



**Agenda Algemene Ledenvergadering
12 januari 2018, Lokaal 3.12 in CREA
Aanvang 19:00 uur**

1. Opening
 - a. Aanwezigen: Luc, Marélie, Eva, Hanna, Wietske, Esther, Julia, Bas
 - b. Later aanwezig: Maarten, Sanne, Selma, Marlou, Iris, Rebecca, Naomi, Amber, Tjalle, Anne-Sophie, Jussi, Bart V
 - c. 19:07 Vergadering geopend
 - d. Eerste ALV ooit van het CREA Orkest
2. Toelichting taakverdeling Vereniging CREA Orkest/Stichting CREA
 - a. Sinds 1-1-2018 vereniging. Hiervoor cursus van stichting CREA. Bestuur alleen om het orkest mogelijk te maken. Contributie ging naar CREA.
 - b. Extra activiteiten mogelijk maken met nieuwe vereniging. Hier is de ALV het hoogste orgaan → beslissingen bindend voor bestuur van vereniging.
 - c. Voor reguliere programma is ALV raadgevend.
3. Mededelingen

Zijn meestal mededelingen die door bestuursleden aan de rest van de ALV gedaan worden.
4. Vaststellen agenda

Agenda vastgesteld bij deze.

Vereniging CREA Orkest (bijzondere activiteiten)

Wat voor activiteiten willen we?

5. Toelichting jubileumjaar (Naomi)
 - a. We bestaan in het seizoen 2018-2019 30 jaar, hiervoor is een jubileumcommissie opgericht, deze bestaat uit: Naomi, Floris, Maarten en Anne B.
 - b. We beginnen door het najaarprogramma door te trekken tot in januari. Mahler 6 spelen in Concertgebouw. Twee repetitieweekenden, waarschijnlijk eentje (december) in Geert Groote, educatieprogramma eraan koppelen (CKV) en een try-out. De ander wordt dan wel extern met waarschijnlijk 1 overnachting. Voor dit stuk is een grote bezetting nodig hiervoor willen we oudleden betrekken om in te komen vallen.
 - i. Opmerking: Geert Groote is al een vrij creatieve school, misschien juist VMBO scholen of scholen in bijvoorbeeld in de Bijlmer of een ROC/MBO benaderen om juist de mensen die er niet mee in aanraking komen kennis te laten maken met klassieke muziek. We kunnen natuurlijk scholieren van meerdere scholen uitnodigen om te komen luisteren.
 - ii. Geert Groote kennen we wel al van afgelopen zomerprogramma, prettige zaal.
 - c. In het voorjaar hebben we dan een kort programma waar we een kinderprogramma/kinderconcert spelen: piccolo et saxo en Egmond ouverture.
 - d. In de zomer staat er nog niks vast maar is het idee om de 7^e symfonie van Beethoven te spelen. Was toen een van de eerste stukken die het CREA speelde toen het een volledig symfonieorkest werd. Dit moet besloten worden op de Programma Commissie (ProCo).

