

Begeleidend schrijven

Beste lezer, VPT lid, geïnteresseerde en toekomstig VPT lid,

De VPT Werkgroep 2020 heeft zich gebogen over de toekomst van de VPT. De resultaten van het intensieve en intrigerende proces worden in dit rapport met u gedeeld.

Verwacht geen uitgewerkte beleidsvoorstellen, maar bouwstenen. In dit rapport delen de leden van de werkgroep beelden, modellen, elementen, inzichten, visies, keuzemogelijkheden, oftewel de vele elementen die aan de basis liggen van een vruchtbare succesvolle 'community' en een betekenisvolle Vereniging van Podiumtechnologie.

Als onderdeel van het proces hebben werkgroepsleden gezamenlijk en individueel binnen en buiten huidige kaders van de vereniging gesproken met diverse (groepen van) leden, organisaties en bedrijven.

Tijdens de onderzoeksfase van de werkgroep bleken de bevindingen van de werkgroepsleden grotendeels overeen te komen. Bij het samenstellen van het onderliggend stuk viel op dat, hoewel de beelden samen te voegen waren, de wijze van verwoording, argumentatie en onderbouwing tot discussie binnen de werkgroep leidde.

Naar onze mening valt dat te verklaren uit breedte en veelkleurigheid van ons werkveld. Op alle podia werken denkers en doeners samen. Theatermensen hebben een andere aanpak dan evenementenmakers. Wetenschappers en techneuten onderbouwen hun beslissingen met uitgebreide argumentaties. Producenten en kunstenaars zetten soms meer op gevoel een stip op de horizon. Terwijl de jeugd schopt tegen heilige huisjes die ooit met goede reden zijn neergezet.

Juist die tegenstellingen zijn waardevol. Wij willen en moeten die samenbrengen in de organisatie die de leden van de VPT samen vormen. Door deze contrasten samen te brengen ontstaat creativiteit en inspiratie.

Het onderzoek van de werkgroep heeft geleid tot dit document waarin heden en toekomst worden belicht en wat eindigt met "Bouwstenen voor Beleid".

Marcel Albers	(Mars Worldwide / Dutch Music Export)
Reind Brackman	(Trekwerk)
Enrico Daamen	(Controllux)
Rick Liesveld	(Ziggodome)
Jeroen Seeboldt	(Ampco – Flashlight)
Antoinette Wijffels	(Improve)



Bouwstenen Voor Beleid

VPT Werkgroep 2020
november 2017

Inhoudsopgave

1	Inleiding en verantwoording	3
2	Veranderende Wereld	6
2.1	Grenzen vervagen	7
2.2	Flexibilisering van Arbeid	8
2.3	Veranderende verdienmodellen	9
2.4	Grotere verbanden en Kleinere wereld	9
2.5	Digitale revolutie en invloed techniek	10
2.6	Maatschappelijk rol van verenigingen	10
3	De invloed op kunst en cultuur en het werkveld van de VPT	12
4	Visie op de VPT in de toekomst	15
5	Huidige en toekomstige situatie	17
5.1	Aandachtsvelden	18
6	Voorstellen voor Bouwstenen voor Beleid	22
6.1	Bestuurlijke structuur	24
6.2	Korte termijn versus lange termijn	25
7	Samenvatting en Conclusie	27
	BIJLAGEN	30
A	Voorbeeld maatregelen matrix	31
B	Opdracht aan werkgroep VPT 2020	34
C	Verslagen gesprekken met jongeren	38
D	Uitkomsten enquête tijdens ALV	42

A man with a beard, wearing a red and blue checkered shirt, is shown from the chest up, looking upwards and to the right. He is reaching up with his right arm towards a stage light fixture. The light fixture is a large, black, cylindrical unit with a lens at the bottom, mounted on a metal track. The background is dark, with a blue light beam visible in the distance. The overall scene is dimly lit, with the primary light source being the stage light fixture.

1. Inleiding en verantwoording

De werkgroep VPT 2020 heeft van het verenigingsbestuur het verzoek gehad in brede zin over de toekomst van de VPT na te denken, eventueel aanbevelingen voor te stellen of maatregelen aan te dragen die bijdragen aan het behoud van een sterke vereniging.

Om handen en voeten te geven aan deze opdracht heeft de werkgroep als volgt dit verzoek ingevuld:

Eerst praten met stakeholders, vervolgens analyseren welke ontwikkelingen we zien en tenslotte bouwstenen aandragen waarmee het bestuur verder kan.

Wij zijn voortvarend met deze opdracht aan de slag gegaan en hebben - zowel individueel als in groepsvorm - allerlei mensen, bedrijven en groepen gesproken om de materie zo compleet mogelijk te vatten.

Dit heeft geleid tot dit document waarin heden en toekomst worden geanalyseerd en dat eindigt met "Bouwstenen voor Beleid".

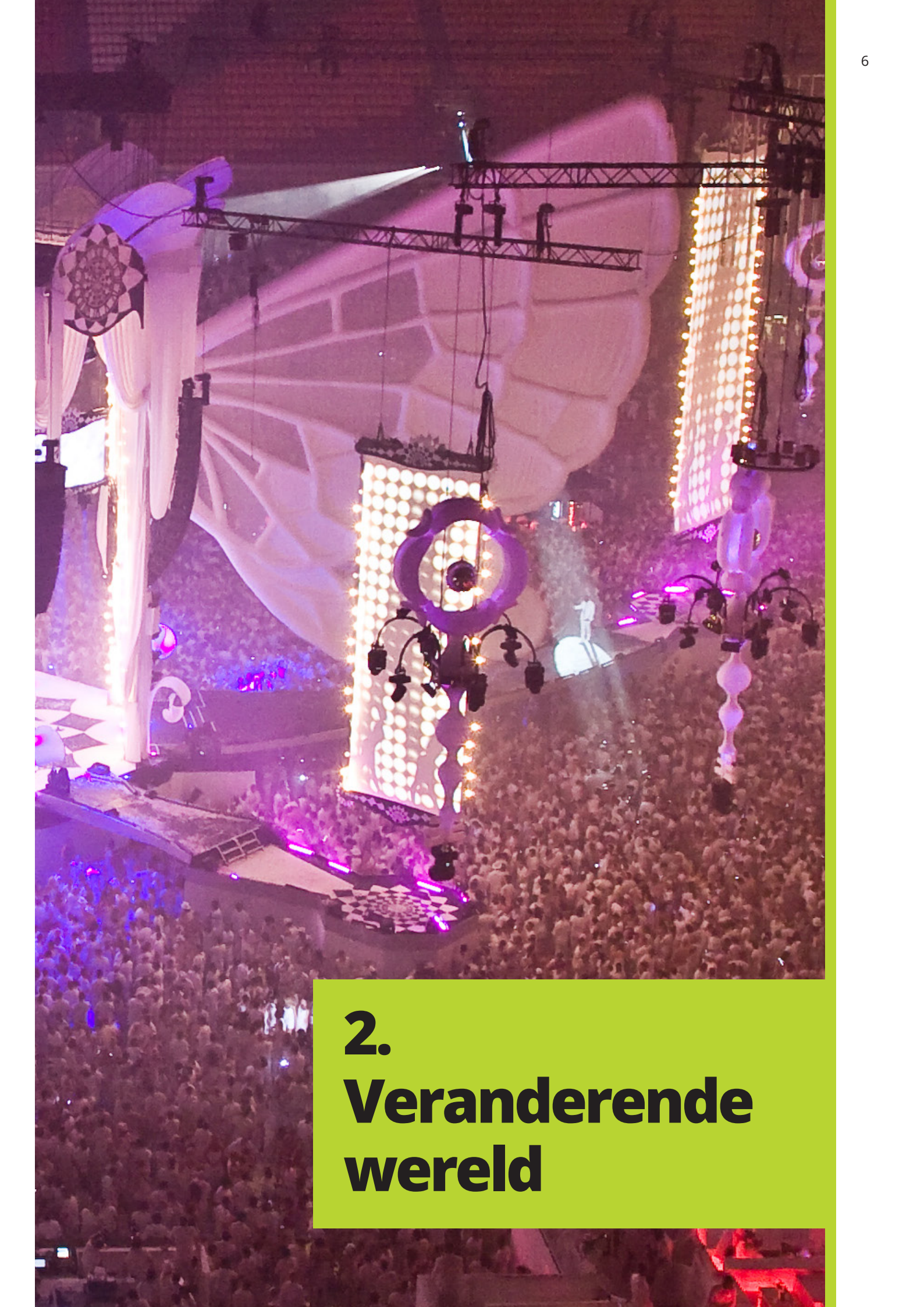
In dit document worden zaken beschreven aan de hand van 4 stappen.

