

# Korpsbygging

1

Våre tanker rundt og erfaringer med videreutvikling i Haugesund Janitsjarorkester

- 36 medlemmer
- Høy gjennomsnittsalder
- Liten rekruttering
- Stort underskudd
- Moderat aktivitet - lite konserter
- Nedrykk i NM
- Hyggelige mennesker - ikke alltid hyggelig tone
- Ineffektive øvelser, småprat, gjentakelser, terping
- Anonymt korps - "ingen visste hvem vi var"



- 64 medlemmer
- Lavere gjennomsnittsalder
- God rekruttering
- Økt aktivitetsnivå
- Gode konkurranseresultater
- Synlige
- Kontroll på økonomien
- Positiv stemming i korpset
- Mer effektiv innøving
- Godt fremmøte på øvelser og konserter

# Hva har skjedd?

4

- Behov for å stake ut en kurs
- Gradvise endringer - ingen revolusjon
- Organisasjonsutvikling

# Hvor har vi gjort endringer?

5

- Økonomi
- Aktivitetsnivå
- Musikalsk utvikling
- Rekruttering



# Hjelpemidler for korpsutvikling

6

- Medlemsmøter
- Spørreundersøkelser
- Et styre som fungerer
- Gode systemer for kommunikasjon internt i styret og ut til medlemmene

# Medlemsmøter

7

- Enkelt og effektivt
- Ikke alle ønsker å snakke i forsamlinger

# Årlig spørreundersøkelse

8

- Styret er til for korpset
- Korpset er til for medlemmene
  
- Styret trenger å vite hva medlemmene mener



Spørreundersøkelse  
Haugesund Janitsjarorkester  
2019

# Et styre som fungerer

10

- Fordeling av oppgaver
- Bruke hverandres sterke sider
- Regelmessige styremøter
- Alle er flinke til å respondere raskt på eposter, meldinger osv
- Kontinuitet er en fordel

# Kommunikasjons og styreverktøy

- Styreportalen
- Lukket facebook-side
- Epost
- Korpsapp
- Muntlig info på øvelsen





# Hvor har vi gjort endringer?

12

- Økonomi
- Aktivitetsnivå
- Musikalsk utvikling
- Rekruttering

- Få kontroll på forbruk
- Budsjett
- Kreativitet når det gjelder å skaffe korpset penger

# Økt aktivitetsnivå og ny dirigent

14

- Gradvis økning
- Nok - men ikke for mye
- Godta at ikke alle kan stille på alt når aktivitetsnivået er høyt
- Ny profesjonell dirigent



# Forutsigbarhet og informasjon

15

- La musikantene konsentrere seg om musikk og det sosiale
- Sette opp terminplan tidlig
- Unngå store endringer så sant det lar seg gjøre
- Tidlig ut med informasjon om kommende arrangementer
- Det forventes at medlemmene også er flinke til å gi tilbakemelding om de skal delta eller ikke



# Tydelige forventninger til den enkelte musikanter

16

- Notere beskjeder i notene
- Øve hjemme på vanskelige partier. Frist for når stemmen skal beherskes
- Oppmuntre hverandre

# Tydelige forventninger til gruppene

17

- Bestemt antall gruppeøvelser før visse prosjekter
- Positiv bieffekt: Bedre samhold innad i gruppene



# Rekruttering

18

- Rekruttering av voksne amatørmusikere
- Rekruttering av ungdommer som langsiktig korpsbygging
- Forsøke å bidra til at skolekorpsmusikanter holder på musikk som hobby

# Rekruttering av voksne

- Synlighet så potensielle medlemmer får vite om korpset
- Facebook
- Plakater
- Medlemmer driver aktiv rekruttering
- Sommerspilling





# Rekruttering av ungdom

20

- Langsiktig
- Samfunnsdugnad: Bidra til at ungdom ikke gir opp musikk som hobby.
- Vår gevinst: de kan være potensielle medlemmer også som voksne
- Vi «stjeler» ikke skolekorpsmedlemmer.
- Dobbelt medlemskap er vinn-vinn for alle parter
- Skolekorpset har alltid prioritet
- Økonomisk gunstig



# Utfordring med å ta inn ungdommer i et voksenkorps

- Skepsis til å få ungdommer inn i voksensfære
- Foreldre ønsker fristed fra sine barn
- Sosial umodenhet
- Ikke alle ungdommer kan mestre nivået i korpset

# Hvordan rekrutterer vi ungdommer

22

- Egne barn
- Være oppdatert i hva som rører seg i skolekorpsverdenen og på musikkskolen

# Veldig langsiktig rekruttering

23

- Storseminar
- Vertskorps for barneskolemusikanter
- Samarbeid med skolekorpsenes hovedstyre



# Oppsummering

24

- Finn ut hva du selv og styret ønsker for korpset
- Finn ut hva medlemmene deres ønsker seg
- Let etter de administrative verktøyene som funker for ditt korps
- Gi forutsigbarhet
- Ikke gi medlemmene forandringsjokk, da går de i baklås
- Tenk musikalsk utvikling og utfordring - det er derfor vi spiller
- Tenk rekruttering
- Plei det sosiale i korpset slik at stemningen er god