

# Meerjarenplan

S.D.V.N. Dance Fever

---

Gepresenteerd op de ALV van 20-04-2021

---

## Huidige leden meerjarenplanwerkgroep:

Steven Holleman (Voorzitter 2019 - 2021)

Lieke Oppers (Secretaris)

Daniek Bakker (Bestuurslid 2020 - 2021)

Bas Broere

Matthijs de Fouw

Emiel Rossing (Voorzitter 2018 - 2019)

## Voorgaande leden meerjarenplanwerkgroep:

Juul van Kesteren (Bestuurslid 2018 – 2019)

Marieke de Vries

Amanda Waage (Bestuurslid 2019 – 2020)

## Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Groei
  - a. Samenvatting
  - b. Uitwerking
    - i. Huidige situatie
    - ii. Voorwaarden voor groei
    - iii. Internationalisatie
3. Organisatorische verbeteringen
  - a. Samenvatting
  - b. Uitwerking
    - i. Rolverdeling bestuur
    - ii. Werkdruk bestuur
    - iii. Samenstelling RvA
    - iv. Functie RvA
    - v. Afmeldsysteem
    - vi. Opmaak jaarverslag
    - vii. Update huisstijl
    - viii. Checklist ALV
4. Vereniging versus danssport
  - a. Samenvatting
  - b. Uitwerking
    - i. Continuïteit commissies
    - ii. Activatie van leden
    - iii. Wedstrijdplan
    - iv. Activiteiten inhoudelijk
    - v. Spreiding activiteiten
    - vi. Het optreden
    - vii. Samenwerkingen met broertjes en/of zusjes voor activiteiten
5. Dans/lesaanbod
  - a. Samenvatting
  - b. Uitwerking
    - i. Verhouding aanbod Dance Fever en aanbod RSC
    - ii. Nieuwe stijlen
    - iii. Docentleden/liddocenten
    - iv. Kwaliteit
    - v. Lesduur
    - vi. Cursusduur
    - vii. Randvoorwaarden bestaansrecht groep (minimum aantal deelnemers)
    - viii. Meerjarenrooster
    - ix. Docentenwerving
    - x. Doorstroom leden (automatisch of niet)
    - xi. Materialen

## 6. Financiën

- a. Samenvatting
  - b. Uitwerking
    - i. Uitbetaling docenten
    - ii. RSC-uren
    - iii. Contributie en lesgeld
    - iv. Budgetten commissies en bestuur
      - 1. Commissies en activiteiten
      - 2. Bestuur
    - v. Overige financiële verbeteringen
      - 1. Verzekeringen
      - 2. Betalingen
- ## 7. Bijlagen
- a. Bijlage 1: document over vrijwilligersvergoedingen, zoals verstuurd naar de leden op 25 augustus 2020

## 1. Inleiding

In dit verslag worden de conclusies en redeneringen van de meerjarenplanwerkgroep uiteengezet. Deze werkgroep is in verenigingsjaar 2017-2018 opgezet en heeft sindsdien in wisselende samenstelling bestaan. Het doel van de werkgroep was om het algemene beleid binnen Dance Fever te evalueren, langlopende problemen onder de loep te nemen en een visie te ontwikkelen waarop toekomstig beleid gebaseerd zal worden. Daarnaast hebben de verschillende besturen concrete vraagstukken rondom beleid bij de werkgroep neergelegd.

Het advies in dit verslag bestaat hierdoor uit een mengeling van concrete veranderingen, richtlijnen en achterliggende ideeën. Wanneer dit verslag goedgekeurd wordt, wordt het advies hierin vastgelegd als beleid voor de komende jaren. Omdat door verschillende leden is aangegeven dat er nog vage of onwenselijke maatregelen in het document staan, blijft het een niet-bindend advies.

De werkgroep bestond bij oprichting uit leden gekozen door het 18<sup>e</sup> bestuur en de werkgroep heeft daarna wanneer nodig zelf nieuwe leden gekozen. De werkgroep bestond uit onderstaande leden:

- Amanda Waage heeft opgetreden als contactpersoon van het 20<sup>e</sup> bestuur en bijgedragen vanuit haar rol als voorzitter hiervan.
- Bas Broere is sinds 2011 lid van de vereniging en is gekozen voor zijn uitgebreide kennis van de vereniging algemeen en haar financiën specifiek. Hij was penningmeester van het 16<sup>e</sup> en 17<sup>e</sup> bestuur en heeft sindsdien plaatsgenomen in de KasCo en de RvA.
- Daniëk Bakker heeft opgetreden als contactpersoon van het 21<sup>e</sup> bestuur en bijgedragen vanuit haar rol als voorzitter hiervan.
- Emiel Rossing is sinds 2017 lid van de vereniging en is bij oprichting van de werkgroep gekozen om een frisse blik te bieden. Sindsdien heeft hij zijn inzet voor de vereniging en kunde laten blijken in de promotiewerkgroep en de RvA.
- Juul van Kesteren heeft vanuit haar rol als voorzitter van het 18<sup>e</sup> bestuur geholpen bij de oprichting van de werkgroep en de vorming van de doelstellingen.
- Lieke Oppers is sinds 2015 lid van de vereniging en is gekozen voor haar algemene kennis van, en inzet voor de vereniging. Zij was voorzitter van het 17<sup>e</sup> bestuur en brengt zo de kennis van dat bestuur mee.
- Marieke de Vries was lid van 2013 tot 2019 en is gekozen om haar kennis van de podiumdans kant van de vereniging.
- Matthijs de Fouw is sinds 2017 lid van de vereniging en is gekozen vanwege zijn ervaring als penningmeester van het 18<sup>e</sup> bestuur. Hij vulde hierdoor de werkgroep aan met de ervaringen van zijn bestuur en meer kennis over de financiële kant van de vereniging.
- Steven Holleman is sinds 2015 lid van de vereniging en is als voorzitter van het 19<sup>e</sup> bestuur toegetreden als contactpersoon voor het bestuur. Vervolgens heeft hij de rol van voorzitter in de werkgroep aangenomen, gebaseerd op zijn ervaringen als bestuurder en commissielid binnen en buiten Dance Fever.

De werkgroep heeft vijf thema's gedefinieerd waar adviezen over zijn uitgebracht. Vervolgens is bij de oprichting door de leden gebrainstormd over vraagstukken die zij wilden behandelen. Daarnaast is enkele keren gevraagd aan de ALV om hun vragen in te dienen, waar enkele nieuwe onderwerpen uit kwamen. Als laatste heeft de voorzitter van het zittende bestuur altijd deelgenomen aan de vergaderingen, waardoor beleidsmatige problemen die gevonden werden snel bekend waren en konden worden opgenomen in het advies.

Dit verslag is opgedeeld in vijf hoofdstukken die overeenkomen met de vijf thema's. Veel van de besproken kwesties kunnen redelijkerwijs onder meerdere thema's vallen. Wanneer dit het geval is, is het belangrijkste thema gekozen voor het uitgebreide advies en is in de andere relevante thema's hiernaar verwezen. Elk hoofdstuk begint met een samenvatting van de behandelde vraagstukken en conclusies, gevolgd door een toelichting

waarom deze vraagstukken gekozen zijn. Hierna volgt een uitgebreide uitwerking van de vragen, genoemde argumenten en de conclusies.

Een belangrijke inachtneming voor het gehele verslag is de verhouding ten opzichte van de COVID-19 crisis. De werkgroep is opgericht voordat hier ook maar enig teken van was en een groot deel van de discussies en conclusies zijn gedaan voordat de grootste problemen zich voor hebben gedaan. Daarnaast is het doel van dit verslag om richting te geven voor meerdere jaren, ook na afloop van de pandemie. De hierin opgenomen discussies en conclusies zijn dus gebaseerd op ervaringen uit, en bedoeld voor jaren zonder pandemie.

## 2. Groei

### Samenvatting

Wij hebben gekeken naar beoogde groei van Dance Fever en zes subthema's rond groei en/of veranderingen in de samenstelling van de studenten van de Radboud Universiteit en de HAN.

Op het moment is er geen sprake van een significante groei van het aantal leden van Dance Fever per jaar. Een beperkte groei is goed op te vangen binnen de huidige uren die Dance Fever heeft om op locatie te trainen. Er is op het moment geen reden om als bestuur in te zetten op sterke groei van het aantal leden. De huidige situatie vraagt dus niet om aanpassingen aan de structuur van de vereniging. Mocht er in de toekomst actief op groei worden ingezet, moet er wel rekening gehouden worden met een aantal zaken. Leidend hierin is beschikbaarheid van locaties om meer lessen aan te kunnen bieden en het aanbod van de locaties in Nijmegen is schaars. Daarnaast moet rekening worden gehouden met extra druk op commissies (met name de PR-Cie) en de Commissaris Dans. We hebben meerdere opties besproken om eventuele problemen van groei van stijlen en/of de vereniging als geheel op te vangen, maar geen van deze maatregelen zijn op korte termijn noodzakelijk. Tot slot is internationalisering besproken, maar het aandeel van internationale studenten is op het moment nog te klein om de voertaal van de vereniging en de lessen volledig om te schakelen naar Engels.