- Stap 1 – Analyse van de algemene veranderende wereld. Een schets van de grote trends die van invloed zijn op ons leven en werken en welke invloed hebben op onze behoefte tot verenigen.
- Stap 2 – Analyse van de invloed op kunst en cultuur en het werkveld van de VPT. Analyse van de huidige positie van de VPT en haar toekomstmogelijkheden. Van hieruit wordt een visie geschetst op de VPT in de toekomst.
- Stap 3 – Nadat op deze manier een beeld van de toekomst is geschetst zoomen we in op de huidige situatie en wordt een analyse gemaakt van waar de VPT staat en waar zij naar toe zou kunnen of moeten gaan.
- Stap 4 – Het uitwerken tot voorstellen die richting kunnen geven aan het beleid.

Het vraagstuk bleek overigens niet eenvoudig. In de werkgroep is veel gediscussieerd en liepen de meningen, met name over 'hoe handen en voeten' te geven aan concrete plannen, nogal uiteen.

Wat sowieso duidelijk is geworden, bij de gesprekken met een grote groep jongeren, ondernemers, theaters, en ouderen, is dat de behoefte aan een vereniging er op elke laag weldegelijk is.

Met name het aspect belangenbehartiging kwam in de diverse oriëntatiegesprekken op één of andere wijze boven drijven. Omdat de vereniging nog niet veel typisch belangenbehartigende activiteiten heeft, mist in die gesprekken dan ook het kader waarop kan worden doorgebouwd. Het gevolg hiervan was dan ook dat de discussies over met name de nieuwe onderwerpen vruchtbaar, maar lang was.

A large, vibrant night-time festival scene. A massive crowd of people fills the foreground and middle ground. In the background, there are large, illuminated structures, including a large white balloon and a tall, illuminated tower. The scene is lit with warm, golden lights, and there are various decorative elements like hanging lanterns and a checkered floor. The overall atmosphere is festive and celebratory.

2. Veranderende wereld

We leven in een dynamische tijd. Oude systemen staan onder druk en nieuwe systemen worden geboren. De recente uitgave 'Cultuur werkt voor Nederland', waarin de kunstvereniging Kunsten '92 de politiek vraagt om cultuur in haar verkiezingsprogramma's op te nemen, begint met een zeer relevante algemene opmerking:

"In tal van maatschappelijke domeinen vinden grote verschuivingen plaats, vaak als gevolg van mondiale ontwikkelingen, ideologische conflicten, technologische doorbraken en nieuwe productie- of consumptiemodellen. De grote vragen en uitdagingen van deze eeuw hebben invloed op alles wat we doen, van energie en klimaat tot gezondheidszorg en technologie."

Kortom, ons leven en werken is aan het veranderen en zal blijven veranderen. We houden een aantal belangrijke trends en ontwikkelingen tegen het licht.

2.1 Grenzen vervagen

Het leven was ooit zo simpel. Je behoorde tot een bepaalde groep. Bedrijven konden eenvoudig ingedeeld worden in branches. Er waren duidelijke grenzen tussen werktijd en vrije tijd. Ieder apparaat had zo zijn eigen unieke functie en iedere activiteit een eigen unieke doelgroep... Daar is allang geen sprake meer van.

Mede door de ongekende technische mogelijkheden en digitalisering zie je dat bedrijven dingen zelf oppakken die voorheen door derden werden gedaan. Meer dan voorheen is er overlap. De garage zorgt zelf voor de financiering van je auto. Het opereert tegelijk als technisch bedrijf en als bank of leasemaatschappij. De aannemer kan ook zorgen voor het ontwerp. Het theater is bij tijd en wijle ook congresorganisator...

Voor verenigingen zoals de VPT betekent dit dat zij te maken krijgen met meer diversiteit in het interessegebied van de leden. Waar het vroeger wellicht ging om 'de theatertechniek', ligt de interesse nu breder. Onderwerpen als 'ondernemen', 'vormgeven', 'duurzaamheid' en 'management' behoren, toegespitst op het vakgebied, tot het aandachtsgebied.

Met een groeiend interessegebied binnen de leden ontstaat ook een breder expertisegebied binnen de leden. Er zijn bedrijfsleden, ZZP-ers, leden die in theaters werkzaam zijn, en naast theatertechniek ziet men in de ledengroep een grote diversiteit aan aangrenzende kennis.

Kenmerk van een vereniging is die kennis te delen, hetgeen zelfs belangrijker is dan nieuwe kennis te verwerven. In praktische zin betekent dat het 'verenigingsgevoel' gebaat is bij het benutten van de kennis binnen de vereniging. Het dus van groot belang dat beschikbare kennis en informatie hierbij wordt ontsloten.

Een sterke vereniging kenmerkt zich met name ook door onderlinge interesse. Bestuur en directie kan dat gedrag motiveren en daar beleid voor uit stippelen. Om de hoge interessegraad te bewerkstelligen is het goed een aantal vaste 'gezichten' te hebben die zich sociaal onder de leden begeven. Zowel de VPT directeur als de "vereniging-ambassadeurs" spelen daarbij een belangrijke rol.

Bijeenkomsten, themadagen en netwerkmomenten zijn van cruciaal belang.

Ook de grens tussen TV, PC, smartphone, tablet, smartwatch, in-car system en laptop zijn al bijna verdwenen en het "Internet of Things" rukt op.

De uitwisseling is snel. Gelijkgestemden of geïnteresseerden vinden elkaar op internet. Een wat grotere groep wordt een community en men deelt al snel in meerdere communities tegelijkertijd. De klassieke zuilen zijn geslecht: we verbinden ons met een veelheid aan nieuwe groepen en gelijkgestemden.

"...In de gesprekken met jongeren kwam naar voren dat er behoefte is aan 'goede content' zoals informatie over het vakgebied, uitwisseling van ervaring en methodes om te netwerken. Content lijkt er in voldoende mate te zijn, de verpakking ervan mag mee gaan met de tijd..."

2.2 Flexibilisering van Arbeid

Mensen willen aan de ene kant zekerheid, maar aan de andere kant ook alle mogelijkheden tot ontplooiing en ontwikkeling. De tijd van 'veertig jaar bij dezelfde werkgever hetzelfde werk van negen tot vijf', is niet langer de norm.

We zien dat organisaties hun werk anders gaan organiseren, ook in de publieke sector. Dit houdt bijvoorbeeld in dat organisaties niet alle specialismen in huis hoeven te hebben, maar steeds meer gebruik maken van een flexibele schil rondom een kern van vaste medewerkers.

Daar komen grote uitdagingen bij kijken, bijvoorbeeld hoe zorg je voor continuïteit met een gelijkblijvend herkenbaar kwaliteitsniveau en eigen karakter?

Het aantal ZZPers groeit en werkgevers bouwen een schil van experts om zich heen. Die experts dienen flexibel te zijn en zullen derhalve een grotere diversiteit van vaardigheden ontwikkelen. Samenwerkingsverbanden ontstaan projectmatig. Er is steeds minder sprake van duurzame langdurige werkrelaties.

"Flexibilisering is een uitgelezen kans voor de vereniging. Daar waar men vroeger kennis en kunde wist te halen bij zijn of haar werkgever biedt de vereniging anno 2017 een netwerk waarbinnen de flexwerker zich efficiënt kan presenteren aan zowel elkaar als aan werkgevers en opdrachtgevers"

2.3 Veranderende verdienmodellen

De samenwerkingsverbanden en onderlinge verhoudingen veranderen als vanzelfsprekend ook. Dat moet wel. In alle sectoren is het subsidiebeleid sterk in beweging. Er ontstaan nieuwe financieringsmodellen, bijvoorbeeld facilitaire bedrijven die investeren in theaters in ruil voor partnerschap en exclusiviteit.

Daarnaast zien we nog een lastig fenomeen voor de aan de podiumkunsten gelieerde bedrijven. De teruggelopen subsidies hebben de banken voorzigtiger gemaakt om leningen te verschaffen aan bedrijven waarvan de klanten subsidie-afhankelijk zijn. Opstartbedrijven in de sector hebben het daarom extra moeilijk hun ondernemingsplan geloofwaardig te presenteren.

Acteur Gijs Scholten van Aschat, per 1 september 2017 ook voorzitter van de Akademie van Kunsten, wees tijdens het onlangs gehouden Paradiso debat op de rol van de overheid in andere sectoren. Bij de bankencrisis pompte het Rijk er miljarden in. En ook tijdens crises bij de woningcorporaties en de landbouw kwam Den Haag met geld over de brug. Dat gebeurde onder het mom van: we nemen onze verantwoordelijkheid en investeren. Na het schrappen van een derde van de cultuurbegroting vindt hij het nu tijd dat bewindslieden hun verantwoordelijkheid nemen. Dit is hét moment om in de kunst- en cultuursector te investeren. 'De € 200 miljoen die eerder uit ons is geperst, heeft een overschot van € 13 miljard opgeleverd. We kijken reikhalzend uit naar het rendement op onze investering. Als we iets hebben geleerd van de laatste vier jaar dan is het 'voor wat hoort wat'. (Kunsten92.nl). Het kabinet daarentegen schermt met niet meer dan een 80 miljoen aan subsidieverruiming. "Een bedrag waarvoor je nog geen straaljager kunt kopen..."

