

Inhoudsopgave

1.	Voor de cultuursector, door de cultuursector	4
	<i>Doelgroepen</i>	
	<i>Met minimale middelen</i>	
2.	Maatregelen en thema's	5
2.1	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	5
	Maatregel 1: leerwerkplekken voor jongeren	5
2.1.1	<i>Aansluiting op sectorale analyse</i>	
2.1.2	<i>Doelstelling en doelgroep</i>	
2.1.3	<i>Inhoud en effect van de maatregel</i>	
2.1.4	<i>Beoogde resultaten maatregel</i>	
2.1.5	<i>Doorlooptijd maatregel</i>	
2.1.6	<i>Cofinanciering</i>	
2.1.7	<i>Na afloop van het sectorplan</i>	
2.2	Behoud oudere vakkrachten	7
	Maatregel 2: personeelspoules projecten	7
2.2.1	<i>Aansluiting op sectorale analyse</i>	
2.2.2	<i>Doelstelling en doelgroep</i>	
2.2.3	<i>Inhoud en effect van de maatregel</i>	
2.2.4	<i>Beoogd resultaat maatregel</i>	
2.2.5	<i>Doorlooptijd maatregel</i>	
2.2.6	<i>Cofinanciering</i>	
2.2.7	<i>Na afloop van het sectorplan</i>	
2.3	Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid	9
	Maatregel 3: arbeidsmobiliteit – nieuwe banen	9
2.3.1	<i>Aansluiting op sectorale analyse</i>	
2.3.2	<i>Doelstelling en doelgroep</i>	
2.3.3	<i>Inhoud en effect van de maatregel</i>	
2.3.4	<i>Beoogde resultaten maatregel</i>	
2.3.5	<i>Aansluiting bestaande sectorale activiteiten</i>	
2.3.6	<i>Doorlooptijd maatregel</i>	
2.3.7	<i>Cofinanciering</i>	
2.3.8	<i>Na afloop van het sectorplan</i>	

Maatregel 4: inrichting scholingsfaciliteiten tweede carrière 12

- 2.3.9 *Aansluiting op sectorale analyse*
- 2.3.10 *Doelstelling en doelgroep*
- 2.3.11 *Inhoud en effect van de maatregel*
- 2.3.12 *Beoogde resultaten maatregel*
- 2.3.13 *Aansluiting bestaande sectorale activiteiten*
- 2.3.14 *Doorlooptijd maatregel*
- 2.3.15 *Cofinanciering*
- 2.3.16 *Na afloop van het sectorplan*

2.4 Scholing 13

Maatregel 5: scholing in ondernemerschap 13

- 2.4.1 *Aansluiting op sectorale analyse*
- 2.4.2 *Doelstelling en doelgroep*
- 2.4.3 *Inhoud en effect van de maatregel*
- 2.4.4 *Beoogde resultaten maatregel*
- 2.4.5 *Doorlooptijd maatregel*
- 2.4.6 *Cofinanciering*
- 2.4.7 *Na afloop van het sectorplan*

Maatregel 6: om- en bijscholing voor tweede carrière 15

- 2.4.8 *Aansluiting op sectorale analyse*
- 2.4.9 *Doelstelling en doelgroep*
- 2.4.10 *Inhoud en effect van de maatregel*
- 2.4.11 *Beoogde resultaten maatregel*
- 2.4.12 *Aansluiting bestaande sectorale activiteiten*
- 2.4.13 *Doorlooptijd maatregel*
- 2.4.14 *Cofinanciering*
- 2.4.15 *Na afloop van het sectorplan*

Maatregel 7: loopbaancheck en –advies 17

- 2.4.16 *Aansluiting op sectorale analyse*
- 2.4.17 *Doelstelling en doelgroep*
- 2.4.18 *Inhoud en effect van de maatregel*
- 2.4.19 *Beoogde resultaten maatregel*
- 2.4.20 *Doorlooptijd maatregel*
- 2.4.21 *Cofinanciering*
- 2.4.22 *Na afloop van het sectorplan*

2.5	Goed werkgeverschap en goed werknemerschap	19
	Maatregel 8: impuls HRM-beleid	19
2.5.1	<i>Aansluiting op sectorale analyse</i>	
2.5.2	<i>Doelstelling en doelgroep</i>	
2.5.3	<i>Inhoud en effect van de maatregel</i>	
2.5.4	<i>Beoogde resultaten maatregel</i>	
2.5.5	<i>Doorlooptijd maatregel</i>	
2.5.6	<i>Cofinanciering</i>	
2.5.7	<i>Na afloop van het sectorplan</i>	
	Maatregel 9: op- en inrichting overkoepelend sectoraal O&O-fonds	21
2.5.8	<i>Aansluiting op sectorale analyse</i>	
2.5.9	<i>Doelstelling en doelgroep</i>	
2.5.10	<i>Inhoud en effect van de maatregel</i>	
2.5.11	<i>Beoogd resultaat maatregel</i>	
2.5.12	<i>Aansluiting bestaande sectorale activiteiten</i>	
2.5.13	<i>Doorlooptijd maatregel</i>	
2.5.14	<i>Cofinanciering</i>	
2.5.15	<i>Na afloop van het sectorplan</i>	
	Overzicht samenwerkingspartners en betrokken organisaties	23

1. Voor de cultuursector, door de cultuursector

De culturele sector wil in een tweejarig project de duurzame werkgelegenheid voor 3950 kunstenaars en algemeen medewerkers behouden en stimuleren. Voor u ligt het plan van aanpak daarvoor. Het is onderdeel van het Sectorplan Cultuur. Wij, samenwerkingspartners uit de cultuursector, voelen de noodzaak en verantwoordelijkheid om vanuit goed werkgeverschap de cultuursector beter bestand te maken tegen de roerige ontwikkelingen. We leveren daarmee een bijdrage aan de uitdagingen van de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals die geformuleerd zijn in het Sociaal Akkoord (april 2013).

Met negen duurzame en robuuste maatregelen, elk met een specifieke doelstelling, stellen we de cultuursector in staat om op de lange termijn, dus ook na afloop van het project, arbeidsmarktvragestukken aan te pakken. Zo kan de sector gestaag werken aan een culturaanbod van hoge kwaliteit dat toegankelijk is voor iedereen.

Doelgroepen

Het plan van aanpak is een antwoord op de knelpunten in de sector en de oorzaken daarvan, geformuleerd in negen maatregelen. De negen maatregelen zijn op maat gemaakt voor één of meer doelgroepen. De doelgroepen zijn zowel de uitvoerende en scheppende kunstenaars (hierna: kunstenaars) als de niet-uitvoerende en scheppende kunstenaars (hierna: algemeen medewerkers). Deze doelgroepen zijn weer in drie categorieën op te delen:

1. werklozen en werkzoekenden;
2. werkenden;
3. starters op de arbeidsmarkt (jongeren).

Onder categorie 1 vallen ook medewerkers van wie het ontslag is aangezegd door de werkgever, maar dat nog niet is ingegaan, en zzp'ers die onvoldoende verdienen om rond te komen (minder dan 70% van het minimumloon). Categorie 2 bestaat uit werknemers in loondienst en zzp'ers die wel voldoende verdienen om rond te komen.

Met minimale middelen

In deze tijden van financiële krapte kiest de sector ervoor om met minimale middelen een zo groot mogelijke impact te bereiken. Daarom is steeds gekeken naar wat er al in huis is, binnen de sector of binnen een deelsector, en wat waard is om verder uit te bouwen en aan te vullen. Bijvoorbeeld de *best practices* die de verschillende deelsectoren in de afgelopen jaren hebben opgeleverd. Op deze *best practices* bouwen we voort. Daarnaast kiezen we voor een aanpak van bewezen succes. In veel gevallen wordt eerst een (kleinschalig) pilotproject uitgevoerd binnen een maatregel, om na evaluatie te beslissen tot het uitrollen ervan. Ook dit uit de gedachte om met zo min mogelijk middelen effectieve en succesvolle activiteiten uit te voeren.