Het idee om als Dance Fever te groeien hangt samen met de visie dat Dance Fever plaats wil bieden aan alle Nijmeegse studenten met een passie voor dans. Een groei van het aantal studenten van de universiteit en/of de hogeschool kan daarmee leiden tot groei van de vereniging. De realiteit is echter dat de groei van het aantal studenten in de afgelopen jaren in Nijmegen niet heeft geleid tot significante groei van Dance Fever. Als we kijken naar het aantal beschikbare plaatsen in de lessen, dubbeldansers en niet-studenten, is er genoeg ruimte om beperkte groei binnen het huidige rooster op te vangen. In het geval van sterke natuurlijke groei in de toekomst of door actieve inzet van de vereniging op groei, kan het zijn dat extra maatregelen moeten worden genomen om die groei te faciliteren. Dit wordt hieronder uitgewerkt.

### Uitwerking

Dance Fever is in beginsel een vereniging die plaats wil bieden aan alle dansende studenten. Het is een van de grootste studentenverenigingen van Nijmegen, met leden verdeeld over zeer uiteenlopende stijlen. Het totale ledenbestand, maar ook het aantal deelnemers aan de individuele stijlen kan fluctueren en dat kan voor het bestuur van Dance Fever een lastige puzzel zijn. Groei van de vereniging als geheel kan voortkomen uit een toename van het aantal aanmeldingen. Dit kan bijvoorbeeld worden veroorzaakt door groei van de universiteit of hogeschool en/of actievere externe promotie. Daarnaast kan de vereniging groeien door een uitbreiding van het aanbod aan dansstijlen en/of (voor externen toegankelijke) korte cursussen. In dit document wordt gekeken naar de voorwaarden die verbonden zijn aan het verder groeien van de vereniging. Eventuele organisatorische aanpassingen worden besproken onder het kopje "organisatorische verbeteringen". Tot slot wordt ingegaan op de toename van internationale studenten aan de universiteit/HAN en binnen de vereniging.

### Huidige situatie

In de afgelopen jaren is het aantal studenten aan de hogeschool en de universiteit in Nijmegen significant gegroeid. Daarnaast geldt voor de universiteit dat het aandeel internationale studenten flink is toegenomen. Hoewel dit zou suggereren dat dit ook gevolgen heeft gehad voor de groei van Dance Fever, is het aantal leden tussen 2017-2020 redelijk stabiel gebleven. Door afgelopen besturen is niet actief ingezet op het verwerven van meer leden. Tot slot zijn er externe factoren, zoals de invoering van het leenstelsel en algehele toename van het aantal verenigingen in Nijmegen, die er aan kunnen hebben bijgedragen dat de groei van het aantal studenten zich niet heeft vertaald naar meer aanmeldingen voor Dance Fever. Onze verwachting is dat deze situatie niet significant zal veranderen in de komende jaren.

## Voorwaarden voor groei

Hoewel het bovenstaande maakt dat maatregelen om eventuele groei op te vangen niet acuut noodzakelijk zijn, is het toch goed om een lijst van voorwaarden op te stellen waar rekening mee moet worden gehouden, mocht een nieuw bestuur zich actief willen gaan inzetten op groei van de vereniging. Gezien het aantal vrije plaatsen in de dansgroepen en het aantal niet-studenten dat deelneemt aan lessen is dit enkel van toepassing als de groei van het ledenbestand, naar schatting door de werkgroep, 15% of meer bedraagt, of er grote verschuivingen binnen de dansgroepen plaatsvinden.

- Locatie  
Voor zowel organische groei van het aantal leden als uitbreiding van het aantal stijlen, is het vinden van een locatie het grootste obstakel. De vraag vanuit studentenverenigingen en het aanbod van het RSC zelf nemen toe, maar het aanbod van sportfaciliteiten is in de gemeente Nijmegen gering. Op dit moment is de meest gangbare weg om aan meer ruimte te komen via het RSC. Het RSC zal echter kijken naar het gebruik van de huidige locaties die Dance Fever tot haar beschikking heeft. Realistisch gezien zal Dance Fever alleen in aanmerking komen voor extra ruimte als de lessen op papier vrijwel helemaal gevuld zijn met 30 dansers. In ieder ander geval zal het RSC eerst vragen om binnen het rooster te schuiven en bijvoorbeeld door minder lessen van stijl A aan te bieden, meer lessen van stijl B te kunnen geven. Het moet echter het streven zijn van het bestuur om voor alle stijlen het aanbod compleet te houden. Dit levert frictie op. Het is van belang dat informatie over het aantal inschrijvingen voor een bepaalde stijl op een bepaalde dag goed worden bijgehouden, ook als in het rooster dagen worden verwisseld. Daarmee kan argumentatie richting het RSC beter worden onderbouwd. Het bestuur kan natuurlijk buiten het RSC wel aan ruimte proberen te komen.
- Beleid t.a.v. dubbel-dansers en niet-studenten  
Mocht het niet mogelijk zijn om aan een extra locatie te komen, dan zal zoveel mogelijk ruimte moeten worden gemaakt worden binnen de huidige dansuren voor nieuwe dansende leden. Dat zal echter betekenen dat er minder ruimte zal zijn voor dubbel-dansers en niet-studenten in de lessen. Het is goed om als bestuur goed te blijven kijken naar deze balans, na te denken hoeveel ruimte je aan deze twee groepen wil bieden en of dat dan ten koste mag gaan van nieuwe aanmeldingen.
- Splitsing vereniging  
Tijdens het bespreken van het bovenstaande, hebben wij gesproken over verschillende mogelijkheden om onder het mogelijke probleem uit te komen. Een van de besproken opties is het splitsen van de vereniging in een stijldansvereniging en een podiumdansvereniging. Dit is bijvoorbeeld ook het geval met STUdance en U Dance in Utrecht. Een voordeel zou kunnen zijn dat ze afzonderlijk hun locatie kunnen bedingen als een van de twee groeit. Er zijn echter meer nadelen dan voordelen. Dance Fever heeft een relatief kleine groep actieve leden, die dan over twee verenigingen worden gesplitst. Verder gaan de twee verenigingen ook concurreren als het gaat om locatie en worden roosters minder flexibel. Wij zien splitsing daarom ook niet als reële optie.

- Druk op bestuur en commissies

Wij hebben voor dit punt gekeken naar de tijdsbesteding van het bestuur 2017-2018 (schema van twee weken) en naar de formele taakverdeling tussen bestuursleden en deze vergeleken met de taakverdeling en samenstelling van besturen van andere Nijmeegse studentenverenigingen. De druk op bestuur en commissies hangt af van het type groei. Uit de tijdsplanningen van de bestuursleden en ervaring van oud-bestuursleden in de werkgroep blijkt dat in principe voor het huidige aantal leden, activiteiten en commissies van Dance Fever, alle bestuurstaken goed uitvoerbaar zijn op een aantal drukke periodes in het jaar na. Ervaring leert wel dat persoonlijke omstandigheden voor veel extra druk kunnen zorgen. Verbeteringen in taakverdeling en spreiding van drukke momenten worden besproken onder het hoofdstuk organisatorische verbeteringen.

Naast de huidige situatie is gekeken naar de impact van groei in de vereniging op deze druk. In het geval van organische groei, zoals de verwachting is, zal er geen extra druk komen op bestuur of commissies. Dit verandert echter als er stijlen bij komen. Op het moment dat een (kandidaats-)bestuur overweegt om een extra stijl of cursussen te introduceren, moet er vooral rekening gehouden worden met extra druk op de functie van Commissaris Dans. Naast dat dit takenpakket al een van de zwaarste is binnen het bestuur en veel drukke momenten kent, zal de Commissaris Dans meer werk hebben aan het rooster en aan het vinden van en het communiceren met docenten. Ook bij inschrijvingen en administratie valt extra druk te verwachten. Mocht overwogen worden om extra stijlen en cursussen aan te bieden, moet er goed gekeken worden naar de taakverdeling binnen het bestuur en naar de druk waaronder de bestuursleden staan. Het kan eventueel in overweging worden genomen om naar een fulltime bestuur over te stappen, maar dan zouden er minder bestuursleden nodig zijn.

Laatste mogelijkheid voor groei is meer nadruk leggen op activiteiten van de vereniging buiten de reguliere lessen om (Demo's, workshops en activiteiten voor leden/externen). Dit levert extra werk op voor commissies en de Commissaris Extern.