2.4 Grotere verbanden en Kleinere wereld

Tegelijkertijd zoeken de overheden naar de grotere verbanden; naar de juiste gesprekspartners in deze veranderende markt. Overleg en afstemming met afzonderlijke burgers en bedrijven is immers niet mogelijk, maar de oude overlegorganen als vakbonden werken ook niet meer zo goed als voorheen. Daar waar een trip naar het buitenland vroeger een onderneming op zich was, vlieg je tegenwoordig voor een appel en een ei overal heen. Mensen, vooral Nederlanders, zijn bovendien mondiger en in hun beleving mondialer geworden. Wat er in het buitenland gebeurt is van belang voor wat er in dit land gebeurt.

In een veranderende wereld heeft de VPT een uitstekende uitgangspositie om een nieuwe stijl van communicatie met de overheid op te zetten. De VPT is een mix van werknemers en werkgevers, individuen en bedrijven met een brede vertegenwoordiging in alle aspecten van het vakgebied.

De internationale contacten met zusterorganisaties, kennisinstellingen, bedrijven en overkoepelende organisaties (de OISTAT) zijn van groot belang.

2.5 Digitale revolutie en de toenemende invloed techniek

Techniek heeft zich genesteld in alle haarvaten van onze maatschappij en de rol die zij speelt neemt alleen maar toe. De ontwikkelingen gaan sneller dan ooit. De

digitalisering is niet te stuiten en niemand ontkomt er aan. De jonge generatie loopt voorop, maar ook de oudste generaties maken steeds meer gebruik van techniek.

Overal waar mensen zijn en mensen samenkomen speelt de techniek een steeds belangrijker rol. Met deze opmars van techniek en digitalisering zie je oude beroepen verdwijnen en nieuwe ontstaan.

2.6 Maatschappelijk rol van verenigingen

Zoals gemeld in voorgaande paragrafen krijgt een vereniging als de VPT te maken met meer diversiteit in het interessegebied van de leden. Er zijn ook nieuwe gebieden waar verenigingen aandacht aan moeten geven en keuzes in moet maken t.a.v. haar rol, naast bestaande denkwijzen over lidmaatschap. Denk aan onderwerpen als 'ondernemen', 'vormgeven', 'duurzaamheid', 'management' e.d.

Discussies binnen de vereniging V&S (vereniging voor verenigingen en stichtingen) duiden op verandering in hoe leden zich inzetten voor verenigingen. Het is tendentieus. Onvoorspelbaar stemgedrag, veel bereidwilligheid tot discussiëren, ook in positieve zin, maar moeilijk te mobiliseren en moeilijk tot concrete actie te brengen.

Daar zijn volgens de V&S diverse oorzaken voor. In grote lijnen echter kan men stellen dat de tegenwoordige leden een bredere blik vragen van de vereniging. Naast techniek ook bijvoorbeeld duurzaamheid en ethiek. Samenwerkingen met andere verenigingen horen in die gedachtenlijn. Kortom, leden verwachten dat de vereniging buiten de bekende grenzen en paden treedt. (Bron V&S)

Een paar besproken suggesties:

- Lidmaatschap per maand. 118,- euro is veel, 9,- euro is weinig.
Lidmaatschap per maand is voor velen gevoelsmatig goedkoper dan per jaar betalen. In ieder geval voel je het minder hard in de portemonnee.
- In het gesprek met de jongeren bleek dat ze onvoldoende geïnformeerd waren over het bestaan en de activiteiten van de VPT.
Maak ze ook meteen (proef-) lid.
- De betrekkingen met de opleidingen moeten aangehaald worden, de leraren moeten overtuigd worden dat de VPT belangrijk is voor hun pupillen.
- **Als je je carrière serieus neemt, dan ben je lid van de VPT.**



3. De invloed van kunst en cultuur op het werkveld.

“De samenleving verandert in rap tempo. Door digitalisering kwam het bestaansrecht van eeuwenoude branches in het geding. De evenementenbranche mag dan relatief jong zijn, maar ook wij worden gedwongen om vooruit te kijken. Gaat over tien jaar alles online, of is er dan nog steeds plek voor de real life ontmoeting? Trendwatcher Adjiedj Bakas meent van wel: “Als zoogdieren willen we elkaar in de ogen kunnen kijken... Hoe belangrijker online wordt in ons leven, hoe belangrijker een offline event moet zijn”

Bron: Adjiedj Bakas, Onderzoek Greater Venues, mei 2016.

In de toekomst is er nog altijd volop kunst, cultuur en evenementen. Natuurlijk, het is immers de bron van innovatie en vooruitgang, het voedt en inspireert de individuele mens en de maatschappij. Dat blijft!

In vorm en in zakelijke structuren is veel veranderd. Zo zijn er nieuwe klassen van voorstellingen en evenementen waar de virtuele en reële wereld door elkaar heen lopen en uiteenlopende innovatieve technieken worden gebruikt: publiek en spelers zijn niet altijd fysiek bijeen, er wordt live-gestreamed, er zijn interactieve voorstellingen via internet, er zijn virtuele decors die met VR tot werkelijkheid worden, muren verdwijnen, theater kan en mag de limieten van een gebouw overstijgen. Mede daardoor ontstaan ook in onze sector nieuwe samenwerkingsvormen en worden nieuwe verdienmodellen ontwikkeld; het wordt alom toegepast.

In de toekomst is er voor het publiek geen onderscheid meer tussen de verschillende soorten uitvoerende kunsten en culturele activiteiten: beeldende kunst, uitvoerende kunst, theater in al haar vormen, evenementen, zij vormen samen gewoon een veelkleurig aanbod waaruit ieder mens zijn keuze maakt op de korte termijn en steeds minder in de vorm van abonnementen voor een heel seizoen.

Mensen zijn onderdeel van meerdere communities tegelijk. Communities die elkaar in real-time via sociale media en apps informeren over voorstellingen en evenementen, op basis waarvan mensen ad hoc hun keuzes maken. Tegelijkertijd bestaat ons vak uit mensenwerk, kortdurig hevige interactiviteit die ons als mens tijdelijk verbindt, leidend tot langdurige intermenselijke relaties.

Er wordt vaker geprogrammeerd op kortere termijn mede als gevolg van een dynamischer ondernemerschap.

Locaties en theaters hebben zich ingesteld op een breder en flexibeler gebruik van hun ruimtes en faciliteiten. Daarbij wordt steeds meer gebruik gemaakt van techniek om meer flexibiliteit te hebben. Virtuele decors door middel van videotechniek kunnen op elk gewenst moment veranderen. Door deze

ontwikkeling staan de 'ambachten' onder druk en dreigen zelfs te verdwijnen. Jongeren volgen nu bijvoorbeeld liever een opleiding grafisch ontwerp in plaats van decor schilderen.

In de toekomst is - ook op technisch vlak - een nog grotere overlap te verwachten tussen de verschillende soorten uitvoerende kunsten: dezelfde methodes en instrumenten worden door de professionele spelers gebruikt, of het nu een theatershow of braderie is.

Er wordt steeds meer gewerkt vanuit gemeenschappelijke werkmethodes, die geleid hebben tot het opstellen van gezamenlijke gedragen normen en richtlijnen.

De van oudsher bestaande specialisaties binnen theater of evenementen veranderen en geven ruimte aan nieuwe specialisaties. Met iedere technologische en sociale vernieuwing ontstaan weer nieuwe specialisaties. In de toekomst zijn er sterke verbindingen tussen kunst, wetenschap, technologie, overheid en bedrijfsleven.

Door de dynamiek en snelheid van een sterk veranderende wereld waarin de technici, freelancers, ZZP-ers, bedrijven en theaters hun werk moeten verrichten, is de behoefte aan belangenbehartiging groot. Het kwam in de diverse oriëntatie gesprekken naar voren als een belangrijke toekomstige taak van de vereniging.



4. Visie op de VPT in de toekomst

In een veranderend werkveld moet de VPT zich transformeren. Daarvoor is een visie op de toekomst onontbeerlijk.

De VPT streeft naar een sterke, actieve, professionele branche/sector van personen en bedrijven die werkzaam zijn bij de technische ontwikkeling en uitvoering van uitvoerende kunsten en evenementen. Een sector/branche die erkent wordt door alle belanghebbenden waaronder de eigen leden, overheden, organisatoren en locatiebeheerders.

