

Sectorplan Cultuur

Regeling cofinanciering sectorplannen



© www.jonnaklumpenaar.nl

Voor de cultuursector, door de cultuursector

“Een wendbare economie vraagt om een arbeidsmarkt die mensen in staat stelt zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. De vraag naar arbeid, en daarmee de samenstelling van werkgelegenheid (...) is voortdurend in beweging. Dat vraagt om instituties die een groeiende behoefte aan dynamiek op de arbeidsmarkt ondersteunen. (...) We moeten naar een arbeidsmarkt waarop de mobiliteit van mensen niet wordt geremd en zij continu gestimuleerd worden om hun vaardigheden op peil te houden. Dit is gelet op de vergrijzing en groeiende arbeidsparticipatie van ouderen van groot belang(...)

Uit de Kabinetsreactie op het WRR-rapport
'Naar een lerende economie'

Inleiding

De cultuursector in Nederland heeft, net als andere sectoren, te maken met de ingrijpende gevolgen van de crisis. Nu is een platform, samengesteld uit werkgevers, werknemersorganisatie en sociale fondsen in de cultuursector, opgericht.

Wij, deelnemers aan dit platform, hebben in goede samenwerking een plan gemaakt. Een plan met ambities en maatregelen voor een sterkere cultuursector. Een plan waarmee we ons richten op een duurzame arbeidsmarkt. Wij werken mee aan (om)scholing van medewerkers, behoud van oudere vakkrachten, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid, arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren, goed werkgeverschap en goed werknemerschap.

De kunst- en cultuursector levert prachtige producten en resultaten en heeft internationaal naam en faam verworven. Het is een sector met een duidelijk economisch belang. Door zich te versterken draagt de cultuursector bij aan het structureel versterken van de Nederlandse arbeidsmarkt.

De cultuursector

De cultuursector is een omvangrijke sector en biedt werk aan ongeveer 256.000 werknemers, kunstenaars en niet-kunstenaars. De cultuursector produceert net als de zorg-, onderwijs-, energie- en voedingsmiddelensector essentiële producten en diensten voor de samenleving. Maar de productiewijze van de cultuursector en de manier waarop arbeid is georganiseerd wijken zeker af van andere sectoren. Waarin?

- de sector heeft onder de huidige overheidsfinanciering een *U-turn* moeten maken van een meer subsidie gedreven sector naar een sector waar de nadruk steeds meer komt te liggen op het zelf werven van gelden;
- de sector heeft een structureel overaanbod van creatieve talenten en professionals;
- de sector kent weinig mogelijkheden tot schaalvergroting, structurering en samenwerking en focust daar niet op;
- de sector laat een grote diversiteit aan verschijningsvormen van productie en organisatie zien;
- de sector bestaat uit zeer veel relatief kleine (flexibele en wendbare) organisaties;
- de sector toont dat de werknemer/werkgever-verhouding in nog grotere mate plaatsgemaakt heeft voor de opdrachtnemer/opdrachtgever-relatie dan in deze sector toch al het geval was.

De afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de sector door de crisis en bezuinigingen sterk gedaald. In 2013 is het aantal medewerkers met circa 3.000 afgenomen. Het artistieke aanbod is afgenomen. Het aantal faillissementen is met 63% toegenomen. Al met al staat de sector vanuit verschillende kanten onder druk. Het aanbod van kunst en cultuur blijft niettemin van onschatbare waarde voor Nederland. De minister van OCW zegt in haar beleidsbrief 'Cultuur beweegt': *"De waarde van cultuur voor onze samenleving is groot (...). Cultuur heeft artistieke, maatschappelijke en economische waarden. Cultuur is noodzakelijk voor de vorming van onze identiteit, voor de ontplooiing van mensen en voor de ontwikkeling van creativiteit. Cultuur verbindt, biedt plezier en draagt bij aan het oplossen van maatschappelijke vraagstukken. De cultuursector is een sector met een duidelijk economisch belang."*¹

Ook maatschappelijke en technologische ontwikkelingen hebben geleid tot een *paradigmashift*. De sector zal anders moeten werken dan voorheen.

¹ OCW, 'Cultuur beweegt. De betekenis van cultuur in een veranderende samenleving', 2013, pagina 1

Uitgangspunten van het sectorplan

Wat is nodig om een goede cultuursector in Nederland te waarborgen? Ook als de groei op de korte termijn zou uitblijven, zijn de maatregelen uit ons plan de minimale vereisten waaraan de sector wil voldoen om als excellente sector met *state of the art* kennis te werken, een bijdrage te leveren aan de Nederlandse economie en verantwoordelijkheden te nemen als werkgevers, werknemersorganisatie en sociale fondsen.

Dit sectorplan biedt de randvoorwaarden voor een nieuwe in- en doorstroom van voldoende gekwalificeerd personeel dat aan de nieuwe vereisten van marktdenken voldoet. De sector wil bovendien in contact blijven met gekwalificeerde professionals die onder de noodzaak van de crisis, de sector zijn uitgestroomd. Het beschikbaar houden van deze vakkrachten werkt kostenbesparend boven het werven en inwerken van nieuwe mensen. Daarnaast beschikken deze uitgestroomde vakkrachten over waardevolle kennis en ervaring, die voor de sector als geheel beschikbaar moet blijven.

De cultuursector krijgt net als andere sectoren te maken met vergrijzing en ontgroening. Veel mensen zijn binnen de sector opgeleid voor een vak als (uitvoerend) kunstenaar, dat ze niet altijd gedurende hun hele werkende leven zullen kunnen blijven uitoefenen. Omscholing en het aanboren van andere talenten van deze kunstenaars zijn nodig om ze in het kader van duurzame inzetbaarheid van werk naar werk te leiden. Binnen de sector bestaan verschillende *best practices*, die ook binnen andere sectoren in Nederland als voorbeeld zouden kunnen dienen.

De sector kenmerkt zich van oudsher als een sector waarin veel mensen meerdere banen hebben om het hoofd boven water te houden. Deze ervaring is niet eerder geaggregeerd. Het is niet alleen belangrijk om de opgebouwde ervaring en deze specifieke werkhouding in kaart te brengen, maar ook om cijfers daarover te verzamelen, zodat daarop gestuurd kan worden. Met het sectorplan willen we deze kennis beschikbaar maken. Het is waardevolle informatie voor de ontwikkeling van opleidingen en het begeleiden van werk naar werk.

Er zijn uitdagingen die vooral ten grondslag liggen aan de grootschalige kleinschaligheid van de sector. Bij heel veel kleine organisaties ligt de focus in de eerste plaats op het tot stand brengen van de artistieke productie. Arbeidsmarktontwikkeling, HRM, en daardoor vaak ook goed werkgeverschap worden onvoldoende ontwikkeld. Dit sectorplan beoogt daarom door het versterken van de HRM- en P&O-functie juist voor die kleinere bedrijven een bijdrage te leveren aan het oplossen van (verwachte) arbeidsmarktknelpunten in de sector.

Op andere terreinen is de sector juist weer koploper, zoals in het werken met vrijwilligers, het vroegtijdig omarmen van zelfstandigen als behorend tot de sector en de jarenlange ervaring in het werken met zelfstandigen.

Het is nu van belang vanuit HRM-beleid en P&O-faciliteiten mensen toe te rusten voor het nieuwe marktdenken binnen de sector en de overige uitdagingen aan te gaan in scholing, doorstroom, duurzame inzetbaarheid en vooral ook de aandacht voor de niet-kunstenaars. Vanuit de gedachte: kwaliteit van de kunst gaat vóór, zijn de middelen meestal te eenzijdig aangewend voor de kunst en de kunstenaars. De ondersteunende staf, de niet-kunstenaars, zullen vanuit goed werkgeverschap aandacht krijgen, zodat ook zij - een groot deel immers van de cultuursector - voor hun inzetbaarheid (nu en in de toekomst) ondersteund worden bij scholing en duurzame inzetbaarheid. Dat ondersteunende personeelsinstrumenten voor hen beschikbaar komen.

Daarnaast speelt dat de vereisten die vanuit de opleiding aan jong talent worden gesteld niet altijd aansluiten bij wat de sector nodig heeft en dat capaciteiten van oudere medewerkers soms bijscholing behoeven. Kennis en vaardigheden van ouder personeel moet soms weer *up to date* gebracht worden. Bovendien speelt op sommige plaatsen (in deelsectoren) dat men juist zit te springen om nieuw talent. Doordat sommige medewerkers in de sector jarenlang binnen dezelfde organisatie in dezelfde functie (zijn) blijven zitten, wordt dit soms bemoeilijkt. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap, met uitstekend personeelsbeleid en instrumentarium voor loopbaanontwikkeling en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid, een doelstelling die binnen de sector hoge prioriteit krijgt, moeten hiervoor de randvoorwaarden scheppen om een goede basis te leggen voor het werken binnen de sector in de 21^e eeuw.

We zetten met dit sectorplan in op extra activiteiten om de werking van de sectorale arbeidsmarkt te optimaliseren. Bij de uitvoering van die activiteiten voeren we overleg met aanpalende sectoren en streven we naar intersectorale uitwisseling.

Met negen maatregelen:

Maatregel 1	Leerwerkplekken voor jongeren
Maatregel 2	Personeelspoules projecten
Maatregel 3	Arbeidsmobiliteit – nieuwe banen
Maatregel 4	Inrichting scholingsfaciliteiten tweede carrière
Maatregel 5	Scholing in ondernemerschap
Maatregel 6	Om- en bijscholing voor tweede carrière
Maatregel 7	Loopbaancheck en -advies
Maatregel 8	Impuls HRM-beleid
Maatregel 9	Op- en inrichting overkoepelend en sectoraal O&O-fonds

Het sectorplan vergt een investering van 4,6 miljoen euro. Een helft daarvan financiert de sector en een helft komt uit de Regeling cofinanciering sectorplannen.