### **Internationalisatie**

In de afgelopen jaren is het aandeel internationale studenten in Nijmegen sterk gegroeid. Dit heeft in kleine mate nu, maar in de komende jaren ook steeds meer gevolgen voor het ledenbestand van Dance Fever. Een logische stap zou zijn om de site van Dance Fever en alle promotie en communicatie in het Engels te doen. Er zijn echter ook andere factoren om mee te nemen. De meeste docenten van Dance Fever geven les in het Nederlands (met af en toe internationale terminologie). Het is op het moment niet reëel om van alle docenten te verwachten dat de lessen in het Engels worden gegeven, omdat zij niet allemaal een speciale opleiding hiervoor hebben gevolgd. Van belang is dat er naar internationalisering wordt gekeken en dat communicatie naar leden wordt vertaald, zoals nu al gebeurt volgens het English follows Dutch format. Er moet voor worden gewaakt dat er geen valse verwachtingen worden geschapen voor internationale studenten. Daarnaast is het actieveledenbestand nog volledig Nederlands en zijn alle stukken en notulen in het Nederlands. Het is veel werk om dit te veranderen en dit moet alleen worden gedaan als het aandeel internationale (actieve) leden groot genoeg is, naar oordeel van het bestuur. Dit is wel iets wat besturen in de gaten moeten blijven houden.



### 3. Organisatorische verbeteringen

#### Samenvatting

Wij hebben gekeken naar de organisatie van Dance Fever als vereniging en hoe vaste bezigheden hierbinnen eventueel verbeterd kunnen worden. Hiervoor hebben wij gekeken naar een aantal specifieke vragen en ideeën over het functioneren van en de eisen aan het bestuur, de Raad van Advies (RvA), commissies en leden. Voor een aantal van deze punten vinden wij veranderingen gewenst, terwijl wij voor andere punten geen goed alternatief voor de huidige stand van zaken hebben gevonden, of hebben besloten dat verandering ongewenst is.

Wij stellen nieuwe eisen voor de samenstelling van de RvA voor en definiëren de functie van de RvA. Wij hebben richtlijnen voor het bestuur opgesteld voor de opmaak van het jaarverslag en het organiseren van een ALV.

#### Uitwerking

##### Rolverdeling bestuur

Wij hebben overwogen om binnen het bestuur een nieuwe functie op te zetten voor de vicevoorzitter. Dit zou dan geen subfunctie van een ander bestuurslid meer zijn, maar een opzichzelfstaande functie. Wij denken echter niet dat dit een meerwaarde heeft. Het nut van deze extra functie zou voornamelijk bestaan uit het overnemen van taken van de voorzitter. Dit is in de huidige taakverdeling niet nodig binnen een goed-functionerend bestuur. Omdat wij uit willen gaan van goed functionerende bestuursleden, is de toevoeging van een aparte vicevoorzitter dus overbodig. Daarnaast is het ieder jaar lastig om genoeg bestuursleden te vinden. Een extra functie zou de druk op het bestuur om opvolgers te vinden alleen maar vergroten en is daardoor zelfs onwenselijk.

Wij hebben overwogen om de functie commissaris extern te hernoemen tot algemeen bestuurslid. Dit lijkt ons niet wenselijk, omdat het de indruk kan wekken een minder belangrijke functie te zijn, terwijl wij de bestuursleden op gelijke voet met elkaar willen houden.

Wij hebben overwogen om de taken van de functie Commissaris Dans te verdelen of op te splitsen. In overleg met commissarissen uit voorgaande besturen is hiertegen besloten. Belangrijke argumenten hierin zijn dat de taken nauw met elkaar verweven zijn en niet bij andere functies passen. Het staat het bestuur natuurlijk wel vrij om hier zelf in te schuiven wanneer dit wenselijk blijkt.

##### Werkdruk bestuur

Wij hebben het 18<sup>e</sup> bestuur logboeken laten bijhouden om hun werkdruk te peilen. Hier bleek het echter lastig te zijn om een objectief beeld van de werkdruk te krijgen. Dit komt met name door de verschillende indeling van verschillende functies en de verschillen per persoon, zowel qua werkwijze als manier van registreren. Bestuurstaken werden duidelijk per persoon anders beleefd qua werkdruk. Hierdoor willen wij geen sluitend advies geven over het verlagen van de werkdruk van bestuursleden. Wij hebben dit dan ook niet herhaald bij volgende besturen.

Het 21<sup>e</sup> bestuur heeft een verlichtingsbeleid opgezet, om met een kleiner bestuur alsnog de bestuurstaken goed uit te kunnen voeren. Hierdoor is een aantal taken van de bestuursleden verplaatst. Er zal blijken hoe dit de ervaring van het bestuursjaar beïnvloedt.

## **Samenstelling RvA**

Bij het vormen van een RvA is de laatste jaren spanning gekomen op het voldoen aan de eisen van twee oud-bestuursleden en een kritisch lid. Hoewel een lid zonder bestuurservaring een goede frisse blik kan toevoegen, lijkt het ons niet van dergelijk belang om dit als eis in het HR vastgelegd te houden. Aan de andere kant lijkt ons één oud-bestuurslid, ipv twee, ook voldoende om continuïteit te waarborgen. Wat wel van belang is, is dat alle aspecten van de vereniging bekend zijn bij het bestuur en de RvA. Met name het verschil in wensen en behoeftes van verschillende dansstijlen is lastig te begrijpen zonder ervaring hiermee. Wij adviseren daarom om het streven op te nemen dat in de RvA vertegenwoordigers van minstens drie van de aangeboden dansstijlen, waaronder stijldansen, plaatsnemen.

Bij het verkiezen van de RvA kan het voorkomen dat meer kandidaten door de ALV goedgekeurd worden dan er plekken vrij zijn. Wij adviseren in dit geval de voorkeur te geven aan de kandidaten die met de grootste marge zijn ingestemd. Mocht dit geen doorslag geven, dan heeft het kandidaatsbestuur de doorslaggevende stem. Wij adviseren het verkiezen van de KasCo op dezelfde wijze te doen.

## **Functie RvA**

De RvA heeft onder andere als functie om de continuïteit te waarborgen en het bestuur te gidsen in haar bezigheden. Wij adviseren daarom dat in de eerste drie maanden van het nieuwe verenigingsjaar er regelmatig, te weten minstens elke tweede vergadering, een RvA-lid aanwezig is bij de bestuursvergadering. Het RvA-lid is aanwezig om voornamelijk te observeren en commentaar te geven op het vergaderen an sich. Het RvA-lid geeft inhoudelijk commentaar op het moment dat daar expliciet om gevraagd wordt, er onduidelijkheid ontstaat of bestaand beleid vergeten wordt.

Er is gebleken dat tijdens een bestuursjaar het functioneren van de verschillende bestuursleden vaak nauw samen gaat met hun persoonlijke omstandigheden. Door de intensieve samenwerking met de rest van het bestuur, kunnen ook binnen het bestuur persoonlijke conflicten ontstaan. Wij adviseren daarom dat er elk jaar minimaal een RvA-lid zich opwerpt als vertrouwenspersoon/coach voor het bestuur. Deze vertrouwenspersoon kan specifiek door bestuursleden benaderd worden over gebeurtenissen of conflicten die niet direct met de vereniging te maken hebben. Daarnaast neemt deze vertrouwenspersoon zelf initiatief om regelmatig bij de bestuursleden te controleren hoe het met hen gaat. In verenigingsjaar 2020-2021 waren er twee vertrouwenspersonen binnen de RvA. Hiervan zal na afloop blijken hoe dit beviel.

Afgelopen jaren zijn er meermaals geluiden geweest dat de RvA zich niet goed ingelicht voelt over de bezigheden van het bestuur. Daarnaast blijkt soms dat bestuursleden door drukte en het onderschatten van de benodigde tijd hun taken te laat beginnen. De RvA dient initiatief te nemen om dit te controleren. Zij hebben hiervoor toegang tot de draaiboeken, waarin de jaarplanning van bestuursleden beschreven staat, en een overzicht van deze jaarplanningen.

## **Afmeldsysteem**

Over de jaren zijn er verschillende vormen van een afmeldsysteem geweest. Dit blijkt altijd veel werk te geven voor de betrokken personen. Daarnaast blijkt het regelmatig moeilijk om docenten te overtuigen een deel van hun beperkte lestijd te gebruiken voor het opnemen van presentie. Het doel hiervan is vaak ook onduidelijk geweest, zeker gezien het gebrek aan een wachtlijst voor veel groepen. Er is ook gebleken dat zelfs met strenge controle dit zelden plek geeft voor nieuwe dansers. Later instromen kan zijn eigen moeilijkheden geven, doordat nieuwe dansers achterlopen qua niveau of middenin het leren van een choreografie beginnen, waardoor zij niet mee kunnen komen met de rest van de groep. Door deze factoren vinden wij het niet nodig om het bestuur te laten controleren op aanwezigheid en afmelden en zouden het voor nu nog afraden. Het afmelden zelf heeft wel nut, met name doordat het docenten inzicht geeft in de te verwachten opkomst van een les. Daarnaast geeft het een signaal af aan leden dat verwacht wordt dat zij bij de lessen zijn.

