting 3: vaststellen takenpakket en urenbelasting : opstellen opdrachtomschrijving**

Uitgaande van taken en activiteiten die er uitgevoerd worden en een aantal uren dat je daarvoor uittrekt, kan een opdrachtomschrijving voorzien in een duidelijke gekaderde opdracht; per project, per jaar of anderszins. Door vooraf invulling te geven aan de aard, inhoud en de omvang van de opdracht, is er helderheid voor alle partijen.

Taken kunnen niet alleen verschillen in omvang, ook wat er aan competenties voor nodig is en welke verantwoordelijkheid het met zich meebrengt kan meewegen in de honorering. Het leiden van een complexe voorstelling met ensemble, choreografie, belichting etc.. is van een andere orde dan het houden van een auditie of het deelnemen aan een bestuursvergadering.

Onderstaand een voorbeeld.

taak	aantal uren	Uurtarief*	bedrag
Leiden repetities	10 x 2 = 20	55	1.000
Samenstellen programma en artistiek concept, repetitieschema	8	45	280
Overleggen (met bestuur, commissie, ...)	2	45	70
Afnemen audities	3	45	105
Leiden uitvoering en voorrepetitie	4	60	300
<b>Totaal</b>	<b>37</b>		<b>€ 1.855</b>

\*De bedragen zijn indicatief.

## 5. Grondslagen voor een beloningssystematiek

Uit de geconstateerde knelpunten en oplossingsrichtingen stellen we ons voor dat de volgende grondslagen meespelen in de totstandkoming van een tarief.

### 5.1 Opbouw van een tarief – bepaling van minimum en maximum

In deze context hebben we het over de situatie waarbij in de samenwerking tussen koorleider (dirigent) en koor/zanggroep afspraken gemaakt zijn/worden over de hoogte van een honorarium of vergoeding (er zijn in de sector ook situaties waarbij iemand gewoon de leiding neemt, uit vrijwilligheid en zonder afspraken over beloning).

#### *Minimumtarief*

Met het hanteren van een minimumadvies tarief voor het leiding geven aan een groep zangers, hoe informeel de situatie ook is en los ook van de taken die daaruit voortvloeien, geef je uitdrukking aan de verantwoordelijkheid die er bij leiding geven en onderwijzen speelt. En die verantwoordelijkheid kun je uitdrukken in een honorarium, als de betrokkenen dat willen afspreken met elkaar. Er is immers ook sprake van een bepaalde mate van 'werk'! De overheid is momenteel bezig met het instellen van een minimum-uurtarief voor ZZP-ers en er worden bedragen genoemd van € 16; voor ongeschoold werk zonder leidinggevende verantwoordelijkheid. Uitgaande van zo'n bedrag kun je als sector afspreken dat voor het leiden van een groep zangers, of dat nou geschoold gebeurt of niet, een minimum bedrag van bijvoorbeeld € 30 geldt. Daarmee geef je uitdrukking aan de waarde die het heeft om leiding te geven aan een groep zingende mensen.

Door als koor/zanggroep **een minimum** voor de leiding vast te stellen, spreek je uit dat je waarde hecht aan leiding en dat je daar ook zekere eisen aan stelt. Elke vorm van honorering, ook een minimum, veronderstelt dat je bepaalde verwachtingen hebt ten aanzien van de invulling van taken en verantwoordelijkheden. Dit vastleggen en beschrijven geeft duidelijkheid en richting in je activiteiten en levert kwaliteit aan het samen zingen. Door als dirigent **een minimum** vast te stellen voor je werkzaamheden (bijvoorbeeld bij de start van je betrekking), geef je uitdrukking aan je kwaliteit (kennis, kunde, betrokkenheid etc.), je beschikbaarheid (hoe lager je uurtarief, hoe beter beschikbaar je bent) en je bereidheid (hoe lager je uurtarief hoe groter je bereidheid wordt ingeschat).

#### *Maximumtarief*

Het dirigentschap is een vrij beroep en daarbij is het niet goed mogelijk om een maximumtarief te stellen. De dirigent kan immers vragen wat hij wil en denkt te moeten verdienen.

Aan de hand van objectieve en meetbare criteria kun je komen tot de opbouw van een honorarium en dat is wat dit advies doet. Het advies kan geen oordeel geven over subjectieve criteria die gaan over bijvoorbeeld 'de klik' en 'het vertrouwen' tussen koor en dirigent of het beoordelen van 'het belang' van de dirigent voor het koor. Maar dit soort overwegingen kunnen wel degelijk een rol kunnen spelen bij de onderhandelingen over een honorarium.

Door als koor/ zanggroep **een maximum** vast te stellen, spreek je uit dat er grenzen zijn aan de bereidheid en mogelijkheid om een artistieke prestatie of bijdrage daaraan te honoreren. Dat is realistisch, de middelen zijn nu eenmaal beperkt en er zijn grenzen aan inkomsten uit sponsoring, fondsenwerving en publieksinkomsten. Anderzijds kan het stellen van een maximum ook demotiverend werken en de ambitie om te groeien en ontwikkelen frustreren en afremmen. Het is goed je daarvan bewust te zijn.

Mocht je als dirigent **een maximum** vast willen stellen, dan spreek je je uit over je eigen kwaliteit, beschikbaarheid en bereidheid, ook in relatie tot collega's. Hoe hoger je maximum, hoe hoger ook de eisen die er aan je gesteld zullen worden. Het uitspreken van een maximum kan in het gesprek met een koor of opdrachtgever ook een richtpunt vormen: "ik ben bereid om € 15 onder mijn maximum tarief te starten en zou dat maximum graag over 5 jaar bereikt hebben". In dat geval is 'maximum' eerder een streefbedrag. Het kan een koor ook geruuststellen en duidelijkheid geven over het te voeren financieel beleid wanneer je een maximum noemt; en als je van plan bent om lang met ene koor te blijven werken, dan kun je dat in je overwegingen meenemen.

## 5.2 Opleidingsniveau

De door de overheid ingerichte opleidingen ensembleleiding, koordirectie, leadership op WO, HBO-niveau, kennen beschreven inhouden, accreditatietrajecten waarbij de kwaliteit van een opleiding / onderwijs wordt beoordeeld. Het gaat hierbij om het beroepsonderwijs waarbij diploma's verstrekt worden die, zo wordt algemeen aangenomen, een bewijs en garantie vormen voor vakbewaamheid.