De samenwerkingspartners

De werkgevers- en werknemersorganisaties, de sociale fondsen in de cultuursector, samen met de andere betrokken en geïnteresseerde partijen, hebben naar aanleiding van de conferentie *'een duurzame arbeidsmarkt cultuursector'* op 6 maart 2014, een intentieverklaring opgesteld. In deze verklaring spreken wij af om met regelmaat en in gezamenlijkheid de arbeidsmarkt te verkennen en waar mogelijk acties te ondernemen die de kwaliteit en de duurzaamheid van de arbeidsmarkt kunnen versterken. Dit sectorplan is het eerste wapenfeit van de betrokken partijen.²

Met het plan voor de cultuursector willen wij, de initiatiefnemers, in een project van twee jaar de duurzame werkgelegenheid voor 3.975 kunstenaars en algemeen medewerkers stimuleren en behouden. Met negen maatregelen stellen we de sector in staat om op de lange termijn, dus ook na afloop van het project, arbeidsmarktvragestukken aan te pakken. Cultuur-Ondernemen treedt op als hoofdaanvrager van het samenwerkingsverband. Bij het samenwerkingsverband zijn ook partijen aangesloten die uitsluitend als cofinancier en/of uitvoerder van de maatregelen optreden.

² Zie lijst met betrokken partijen in het Plan van aanpak van het sectorplan.

1. De cultuursector - een definitiekwestie

Met dit sectorplan willen we duurzame oplossingen scheppen voor de arbeidsmarktknelpunten in de cultuursector. Om een afbakening van het werkveld aan te brengen gebruiken we de sectorale definitie die OCW hanteert.³ De volgende disciplines, worden dan tot het werkveld van het beoogde sectorplan gerekend:

1. podiumkunsten en erfgoed;
2. beeldende kunst, film en letteren;
3. architectuur, vormgeving en nieuwe media;
4. cultuureducatie, amateurkunst en bibliotheken.

'De cultuursector' is een breed begrip dat vaak, begrijpelijk maar niet geheel juist, in één adem wordt genoemd met de creatieve industrie. Volgens de afbakening van de creatieve industrie, zoals bepaald door het CBS-speerpunt Creatieve Industrie, zijn 'Kunsten en cultureel erfgoed' slechts een onderdeel van een veel bredere industrie. Nu is zeker de derde beroepsgroep, hierboven genoemd, vaak ook onder de noemer 'creatieve industrie' te vinden. Er is hierbij, en in het algemeen tussen de cultuursector en de creatieve industrie echter nog een onderscheid te maken. Dit verwoordt het CBS zo: *"Een belangrijk criterium voor het indelen van beroepen in kunstenaarsberoepen of overige creatieve beroepen is de vraag of een persoon zelfstandig artistiek te werk kan gaan in zijn beroep of een creatief artistieke bijdrage levert aan een artistiek proces. Het merendeel van de kunstenaarsberoepen heeft een hoger beroepsniveau. Onder de overige creatieve beroepen vallen ook veel beroepen op lager en middelbaar beroepsniveau."*⁴ Dit laat onverlet dat de grenzen tussen beide 'sectoren' niet altijd hard zijn en dat overlap bestaat.

Nu zijn natuurlijk niet alle personen actief in de cultuursector, uitvoerende en scheppende kunstenaars zoals verwoord door CBS. Er zijn bijvoorbeeld ook managers, administrateurs, marketingprofessionals en conservatoren actief voor culturele organisaties, al dan niet als zzp'er. De arbeidsmarktproblematiek treft ook deze groepen.

2. De arbeidsmarkt in de cultuursector – algemeen

De kunst- en cultuursector in Nederland heeft een internationale reputatie van naam en faam. En is, zoals hierboven al is aangegeven, een sector met grote diversiteit: van de grote internationale orkesten tot de muzikant van een *hafabra* die voor een veel kleiner gehoor optreedt. Van tentoonstellingszalen vol publiek tot het buurttheater gevuld met fans. Van de oudere operazanger, die met de leeftijd steeds beter gaat presteren tot de jonge podiumbouwers, die na een optreden midden in de nacht alles nog moeten afbreken. Mensen die geboren zijn met dat ene uitzonderlijke talent tot degenen die jarenlang keihard werken om hun talent erkend te krijgen. Geen andere sector in Nederland met zo'n divers personeelsbestand.

De sector is als andere, als het gaat om werkgevers, werknemers, zelfstandigen en vrijwilligers. Ook hier genieten afnemers van de prachtige resultaten en producten. Het is

³ Min. OCW, *Cultuur in Beeld*, 2012, pag. 33

⁴ CBS, *Kunstenaars in breder perspectief. Kunstenaars, kunstopleidingen en arbeidsmarkt*, 2011, pag. 13

een sector met veel werkgelegenheid, waar veel mensen graag willen werken, waar mensen keihard werken.

De sector werkt al jaren vanuit dit uitgangspunt en ziet het grote belang een kwaliteitswerkgever te zijn. Het is een sector die ertoe doet in werkgeversland, met eigen uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, werkdruk, training, opleiding, instroom-doorstroom-uitstroom, bedrijfsgezondheidszorg/arbo, begeleiding van werk naar werk.

Daarin zijn veel *best practices* te vinden. Binnen de deelsector Dans is het bijvoorbeeld gebruikelijk dat dansers rond 30 jaar starten met het vormgeven van hun tweede carrière. Zij kunnen het vak waartoe zij zijn opgeleid immers niet lang meer uitoefenen. Het is een sector met een enorme aantrekkingskracht. Mensen die willen instromen in de sector moeten soms juist afgeremd worden in plaats van aangemoedigd. Het imago van de sector kan zo sterk zijn, dat de aantrekkingskracht op jonge mensen het gevoel van realisme van hoe het echt is om binnen deze sector zo hard te werken, soms overstijgt. De sector ziet het als verantwoordelijkheid van de werkgever om, voor zover mogelijk, daarin een rol te pakken.

De grote diversiteit binnen de sector brengt een grote diversiteit in personeel mee en, vanzelfsprekend, een grote diversiteit in werkgeverschap. Wat binnen de ene deelsector een *must* is, is voor de andere deelsector mogelijk juist ongewenst. Wat binnen de ene sector uitstekend geregeld is, is binnen de andere sector – bij gebrek aan noodzaak – wellicht een ondergeschoven kindje.

De oplopende werkloosheid in de sector is mede ingegeven door de crisis en vanzelfsprekend door de dientengevolge noodzakelijke forse bezuinigingen in de sector. Het lijkt tegenstrijdig om na deze bezuinigingen na te denken over het creëren van werkgelegenheid binnen de sector.

Het antwoord heeft de sector gevonden in gerichte stimuleringsmaatregelen die het creëren van duurzame werkgelegenheid mogelijk maken en het creëren van de randvoorwaarden waarbinnen een betere werking van de arbeidsmarkt mogelijk is. Hoe de arbeidsmarkt ervoor staat, wordt hierna in hoofdstuk 3 met harde *facts & figures* besproken.

De basis voor deze arbeidsmarktbeschrijving ligt in drie bronnen, te weten:

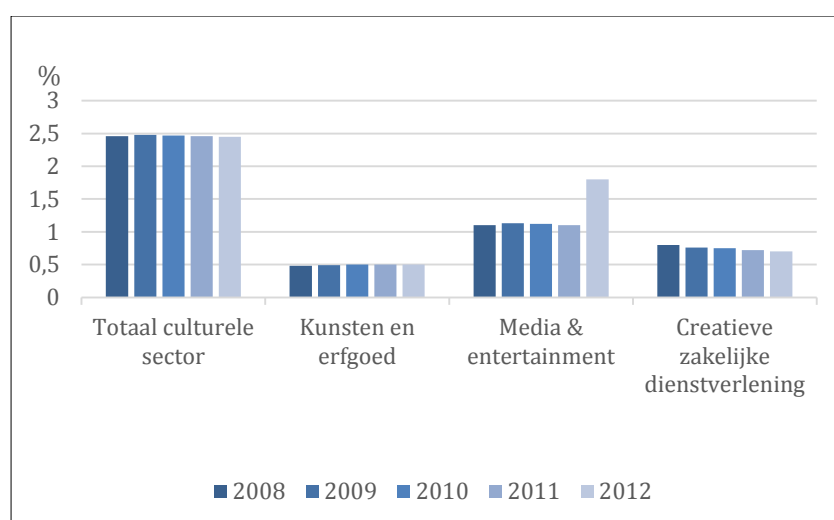
1. knelpuntenanalyse van de arbeidsmarkt in de cultuursector (maart 2014) door Cultuur-Ondernemen;
2. de verkenning en het advies (oktober 2013), opgesteld door Boom & Bos voor de Federatie Werkgeversverenigingen in de Cultuur. Deze verkenning is tot stand gekomen met medewerking van een breed draagvlak binnen de sector, waaronder Cultuur-Ondernemen en veel werkgeversorganisaties;
3. Cultuur in Beeld 2013, door het ministerie van OCW.

2.1 De waarde van de cultuursector

De cultuursector is van vitaal belang voor de Nederlandse economie. De waarde van cultuur bestaat uit drie elementen: de intrinsieke waarde, de maatschappelijke waarde en de economische waarde. Waar het bij de intrinsieke waarde gaat om de betekenis voor individu of groep, gaat het bij de maatschappelijke waarde om de toegevoegde waarde voor de hele samenleving. Bij de economische waarde gaat het om de bijdrage van cultuur aan de werkgelegenheid en het BBP (Bruto Binnenlands Product).