Een verdere overweging kan zijn om de manier waarop met **wachlijsten omgegaan wordt aan te passen**. Daarnaast kan ook gekozen worden om de aanwezigheid alleen bij te houden voor groepen waar een wachtlijst voor is.

### **Opmaak jaarverslag**

Het jaarverslag blijkt ieder jaar een grote taak voor het bestuur. Vaak heerst er onduidelijkheid over wat er in dient te staan en hoe dit beschreven wordt. Er is ook een trend gaande van steeds langere jaarverslagen, die zowel lastig zijn voor de ALV om te controleren, als onoverzichtelijk worden als naslagwerk. Wij adviseren daarom de inrichting van het jaarverslag vast te leggen en hebben daar de volgende adviezen voor:

- Een van de dingen die veel pagina's toevoegt zijn de jaarverslagen van alle commissies. Deze worden ook geschreven door de commissiehoofden, waardoor verbeteringen en toevoegingen lastig doorgevoerd kunnen worden. Hoewel deze stukken interessant en informatief kunnen zijn, hoeven deze naar onze mening niet in het centrale deel van het jaarverslag. Het bestuur afstraffen op de kwaliteit van deze stukken is volgens ons ongepast. Wij adviseren daarom om de commissiejaarverslagen als apart stuk naast het jaarverslag aan te bieden. Op deze manier wordt het primaire document korter en vallen de stukken van de commissies buiten de stemming over het jaarverslag. In het bestuurlijk jaarverslag zal de commissaris intern terugblikken op de commissies in algemene zin. Wanneer een stuk van een commissie zelf het verslag van de commissaris intern tegenspreekt, zal de laatste in zijn verslag hier een aantekening over toevoegen. Dit voorkomt dat de CI in het jaarverslag dingen kan verzwijgen, zonder gestraft te hoeven worden over het functioneren van commissies zelf.
- Er is een template opgezet door de werkgroep voor de onderwerpen die in het jaarverslag dienen te staan. Hierin staan ook richtlijnen voor de lengte van de hoofdstukken. Door Leonie Vonk en Lieke Galas is een vergelijkbare opzet gemaakt. Er wordt nog gekeken hoe deze kunnen worden samengevoegd en het resultaat zal aan het bestuur afgeleverd worden. De verwachting is dat hiermee het jaarverslag van dit jaar korter maar nog steeds compleet zal zijn.
- Om het jaarverslag bondig te houden, dient het voornamelijk een algemene indruk te zijn, met name rondom het functioneren van de bestuursleden. Uitzonderingen daargelaten zullen specifieke gebeurtenissen niet invloedrijk genoeg zijn om benoemd te moeten worden.

### **Update huisstijl**

Bij het opstellen van de punten die wij wilden behandelen, kwam de wens voor een nieuwe huisstijl naar boven. Deze is in '18-'19 gemaakt door de PR-Cie. Deze heeft onze goedkeuring en is al in gebruik genomen.

### **Checklist ALV**

Voor het overzicht van de voorzitter en de rest van het bestuur is een checklist opgesteld voor de voorbereidingen voor een ALV. Hierop staan o.a. de deadlines voor uitnodigingen en stukken, onderwerpen die behandeld moeten worden en concrete herinneringen als het reserveren van een locatie. Deze checklist ligt bij de voorzitter en wordt ieder jaar bij het inwerken behandeld.

## 4. Vereniging versus danssport

### Samenvatting

Wij hebben gekeken naar de verhouding tussen gezelligheid en dansen binnen de vereniging. Hiertoe hebben we enkele subthema's besproken.

Wij hebben de continuïteit van commissies binnen de vereniging besproken. Hierbij hebben we geconcludeerd dat de commissiecultuur moet veranderen naar in commissies blijven in plaats van het jaarlijks wisselen van commissie. De continuïteit van de commissies wordt zo gewaarborgd, waardoor niet steeds opnieuw het wiel uitgevonden hoeft te worden.

Wij hebben de activatie van leden besproken en besproken of het opstellen van een wedstrijdplan relevant is. Een goed wedstrijdplan aanleveren bij het RSC zou een flinke subsidie kunnen opleveren, maar er is besloten dat er geen wedstrijdplan opgesteld wordt. Wij hebben de activiteiten van Dance Fever en de spreiding hiervan onder de loep genomen en hierover enkele adviezen uitgebracht. Wij hebben besproken hoe er omgegaan moet worden met het optreden vanuit de stildanskant van de vereniging. Als laatste hebben wij gekeken naar de manier hoe wij met zusjes en broertjes verenigingen omgaan.

### Continuïteit commissies

Wij hebben geconstateerd dat commissies aan het begin van een dansjaar regelmatig stil liggen. Doordat commissies ieder dansjaar opnieuw samengesteld worden, ontstaat er aan het begin van het jaar een periode waarin weinig activiteiten georganiseerd worden. Dit is jammer, omdat dit nu juist de periode is waarin nieuwe leden geactiveerd kunnen worden. Als oplossing hiervoor zien wij continuïteit binnen commissies. Dit wil zeggen dat een commissielid niet meer eenjarig is, waarna doorgewisseld wordt, maar er gestreefd wordt om de samenstelling van de commissies constanter te houden. Het chargeren of dechargeren van een commissielid hoeft dus niet meer op een vast moment per jaar plaats te vinden. Hierbij moet het moment waarop dit gebeurt wel in overleg met de commissaris intern gebeuren. In of uit een commissie stappen wanneer deze op volle toeren draait is natuurlijk niet wenselijk. Een andere optie is om een of meerdere oud-commissieleden te betrekken bij de eerste vergaderingen of activiteiten van de nieuwe commissie.

### Activatie van leden

Dance Fever is een grote studentensportvereniging. Er zijn echter procentueel weinig actieve leden bij de vereniging. Dit is jammer. De promotiewerkgroep heeft hiernaar gekeken in studiejaar 2017/2018 en 2018/2019. Buiten de punten die daar besproken zijn, zijn enkele ideeën binnen de MJPWG geopperd, zoals een verplichting tot activiteit en het afkopen van activiteiten. Het idee "verplichting tot activiteit" is al snel afgefallen. Veel leden zijn simpelweg alleen lid bij Dance Fever om te dansen. Een verplichting tot activiteit past daarmee niet binnen de vereniging. De conclusies ten aanzien van het afkopen van activiteiten zijn terug te vinden in het financiële hoofdstuk van dit document.

### Wedstrijdplan

Bij het RSC is het mogelijk om een subsidie van enkele duizenden euro's te ontvangen wanneer er een goed wedstrijdplan aangeleverd wordt, en ons plan gekozen wordt. Dit plan wordt dan tegenover plannen van andere studentensportverenigingen gezet en het beste plan ontvangt de subsidie. In het verleden is er eerder geprobeerd om een wedstrijdplan op te stellen. De aangeleverde plannen waren echter niet goed genoeg om ook daadwerkelijk de subsidie binnen te slepen. Wij hebben besproken of het voor Dance Fever relevant is om nogmaals te proberen om dit plan op te stellen. De hoeveelheid werk die er in een wedstrijdplan gaat zitten, de kleine kans dat dit daadwerkelijk ook een subsidie oplevert, en het nu al overvolle rooster van Dance Fever maken samen dat wij aanbevelen om de komende paar jaren niets met dit plan te doen.

### **Activiteiten inhoudelijk**

De balans tussen dans- en niet-dansgerelateerde activiteiten is onder de loep genomen. Hierbij constateerden wij dat in de periode dat dit punt besproken werd er erg veel dansgerelateerde activiteiten waren. Omdat Dance Fever een dansvereniging is werd geprobeerd aan iedere activiteit een danstintje te koppelen. Voor veel leden is dit echter niet noodzakelijk of gewenst. Daarnaast is er wel degelijk behoefte aan dansworkshops van stijlen die Dance Fever niet biedt en er is behoefte aan bijvoorbeeld stijldansavonden. Ons advies is daarom om niet-dansgerelateerde activiteiten niet meer met een “danssausje” te overgieten en qua dansgerelateerde activiteiten deze dan ook te focussen op het dansen zelf.

Bij dit punt passeerde ook de categorie “activiteiten welke niet goed bezocht worden, maar wel steeds opnieuw georganiseerd worden”. Hierbij concludeerden wij dat er bij tegenvallende aanwezigheid bij activiteiten alleen gekeken wordt naar redenen waarom een activiteit niet liep om dit voor de ALV te kunnen verklaren, maar niet om hier lering uit te trekken voor volgende activiteiten. Er moet dus meer prioriteit bij evalueren gelegd worden en dit moet doelmatiger gebeuren. Hiermee is het 21e bestuur al aan de slag gegaan. Zij hebben een evaluatieformulier gemaakt en leggen meer nadruk op het evalueren. Naar geluiden uit de ALV moet dit formulier nog wel verbeterd worden.