De koorsector kent daarnaast nog een breed aanbod van (semi)particuliere aanbieders dat varieert van tweejaarlijkse opleidingen gebaseerd op een raamleerplan, tot zomercursussen, of losse weekends en lesdagen. De mate waarin leerinhouden beschreven zijn en toelatingseisen gesteld worden wisselen sterk en elke vorm van inhoudelijk toezicht ontbreekt. Dat maakt het lastig om waarden toe te kennen aan deze (bij)scholingsmogelijkheden. We geven niettemin een aanzet en volgen daarin het criterium van een beschreven inhoud op basis waarvan een certificaat of diploma wordt verstrekt.

### Hoger beroepsonderwijs (HBO)

Het HBO kent de volgende mogelijkheden voor een dirigent:

- Master<sup>3</sup>: bijvoorbeeld Koordirectie, Vocal Leadership, Kunsteducatie. De masters Koordirectie en Vocal Leadership besteden expliciet aandacht aan ensembleleiding; de andere masters doen dat niet.
- Bachelor: bijvoorbeeld Koordirectie, Docent Muziek, Musician 3.0. Al deze bachelors bieden ensembleleiding als vak; de eerste vanzelfsprekend het meest uitgebreid en breed, de andere twee in de vorm van minors.
- Post-HBO opleidingen. De Applicatie-opleiding in Utrecht (HKU) en de Post-HBO Koordirectie klassieke muziek en lichte muziek in Tilburg (Fontys) zijn bedoeld als éénjarige nascholingsopleidingen voor studenten met een bachelor muziek.

(Ensembleleiding = leiding geven aan groep muzikanten, alles rondom koren heet vaak koorleiding, koordirectie of anders)

### Overige opleidingen en cursussen: middenkaderopleidingen

Koornetwerk Nederland publiceert op haar website een breed aanbod van opleidingen, cursussen en inspiratiedagen. Enkele aanbieders hebben nog het aanbod dat gebaseerd is op (herziene) raamleerplannen en formats. Zo worden de Opleiding Dirigent Licht Vocaal, Kerkmusicus III en de Meerjarige Dirigenten Opleiding (MDO) nog op verschillende plaatsen

---

<sup>3</sup> Het komt voor dat een student die hoofdvak fluit heeft gedaan, daarna een master koordirectie volgt en afrondt. Dat betekent dat deze student in twee jaar tijd zich heeft bekwaamd in koorleiding. Dat levert een andere vakbekwaamheid op dan bij iemand die na 4 jaar bachelor koordirectie nog een 2-jarige master toevoegt. M.a.w.: voor het beoordelen van vakbekwaamheid is het niet voldoende om alleen af te gaan op master, ook de inhoud van de genoten bachelor is bepalend voor de vakbekwaamheid. Bachelor - master staat dus niet in alle gevallen gelijk met het oude praktijkdiploma - diploma uitvoerend musicus.

aangeboden; en ook een Basiscursus (waarvoor een werkboek bestaat met begin- en eindtermen) kom je er tegen. We noemen dit de *middenkaderopleidingen*, de opleidingen en cursussen voor vooral amateurdirigenten. Daarnaast zijn er tal van andere cursussen, zomercursussen, afzonderlijke inspiratiedagen en weekends die we scharen onder overig aanbod en die zowel amateur- als professionele dirigenten bedienen.

Met de huidige beperkte kennis van deze opleidingen, zou je hooguit op basis van *duur* van het aanbod, de *beschrijving* ervan en enige vorm van *toetsing* een onderscheid kunnen maken. De gedachte is dan dat een langer traject tot meer verdieping van kennis en vaardigheid kan leiden en dat beschreven leerinhouden die getoetst worden garant kunnen staan voor een zekere mate van vakbekwaamheid. Dat het overig aanbod daar ook een bijdrage aan levert, stellen we niet ter discussie maar we willen er geen waardes aan toekennen.

Bovenstaand leidt tot volgend overzicht van opleidingen

### Opleidingen

HBO (Beroepsonderwijs)	Duur	Toetsing
Master Koordirectie	2 jaar voltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering en onderzoek
Master of Education, Master of Music (beide masters naar keuze een focus op koorleiding)	2 jaar deeltijd	Onderzoek
Master Vocal Leadership	2 jaar voltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering en onderzoek
Bachelor Koordirectie	4 jaar voltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering; toetsen bijvakken
Bachelor Docent Muziek (met aandacht voor ensemble- en koorleiding)	4 jaar voltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering of toetsing tijdens de les
Bachelor Musician 3.0 (vakken evt.naar keuze koorleiding)		Praktisch examen in de vorm van een performance en presentatie van een onderzoek
Bachelor of Music (uitvoerend musicus)	4 jaar voltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering; toetsen bijvakken
Post-HBO opleiding koordirectie Applicatie-opleiding	1 jaar deeltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering; toetsen bijvakken
Vocal leadership	2 jaar deeltijd	



Middenkader	Duur	Toetsing
Meerjarige Dirigentenopleiding (MDO) of vergelijkbaar zoals Kerkmusicus III	2 jaar deeltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering; toetsen bijvakken
Dirigent Licht Vocaal	1 jaar deeltijd	Praktisch examen in de vorm van een uitvoering; toetsen bijvakken
Basiscursus	3 maanden deeltijd	Praktisch examen; toetsen bijvakken
Kerkmusicus III	2 jaar deeltijd	Praktisch examen in de vorm van een openbare uitvoering; toetsen bijvakken
Module I en II Vocal leadership	2 x 3 weekends	Geen toetsing
Overig aanbod	Duur	Toetsing
Oriëntatiecursus	12 à 15 weken deeltijd	Geen toetsing
Kurt Thomascursus / Ward Swingle cursus	Ca. 1 week voltijd	Geen toetsing
Dirigentenateliers, workshops etc..	1 à 2 dagen	Geen toetsing
Lead-academy	1 weekend voltijd	Geen toetsing

### 5.3 Ervaringscomponenten

Het is normaal om ervaring en ervaringsjaren te waarderen vanuit de gedachte dat iemand die werkt, leert door dat werk te doen en routines en inzichten ontwikkelt die helpen om het werk met nog meer kwaliteit uit te voeren. Het gaat er dan om dat een dirigent *relevante* ervaring opdoet in gerelateerde activiteiten.