De meerwaarde van de vereniging is tweeledig:

- ***Externe meerwaarde: zij geeft een diffuse branche een duidelijk Nationaal en Internationaal gezicht en een krachtige stem. Daarmee worden de belangen effectief behartigd en het draagt zij bij aan een economische gezonde sector.***
- ***Interne meerwaarde: zij helpt de leden met concrete activiteiten en producten, waarmee zij hun netwerk, kennis, professionaliteit en zichtbaarheid kunnen vergroten. Ten dele in moderne vluchtige stijl, tegelijk in traditionele modellen.***

Doel is dat men de VPT weet te vinden, het zou een van de grootste en krachtigste branche organisaties in Nederland moeten worden. De website, sociale kanalen en databases worden niet langer alleen door leden bezocht; ook hulpdiensten, gemeentes, overheden, culturele instantie, organisatoren, locatiebeheerders, studenten en toeleveranciers in binnen- en buitenland zijn vaste bezoekers en halen er kennis en leggen er contacten. Bij ontwikkelingen die raken aan het werkgebied van de branche wordt de VPT als vanzelfsprekend actief benadert voor advies of bemiddeling.

De VPT zou een vereniging moeten zijn waar de leden lid worden voor het leven. Middels de VPT weten leden en vakgenoten elkaar te vinden en de dialoog aan te gaan. Leden voelen zich geborgen door de grote hoeveelheid gelijkgestemden en de herkenning in ervaringen van andere leden.

Het is een vereniging van mensen die niet alleen in het vakgebied geïnteresseerd zijn, maar ook in elkaar. Een vereniging met leden die uitstralen dat hun werk hun passie is. Een vereniging bij wie je altijd iemand vindt die je verder kan helpen in de zoektocht die je doormaakt.

Het is een succesvolle vereniging met activiteiten die mooi en zinvol zijn. Waar je met plezier naar toe gaat. Een vereniging die je steeds weer laat herinneren waarom je ook al weer in de podiumtechniek terecht wilde komen.

Een vereniging waar kunst en techniek elkaar treffen en elkaar aanvullen. Een vereniging met inhoud waar successen gevierd worden.

Wie wil daar nou niet lid van zijn?



5. Huidige en toekomstige situatie

Op dit moment onderscheid de VPT de volgende doelgroepen:

- Gewone Leden/individuen
- Bedrijfsleden
- Non profit leden, Organisaties/instanties
- Jonge leden/Leerlingen

Deze begeven zich in het marktgebied podiumtechniek. Dat zijn niet alleen theaters, maar ook poppodia, evenementenorganisaties, entertainmentbedrijven etc. etc.

De VPT kent de volgende activiteiten:

- Een tijdschrift met website
- Organisatie van kennis/netwerkbijeenkomsten
- Vak ondersteunende werkzaamheden, zowel nationaal als internationaal

Het beeld wat leden en niet leden van de VPT hebben varieert enorm, afhankelijk van welke kant men van de vereniging ziet. Jongeren kennen de VPT nauwelijks, net als de man op de vloer. Buiten de theatersector wordt de VPT vaak als suf ervaren.

In de afgelopen periode is duidelijk sprake van onrust binnen de vereniging, wat afbreuk doet aan het professionele beeld dat de vereniging wil scheppen. Uit onderzoek is gebleken (V&S) dat imagoschade (bij bijv. gebrek aan activiteiten) een negatief effect hebben op het ledenaantal.

5.1 Aandachtsvelden

De belangrijkste aandachtspunten voor de toekomst zijn:

- Belangenbehartiging
- Opleiding
- Kennisuitwisseling/Netwerk
- Internationalisering
- Politieke lobby
- Promotie
- Innovatie/subsidie

De werkgroep heeft een inventarisatie gemaakt wat er op dit moment door de VPT voor de leden op de vermelde aandachtspunten wordt gedaan.

De gekleurde vakjes geven aan in welke mate het huidige VPT beleid aandacht geeft aan de onderwerpen voor de verschillende doelgroepen.

Aandachtsveld Leden							
	Belangenbehartiging	Opleiding	Kennissuitwisseling/Netwerk	Internationalisering	Politieke lobby	Promotie	Innovatie / subsidie
Persoonlijk lid							
Student lid							
Senioren lid							
Non Profit lid							
ZZP lid							
Bedrijfslid							

bestaande aandacht
◀ Weinig Veel ▶

Het beeld dat hieruit naar voren komt is nog weinig onderscheidend en geeft geen duidelijke richting. De reden is dat er nu nog sterk vanuit de operationaliteit en opportunistisch is gekozen.

Wat nog ontbreekt in dit plaatje is een visie op waar we nu eigenlijk naar toe willen. Als we daar met elkaar een gedeeld beeld van hebben kunnen we ook gewichten toekennen aan de zaken die we belangrijk vinden en daarmee richting bepalen en komen tot een beleid.

De werkgroep heeft vervolgens gekeken naar wat in haar ogen wenselijk is.

De toegevoegde blauwe vakjes geven aan in welke mate het toekomstige VPT beleid aandacht zou kunnen geven aan de onderwerpen voor de verschillende doelgroepen.

Aandachtsveld Leden							
	Belangenbehartiging	Opleiding	Kennissuitwisseling/Netwerk	Internationalisering	Politieke lobby	Promotie	Innovatie / subsidie
Persoonlijk lid							
Student lid							
Senioren lid							
Non Profit lid							
ZZP lid							
Bedrijfslid							

bestaande aandacht
◀ Weinig Veel ▶

toekomstige aandacht
◀ Weinig Veel ▶

Bovenstaande laat een ambitieus plan zien waarin belangenbehartiging en politieke lobby, alsmede de internationalisering in ontwikkeling worden genomen

naast de netwerk en kennisuitwisselingsfunctie die versterkt moet worden. Qua opleidingen is er een verschuiving naar stagebemiddeling, de promotie richt zich sterk op de kleine zelfstandige en de studenten.

Maar wat ook opvalt is dat het tweede plaatje evenrediger is ingekleurd. Dat betekent dat er voor en ten behoeve van ALLE leden werk wordt verzet. Het geeft een homogeen beeld van aandachtsgebieden met voor elk type lid wat wils.

Vanuit deze aandachtsmatrix is het zaak keuzes te maken en vervolgens de organisatie van de VPT hierop in te richten en methodes te bedenken die de doelstelling het beste ondersteunen. Elke maatregel heeft dus een verwacht effect en behoeft een bepaalde resources; het werk kan immers niet alleen door directie en kantoorpersoneel gedaan worden.

Eenzijds kan men de stelling aannemen dat de leden vooral zelf tot initiatief moeten komen, en wanneer dat niet gebeurt, het blijkbaar niet belangrijk genoeg is, anders zou het wel gebeuren. Die redenering volgend is het niet goed om zelfs maar met uitvoerings-suggesties te komen. Het opnoemen van de grote lijnen is voldoende en daar moet de vereniging (leden, directie en bestuur) mee aan het werk kunnen gaan.

Een ander deel van de werkgroep zag dat anders. Gezien het feit dat leden maar moeizaam te mobiliseren zijn terwijl de VPT wel heel hoge ambities heeft, zijn concrete handvatten nodig om de beschreven processen in werking te zetten.

Over hoe gedetailleerd de werkgroep bepaalde maatregelen zou moeten omschrijven is veel en lang gedebatteerd. Uiteindelijk is voorgesteld om een aantal (zeker niet alle) maatregelen op te nemen en als voorbeelden in een besluitmatrix op te nemen. Zie bijlage.

NB: Zelfs de besluitenmatrix is als voorbeeld neergezet en hoeft niet letterlijk te worden overgenomen.



6. Bouwstenen voor Beleid

De werkgroep doet een voorstel om te komen tot een scherper blik. De basis hiervoor is de matrix die in het vorige hoofdstuk is geïntroduceerd. Een en ander is vertaald in voorstellen, die je moet zien als richtinggevend Bouwstenen voor Beleid.:

1. *Belangenbehartiging*

Dit in de meest brede zin, dus zowel de belangen van individuele leden als van de branche als geheel. Dit betekent voor ons dat de VPT zich als gesprekspartner gaat opwerpen namens de evenement technische branche richting overheid, opleidingsinstituten, wetgever, werkgevers en werknemers, normalisatie processen, verzekeringsmaatschappijen etc.

Voorbeelden:

- a. De VPT stelt eindtermen op voor het onderwijs samen met de OSAT en brengt dit naar het ministerie al waar zij zich inzet voor beroepskwalificatie;
- b. Het opstellen van werkbare freelance contracten (vervanger VAR);
- c. Het opstellen van een cao;
- d. Het afsluiten van collectieve verzekeringen;
- e. Juridische ondersteuning bij rechtszaken of conflicten;
- f. Het opstellen van een uniforme klachtenprocedure;
- g. Branche vertegenwoordiging bij o.a. Agentschap NL, Economische Zaken;
- h. Verstrekken of bemiddelen in Micro kredieten voor starters;
- i. Sterk maken voor invoer regelgeving, normeringen.