### **Spreiding activiteiten**

Vanuit het bestuur en de leden werd ervaren dat activiteiten in bepaalde tijden van het jaar te dicht op elkaar zaten. Door deze overdaad werden sommige activiteiten minder goed bezocht. Het is jammer dat er energie en tijd gestoken wordt in activiteiten die door planningstechnische dingen niet goed bezocht worden. Daarom hebben wij gekeken naar mogelijkheden om het bestuur en de commissies te ondersteunen bij het plannen van activiteiten. Vroeg in het traject van de MJPWG is er een jaarplanning bestand voor commissies gemaakt in overleg met het bestuur. Op deze manier weten commissies van elkaar wanneer activiteiten georganiseerd worden, waardoor deze niet in elkaars vaarwater terechtkomen. Deze jaarplanning is in een later stadium van de werkgroep omgezet in een verenigingsbrede jaarplanning.

### **Het optreden**

Het optreden is de grootste activiteit van Dance Fever. Toch bestaat er onder de stijldansende kant van de vereniging ieder jaar veel discussie over het optreden. Hierom is er gekeken naar de vragen: Moeten stijldansers betrokken worden bij het optreden? Hoe moet er om worden gegaan met de lestijd die voor het optreden benodigd is? Hoe moet er om worden gegaan met docenten die geen choreo's willen maken?

We hebben geconcludeerd dat het optreden veel toevoegt aan Dance Fever, ook voor stijldansers. Het maakt mede het verschil tussen een dansschool en een studentensportvereniging. Alle leden moeten dus de mogelijkheid hebben om deel te nemen aan het optreden. Om deze mogelijkheid te creëren, zal er elk jaar een deel van de lestijd aan het optreden gewijd moeten worden.

Om de jaarlijkse discussie over ballroom of latin in het optreden te voorkomen, is het volgende systeem bedacht. Per jaar zal worden afgewisseld of er ballroom of latin gedanst wordt in het optreden. Dit geldt voor alle stijldansgroepen. Dus jaar 1 dansen de D, C, B, A en de topklasse groep ballroom, jaar 2 dansen alle groepen latin. Dit zorgt er verder voor dat, ongeacht of een stijldanser een niveau doorstroomt of niet, nooit twee jaar achter elkaar dezelfde stijl zal dansen in het optreden. Binnen de vastgelegde keuze of er ballroom of latin gedanst wordt, is het aan de docenten om samen met de groep om te bepalen welke dans er gedanst wordt.

Uit het verleden blijkt dat docenten niet altijd een choreografie willen maken voor het optreden. Er is besloten dat de verantwoordelijkheid voor het organiseren van de choreografie echter wel bij de docent komt te liggen. Als er in overleg met het bestuur toch besloten wordt dat de docent geen choreografie maakt, dan moet hij of zij wel zelf het initiatief bij studenten aanwakkeren. Ten allen tijden zal er een kwartier van de lestijd beschikbaar worden gesteld

voor het optreden (tweewekelijks). Deze tijd mag niet bij afwezigheid van een choreo gebruikt worden voor de normale dansles. Dit om zo te stimuleren dat er een choreo georganiseerd wordt. In deze lestijd is de docent die de les geeft wel aanwezig om technische tips of andere feedback te geven. Bij het doorvoeren van deze wijziging zal dit in de contracten van de docenten aangepast moeten worden.

### **Samenwerkingen met broertjes en of zusjes voor activiteiten**

Vanuit Dance Fever lijkt er voor zusjes (lees: studentendansverenigingen uit andere steden) voornamelijk vanuit hogere stijldansers behoefte te zijn voor gala-uitwisselingen. Voor podiumdans uitwisselingen lijkt buiten het NSK weinig behoefte te zijn. Dit komt mede door de afstand tot andere verenigingen en doordat de podiumdansen zich hier minder voor lenen dan stijldansen. Promotie voor activiteiten van zusjes of broertjes wordt door onze leden niet altijd gewaardeerd. Het wordt vaak als spam gezien. Degenen die behoefte hebben aan deze activiteiten weten deze verenigingen zelf sowieso al te vinden. Daarnaast is er op Facebook een zusjespagina voor stijldansen. Door deze twee keer per jaar te promoten kunnen leden zelf beslissen of ze op de hoogte gehouden willen worden over zusjes activiteiten. Verdere promotie van activiteiten van broertjes/zusjes zal Dance Fever dan ook niet doen. Of onze activiteiten naar broertjes/zusjes gepromoot moeten worden zal per situatie beoordeeld worden. Dit zal dan gebeuren door overleg van de commissie met de commissaris intern en commissaris extern. Dit wordt gewaarborgd door dit in de draaiboeken van de commissarissen en commissies te zetten. Zo zullen deze hierop letten wanneer activiteiten georganiseerd worden.

## 5. Dans/lesaanbod

### Samenvatting:

Wij hebben gekeken naar verschillende onderdelen die te maken hebben met het dans/lesaanbod van Dance Fever. De verhouding tussen het aanbod van Dance Fever en het aanbod van het RSC blijft zoals hij is. Het toevoegen van nieuwe stijlen zal met de huidige locatiemogelijkheden geen optie zijn. We hebben ook gekeken naar het aannemen van docentleden en de kwaliteit van de danslessen. Op dit moment werkt het aannemen van docentleden goed, wij verwachten daar geen problemen mee. Wij hopen dat de kwaliteit van de danslessen bevorderd wordt door het bindend advies, dat inmiddels al ingevoerd is. Ook de groepsgrootte en doorstroom van dansers zal daardoor bevorderd worden. Wat betreft lesduur is deze prima zoals deze nu is. Ook de cursusduur wordt niet veranderd. We hebben gekeken naar de randvoorwaarden voor het bestaan van een groep, waarbij het minimum aantal deelnemers/paren per les en per cursus is vastgesteld. Daarnaast is gekeken naar de mogelijkheden voor een meerjarenrooster. Wij concluderen dat het niet wenselijk is om dit in te voeren. Als laatste hebben we in overleg met docenten gekeken naar benodigde materialen. Daaruit blijkt dat de huidige materialen voorlopig voldoende zijn.

### Verhouding aanbod Dance Fever en aanbod RSC

Op dit moment biedt het RSC de cursussen Hiphop, Jazzdance en Klassiek ballet aan, in de niveaus A & B. Dit is iets waar we op dit moment weinig mee willen en aan kunnen veranderen. Er is aan het RSC gevraagd om aan het eind van een cursus dans aan te geven dat leden hiervoor ook bij Dance Fever terecht kunnen als ze het leuk vonden. Verder blijft dit zoals het is.

### Nieuwe stijlen

De huidige locaties van Dance Fever worden gefaciliteerd door het RSC. Gezien er beperkte mogelijkheden zijn voor sportlocaties in Nijmegen en er veel studentensportverenigingen zijn, is het RSC streng op het gebruik van deze locaties en geven ze niet makkelijk een extra of nieuwe locatie met meer mogelijkheden. Op dit moment is ons rooster helemaal vol. Gezien deze punten is het momenteel niet mogelijk om uit te breiden met een nieuwe stijl. Mocht dit in de toekomst wel een mogelijkheid zijn, kan daar op dat moment verder naar gekeken worden. Het bestuur van 2019/2020 heeft hier onderzoek naar gedaan, dit is te lezen in de ALV notulen van 7-11-2019 en 3-3-2020.

### Docentleden/liddocenten

Er is nu een aantal docentleden. Daar bedoelen wij mee dat er docenten binnen Dance Fever zijn, die tegelijkertijd ook lid zijn als danser binnen een andere groep. We hebben gekeken of dit wenselijk is of niet. Momenteel zien wij geen problemen in het aannemen van docentleden. Het voordeel ervan is dat docentleden vaak makkelijker te vinden zijn dan 'professionele' docenten. Tevens is het 'voor studenten door studenten' iets dat bij een studentenvereniging hoort. Dat maakt mede het verschil tussen een dansschool en een studentendansvereniging.

### Kwaliteit

Ook hebben wij gekeken naar de kwaliteit van de danslessen. De grootste kritiek op de kwaliteit van de danslessen komt voort uit een te moeilijk of te makkelijk niveau in een dansles. Wij hopen dat we door middel van het bindend advies deze kritiek kunnen laten afnemen. Daarnaast moeten we ons realiseren dat er een bovengrens is. We kunnen niet eeuwig nieuwe groepen blijven toevoegen wanneer ons hoogste niveau voor een aantal leden te laag blijkt. Wij zijn en blijven een studentendansvereniging.