- e. Naast de programma's wil de 'Mahler 6sie' meer doen → volledig jubileumcommissie gevormd, de naam is hiervan 'Jucie'. Er zijn voor de verschillende hieronder genoemde activiteiten wel nieuwe commissies nodig.
 - i. Lustrumdag voor nieuwe en oude leden
 - ii. Tournee 2019
 - f. De naam van het jubileumjaar: sluiten Mahlercyclus af (we zullen niet verder dan Mahler 6 spelen) en beginnen weer opnieuw met Beethoven 7: 'Da Capo'
6. Teambuildingsactiviteit aan het begin van het jaar voor nieuwe leden (Iris)
- a. Tot het externe repetitiweekend nog weinig teambuilding bemerkt.
 - b. Moeilijk om uit je instrumentengroep te komen, kan soms een eilandje zijn.
 - c. CREAtie (nieuwe ledencie) niet aanwezig, deze moet geactiveerd worden. De strijkers- en blazerschef zijn bijbehorende bestuursleden en gaan deze commissie meer aansturen.
 - d. Mogelijke ideeën: speeddaten, sporten (trampolinezaal), samen eten, spelletjes spelen, borrelavond organiseren op een vrijdag, nieuwe ledenavond op repetitiweekend (bijv. acts).
 - e. We moeten de commissie natuurlijk vooral vrijlaten om zelf wat te bedenken.
7. Aantal externe repetitiweekenden (hierna ERW).
- a. Nu 1 per jaar in het najaar, kan vaker (bijv. 3 per jaar of 3 per twee jaar), willen in ieder geval niet minder, timing kan ook aangepast worden, ERW in een ander programma. kan in een ander programma.
 - b. Externe weekenden zijn intensiever en er is/ontstaat meer sociale lijm. Het levert wel meer kosten op voor de leden.
 - c. Bij interne weekenden zijn mensen sneller geneigd een dagdeel te missen.
 - d. Timing: Najaar is fijn omdat als nieuw lid je dan goede introductie krijgt (wordt veel instemmende geluiden gemaakt) en tijdens koude periode, dan zit je niet in een warm hok opgesloten. Verplaatsen naar voorjaar vanwege decemberdrukke? Dan nog steeds koel weer en als nieuw jaar. Maar in het voorjaar is er nog steeds drukke (thesis/tentamens).
 - e. Stemming: unaniem voor behouden van 1 ERW per jaar in het najaarprogramma. (Hier is bij het bespreken van punt 8 echter verandering in gekomen).
8. Aantal tournee's
- a. Nu om het jaar, afgelopen 2 jaar beide zomers een tournee.
 - b. Moeilijk om elk jaar tourco bij elkaar te krijgen, duur, moeilijk om dan ver te kunnen gaan.
 - c. Wel leuk, maar wel druk. Het bruist sociaal sterker en we spelen beter. Dit werkt langer door dan alleen in het zomerprogramma, maar bouwt aan het orkest.
 - d. 2001 eerste tournee (tourja), 2004, 2007, vanaf toen om het jaar, verspringt af en toe een jaar door (grote) projecten.
 - e. Suggestie voor bestuur: 1 jaar 2 ERW's (of eentje langer/in België), andere jaar tournee. Er klinken veel instemmende en verheugde geluiden.

Hoe willen we de Vereniging vormgeven?

9. Aantal ALV's

- a. 2 per jaar: winter en zomer? 3 per jaar: na elk programma, dan meteen kunnen evalueren? Meer dan 1 in ieder geval om de agendapunten te verspreiden over het jaar, anders wordt het een te lange ALV.
- b. Liefst niet al te vroeg na de zomer, want nieuwe leden hebben dan weinig te zeggen, het is dan ook een klus om de voorbereidingen op tijd af te hebben voor de ALV. Direct na het zomerprogramma ook niet echt een optie door geplande vakanties.
- c. Tijdens een repetitieweekend, dan heeft niemand een excuus om niet te komen? Nee, repetities niet vervangen voor een ALV, te waardevol, net als nu op een vrijdag.
- d. Stemming: unaniem voor 2 ALV's per jaar op een repetitieloze dag, 1 eind september, 1 eind voorjaarsprogramma (april).

10. Statuten en Huishoudelijk reglement

- a. Neem het mee naar huis en lees het, neem je opmerkingen mee naar de volgende ALV of geef het door aan het bestuur.
- b. Stemming komen om met de documenten akkoord te zijn? We besluiten van niet.

11. Verhouding Vereniging CREA Orkest/Stichting CREA (Rebecca)

- a. Zie punt 2
- b. Stichting CREA gaat over ruimtes, inhuren Bas etc.
- c. Vereniging CREA Orkest gaat over ERW's, gala's, CD verkoop etc. (alle 'extra's')
- d. Suggestie voor bestuur: iets laten ondertekenen voor geldstromen? Met handtekening geen officieel vangnetfunctie meer bij te weinig geld en CREA bijspijng. Maar een bepaalde officiële scheiding is rechtelijk misschien handig. Luc neemt het mee naar een overleg met Stichting CREA.

12. Naam van de vereniging/van het orkest

- a. Klinkt misschien wat 'creatief met kerk', maar het voelt knus, dit past wel bij ons.
- b. Het is een begrip, we zijn er blij mee. Best wat naambekendheid, dat zouden we verliezen bij het veranderen. Logo is soms wat moeilijk te lezen.
- c. Stemming: we houden de naam.