Figuur 1

Bijdrage van de cultuursector aan het Bruto Binnenland Product (2008-2012)



De maatschappelijke waarde komt mede tot uitdrukking in het groeiende belang van creativiteit en innovatie. Kunstenaars, vormgevers en architecten zetten zich in en worden ingezet bij complexe problemen als duurzaamheid, mobiliteit, bevolkingskrimp, vergrijzing en leefbaarheid.⁵

De economische waarde bedraagt ruim 12 miljard (2012), oftewel 2,3% van het BBP.⁶

Hoewel moeilijk direct uit te drukken in cijfers, is de cultuursector ook van belang voor andere bedrijfssectoren. Hoogwaardige bedrijven vestigen zich graag op plekken waar een hoogopgeleide bevolking wil wonen en werken. En een hoogopgeleide bevolking vestigt zich in de buurt van cultuur aanbod.⁷ Directe invloed heeft de cultuursector op het toerisme (vervoer en infrastructuur, horeca en hotelbranche). Volgens onderzoek blijkt de aanwezigheid van cultuur een belangrijke rol te spelen in de bestemmingskeuze van toeristen. De directe uitgaven aan cultuur vormen slechts een klein deel van de bestedingen van toeristen, maar de verblijfsbestedingen zijn veel groter. Zo merkte de KLM meteen het positieve gevolg van het opnieuw opengaan van het Rijksmuseum.⁸

⁵ OCW, *Cultuur in Beeld*, 2013, pag. 13

⁶ OCW, *Cultuur in Beeld*, 2013, pag. 58

⁷ SEO Economisch Onderzoek, *De kunst van investeren in cultuur*, 2007, pag. 6

⁸ OCW, *Cultuur in Beeld*, 2013, pag. 59/60

2.2 De cultuursector en de crisis

De economische crisis heeft duidelijk negatieve gevolgen gehad voor de cultuursector, zowel wat consumentenbestedingen als overheidsbestedingen betreft.

Consumentenbestedingen

Het aantal bezoeken aan de podiumsector, met name in het commerciële deel, is vanaf 2008 sterk gedaald.⁹

Figuur 2

Gemiddelde jaarlijkse groei aantal bezoeken (2005-2012)

Deelsector	Jaarlijkse groei bezoeken (in %)		
	2005-2008	2008-2012	2005-2012
Bioscopen en filmhuizen	4,5	6,7	5,8
Rijksgesubsidieerde musea	1,9	1,8	1,8
VSCD-podia*	1,9	-5,3	-2,3
VNPF-poppodia*	6,3	-3,2	0,7
Vrije theaterproducenten (VVTP)	3,2	-10	-4,6
BIS-instellingen podiumkunsten totaal*	3,9	-1,8	0,6
- theater	-2,9	4,6	1,3
- muziek	6,5	-4,5	0,1
- dans	2,8	-2,7	-0,4
- opera en muziektheater	15,3	-2,8	4,6
FPK-instellingen podiumkunsten totaal*	0,4	-3,6	-1,9
- theater	3,8	-3,3	-0,3
- muziek	-1,8	-3,4	-2,7
- dans	6,6	-3,3	0,8
- opera en muziektheater	-8,1	-6,5	-7,2

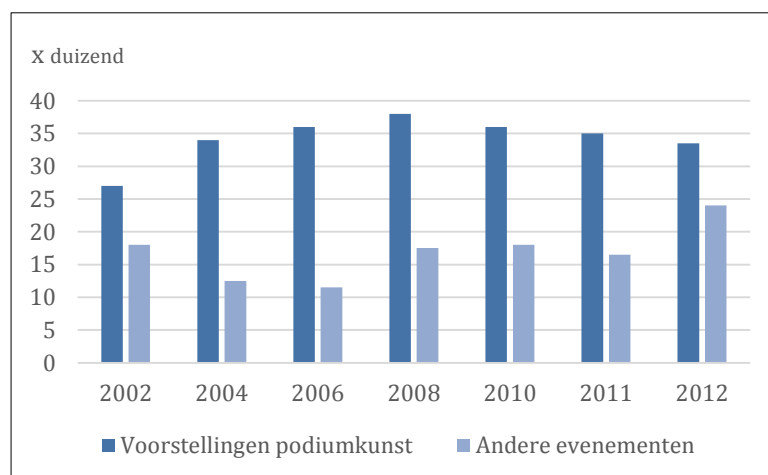
* Exclusief festivals.

⁹ OCW, *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*, 2013, pag. 9, <http://www.theaterkrant.nl/nieuws/bezoekersaantal-vscd-podia-gedaald/>

Ook het aantal uitvoeringen in de podiumsector is flink gedaald.¹⁰

Figuur 3

Voorstellingen podiumkunsten en andere evenementen



Ondanks de crisis doen de Nederlandse musea het goed. Bij veel grotere musea is het aantal bezoekers in 2013 fors gestegen, dus niet alleen bij de musea zoals het Rijksmuseum en het Stedelijk Museum die na jarenlange verbouwingen weer open zijn. De top 25 trok met 11,9 miljoen 2,1 miljoen meer bezoekers dan in 2012. Dat is een stijging van 21%.¹¹

In de periode 2009-2012 is daarentegen het aantal faillissementen in met name het commerciële deel van de cultuursector met 63% gestegen in vergelijking met de periode 2006-2008.¹²

Figuur 4

Gemiddelde aantal faillissementen per jaar (commerciële) delen van de cultuursector, 2006-2008 versus 2009-2012

Deelsector	2006-2008	2009-2012	Stijgingspercentage
Kunstgalerie, musea, monumenten en kunstuitleen	3,7	5,3	43
Producten van films (geen televisiefilms)	7,3	17,3	135
Radio en televisie (vooral producenten)	7	9,3	32
Beoefening van podiumkunsten	2,3	3,8	61
Producenten van podiumkunsten en theaters	4,3	5,5	27
Beoefening van scheppende kunst	2,7	3,5	31
Totaal	27,3	44,5	63

¹⁰ OCW, *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*, 2013, p. 15; tabel; bron Podia2012, VSCD sept. 2013

¹¹ Stichting Museumjaarkaart, *Effecten van de museumkaart op museumbezoek en inkomsten*, juli 2013

¹² OCW, *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*, 2013, pag. 5-12

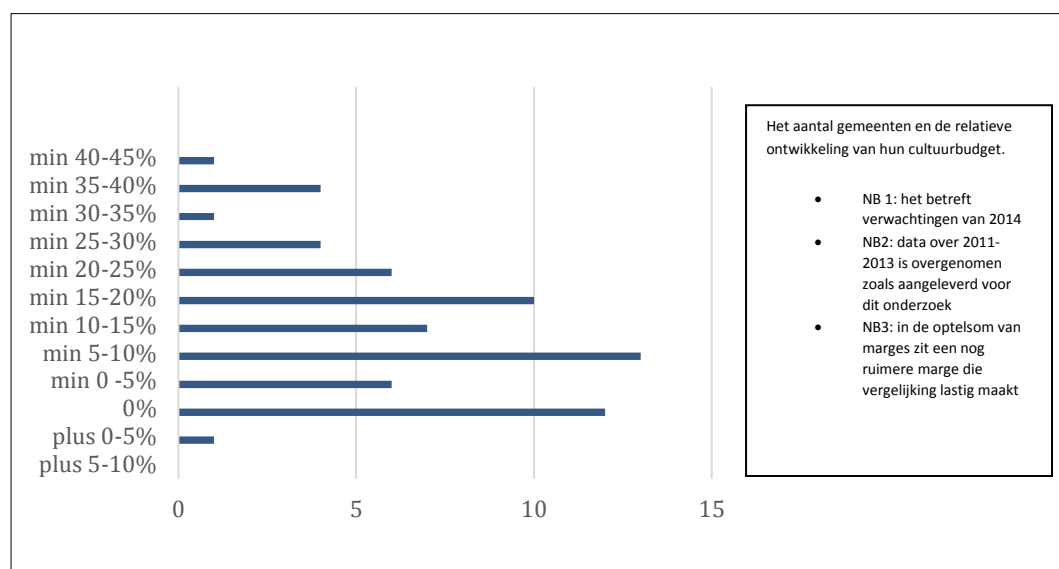
In vergelijking daarmee: voor de gehele economie constateert het CBS een toename van het aantal faillissementen tussen 2010 en 2012 van 17,5%.¹³ De zelf te verwerven (eigen) inkomsten voor de cultuursector komen daarmee flink onder druk te staan. De particuliere giften aan cultuur zijn door de crisis fors afgenomen. Waar die giften aan de cultuursector in 2009 nog 454 miljoen betroffen, zijn die in 2011 gedaald tot 287 miljoen. Hoewel alle sectoren te lijden hebben onder de crisis wat giften betreft, is de cultuursector extra getroffen.¹⁴

Overheidsbestedingen

De overheidsbestedingen zijn fors afgenomen. De landelijke overheid geeft vanaf 2013 zo'n 250 miljoen minder subsidie aan de cultuursector, een algehele bezuiniging van ruim 20%. De gemeenten hebben in de periode 2011-2013 ongeveer 170 miljoen aan bezuinigingen uitgevoerd en verwachten in 2014-2015 nog zo'n 80 miljoen extra te bezuinigen, bij elkaar ook 250 miljoen.¹⁵

Figuur 5

Omvang van bezuinigingen (65 gemeenten), Effect 2011-2013 plus verwachting na 2014



Met deze tendens wordt naar verwachting tegen de 500 miljoen aan overheidsbestedingen bezuinigd op de cultuursector t/m 2015, nog los van de afgenomen consumentenbestedingen. Inmiddels hebben tientallen culturele instellingen hun deuren moeten sluiten.¹⁶

Het aantal instellingen dat structureel wordt gesubsidieerd is flink afgenomen. In de brief van Minister Bussemaker aan de Eerste Kamer van 24 december 2013.¹⁷ wordt een eerste

¹³ <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/bedrijven/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-005-pb.htm>

¹⁴ Schuyt, Gouwenberg en Bekkers, *Geven in Nederland 2013*, 2013, pag. 11

¹⁵ Berenschot, *Cultuur & Collegeakkoorden*, jan 2014 <http://www.kunsten92.nl/publicaties/overig/cultuur-collegeakkoorden/>

¹⁶ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/24/kamerbrief-over-de-gevolgen-van-de-cultuurbezuinigingen.html>, pag. 5-9

¹⁷ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/24/kamerbrief-over-de-gevolgen-van-de-cultuurbezuinigingen.html>, pag. 5-9

SECTORPLAN CULTUUR | SECTORALE ANALYSE

opsomming gegeven. Het zicht op het aantal wordt bemoeilijkt, omdat sommige instellingen die eerst subsidie kregen vanuit het Rijk en nu niet meer, nu subsidie krijgen vanuit een van de Rijksfondsen. En er zijn instellingen die vanuit meerdere niveaus bijdragen krijgen. Desalniettemin is duidelijk dat vele tientallen instellingen geen subsidie meer krijgen en een nog groter aantal instellingen minder subsidie krijgt. Van degenen die geen subsidie meer krijgen is een groot aantal gesloten of opgeheven. Er is ook een klein aantal instellingen dat nog bestaat. Het betekent wel dat hun activiteitsniveau drastisch is verminderd.