Een ander kritiekpunt is de groepsgrootte. Ook hierbij hopen wij dat het bindend advies de verdeling tussen de groepen beter zal maken. Daarnaast hebben we besproken dat voor sommige lessen een groepsgrootte van 20-25 prettiger zou zijn. We hebben hierbij echter wel te maken met het RSC. Zij verwachten van ons dat we de capaciteit die we krijgen maximaal benutten, wat inhoudt dat er 30 deelnemers per les moeten kunnen zijn. Daarnaast kan een docent bij zaken die moeilijk met de hele groep tegelijkertijd te dansen zijn, de groep eventjes

in tweeën splitsen. Denk daarbij aan vloeroefeningen of oefeningen aan de barres. We moeten niet vergeten dat we een goedkope studentendansschool zijn en dat de situatie niet altijd optimaal kan zijn.

#### **Lesduur**

Op het moment van schrijven is de gangbare lesduur 60 minuten per les. Spitzen was eerst 50 minuten. Dat is overlegd met de toenmalige hoofddocent Fiorella Veneruso. Langer dan dat om te dansen is niet verantwoord voor deze les. Inmiddels is deze les verlengd naar 60 minuten, zodat de 10 minuten extra gebruikt kunnen worden voor omkleden. Wij zien geen reden om de lesduur aan te passen.

#### **Cursusduur**

De cursusduur blijft op een half jaar/jaar staan. Er is eerder geëxperimenteerd met sprintgroepen. Dit was een korte extra cursus waardoor leden bij de halfjaarsinschrijving toch konden instromen bij stijldansen D. Normaal gezien kan dat niet, gezien de basis van het eerste half jaar die je dan al hebt gemist. Er is echter gebleken dat deze sprintgroepen niet goed werken, waardoor deze niet meer worden aangeboden. Mocht een lid bij de halfjaarsinschrijving willen instromen bij stijldansen, dient daarvoor een mail gestuurd te worden naar het bestuur. De docent kan dan bij een proefles kijken of het niveau inderdaad voldoende is.

#### **Randvoorwaarden bestaansrecht groep (minimum aantal deelnemers)**

Zoals eerder benoemd hopen wij dat de groepsgroottes zich beter verdelen door het bindend advies. Het minimum aantal deelnemers voor het doorgaan van een cursus is vastgesteld op 7 personen of 5 paar. Het minimum aantal deelnemers voor het doorgaan van een enkele les is vastgesteld op 5 personen of 3 paar. Dit is bepaald naar aanleiding van de kosten van een groep. Er kunnen uitzonderingen gemaakt worden aan de ondergrens wanneer een groep extreem klein is.

#### **Meerjarenrooster**

Er is gekeken naar het nut van een meerjarenrooster. Hierbij zijn wij tot de conclusie gekomen dat een meerjarenrooster niet genoeg oplevert. Wel moet elk jaar bekeken worden OF het rooster wel of niet verandert. Dat betekent dat het rooster dus niet per se moet veranderen. Daarnaast is het belangrijk dat het nieuwe rooster gecommuniceerd wordt naar docenten en als er echt problemen mee zijn de docenten dit kunnen aangeven. Dit in plaats van dat er aan docenten wordt gevraagd wanneer ze kunnen en op basis daarvan een rooster wordt gemaakt.

#### **Docentenwerving:**

Op dit moment zien we dat elke commissaris dans opnieuw het wiel moet uitvinden met betrekking tot het vinden van nieuwe docenten. Daarom hebben wij een stappenplan gemaakt dat in het draaiboek van de commissaris dans wordt opgenomen. Daarnaast is besloten dat er altijd een open sollicitatie gehouden moet worden. Er wordt een schifting gemaakt door de hoofddocent en het bestuur. Een docent moet dan altijd een proefles geven voordat hij/zij wordt aangenomen. Daarnaast moet er worden nagedacht wie er beslissen en wie er gevraagd worden voor input. Denk daarbij ook aan de rol van dansers uit de groepen. Er komt eerst een schifting van de sollicitaties, in overleg met de hoofddocent. Daarna komt er een sollicitatiegesprek, dat eventueel zonder de hoofddocent plaats kan vinden. Daarna volgt er een proefles, waarbij de hoofddocent altijd aanwezig is. Deze verantwoordelijkheid moet bij het aannemen van de hoofddocent gecommuniceerd worden.

Het aantal docenten per groep blijft zoals deze nu is. Bij podiumdansen heeft een extra docent geen meerwaarde, dus blijft dit op 1 docent per groep staan. Bij stijldansen is 2 per stijl (leider + volger) voldoende. Een uitzondering wordt gemaakt voor stijldansen D. Hierbij worden 4 docenten ingezet, zodat we deze docenten kunnen opleiden voor een doorstroom naar de hogere groepen.



### **Doorstroom leden (automatisch of niet)**

Op dit moment zien veel docenten en leden de doorstroom als automatisch, alsof je aan het einde van elk jaar klaar bent om door te gaan naar een volgend niveau. Wij vinden dat dit moet veranderen. Er moeten eisen komen waaraan een lid moet voldoen om naar een volgende groep te kunnen. Wij vinden dat de docenten hiervoor verantwoordelijk moeten zijn. De gestelde eisen kunnen bij het bepalen van het bindend advies in acht genomen worden. Daarmee zal de doorstroom niet meer automatisch zijn. In sommige lessen zal de doorstroom wel standaard blijven, namelijk van stijldansen D naar stijldansen C en van stijldansen C naar stijldansen B. Wel hebben leden natuurlijk altijd de optie om zelf te bepalen in een lager niveau te willen dansen dan waarin ze geplaatst worden op basis van het bindend advies.

### **Materialen**

Wij hebben gepeild of er behoefte is aan extra materialen voor de lessen. Hiervoor hebben wij overlegd met docenten. Daaruit is gebleken dat docenten momenteel geen specifieke wensen hebben. Mocht dit in het vervolg wel het geval zijn, kan daarnaar gekeken worden. Wij adviseren daarom om het potje 'materialen' dat op de balans staat te laten bestaan. Dit potje wordt gebruikt wanneer je verwacht over een aantal jaar een uitgave te doen. Er kan dan elk jaar een bepaald bedrag voor gereserveerd worden. Kleinere uitgaven kunnen direct worden gedaan.

## 6. Financiën

### Samenvatting

Wij hebben gekeken naar de volgende punten die betrekking hebben op de financiën binnen Dance Fever.

Verreweg het grootste punt betreft de structuur van uitbetaling van docenten door middel van een vrijwilligersvergoeding. Het is in de loop van de jaren duidelijk geworden dat het systeem dat gehanteerd werd deels niet legaal was. Hier was dus een oplossing voor nodig. Deze oplossing is uitgewerkt door de meerjarenplanwerkgroep in samenwerking met het RSC en Gabi Rahimbaks (oud-penningmeester).

Een punt dat hiermee samenhangt is de hoogte van de contributie en de leselden. Hiervoor is uitgebreid gekeken naar cijfers uit het verleden en verwachtingen voor de toekomst. Verder is er gekeken naar budgetverdeling en vrijheid van besteding door bestuur en commissies. Hierin is ook gekeken naar de optie tot het afkopen van activiteiten (package deals).

Als laatste brengen wij advies uit over aansprakelijkheidsverzekeringen en enkele organisatorische verbeteringen die de druk op de penningmeester kunnen verlichten.

## **Uitwerking**

### **Uitbetaling docenten**

Toen de werkgroep werd opgericht in collegejaar 2017/2018 is naar voren gekomen dat de structuur van uitbetalen van docenten die op dat moment gehanteerd werd niet deels legaal bleek. In basis betaalde Dance Fever voor sommige docenten te veel per uur uit voor vrijwilligersvergoedingen. Hierop hebben wij actie ondernomen om uit te zoeken hoe we dit wel legaal konden inrichten.

Uit het onderzoek kwamen twee mogelijke oplossingen die verder zijn uitgediept, namelijk docenten in loondienst nemen en het blijven uitbetalen als vrijwilligersvergoedingen. Uiteindelijk zijn we gebleven bij een structuur op basis van vrijwilligersvergoedingen zoals gepresenteerd op de ALV van 1 september 2020 (zie bijlage 1). In de toelichting gaan we hier verder op in.

### **Toelichting op uitbetaling docenten**

Het hieronder beschreven proces heeft plaatsgevonden in de eerste helft van 2020. Hierbij hebben wij ons gebaseerd op de op dat moment geldende wetten en regels. Zo hebben we ons onder andere gebaseerd op de regels van de belastingdienst en van het RSC.

#### *Loondienst*

Van de twee uitgezochte opties had het uitbetalen van lonen t.o.v. vrijwilligersvergoedingen initieel onze voorkeur omdat dit compleet legaal is en veel vrijheid in salarishoogte geeft. Tevens verkeerden we in de veronderstelling dat dit de enige legale mogelijkheid was. Deze optie is dus eerder naar buiten gedragen als de te volgen weg voor Dance Fever.