13. Bestuursperiode (Naomi en Katelijne)

- a. Meerwaarde om het wisselen en de termijnen van het bestuur te reguleren: door een termijn vast te stellen kan er beter geanticipeerd worden op vrijkomende functies/wordt een doorstroom afgedwongen. Mensen die niet meer in het bestuur willen kunnen dan ook opstappen zonder angst/bittere nasmaak van het moeizaam zoeken naar een opvolger. Het is namelijk voorgekomen dat een bestuurslid tot wel een jaar langer heeft moeten besturen dan oorspronkelijk het plan was.
- b. Opties die genoemd worden zijn:
 - i. individueel flexibel wisselen (zoals het nu is). Zo houd je rekening met het zo lang besturen als je wil en geeft een sociale dynamiek aan het bestuur (kan goed maar ook slecht uitvallen, bevalt het huidige bestuur goed). Deze flexibiliteit wordt voor de bestuursleden als erg prettig ervaren. Er wordt hierdoor wel pas een programma van tevoren aangegeven als de persoon wil wisselen, geeft korte tijd voor leden om te plannen of ze bestuur willen doen. Mogelijkheid is om af te spreken dat iedereen een half jaar van tevoren aangeeft als hij/zij wil stoppen met bestuur.
 - ii. jaarlijks wisselen van hele bestuur. Stimuleert doorstroom en geeft duidelijkheid over de termijn. Zorgt voor intieme en soepel wordende samenwerking, 'wij

gaan dit samen een jaar doen en we gaan knallen.’ Nadeel dat ieder bestuur het wiel moet uitvinden en sommigen willen langer dan een jaar besturen, herkiesbaar kunnen stellen een optie? In andere orkesten wordt er een nieuwe voorzitter gezocht die dan de rest van het bestuur uitkiest.

- iii. elk half jaar de helft van het bestuur wisselen. Stimuleert doorstroom met behoud van continuïteit.
 - iv. met ander termijn wisselen: bijv. om de 4 programma’s. Zo kan iedereen iets langer besturen aangezien we geen hoge ledendoorstroom hebben binnen het orkest. Extra lastigheden voor de penningmeester? Nee niet extra, want er zijn sowieso lastigheden met verschillen in jaarlijks/seizoensgebonden etc.
 - v. individueel met vast termijn wisselen. Door zelf je termijn aan te geven behoud je individuele keuzes/enige flexibiliteit doch kom je met een einddatum waardoor je tegemoetkomt aan de wens van orkestleden om te kunnen anticiperen op een vrije functie. Bepalen van je termijn kan lastig zijn, vandaar dat er wordt geopperd om deze beslissing te nemen tot na je eerste programma zodat je een betere inschatting kan maken van de werkdruk.
- c. Regelmatig duidelijk maken dat er een functie vrij is en wanneer er functies vrijkomen zodat iedereen weet wanneer nieuwe bestuursleden nodig zijn en dit kan anticiperen.
 - d. Beslissing: voorstellen van punten 13.b.v. en 13.c zijn met veel instemming ontvangen en dit gaan we doorvoeren.

14. Verantwoordelijkheid zoeken opvolger (Hanna)

- a. Deze ligt nu voornamelijk bij het vertrekkende bestuurslid, de rest van het bestuur helpt wel mee maar het is moeilijk en dit duurt lang. Dit bemoeilijkt het recht om je functie neer te leggen en kan een bittere nasmaak aan je vertrek geven. Daarbij geeft het een angst om bestuur te worden omdat het lijkt alsof je niet meer van je functie af zou komen.
- b. Uiteindelijk hoort het zittend bestuur eindverantwoordelijk te zijn voor het vinden van een opvolger. Bij ontbreken van een opvolger komt de werklust die over bij de overgebleven bestuursleden. Dit is misschien oneerlijk, maar anders blijft de werklust bij 1 persoon en deze weegt dan zwaarder. Daarbij leg je ook een verantwoordelijkheid bij het orkest, er is meer druk om de functie aan te prijzen en iemand te zoeken.
- c. Nu wordt er op de bok aangekondigd en pas na een paar weken persoonlijk rondgevraagd waardoor de vraag een wanhopigere klank krijgt dan deze hoeft te hebben.
- d. Vroeger werden eerst mensen persoonlijk benaderd, dit was dan een eer als je gevraagd werd, daarna werd er voor de volledigheid nog een aankondiging op de bok gedaan, het blijft een open vacature.
- e. Appeal van het bestuur: hoe zorgen we dat het bestuur zo leuk uit ziet zoals het ook echt is? Het is gaaf en cool om bestuur te zijn, mag een betere status hebben.
 - i. Transparantie waar we mee bezig zijn, wat het bestuur doet, deze ALV helpt al.
 - ii. Deadline voor het aanmelden voor een vacature.
- f. Duidelijke vacature (wat behelst de functie, hoeveel tijd ben je er mee kwijt etc.) uitzetten en regelmatig in de bestuursmededelingen vermelden in de bestuursmededeling, ook zittende bestuursleden laten omschrijven wat ze doen binnen het orkest.