Figuur 6

Gemiddelde jaarlijkse groei aanbod (2005-2012)

Deelsector	Jaarlijkse groei uitvoeringen (in %)		
	2005-2008	2008-2012	2005-2012
Nederlandse films in bioscopen en filmhuizen	-8,4	12,5	7,1
Totaal films in bioscopen en filmhuizen	-3	3,8	1,7
VSCD-podia*	2,7	-2,4	-0,2
VNPF-poppodia*	-2,3	-2,6	-2,5
Vrije theaterproducenten (VVTP)	5,3	-3	0,5
BIS-instellingen podiumkunsten totaal*	-0,2	-2,5	-1,5
- theater	-0,5	-3	-2
- muziek	5,9	1,8	3,5
- dans	-3,7	-4,9	-4,4
- opera en muziektheater	4,6	-1,1	1,3
FPK-instellingen podiumkunsten totaal*	2,2	2	2,1
- theater	1,9	-1,6	-0,1
- muziek	6,8	7,6	7,2
- dans	5,3	4,8	5
- opera en muziektheater	-8,8	4,5	-1,40

*Exclusief festivals

3. De arbeidsmarktmarktanalyse van de cultuursector

Om de arbeidsmarkt in de cultuursector in kaart te brengen, beginnen we met enkele macrocijfers.

Het UWV heeft in 2014 een landelijke arbeidsmarktprognoses uitgebracht voor dat jaar, op basis het beleid dat op dat moment bekend was en op basis van economische voorspellingen. Cultuur maakt in de prognoses onderdeel uit van de sector Cultuur, sport en recreatie. Het UWV verwacht een negatieve groei voor 2014. Het aantal banen zal, na een daling in 2013 met drieduizend, in 2014 afnemen met duizend banen.¹⁸ Het UWV verwacht een groei van het aantal zelfstandigen door baanverlies en een nulgroei van de werkgelegenheid tot 2018.¹⁹

¹⁸ UWV, Mensen geven bij hun inschrijving bij UWV een bemiddelingsberoep aan: het beroep waarvoor ze willen worden bemiddeld. Dit overzicht betreft de hoofdgroepen 2012-2014. Het heeft de aantallen niet-werkende werkzoekenden van kleine clusters van beroepen, stand ultimo februari van de betreffende jaren. Veranderingen in het aantal niet-werkende werkzoekenden kunnen voortkomen uit arbeidsmarktontwikkelingen maar ook uit administratieve processen rond de inschrijving bij UWV (sommige gemeenten zijn de afgelopen tijd bijvoorbeeld bezig met een inhaalactie om hun bijstandsgerechtigden weer te verplichten zich in te schrijven).

¹⁹ UWV, *UWV Arbeidsmarktprognoses 2013-2014*, 2013, p. 34 en *UWV Landelijke arbeidsmarktprognose 2014*, update 2014, pag. 7

Figuur 7

Niet werkend werkzoekend, ingeschreven ultimo februari

	2012 NWW	2013 NWW	2014 NWW	groei 2012- 2014
nieuwslezer, programma-aankondiger	35	61	82	134%
corrector, collations	67	98	105	57%
bibliotheek assistent (incl. uitleen)	388	485	642	65%
bibliotheek assistent (excl. uitleen); archivaris, archiefmedewerker, literatuuronderzoeker (middelbaar)	944	114	1452	54%
fotoredacteur; leerling-journalist, journalistiek medewerker	36	49	53	47%
boekillustrator, sneltekenaar; decor-, reclame-, grafisch ontwerper (middelbaar)	121	177	2349	93%
gidsenschrijver	8	3		
bouwhistoricus (geïllustreerde beschrijving)
redacteur (uitgeverij boeken; hoger)	100	197	269	169%
auteur, scenarioschrijver, tolk, vertaler	727	101	1457	100%
beleidsambtenaar documentatie, bibliotheek, informatievoorziening (hoger)	35	60	80	129%
bibliothecaris jeugd-, muziekbibliotheek	15	18	28	87%
archivaris, literatuuronderzoeker, bibliothecaris (excl. jeugd-, muziekbibliotheek; hoger)	421	522	644	53%
leidinggevend archivaris, bibliothecaris (hoger)	26	29	29	12%
beleidsambtenaar culturele zaken, kunsten (hoger)	138	248	278	101%
educatief medewerker museum (hoger)	149	254	312	109%
impresario, theateragent	30	36	78	160%
filmer, cineast	48	69	85	77%
choreograaf	15	22	18	20%
archieffemployé museumarchief	36	49	59	64%
kunstgalerij-, museumconservator (hoger)	35	48	55	57%
acteur, cabaretier, variétéartiest, zanger opera, operette, revue, musical	501	628	673	34%
balletdanser, ballroomdanser	61	76	43	-30%
zanger (excl. opera, operette, revue, musical), koordirigent	368	483	616	67%
instrumentalist, componist, dirigent (excl. koor), songwriter	386	407	521	35%
beeldend kunstenaar; museummedewerker presentaties; modeontwerper; decor-, reclame-, grafisch ontwerper (hoger)	168	194	2369	41%
bedrijfshoofd middelgrote kunstgalerij, museum, instelling voor kunstbeoefening; productie leider uitvoerende kunst	0	4		
bedrijfshoofd middelgroot grafisch ontwerp bureau	508	801	981	93%
bedrijfshoofd middelgroot grafisch ontwerp bureau	59	59	67	14%
regisseur toneel, film	284	356	447	57%
wetens onderzoeker humaniora	231	327	406	76%
bedrijfshoofd middelgroot vertaalbureau	14	20	20	43%
beleidsambtenaar documentatie, bibliotheek, informatievoorziening (wetens)	70	96	113	61%
leidinggevend archivaris, bibliothecaris (wetens)
wetens onderzoeker kunstgeschiedenis	62	73	71	15%
bedrijfshoofd middelgrote uitgeverij bladen; hoofdredacteur, algemeen redactiechef (uitgeverij bladen; wetens)
Totaal NWW	8.687	11.448	14.402	64%

Aantal werkenden

In de cultuursector werkten eind 2010 ongeveer 256.000 mensen, waarvan twee derde in loondienst en een derde als zelfstandige. Dat is 3,3% van de werkzame beroepsbevolking. Omgezet in arbeidsjaren gaat het om ruim 190.000 arbeidsjaren.

Figuur 8

Banen, zelfstandigen en arbeidsjaren in de cultuursector (2010)

	Aantal banen	Aantal zelfstandigen	Banen naar arbeidsjaren	Zelfstandige naar arbeidsjaren	Arbeidsjaren totaal
Kunsten en cultureel erfgoed	47.550	38.480	32.470	27.525	59.995
Media & entertainment	61.950	21.870	48.330	15.251	63.581
Creatieve zakelijke dienstverlening	53.330	32.480	43.320	23.175	66.495
Totaal culturele sector	162.830	92.820	124.130	65.943	190.073

Toelichting: Vertaling van het aantal banen naar arbeidsjaren op basis van door CBS bepaalde deeltijdfactor. Gemiddeld is in 2010 een baan in de culturele sector gelijk aan 0,76 arbeidsjaar. Bij zelfstandigen in arbeidsjaren is met de regel gerekend dat een zelfstandige met zelfstandigen aftrek (min 1225 per jaar aan onderneming) voor 0,875 arbeidsjaar meetelt en zelfstandigen zonder zelfstandigenaftrek voor 0,375 arbeidsjaar.

Groeiend aantal zzp'ers

Het aandeel van zelfstandigen in de cultuursector is hoog. Van alle zelfstandigen in Nederland werkt dan ook 9% in de cultuursector.²⁰ Het aantal zelfstandigen groeide in 2010 met 5,5% ten opzichte van 2009 (recentere cijfers zijn niet beschikbaar). Opvallend is daarbij dat de groei volledig voor rekening komt van zelfstandigen die niet in aanmerking komen voor zelfstandigenaftrek, dus minder dan 1225 uur besteedden aan hun ondernemerschap.²¹ Aangezien het aantal banen in de cultuursector niet groeit, is dit een bevestiging van een verdere verschuiving van vaste banen naar zelfstandigen. Het aantal mensen met een hybride beroepspraktijk, met meer dan 1 baan, is groot.²² Intersectorale mobiliteit komt bovengemiddeld vaak voor; om brood op de plank te krijgen, om periodes tussen producties te overbruggen. Men *switcht* tussen sectoren, waarbij de cultuursector de sector van voorkeur blijft. De overheidsbezuinigingen die vanaf 2013 hun effect hebben, zullen deze trend alleen maar versterkt hebben.

²⁰ OCW, *Cultuur in Beeld*, Min OCW, 2013, pag. 75

²¹ OCW, *Cultuur in Beeld*, 2013, pag. 75

²² Martin Verboom, *Verkenning Kunst & cultuur, Knelpuntenanalyse factor arbeid & verkenning sectorplan voor de kunst en cultuursector*, 15 oktober 2013, pag. 7

Figuur 9

Ontwikkeling banen en aantal zelfstandigen over periode (2004-2012)

	2004-2008	2009	2010	2011
Kunsten en cultureel erfgoed	17,3%	0,7%	-2,4%	1,9%
Media & entertainment	-4,9%	-6,4%	-0,1%	-0,9%
Creatieve zakelijke dienstverlening	23,6%	-4,7%	1,1%	-6,2%
Totaal banen	8,2%	-4,1%	-0,4%	-1,8%
Kunsten en cultureel erfgoed	39,6%	8,0%	5,4%	n.b.
Media & entertainment	42,4%	-5,9%	5,2%	n.b.
Creatieve zakelijke dienstverlening	30,7%	-1,8%	5,8%	n.b.
Totaal zelfstandigen	37,2%	0,1%	5,5%	n.b.

