

# ARBEIDSMARKTAGENDA CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR 2017 – 2023

# Inhoud

- 4 Voorwoord
- 8 Inleiding
- 14 Samenvatting

## Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector

18	1.1	Structurele dialoog culturele en creatieve sector	46	3.1	Verken collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle werkenden
20	1.2	Versterk sociale dialoog per subsector	48	3.2	Onderzoek financieringsmogelijkheden sociale zekerheid, pensioen en scholing
22	1.3	Maak een sectorbrede Fair Practice Code	50	3.3	Stel modelreglementen op voor vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen
24	1.4	Vergroot eenheid onder werkgevers en opdrachtgevers	52	3.4	Richt een taakgroep op voor Permanente Professionele Ontwikkeling
26	1.5	Vergroot eenheid onder werkenden	54	3.5	Deel kennis en menskracht personeelszaken
28	1.6	Verklein het verschil in risico's tussen werknemers en zelfstandigen, ga uit van werkenden	56	3.6	Maak van goed werk- en opdrachtgeverschap de norm en erken financiële consequenties
			58	3.7	Bedenk een alternatief voor wekeneis WW cultuursector en versnel de kans op nieuw werk na ontslag
30	2.1	Ontwikkel nieuwe investeringsmodellen, verdienmodellen en -instrumenten	60	3.8	Verken brede inzet van instrument honorariumrichtlijn
32	2.2	Neem knelpunten wet- en regelgeving ondernemerschap weg	62	3.9	Creëer ruimte voor het maken van tariefafspraken
32	2.3	Versterk gebruik intellectuele eigendomsrechten	66	3.10	Steun werkenden op specifieke punten in hun carrière
34	2.3.1	Intensiveer monitoring naleving auteursrechtelijke bepalingen			
36	2.3.2	Voer handhaving auteursrecht op en faciliteer legaal gebruik	67		Bijlage 1: Toelichting op terminologie
38	2.3.3	Ontwikkel strategie voor exploitatie van internationaal online intellectueel eigendom	69		Bijlage 2: Deelnemers aan de dialoogsessies en validatiesessies
40	2.3.4	Geef opvolging aan eventuele verbeterpunten uit de geplande evaluatie Wet auteurscontractenrecht in 2020			
42	2.4	Maak een platform voor marktstimulering			
44	2.5	Stimuleer opdrachtgeverschap met matchingsregelingen vanuit de overheid			

Structurele sociale dialoog ①

Verdienvermogen versterken ②

Arbeidsvoorwaarden verbeteren ③

## Voorwoord

### *De dialectiek van het schone en het schamele*

Schoonheid, vormgeving, waarheid, duiding, ontroering, amusement. Op zulke doelen richten zij zich, de werkenden in ons domein waartoe de kunsten, de erfgoedsector, de bibliotheken, de ontwerperswereld en gedeeltelijk ook de media behoren. Voor sommigen lijkt het nog steeds triviaal en bijna ongepast om hen aan te spreken over zaken als: honoraria, auteursrechten, tarieven, scholing, cao's of verdienmodellen.

Toch vormt die tegenstelling – tussen inhoudelijke gedrevenheid en gebrek aan materiële waardering – de basis voor de belangrijkste knelpunten in de arbeidsmarkt van deze sector. De analyse van de Sociaal Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) maakte dat al duidelijk. En dat deed daarna het advies dat de raden onder de titel *Passie gewaardeerd* uitbrachten eens te meer. De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft vervolgens de sector zelf uitgedaagd om met een arbeidsmarktagenda te komen voor de korte en lange termijn. Dit is die agenda. Zij richt zich op opdrachtgevers en opdrachtnemers, werkgevers en werknemers, mensen in loondienst en zzp'ers, de gesubsidieerde en de niet-gesubsidieerde sector, auteursrechthebbers en degenen die voor rechten moeten betalen.