Commissies

15. Bevalt het idee van commissies?

- a. Het doel van commissies is tweedelig, enerzijds dienen ze ter verlichting van de bestuurstaken. Anderzijds zorgen ze voor het vergroten van betrokkenheid en het activeren van mensen die normaal minder initiatief zouden nemen. Zo ontstaat er een grote CREA Orkestwereld die verder strekt dan alleen de repetities en concerten.
- b. Het idee bevalt goed, commissies zijn heel leuk voor mensen die te weinig tijd hebben voor bestuur, maar zich wel willen inzetten voor het orkest.
- c. Het verplichtende karakter in de mededeling van het starten van commissies viel niet helemaal goed, betrokkenheid afdwingen is niet prettig. Nu ook het idee dat er façade commissies zijn: in een commissie zitten om het in een commissie te zitten. Dit komt ook doordat commissies nog niet geactiveerd zijn, dit is een puntje. In het vervolg bij het stichten van een nieuwe commissie zo actief mogelijk beginnen.
- d. Het bestuur licht toe dat we voor het verplichtende karakter hebben gekozen bij de presentatie om er druk achter te zetten voor mensen die er wel over dachten maar te weinig initiatief zouden hebben getoond, het bestuur was bang dat bij het introduceren van zo'n grote nieuwe structuur het anders zou floppen.
- e. Nieuw lid verplichten om in een commissie te gaan? Geen besluit genomen.
- f. De eerste lichting kan het hele idee van de commissie vormgeven. Dit is misschien een last maar ook zeker een lust!
- g. We moeten in ons hoofd houden dat het een grote verandering is voor het orkest en dat dat het commissieleven niet binnen de tijd die nu is verstreken snel als een tweede natuur voelt en zo actief is als we willen. Gun het tijd.

16. Is de aansturing vanuit het bestuur voldoende? Gebruik van google.docs (Hanna)

- a. Er is een mooi bestand voor de PR-commissies, waar taken worden genoteerd, maar de commissieleden zijn er zelf niet actief mee. Hoe kunnen we dit verbeteren?
- b. Andere commissies doen het via een appgroep, dit is voor een kleine en redelijk begrensde taken handig om snel te communiceren.
- c. Handig om grote commissies actiever te maken is door een voorzitter/aanspreekpunt aan te stellen, deze persoon zorgt er dan voor dat de commissie getrokken wordt. Bijbehorend bestuurslid kan dan ook echt taken overlaten aan de commissie i.p.v. er bovenop te moeten zitten.
- d. Draaiboekje maken voor de commissies? Ligt er ook aan wat voor commissie het is. Al is het 1 A4'tje, kan de taken of doelen van een commissie verhelderen. Begin met een overleg, als je dit notuleert en vanuit daar een functiebeschrijving maakt, heb je al een half draaiboek.

17. Zijn er ideeën voor nieuwe commissies?

- a. Actuele commissies met actuele namen: Logistiekcie, Aanvoerderscie, Bloemco, CREATie, Feessie, Flitsie, Hokco, KMAcie, Intoxie, Kasco, Jucci, PR-cie, Proco, CREAntcie, Vriendencie, Webcie, Weekendcie.
- b. Ideeën voor nieuwe commissies:
 - i. Educacie?
 - ii. Vluchtcie?
 - iii. Politie?