Toelichting: De groeicijfers tot en met 2009 zijn niet één op één te vergelijken met de groeicijfers vanaf 2010, omdat vanaf 2010 een nieuwe SBI indeling (SBI 2008) wordt gebruikt. De groeicijfers van het aantal banen in 2011 zijn gebaseerd op voorlopige cijfers.

Toename werkloosheid

Ongeveer 60% van het geld in de cultuursector gaat naar arbeidskosten. Bij een realisering van de overheidsbezuinigingen van 500 miljoen (zie hierboven) wordt 300 miljoen op arbeidskosten bezuinigd. Bij een modale werknemer is 1 fte gemiddeld € 40.000,-. Dat zijn dus 7500 fte. Gezien de vele deeltijdbanen en zzp'ers in de cultuur zal dat naar verwachting zo'n 15.000 mensen treffen.²³ De werkloosheid in de sector zal hierdoor dramatisch toenemen. In deze berekeningen zijn de effecten van de afgenomen consumentenbestedingen niet meegenomen omdat daarvan de omvang niet precies bekend is. Over 2014 valt nog geen betrouwbare uitspraak te doen, maar de verwachting is dat de consumptie van huishoudens zal verminderen.

Ook onderzoekscentrum ROA geeft aan dat de werkgelegenheid zal dalen. In vergelijking met andere sectoren laat de ontwikkeling van het aantal werkenden per beroepsklasse een kleinere groei zien over de periode 2006-2010 en een grotere krimp over de periode 2011-2016.²⁴

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

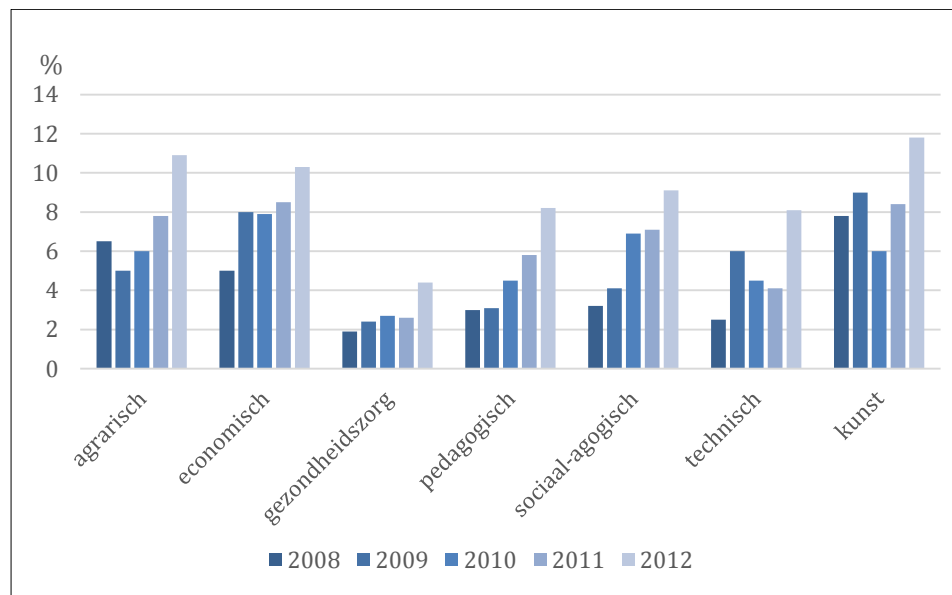
De instroom in de cultuursector komt voor een flink deel vanuit het hbo-onderwijs. In 2011 haalden 4500 studenten een diploma. De werkloosheid onder afgestudeerden van het kunstvakonderwijs (anderhalf jaar na afstuderen) ligt bijna een derde hoger dan bij het totale hbo (11,9% vs 9%).

²³ Zie voor de berekeningsmethode B.J. Langenberg, *De financiering van de cultuursector in Nederland*, in: tijdschrift Kunstlicht

²⁴ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2016*, 2011

Figuur 10

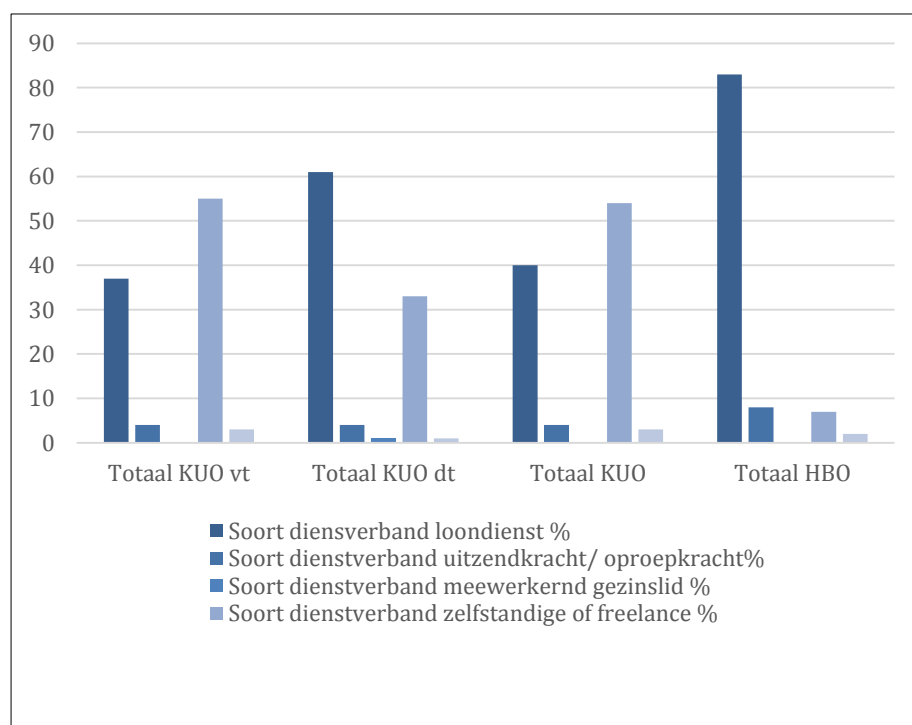
Werkloosheid anderhalf jaar na afstuderen, voltijdstudenten per sector



Het aandeel zelfstandigen onder de afgestudeerden ligt op 53%, ruim boven het gemiddelde van een derde in de sector. Niet meer dan 40% is in loondienst. Terwijl van alle afgestudeerden van het hbo-onderwijs anderhalf jaar na afstuderen niet meer dan 7% zelfstandig werkt.

Figuur 11

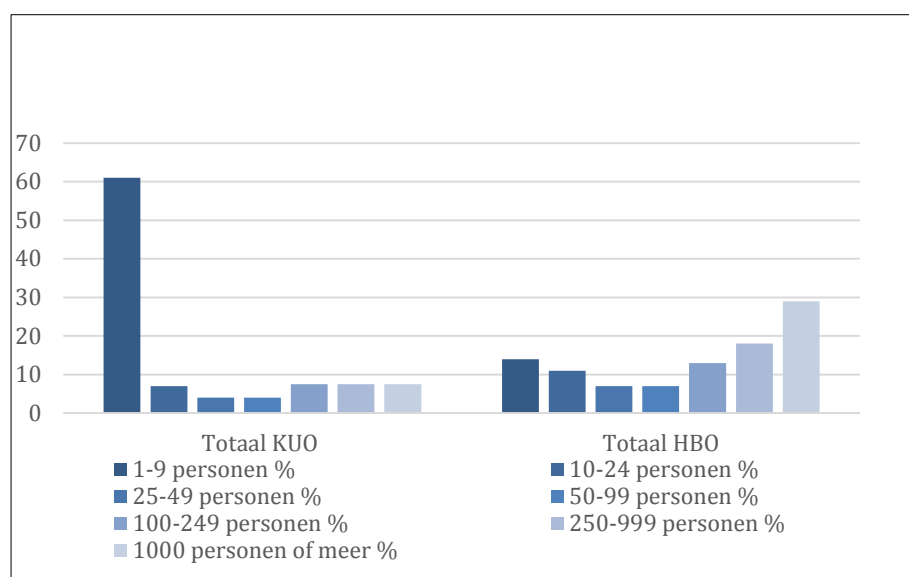
Betaald werkende, afgestudeerde KUO naar dienstverband, afgezet tegen hbo-totaal



Van de afgestudeerden in het kunstvakonderwijs vindt slechts 27% dat de opleiding in sterke mate een goede basis vormt voor de start op de arbeidsmarkt tegenover 50% van alle afgestudeerden in het hbo. Het hoge aantal zelfstandigen is ook terug te vinden in de bedrijfsgrootte van de betaald werkenden. Van alle hbo-afgestudeerden werkt slechts 14% in een bedrijf van meer dan 9 werkzame personen, van de betaald werkende afgestudeerden van het kunstvakonderwijs is dat 61%.²⁵

Figuur 12

Betaald werkende afgestudeerde KUO naar personeelsomvang werkorganisatie afgezet tegen hbo-totaal



Hoewel de instroom in het kunstvakonderwijs langzaam vermindert vanaf 2011, zijn er in 2013 nog 20.145 studenten ingeschreven bij het kunstvakonderwijs.²⁶ Het aantal studenten in het kunstvakonderwijs, de hogere werkloosheid en de slechtere voorbereiding op de arbeidsmarkt maken duidelijk dat er een flink aansluitingsprobleem is tussen opleiding en arbeidsmarkt. De situatie voor starters is flink verslechterd. Zeker daar de verwachtingen zijn dat er de komende jaren geen banen bijkomen in de sector en de werkloosheid voor de bestaande werkenden fors toeneemt.