Hoofdaanvrager Cultuur-Ondernemen

Cultuur-Ondernemen treedt op als hoofdaanvrager, ook al is het niet een hoofdaanvrager als bedoeld in de 'Regeling Cofinanciering Sectorplannen'. De bij het sectorplan betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties beschikken, in tegenstelling tot Cultuur-Ondernemen, niet over de personele infrastructuur om een dergelijk sectorplan te trekken. De sector beschikt bovendien niet over een O&O fonds met eigen budget, noch over een Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven dat de hele sector dekt. Omdat Cultuur-Ondernemen veel ervaring heeft met het uitvoeren van arbeidsmarkt gerelateerde projecten voor de gehele sector, heeft het samenwerkingsverband Cultuur-Ondernemen gemachtigd om als hoofdaanvrager op te treden. Op pagina 23 staat een overzicht van alle betrokken samenwerkingspartners en hun achterban.

2. Maatregelen en thema's

Om de knelpunten en uitdagingen op de arbeidsmarkt in de culturele sector het hoofd te kunnen bieden, wil ons samenwerkingsverband negen maatregelen inzetten. We richten ons daarbij op thema's uit de 'Regeling cofinanciering sectorplannen'.

Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	•maatregel 1. leerwerkplekken voor jongeren
Behoud oudere vakkrachten	•maatregel 2. personeelpoules projecten
Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid	•maatregel 3. arbeidsmobiliteit - nieuwe banen •maatregel 4. inrichting scholingsfaciliteiten tweede carrière
Scholing	•maatregel 5. scholing in ondernemerschap •maatregel 6. om- en bijscholing voor tweede carrière •maatregel 7. loopbaancheck en -advies
Goed werkgeverschap en goed werknemerschap	•maatregel 8. impuls HRM beleid •maatregel 9. op- en inrichting overkoepelend sectoraal O&O-fonds

2.1 Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren

Maatregel 1: leerwerkplekken voor jongeren

2.1.1 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het derde centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse. Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- er in de komende jaren nog een toenemend aantal studenten kunstvakonderwijs (KUO) de arbeidsmarkt betreedt;
- er tegelijkertijd een afname is van het aantal vacatures en werkgelegenheid in de sector.

Deze twee elementen gecombineerd stellen de sector voor een grote uitdaging: toenemende instroom vanuit het kunstvakonderwijs, maar minder werkgelegenheid. Het sectorplan wil deze uitdaging het hoofd bieden met een maatregel om leerwerkplekken te creëren voor jongeren.

2.1.2 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om net afgestudeerde KUO-studenten, jongeren, te ondersteunen bij het opdoen van relevante werkervaring binnen de sector en/of hen in aanraking te laten komen met (creatieve) banen buiten de sector.

De maatregel levert leerwerkplekken op voor **100 uitgestroomde KUO-studenten** (doelgroep categorie 3, zie pagina 1).

Het aantal '100' is gebaseerd op het te verwachten aantal werkplekken dat gedurende de uitvoering van het sectorplan kan worden gerealiseerd. Het aantal afgestudeerden dat niet zelfstandig en tijdig zelf werk weet te vinden, ligt volgens de sectorale analyse vele malen hoger.

2.1.3 *Inhoud en effect van de maatregel*

De maatregel betreft een beurs in combinatie met een werkervaringplek met coaching. Met de beurs willen we werkgevers stimuleren om jongeren een werkervaringplek van circa zes maanden aan te bieden. Hiermee krijgen de deelnemers eenvoudig toegang tot relevante werkervaring, eventueel binnen de sector, én worden ze gewezen op de (betere) mogelijkheden buiten de sector en wat ze nodig hebben om daar aan de slag te gaan. Er wordt een centraal loket ingericht en beheerd. Daar kunnen bedrijven zich aanmelden als zij een werkervaringplek of tijdelijke opdracht hebben. Zo ontstaat een netwerk van bedrijven. De oproep geldt nadrukkelijk niet alleen voor bedrijven uit de sector, maar vooral ook voor bedrijven en organisaties uit andere sectoren die (tijdelijk) een 'creatieve kracht' kunnen gebruiken.

Ervaren werknemers van de bedrijven staan de deelnemers bij in de uitoefening van de leerwerkplek. Dit gebeurt volgens het 'meester-gezelprincipe', het ontwikkelen van talent doordat de ervaren kracht zijn kennis overdraagt aan een jongere, en zij samen het werk doen.

De participerende bedrijven betalen de helft van de beurs. Dat deel bestaat uit een vergoeding voor de diensten van de jongere en een budget voor zijn of haar coachingstraject. Dit coachingstraject (naast de leerwerkplek) ondersteunt de jongeren op twee manieren. Het zorgt ten eerste dat de beginnende kunstenaars meer ondernemersvaardigheden opdoen. Ten tweede richt het zich, als het een leerwerkplek buiten de culturele sector betreft, op de inhoudelijke vakcompetenties die niet direct met het kunstenvak van doen hebben, maar wel nodig zijn voor een adequate uitoefening van de leerwerkplek. Deze coaching is nodig omdat er nu eenmaal weinig vacatures (loondienstbanen) beschikbaar zijn voor de doelgroep. Zelfstandig ondernemerschap, een hybride beroepspraktijk of een plek buiten de sector zijn de meest waarschijnlijke instroomrichtingen op de arbeidsmarkt. Het kan zijn dat de leerwerkplek resulteert in een advies om verdere om- en bijscholing te volgen. De deelnemer hoort dan waar en hoe dit te doen.

Ondanks de beperkte mogelijkheden binnen de cultuursector zelf, richt de maatregel zich ook op leerwerkplekken daar. Met dus kans op instroom bij organisaties in de sector zelf. Dit is wenselijk omdat de sector te maken heeft met een beperkte doorstroom: veel medewerkers blijven volgens de sectorale analyse jarenlang op dezelfde plek werken. Daardoor veranderen organisaties nauwelijks en dat beperkt hun innovatiepotentieel. Het werken met jonge mensen, instromers op de arbeidsmarkt, is een mogelijkheid voor deze organisaties om dit probleem aan te pakken. Let wel, de maatregel is niet bedoeld om ouderen van de arbeidsmarkt te verdringen.

De participerende bedrijven worden actief geworven door ons samenwerkingsverband. Vooral Cultuur-Ondernemen heeft veel contacten met bedrijven en instellingen buiten de sector die graag gebruikmaken van de diensten van creatieven. Daarnaast benaderen we alle kunstacademies om hun afgestudeerden en verse alumni (tot een jaar na afstuderen) op de hoogte te brengen van de maatregel.

Deelnemers kunnen instromen tot zes maanden voor het einde van ons project. Een deelnemer moet aantoonbaar minimaal zes maanden geleden zijn afgestudeerd en geen reguliere dienstbetrekking hebben gehad in de tussentijd.

2.1.4 *Beoogde resultaten maatregel*

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > 100 deelnemers hebben de stage of leerwerkplek afgerond;
- > 50% van de deelnemers vindt binnen 3 tot 6 maanden na afloop van de stage- of leerwerkplek een reguliere dienstbetrekking of gaat als zzp'er aan de slag;
- > 25% van de deelnemers gaat een gericht om- of bijscholingstraject in dat gericht is op het verkrijgen van een arbeidsplaats buiten de sector.