- iv. Commissiecommissie: een commissie die regelt dat iedereen in een commissie zit en er nieuwe commissies ontstaan. Ciecie? Sisi? Commissiecie? Of is de taak van het bestuur?
 - v. Auditiecommissie? Map maken voor fragmenten die we per instrument willen horen om te horen. Kunnen dit op de website zetten. Willen wel een balans maken tussen iets lyrisch en iets technisch moeilijk (want niet elk programma heeft bijv. een lyrisch stukje voor de hobo). We vragen nu auditanten stukken uit het te spelen programma voor te spelen. Dit is veel werk voor de blazerschef. We dragen dit aan om door het bestuur te laten realiseren.
 - vi. Spierbalcie?/Sjouwcie Die het grote busjes inladen verzorgen. Onder Hokco laten vallen? We werken nu met aanvoerders die weten hoe het busjes gevuld moet worden, dit werkt best goed. De paar mensen die het weten moeten wel hun kennis overdragen, elk programma iemand opleiden zodat de groep die het weet groter wordt. Bestuur denkt dit concreet uit.
 - vii. Taartbakcie? De mensen die regelen dat taarten worden gebakken, persoonlijk benaderen ipv. op de bok. Secretaris vind het nu wel heel leuk om te regelen en hoeft niet per se een commissie.
 - viii. Sportcie (voetbaldag, sportactiviteiten, trampolinespringen!)
 - c. Commissies die we echt moeten vullen
 - i. Opvolging KMAcie
 - ii. Weekendcie 2018
 - iii. Lustumdagcie
 - iv. Kinderconcertcie 2019
 - v. Tourco 2019
 - d. Commissies als aparte competitie binnen de borrelcompetitie
18. Rondje onder aanwezige commissieleden voor een update van wat er binnen hun commissie is gebeurd
- a. Logistiek: opgeleide aanvoerders aandragen is wel prettig, extra commissielid niet per se nodig, Tjalle wil nieuwe aanvoerders ook wel opleiden. We denken dit met de logistiekcie en het bestuur uit.
 - b. Bloemco: gaat goed, actieve appgroep.
 - c. CREAtie: moet geactiveerd worden. De strijkers- en blazerschef zijn bijbehorende bestuursleden en gaan deze commissie meer aansturen.
 - d. Feessie: 3 maart gala, kaartjes verkopen, doet ook de borrellocaties.
 - e. Flitsie: nog onduidelijke taken.
 - f. KMAcie zoekt opvolgers.
 - g. Intoxie: borrels gaan goed, facebookberichten stimuleren en zijn leuk om te maken, beerpongtoernooi op afgelopen ERW was erg geslaagd.
 - h. Kasco: nog niet begonnen, functie nog onduidelijk
 - i. Jucci: zie punt 5.
 - j. PRsie: nog moeilijk met taken, flashmob organiseren? Dansje? Liedje/zingen? Lipdub? Programmaboekje zag er heel mooi uit. Voelt nog een beetje als adviesorgaan met onduidelijke taken. Willen graag een overleg met bijbehorend bestuurslid.
 - k. CREAntcie: we gaan binnenkort een CREAnt maken komt eind januari uit.
 - l. Vriendencie: nog niet begonnen gaan we actief maken.

- m. Webcie: gaat goed, Geert zit er ook bij.
- n. Weekendcie: ging heel goed afgelopen repetitiweekend, zeer geslaagd. Is heel leuk moet je vooral doen!

10 minuten pauze

Stichting CREA (reguliere activiteiten)

Algemeen

19. Presentatie begroting (Eva)

- a. Penningmeester verdeelt de baten van het jaar (subsidie en contributie) over het hele programma en weegt deze dan af tegen de kosten.
- b. Jaarbegroting van de vereniging, hebben we niet, eerder per programma. Was vroeger wel zo. Maar voor vereniging gaan we een jaarbegroting weer invoeren.
- c. In september stemmen we over de begroting, van tevoren mailen we deze rond zodat je kan besluiten of je ergens tegen wil ageren en het door te nemen. Hoeven we nu niet in stemming te nemen.