Activiteit	Duur/aantal/frequentie	Waardering
A: Koren/zanggroepen dirigeren regulier		... per jaar vanaf behalen diploma (max 25 jaar)
A: Koren/zanggroepen dirigeren projectmatig		... per jaar vanaf behalen diploma (max 25 jaar)
B: Instrumentale ensembles dirigeren		... per jaar vanaf behalen diploma (max 25 jaar)
B: Multi-disciplinaire, educatie en participatie projecten leiden/uitvoeren		... per keer (max 5 keer)
C: Dirigenten opleiden		... per jaar (max. 10 jaar)

D: Workshops leiden binnenland		... per keer (max 5 keer)
D: Workshops leiden internationaal		... per keer (max 2 keer)

## 5.4 Vaardigheidsniveaus

Op basis van de algemene opvattingen over competenties, de specifieke eigenheden van het maken van muziek en de rol van de dirigent hierin kunnen we een competentie-profiel van de dirigent opstellen. Het competentieniveau (vakbekwaamheid) waarop een dirigent functioneert hangt samen met opleiding, ambities, ervaring, etc.. en het is daarom zinnig om onderscheid te maken naar junior, medior en senior.

Bijvoorbeeld:

Een <i>junior</i> heeft de kennis, kunde en basisvaardigheden in huis om een koor te kunnen dirigeren op een basis tot gemiddeld niveau. Hij weet invulling te geven aan de verantwoordelijkheid van het leiden van een groep zingende mensen.
Een <i>medior</i> heeft de kennis, kunde en basisvaardigheden in huis om een koor te kunnen dirigeren op een gemiddeld tot bovengemiddeld niveau. Hij weet invulling te geven aan de verantwoordelijkheid van het leiden van een groep zingende mensen met een zeker prestatieniveau. Daarnaast heeft hij de vaardigheid om complexere activiteiten (waarbij ook externe partijen betrokken zijn) te leiden.
Een <i>senior</i> heeft de kennis, kunde en basisvaardigheden in huis om een koor te kunnen dirigeren op een bovengemiddeld tot excellent niveau. Hij weet invulling te geven aan de verantwoordelijkheid van het leiden van een groep zingende mensen met ambities. Daarnaast heeft hij de vaardigheid om complexere activiteiten en muziekwerken (waarbij ook externe partijen betrokken zijn) te leiden en uit te voeren. Ook weet hij het prestatieniveau van de deelnemers te verbeteren en unieke projecten te bedenken en uit te voeren.

In de koorwereld worden er ook veel initiatieven geleid door een vrijwilliger of door iemand die geen enkele scholing heeft gehad; ook daarin zijn gradaties aan te wijzen. Hoe goed dat soort initiatieven ook kunnen functioneren, ze vallen buiten het bestek van dit advies. De criteria die je aan het functioneren van dit type 'dirigenten' hangt, zijn moeilijk meetbaar en objectief te maken. Vaak kiest de groep zingende mensen zelf of iemand geschikt is op basis van subjectieve, niet persé vakinhoudelijke overwegingen.

Er zijn verschillende wegen denkbaar om tot de vaststelling van een kwalificatie van junior, medior of senior te komen. De meest voor de hand liggende factoren die daarbij een rol spelen zijn het opleidingsniveau, ervaring en de omvang van het takenpakket. Een invulling daarvan zou er als volgt uit kunnen zien.

	opleidingsniveau	ervaring	takenpakket
--	------------------	----------	-------------

Junior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Middenkader:</li> <li>- Meerjarige Dirigentenopleiding (MDO) of vergelijkbaar zoals Kerkmusicus III</li> <li>- Basiscursus</li> <li>- Module I en II Vocal leadership</li> <li>- Oriëntatiecursus</li> <li>- Kurt Thomascursus / Ward Swingle cursus</li> <li>- Dirigentenateliers, workshops etc..</li> </ul>	<p>Koren/zanggroepen dirigeren regulier gedurende 1- 10 jaar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repetities en concerten voorbereiden en leiden; a cappella of begeleid met één instrument</li> <li>- Repertoire bepalen</li> <li>- Overleggen met bestuur en commissies</li> </ul>
Medior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor vocale ensembleleiding</li> <li>- Bachelor overig met ensembleleiding als minor</li> <li>- Post-HBO opleiding ensemble leiding/koördinatie</li> <li>- Applicatie-opleiding</li> <li>- Vocal leadership</li> <li>- Lead-academy</li> <li>- Dirigent Licht Vocaal</li> <li>- Master zonder ensembleleiding</li> <li>- Master instrumentale ensembleleiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koren/zanggroepen dirigeren regulier gedurende meer dan 10 jaar</li> <li>- Instrumentale ensembles dirigeren</li> <li>- Multi-disciplinaire, educatie en participatie projecten leiden/uitvoeren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repetities en concerten voorbereiden en leiden; a cappella of begeleid met klein ensemble</li> <li>- Repertoire bepalen en maken (arrangement, compositie)</li> <li>- Overleggen met bestuur en commissies</li> <li>- Ontwikkelen nieuwe activiteiten</li> <li>- Schrijven jaarplan</li> <li>- Schrijven meerjarenplan</li> </ul>
Senior	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Master vocale ensemble leiding</li> <li>- Bachelor vocale ensemble leiding</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koren/zanggroepen dirigeren regulier gedurende meer dan 10 jaar</li> <li>- Instrumentale ensembles dirigeren</li> <li>- Multi-disciplinaire, educatie en participatie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Repetities en concerten voorbereiden en leiden; a cappella of begeleid met klein ensemble</li> <li>- Repertoire bepalen en maken (arrangement, compositie)</li> <li>- Overleggen met bestuur en commissies</li> </ul>

		projecten leiden/uitvoeren - Dirigenten opleiden - Workshops leiden	- Ontwikkelen nieuwe activiteiten - Schrijven meerjarenplan - Initiëren en uitvoeren van complexere (met meerdere partijen) samenwerkingen - Schrijven van / bijdragen aan subsidieaanvragen
--	--	--	---

## 5.5 Competentieprofielen

In het veld klinkt ook vaak de roep om een omschrijving van vakbekwaamheid of competenties: wat moet onze dirigent eigenlijk allemaal kunnen, wat kunnen we vragen en verwachten? Een dergelijke omschrijving kan een houvast geven aan koren en dirigenten, of kan daarvoor een uitgangspunt zijn. We hebben gekeken naar een drietal bronnen.

In 2016 bracht het LKCA de publicatie uit met de titel: De kunstprofessional in de actieve cultuurparticipatie. Daarin wordt beschreven wat verwacht mag worden van de professional die lesgeeft of een ensemble leidt.