2. *Toenemende en voortdurende professionalisering en opleiding*

Dit is de noodzakelijke basis voor een efficiënte en effectieve behartiging van belangen en voor een sterke gezonde sector. Een professionele sector is een sterke sector.

Voorbeelden:

- a. De VPT stelt inhoudelijke criteria op voor de verschillende cursussen die in de branche worden gegeven;
- b. Uitbreiden van VPT opleidingskalender;
- c. Uitnodigen van buitenlandse en binnenlandse experts.

3. *Een sterk intern én extern netwerk*

Dit is een noodzakelijke voorwaarde voor efficiënte en effectieve informatie- en kennisuitwisseling tussen leden en met de buitenwereld.

Voorbeelden:

- a. Het organiseren van een of meerdere netwerkactiviteiten icm kennisuitwisseling;
- b. Het aanwezig zijn op beurzen/salons in binnen- en buitenland;
- c. Publicaties zoals Zichtlijnen;
- d. Digitaal archief Zichtlijnen met goede zoekfunctie;
- e. Stageplannen en leertrajecten;
- f. Kennisdatabase opzetten met goede zoekfunctie;
- g. Databank gegevens locaties en evenementenlocatie beheren;
- h. Branche georiënteerde normen en richtlijnen beschikbaar stellen op de site.

4. *Internationalisering*

Het verdedigen van de belangen en het bouwen aan een netwerk in het buitenland.

Voorbeelden:

- a. Organiseren van internationale stageplekken, in- en uitgaand.;
- b. Vergroten van export mogelijkheden voor Nederlandse bedrijven;
- c. Meepraten over Europese normering;
- d. Meepraten over Europese opleidingstrajecten;
- e. ...

5. *Zichtbaarheid en Erkenning / Promotie*

Een zichtbare vereniging c.q. sector, met een professionele signatuur draagt bij aan het verspreiden van het gedachtengoed, groei van de vereniging en leidt tot erkenning van het vak.

Voorbeelden:

- a. Publicaties t.a.v. het vak in algemene kranten, tijdschriften en fora;
- b. Openstellen van informatie voor mensen buiten het vak;
- c. Digitalisering, sociale media etc.;
- d. Het vak onder de aandacht brengen van overheidsinstellingen;
- e. ...

6. *Het signaleren van trends en het initiëren en ondersteunen van innovatie*

De leden en de sector helpen om in een constant veranderende wereld 'aan de bal te blijven'.

Voorbeelden:

- a. Actief zoeken naar en publiceren over trends en innovaties;

- b. Hulp bij subsidie en financiering;
- c. Innovatieprijs;
- d. ...

7. *Samenwerken met andere organisatie in het vakgebied*

Het meer en beter samenwerken met andere organisaties binnen het vakgebied werkt positief uit op alle voorgaande bouwstenen: belangen kunnen met meer kracht worden behartigd, meer kennis kan breder worden gedeeld, het netwerk wordt sterker en daarmee ook de zichtbaarheid en erkenning, initiatieven richting internationalisering kunnen mogelijk gezamenlijk worden genomen...

Voorbeelden:

- a. Samenwerken met één of meerdere organisaties, zoals: VNPF, VVEM, VVTP, VSCD, NAPK, WNP;
- b. ...

De VPT heeft, zoals hierboven duidelijk wordt, voor het uitwerken van de voorstellen een groot aantal mogelijke instrumenten ter beschikking.

In een 'beleidsmatrix' zou van elk instrument aangegeven kunnen worden wat de bijdrage is aan de verschillende voorstellen/bouwstenen en in welke mate.

6.1 Bestuurlijke structuur

De VPT is als vereniging binnen de sector redelijk fors. Het heeft zelfs een eigen kantoor en werknemers. Volgens de werkgroep moeten maatregelen genomen worden die groei initiëren. En als die maatregelen worden genomen, kan het nog enkele jaren duren voordat die groei ook zichtbaar wordt. Sommigen zijn zelfs van mening dat het mooi zou zijn als het ledenaantal zo blijft.

De werkgroep VPT202 is een andere mening toegedaan. De VPT kan nog sterk groeien en daar is ruimte voor. Om die groei te kunnen laten plaatsvinden moet het werk wel gedaan worden.

Het VPT kantoor alléén heeft echter niet de capaciteit om elk onderwerp de aandacht te geven die het behoeft. Het zullen de leden zelf moeten zijn die actief meewerken om het beleid ten uitvoer te brengen. Die leden zullen per onderwerp met elkaar aan het werk moeten.

In het verleden zijn (goede) pogingen gedaan om werk bij leden neer te leggen. Dat ging middels werkgroepen. Sommige van die werkgroepen hadden een tijdelijk projectmatig karakter. Het waren werkgroepen met een duidelijke missie en einddoel. Andere werkgroepen hadden een meer verdiepende functie, of waren

minder missie-gebonden.

Op een gegeven moment werden die laatste werkgroepen bijna verenigingen op zich binnen de VPT. Aansluiting tussen VPT bestuur (die rouleert) en sommige lange-termijn werkgroepen erodeerde.

In het verleden werden alle werkgroepen gepositioneerd onder het bestuur. Gezien het feit dat veel onderwerpen lange termijn onderwerpen zijn, is het wellicht zinvol bepaalde werkgroepen onder directie te laten vallen, of misschien zelfs een geheel eigen autonomie te geven.

De werkgroep VPT2020 heeft niet de tijd gehad om zich te buigen over een zinvolle organisatiestructuur om een nieuw beleid ten uitvoer te brengen. Voor nu is het belangrijk ons bewust te zijn van hetgeen in de vorige alinea is gezegd en VPT 2020 geeft wel het advies mee over die structuur goed na te denken, liefst met een aantal specialisten.

Dat gezegd hebbende - of het nu in de vorm van werkgroepen, fracties, departementen of deelbesturen is, met de hoeveelheid werk dat voor ons ligt - is het belangrijk de organisatie zo flexibel mogelijk op te zetten en leden te mobiliseren.

6.2 Korte termijn versus lange termijn

In de werkgroep werd op meerdere momenten gesteld dat alles wat we bedachten eigenlijk al eens bedacht was maar dat het toch op een of andere manier vaak niet goed lukt om aan een bepaald plan handen en voeten te geven.

Het opsommen van die plannen doorbreekt dus niks. En op een of andere manier lijkt het alsof ogenschijnlijk goede ideeën maar niet los willen komen. Natuurlijk, elk nieuw bestuurslid gaat weer met goede moed en inzet hard aan het werk om een onderwerp aan te pakken, en dan natuurlijk liefst dat onderwerp wat hem het meeste ter harte gaat, en op zijn of haar manier.

Die wijze van werken leidt heel vaak welzeker tot iets. Het past ook helemaal in deze tijd van projectmatig korte termijn denken. Heel modern. Maar het is ook een wijze van werken die - als er geen balans is tussen de korte en lange termijn doelstellingen - diepte mist en weinig duurzame resultaten boekt. Wat het éne bestuurslid immers opbouwt wordt door het andere weer anders geïnterpreteerd. Het bekende probleem dat regeringen slechts 4 jaar tijd krijgen om plannen uit te werken, speelt bij de VPT in zekere zin ook.

Om een goed lopende VPT te waarborgen is een lange termijn strategie van evident belang. Korte termijn doelstellingen en maatregelen moeten gevoed worden door een lange termijn visie en strategie, zodat zij uiteindelijk bijdragen

aan de gekozen richting.

Gezien de snel veranderende wereld moet die lange termijn visie wel gesteund worden door een 'flexibele schil'. Die flexibele schil richt zich echter meer op de methodes en werkwijzen dan op de basiswaarden van vereniging. Het zijn niet onze normen en waarden die zo snel bijstelling behoeven, als wel de wijze waarop we communiceren.

A night photograph of a cable-stayed bridge, likely the Akashi Kaikyo Bridge in Japan, with its white pylon and numerous stay cables. In the background, two tall buildings are illuminated with yellow and blue lights, and a large firework display is exploding in the sky. The foreground shows the dark water of the bay.

7. Samenvatting en conclusie

De werkgroep VPT 2020 heeft zich gebogen over de toekomst van de vereniging en de vraag hoe de VPT haar leden het beste dient, hoe een kentering in het ledenaantal te voorkomen is en groei kan worden gestimuleerd.

De voornaamste conclusie is dat - gezien de ontwikkelingen in de wereld en de wijze waarop wij met elkaar interacteren - er veel mogelijkheden zijn om de waarde van de VPT te vergroten, zowel voor haar leden als voor externe belanghebbenden, en om een potentiële ledenteruggang het hoofd te bieden.