20. Communicatie van bestuur (gebruik van de App) (Anne)

- a. Whatsapp
 - i. Belangrijke mededelingen niet alleen via de whatsappgroep doen, dan mis je mensen. Nu vaak geen belangrijke dingen, maar wel zonde voor bijvoorbeeld de kersttrui actie.
 - ii. Invoeren: scheiding bestuursmededelingen app en gezellige app, dit werkte bij de tournee goed, iedereen moet dan wel in de officiële app. CREATie is hier mee aan de slag gegaan. CREATie wordt beheerd door beide chefs, zij kunnen de officiële app dan beheren.
 - iii. Bestuur is snel te bereiken/snelle reactie bij aanspreken via app.
- b. Mail
 - i. Mailchimp mails komen vaak in ongewenst, als we dit communiceren dat mensen dit met 1 klik aan kunnen passen is er misschien al een communicatiegat snel gedicht.
 - ii. Quotes zijn leuk, handig dat repetitieschema en data onder alle mails staan.
 - iii. Na een mededeling op de bok zou het handig zijn als er een mail achteraan gestuurd wordt. Ook goed voor de afwezigen.
- c. Bok
 - i. Goed punt dat bestuur elk programma op de bok staat om zich zichtbaar te maken en voor te stellen.
 - ii. Na een mededeling op de bok zou het handig zijn als er een mail achteraan gestuurd wordt. Ook goed voor de afwezigen.

Spelniveau en repetitiediscipline

21. Aantal programma's per jaar/aantal concerten per programma

- a. We zijn hier tevreden mee, bij Proco rekening houden met lengte van programma's, zodat de moeilijkste stukken niet in de korte programma's terecht komen.
- b. Stemming: voor het behouden van 3 programma's per jaar (op 1 stem na unaniem)

22. Verhouding moeilijkheid programmering – studeertijd

- a. Hoe lang moeten onze concerten zijn? We hoeven niet gelijke programma's te hebben met orkesten die 2 programma's per jaar spelen en meer tijd hebben om iets in te studeren.
- b. Leercurve accepteren we nu een beetje zoals die is, we moeten daar wel over nadenken hoe we dit aanpakken. Leercurve in het programma kan zich nog beter aanpassen naar de hoeveelheid tijd die we hebben, nu gebeurt alles op het laatst. Repetitieweekend boeken we veel voortgang, als we dan een week erna hebben om de laatste dingen te oefenen voor jezelf. De ervaring leert dat dit meestal niet zo werkt en je momentum verliest en een langere spanningsboog creëert als je de een extra week hebt tussen het repetitieweekend en de concerten. We hebben dit programma een extra week ertussen, we gaan kijken hoe dat bevalt. Als we er een punt van maken en het benoemen kunnen we de spanningsboog oprekken.
- c. Mensen die wel hebben gestudeerd ergeren zich nu aan degenen die het niet hebben gedaan waardoor mensen geen beloning krijgen voor studeren en dit dus minder snel weer zullen doen. Dit is funest.
- d. Extra repetitiemomenten zoals groepsen per sectie en strijkersdag helpen bij de leercurve, voor evenwicht willen we ook een blazersdag, zo'n dag is voor iedereen leerzaam. Eerste blazersdag in zomerprogramma.
- e. Hierover blijven nadenken is essentieel. Misschien in de vorm van een brainstorm tussen bijv. blazers en strijkersaanvoerders.
- f. Aanbeveling voor bestuur om hier mee aan de slag te gaan.

23. Proefperiode strijkers (Katelijne)

- a. We hebben geen audities voor de strijkers, dit is een trademark en trekt een bepaald soort (vaak minder egocentrisch) mens. In plaats hiervan hebben we een proefperiode van 4 weken.
- b. Bij het afronden van de proefperiode horen nieuwe strijkers er echter weinig meer over. Dit komt onder andere doordat we (bestuur en aanvoerders) niet goed kunnen monitoren of iemand mee kan komen op muzikaal en sociaal gebied. Om dit te verbeteren worden er verschillende ideeën geopperd:
 - i. evaluatiegesprekje met het nieuwe lid, de strijkerschef en de aanvoerder invoeren.
 - ii. in plaats van het nieuwe lid vooraan naast de aanvoerder te vragen wat intimiderend kan zijn, kan de aanvoerder naar achter gaan zitten (techniek van Lily) om naast het nieuwe lid te zitten
 - iii. wees er bewust van waar je een nieuw lid neerzet, probeer de lessenaarsgenoot er als mentor aan te koppelen. Deze kan dan voor de aanvoerder op het sociaal meekomen en spelniveau van het nieuwe lid letten.
- c. Proefperiode pas in laten gaan als lid besluit mee te willen spelen, dus pas na een eventuele proefrepetitie.
- d. Open repetities in het begin van het seizoen was er dit jaar veel onduidelijkheid wie er wel en niet bleven, het was te vrijblijvend. Dit gaan we niet meer op deze manier doen.
- e. Dat we geen audities hebben betekent niet dat we niks verwachten. We kunnen op de site een stukje schrijven over welke sleutels er gewoonlijk gelezen en posities gespeeld worden. Ook kunnen we een voorbeeldstuk plaatsen, zodat mensen weten wat ze kunnen verwachten van meespelen met het CREA Orkest.