Dit had echter ook nadelen. Het aannemen van docenten in loondienst betekent dat de vereniging verplicht belastingaangifte moet doen. Dit levert veel extra werk op voor het bestuur, maar ook voor de docenten. Als laatste zou Dance Fever hiermee ook aan bepaalde wetten omtrent tijdelijke contracten moeten voldoen. Dit kan een belemmering vormen bij het zoeken en aannemen van docenten die (meestal) slechts een aantal jaren werkzaam zijn bij de vereniging.

#### *Vrijwilligersvergoedingen op een andere manier*

Toen het op een bepaald moment duidelijk werd dat het vrijwilligerssysteem aangepast kon worden om volledig aan de wet te voldoen bleek dit al snel een betere uitkomst. Tevens kregen wij op dit moment in het proces vanuit het RSC dat dit ook de methode is die zij adviseren aan andere studenten sport verenigingen en dat, voor zover zij wisten, de meeste van deze verenigingen in Nijmegen op deze manier werken.

Het grootste nadeel aan het werken met vrijwilligersvergoedingen is dat er hiermee een maximale vergoeding per jaar en maand per docent is. Dit heeft als gevolg dat er door het bestuur goed gekeken moet worden dat een docent niet te veel groepen les gaat geven, omdat deze anders boven de maximale vergoeding per maand uit komt. Dit is altijd al een beperking geweest van het vrijwilligerssysteem, en daarom zien wij dit niet als nieuwe beperking. De hoogte van dit maximum is in het verleden niet vaak bereikt door docenten en tevens in 2020 (en wederom in 2021) opgehoogd door de belastingdienst.

Een andere beperking is wat Dance Fever en een docent wederzijds van elkaar mogen verwachten, gezien je minder vast kunt leggen in een vrijwilligerscontract dan wanneer iemand een volwaardige arbeidsovereenkomst heeft. Hier kan je niet anders omheen dan goede afspraken maken en deze vastleggen. Dit is ook nodig wanneer iemand een arbeidsovereenkomst heeft bij de vereniging en je zult altijd in goed overleg tot de inhoud van die afspraken moeten komen. Hierin zien wij dan ook geen groot verschil tussen dit systeem en een systeem op basis van loondienst.

Met de verandering van deze structuur zijn wij van mening dat Dance Fever goed is voorbereid op eventuele groei van de vereniging en het aantal docenten. Zie ook de conclusies over groei van de vereniging voor meer informatie.

Verder hebben wij, door een aantal dingen te standaardiseren, het werk voor de penningmeester hiermee kunnen verlichten. Ook zijn er nieuwe financiële richtlijnen opgezet omtrent het in dienst nemen van docenten en zijn de contracten van docenten hierop herzien.

### **RSC-uren**

Het RSC heeft een aantal van onze (hoofd)docenten in dienst en betaalt (deels) hun salaris zodat Dance Fever dat niet hoeft te doen. De docent heeft daarmee een contract bij het RSC en niet bij Dance Fever. Over het algemeen wordt het door docenten gezien als een voordeel om uren vanuit het RSC betaald te krijgen. Dit is vooral gezien de algemene voorwaarden en de hoogte van het salaris. Verder krijgen medewerkers van het RSC de mogelijkheid om extra uren te maken voor bijvoorbeeld het opleiden van andere docenten<sup>1</sup>.

Hoewel het voor sommige docenten zeker waar is dat het uitbetaald krijgen door het RSC een voordeel is, zijn we er achter gekomen dat dit over het algemeen niet opgaat. Het grote verschil tussen uitbetaling door Dance Fever en door het RSC is belasting. Gezien betalingen vanuit Dance Fever vrijwilligersvergoedingen zijn hoeft hier (over het algemeen) geen belasting over betaald te worden en zijn dit dus netto bedragen, terwijl je over het loon bij het RSC loonbelasting betaalt.

Door ervoor te zorgen dat de hoofddocenten van een stijl uitbetaald worden door het RSC krijgen zij iets ruimere mogelijkheden om zichzelf, de sport, en de sport binnen Dance Fever verder te ontwikkelen. Ook past dit beter bij de extra verantwoordelijkheden die liggen bij een hoofddocent. Verder kan het lastig zijn om een docent met dansopleiding aan te trekken onder de belofte van een vrijwilligerscontract, een arbeidscontract zoals het RSC aanbiedt is hierin dan een voordeel.

Verder wil het RSC namelijk graag dat docenten die zij in dienst hebben de uren over verschillende jaren behouden. In het kort; extra uren geven aan een docent kan altijd (binnen het budget van de vereniging), wegnemen niet. Hiermee zijn in het verleden vaker problemen ontstaan, zodat er weinig tot geen flexibiliteit meer was voor de vereniging om deze uren te spreiden over dansstijlen.

De conclusies waartoe wij hierin zijn gekomen zijn de volgende:

1. Er moet gestreefd worden naar een goede verdeling van RSC uren over de verschillende stijlen en daarmee voornamelijk, zo niet alleen, de hoofddocenten van een stijl onder het RSC te brengen.
2. Bij het verdelen van RSC uren moet ook gekeken worden naar de toekomst. Wij raden af om een docent die voor het eerste jaar in dienst komt direct meerdere RSC uren te geven als het ook anders kan.

---

<sup>1</sup> Dit zijn richtlijnen van het RSC en kunnen van jaar tot jaar en van persoon tot persoon veranderen.

## **Contributie en lesgeld**

Bij Dance Fever is de regel dat de contributie en het lesgeld voor het komende verenigingsjaar op de laatste ALV van het daaraan voorafgaande verenigingsjaar worden vastgesteld. Meestal betreft dit geen grote wijzigingen en wordt dit gedaan middels een mededeling aan de vereniging.

Wij hebben gekeken naar de mogelijkheid om de contributie en het lesgeld later vast te stellen dan dit tijdstip om zo meer ruimte te geven aan de begroting van het volgende bestuur. Hierover zijn wij van mening dat dit onverstandig en ongewenst zou zijn. De eerstvolgende ALV zou namelijk best na de proeflessen kunnen plaatsvinden, waardoor (nieuwe) leden niet zeker weten wat ze zouden moeten betalen. Verder heeft Dance Fever een mooie reserve opgebouwd door de jaren heen die we al een aantal jaren omlaag proberen te brengen. Hier zou het nieuwe bestuur natuurlijk ook aanspraak op kunnen maken.

Verder zien wij geen redenen om de komende jaren drastische veranderingen plaats te laten vinden in de contributie en het lesgeld wanneer de huidige trend van vraag en aanbod zich voortzet. Wanneer er een structureel te grote hoeveelheid aanmeldingen komt voor groepen, of de afwezigheid van dansers in lessen groeit, raden wij wel aan om te kijken naar een verhoging van de leselden.

## **Budgetten commissies en bestuur**

De budgetten van de verschillende commissies en het bestuur worden elk jaar opgenomen in de jaarbegroting. Commissies maken over het algemeen nog eigen begrotingen voor hun jaarplanning dan wel voor specifieke activiteiten. Wij hebben gekeken naar hoe dit geld verdeeld wordt, of het afdoende is en of hier (extra) richtlijnen aan gesteld moeten worden.

## **Commissies**

Voor commissies is de conclusie dat het bedrag dat beschikbaar is over het algemeen goed is. Vooral sinds de komst van de Feverpot, waaruit leuke nieuwe initiatieven bekostigd kunnen worden, zien wij dat de budgetten zich elk jaar goed aanpassen naar de nieuwe situatie.

Wel zijn wij van mening dat commissies iets meer vrijheid mogen krijgen en nemen bij het verdelen van hun budget. Het valt op dat dezelfde activiteiten elk jaar terugkomen, terwijl we ook geluiden horen dat sommige activiteiten 'oubollig' zijn. Hierover hebben wij een aantal adviezen uitgebracht in het stuk over activiteiten.

## **Activiteiten**

Wij hebben gekeken naar het idee om activiteiten aan het begin van het jaar te kunnen afkopen, een soort package deals. Wij raden dit idee af omdat, om dit aantrekkelijk te laten zijn, bedragen van activiteiten vooraf eigenlijk vast moeten staan of er uitzonderingen gemaakt moeten worden. Dit maakt dat het naar bepaalde leden toe ineens niet meer eerlijk is om bijvoorbeeld een activiteit gratis te maken (wat nog geregeld gebeurt) gezien zij er al voor betaald hebben. Verder zien wij liever dat leden naar activiteiten komen omdat de activiteit ze treft, dan onder het mom van 'ik heb er toch al voor betaald dus nu moet ik wel'.

## Bestuur

Het bestuur heeft elk jaar een bepaald budget voor onder andere bestuurskleding. Ook kunnen zij zelf activiteiten organiseren en hier budget voor vrijmaken op de begroting. Er zijn echter een aantal punten waarvan wij vinden dat dit nog beter kan, gezien bestuursleden altijd redelijk wat extra kosten maken gedurende het jaar<sup>2</sup>.