De kern van de VPT is dat het een vereniging is. En het woord vereniging zegt genoeg. Wij willen ons verenigen. Het is een oeroude behoefte om aangesloten te zijn bij gelijkgestemden. Gedeelde interesse in het vakgebied en in elkaar is dan ook de sleutel tot een succesvolle vereniging. Vakbeurs, Verenigingsblad, online databases, social media en themadagen zijn typische methoden om kennis en interesse te delen. Dat moeten we koesteren en stimuleren. De werkgroep adviseert daarom maatregelen uit te werken die hieraan bijdragen en die concreet voordeel opleveren voor de leden. Het gevoel deel te zijn van een vereniging als de VPT is een gevoel dat velen nog jaren hopen te ervaren.

Anderzijds is het belangrijk bredere invulling te geven aan het aspect belangenbehartiging: de roep daarom is groot. Door die taak serieus vorm te geven kan de VPT een groter spel spelen voor en namens haar leden. Het geeft de VPT nieuwe kansen en uitdagingen.

Door vanuit die basis meer en beter samen te werken met andere organisaties binnen het vakgebied, zoals: VNPF, VVEM, VVTP, VSCD, NAPK, WNP, kunnen de belangen nog krachtiger worden behartigd en kennis breder worden gedeeld. Het netwerk wordt dan sterker en daarmee ook de zichtbaarheid en erkenning.

De VPT kan transformeren naar een nieuw modern type vereniging waarin werkgevers en werknemers verenigd zijn en hun onderlinge belangen op elkaar worden afgestemd. Dat fenomeen is uniek te noemen en zou wel eens de basis kunnen zijn voor een nieuw type vak- c.q. belangenvereniging waar de overheid goed mee kan samenwerken.

De werkgroep concludeert dat een goede balans tussen een lange termijn strategie en korte termijn maatregelen noodzakelijk is. De ambities die de werkgroep heeft verwoord, vergen bovendien mogelijk aanpassingen van de interne organisatie en van systemen.

Aan de basis van deze transitie liggen echter strategische lange termijn keuzes die samen met de leden moeten worden gemaakt. De uitdaging daarbij is om nieuwe elementen toe te voegen zonder het eigen gezicht te verliezen en het verenigingsgevoel kwijt te raken.

Wij hopen met dit rapport de bouwstenen aangedragen te hebben waarmee bestuur en directie, samen met de leden, die uitdaging voor de toekomst aan kan gaan.

Rest ons nog te melden dat wij in onze gesprekken met leden heel veel warmte, betrokkenheid en passie hebben ervaren. De wil en behoefte om zich te verenigen, kennis te delen, elkaar te steunen en deel te zijn van een bijzondere community van gelijkgestemden is groot. De VPT heeft alles in zich om zijn rol als drager van deze community te bestendigen en uit te breiden ten dienste van haar leden en van ons prachtige vak.



Bijlagen

Bijlage A. Resources en besluitmatrix

“Als alles belangrijk is, is niets het meer...”

Een gezegde dat nog wel eens wordt gebezigd daar waar gesproken wordt over efficiëntie. Met een tekort aan resources (geld, middelen, tijd en personeel) is het fnuikend als er geen prioriteiten worden gesteld.

Ook heel onhandig is het als de prioriteiten met willekeur worden gesteld omdat daarmee de lange-termijn doelstellingen geen aandacht krijgen. En als dan bedacht is wat er gedaan moet worden, dan is de vraag wie en hoe?

Veel gewenste maatregelen lijken in eerste instantie specialisten te behoeven. Een nieuwe website bijvoorbeeld. Daar hebben we IT-ers voor nodig. Of het werven van leden, daar is vast een marketing manager voor nodig.

Of die IT-ers en marketingmanagers daadwerkelijk nodig zijn hangt niet alleen af van de maatregelen die prioriteit hebben, maar ook van de wijze waarop ze ten uitvoer worden gebracht. Kan het niet op eigen kracht worden uitgevoerd, dan is het wellicht verstandiger een andere maatregel die soortgelijk effect heeft voorrang te geven.

Voorbeeld van een besluitmatrix

In de navolgende opzet van een tabel zijn voorbeelden van maatregelen opgenomen en (als voorbeeld, de getallen zijn slechts indicatief) voorzien van waardering voor wat betreft het effect op korte en lange termijn, tegenover de investeringen en moeite die het kost de maatregel uit te voeren.

De cijfers zijn natuurlijk beoordelingscijfers en daarom redelijk persoonlijk. Toch helpt het om uit de brei van maatregelen prioriteiten vast te leggen. De lijst is niet volledig, er zijn vast en zeker andere maatregelen te bedenken.

Ook is de lijst niet zo dat de werkgroep vindt dat elk punt zou moeten worden opgepakt. De lijst kan dienst doen als bouwstenen om een beleid op uit te stippelen, bewust bepaalde onderwerpen méér aandacht te geven en andere achterwege te laten. Een dergelijke matrix kan overigens ook anders worden opgezet, met andere criteria. Het geeft echter houvast aan hoe te prioriteren.

In het voorbeeld zijn de volgende velden opgenomen:

- | | | |
|----|-------------|-----------------------------------|
| 1. | Maatregel | De naam van de maatregel |
| 2. | Voorbeelden | Uitleg om de maatregel te duiden. |

3.	Recettes Korte Termijn	Mate van effect op ledenaantal op korte termijn.
4.	Recettes Lange Termijn	Mate van effect op ledenaantal op langere termijn.
5.	Risico	Kan de maatregel ook negatief uitpakken.
6.	Complexiteit	Is de maatregel makkelijk te voorzien
7.	Tijd	Kost het veel tijd
8.	Extern	Is er een afhankelijkheid van externe expertise
9.	Kosten	Is er geld voor nodig
10.	Resultaat	Geeft de effectiviteit van de maatregel aan.

Alle getallen zijn relatieve getallen (veel/weinig) zonder verwijzing naar absolute waarden.

De recettes zijn dus NIET uitgedrukt in hoeveelheid leden, maar voor de bepaling van een getal kun je wel de getallen naast elkaar leggen en inschattingen duidelijk maken. De kolom kosten geeft dus ook niet de kosten in 1000 euro aan, maar een eerste inschatting op die basis kan wel gebruikt worden om een getal te bedenken.

Het is geenszins de bedoeling met deze matrix van beleid een invuloefening te maken. We raden het bestuur en directie echter wel aan om op soortgelijke wijze te komen tot een efficiënte uitvoering van de plannen.

Een meer uitgewerkte variant is als los pdf document bijgevoegd.

Op de volgende pagina zijn de eerste twee rijen uit deze matrix ter illustratie weergegeven.

		Recettes		Investerings							Resultaat
	Voorbeelden	Korte termijn	Lange termijn	Risico	Complexiteit	Tijd	Extern	Kosten	Totaal		
Maatregel t.b.v. verenigings-gevoel											
Algemene houding	Reageer binnen paar uur op vragen, dat houdt de betrokkenheid hoog.	4	8		-2	-1			9		
Themadagen	Blijf ze organiseren en nodig leden expliciet uit (persoonlijk) . Geef studenten punten voor hun bezoek (in paspoort) en geef andere bezoekers iets mee ter herinnering	60	70	-10	-30	-40	-10		40		

Bijlage B. Opdracht aan werkgroep VPT 2020

Inleiding

De VPT is een vereniging die drie hoofdgebieden heeft:

Het bevorderen, verspreiden en uitwisselen van kennis en ervaring op het gebied podiumkunsten in de breedste zin van het woord.

Vanaf 2005 is de wens geweest om van de VPT, vrijwilligersorganisatie naar een professioneel aangestuurde vereniging te gaan.

Dat is gerealiseerd.

Echter door externe ontwikkelingen in de maatschappij is vanaf 2008 de 'wereld' behoorlijk in beweging. Veel waarden die van belang waren werden ter discussie gesteld. Bovendien nam Internet een steeds grotere waarde in op het terrein van kennisverbreiding. Wij hadden 'de wereld aan onze voeten' in een economisch tijdperk dat ons op onze grondvesten deed schudden. Teruggang financieel en ook materieel.

Tijdspad

In januari 2014 is op de ALV door een groot deel van de leden geconstateerd dat de toekomst van de vereniging zorgelijk is.

Zorgelijk omdat er sprake een terugloop van aangesloten leden, activiteiten die onvoldoende van inhoud e.d. zijn kortom een belangrijk signaal van ontevredenheid over het functioneren van bestuur en directie.

Een klein deel van het bestuur bleef aan en nieuwe bestuursleden traden toe.

Wat opviel was dat de directie gewend is om de teugels vast te houden terwijl het bestuur worstelde met de opdracht vanuit de ALV — het roer moet om — dat is ook de wens van de meerderheid van de leden. Immers het tijdsbeeld is veranderd en daar speelt de VPT te weinig op in.

Beleidsplan 2015-2017

Directie en bestuur hebben een beleidsplan 2015 opgesteld met lijnen naar — leden — doelgroepen en duidelijk zichtbaar zijn van de vereniging.