24. Verhouding (sociaal en qua niveau) tussen strijkers en blazers

- a. In veel orkesten zijn de blazers vaak een eilandje, je leert de strijkers niet snel kennen, ze zijn een grote groep. Dit eilandgevoel wordt misschien versterkt doordat de blazers wel auditie moeten doen, dit creëert een verschil. De hier aanwezige blazers voelen zich niet per se beter, maar strijkers hebben wel een enigszins luie houding/sfeer. Doordat we geen audities houden trekken we dit aan. Dat betekent niet dat we niks verwachten (zie punt 23).
- b. Suggestie: Smoelenboek maken om iedereen zichtbaarder te maken. Taak voor de Flitsie?
- c. Verschil tussen blazers en strijkers is oké als we daar niet over oordelen, iedere groep heeft zijn eigen moeilijkheden en zwakkere schakels. We moeten elkaar vooral niet ondermijnen, dat is heel giftig, laten we elkaar niet categoriseren in groepen maar elkaar als mens zien.
- d. Het niveau waar we op musiceren zorgt nogal eens voor irritatie, we spelen niet het niveau dat we willen spelen, de leercurve (zie punt 22) is hier ook belangrijk bij. Individueel hoeft niet iedereen op hetzelfde niveau te zitten, als iedereen maar zijn best doet. Als we dit accepteren kunnen er muzikale wonderen gebeuren. Zo wordt het orkest leuker én beter.
- e. Actiepunt voor iedereen: Oordeel een ander niet. Spreek mensen hierover aan waarborg de CREAfeer.

25. Praten tijdens repetities, lang doorspelen, op tijd aanwezig (Esther)

- a. Op tijd beginnen: sinds we beginnen om 19:30 (dit was eerst 19:45) lukt op tijd beginnen vaak niet. We hebben dit wel afgesproken, waarom lukt het niet en hoe kunnen we dit verbeteren?
 - i. De latere begintijd zit misschien nog in de CREAgenen.
 - ii. Vroeger telde te laat komen als een kwart repetitie missen, dit gaf extra motivatie/druk om op tijd te komen.
 - iii. Neem de repetities serieus, je moet er actief voor kiezen om op tijd te komen.
 - iv. Aanvoeders hebben hierin een voorbeeldfunctie, die ook nog regelmatig net op tijd of net te laat komen. Misschien dat hier winst ligt.
- b. Opbouwen van de repetitiezaal: het zijn ook weer vaak dezelfde mensen die de zaal opbouwen.
 - i. Hier kunnen we een rooster voor maken zodat iedereen aan de beurt komt. Zo hoeft niet iedereen veel eerder te komen.
 - ii. Stemming: opbouwrooster maken voor repetitiezaal. (unaniem)
- c. Praten/langer doorspelen bij repetitie: gewoon niet doen, hoe kunnen we dit verbeteren?
 - i. Er is natuurlijk altijd een reactietijd na maatsijfer noemen/afslaan, maar hierna moet het wel stoppen.
 - ii. Frase laten afspelen of meteen je stok optillen en alleen met je vingers de frase afmaken.
 - iii. Aanwezigen ALV kunnen hier een functie in hebben.

Visie op het CREA Orkest

26. Wat onderscheid ons?

- a. Geen audities
- b. Open sfeer, weinig hiërarchie, je wordt niet afgekraakt als iets niet in het begin lukt.
- c. Blazerspartijen rouleren
- d. Vioolpartijen rouleren? Plan hangt er, moet nog met de violen besproken worden, dit hebben we vandaar opzettelijk uit de ALV gelaten.