Ook het landelijk overleg van Kunstvakdocenten opleidingen heeft in 2018 een herziene versie van de opleidingsprofielen gepubliceerd. Daarin staan de competenties beschreven (wanneer is iemand nu vakbekwaam?) van de afgestudeerde bachelor kunstvakdocent:

Het gaat om de volgende competenties:

1. Artistieke bekwaamheid
2. Pedagogische en didactische bekwaamheid
3. Interpersoonlijke bekwaamheid
4. Omgevingsgerichtheid
5. Kritisch reflectief en onderzoekend houding

Voor de Master Kunsteducatie gaat het om de volgende competenties:

1. Artistiek vermogen
2. Kunstpedagogisch- en didactisch vermogen
3. Onderzoekend vermogen
4. Cultureel ondernemend vermogen
5. Vermogen tot kritische reflectie

Kunstfactor bracht in 2007 al een publicatie uit onder de titel ***Kaderopleidingen muziek, Idealen in de praktijk***. Daarin beschrijft het een competentieprofiel van een dirigent die is opgeleid bij een middenkaderopleiding, de opleidingen voor amateurdirigent. Daarin is sprake van de volgende set van competenties.

1. Creërend vermogen
2. Muzikaal ambachtelijk vermogen (pedagogisch, didactisch, operationaliserend vermogen)
3. Vermogen tot samenwerking (communicatief vermogen, omgevingsgerichtheid)
4. Reflectief vermogen (zelfreflectief vermogen, vermogen tot groei en ontwikkeling).

Deze laatste hebben we gebruikt bij een verdere uitwerking naar junior-, medior- en seniorniveau en toegevoegd als bijlage

Wil je voor de sector met een breed spectrum aan opleidingen, al dan niet gecertificeerd, competenties beschrijven, dan bieden deze bronnen daarvoor wellicht bruikbare ingrediënten.

Ze zijn nog niet geschikt om ze aan de sector te publiceren, daarvoor moeten ze bewerkt worden naar het specifieke terrein van leiding geven en gedifferentieerd worden naar de verschillende niveaus van bekwaamheid dirigenten.

## 5.6 Activiteiten en taken

Bestuur/organisator en dirigent/artistiek leider hebben verschillende, elkaar aanvullende verantwoordelijkheden en taken: het bestuur is verantwoordelijk voor de organisatie en het beleid, de dirigent voor de artistieke inhoud. Maar het is evident dat de beide partijen elkaar nodig hebben bij de uitvoering van taken en verantwoordelijkheden. Wanneer de dirigent een complexe interdisciplinaire activiteit wil programmeren, zal hij het bestuur moeten duidelijk maken welke organisatorische consequenties dat heeft en de haalbaarheid ervan moeten checken. En wanneer het bestuur een andere koers wil gaan varen om nieuwe leden te trekken, dan zal het de dirigent daar in betrekken om de consequenties voor het repertoire in beeld te krijgen.

Onderstaand een voorbeeld op hoofdlijnen van de soorten activiteiten en taken die je bij het organiseren van een zangactiviteit kunt verwachten.

Soort activiteit	taak
Musiceren	- Optreden bij concert, festival, kerkdienst, tijdens reis, concours etc.. - Repeteren
Overleggen	Organisatie, werving, publiciteit, artistieke inhoud (programma), lokaal beleid (met de gemeente)
Organiseren	- Offertes en begrotingen maken, contracten opstellen - PR: website, flyers, persberichten, social media - Schema's, programmavolgorde, toelichtingen en subsidieaanvragen schrijven - Locaties, concertseries werven, bezoeken en contacten - (her)audities afnemen
Werven	- Koorzangers, leden, deelnemers van projecten (projectleden) - Meewerkende musici, solisten, technici, componisten etc.. - Financiële middelen - Podia en optredens
Programmeren	- Repertoire zoeken, maken (arrangementen schrijven, composities maken) - Lezen, luisteren, kijken - Artistieke programma's samenstellen
Plannen	- Repetitieschema maken, (meer)jarenplan maken - Jaarplan opstellen - Reizen organiseren

Het zal iedereen met enige praktijkervaring duidelijk zijn dat het weliswaar inzicht geeft in de soorten activiteiten en taken maar nog niets zegt over taakverdeling en tijdsbelasting. Om een voorbeeld te noemen, belichten we even de samenwerking met een instrumentale begeleider en wat daar zoal bij kan komen kijken.

*Kiezen begeleider:* wat moet hij/zij muzikaal technisch kunnen en wie bepaalt dat? Wat is het budget en wat is een redelijke vergoeding voor de werkzaamheden? Wat zijn de werkzaamheden en hoeveel uur neemt dat in beslag? Wie legt dat vast in afspraken?

*Benaderen:* wie legt het eerste contact?

*Vastleggen:* wie stelt het contract op en legt de afspraken vast?

*Contact houden:* wie houdt het contact verder? Bijvoorbeeld afspraken over kleding tijdens concert? Informatie over repetitietijden en adressen van locaties?

*PR:* wie benadert hem of haar voor een biografie?

*Muziek:* wie zorgt ervoor dat hij/zij de bladmuziek in de juiste uitgave en met de juiste aantekeningen ontvangt?

Etc....

Dat het niet praktisch en nodig is om elke subtaak te omschrijven en uit te drukken in een tijdsbelasting voor dirigent en of bestuursleden is wel duidelijk, daarmee bewijs je flexibiliteit en een soepele samenwerking immers geen dienst. Maar dat het hier gaat om een gezamenlijke verantwoordelijkheid, is wel duidelijk en dat is voor beide partijen van belang. En het is nog niet eens zo eenvoudig om daar een blauwdruk van te maken, die scheiding van taken. In de ene situatie is de dirigent meer organisatorisch en uitvoerend bezig dan in de andere. Het belangrijkste is dat er duidelijkheid is over wie wat doet en eindverantwoordelijkheid voor draagt. En van de taken die bij de dirigent liggen, moet je een indicatie kunnen geven wat daar de tijdsbelasting dan van is en voor hoever die uitgedrukt moeten worden in een honorarium.

Dirigenten hebben er last van als een takenpakket niet duidelijk is omschreven en weten soms maar moeilijk grenzen te stellen aan hun eigen werkzaamheden. Het is ook vaak in hun eigen belang dat er 'veel' gebeurt en goed georganiseerd wordt, dus het is logisch dat ze zich daarin mengen. Vaak gebeurt dat vanuit enthousiaste betrokkenheid met de vrijwillige amateurbestuurder, die er zijn vrije tijd aan besteed.

Het gaat spanning opleveren wanneer een dirigent ongevraagd organisatorische taken en verantwoordelijkheden op zich neemt, zelfs als dat in overleg gebeurt. Het beste is om vroegtijdig af te spreken welke gevolgen dat heeft voor honorariumafspraken.