2.1.5 *Doorlooptijd maatregel*

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan.

2.1.6 *Cofinanciering*

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met een financiële inbreng van de participerende organisaties. Alleen de kosten voor de beurs, namelijk stagevergoeding en apart budget voor de scholingskosten, zijn in de begroting opgenomen. De kosten voor begeleiding van de jongeren door medewerkers zijn voor rekening van de aanbiedende organisatie.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'instroom', activiteit 4B 'stageplekken en leerwerkplekken jongeren'.

2.1.7 *Na afloop van het sectorplan*

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

2.2 Behoud oudere vakkrachten

Maatregel 2: personeelspoules projecten

2.2.1 *Aansluiting op sectorale analyse*

Deze maatregel richt zich primair op het derde centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse. Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- veel ervaren werknemers met unieke kennis hun baan verliezen als gevolg van de bezuinigingen;
- instellingen in de sector in toenemende mate met zzp'ers werken op projectbasis. Ze beschikken niet meer over structureel budget voor een brede organisatie.

De eerste ontwikkeling impliceert dat veel waardevolle kennis de sector uitvloeit. Maar gecombineerd met de tweede ontwikkeling zien we ook mogelijkheden om die kennis toch te behouden. Het sectorplan bevat hiertoe een maatregel die personeelspoules voor projecten introduceert.

2.2.2 *Doelstelling en doelgroep*

Het doel van de maatregel is om oudere werknemers met een schat aan ervaring voor de cultuursector te behouden. Het doel is tweeledig. Enerzijds is het erop gericht deze personen die hun baan (dreigen te) verliezen op een andere plek en manier weer aan het werk te helpen. Anderzijds is

het erop gericht om de kennis die deze mensen hebben voor de sector te behouden.

De maatregel levert een andere werkplek op voor **50 ervaren oud-werknemers** (doelgroep categorie 1, zie pagina 1) en behoud van hun kennis voor de sector.

Het aantal '50' is gebaseerd op het beheersbaar houden van de maatregel, gegeven de beperkte looptijd van het sectorplan. De aandacht gaat vooraleerst uit naar de inrichting en operationalisering van het concept. Daarbij wordt gezocht naar ervaren mensen met uiteenlopende expertise. De verwachting is dat het aantal van vijftig reëel is.

2.2.3 Inhoud en effect van de maatregel

Voor de maatregel brengen diverse instellingen uit de sector vijftig zeer ervaren medewerkers bijeen die door de bezuinigingen hun baan dreigen te verliezen of net hebben verloren. De poule zal grotendeels bestaan uit oud-algemeen medewerkers (zakelijke leiding, administratie, etc.). Om de deelnemers voor te bereiden op hun zelfstandig ondernemerschap volgen zij enkele cursussen (een pakket van circa vijf fulltime cursusedagen per deelnemer in de eerste drie maanden). Vervolgens staat deze poule ter beschikking van instellingen in de sector. Zo beschikken instellingen eenvoudig en snel over ervaren, tijdelijke krachten en besparen ze op wervingskosten en -tijd.

2.2.4 Beoogd resultaat maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > de inrichting van een personeelspoule van 50 ervaren oud-medewerkers die gedurende het project voor 10 fte op jaarbasis aan projecten uitvoeren.

2.2.5 Doorlooptijd maatregel

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan.

2.2.6 Cofinanciering

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met een financiële inbreng van de samenwerkingspartners. Alleen de kosten voor de inrichting en het begeleiden van de poule en de benodigde cursussen zijn opgenomen in de begroting. De kosten voor de uitvoering van projecten door de poulemedewerkers zijn buiten de begroting gelaten.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'behoud vakkrachten', activiteit 2B 'personeelspoules'.

2.2.7 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

2.3 Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Maatregel 3: arbeidsmobiliteit – nieuwe banen

2.3.1 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het eerste centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse. Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- de komende jaren veel ontslagen zullen vallen in de sector;
- werklozen en werkzoekenden in de sector bij het vinden van ander werk gehinderd worden door hun eenzijdige opleiding, gespecialiseerde ervaring en voorliefde voor de inhoud van het vak.

Deze twee elementen gecombineerd stellen de sector voor een grote uitdaging: veel werklozen en werkzoekenden die moeilijk te plaatsen zijn helpen bij het vinden van nieuw werk. Wij willen deze uitdaging het hoofd bieden door een maatregel die via arbeidsmobiliteit nieuwe banen oplevert.

2.3.2 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om (aanstaande) werklozen en werkzoekenden met intensieve, individuele loopbaantrajecten te ondersteunen bij het creëren van een nieuwe baan voor zichzelf.

De maatregel levert ondersteuning op voor **825 (aanstaande) werkloze of werkzoekende kunstenaars*** (doelgroep categorie 1, zie pagina 1), waardoor zij aan de slag kunnen in een nieuwe baan.

*Het kan hierbij ook om oud-werknemers gaan die in hun aflopende of afgelopen baan in loondienst niet per se als uitvoerend of scheppend kunstenaar werkten, maar wel over deze creatieve ervaring en expertise beschikken, zoals docenten kunsteducatie.

Het aantal '400' is gebaseerd op de beheersbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregel, gegeven het budget (cofinanciering moet deels vanuit de deelnemers/werkgevers komen) en de looptijd van het sectorplan. Er zullen, volgens de sectorale analyse, naar verwachting ongeveer 15.000 fte aan banen verdwijnen in de sector. Het aantal personen dat eigenlijk voor de maatregel in aanmerking komt, is dan ook veel hoger.

2.3.3 Inhoud en effect van de maatregel

De trajecten voor uitvoerende en scheppende kunstenaars richten zich hoofdzakelijk op nieuwe manieren om hun creativiteit elders, dat wil zeggen buiten de sector, in te zetten. De inhoud blijft hetzelfde, maar in een andere vorm en uitvoering. Hierdoor zien de deelnemers in dat en hoe ze hun vak ook op andere manieren en plekken kunnen uitoefenen. Meestal zal het gaan om begeleiding naar een *hybride beroepspraktijk*: een voortdurend evoluerende combinatie van opdrachten, wisselende parttime functies in (tijdelijke) loondienst en autonoom werk. Deze vorm van grotendeels zelfstandig ondernemerschap sluit aan bij de aard en wensen van de kunstenaar en de (beperkte) mogelijkheden van de arbeidsmarkt. Daar zijn vaste, fulltime betrekkingen schaars. Wel blijken publieke instellingen en bedrijven geregeld behoefte te hebben aan de inzet van mensen met 'een creatieve blik' en creatieve eigenschappen. De grote aantallen kunstenaars die Cultuur-Ondernemen jaarlijks begeleid naar werk in een andere sector onderstrepen dit. Maar ook een Europees onderzoeksproject naar de (economische) meerwaarde van kunstenaars voor andere sectoren toont

aan dat er een behoefte bestaat in andere sectoren aan hun kennis en inzicht.¹ Vaak wil men de kunstenaars dan tijdelijk inzetten, bijvoorbeeld met opdrachten, en niet in loondienst.

Natuurlijk is het mogelijk dat een traject uitmondt in een baan in loondienst in een andere sector waar behoefte is aan creatieven. Hiertoe stemt het samenwerkingsverband eerst de mogelijkheden af met die van de sector en ICT (Stichting Centrum Arbeidsmarktvragestukken ICT). De ICT-branche kent, naast veel werkgelegenheid, een duidelijk creatieve insteek bij bepaalde beroepen (design, ontwerp). Daarnaast werkt het samenwerkingsverband samen met de grafimediabranche (Ontwikkelfonds Creatieve Industrie), dat onderdeel uit maakt van de creatieve industrie. Deze sector heeft zelf weinig instroommogelijkheden, maar beschikt daardoor juist wel over mobiliteitsinstrumenten om medewerkers naar andere sectoren te helpen. Als zich kansrijke mogelijkheden voordoen zullen vanuit de cultuursector werkzoekenden zich aansluiten bij de online talentenpool en het in ontwikkeling zijnde mobiliteitscentrum C3.