Hoofdzakelijk zeer kleine instellingen

Uit figuur 12 is tevens op te maken dat de sector voor een groot deel bestaat uit zeer kleine instellingen, met maximaal 9 werknemers. Deze geringe omvang van veel instellingen in de sector heeft zijn weerslag op de weerbaarheid in tijden van financiële moeilijkheden. Waar grote instellingen veelal nog reserves hebben, dan wel nog de mogelijkheid hebben om te saneren door in het personeelsbestand te snijden, ontbreken dergelijke mogelijkheden vaak voor kleinere instellingen. Ook heeft het implicaties voor de aanwezige voorzieningen voor personeel: adequaat personeelsbeleid en budget hiertoe ontbreekt vaak (zie ook hieronder).

²⁵ HBO-Monitor 2012, te vinden op www.vereniginghogescholen.nl; tabel 7.11

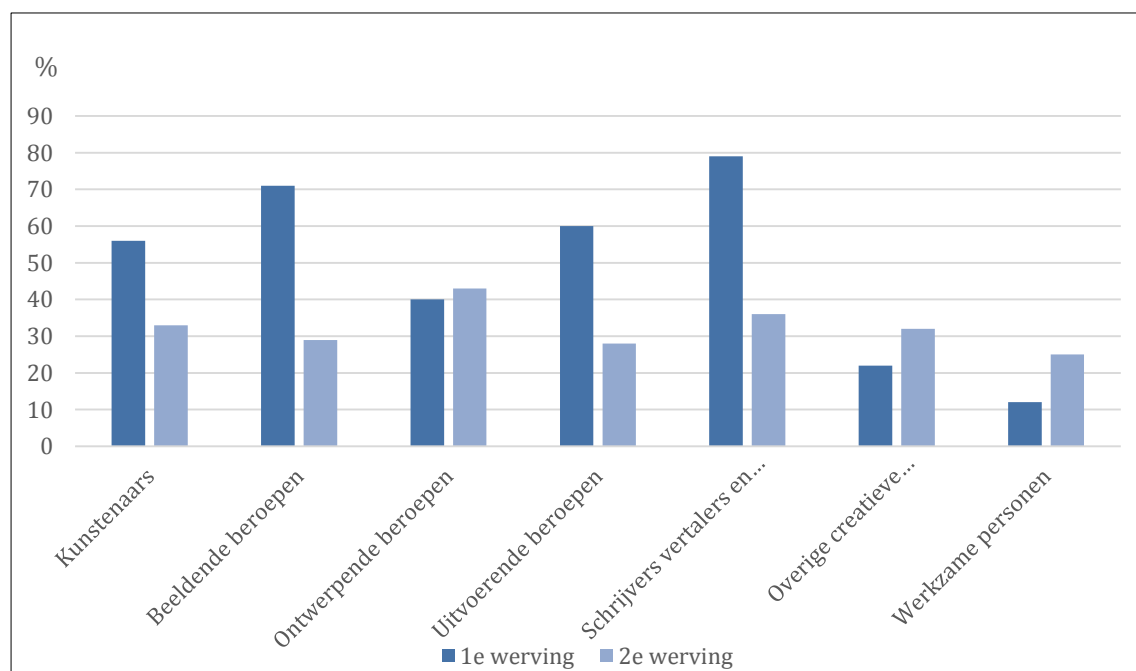
²⁶ kengetallenwebsite van www.vereniginghogescholen.nl

Arbeidsvoorwaarden

De teruglopende subsidie-inkomsten en de financiële crisis hebben onder andere tot gevolg dat veel instellingen hun arbeidsvoorwaarden verdergaand flexibiliseren: er vindt een verschuiving plaats van loondienst naar 0-uren contracten en *freelance* werk (zie ook de paragraaf 'Groeiend aantal zzp'ers). Voor specifieke projecten of producties worden zelfstandigen ingehuurd en er blijft een klein kernteam achter. Deze zelfstandigen zijn niet zelden oud-werknemers. Een deel van het banenverlies wordt dus omgezet in kortlopende opdrachten. Er is dan zoveel werk voor de oud-medewerkers als hun kortlopende opdracht groot is.²⁷ Deze verplaatsing van arbeid verklaart de groei van het aantal zzp'ers in de sector.²⁸

Figuur 13

Aandeel zelfstandigen in eerste en tweede werkkring onder kunstenaars en werkzame personen, 2007-2009.



De toename van zzp'ers resulteert in toenemende concurrentie om het schaarse werk. Dat leidt er weer toe dat ze steeds vaker tot zelfs fors onder hun integrale kostprijs werken.²⁹

Niet alle zzp'ers kunnen dat volhouden, zeker niet naarmate de crisis langer duurt.

Daarnaast hebben ook zzp'ers last van het feit dat organisaties in de sector in toenemende mate gebruik maken van vrijwilligers. Zowel in de museumsector als bij de podia is het aantal vrijwilligers met respectievelijk 80% en 60% gestegen sinds 2005.³⁰

²⁷ Min. OCW, *Cultuur in Beeld*, 2012, pag. 65

²⁸ CBS, *Kunstenaars in breder perspectief. Kunstenaars, kunstopleidingen en arbeidsmarkt*, 2011, pag. 19

²⁹ Van den Born, *Het einde van de zelfstandige aftrek; de impact op de creatieve zelfstandige*, 2013, pag.4

³⁰ www.boekman.nl/cultuurindex

Figuur 14

Werkgelegenheid Cultuursector

Werkgelegenheid	100	103	118	138
aantal afgestudeerden hbo-Kunstonderwijs	100	100	107	117
Idem werkzaam in eigen vakgebied na 1,5 jaar	100	102	120	123
Werkgelegenheid in de creatieve industrie	100	102	103	101
Vrijwilligers in musea	100	113	133	182
Vrijwilligers bij de podiumkunsten	100	112	115	169

Financiële positie instellingen

De financiële positie van veel instellingen is zeer zwak. In een analyse van de 130 aanvragers voor rijkssubsidie werd geconstateerd dat 30% van de aanvragers een zorgwekkende liquiditeitspositie had, 17% te weinig solvabiliteit en 39% te weinig weerstandsvermogen.³¹ Hierbij gaat het om de top van de sector en daarmee van de culturele infrastructuur. Het zijn allemaal instellingen die in aanmerking komen voor rijksbijdrage. Het is niet bekend hoe de situatie is bij andere (middelgrote en kleine) instellingen, maar als indicatie is dit zorgwekkend. Het betekent in ieder geval dat er weinig reserve is om tegenslagen op te vangen.

Door de forse vermindering van subsidies ligt er veel nadruk op het verkrijgen van meer eigen inkomsten voor culturele instellingen. Het gemiddelde percentage eigen inkomsten is in 2012 ten opzichte van 2009 echter gedaald.³² Dit is vermoedelijk een gevolg van de economische crisis (afname consumentenbestedingen). De zekerheid over het verkrijgen van subsidies is voor een groot deel weggevallen. Zeer veel instellingen krijgen minder of geen subsidie meer.³³ Verkregen subsidies worden bovendien steeds meer gekoppeld aan prestaties en effectiviteit (bijvoorbeeld normbedragen per voorstelling) en vormen daarmee een onzekerder inkomstenbron. De volatiliteit van subsidies en ook andere inkomstenbronnen is sterk toegenomen. Daarmee rijst de vraag naar andere bekostigingsmodellen en financieringsmogelijkheden.

Overgangsproblemen en mobiliteit

De overgang maken van een gesubsidieerde sector naar een ondernemende sector legt op verschillende manieren druk op de mensen die in de sector werken. Bij de werknemers van culturele instellingen is veel meer deskundigheid nodig op het gebied van cultureel ondernemerschap: visieontwikkeling, stakeholdermanagement, publieksontwikkeling, marketing, financieel management, financieringsinstrumenten. Bij de instellingen heeft altijd de nadruk gelegen op de inhoud van het werk en de productie ervan, en veel minder op ondernemerschap en distributie.

Bij het groeiend aantal werklozen en werkzoekenden is heroriëntatie nodig op de verdere loopbaan, of op een andere baan in de sector of op een baan buiten de sector. Aangezien velen al hun leven lang in de cultuursector werken en daar hun deskundigheid hebben

³¹ Rebel Kwink groep, *Meta-analyse ondernemerschap*, 2011, pag.8-10

³² Min. OCW, *Cultuur in beeld*, 2013, pag. 95-96

³³ Min. OCW, *Cultuur in beeld*, 2013, pag. 89-90 en <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2013/12/24/kamerbrief-over-de-gevolgen-van-de-cultuurbezuinigingen.html>, pag. 5-9

opgedaan en ervoor zijn opgeleid, is de mogelijke doorstroom naar een andere baan of sector voor hen een grote stap. Vaak werken mensen ook jaren op dezelfde plek, wat hun ervaring eenzijdiger maakt. De doorstroom binnen de culturele sector is dan ook erg beperkt.³⁴ Ter illustratie: in de museumsector is meer dan de helft van de medewerkers 45 jaar of ouder en gemiddeld 12 jaar in dienst.³⁵

Scholing, deskundigheidsbevordering en personeelsbeleid

Gezien de knelpunten in de sector (zie een uitwerking hieronder) zou men verwachten dat er veel aandacht is voor scholing en deskundigheidsbevordering. Dat is niet het geval. Tussen 1995 en 2010 heeft het Scholingsfonds voor Kunst en Cultuur bestaan, met vanaf 2002 een apart budget voor de zelfstandigen in de sector voor wie in het geheel geen scholingsgelden beschikbaar waren. Dit fonds is echter wegbezuinigd. Een deel van de door het Ministerie van OCW beschikbaar gestelde scholingsgelden zijn herverdeeld over de instellingen zelf en niet meer apart op hun begrotingen te vinden. Het andere deel, met name dat voor de zelfstandigen, is wegbezuinigd³⁶. Ook de Wet Werk en Inkomen Kunstenaars is per juni 2012 afgeschaft. Binnen deze regeling was ook budget beschikbaar voor scholing van zelfstandige kunstenaars die gebruik maakten van de WWIK-regeling.