## 6. De tarievenmatrix

Er zijn met bovenstaande ingrediënten verschillende manieren om te komen tot de vaststelling van een tarief. De manier waarop je dat doet, hangt af van de aspecten die je een rol wilt laten spelen.

Door het in te richten naar vakbewaamheidsniveaus junior, medior of senior, wordt het relatief eenvoudig; in die onderverdeling zitten immers al de aspecten opleidingsniveau, ervaring en taken.

Een tariefmix gebaseerd op vakbekwaamheidsniveau en omvang van de opdracht, zou er als volgt uit kunnen zien

	Taakomvang (in uren per maand en vast te stellen door bestuur en dirigent)	Uurtarief *
Junior	15	25-35
Medior	15	35-45
Senior	15	45-55

\*De uurtarieven zijn indicatief.

Door een bandbreedte van 10 te nemen, kun je differentiëren en aspecten als ervaring of goed functioneren laten meetellen of zelfs stimuleren.

Wil je opleidingsniveau juist buiten beschouwing laten en vooral honoreren naar de taakomvang en -inhoud, dan kan dat er als volgt uit zien.

Taakinhoud	Taakomvang (in uren per maand en vast te stellen door bestuur en dirigent)	Uurtarief*
Optredens, repetities, audities afnemen, ....	12	45-55
Overleg met bestuur, commissies, leden, externen	0,5	25-35
maken van repetitierooster, toelichtingen (bij programma's of, subsidie-aanvragen) (meer)jarenplan	2,5	25-35
repertoire zoeken en maken (arrangementen en composities), muziek studeren (zingen, dirigeren, spelen)	6	35-45

\*uurtarief indicatief

Wil je juist wel het opleidingsniveau zwaar laten wegen in je tariefstelling, dan is onderstaand model een mogelijkheid.

Opleiding en scholing	Taakomvang (in uren per maand en vast te stellen door bestuur en dirigent)	Uurtarief (indicatief)
Geen opleiding	15	20-30
Middenkader opleiding	15	30-40
Conservatorium andere opleiding	15	40-50
Conservatorium koordirectie / vocal leadership	15	50-60



## 7. Uurtarieven

In bovenstaande voorbeelden waarbij uurtarieven genoemd zijn, hebben we steeds indicatieve bedragen genoemd die niet met elkaar vergeleken kunnen worden. Dat is gedaan om te voorkomen dat ze als absolute waarden gelezen worden. M.a.w : we hebben ons vooral gericht op de methode waarop een bedrag tot stand komt, de grondslag en niet zo zeer op de absolute hoogte daarvan. Niettemin kan het helpen om van een aantal voorbeelden van uurtarieven te geven (daarbij is overigens nauwelijks te achterhalen hoe die uurtarieven tot stand zijn gekomen).

Loonwijzer.nl: uurtarief voor cultuur cursussen en trainingen	€ 30 – 45
Kunstenbond uurtarief kunsteducatie	€ 50
Mijn zzp.nl muzikleraar	€ 45
Vrije KNTV (inclusief voorbereidingstijd) 2020	
Koordinatorigen met een professionele opleiding	
per uur master koordirectie	€ 83
bachelor koordirectie	€ 64
diploma applicatie-opleiding (KF)	€ 56
Koordinatorigen met een amateuropleiding	
per uur diploma specialisatie-opleiding Kunstfactor	€ 54
diploma amateurdirigent (MDO)	€ 39
getuigschriften emn diploma NDO/KDOV/NSGV	€ 32

Als concertvergoeding geldt een bedrag van 7 tot 12 maal de uurvergoeding,. Afhankelijk van het soort concert.

Wat opvalt zijn de verschillen in gedetailleerdheid en onderscheid. De bedragen van de Vrije KNTV zijn (net als die van Koornetwerk Nederland) verder gedifferentieerd dan die van andere bovenstaande voorbeelden. Door de nadruk te leggen op opleiding, kunnen factoren als vakbekwaamheid, taakomvang en ervaring naar de achtergrond verdwijnen.

### **Tenslotte**

Met bovenstaand inhoud hebben we geprobeerd om materiaal aan te reiken voor het gesprek tussen dirigent en opdrachtgever, vereniging of anderszins over het vaststellen van een honorarium. Soms hebben we daarin hoofdlijnen aangegeven, andere keren zijn we in de details gegaan; afhankelijk van beschikbare bronnen maar ook afwegend wat voor een gesprek tussen dirigent en koor nu werkelijk vastgelegd moet worden en wat niet. Een verbintenis is ook gebaseerd op wederzijds vertrouwen en begrip voor elkaars situatie, dat is Fair Practice!

We hebben er voor gekozen om geen volledige en uitputtende takenlijst op te stellen en alleen hoofdlijnen en –taken te omschrijven, zoals je dat ook in functieboeken aantreft. Werkzaamheden komen voort vanuit een rol en vanuit een verantwoordelijkheid en het gesprek daarover is van belang. Het is goed om dat gesprek structureel ééns per jaar of per project te voeren.

We denken dat het advies koren ingrediënten aanreikt voor het opstellen van een profielschets, bij het zoeken naar een dirigent en zelfs het voeren van een sollicitatiegesprek en ook zelfs een functioneringsgesprek. Dirigenten kan het helpen bij het inrichten van hun praktijk en het nadenken en inrichten van hun verdere ontwikkeling.

Om de verschillende onderdelen van de adviesrapportage hun werking te kunnen laten hebben, moeten ze uitgetoet en besproken worden in het veld en worden bijgeschaafd; en daarna handzaam en praktisch beschikbaar gemaakt en breed verspreid worden.

### **Adviezen (in willekeurige volgorde)**

1. Bepaal je positie bij de presentatie van dit advies en maak duidelijk voor welke doelgroepen het rapport bedoeld is.
2. Maak heldere en goed beargumenteerde keuzes ten aanzien van oplossingsrichtingen en grondslagen; test ze zo nodig eerst uit en betrek daar de sector bij.
3. Zoek aansluiting bij de beweging die vanuit Kunsten '92 gaande is.
4. Verwerk en bewerk de in deze adviesrapportage gebruikte modellen en voorbeelden, naar uiteindelijk bruikbare en duidelijke tools en handleidingen voor koren en dirigenten. (de in deze adviezen gebruikte schema's en tabellen zijn niet bedoeld en geschikt om te publiceren).
5. Ontwikkel een functieboek eventueel in samenwerking met PACCT (Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst), gebruik daarbij de bronnen voor competentieprofielen
6. Ontwikkel een format of handleiding voor een evaluatie- of functioneringsgesprek
7. Naast een profielschets van de dirigent, zou ook een koor gebaat zijn bij een eigen profielschets; stel daarvoor een format op
8. Initieer het gesprek over vaardigheidsniveaus, competenties en opleidingen en het inhoudelijk toezicht daarop met aanbieders van opleidingen.
9. Volg de op handen zijnde veranderingen omtrent wetgeving, belastingregels en sociale voorzieningen die betrekking hebben op ZZP-schap en neem deel aan het debat daarover.
10. Onderzoek (of laat onderzoeken) hoe de WOS (werkgeversorganisatie sport) omgaat met deze materie en wat er aan tools en formats ontwikkeld is.