Ten slotte blijft het mogelijk om een nieuwe loondienstbetrekking te vinden binnen de sector zelf. Met het oog op de veranderende markt en economische omstandigheden groeit de vraag naar medewerkers met verstand van (nieuwe, online) marketing, technici (ICT), financieringsvragestukken, *business development* en P&O. Door de bezuinigingen blijft deze vraag beperkt in omvang, maar het biedt wel mogelijkheden voor werkzoekenden die veel ervaring hebben met werken in de sector en zich willen laten om- of bijscholen.

De volgende activiteiten maken onderdeel uit van de maatregel:

- > werving en selectie;
- > intake en profileringstest;
- > persoonlijke planningsessie;
- > diverse trainingen (maatwerk, afhankelijk van individuele behoefte);
- > coachingsgesprekken;
- > netwerkbijeenkomsten;
- > begeleiding *on the job* (nazorg).

De doorlooptijd van een individueel traject wordt gemaximeerd op 12 maanden en duurt naar verwachting minimaal 6 maanden. Indien het gewenste resultaat na 12 maanden nog niet is bereikt blijft wel een helpdesk beschikbaar voor de oud-kandidaat (kosten daarvan zijn niet begroot). Ook kan de kandidaat blijven deelnemen aan de activiteiten als hij of zij hiervoor zelf de kosten draagt. Kandidaten kunnen instromen tot een half jaar voor het einde van het sectorplan. Deze trajecten worden gemaximeerd op 6 maanden. De kosten voor nazorg zijn niet begroot.

Instellingen die moeten inkrimpen of die ophouden te bestaan benaderen we actief, om te inventariseren hoeveel en welke medewerkers (gedwongen) zullen worden ontslagen. Personen die bij aanvang van de maatregel al werkloos of werkzoekend zijn, komen vanzelfsprekend ook in aanmerking voor deelname (werving gebeurt dan via Servicepunten UWV en digitale kanalen van de samenwerkingspartners).

¹ A.B. Antal en A. Strauss, 'Artistic interventions in organisations: finding evidence of values added', Creative Clash Report 2013

2.3.4 *Beoogde resultaten maatregel*

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > 50% van de deelnemers wordt succesvol begeleid naar een hybride beroepspraktijk*;
- > 5% van de deelnemers wordt succesvol begeleid naar een andere baan buiten de sector**;
- > 5% van de deelnemers wordt succesvol begeleid naar een andere baan binnen de sector**.

*De uitstroom wordt succesvol beschouwd als de deelnemer uitkeringsonafhankelijk is binnen 6 maanden na afloop van het traject en een inschrijfbewijs als zelfstandig ondernemer van de KvK kan overhandigen.

**De uitstroom wordt succesvol beschouwd als de deelnemer een contract voor minimaal 20 uur per week heeft voor de periode van minimaal 6 maanden.

Eerdere, vergelijkbare projecten van Cultuur-Ondernemen (in opdracht van het UWV) resulteerden in een succesvolle uitstroom van meer dan 80% van de deelnemers. Met de huidige economisch moeilijke tijden, zeker voor de cultuursector, is dat percentage naar verwachting te hoog gegrepen. Nu verwachten de samenwerkingspartners een succesvolle uitstroom van 60% van de deelnemers.

2.3.5 *Aansluiting bestaande sectorale activiteiten*

De maatregel sluit aan op het bestaan van de Servicepunten Kunst & Cultuur van het UWV die eind 2013 afliepen (verlenging aangevraagd, de toekomst ervan is nog onzeker). Oud-werknemers van door de overheid gefinancierde instellingen kunnen terecht bij de servicepunten als ze hun baan zijn kwijtgeraakt door een subsidiestop of -afbouw. De oud-werknemers krijgen dan extra begeleiding (gemiddeld negen uur per kandidaat) en (beperkte) scholingsmogelijkheden. Het sectorplan neemt kandidaten over van de servicepunten, als het uitvoerende kunstenaars betreffen die nog niet succesvol zijn geweest bij het vinden van een nieuwe baan of meer begeleiding nodig hebben dan het UWV kan bieden. Activiteiten die vanuit het budget van de Servicepunten Kunst & Cultuur kunnen worden betaald, komen niet in aanmerking voor cofinanciering vanuit het sectorplan (en zijn niet meegenomen in de begroting).

2.3.6 *Doorlooptijd maatregel*

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan.

2.3.7 *Cofinanciering en begrotingstoelichting*

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met een eigen bijdrage van de samenwerkingspartners, de individuele deelnemers en van de culturele organisaties waar de deelnemers werkzaam waren en die een outplacementbudget hebben.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'arbeidsmarktmobiliteit', activiteit 1C 'arbeidsbemiddeling'.

2.3.8 *Na afloop van het sectorplan*

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

Maatregel 4: inrichting scholingsfaciliteiten tweede carrière

2.3.9 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het tweede centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse.

Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- kunstenaars vaak zeer specialistisch zijn opgeleid en eenzijdige werkervaring hebben;
- op instellings- en sectoraal niveau weinig instrumenten voorhanden zijn om de arbeidsmobiliteit te bevorderen.

Dit stelt uitvoerende kunstenaars - hoofdzakelijk dansers, acteurs, musici - aan het einde van hun actieve carrière voor een grote uitdaging. Ze krijgen te maken met verplichte uitstroom, zonder kennis van en ervaring met ander werk en hebben daardoor een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zonder scholing is die afstand moeilijk te overbruggen. Wij willen deze uitdaging het hoofd bieden met een maatregel waarmee we scholingsfaciliteiten aanbieden, zodat deze groep kan beginnen aan een tweede carrière.

2.3.10 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om faciliteiten in te richten waar uitvoerende kunstenaars (en opdracht-/werkgevers) gedurende hun carrière aan opdrachten om aan het eind van hun carrière te kunnen worden om- en/of bijgeschoold. We beogen een faciliteit voor dansers en een faciliteit voor podiumkunstenaars (acteurs en musici).

2.3.11 Inhoud en effect van de maatregel

De cultuursector beschikt over een aantal loopbaan- en scholingsfondsen. Deze fondsen worden in sommige gevallen gefinancierd door premiebijdragen van werkgevers en werknemers die bij de regeling zijn aangesloten, zoals vastgelegd in cao's. De diverse fondsen opereren los van elkaar en zijn in de regel niet meer toegesneden op de huidige situatie: er is minder geld beschikbaar en er zijn meer podiumkunstenaars als zzp'er actief en niet langer als werknemer. Organisaties worden teruggebracht tot een kleine groep werknemers en daarnaast worden zzp'ers ingehuurd. Zij hebben geen toegang tot deze fondsen omdat eventuele afdracht via werkgevers gaat. Hierdoor komen zij niet langer voor deze reguliere werknemersvoorzieningen in aanmerking. De inrichting (procedures) moet hierop worden aangepast. Dit geldt ook voor de regels voor afdracht. Ook moeten er specifieke voorzieningen worden getroffen. Daarbij komt nog dat de kosten voor het volgen van een tweede bachelor of masterstudie fors gestegen zijn. Omscholing wordt aanmerkelijk duurder.