Op dit moment bestaan enkel nog wat kleine branchespecifieke scholingsfondsen. Ook daar is de crisis merkbaar. De Omscholingsregeling Dansers bijvoorbeeld kreeg in 2012 een verdubbeling van het aantal aanvragen en moest daarom de individuele bijdragen met 35% korten om geen al te groot verlies in het boekjaar 2012 op te lopen³⁷. Tegelijkertijd zijn de kosten voor opleidingen sterk gestegen. Dit komt hoofdzakelijk omdat de overheid het volgen van een tweede bachelor of master fors duurder heeft gemaakt. Verder speelt mee dat de financiële basis vaak smal is. En vanwege de grote aanwezigheid van flexibele arbeid en zzp'ers is de basis voor fondsvorming (O&O-fondsen) zeer beperkt. De fondsen zijn beperkt in reserves en aangroei van middelen. De schatting is dat er jaarlijks in de gehele sector tussen 5 en 6 ton wordt uitgegeven aan investeringen in het personeel vanuit deze fondsen.³⁸

Personeelsbeleid, oftewel HRM-beleid, krijgt weinig aandacht binnen de sector. Cultuur-Ondernemen heeft in 2013 met diverse werkgevers en werkgeversverenigingen in de sector gesproken over hun aandacht voor personeelsbeleid en bestaande instrumenten. De belangrijkste conclusie bleek dat relatief weinig aandacht is voor het vraagstuk van duurzame inzetbaarheid en daartoe ondersteunend personeelsbeleid. De cultuursector is hoofdzakelijk bezig met overleven en probeert in te spelen op de veranderende markt, waardoor personeelsbeleid te weinig aandacht krijgt.³⁹ Ook de beperkte omvang van het gros van de instellingen in de sector (zie hierboven) werkt dit in de hand.

³⁴ Deze informatie kwam naar voren tijdens interviews gehouden met diverse instellingen en werkgeversverenigingen binnen de sector. Cultuur Ondernemen, *Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid, Project ESF Actie E*, september 2013

³⁵ D. Kolen, D. de Laat, T. Ijdens, IVA beleidsonderzoek en advies, Tilburg, *Levensfasebewust personeelsbeleid tentoongesteld: onderzoek onder Rijksgesubsidieerde Musea*, 2008

³⁶ Scholingsfonds voor Kunst en Cultuur, *Over kennis en kunst*, 2010

³⁷ <http://www.omscholingdansers.nl/news-dutch/jaarrekening> 2012

³⁸ Martin Verboom, *Verkenning Kunst & cultuur, Knelpuntenanalyse factor arbeid & verkenning sectorplan voor de kunst en cultuursector*, 15 oktober 2013, pag. 7

³⁹ Cultuur Ondernemen, *Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid, Project ESF Actie E*, september 2013

4. De knelpunten in de cultuursector

Een knelpuntenanalyse voor de cultuursector is niet eenvoudig (hard) te maken. Er zijn relatief weinig cijfers beschikbaar, en de cijfers die er zijn, zijn niet altijd even actueel. Ze zijn ook niet altijd vergelijkbaar omdat gebruikte definities onderling verschillen. Dit gebrek aan harde en eenduidige cijfers komt enerzijds voort uit de versnippering van de sector in talloze 'deelsectoren'. Anderzijds heeft de sector altijd met zeer beperkte budgetten moeten werken, wat een totale focus op het primaire proces (productie kunst) met zich heeft gebracht. De aandacht voor overkoepelend, sectoraal beleid is daarmee op de achtergrond geraakt. Deze analyse is daarom gemaakt op basis van deskresearch en op basis van gesprekken met een brede selectie van organisaties uit de sector.

De hierboven beschreven arbeidsmarktontwikkelingen en kenmerken van de sector, vormen gezamenlijk de arbeidsmarktknelpunten van de sector. Ze kunnen worden onderverdeeld in ontwikkelingen binnen en buiten de sector en factoren die op elkaar inwerken. Deze staan hieronder, los van elkaar, in een tabel samengevat benoemd. Daarna worden drie centrale knelpunten uitgewerkt, waarin de diverse interne en externe ontwikkelingen en factoren samenkomen.

Extern	Intern
<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="240 958 778 1099">▪ de crisis Als gevolg van de crisis besteden consumenten minder aan kunst en cultuur. <li data-bbox="240 1137 778 1240">▪ de bezuinigingen De overheid is fors aan het snijden in de subsidies voor de sector. 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="810 958 1347 1061">▪ inhoud gaat boven zakelijkheid Er is weinig kennis van ondernemerschap door eenzijdige focus op vakinhoud. <li data-bbox="810 1099 1347 1240">▪ subsidiegewenning De sector heeft lang gebruik kunnen maken van subsidies maar moet nu ineens meer eigen inkomsten genereren. <li data-bbox="810 1279 1347 1451">▪ beperkt aandacht voor HRM De -veelal kleine- organisaties hebben geen aandacht en/of budget voor loopbaanbeleid en focussen alleen op het primaire proces. <li data-bbox="810 1489 1347 1637">▪ gebrek aan innovatievermogen De sector is gewend op een bepaalde manier te werken en er wordt te weinig aangestuurd op verandering. <li data-bbox="810 1675 1347 1823">▪ financieel zwakke positie Organisaties en werkenden hebben vaak weinig financiële armslag om eventuele tegenvallers op te vangen. <li data-bbox="810 1861 1347 2022">▪ beperkte mogelijkheden mobiliteit Een specialistische opleiding, gemiddeld hoge werkleeftijd en eenzijdige werkervaring beperkt de arbeidsmobiliteit van werkenden.

- **toenemende instroom studenten**
De instroom naar de sector vanuit het kunstvakonderwijs neemt nog toe, terwijl het baanperspectief verslechterd.
- **verdringing van vaste banen**
Instellingen werken steeds meer met *freelancers* en vrijwilligers en werkenden geven de voorkeur aan zelfstandigheid.
- **De sector is versnipperd**
Hierdoor ontbreken sectorale instrumenten die negatieve arbeidsmarktontwikkelingen kunnen aanpakken.

Op basis van deze ontwikkelingen en factoren zijn er in totaal drie centrale arbeidsmarktknelpunten in de cultuursector te benoemen:

1. toenemende werkloosheid;
2. bedreiging van de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de sector;
3. *mis-match* uitstroom kunstvakonderwijs en sectorale arbeidsmarkt.

Uitwerking knelpunten arbeidsmarkt

Let wel, bij de uitwerking van onderstaande knelpunten wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de gegevens en het cijfermateriaal, zoals beschreven in hoofdstuk 2 en 3 van de sectorale analyse.

Ad. 1 Toenemende werkloosheid

Alleen al van de ca. 24.000 mensen die werken bij rijksgefinancierde instellingen zullen in ieder geval ruim 3.000 hun baan verliezen door een subsidiestop/-afbouw. Gezien de vele deeltijdbanen en zzp'ers in de cultuur zal dat naar verwachting zo'n 6000 mensen treffen. Deze berekening is gemaakt op basis van alleen de 200 miljoen netto bezuiniging op de cultuurbegroting van het rijk.⁴⁰ Daarnaast wordt er ook nog op de sector gekort door het afschaffen van diverse programma's, regelingen en een verhoging van de btw. Daar hebben ook de niet rijksgefinancierde instellingen last van. Zij zijn in grote mate afhankelijk van (project)financiering vanuit de lagere overheden en (private) fondsen, die ook sterk bezuinigen. Ook hebben de niet rijksgefinancierde instellingen meer last van teruglopende bezoekersaantallen.⁴¹ Van de ca. 256.000 werkzame personen in de sector zullen tot en met 2015 dan ook ongeveer 15.000 hun baan verliezen (zie berekening hierboven).⁴² Hiermee gaat dus een aanzienlijk percentage van het totaal aantal werknemers verloren voor de sector, en daarmee hun ervaring en expertise.

Deze situatie is overigens niet alleen bedreigend voor mensen in loondienst. Als gevolg ervan flexibiliseren instellingen hun arbeidsvoorwaarden en vindt er een verschuiving plaats van loondienst naar 0-uren contracten of *freelance* werk bij losse projecten. Deze

⁴⁰ Gemiddeld 60% van het geld in de culturele sector gaat naar arbeidskosten. Dus van de 200 miljoen wordt 120 miljoen op arbeidskosten bezuinigd. 1 fte is gemiddeld €40.000. Dat zijn dus 3000 FTE.

⁴¹ Min. OCW, *Cultuur in Beeld*, 2012, pag. 57

⁴² B.J. Langenberg, *De financiering van de culturele sector in Nederland*, in: tijdschrift Kunstlicht. Deze berekening is eerder ook door OCW zelf ook gemaakt; zij kwamen op 16.000 FTE.

verplaatsing van arbeid draagt bij aan het toch al zeer grote en groeiend aantal zzp'ers in de sector.⁴³ Deze toename van zzp'ers resulteert er weer in dat steeds meer tot zelfs fors onder hun integrale kostprijs zijn gaan werken.⁴⁴ Niet alle zzp'ers kunnen dat volhouden. Daarnaast hebben ook zzp'ers last van het feit dat organisaties in de sector in toenemende mate gebruikmaken van vrijwilligers.