### *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector: de kwesties*

Het advies van de SER en de RvC *Passie gewaardeerd* benadrukt de grote discrepantie tussen de inzet en gedrevenheid van werkenden in de sector en de materiële waardering die hier vaak tegenover staat. Maar ook wijst het op de kloof tussen hetgeen de cultuursector feitelijk bijdraagt aan de samenleving, onder meer in economisch opzicht, en wat daar binnen de sector mee verdiend wordt. Er is een structurele disbalans tussen aanbod en vraag. Deze is maar gedeeltelijk oplosbaar: het aanbod gaat vaak per definitie aan de vraag vooraf. Ook blijkt de grote aantrekkingskracht van deze arbeidsmarkt: velen voelen zich geroepen. Het kunstvakonderwijs kan positieve cijfers in de arbeidsmonitor laten zien, maar spant zich tegelijkertijd in om de instroom te reguleren. Daar staat

alternatief onderwijsaanbod tegenover en ook de mogelijkheid dat men als autodidact zijn of haar geluk beproeft. De sector kent – mede door grote diversiteit en flexibele inzet – voorts een beperkte sociale dialoog en laat gemiddeld zwakke onderhandelingsposities zien. Tenslotte zijn er in de sector verdere verbeteringen mogelijk op het gebied van zakelijkheid, personeelsbeleid en mogelijkheden voor scholing en mobiliteit. Ver doorgevoerde bezuinigingen door het Kabinet Rutte I hebben de gesubsidieerde en de niet-gesubsidieerde sector verder in disbalans gebracht.

De SER en de RvC zien een aantal 'oplossingsrichtingen'. In deze arbeidsmarktagenda gaan we daarmee aan de slag: het structureel maken van de sociale dialoog, het vergroten van het economisch potentieel en een faire verdeling van die inkomsten.

### *Overwegingen*

Op weg naar de uiteindelijke versie kwamen we nog veel andere tegenstellingen en dilemma's tegen:

Over welke sector hebben we het eigenlijk? Het gaat om kunst en cultuur en om de creatieve industrie en voor een deel ook om de media. De verschillen daarbinnen zijn vaak wel erg groot. Anderzijds: er is in ons domein ook veel dat ons bindt. En dus geldt het motto: "wie de schoen past..."<sup>1</sup>.

Welke termen moeten we hanteren: de 'cultuursector', de 'sector kunst en cultuur', de 'creatieve industrie', de 'culturele en creatieve sector'? Ook dat laatste – onze keuze – zal niet iedereen tevredenstellen, maar uiteindelijk raakt dat niet de kern van de discussie.

Een betere materiële waardering kost geld en kan ook ten koste gaan van de hoeveelheid te realiseren producties en producten. Moet ons dat terughoudend maken in het benoemen van verbeterpunten? Nee, laten we daar zakelijk in zijn.

Hoe borgen we daadwerkelijke uitvoering met zoveel betrokken partijen? We vonden als instrument allereerst: het aanwijzen van steeds één aanjager per agendapunt en het instellen van een 'regiegroep'.

1 — Er is bijvoorbeeld ook een groot verschil tussen een Grand Hotel en het cafetaria om de hoek Toch presenteert Horeca Nederland zich – vaker wel dan niet – als een eenheid rond gemeenschappelijke kwesties.

De agenda beschrijft knelpunten in de huidige praktijk. Moeten we voor een toekomstbestendige agenda niet veel meer over lange termijnontwikkelingen nadenken? Dat is inderdaad nodig. Maar laten we vooral beginnen, zodat we de knelpunten die we wel met zekerheid kennen al direct kunnen aanpakken.

Kunnen we de agenda wel presenteren zolang niet alles is benoemd en we niet met iedereen die ertoe doet hebben gesproken? Toch maar wel, want bij deze en andere imperfecties troosten we ons met de gedachte: we leveren een werkdocument en zijn niet bezig een monument te creëren dat stolt en onveranderd blijft.

Ook in het redigeren kende de arbeidsmarktagenda zijn dilemma's. De agenda moest kort en bondig. Maar wel moesten alle kwesties erin. En voldoende toelichting was dringend geboden. Hebben we dit dilemma kunnen oplossen? Laten we daar het hoofd niet over breken, maar zo snel mogelijk aan de slag gaan met de inventarisatie die nu gereed is. Laten we de onderwerpen afvinken en aanvullen.