27. Wat willen we uitstralen? (En hoe zorgen we daarvoor?)

- a. Onder andere door projecten als NSO, NESKO, NSJO is meer vergelijking gekomen tussen studentenorkesten. Sweelinck en VU streden altijd om de titel 'het beste orkest' waar het CREA dan altijd schijt aan had. Nu laten we ons meer negatief uit bij een dergelijke vergelijking.
- b. Tijdens tournee werden we bijvoorbeeld ook wel onzeker. Er kwam kritiek uit het koor, waarin steeds meer orkestleden meegingen, waardoor we elkaar gingen afvallen en bekritisieren, dat was echt niet goed voor ons spel, het creëerde veel spanning.
- c. Laten we weer trotse CREAnen zijn, laten we elkaar promoten en niet alleen benadrukken dat het CREA het gezelligst is. We zijn potverdorie ook een goed orkest! Hierbij kan je onze muzikale energie benoemen, die heeft niet elk orkest en is zeer waardevol. Daarbij moeten we ook de reputatie van het repertoire beschermen, in het begin zeggen dat iets moeilijk en stom is, is een grote valkuil. Dan heeft het ook minder kans om zich te ontplooien tot iets interessants, speelbaars en moois. Probeer deze cyclus te voorkomen: het is moeilijk → ik kan het niet spelen → minder studeren → het minder goed dan je zou kunnen spelen.
- d. Door ontbreken van strikersaudities is er minder competitie tussen de strijkers en kunnen er muzikale wonderen gebeuren. Weinig ik, weinig ego hebben is een groot goed, heel idealistisch en paradijselijk. Laten we dit bewaken. Dat gaat niet vrijblijvend, iedereen moet hier zijn best voor doen. Er zit een keerzijde aan geen audities hebben, dit is al besproken (zie punt 22, 23, 24).

28. Waar willen we als orkest naartoe? – niet behandeld.

Concerten

29. Voorkeuren concertlocaties – niet behandeld.

30. Informatieverstrekking aan nieuwe leden – niet behandeld, komt wel voor in punt 20 en 23

31. Verdeling logistiek taken

- a. Er is een ongelijkheid in de mate waarin mensen zich inzetten voor logistieke taken. Lang niet iedereen schrijft zich in voor 3 of zelfs maar 2 plekken. Sommigen doen te weinig anderen moeten daardoor te veel doen. Dit komt door meerdere zaken:
 - i. sommige taken zijn lichter dan anderen (bijv. kaart- en taartverkoop). Deze worden sneller gekozen waardoor de vervelende en zwaardere taken overblijven.
 - ii. sommige taken zijn technischer dan anderen (bijv. busje inladen en rijden). Door onwetendheid wat er moet gebeuren of 'dit kan ik niet'-gevoel en het feit dat ze zwaarder zijn/langer duren schrijven mensen zich minder snel in.
- b. Meer rouleren en meer balans kunnen we bewerkstelligen door
 - i. een grotere rouleergroep te maken voor het rijden van het busje (waar je wel wat meer ervaren mensen voor wil hebben), rijders kan je opleiden tot chauffeurs.

- ii. het opleiden van meer aanvoerders bij de opbouw-/afbouw-/inlaad-/uitlaadtaken, hierdoor wordt het onwetendheid-argument getackeld, dan hoeft je je als sjouwer alleen maar te laten sturen.
 - iii. het afbouwen van de zaal niet meer als logistiektaak te beschouwen, maar met het hele orkest te doen, dan ben je in 15min klaar.
 - iv. in gesprek te gaan met mensen die zich niet hebben ingeschreven, ervaring leert dat deze mensen dat vaak niet expres hebben gedaan, je kan eventueel als maatregel deze mensen de vervelendste klusjes geven zoals vrijdag of zaterdag uitladen bij CREA.
 - v. het alternatief aan te pakken: een logistieklijst indelen en mensen zich laten ruilen als ze het er niet mee eens zijn.
- c. Stemming: unaniem voor voorstel 31.b.iv.. Een lossere oplossing past namelijk beter bij de huidige Logistiekcie, deze gaat in gesprek met mensen die niet op de lijst staan.
32. Prijs concertkaartjes (online en aan de deur) (Hanna) – niet behandeld
33. Terugkoppeling aan orkest van aantal verkochte kaarten (Hanna) – niet behandeld

Sluiting

- 34. WVTTK – niet behandeld
- 35. Rondvraag – niet behandeld
- 36. Feedback gevraagd over deze ALV
- 37. Sluiting: 22:55