Zo zien wij dat, door de jaren heen, de hoeveelheid geld voor bestuurskleding niet voldoende is om een bestuur representatief aan te kleden. Wij raden aan om de pot voor bestuurskleding te verhogen van 300 naar 500 euro per jaar. Dit is in 2020/2021 voor het eerst gedaan.

Verder willen wij voorstellen om het gehele bestuur gratis deel te laten nemen aan alle activiteiten van Dance Fever. Dit betekent enkel dat zij vrijgesteld zouden worden van inschrijfgeld, niet dat zij zich niet hoeven ins te schrijven bijvoorbeeld. De vereniging vraagt van het bestuur dat zij betrokken zijn bij de vereniging en zich zo ook op activiteiten laten zien. Hierin vinden wij het niet meer dan logisch dat we het bestuur hierin tegemoet komen.

We verwachten dat het bestuur een goede afweging maakt wanneer dit niet meer eerlijk/in proportie is tegenover andere leden. Denk hierbij aan een activiteit met hoge inschrijfkosten of activiteiten met beperkte plekken etc.

Uit berekeningen volgt dat dit, in een regulier jaar, gaat om ongeveer 500 tot 750 euro per jaar als elk bestuurslid naar elke activiteit gaat (gebaseerd op 6 bestuursleden). Wij zien dit graag vanaf 2021/2022 als aparte post op de begroting<sup>3</sup>. Uit deze pot kan dan de deelname aan de activiteiten betaald worden, zodat dit geen impact heeft op de begrotingen van commissies. Hoe dit het beste geïmplementeerd kan worden in de financiële administratie willen wij graag overlaten aan het bestuur, gezien dit vooral gemakkelijk moet zijn voor de penningmeester.

Bij dit laatste advies willen wij twee dingen duidelijk maken:

- Wij raden hiermee niet aan om bestuurders te verplichten om naar alle activiteiten te gaan.
- Wij hebben deze constructie ook overwogen voor commissieleden. Hoewel we het een mooie tegemoetkoming zouden vinden, raden wij dit momenteel niet aan als standaard beleid. Doordat deelnemersbijdragen van activiteiten en grootte van de commissie erg verschillen tussen verschillende commissies.

---

<sup>2</sup> De werkgroep is op de hoogte van de bestuursbeurzen waar (de meeste) bestuursleden voor in aanmerking komen. Dit is bedoeld als compensatie voor studie uitloop en hierin worden kosten die je moet maken voor je bestuursjaar niet of nauwelijks meegenomen.

<sup>3</sup> Op de begroting van 2020-2021 is deze post al toegevoegd onder nummer 125 *Bestuursactiviteitenpot*. Deze post was significant lager dan de aangeraden 500 tot 750 euro, met het argument vanuit de ALV dat het onwenselijk is de indruk te wekken dat het bestuur bij elke activiteit verwacht wordt.

## **Overige financiële verbeteringen**

### **Verzekeringen**

In een gemiddeld collegejaar gaat er al snel zo'n 25.000 euro om binnen Dance Fever en worden er **best wel wat** risico's genomen (bijvoorbeeld een contract tekenen bij de schouwburg voor een optreden). Dit hoort bij het runnen van een vereniging en is compleet normaal.

Aan deze risico's kunnen grote gevolgen zitten voor het bestuur en individuele bestuurders. Bewust danwel onbewust een te groot risico nemen kan als gevolg hebben dat de vereniging ineens een grote schuld heeft. Nu letten we hier binnen Dance Fever goed op, maar het kan alsnog gebeuren. Wanneer het vervolgens echt mis zou gaan, dan kunnen individuele bestuursleden hier persoonlijk financieel voor aansprakelijk gesteld worden.

Om dit laatste te voorkomen hebben wij het bestuur aangeraden een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. Op deze manier zijn de individuele bestuursleden gedekt voor de werkzaamheden die zij voor de vereniging uitvoeren.

In 2018/2019 heeft het bestuur deze verzekering voor het eerst afgesloten. Sindsdien is deze elk jaar afgesloten.

### **Betalingen**

Een groot gedeelte van het werk van de penningmeester is het bijhouden van betalingen van activiteiten. Hier is de laatste jaren al een aantal verbeteringen in doorgevoerd. Zo worden er nu codes gegenereerd op de website die de penningmeester kan gebruiken als referentie in conscribo.

Wij willen voorstellen dat het bestuur gaat kijken naar manieren om dit nog verder uit te breiden. In samenwerking met Max Lightbody, de penningmeester van het 21e bestuur) is er bijvoorbeeld al gekeken naar het gebruik van betaalverzoeken in plaats van handmatige overboekingen.

Zo hopen wij dat de focus van de penningmeester meer kan komen te liggen bij financiële begeleiding van commissies en de hoeveelheid administratie te verminderen.

## **Veranderingen vrijwilligersvergoedingen**

*Door Bas Broere, Matthijs de Fouw en Gabi Rahimbaks*

### **Waarom doen we dit?**

Het is een tijd geleden gebleken dat de constructie voor het uitbetalen van vrijwilligersvergoedingen binnen Dance Fever niet (meer) wettelijk is. Om hieraan te kunnen voldoen, hebben wij ons, in overleg met het bestuur, de Meerjarenplanwerkgroep en andere instanties, gebogen over de huidige situatie en deze aangepast. Helaas is het veranderen van de structuur noodzakelijk en geen vrije keuze. Daarom is dit grondig aangepakt en is dit nieuwe voorstel door meerdere (ook onafhankelijke) partijen bekeken. Het resultaat hebben wij hieronder kort toegelicht.

We hebben hierbij verschillende mogelijkheden onderzocht en zijn op de oplossing uitgekomen met de minst grote verandering voor docenten, bestuur en adviesorganen. Ook heeft deze de minste impact op de maandvergoeding van docenten en de uitbetaling hiervan.

### **Wat is de huidige situatie?**

- Vrijwilligersvergoedingen worden maandelijks uitgekeerd middels een vast uurtarief per gegeven les.
- De hoogte van de vergoeding per uur worden bepaald aan de hand van schalen, die rekening houden met ervaring en opleiding.
- Aanwezigheid wordt bijgehouden door Commissaris Dans. Is een docent afwezig of gaat een les niet door, dan krijgt de docent ook niet betaald. Hierdoor verschilt het maandbedrag van maand tot maand.

### **Wat gaat er veranderen?**

- Vrijwilligersvergoedingen worden maandelijks uitgekeerd middels een vast maandtarief. Er wordt aan het begin van het dansjaar bepaald wat een docent per maand zal ontvangen. Dit vervangt de berekening aan het einde van de maand op basis van aantal gegeven lessen.
- Tarieven worden niet meer door schalen bepaald.
  - Er is een rekenhulp voor de Penningmeester en Commissaris Dans opgesteld. Deze rekenhulp is niet leidend, maar geldt als hulpmiddel. Er kan met onderbouwing afgeweken worden van de rekenhulp. Deze onderbouwing moet duidelijk vastgelegd zijn (voor opvolgers) en moet goedgekeurd worden door zowel het bestuur als de RVA.
- Omgang met afwezigheid
  - Afwezigheid wordt per situatie bekeken en kan invloed hebben op de vergoeding.
  - Richtlijnen zijn bekend voor de Penningmeester en Commissaris Dans.



### **Wat betekent dit voor...**

#### *... de docenten?*

Er zullen minimale veranderingen van vergoedingen per docent volgen. Hierbij is besloten dat de vergoeding die de docent ontvangt niet lager mag zijn dan deze eerder was.

De grote verandering voor docenten is de hoogte van de vergoeding per maand, deze zal nu maandelijks hetzelfde zijn, terwijl deze eerder van maand tot maand verschilde. Dit doordat er bij afwezigheid van de docent niet uitbetaald werd. Er is nu bepaald dat docenten bij afwezigheid door ziekte doorbetaald krijgen. Er wordt hierbij uitgegaan van de eerlijkheid van de docent. Bij overmatige afwezigheid kan het bestuur de vergoeding korten in overleg met het bestuur en de RvA. Hier zijn richtlijnen voor opgesteld.

Voor invallers verandert er in principe niets, buiten dat de vergoeding uit de nieuwe rekenhulp afgeleid zal worden.

#### *... het bestuur?*

Voor het bestuur zijn de veranderingen klein. De penningmeester heeft minder werk door vaste maandvergoedingen. De functie van de Commissaris Dans verandert niet, aanwezigheid en afwezigheid wordt nog altijd bijgehouden. De KasCo kan door de vaste vergoedingen eenvoudiger controleren.

#### *... de leden?*

De leden zullen niets van de verandering merken. De contributie en het lesgeld zullen niet aangepast worden om deze reden.