

# Sectorplan Cultuur

Doorlooptijd: 2 jaar, 1 oktober 2014 – 1 oktober 2016  
Versie: 26 augustus 2014

Missie

Sectorale ambitie

Richtinggevende doelen

SMART doelen

Operationalisatie

Contactgegevens, kerncijfers

## Naar een werkende arbeidsmarkt: crisisaanpak en duurzame inzetbaarheid

Het creëren en versterken van een duurzame arbeidsmarkt voor de cultuursector

Thema 1: Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren	Thema 2: Behoud oudere vakkrachten	Thema 3: Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid	Thema 4: Scholing	Thema 5: Goed werkgeverschap en goed werknemerschap			
<p><b>Maatregel 1:</b> 100 langdurig werkloze jongeren krijgen een leerwerkplek binnen of buiten de sector</p>	<p><b>Maatregel 2:</b> 50 oudere werknemers die vooral in de zakelijke en administratieve sfeer werkzaam zijn en hun baan dreigen te verliezen, behouden hun werk</p>	<p><b>Maatregel 3:</b> 825 (aanstaande) werkloze of werkzoekende kunstenaars worden ondersteund waardoor zij aan de slag kunnen in een nieuwe baan</p>	<p><b>Maatregel 4:</b> 1 transitiefonds wordt ingericht om dansers en podiumkunstenaars aan het einde van hun carrière om te scholen</p>	<p><b>Maatregel 5:</b> 500 ZZP'ers en 200 algemeen medewerkers / kunstenaars in loondienst krijgen scholing</p>			
<p><b>Maatregel 6:</b> 50 uitvoerende kunstenaars worden aan het einde van hun podiumloopbaan om- of bijschoold</p>	<p><b>Maatregel 7:</b> 1.250 werknemers en ZZP'ers krijgen een loopbaancheck en een advies over hoe ze hun loopbaan (anders) kunnen voortzetten</p>	<p><b>Maatregel 8:</b> 1 Impuls HRM-beleid wordt ontwikkeld</p>					
<p><b>Maatregel 1: Leerwerkplekken voor jongeren</b></p> <p>Het doel van deze maatregel is om net afgestudeerde KUO-studenten, 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 betreft een beurs in combinatie met een werkervaringsplek met coaching. Met de beurs worden werkgevers gestimuleerd om jongeren een werkervaringsplek van ca. 6 maanden aan te bieden. Er wordt een centraal loket ingericht waar bedrijven zich kunnen aanmelden.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 2: Personeelspoules projecten</b></p> <p>Diverse instellingen brengen uit de sector 50 zeer ervaren medewerkers bijeen die door 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. 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.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 3: Arbeidsmobiliteit – nieuwe banen</b></p> <p>Het doel is om (aanstaande) werklozen en werkzoekenden met intensieve, individuele loopbaantrajecten te ondersteunen bij het creëren van een nieuwe baan voor zichzelf. De trajecten voor uitvoerende en schepende kunstenaars richten zich hoofdzakelijk op nieuwe manieren om hun creativiteit elders, dat wil zeggen buiten de sector, in te zetten. Meestal zal het gaan om begeleiding naar een <i>hybride beroepspraktijk</i>: een voortdurend evoluerende combinatie van opdrachten, wisselende parttime functies in loondienst en autonoom werk.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 4: Inrichting scholingsfaciliteiten tweede carrière</b></p> <p>Het doel is om faciliteiten in te richten waar uitvoerende kunstenaars (en opdracht- / werkgevers) gedurende hun carrière aan afdragen om aan het eind van hun carrière te kunnen worden om- en of bijschoold. We beogen een faciliteit voor dansers en een faciliteit voor podiumkunstenaars (acteurs en music). Bij deze maatregel worden de bestaande fondsen voor music en acteurs omgevormd tot één faciliteit voor podiumkunstenaars.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 5: Scholing in ondernemerschap</b></p> <p>Het doel is om deelnemers door scholing meer kennis van ondernemerschap bij te brengen en daarmee hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. 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. Enkele voorbeelden van cursussen / trainingen zijn 'introductie cultureel ondernemerschap' en 'training in nieuwe markten aanboren'.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 6: Om- en bijscholing voor tweede carrière</b></p> <p>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 bestaat uit een combinatie van loopbaanadvies en een reguliere studie aan meestal een hbo-instelling, dan wel een combinatie van kortere cursussen. De podiumkunstenaars vragen in de regel een budget voor één jaar. De instroom van dansers vindt tweemaal plaats, in het 3<sup>e</sup> kwartaal 2014 en het 3<sup>e</sup> kwartaal 2015.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 7: Loopbaancheck en -advies</b></p> <p>Het doel 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 complementair aan de overige maatregelen van het sectorplan die zijn gericht op arbeidsmobiliteit en scholing. 1.250 deelnemers krijgen een gesprek en een <i>follow-up</i> advies over hun loopbaanmogelijkheden en de eventueel vastgestelde om- en of bijscholingsbehoeften.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>	<p><b>Maatregel 8: Impuls HRM-beleid</b></p> <p>Het doel is om de cultuursector en organisaties daarbinnen beter toe te rusten op het voeren van adequaat HRM-beleid. De sector wordt voorzien van nieuwe sectorale HRM-instrumenten, welke toegepast worden in een pilot bij tachtig instellingen. In de pilot wordt vooral gewerkt met 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-management) deelnemen.</p> <p><b>Uitvoering:</b> Cultuur-Ondernemen &amp; de samenwerkingspartners</p>

### Hoofdaanvrager

Cultuur-Ondernemen  
Dhr. B. Kamerbeek  
bkamerbeek@cultuur-ondernemen.nl

Postbus 2617  
1000 CP Amsterdam

### Samenwerkingspartners

Werkgevers- en werknemersorganisaties en de sociale fondsen in de cultuursector

### Marktcijfers

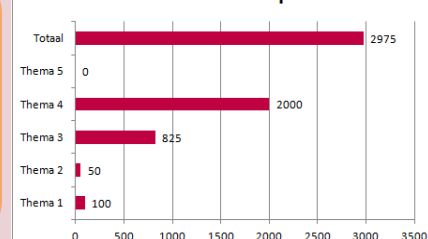
Eind 2010 werkten er 256.000 mensen in de cultuursector, waarvan tweederde in loondienst en eenderde als zelfstandige.

**Toenemende werkloosheid:** van de ca. 256.000 werkzame personen zullen tot en met 2015 ongeveer 15.000 hun baan verliezen.

**Bedreiging van de duurzame inzetbaarheid:** zelfstandige kunstenaars en culturele organisaties worden gedwongen 'de zakelijke kant' aandacht te geven nu de subsidies in omvang afnemen, of zelfs geheel aflopen.

**Mismatch uitstroom kunstvakonderwijs en sectorale arbeidsmarkt:** de HBO-monitor laat zien dat 11,5% van de jaarlijks 4.000 afgestudeerden, anderhalf jaar na het afstuderen nog zoekt naar een baan.

### Aantal deelnemers per thema



**Subsidiale kosten:**  
€4.560.387  
**Subsidiebedrag:**  
€2.280.193  
**Eigen bijdrage:**  
€2.280.194

Productie:  
Advestalent in opdracht van het ministerie van SZW  
www.advestalent.nl  
Contactpersoon:  
Mevr. M. Houtman  
m.houtman@advestalent.nl