De aard en achtergrond van de (toekomstig) werkzoekenden in de cultuursector werpt bovendien een barrière op bij het vinden van nieuw of ander werk. Het betreffen veelal specialistisch opgeleide mensen, met een zeer eenzijdige werkervaring en specifiek interessegebied. Iemand die reeds jaren hetzelfde werk heeft gedaan, en wiens interesse hoofdzakelijk naar dat type werk uitgaat, vindt niet direct een baan elders. Ook hun leeftijd van, in de regel, boven de 40 jaar maakt het niet eenvoudiger.⁴⁵

Ad.2 Bedreiging van de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de sector

De culturele sector is gewend om zich hoofdzakelijk op de inhoud van hun vak, de kunsten in diverse hoedanigheden, te kunnen richten. Maar zelfstandige kunstenaars en culturele organisaties worden in toenemende mate gedwongen 'de zakelijke kant' evenzoveel aandacht te geven nu de subsidies in omvang afnemen, of zelfs geheel aflopen. De rijksoverheid vraagt de sector om meer financieel op eigen benen te gaan staan. De kunstenaar en de culturele instelling moet daartoe de markt op. Meer eigen inkomsten en geld van particuliere sponsors is het credo. Na een lange tijd van het afhankelijk zijn van, en dus gewend zijn geraakt aan subsidies, is deze omslag niet eenvoudig gemaakt.⁴⁶

Deze gewenning aan subsidies heeft ook kunnen optreden, omdat de sector zich nu eenmaal liever met de inhoud bezig houdt. De voorliefde voor het vak, voor 'de kunst' heeft het verdienen van het geld van ondergeschikt belang gemaakt. Werkenden in de culturele sector hebben daardoor onvoldoende kennis opgebouwd van ondernemerschap en staan op een achterstand.

Het nu vereiste leer- en veranderproces binnen de sector moet (mede) worden vormgegeven door de individuele culturele organisaties. Echter er worden - mede omdat de sector wordt gekenmerkt door veelal kleine organisaties zonder aparte HRM-afdeling en met beperkte budgetten - weinig activiteiten georganiseerd die op loopbaanontwikkeling gericht zijn. Voor zzp'ers zijn de kosten voor bijscholing - op het gebied van ondernemerschap - vaak een drempel. Door de versnippering van de sector is er ook geen overkoepelend vangnet van HRM-instrumenten aanwezig.

Deze situatie brengt de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers en medewerkers in de sector en het voortbestaan van culturele organisaties in gevaar, des te meer omdat in veel gevallen financiële reserves ontbreken om tijdelijke tegenslagen op te vangen.

Ad.3 Mis-match uitstroom kunstvakonderwijs en sectorale arbeidsmarkt

Van alle hbo-opleidingen hebben studenten aan het Hoger Kunstonderwijs (KUO) de minst goede vooruitzichten op een baan. Er studeren momenteel ruim 20.000 studenten aan de Nederlandse kunstacademies waarvan er jaarlijks ca. 4.000 afstuderen. De hbo-monitor van 2012 laat zien dat 11,5% van hen, anderhalf jaar na afstuderen nog zoekt naar een baan. Dat percentage ligt veel hoger dan in andere sectoren. De werkloosheid onder starters in de

⁴³ CBS, *Kunstenaars in breder perspectief. Kunstenaars, kunstopleidingen en arbeidsmarkt*, 2011, pag. 19

⁴⁴ Van den Born, *Het einde van de zelfstandige aftrek; de impact op de creatieve zelfstandige*, 2013, pag. 4

⁴⁵ Zie CBS: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=80832NED&LA=NL>

⁴⁶ Min. OCW, *Cultuur in Beeld*, 2012, pag. 12

sector loopt daarmee sinds 2010 gestaag op.⁴⁷ De teruglopende werkgelegenheid in de sector als gevolg van de intredende bezuinigingen en de crisis zullen de positie van KUO-studenten verder verzwakken. De vaak zeer specialistische opleidingen maken het voor de KUO-studenten bovendien erg lastig om in een andere sector of werkveld aan de slag te gaan.

Ontwikkelingen op de lange termijn

Het schetsen van een beeld van de lange-termijnontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sector, wordt, evenals het geval is bij een weergave van de huidige situatie, bemoeilijkt door versnippering. Een heel enkele deelsector heeft een prognose gemaakt.⁴⁸ Wel wordt momenteel door de Raad van Cultuur gewerkt aan een 'cultuurverkenning', een brede verkenning die de stand van cultureel Nederland opneemt. Deze cultuurverkenning zal echter pas in juni verschijnen. In het algemeen kan aangegeven worden dat de deelsectoren die ook tot de creatieve industrie te rekenen zijn, de beste vooruitzichten vertonen. Maar dat zal nog even op zich laten wachten, omdat de economische opleving die men in 2014 voor de topsectoren verwacht, grotendeels aan de creatieve industrie voorbij zal gaan. De sector kan namelijk maar zeer beperkt profiteren van het aantrekken van de uitvoer.⁴⁹

Zeker de cultuursector is zwaar getroffen door de combinatie van de financiële crisis en het overheidsbeleid gericht op minder subsidiëring. De effecten hiervan op de werkloosheid zullen ook nog na afloop van dit sectorplan doorlopen. Zo verwacht het UWV nog een groei van het aantal zelfstandigen door baanverlies en een nulgroei van de werkgelegenheid tot 2018.⁵⁰

Hoewel de verwachting is dat de economie wel weer zal aantrekken, is het zeer onwaarschijnlijk dat de subsidiesituatie van voor de crisis ooit weer terugkeert. De maatregelen uit het sectorplan zijn immers niet alleen als noodzakelijk kwaad gepresenteerd. De consensus binnen de maatschappij leek te zijn dat de sector te veel afhankelijk van subsidies was geworden. Groei van werkgelegenheid binnen de sector zal dan ook beperkt zijn en afhangen van de mate waarin de sector leert beter 'op eigen benen te staan'. Een groot deel van de maatregelen uit het sectorplan (zie Plan van aanpak) zijn dan ook gericht op het helpen van de sector om deze omslag te maken. Vanzelfsprekend is dat een proces dat tijd vergt. Wel zal de piek van de werkloosheid in de periode liggen dat het sectorplan wordt uitgevoerd.

De omslag betreft niet alleen het kennismaken van ondernemerschap door organisaties en zzp'ers. De sector heeft ook baat bij een betere onderlinge samenwerking en aandacht voor loopbaanbeleid. De verwachting is dat we met de maatregelen uit het sectorplan een belangrijke stap in de goede richting kunnen zetten.

De te hoge instroom vanuit het kunstvakonderwijs in de sector zal ook na afloop van het sectorplan nog aanwezig zijn. De diverse kunstacademies hebben, met het sectorplan 'Focus op Toptalent' (juli 2011), wel al afspraken gemaakt om het aantal opleidingen en studenten

⁴⁷ *Factsheet HBO-Monitor 2012: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo*, juli 2013.

Ondervraagden zijn afgestudeerden van het jaar 2010-2011

⁴⁸ Alleen vanuit een enkele deelsector is een prognose gemaakt. Zo verwacht de theaterbranche een verdere krimp, met hoogstens een stabilisering richting 2020. Zie: Cultuur Ondernemen, Sectoranalyse Duurzame Inzetbaarheid, Project ESF Actie E, september 2013, pag. 5

⁴⁹ Panteia, Topsectoren: *beeld en ontwikkeling*, update oktober 2013. Er wordt in dit rapport een andere afbakening maken van de creatieve industrie gebruikt dan in andere rapporten gebruikelijk is. En bovendien kijkt ook de ontwikkeling in de afgelopen jaren af van andere rapporten over de creatieve industrie.

⁵⁰ UWV, *UWV Arbeidsmarktprognoses 2014-2014*, 2013, pag. 34

te beperken. De effecten hiervan zullen echter nog enkele jaren op zich laten wachten.⁵¹ Dit maakt het wenselijk om de maatregel voor dit knelpunt ook na afloop van het sectorplan door te zetten.

Meer informatie over de maatregelen uit het sectorplan die ook op de lange termijn nog operationeel zullen zijn, staat in de bijlage 'Omschrijving structurele financiering'.

⁵¹ Min. OCW, *Cultuur in Beeld*, 2012, p. 67 en HBO Raad, "Focus op Toptalent". *Plan van aanpak bij sector HBO kunstvakonderwijs 2012-2016*, december 2011

bijlage 1: Bronnenlijst figuren

Figuur 1: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013). *Cultuur in Beeld*. Rijksoverheid, Den Haag. (p.58)

Figuur 2: Gerdes, E. et al. (2013). *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*. (eindverslag) Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (p.9) (APE/Rebel)

Figuur 3: Kleingeld, E. (2012). *Podia 2012: cijfers en kengetallen*. Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD) Amsterdam (p.8)

Figuur 4: Gerdes, E. et al. (2013). *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*. (eindverslag) Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (p.102) (APE/Rebel)

Figuur 5: Berenschot (2014). *Cultuur & Collegeakkoorden*. (PowerPoint) Kunsten'92 & Berenschot in samenwerking van VNG en Multiscope (p.8)

Figuur 6: Gerdes, E. et al. (2013). *Economische ontwikkelingen in de cultuursector, 2005-2012*. (eindverslag) Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (p.8) (APE/Rebel)

Figuur 7: UWV Statline tabellen

Figuur 8: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013). *Cultuur in Beeld*. Rijksoverheid, Den Haag. (p.75)

Figuur 9: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013). *Cultuur in Beeld*. Rijksoverheid, Den Haag. (p.75)

Figuur 10: HBO-Monitor (2012). *Feiten en cijfers: De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het hbo*. Vereniging Hogescholen, Den Haag. (p.3)

Figuur 11: Vereniging van Hogescholen (2012). HBO-Monitor. Geraadpleegd op 13 maart 2014, van www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/cat_view/60-feiten-en-cijfers/63-onderwijs/77-arbeidsmarkt

Figuur 12: Vereniging van Hogescholen (2012). HBO-Monitor. Geraadpleegd op 13 maart 2014, van www.vereniginghogescholen.nl/vereniging-hogescholen/feiten-en-cijfers/cat_view/60-feiten-en-cijfers/63-onderwijs/77-arbeidsmarkt

Figuur 13: Schreven, L., de Rijk, A. (2011). *Kunstenaars in breder perspectief: Kunstenaars, kunstopleiding en arbeidsmarkt*. CBS, Den Haag. (p.19)

Figuur 14: Boekman97 (2013). *De Staat van Cultuur: Lancering Cultuurindex Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Amsterdam. (p.16)