## Bijlage

In onderstaand overzicht zijn steeds 10 competenties beschreven die voor elke dirigent nodig zijn om zijn beroep goed te kunnen uitoefenen. De indicatoren (voor junior, medior en senior) geven concrete invulling aan de competentie.

Junior – dirigent
Competentie 1: Creërend vermogen <i>de dirigent maakt muziek en muzikale producten vanuit een eigen artistieke visie</i>
Indicatoren a. hij/zij musicceert met een eigen expressieve taal en gedrevenheid en heeft een eigen muzikale persoonlijkheid
Competentie 2. Ambachtelijk vermogen <i>de dirigent kan vocale / instrumentale/ dirigeertechnische/ regie vaardigheden en ambachtelijke kennis inzetten</i>
Indicatoren a. hij/zij leidt en coacht koren, groepen/ensembles en instrumentale ondersteuning met een adequaat dirigeergebaar b. hij/zij zet in de praktijk de zang- en spreekstem adequaat in c. kent het voor de amateurkoorpraktijk relevant repertoire en kan zich nieuw repertoire makkelijk eigen maken
Competentie 3. Pedagogisch vermogen <i>De dirigent kan een stimulerende en veilige leeromgeving scheppen voor koorzangers /bestuurders/ instrumentalisten en andere begeleiders</i>
Indicatoren a. hij/zij is empathisch en werkt vanuit het musiceerniveau en werktempo van koorzangers en begeleidende instrumentalisten b. hij/zij stimuleert, enthousiasmeert en daagt bestuur en koorzangers uit vanuit een constructieve houding en met een passende 'tone of voice'
Competentie 4. Didactisch vermogen <i>De dirigent kan repertoire en ideeën aandragen, arrangeren/componeren en uitvoeren vanuit een (kunst)-pedagogische visie die aansluit bij de doelstelling en visie van het koor</i>
Indicatoren a. hij/zij formuleert doelen voor repetities, uitvoeringen en concerten en weet deze te vertalen naar een repetitieplan b. hij/zij hanteert diverse werkwijzen bij het ontwikkelen van verschillende muzikale en groeps-vaardigheden van de koorzangers: musiceren, presenteren en luisteren c. hij/zij adviseert en begeleidt bij muzikale activiteiten
Competentie 5. Operationaliserend vermogen <i>De dirigent weet voor zichzelf en anderen een inspirerende en functionele musiceeromgeving te creëren, te voeden en in stand te houden</i>
Indicatoren

- a. hij/zij neemt deel aan verschillende vormen van overleg zoals met bestuur en repertoirecommissie
- b. is betrokken bij de organisatie van concerten, voorstellingen en workshops. Hij komt desgewenst met voorstellen, initieert en doet suggesties ten aanzien van activiteiten en het uit te voeren repertoire.

Competentie 6. Communicatief vermogen

*De dirigent kan zijn/haar visie en handelen zowel mondeling als schriftelijk overdragen, afstemmen, aansluiten en verantwoorden*

Indicatoren

- a. hij/zij is sociaal vaardig
- b. hij/zij draagt vanuit een sterke motivatie zijn of haar fascinatie voor muziek over
- c. hij/zij communiceert op een open en inspirerende wijze met koorzangers, instrumentalisten, bestuurders en commissieleden
- d. hij/zij communiceert helder, zowel schriftelijk als mondeling

Competentie 7. Vermogen tot samenwerking

*De dirigent kan vanuit de eigen expertise samen met anderen een bijdrage leveren aan een artistiek proces en artistiek product*

Indicatoren

- a. heeft een constructieve inbreng in groepsprocessen en toepassingen daarvan in de praktijk
- b. werkt productief samen met de verschillende partijen binnen het koor, (vak)collega's. collega's van andere (kunst)disciplines en andere betrokkenen.

Competentie 8. Omgevingsgerichtheid

*De dirigent signaleert relevante omgevingsfactoren in de samenleving en gebruikt deze bij zijn of haar werkzaamheden als dirigent*

Indicatoren

- a. hij/zij laat zich door het werk en ideeën van vakgenoten inspireren en integreert dit in zijn of haar beroepspraktijk

Competentie 9. Reflectief vermogen

*De dirigent kan het eigen pedagogisch en artistieke handelen beschouwen, analyseren, duiden en beoordelen*

Indicatoren

- a. hij/zij gaat professioneel om met het geven en ontvangen van kritiek, gebruikt kritiek van anderen om zichzelf verder te ontwikkelen;
- b. hij/zij laat zien inzicht te hebben in de eigen sterke en minder sterke talenten en mogelijkheden in relatie met de muziek

Competentie 10. Vermogen tot groei en vernieuwing

De dirigent kan zijn of haar dirigentschap zelf verder ontwikkelen en vernieuwen.

Indicatoren

- a. hij/zij heeft aandacht voor de eigen artistieke en muzikale ontwikkeling en volgt met enige regelmaat (bij)scholing in de vorm van lessen of cursussen

