

Zoektocht naar nieuwe dirigent

Algemeen

- Het afscheid nemen van een dirigent en de zoektocht en aanstelling van een nieuwe is doorgaans een zeer emotioneel proces voor een koor. Het is daarom belangrijk dat tijdens dit proces een goede communicatie tussen alle betrokken partijen in stand blijft.
- De verschillende stappen in de zoektocht en aanstelling van een nieuwe dirigent nemen veel tijd en het is zaak om er minimaal een jaar van te voren mee te beginnen.
- Houdt er rekening mee dat een nieuwe dirigent meer gaat kosten dan uw huidige.

Vaststellen beleid van het koor

Als eerste stap in het proces dient het bestuur vast te leggen wat het toekomstige muzikale beleid van het koor zal zijn. Hierbij valt te denken aan:

- Omvang
- Leeftijdsopbouw
- Type en zwaarte van het repertoire
- Kwaliteit van het koor
- Aantal en soorten optredens
- Repetitieavond
- Beschikbaar budget voor dirigent
- Repeteren met of zonder begeleider

Bij het vaststellen is het aan te bevelen om zo weinig mogelijk af te wijken van de huidige praktijken binnen het koor. De website van het koor moet aan het vastgestelde beleid zijn aangepast, want voor de meeste kandidaten is dit de eerste kennismaking met het koor.

Benoemingscommissie

De dirigent is de belangrijkste persoon in het koor en het is daarom zaak dat de benoeming van een nieuwe door het hele koor gedragen wordt. Om de schijn te voorkomen dat het alleen binnen het bestuur beslist wordt kan worden overwogen om een benoemingscommissie aan te stellen die kan bestaan uit de voorzitter (bestuur), de muziekcommissaris of koormeester en twee koorleden. Deze commissie zal het verdere proces gaan leiden. Regelmatige rapportage van de voortgang aan bestuur en leden blijft noodzakelijk. De commissie zal aan de hand van het door het bestuur vastgestelde beleid een verwachtingsprofiel voor de nieuwe dirigent opstellen. Dit profiel kan bestaan uit:

- Leeftijdscategorie en geslacht
- Vereiste diploma's
- Mogelijkheid om orkesten en muziekensembles te dirigeren
-

Zoeken naar kandidaten

De zoektocht naar geschikte kandidaten kan plaats vinden door:

- Benaderen van kandidaten die bekend zijn bij leden van het koor. Te denken valt aan dirigenten die al een ingevallen zijn, dirigenten van bevriende koren, plaatselijke dirigenten etc. Deze kandidaten dienen persoonlijk op de hoogte te worden gebracht van het bestaan van de vacature, bijvoorbeeld door het sturen van een e-mail of telefoongesprek, en uitgenodigd te worden om te solliciteren.
- Benaderen van kandidaten die bekend zijn bij de huidige dirigent. De wereld van dirigenten is vrij klein en vaak kent men elkaar. In een gesprek hierover met uw dirigent komen waarschijnlijk een aantal namen naar voren van kandidaten die hij geschikt acht voor het koor. Ook deze kandidaten dienen persoonlijk aangeschreven te worden en uitgenodigd om te solliciteren.

- Plaatsen van een advertentie op het internet. Op het internet zijn diverse sites waarop geadverteerd wordt voor dirigenten. De site van het KNZV heeft die mogelijkheid en door het gebruik van zoekmachines kunnen de andere sites gemakkelijk gevonden worden. Ervaring heeft geleerd dat het bereik van deze advertenties groot is en deze advertenties zijn doorgaans kosteloos.
- Plaatsen van een advertentie in vakbladen of kranten. Hieraan zijn doorgaans aanzienlijke kosten verbonden en ook de aanlooptijd voor de vakbladen is lang.

Selecteren kandidaten

De praktijk heeft geleerd dat het aantal kandidaten dat zich aanmeldt vaak tegenvalt. De oorzaak hiervan ligt vaak in de beschikbare avond van de week. Op maandag en donderdag repeteren de meeste koren, gevolgd door dinsdag. Woensdag en vooral vrijdag zijn het minst populair.

- Ontvangstbevestiging sturen bij sollicitaties en aangeven op welke termijn men een beslissing kan verwachten.
- Inwinnen van zoveel mogelijk referenties van alle kandidaten. Dit kan via de koren waar de kandidaat voor heeft gestaan of nog staat. Adressen zijn doorgaans via websites te vinden.
Belangrijke aandachtspunten zijn:
 - o Hoe ervaart of ervoer men zijn functioneren als dirigent.
 - o Welke stijl van repetitie leiden heeft hij.
 - o Waarom en op welke wijze is hij weggegaan.
 - o Wat zijn zijn sterke en zwakke punten.
 - o Kan men hem aanbevelen of misschien niet.
 - o Eventuele verdere aanvullingen.
- Selecteren van maximaal 5 kandidaten en deze uitnodigen voor een gesprek met de commissie
- Commissie stelt van te voren een lijst op van alle gespreksonderwerpen en gebruikt deze bij alle kandidaten. Deze lijst kan bevatten:
 - o Muzikale voorkeuren van dirigent
 - o Ambitieniveau
 - o Ervaring met verschillende types koren
 - o Planningstermijn van concerten en optredens
 - o Reisafstand tussen woonplaats en koor
 - o Verenigingsman of puur dirigent
 - o Stijl van dirigeren
 - o Beschikbaarheid voor koorscholing
 - o Waarom belangstelling getoond voor ons koor?
 - o Wat verwacht hij van het koor?
 - o Zakelijke voorwaarden zoals honorering, kosten bij concerten, reiskostenvergoeding, verzekering etc.
- Na gesprekken twee kandidaten selecteren voor een proefdirectie. Voor een eerlijke beoordeling dient deze proefdirectie een volledige repetitie te zijn. De repetitie moet bestaan uit een gedeelte inzingen, een gedeelte nieuw in te studeren werk en een gedeelte zingen van gekend werk. De te zingen werken worden van te voren aan de kandidaten opgestuurd. De kandidaten hebben verder de vrije hand om de repetitie naar eigen inzicht in te richten.
- De commissie raadpleegt na afloop van de proefdirecties de reacties van de koorleden en laat dat samen met eigen observaties en ervaring meewegen bij het definitief selecteren van een kandidaat.
- Wanneer geen van de kandidaten, om welke reden dan ook, geschikt wordt geacht voor het koor, dan zal de procedure opnieuw moeten worden opgestart.

Aanstellen nieuwe dirigent

Aan de geselecteerde dirigent zal een contract worden aangeboden. Het is aan te bevelen om hiervoor het standaard contract te gebruiken. Om zeker te zijn van een samenwerking tot tevredenheid van beide partijen dient het tot aanbeveling om:

- Een voor beide partijen redelijke proefperiode af te spreken. Tijdens deze proefperiode kunnen beide partijen zonder problemen het contract beëindigen.
- Tijdens de proefperiode maandelijks een gesprek te hebben tussen bestuur en dirigent waarbij voortgang en gevoelens besproken kunnen worden.
- Na de proefperiode dient een redelijke termijn van samenwerking te worden afgesproken of data aangegeven waarop bekeken kan worden of samenwerking verder wordt voortgezet.