De administratieve inrichting en uitvoering van de huidige fondsen kunnen efficiënter. Door aanpassingen en (verdere) digitalisering van de administratieve systemen door te voeren, kan men met minder werkuren hetzelfde resultaat bereiken. En als de informatievoorziening over het fonds wordt vernieuwd, kan men de doelgroep juist en tijdig voorlichten over de mogelijkheden. De diverse fondsen zullen hierover kennis en ervaring uitwisselen en deels gebruik maken van externen om de inrichting (o.a. ICT) te realiseren.

Bij deze maatregel worden de bestaande fondsen voor musici en acteurs omgevormd tot één faciliteit voor podiumkunstenaars. De bestaande Omscholingsregeling Dansers, die met deze maatregel heringericht wordt, blijft apart bestaan, omdat de doelgroep een heel andere omscholingsaanpak vereist. Dansers zullen namelijk op veel vroegere leeftijd aan een tweede carrière moeten beginnen. Ook hebben de dansers vaak meer behoefte aan het volgen van een

reguliere hbo- en/of wo-studie. Gezien hun jonge leeftijd hebben ze daarvoor nog genoeg mogelijkheden. Podiumkunstenaars volgen vaker cursussen.

2.3.12 *Beoogde resultaten maatregel*

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > opnieuw inrichten van de Omscholingsregeling Dansers;
- > oprichten van een nieuwe scholingsfaciliteit voor podiumkunsten.

2.3.13 *Aansluiting bestaande sectorale activiteiten*

De nieuw in te richten fondsen gaan door waar de oude ophielden. Het omscholingsfonds voor dansers wordt door de Stichting Omscholingsregeling Dansers uitgevoerd. Het heeft sinds 1986 met veel succes honderden dansers geholpen bij de overstap van een actieve dansloopbaan naar een nieuw vak. De bestaande fondsen die tot een faciliteit voor podiumkunstenaars worden omgevormd betreffen het Loopbaanfonds Theater, het Sociaal Fonds Orkesten, het Sociaal Fonds Theater en het Hans Boswinkel Fonds. Deze partijen gaan nu samen in het Sociaal Fonds Podiumkunsten. Het Fonds is formeel in oprichting en als zodanig als samenwerkingspartner bij het sectorplan aangesloten.

2.3.14 *Doorlooptijd maatregel*

De maatregel geldt gedurende de eerste 3 maanden van de looptijd van het sectorplan.

2.3.15 *Cofinanciering en toelichting begroting*

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met eigen middelen van de bestaande fondsen. De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'arbeidsmarktmobiliteit', activiteit '1A transitiefondsen'.

2.3.16 *Na afloop van het sectorplan*

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

2.4 Scholing

Maatregel 5: scholing in ondernemerschap

2.4.1 *Aansluiting op sectorale analyse*

Deze maatregel richt zich primair op het tweede centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse.

Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- organisaties en zzp'ers in toenemende mate eigen of meer inkomsten moeten genereren om het hoofd boven water te kunnen houden;
- (medewerkers van) organisaties en zzp'ers zeer beperkte kennis van ondernemerschap hebben.

Deze twee elementen gecombineerd stellen de sector voor een grote uitdaging: meer eigen inkomsten genereren, maar een gebrek aan kennis hebben om dit te kunnen doen. Wij bieden deze uitdaging het hoofd met een maatregel die scholing in ondernemerschap stimuleert.

2.4.2 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om deelnemers door scholing meer kennis van ondernemerschap bij te brengen en daarmee hun duurzame inzetbaarheid te vergroten.

De maatregel zorgt voor scholing in ondernemerschap van **500 zzp'ers** (doelgroep categorie 2, zie pagina 1) en **200 algemeen medewerkers/kunstenaars in loondienst*** (doelgroep categorie 2, zie pagina 1). Daarmee vergroten ze hun duurzame inzetbaarheid.

*kunstenaars kunnen in aanmerking komen voor deelname aan de maatregel als zij een functie bekleden waarbij het vereist is voor hen en de organisatie om meer kennis van ondernemerschap op te doen.

Het aantal '700' is gebaseerd op beheersbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregel, gegeven het budget (cofinanciering moet deels vanuit de deelnemers komen) en de looptijd van het sectorplan. Er zijn volgens de sectorale analyse steeds meer zzp'ers actief in de sector en dat aantal zal alleen nog maar toenemen, als we kijken naar de noodzaak van instellingen om het vaste personeelsbestand in te krimpen. Ook blijft het een noodzaak voor instellingen om kennis te verwerven over ondernemerschap. Het aantal personen dat voor de maatregel in aanmerking komt ligt dan ook veel hoger dan zevenhonderd.

2.4.3 Inhoud en effect van de maatregel

Voor beide doelgroepen wordt een totaalpakket aan trainingen ontwikkeld en ingezet die hen een ondernemende houding aanleert en kennis geeft van ondernemerschap. Hiermee zijn zij beter in staat om inkomsten te genereren, voor zichzelf als zzp'er of voor de organisatie waar zij werkzaam zijn. Dit stimuleert de duurzame inzetbaarheid van de werkenden in de sector waarmee de oplopende werkloosheidcijfers kunnen worden beteugeld. Doordat de kennis van ondernemerschap binnen organisaties in de sector ermee wordt vergroot, worden organisaties in staat gesteld hun financieel beleid te verbeteren, wat ook een positief effect heeft op de werkgelegenheid binnen de sector.

Het gaat om de volgende trainingen en cursussen:

- introductie cultureel ondernemerschap (attitudetraining: zakelijk denken, ondernemende houding, commerciële inzet eigen creativiteit, etc.);
- strategisch management (visie en missie, leiderschap, strategievorming, businessplan, Governance Code Cultuur, HRM, etc.);
- marketing (*branding*, publieksonderzoek, sociale media, netwerken, etc.);
- training financieel management (eigen financiële huishouden, financieringsmix, verruiming financiële mogelijkheden via sponsoring, fondsenwerving en *crowdfunding*);
- zoeken naar aanvullende financieringsmogelijkheden (projectplannen schrijven, fondsenwerving, sponsoring, mecenaat, *crowdfunding*, Geefwet, etc.);
- advisering door experts uit het bedrijfsleven;
- training in nieuwe markten aanboren (inzet creativiteit in andere sectoren).

Om de juiste (set) training(en) aan de juiste medewerkers van organisaties en zzp'ers aan te kunnen bieden zullen we beide doelgroepen actief benaderen. We voeren 'organisatiescans' en 'profileringstesten' uit om hun precieze ondersteuningsbehoefte te bepalen. De bovenstaande trainingen en cursussen worden tijdens het project doorlopend en op maat aangeboden. De doelgroep (als individu en/of organisatie) kan een totaalpakket afnemen, waarbij een planning wordt gemaakt welke trainingen en cursussen wanneer worden gevolgd en waar. Ook kunnen deelnemers een enkele training of cursus afnemen.

Daarnaast organiseren we een zomerseminar Ondernemerschap. Het seminar duurt een week, waarin de deelnemers voortdurend aanwezig zijn en een selectie van trainingen volgen. Het seminar is primair gericht op kunstenaars. De trainingen en cursussen worden aangepast op dit 'weekformat'. Er is gekozen voor dit format omdat de verwachting is intensieve en gezamenlijke scholing het rendement verhoogt. Het seminar wordt gedurende het project tweemaal georganiseerd voor in totaal driehonderd deelnemers.