- Nieuwe website is ontwikkeld, een belangrijk instrument in de informatievoorziening van en naar leden
- VPT Academy
- Young Professionals e.d.

Maar de ontwikkelingen ook binnen de sector volgen elkaar in rap tempo op.

- ZZP ers vinden informatie op Internet — hebben weinig tot geen binding met de sector nodig
- Podia hebben een andere aanpak qua programmering en kosten (arbeid)
- Evenementen nemen in aantal af maar grootte evenementen met name op

beleving gericht komen er voor in de plaats (nu — maar straks???)

- Lidmaatschap VPT — waarom moet ik lid worden ik vind mijn informatie wel
- Kortom wat heeft de vereniging in deze tijd te bieden.

Gevolg:

- Minder betrokkenheid en minder inkomsten voor de vereniging
- Geen goed beeld van wie onze leden zijn, wat ze nodig hebben
- Geen echt nieuwe ontwikkelingen
- Te weinig focus - borden worden in de lucht gehouden

ALV -- september 2016

- een net sluitende begroting 2016
- een begroting voor 2017 die sluit met een tekort
 - voorstel bestuur wij gaan ingrijpen en komen met een nieuwe begroting
- ALV - goede ideeën voor de toekomst - dan mag er geld bij
- Werkgroep bestaande uit leden en een deel van het bestuur gaan aan de slag.

Opdracht: De VPT:

1. Gebaseerd op een verdienmodel met sluitende begroting en een kleine voorziening
 - de vereniging heeft geen reserve fonds dus tekort kan niet mits er een -zekerheid tegenover staat en de ALV daarmee instemt
2. een reorganisatie met alleen de meest noodzakelijke taken door een zeer beperkte kantoorfunctie - administratie en bestuursleden die aanjager zijn van de VPT Academy, buitenlandbeleid, communicatie en marketing ?

Graag in kaart brengen :

3. model VPT, welke begroting hoort daarbij met risicoparagraaf

Tijdpad:

- 3e week november 2016
 - terugkoppeling - mondeling richting – route
- 2e week december 2016 conclusies en aanbevelingen

Bestuur VPT

Weesp, 24 oktober 2016

Bijlage C. Verslagen gesprekken jongeren

Discussie bijeenkomst VPT werkgroep 2020 met een groep Nederlandse en Belgische studenten.

18-1-2017

STEPP is de VPT van België.

VPT werkgroep vraagt de studenten of er behoefte is aan een platform? Wat zou een platform kunnen bieden aan de jongeren/studenten?

Opmerkingen van de studenten:

- Ze missen een professionele werkgroep op school. Hoe gaan we het geleerde later toepassen, welke functies kunnen we bekleden.
- Als freelancer weet een student hoe het werkt in praktijk; dit is anders dan wat ze leren. Als je het geleerde in de praktijk toepast zou het opbouwen veel langer duren.

Wat zou een vereniging, volgens de studenten, moeten zijn om lid van te worden?

- Voornamelijk informatie geven en krijgen als je tegen problemen oploopt; hoe anderen het opgelost hebben. Soort forum. Andermans problemen zien. Zonder eerst internet af te zoeken.
- Belangen behartigen: bijvoorbeeld de verzekering via de vereniging te doen, informatie over subsidies die te krijgen zijn.
- Wat te doen als je ziek bent als freelancer, welke wet is toepasbaar en voor wie. Contract- voorbeelden voor freelancers.
- Informatieavonden over verzekeringen etc. voor jongeren die net afgestudeerd zijn. Informatieavonden op scholen. Zodat scholieren weten dat deze vereniging bestaat.
- Zichtlijnen (ZL) als blad beter zichtbaar.
- 1 student is lid omdat hij Zichtlijnen zeer interessant vindt en omdat er een vacaturebank op de website staat. ZL omschrijft hij op dit moment als theaterblad. Hij komt weinig dance events tegen.
- Stepp doet alles. Fijn dat het ook alles omvat.
- Toch fijn om in ZL 1 à 2 pagina's te besteden aan forum items.
- Deelcertificaten halen met tutorials interessant? Deze manier is stapsgewijs. Hier kan je alleen mee beginnen als je een basis hebt, anders is te ingewikkeld. Na de les achteraf de tutorials bekijken is veel duidelijker. Structuur in tutorials is wel nodig.
- Bijscholingen verzorgen via VPT, STEPP doet dat ook. Kans krijgen om nieuwe dingen uit te oefenen.
- Ze zoeken ervaringen, tips in bijvoorbeeld een goed artikel of een goed boek.
- Bedrijfsbezoeken aanbieden om nieuwe kennis op te doen.
- Meetings met mensen uit het vak.

- VPT zou meer moeten samenwerken met scholen. Hoe kan VPT scholen bereiken? Studenten zijn bereikbaar via Social Media, via Youtube etc. (filmpjes).
- Cursusdagen opnemen in lessenpakket zodat docenten hierop inspringen. Maar dit is duur om als student te betalen. Als je ervoor wilt gaan, kan het ook buiten de studie. Wat zou acceptabel zijn als kosten: € 100 - € 125.
- Ze verwachten dat het in het schoolgeld valt, in ieder geval een deel. Maar er is geld voor over.
- Combinatie met andere bedrijven te organiseren.
- Om het in onderwijs in te passen, moet iets elk jaar structureel dezelfde periode ingepland worden.
- Ook cursussen te doen na opleiding.
- Je moet ook zelf investeren in kennis na je opleiding omdat de praktijk weer een stap hoger is. Je leert vaak de basis.
- In hoeverre sluit de opleiding aan in praktijk?

Wat kunnen redenen zijn om lid te worden:

- Bemiddelen in leerplekken? Ja.
- Vakblad analoog en digitaal? Ja. Melding via computer, maar ook liever blad in handen. Signaal uitstralen dat VPT kennis heeft van diverse zaken als verzekering etc. Groot artikel met een klein stukje in het blad en dan verwijzen naar de website waar dan het hele artikel op staat. En er iets op internet over kunnen zeggen. (forum)
- Hoeft niet perse rechtstreeks de auteur te benaderen, maar wel dat hij terugkoppeling krijgt op zijn artikel.
- Netwerken? Ja. Bijvoorbeeld voor het zoeken naar stageplekken. Stageplaatsen zoeken via VPT website mogelijk maken. Lijst met bedrijven die stagiaires aanvaarden.
- Vakgenoten ontmoeten via VPT? Ja. STEPP contactdag bijvoorbeeld. Ook kunnen studenten iets organiseren via VPT. Een onderwerp vanuit de lessen bijvoorbeeld te bespreken met specialisten. VPT krijgt veel aanvragen waardoor structuur ontbreekt. VPT zou het prettig vinden om dit vanuit de studenten te coördineren.

Het kan ook interessant zijn als jongeren zelf iets organiseren voor jongeren. Ze kunnen dan via de VPT specialisten erbij halen.

De Belgische studenten zijn geen lid van STEPP maar krijgen het blad gratis op school. De bijeenkomsten georganiseerd door STEPP bereiken de studenten niet. Jongeren willen van alles, maar hebben eigenlijk geen tijd. Speelt dat ook voor deze studenten? Na een week zijn ze moe. Als je werkt kan je meer keuzes maken. School neemt teveel van je vrije tijd zodat je geen cursussen kan doen ook al wil je wel.

Het zou ook fijn zijn iets van een keurmerk voor bedrijven te publiceren. Op de VPT website een lijst met goedgekeurde bedrijven (goedgekeurd door VPT) waar je wat kan huren/kopen.

Resume

- het zou veel nut kunnen hebben.
- het kan helpen in het doorleren na studie en bij het netwerken.
- het is interessant tijdens de studie.
- men heeft wel interesse om actief een bijdrage te leveren.
- nuttig om informatie uit te wisselen, verder te leren en belangenbehartiging.
- niet alleen verstrekking via email van bladen maar ook blad fysiek.

Als freelancer geleerd dat alle jongeren die gaan freelancen geen benul hebben van bedragen, waarmee ze de markt 'verzieken'. De VPT kan helpen om bijv. richtlijnen te publiceren van prijzen.

Iemand is afgestudeerd op middelbaar niveau en doet hetzelfde werk als studenten met 3 jaar studie. In de praktijk blijkt dat hoger opgeleiden betere banen krijgen.

Als er veel informatie op de website staat, dan rubriceren zodat het onderwerp makkelijk te vinden is.

Krijgt deze groep feedback van deze meeting? De werkgroep is komende periode bezig om handen en voeten te geven aan de vereniging. Op ALV 13/2 komt vervolg op deze discussie. In september op de volgende ALV wordt het plan over de VPT gepubliceerd.

Brainstorm naar aanleiding van de sessie met studenten over toekomst VPT.