Medior- dirigent
<p>Competentie 1: Creërend vermogen <i>de dirigent maakt muziek en muzikale producten vanuit een eigen artistieke visie en ontwikkelt een eigen artistieke praktijk vanuit artistieke concepten en ideeën</i></p> <p>Indicatoren</p> <p>a. hij/zij musicceert met een eigen expressieve taal en gedrevenheid en heeft een eigen muzikale persoonlijkheid</p>
<p>Competentie 2. Ambachtelijk vermogen <i>de dirigent kan vocale / instrumentale/ dirigeertechnische/ regie vaardigheden en ambachtelijke kennis inzetten</i></p> <p>Indicatoren</p> <p>a. hij/zij leidt en coacht koren, groepen/ ensembles en instrumentale ondersteuning met een adequaat dirigeergebaar</p> <p>b. hij/zij zet in de praktijk de zang- en spreekstem adequaat in</p> <p>c. hij/zij kent het voor de amateurkoorpraktijk relevant repertoire en kan zich nieuw repertoire makkelijk eigen maken</p> <p>d. hij/zij kan het koor/de groep/het ensemble met een akkoord-instrument begeleiden</p>
<p>Competentie 3. Pedagogisch vermogen <i>De dirigent kan een stimulerende omgeving scheppen voor koorzangers /bestuurders /instrumentalisten en andere begeleiders</i></p> <p>Indicatoren</p> <p>a. hij/zij is empathisch en werkt vanuit het musicceerniveau en werktempo van koorzangers en begeleidende instrumentalisten</p> <p>b. hij/zij stimuleert, enthousiasmeert en daagt bestuur en koorzangers uit vanuit een constructieve houding en met een passende 'tone of voice'</p> <p>c. hij/zij heeft een actieve, zelfstandig musicerende koorzanger/instrumentalist ten doel</p> <p>d. hij/zij gebruikt kennis van groepsdynamische processen bij de omgang met koorzangers en bij de inrichting van zijn of haar werk als dirigent</p>
<p>Competentie 4. Didactisch vermogen <i>De dirigent kan repertoire en ideeën aandragen, arrangeren/componeren en uitvoeren vanuit een (kunst)-pedagogische visie die aansluit bij de doelstelling en visie van het koor</i></p> <p>Indicatoren</p> <p>a. hij/zij formuleert doelen voor repetities en uitvoeringen en concerten</p> <p>b. hij/zij hanteert diverse werkwijzen bij het ontwikkelen van verschillende muzikale vaardigheden van zijn koorzangers: musiceren, presenteren en luisteren</p> <p>c. hij/zij adviseert en begeleidt bij muzikale activiteiten</p>
<p>Competentie 5. Operationaliserend vermogen <i>De dirigent weet voor zichzelf en anderen een inspirerende en functionele musicceeromgeving te creëren, te voeden en in stand te houden</i></p> <p>Indicatoren</p> <p>a. hij/zij neemt deel aan verschillende vormen van overleg zoals met bestuur en repertoirecommissie</p>

- b. hij/zij is betrokken bij de organisatie van concerten, voorstellingen en workshops en komt desgewenst met voorstellen, initieert en doet suggesties ten aanzien van activiteiten en het uit te voeren repertoire.
- c. hij/zij initieert innovatieve activiteiten
- d. hij/zij kan een meerjarenplanning maken op basis van visie, doelstelling en repertoire van het koor

Competentie 6. Communicatief vermogen

*De dirigent kan zijn/haar visie en handelen zowel mondeling als schriftelijk overdragen, afstemmen, aansluiten en verantwoorden.*

Indicatoren

- a. hij/zij is sociaal vaardig
- b. hij/zij draagt vanuit een sterke motivatie zijn of haar fascinatie voor muziek over
- c. hij/zij communiceert op een open en inspirerende wijze met koorzangers, instrumentalisten, bestuurders en commissieleden
- d. hij/zij communiceert helder, zowel schriftelijk als mondeling

Competentie 7. Vermogen tot samenwerking

*De dirigent kan vanuit de eigen expertise samen met anderen een bijdrage leveren aan een artistiek proces en artistiek product*

Indicatoren

- a. hij/zij heeft een constructieve inbreng in groepsprocessen en toepassingen daarvan in de praktijk
- b. hij/zij werkt productief samen met de verschillende partijen binnen het koor (vak)collega's, collega's van andere (kunst)disciplines en andere betrokkenen
- c. hij/zij werkt productief samen met (vak)collega's, collega's van andere (kunst)disciplines en andere betrokkenen

Competentie 8. Omgevingsgerichtheid

*De dirigent signaleert relevante omgevingsfactoren in de samenleving en gebruikt deze bij zijn of haar werkzaamheden als dirigent*

Indicatoren

- a. hij/zij laat zich door het werk en ideeën van vakgenoten inspireren en integreert dit in zijn of haar beroepspraktijk
- b. hij/zij ontwikkelt eigen netwerken
- c. hij/zij gebruikt cultureel aanbod in de regio bij de programmering

Competentie 9. Reflectief vermogen

*De dirigent kan het eigen pedagogisch en artistieke handelen beschouwen, analyseren, duiden en beoordelen*

Indicatoren

- a. hij/zij gaat professioneel om met het geven en ontvangen van kritiek, gebruikt kritiek van anderen om zichzelf verder te ontwikkelen;
- b. hij/zij laat zien inzicht te hebben in de eigen sterke en minder sterke talenten en mogelijkheden in relatie met de muziek

Competentie 10. Vermogen tot groei en vernieuwing

*De dirigent kan zijn of haar dirigentschap zelf verder ontwikkelen en vernieuwen.*

Indicatoren

- a. hij/zij heeft aandacht voor de eigen artistieke en muzikale ontwikkeling en volgt met enige regelmaat (bij)scholing in de vorm van lessen of cursussen
- b. hij/zij onderzoekt inhoudelijke ontwikkelingen op het vakgebied en weet een praktische vertaling te maken naar de praktijk

Senior- dirigent

Competentie 1: Creërend vermogen

*de dirigent maakt muziek en muzikale producten vanuit een eigen artistieke visie en ontwikkelt een eigen artistieke praktijk vanuit artistieke concepten en ideeën. Daarin profileert hij zich en is hij onderscheidend*

Indicatoren

- a. hij/zij musiceert met een eigen expressieve taal en gedrevenheid en heeft een eigen muzikale persoonlijkheid
- b. hij/zij gaat (her)scheppend om met diverse muzikale concepten, stijlen en interpretatievormen en transformeert deze in artistieke ideeën en kan deze volgens een eigen artistieke visie in muziek vormgeven.