2.4.4 Beoogde resultaten maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- 700 deelnemers hebben nieuwe kennis vergaard over ondernemerschap;
- de duurzame inzetbaarheid van 700 deelnemers is gestimuleerd;
- 500 zzp'ers zijn beter in staat om met hun werk meer inkomsten te genereren;
- 200 medewerkers van culturele organisaties helpen hun werkgever om meer eigen inkomsten te genereren, een gezond(er) financieel beleid te voeren en hun eigen duurzame inzetbaarheid te versterken;
- de werkgelegenheid binnen de sector is gestimuleerd doordat diverse zzp'ers, organisaties en hun medewerkers beter in staat zijn om (meer) eigen inkomsten te genereren, een gezond(er) financieel beleid te voeren en hun eigen duurzame inzetbaarheid te versterken.

2.4.5 Doorlooptijd maatregel

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan. Het zomerseminar vindt één maal per projectjaar plaats.

2.4.6 Cofinanciering

De cofinanciering van de maatregel bestaat uit een bijdrage van de samenwerkingspartners, individuele deelnemers en culturele organisaties. De kosten van de maatregel, exclusief de kosten voor het zomerseminar, zijn in de begroting bepaald aan de hand van een gemiddelde prijs per deelnemer (op basis van een gemiddelde afname van trainingen en cursussen). Deze prijs is inclusief de kosten voor de werving van deelnemers en het vaststellen van hun scholingsbehoefte. De kosten per deelnemer van het zomerseminar zijn apart begroot en betreffen naast scholingskosten ook de verblijfskosten.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'scholing', activiteit 3B 'algemene scholing'.

2.4.7 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

Maatregel 6: om- en bijscholing voor tweede carrière

2.4.8 Aansluiting op sectorale analyse

Zie maatregel 4.

2.4.9 Doelstelling en doelgroep

Het doel van deze maatregel is om uitvoerende kunstenaars aan het eind van hun podiumloopbaan om en bij te scholen, zodat zij elders nieuw werk vinden. De regeling is voor:

- 20 dansers (doelgroep categorie 2, zie pagina 1);
- 30 podiumkunstenaars (doelgroep categorie 2, zie pagina 1).

Het aantal '50' is gebaseerd op de beschikbaarheid van een combinatie van de huidige budgetten van de fondsen (zie maatregel 4) en de aantallen uitvoerende kunstenaars die naar verwachting tijdens de looptijd van het sectorplan aan het einde van hun 'eerste carrière' zijn.

2.4.10 Inhoud en effect van de maatregel

De deelnemers werken al hun hele carrière als uitvoerend kunstenaar en zijn ook hiertoe opgeleid. Door om- en bijscholing moeten zij betere kansen krijgen om een ander beroep uit te oefenen, binnen of buiten de sector. De scholing zelf bestaat uit een combinatie van loopbaanadvies en een reguliere studie aan meestal een hbo-instelling, dan wel een combinatie van kortere cursussen. Het gemiddelde scholingstraject duurt drie jaar in geval van dansers. De podiumkunstenaars vragen in de regel een budget voor één jaar. Alleen de studiem maanden die binnen de duur van het sectorplan vallen, zijn onderdeel van het sectorplan. De instroom van dansers vindt tweemaal plaats: deelnemers starten per september 2014 of per september 2015, conform de reguliere instroommomenten van voltijd studies.

2.4.11 Beoogde resultaten maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- 20 dansers volgen een hbo- of wo-opleiding waardoor ze na afloop een ander beroep kunnen uitoefenen en niet werkeloos raken;
- 30 podiumkunstenaars volgen gedurende een jaar diverse cursussen waardoor ze na afloop een ander beroep kunnen gaan uitoefenen en niet werkeloos raken.

2.4.12 Aansluiting bestaande sectorale activiteiten

Zie maatregel 4.

2.4.13 Doorlooptijd maatregel

De maatregel begint gelijk met de start van het sectorplan. Maar, omdat het voortvloeit uit maatregel 4 kan het zijn dat we bepaalde activiteiten pas na de inrichting van het fonds kunnen oppakken.

2.4.14 Cofinanciering

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met eigen middelen van de samenwerkingspartners (de omscholingsfondsen). Gedurende de uitvoering van het sectorplan zullen dan ook hoofdzakelijk

dansers en podiumkunstenars deelnemen die gedurende hun carrière geld hebben afgedragen aan één van de 'vroegere' omscholingsfondsen. Personen die niet hebben afgedragen aan een fonds, kunnen deelnemen als zij de helft van de kosten zelf dragen.

Alleen de scholingskosten die binnen de duur van het sectorplan vallen, zijn begroot. De Omscholingsregeling dansers stelt per deelnemer die vanaf zomer 2014 gebruik wil maken van de regeling circa € 10.000,- budget beschikbaar. Het gaat dan om een scholingstraject van gemiddeld drie jaar, dat ruim het dubbele kost. De scholingskosten per maand komen gemiddeld op circa € 600,- die gedurende de looptijd van het sectorplan voor een 50%-bijdrage vanuit de Regeling Cofinanciering Sectorplannen wordt opgevoerd. Deelnemers waarvan de scholing doorloopt na afloop van het sectorplan, zullen de resterende kosten (na bijdrage vanuit het fonds) zelf moeten dragen. Podiumkunstenars die zich tot het Sociaal Fonds Podiumkunsten i.o. wenden, vragen gemiddeld € 1.500,- voor een jaar aan bijscholingsbudget aan.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'scholing', activiteit 3B 'algemene scholing'.

2.4.15 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

Maatregel 7: Loopbaancheck en -advies

2.4.16 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het tweede centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse.

Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- veel medewerkers in de sector jarenlang binnen de zelfde organisatie in een zelfde functie (zijn) blijven zitten;
- binnen organisaties in de sector weinig aandacht is voor loopbaanbeleid en -ontwikkeling;
- veel organisaties moeten inkrimpen of op houden te bestaan waardoor mensen van baan moeten veranderen.

Deze drie elementen gecombineerd hebben een zeer negatief effect op de *employability* van medewerkers in de sector. Als medewerkers worden geconfronteerd met de noodzaak om een andere baan (binnen hetzelfde bedrijf of elders) te moeten uitvoeren, of te moeten zoeken, zijn zij hierop vaak niet voorbereid. Wij willen deze uitdaging het hoofd bieden met een maatregel die een loopbaancheck en -advies mogelijk maakt.

2.4.17 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om medewerkers in de sector en werkzoekenden een beter inzicht te geven in hun competenties en mogelijkheden, zodat zij gericht naar een andere baan kunnen toewerken.

De maatregel is voor **1250 medewerkers en werkzoekenden** (doelgroep categorie 1 en 2, zie pagina 1).

Het aantal '1250' is gebaseerd op beheersbaarheid en uitvoerbaarheid van de maatregel, gegeven het budget (cofinanciering moet deels van de deelnemers en organisaties zelf komen) en de looptijd van het sectorplan. Uit de sectorale analyse blijkt dat er weinig tot geen aandacht is voor loopbaanbeleid binnen de sector, maar de noodzaak hiervoor wel toeneemt. Het aantal mensen dat baat kan hebben bij deze maatregel ligt dan ook, gelet op het aantal werknemers in de sector, veel hoger.

2.4.18 Inhoud en effect van de maatregel

De maatregel is complementair aan de overige maatregelen van het sectorplan die zijn gericht op arbeidsmobiliteit en scholing (vooral maatregelen 3, 5 en 6). Het beoogde effect van deze maatregel is dat de deelnemers een goede start hebben met het vinden van een andere baan. Omdat ze vaak lange tijd hetzelfde werk doen binnen een enkele organisatie en niet eerder geconfronteerd zijn met de vraag wat ze nog meer zouden kunnen en willen, weten velen niet goed wat hun mogelijkheden zijn. Dit vertraagt het proces van het vinden van nieuw werk. De maatregel zelf bestaat uit een enkel gesprek en een *follow-up* advies voor 1250 deelnemers over hun loopbaanmogelijkheden en de eventueel vastgestelde om- en/of bijscholingsbehoeften. Voor 250 van de deelnemers wordt ook een intensiever traject uitgevoerd in de vorm van verdiepende gesprekken en groepsessies. Dit geldt vooral voor 'oudere' werknemers voor wie de bij- en omscholingsbehoefte groter en minder duidelijk is. Dat komt omdat zij bijvoorbeeld (fysiek) steeds minder goed om kunnen gaan met de werklast en/of lange tijd hetzelfde werk op dezelfde plek hebben gedaan, waardoor doorstroom naar een andere functie lastig voor hen lijkt.