#### *De aftiteling aan het begin*

Veel mensen verdienen de credits voor de totstandkoming van deze agenda:

- Minister Bussemaker van OCW als initiatiefnemer en haar ambtenaren, evenals de ambtenaren van andere departementen met wie we goed inhoudelijk contact hadden. Katie Schreiber (OCW) noem ik in het bijzonder.
- De Werkgroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector. De sfeer in de werkgroep heb ik als bijzonder constructief ervaren, resultaatgericht en toch ook gespist op de kwaliteit van inhoudelijke analyses.
- De bijna honderd personen uit de sector die in de dialogotafels en de validatiesessies of op andere wijze hun deskundigheid, ervaring en kritische vermogen hebben ingebracht. En in het bijzonder de vertegenwoordigers van de georganiseerde werkgevers en werknemers, SER en de Raad voor Cultuur.
- Bestuur en bureau van Kunsten '92 die de opdracht van de minister accepteerden om het proces vorm te geven, in het bijzonder voorzitter Jan Zoet die actief toehoorder was, Marianne Versteegh als spil in het proces en Heleen Alberdingk Thijm: zij hebben zich zeer ingespannen om de dialoog tot een succes te maken.

- Bureau &MAES dat ondersteuning verleende, in het bijzonder Jorn Matena; hij was als secretaris van de werkgroep heel geduldig en tegelijkertijd voortvarend.
- De Akademie van Kunsten, waar onze vergaderingen plaatsvonden. De Akademie betoonde zich, vooral in de persoon van Geertjan de Vugt, een voortreffelijke en royale gastheer.

#### *De sector en anderen*

Met deze agenda willen we tegenstellingen overbruggen en praktische oplossingen dichterbij brengen. Ik verwacht dat de agenda in de praktijk goed bruikbaar zal zijn.

Werken aan de verbetering van materiële condities is niet alleen van belang voor degenen die in de sector werken. Verbetering kan ook bijdragen aan de positionering van de culturele arbeidsmarkt en aan de maatschappelijke waardering. Cultuur en de creatieve sector helpen op allerlei manieren de Nederlandse samenleving en de economie vooruit. Daarom verwachten we medewerking van de overheden, van politici, van werkgevers, werknemersorganisaties en anderen. Maar de primaire verantwoordelijkheid ligt bij de sector zelf.

Erik Akkermans

*Voorzitter Werkgroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*

## Inleiding

Voor u ligt de ARBEIDSMARKTAGENDA CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR 2017-2023.<sup>1</sup> Op de agenda staan actiepunten betreffende arbeidsmarktbeleid voor de gehele culturele en creatieve sector in Nederland. De agenda is aanvullend aan het gezamenlijke advies *Passie gewaardeerd: Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector* (2017) van de Sociaal Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC).

## Aanleiding

Naar aanleiding van het rapport *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector* (2016) van de SER en de RvC, waarin wordt geconcludeerd 'dat de arbeidsmarktsituatie van veel werkenden in de culturele sector zorgelijk is', heeft minister Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in haar *Kamerbrief Verkenning arbeidsmarkt cultuur en advies versterking arbeidsmarktpositie kunstenaars* (2016) aangekondigd de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele sector structureel te willen verbeteren.

Eén van die maatregelen is het verzoek aan Kunsten '92 om met de sector in een sociale dialoog tot een sector-brede en discipline-overstijgende arbeidsmarktagenda te komen: "Omdat er, met het oog op de grote diversiteit in de sector, behoefte is aan een discipline-overstijgende oplossing, vraag ik Kunsten '92 om vanuit een onafhankelijke positie het initiatief te nemen om werkgevers, vakbonden, beroepsgroepen en andere partners uit de creatieve en culturele sector daarbij te betrekken."

## Wat is de missie van de agenda?

Uitvoering van de agenda verbetert de arbeidsmarktpositie van werkenden<sup>2</sup> in de culturele en creatieve sector en levert zo een bijdrage aan een duurzame, toekomstbestendige en bloeiende culturele en creatieve sector in Nederland.

## Voortzetting van het werk van de SER en de Raad voor Cultuur

In de *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector* (2016) hebben de SER en de RvC vastgesteld dat de arbeidspositie van veel

mensen in de culturele en creatieve sector zorgwekkend is. Zo zijn veel banen verdwenen en de inkomens laag. Vaak hebben mensen een beperkte toegang tot essentiële voorzieningen zoals scholing, verzekeringen en pensioen. Toch werken mensen in de culturele en creatieve sector altijd door, ook als ze weinig geld verdienen. Dat maakt hun positie op de arbeidsmarkt kwetsbaar.