Competentie 2. Ambachtelijk vermogen

*de dirigent kan vocale / instrumentale/ dirigeertechnische/ regie vaardigheden en ambachtelijke kennis inzetten*

Indicatoren

- a. hij/zij leidt en coacht koren, groepen/ensembles en instrumentale ondersteuning met een adequaat dirigeergebaar
- b. hij/zij zet in de praktijk de zang- en spreekstem adequaat in
- c. hij/zij kent het voor de amateurkoorpraktijk relevant repertoire en kan zich nieuw repertoire makkelijk eigen maken
- d. hij/zij kan het koor/de groep/het ensemble met een akkoord-instrument begeleiden
- e. hij/zij kan het koor/de groep regie-technische aanwijzingen geven
- f. hij/zij beschikt over de muzikale, vocale/instrumentale en schrijftechnische vaardigheden om muziek uit een breed repertoiregebied, vanuit kennis van de historische, culturele en stilistische context, tot klinken te brengen

Competentie 3. Pedagogisch vermogen

*De dirigent kan een stimulerende omgeving scheppen voor koorzangers /bestuurders/ instrumentalisten en andere begeleiders*

Indicatoren

- a. hij/zij is empathisch en werkt vanuit het musiceerniveau en werktempo van koorzangers en begeleidende instrumentalisten
- b. hij/zij stimuleert, enthousiasmeert en daagt uit bestuur en koorzangers vanuit een



constructieve houding en met een passende 'tone of voice'  
c. hij/zij heeft een actieve, zelfstandig musicerende koorzanger/instrumentalist ten doel  
d. hij/zij gebruikt kennis van groepsdynamische processen bij de omgang met koorzangers en bij de inrichting van zijn of haar werk als dirigent

#### Competentie 4. Didactisch vermogen

*De dirigent kan repertoire en ideeën aandragen, arrangeren/componeren en uitvoeren vanuit een (kunst)-pedagogische visie die aansluit bij de doelstelling en visie van het koor*

##### Indicatoren

- hij/zij formuleert doelen voor repetities, uitvoeringen en concerten
- hij/zij hanteert diverse werkwijzen bij het ontwikkelen van verschillende muzikale vaardigheden van zijn koorzangers: musiceren, presenteren en luisteren
- hij/zij adviseert en begeleidt bij muzikale activiteiten

#### Competentie 5. Operationaliserend vermogen

*De dirigent weet voor zichzelf en anderen een inspirerende en functionele musiceeromgeving te creëren, te voeden en in stand te houden*

##### Indicatoren

- hij/zij neemt deel aan en initieert verschillende vormen van overleg zoals met bestuur, repertoirecommissie en samenwerkingspartners, collega's en instellingen
- hij/zij organiseert mede concerten, voorstellingen, workshops en andere koor(zang) gerelateerde activiteiten
- hij/zij initieert innovatieve activiteiten met een voorbeeldfunctie
- hij/zij kan een meerjarenplanning maken op basis van visie, doelstelling en repertoire van het koor
- hij/zij kan stimulerend en coachend handelen in het creëren van een gezonde mate van verantwoordelijkheid en eigenaarschap van de artistieke en organisatorische prestatie

#### Competentie 6. Communicatief vermogen

*De dirigent kan zijn/haar visie en handelen zowel mondeling als schriftelijk overdragen, af stemmen, aansluiten en verantwoorden.*

##### Indicatoren

- hij/zij is sociaal vaardig
- hij/zij draagt vanuit een sterke motivatie zijn of haar fascinatie voor muziek over
- hij/zij communiceert op een open en inspirerende wijze met koorzangers, instrumentalisten, bestuurders en commissieleden
- hij/zij communiceert helder, zowel schriftelijk als mondeling

#### Competentie 7. Vermogen tot samenwerking

*De dirigent kan vanuit de eigen expertise samen met anderen een bijdrage leveren aan een artistiek proces en artistiek product*

##### Indicatoren

- hij/zij heeft een constructieve inbreng in groepsprocessen en toepassingen daarvan in de praktijk
- hij/zij werkt productief samen met de verschillende partijen binnen het koor (vak)collega's, collega's van andere (kunst)disciplines en andere betrokkenen
- hij/zij neemt het initiatief voor complexere (met meerdere partijen) samenwerkingen

**Competentie 8. Omgevingsgerichtheid**

*De dirigent signaleert relevante omgevingsfactoren in de samenleving en gebruikt deze bij zijn of haar werkzaamheden als dirigent*

**Indicatoren**

- a. hij/zij laat zich door het werk en ideeën van vakgenoten inspireren en integreert dit in zijn of haar beroepspraktijk
- b. hij/zij ontwikkelt eigen netwerken
- c. hij/zij gebruikt cultureel aanbod in de regio bij de programmering
- d. hij/zij kan naar aanleiding van culturele en maatschappelijke ontwikkelingen zijn of haar beroepspraktijk bijstellen

**Competentie 9. Reflectief vermogen**

*De dirigent kan het eigen pedagogisch en artistieke handelen beschouwen, analyseren, duiden en beoordelen*

**Indicatoren**

- a. hij/zij gaat professioneel om met het geven en ontvangen van kritiek, gebruikt kritiek van anderen om zichzelf verder te ontwikkelen;
- b. hij/zij laat zien inzicht te hebben in de eigen sterke en minder sterke talenten en mogelijkheden in relatie met de muziek
- c. hij/zij toont aan over kennis te beschikken van de kernconcepten, structuren, werkwijzen en theorieën van de muziek

**Competentie 10. Vermogen tot groei en vernieuwing**

*De dirigent kan zijn of haar dirigentschap zelf verder ontwikkelen en vernieuwen.*

**Indicatoren**

- a. hij/zij heeft aandacht voor de eigen artistieke en muzikale ontwikkeling en volgt met enige regelmaat (bij)scholing in de vorm van lessen of cursussen
- b. hij/zij onderzoekt inhoudelijke ontwikkelingen op het vakgebied en weet een praktische vertaling te maken naar de praktijk
- c. hij/zij verwerkt nieuwe muzikale en didactische inzichten in zijn of haar praktijk

## **Bronnen**

Beroepsprofielen: De Kunstprofessional in de actieve cultuurparticipatie

[https://www.lkca.nl/~media/downloads/portals/beroepspraktijk/kunstprofessional\\_actieve\\_cultuurparticipatie.pdf](https://www.lkca.nl/~media/downloads/portals/beroepspraktijk/kunstprofessional_actieve_cultuurparticipatie.pdf)

Beroepsprofielen kunstvakdocent KVDO:

<https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/228/original/kvdo.op.2018.pdf?1534241981>

Beroepskwalificaties Vlaanderen

[https://app.akov.be/pls/pakov/f?p=VLAAMSE\\_KWALIFICATIESTRUCTUUR:BEROEPSKWALIFICATIE::NO:1020:P1020 BK DOSSIER ID,P1020 HEEFT DEELKWALIFICATIES:4042,NEE](https://app.akov.be/pls/pakov/f?p=VLAAMSE_KWALIFICATIESTRUCTUUR:BEROEPSKWALIFICATIE::NO:1020:P1020 BK DOSSIER ID,P1020 HEEFT DEELKWALIFICATIES:4042,NEE)