2.4.19 Beoogde resultaten maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > 1250 medewerkers en werkzoekenden uit de sector hebben een helder en concreet advies gekregen over hoe ze hun loopbaan (anders) kunnen voortzetten en welke stappen hiertoe moeten worden gezet;
- > 250 deelnemers hebben een intensief loopbaantraject gevolgd en hebben een duidelijk beeld en advies gekregen over hun mogelijkheden om hun loopbaan (anders) voort te zetten en welke stappen hiertoe moeten worden gezet.

2.4.20 Doorlooptijd maatregel

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan.

2.4.21 Cofinanciering

De cofinanciering wordt deels gerealiseerd door de samenwerkingspartners en deels door de organisaties waar de deelnemers werkzaam zijn, indien deze organisaties beschikken over een loopbaanbudget. Als dit niet het geval is, komt de cofinanciering van de deelnemer zelf.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'scholing', activiteit 3A 'loopbaancheck en -advies'.

2.4.22 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

2.5 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap

Maatregel 8: Impuls HRM-beleid

2.5.1 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het tweede centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse. Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- de sector versnipperd is en op sectoraal niveau weinig samenwerking bestaat, ook niet op het terrein van loopbaanbeleid;
- binnen organisaties in de sector weinig aandacht is voor loopbaanbeleid en –ontwikkeling;
- de sector een bovengemiddeld aantal zzp'ers kent waarbij sprake is van schijnzelfstandigheid en inkomens op of onder bijstandsniveau;
- door reorganisaties en (aanstaande) ontslaggolven acute behoefte is ontstaan aan instrumenten voor loopbaanontwikkeling.

Deze elementen gecombineerd resulteren in een sectorale situatie die een bedreiging vormt voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de sector. Wij willen deze uitdaging het hoofd bieden met een maatregel die een impuls geeft aan HRM-beleid.

2.5.2 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is de cultuursector en organisaties daarbinnen beter toe te rusten op het voeren van adequaat HRM-beleid. We willen de sector voorzien van nieuwe sectorale HRM-instrumenten en deze in een pilot bij in totaal tachtig instellingen toepassen. In de pilot wordt vooral gewerkt met de kleinere instellingen (tot 20 man personeel) omdat zij de minste kennis en middelen in huis hebben om goed HRM-beleid te voeren. Per instelling zullen gemiddeld vijf medewerkers (HR-medewerkers en (midden-)management) deelnemen.

2.5.3 Inhoud en effect van de maatregel

Ruim 60% van alle kosten gaat binnen de sector naar personeel. Het is dan ook merkwaardig dat er binnen de sector weinig kennis is van en middelen zijn voor HRM. Met deze maatregel willen we deze situatie aanpakken.

Op sectorniveau bestaat de maatregel uit:

- onderzoek naar organisatie en arbeid;
- inrichten en uitvoeren van een centraal HRM-loket;
- ontwikkeling HRM-profiel.

Op organisatieniveau bestaat de maatregel uit:

- organisatiecheck en trainingen HRM voor HRM-medewerkers en (midden-)management;
- presentaties/workshops over adequaat HRM en hoe dit in- en uit te voeren bij instellingen.

De eerste activiteit betreft een onderzoek naar de situatie in de sector op het gebied van personeelsbeleid. Omdat de sector zo versnipperd is, bestaat er geen bruikbaar, eenduidig cijfermateriaal over de organisatie van arbeid. De informatie wordt nauwelijks gestructureerd bijgehouden door de (sectorale en arbeids-)organisaties. Hierbij speelt zeker mee, dat de sector op veel plaatsen aan het “overleven” is. Personeelszorg heeft daardoor minder aandacht gekregen. Het gebrek aan eenduidige cijfers hindert de ontwikkeling en inzet van maatregelen die juist nodig zijn nu

de sector in zwaar weer verkeert. Begeleiden van werk-naar-werk, een loopbaantraject, (inter)sectorale mobiliteit of maatregelen voor duurzame inzetbaarheid zijn voorbeelden daarvan. Eenduidige cijfers en de registratie daarvan zijn ook van belang voor werkgevers in de cultuursector. Zo kunnen zij trends en ontwikkelingen binnen de sector monitoren en als stuurinformatie gebruiken.

Het onderzoek richt zich op:

- de specifieke (kwantitatieve en kwalitatieve) kenmerken van de arbeid die in de sector wordt verricht;
- het uitvoeren van een benchmark naar de stand van zaken bij organisaties m.b.t. personeelsbeleid;
- het in kaart brengen van de discrepanties tussen de huidige behoefte van organisaties en het aanbod van arbeid;
- een advies over de manier waarop de arbeid in deze sector het beste kan worden georganiseerd;
- een advies over een verantwoorde wijze van flexibilisering van arbeidsvoorwaarden, met het doel het ondernemerschap te versterken.

Het onderzoek resulteert in een rapport en een beschrijving van hoe de sector in de toekomst eenduidig cijfermateriaal kan verkrijgen en hoe men hiermee kan sturen. Er wordt in ieder geval een sectoraal HRM-loket ontwikkeld en een start gemaakt met de inrichting van een overkoepelend O&O-fonds, zie maatregel 9. Het loket fungeert niet alleen als centraal punt waar informatie over de sector wordt verzameld. Het is ook de plek voor organisaties en zzp'ers om advies in te winnen over hun individuele HRM-vraagstukken. Hiertoe worden enkele HRM-instrumenten ontwikkeld, zoals een HRM-profiel. Zo kunnen organisaties eenvoudiger over HRM-faciliteiten beschikken.

Het loket zorgt voor trainingen en presentaties met workshops. Deze worden al tijdens de uitvoering van het sectorplan bij tachtig instellingen 'beproefd'. Voorafgaand aan de trainingen, presentaties en workshops wordt bij de deelnemende organisaties eerst een check uitgevoerd naar de stand van hun HRM-beleid. De inhoud van de trainingen en presentaties en workshops wordt daarop afgestemd. Ze zijn gericht op bewustwording van de noodzaak tot adequaat personeelsbeleid. Ze zijn ook bedoeld om al een begin te maken met de implementatie van het loopbaanbeleid voor medewerkers. Het leergedrag en het perspectief op de inzetbaarheid van deelnemende medewerkers wordt aan de hand van hun leeftijd en loopbaanfase geanalyseerd. Op basis van deze resultaten wordt een individueel plan van aanpak besproken. De trainingen vinden eenmalig bij alle tachtig deelnemende instellingen plaats. Er wordt daarnaast tienmaal een dag met presentaties en workshops georganiseerd.

2.5.4 Beoogde resultaten maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- > er is unieke, eenduidige informatie beschikbaar over arbeid in de sector waarop organisaties in de nabije toekomst hun loopbaanbeleid kunnen sturen;
- > er is een permanent HRM-loket ingericht om de duurzame implementatie van loopbaanbeleid in de sector vorm te geven;
- > 80 instellingen in de sector zijn beter toegerust op het voeren van adequaat loopbaanbeleid voor hun personeel;
- > 400 medewerkers in de sector hebben kennisgenomen van adequaat loopbaanbeleid en zijn beter in staat om dit binnen hun instellingen vorm te geven.