18-1-2017

Er is bij deze brainstorm een vertegenwoordiger van de leeftijdscategorie 30-45 bij die nog geen lid zijn. Zij zijn een belangrijke doelgroep. Het is interessant hoe ze naar de VPT kijken. Ook is er een vertegenwoordiger van (potentiële) leden met een eigen bedrijfje.

Ervaringen vanuit (potentiele) leden met eigen bedrijf (freelance theater, evenementen, drive in shows):

- het ontbreekt aan bekendheid van de VPT bij jongeren.
- Via Stageplekken meteen kennis laten maken met VPT.
- VPT is erg theater gericht.
- VPT meer in de artikelen betrekken.
- Kosten is drempel om lid te worden of informatie te verkrijgen (cursussen). Hij

kent VPT voornamelijk van de vacatures. Ziet qua evenementenaanbod op de website veel hijswerk-dagen.

- Aparte dagen organiseren, trekkenwand en takeldag apart. Maar voor sommige theatermensen is beide wel interessant.
- De manier waarop je alles presenteert en in de markt zet is bepalend om de juiste doelgroep te bereiken.

Ervaringen vanuit de de leeftijdscategorie 30-45 bij die nog geen lid zijn:

- VPT is altijd een theaterclub geweest. Er valt zeker winst te halen om dit breder te trekken.
- Breder trekken + meer op jongeren richten (via Social Media). Vakinhoudelijk + randzaken. Evenementen delen, leuke items delen op Facebook. Zo bereik je internationaal mensen via Social Media. WhatsApp groepen. Jongeren maken tijd voor Social Media.
- Artikelen, met name moeilijkere artikelen, in ZL kort houden en verder uitwiden op website via een link.
- Info over pensioenen, contracten, verzekeringen etc. branchegericht.

Peilingen onder mensen in loondienst:

- Aantal hebben hun baan te danken aan VPT via de vacatures die op de website stonden.
- Vanuit de opleiding nooit iets gehoord over VPT.
- Deelgenomen cursussen en open dagen via VPT.
- Tarief persoonlijk lidmaatschap was vrij hoog.
- Meegeven als rol voor VPT is kwaliteitsbewaking. Kan een afgestudeerde nou echt wat. Aandacht voor kwaliteit in de lesstof / exameneisen bij de opleidingen.
- Oudere technici onder 45 halen veel informatie van de werkgever waar ook opleidingen/cursussen worden gegeven.
- Veel oudere werknemers zitten ook veel op de weg die dus ZL nooit zien.
- Ook al zijn we bedrijfslid, niemand voelt zich VPT lid.

Tips:

- Werknemers verbonden laten voelen door bedrijfsleden tegen gereduceerd tarief personeelsleden een lidmaatschap te laten aanbieden.

Wat er gehoord is vandaag is veel hetzelfde van wat we zelf ook al hadden bedacht.

- Belangrijk is wel de manier van uiten/naar buiten treden van VPT. Meer zichtbaar zijn, ook via Social Media.
- Live: op telefoon op site is het al zoeken om lid te worden.

Informatiestroom moet wel goed op gang gehouden worden.

Wanneer zouden jullie voor VPT gaan lobbyen?

- Als ze zelf de ervaring hebben er iets aan gehad te hebben.
- Forum. Opletten met de betweter op de fora.
- Is er een overzicht wat het lidmaatschap je biedt? Zoals meetings, tijdschrift, bijeenkomsten, etc. Een opsomming zoals je krijgt als je mobiel abo afneemt.
- Triggeren om met expert te communiceren, door eerst lid te worden.
- De website en informatie moet snel bereikbaar zijn, zichtbaar zijn, helder zijn, etc.
- Laag bedrag per maand automatisch laten afschrijven is beter dan 1 x groot bedrag. Als € 5,00 / € 7,99 per maand. Hoeveel mensen mag je meenemen in je abonnement, of proefperiode aanbieden.
- Voorkeur heeft om elke maand een bedrag te betalen, dan voor diensten te betalen (community).
- Lijsten met adressen verschaffen op website. Soort Wikipedia voor VPT.
- Meer info voor ervaren mensen op de website zetten.

Productnieuws: fijn om vernieuwingen in apparatuur mee te krijgen. Welke kanalen gebruik je daarvoor: website van leveranciers, facebook etc.

Database van alle leveranciers met links naar websites van leveranciers voor de meest recente informatie.

Nieuwsbrief 'Lighting & Sound' vinden ze ook interessant, maar is afhankelijk van de functie/werkgebied die je hebt.

2. Inbreng in ALV 13 febr.

Er moet wel een agenda komen in verband met de grootte van de groep.

Stemming/meningen peilen via een voting systeem via telefoon is een idee om te doen tijdens de ALV om iedereen aan het woord te laten. De hoofdlijnen van vandaag en afgelopen tijd (onze zoektocht vertellen) op papier als onderlegger gebruiken voor het stemmen ('Vox Vote'):

1. Onze 1e 6 punten
2. Mogelijk te nemen maatregelen

Tijdsbestek benodigd tijdens de ALV: ongeveer 1 uur met stemming. Eerst de ALV afhandelen en dan werkgroep aan het woord.

3. Kijken naar structuur van VPT (huishoudelijk reglement/statuten) aanpassingen?

Deze groep kan advies geven ten aanzien van Herkiesbaar stelling, termijnen (nu 3 jr) van zitting in het bestuur.

Een aanpassing wat bestuur momenteel gaat wijzigen in het huishoudelijk reglement, naar aanleiding van kritiek van de buitenwereld is het volgende: nu kan een vertegenwoordiger van een bedrijf als bedrijfslid 2 termijn in het bestuur

zitten en daarachteraan kan een nieuwe vertegenwoordiger van hetzelfde bedrijf weer zitting in het bestuur nemen. Dit moet gewijzigd worden.

In dagelijkse praktijk bekijken en vastleggen wat de taken en verantwoordelijkheden van elke laag zijn. Wat is dagelijks praktijk en wat zijn bestuurstaken. Dit mag elkaar niet in de weg lopen.

*Als werkgroep kunnen we advies geven naar aanleiding van de constatering om ons plan succesvol tot uitvoering te kunnen brengen. Bijvoorbeeld te vragen om meer transparantie te laten zien in de taken en bestuursverantwoordelijkheden, het aantal bestuursleden in bestuur, de stemprocedure wijzigen van stemmen met aanwezig zijn tot digitaal stemmen, afvragen of de huidige manier zoals het bestuur nu opgezet is wel effectief genoeg is, etc.

De statuten/huishoudelijk reglement zouden gemoderniseerd moeten worden voor de toekomst.

Bijlage D. Uitkomsten enquête tijdens ALV

VPT Toekomst

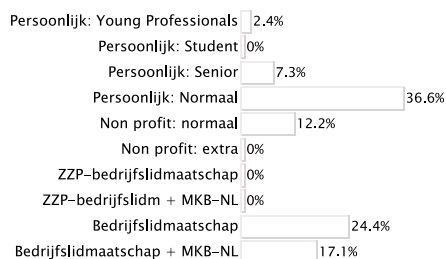
Location: Rotterdam

Date recorded/last modified: Thu Mar 30 2017 00:00:00 GMT+0200 (West-Europa (zomertijd))

Share

1. Wat voor soort lid bent u?

n = 41



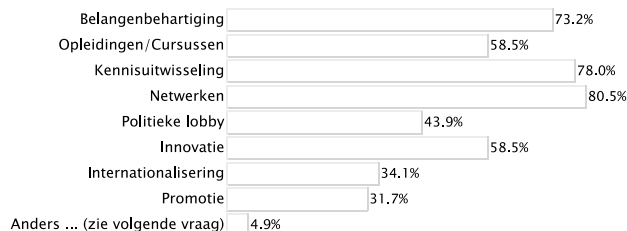
2. Hoe oud bent u?

n = 41



3. Waar moet de VPT zich hard voor maken?

n = 41 (multiple choice)

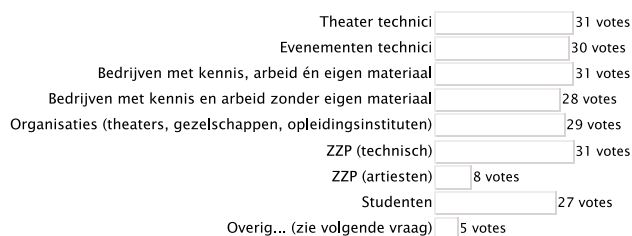


4. Als je 'Anders ...' koos... wat mis je dan nog in de lijst?

n = 6 (Open Text, no bar chart possible)

5. Wie behoren volgens jou tot de doelgroep van de VPT?

n = 33 (multiple choice)



7. Welke concrete zaken vind je belangrijk (in volgorde van belangrijkheid)?

n = 19 (Ranked Question)