2.5.5 Doorlooptijd maatregel

De maatregel geldt tijdens de looptijd van het sectorplan.

2.5.6 Cofinanciering

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met een combinatie van eigen middelen van de samenwerkingspartners en bijdragen van instellingen uit de sector.

De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in tabblad 'overig', activiteit 6A 'onderzoek/voorlichting'.

2.5.7 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

Maatregel 9: op- en inrichting overkoepelend sectoraal O&O-fonds

2.5.8 Aansluiting op sectorale analyse

Deze maatregel richt zich primair op het tweede centrale knelpunt, beschreven in de sectorale analyse.

Uit de sectorale analyse is op te maken dat:

- de sector versnipperd is en op sectoraal niveau weinig samenwerking bestaat, ook niet op het terrein van loopbaanbeleid;
- binnen organisaties in de sector weinig middelen zijn voor loopbaanbeleid en -ontwikkeling;
- door reorganisaties en (aanstaande) ontslaggolven acute behoefte is aan instrumenten en voorzieningen voor loopbaanontwikkeling.

Deze elementen gecombineerd resulteren in een situatie in de sector die een bedreiging vormen voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Wij willen deze uitdaging het hoofd bieden met een maatregel waarmee we een overkoepelend sectoraal O&O-fonds op- en inrichten.

2.5.9 Doelstelling en doelgroep

Het doel van de maatregel is om organisaties binnen de sector beter van dienst te kunnen zijn, om hiermee loopbaanontwikkelingen en de sectorale samenwerking te bevorderen. Met de op- en inrichting van een sectoroverkoepelend fonds kan in de toekomst beter worden geanticipeerd op arbeidsmarktontwikkelingen.

2.5.10 Inhoud en effect van de maatregel

Het ziet ernaar uit dat de O&O-fondsen in de komende jaren, zowel voor Brussel als voor Den Haag, een belangrijke rol toebedeeld krijgen in het sociaal beleid. Het gaat dan om de aanpak van vraagstukken rond mobiliteit, werkgelegenheid, duurzame inzetbaarheid en reïntegratie. Nu bestaan er alleen voor enkele deelsectoren O&O-fondsen, dan wel O+A-fondsen. Met een O&O-fonds voor de gehele cultuursector kunnen we de beleidsontwikkeling rond deze vraagstukken vanuit het sectoraal belang vormgeven en de beschikbare subsidies toegankelijk maken en houden. Bovendien, in de toekomst is intersectorale samenwerking een voorwaarde voor subsidies. Om die samenwerking gestalte te kunnen geven moet de cultuursector zijn eigen O&O-fonds realiseren. Daarmee kunnen we relevante subsidies voor de gehele sector (blijven) verwerven. De

samenwerkingspartners van dit sectorplan nemen het initiatief voor de in- en oprichting van een nieuwe sectoroverkoepelend O&O-fonds. We gaan na welke mogelijkheden er zijn voor premieafdracht, zodat het fonds ook financieel slagvaardig wordt.

2.5.11 Beoogd resultaat maatregel

Met de maatregel beogen de samenwerkingspartners de volgende resultaten:

- op- en inrichting van een sectoroverkoepelend O&O-fonds.

2.5.12 Aansluiting bestaande sectorale activiteiten

Nu bestaan er alleen voor enkele deelsectoren (o.a. podiumkunsten, bibliotheken) O&O-fondsen, dan wel O+A-fondsen. Wij betrekken de deelsectoren bij de opzet van een sectoroverkoepelend fonds. Ze zijn via de samenwerkingspartners in het sectorplan vertegenwoordigd.

2.5.13 Doorlooptijd maatregel

De maatregel geldt tijdens het eerste jaar van het sectorplan.

2.5.14 Cofinanciering

De cofinanciering van de maatregel geschiedt met eigen middelen van de samenwerkingspartners. De kosten zijn in het begrotingsformat opgenomen in het tabblad 'overig', activiteit 'overig'.

2.5.15 Na afloop van het sectorplan

Zie bijlage 'omschrijving structurele financiering'.

SECTORPLAN CULTUUR | PLAN VAN AANPAK

OVERZICHT SAMENWERKINGSPARTNERS EN BETROKKEN ORGANISATIES

<i>Statutaire naam</i>	<i>naam</i>	<i>rol</i>
Stichting Cultuur-Ondernemen	Cultuur-Ondernemen	stimuleert het ondernemerschap in de cultuursector en ondersteunt creatieven en culturele organisaties
Stichting Omscholingsregeling Dansers	SOD	helpt dansers aan het einde v/d actieve loopbaan met advies en financiële steun voor een tweede carrière
Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie	OAK	mobilitetsfonds kunsteducatie
Vereniging FNV Kunsten Informatie en Media	FNV KIEM	vakbond voor werknemers, freelancers, kleine zelfstandigen, starters en uittreders
Stichting Podiumkunstwerk	PKW	O&O fonds culturele sector
Sociaal Fonds Podiumkunsten i.o.	SFPK	fusieorganisatie van onderstaande fondsen
Stichting Loopbaanfonds Theater	Loopbaanfonds Theater	het loopbaanfonds draagt bij in de kosten van trajecten voor loopbaanondersteuning
Stichting Sociaal Fonds Orkesten	Sociaal Fonds Orkesten	bevordert het sociale beleid van de orkesten
Stichting Sociaal Fonds Theater	Sociaal Fonds Theater	versterkt personeelsbeleid bij theaterinstellingen
Stichting Hans Boswinkel Fonds	Hans Boswinkel Fonds	een fonds voor (oud-)werknemers uit de theatersector die in sociaal-financiële problemen zijn geraakt
Federatie Dutch Creative Industries	Federatie Creatieve Industrie	federatie branche- en beroepsorganisaties zakelijke creatieve industrie
BNO Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers	BNO	beroepsvereniging van ontwerpers en ontwerp bureaus
Koninklijke Maatschappij tot bevordering der Bouwkunst	BNA, Bond van Ned. Architecten	beroepsvereniging van architecten
Vereniging Dutch Games Association	DGA	vereniging Nederlandse gamesector
Beroepsvereniging van Nederlandse Interieurarchitecten	BNI	belangenbehartiging interieurarchitecten
FotografenFederatie	FotografenFederatie	koepel beroepsverenigingen professionele fotografen
Platform Internet Bureaus Nederland	PIBN	branchevereniging en kennis-/netwerkorganisatie internetbureaus
MODINT Ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel	Modint	ondernemersorganisatie voor mode, interieur, tapijt en textiel
VEA Vereniging van Communicatieadviesbureaus	VEA	vereniging van communicatieadviesbureaus
Vereniging Federatie van werkgeversverenigingen in de Cultuur	Federatie Cultuur (FC)	federatie van werkgeversverenigingen in de cultuur
Koepel Opera	Koepel Opera	brancheorganisatie voor operagezelschappen
Kunstconnectie	Kunstconnectie	branchevereniging voor kunsteducatie en kunstbeoefening
Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten	NAPK	branchevereniging van de professionele podiumkunstproducenten
Nederlandse Galerie Associatie	NGA	brancheorganisatie voor het Nederlandse galeriewezen
De Museumvereniging	Museumvereniging	belangenvereniging voor de Nederlandse musea
Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals	VNPF	brancheorganisatie van de poppodia en - festivals
Vereniging van Openbare Bibliotheken	VOB	brancheorganisatie van de openbare bibliotheken en landelijke en provinciale ondersteuningsorganisaties
Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties in Nederland	VSCD	brancheorganisatie van Nederlandse theaters