SER-voorzitter Mariëtte Hamer: "De culturele sector is een bijzondere sector en kunst en cultuur zijn essentieel voor onze samenleving. Maar de waarde die de sector creëert, komt lang niet altijd bij de makers terecht. De sector moet daarom nu in actie komen, waar nodig samen met de overheid."

## Om wie gaat het?

De agenda richt zich op en richt zich tot alle werkenden in de gehele (gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde) culturele en creatieve sector in Nederland.

De agenda betreft de (georganiseerde) werkgevers, werknemers en zelfstandigen, de creatieve professionals<sup>3</sup>, de brancheorganisaties en individuele instellingen, de (kunstvak) opleidingen, sponsors, private- en publieke fondsen, landelijke-, regionale- én lokale overheid, Kunsten '92, de bovensectorale werkgevers- en werknemersorganisaties, adviesorganen en relevante uitvoeringsorganisaties alsmede onderzoeksinstellingen.

## Vraagstelling

Kernvragen van de agenda zijn:

- Wat is er nodig om de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren?
- Wat kan de sector zelf doen?
- Wat is er van de Rijksoverheid, provincies, gemeenten en/of stakeholders nodig?

1 — In de bijlagen is een toelichting op de term culturele en creatieve sector opgenomen.

2 — In de bijlagen is een toelichting op de term werkenden opgenomen.

3 — In de bijlagen is een toelichting op de term creatieve professional opgenomen.

## Hoe is de agenda tot stand gekomen?

Om te komen tot de agenda riep Kunsten '92 een onafhankelijk opererende werkgroep in het leven voor begeleiding en advies. De inhoud van de agenda is gebaseerd op gesprekken rond meerdere zogenoemde dialoogtafels met per dialoogtafel een andere (brede) groep representanten uit de sector. Meer dan zeventig professionals zijn in het proces betrokken.

De brede vraag 'hoe ziet de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector er in 2030 uit?', heeft aandacht gehad aan de dialoogtafels. De werkgroep heeft ervoor gekozen om vanuit het heden naar de toekomst te werken. Deze benadering sluit ook het beste aan bij de opbrengst van de gevoerde dialogen.

## Uitvoering

Deze arbeidsmarktagenda is van en voor de culturele en creatieve sector in brede zin. Mede omdat de sector slechts gedeeltelijk gesubsidieerd wordt kunnen betere arbeidsvoorwaarden niet één op één afhankelijk worden gemaakt van subsidiebeleid. De eerste verantwoordelijkheid voor uitvoering van de arbeidsmarktagenda ligt bij de sector zelf.

Om een concreet begin te maken met de uitvoering, wordt bij ieder agendapunt één partij gevraagd als aanjager op te treden. De gedachte is heel praktisch dat 'de bal gaat rollen' om het betreffende agendapunt ook daadwerkelijk uit te voeren. Bij de daadwerkelijke uitvoering van ieder agendapunt zijn altijd meerdere partijen betrokken en verantwoordelijk, waarbij de aanjager het initiatief neemt om in samenwerking met betrokken partijen aan het agendapunt te werken en eerste aanspreekpunt is.

Om tijdens de uitvoering van de agenda de samenhang te bewaken en contact te hebben met de partijen die als aanjager optreden is de Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en zelfstandigen uit de culturele en creatieve sector, cultuurfondsen, de RvC, het ministerie van OCW en Kunsten '92. Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht UvA, en als kroonlid van de SER voorzitter van de adviescommissie voor 'Passie gewaardeerd' neemt het voorzitterschap op zich. De regiegroep komt geregeld samen om de uitvoering van de agenda te monitoren.

Partijen in de regiegroep dragen de urgentie van de arbeidsmarktagenda uit richting het veld, politiek en publiek en

zorgen voor verbinding met andere relevante sociale dialoogtafels, binnen en buiten de cultuursector. Voor de beginperiode zijn vanuit het ministerie van OCW middelen beschikbaar gesteld om de sociale dialoog te organiseren. Onderzoek naar toekomstige financiering van de sociale dialoog wordt door de regiegroep uitgevoerd.

## Werkagenda

De agenda is geen 'in steen gebeiteld' document. Het is een werkagenda, die met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de sector meebeweegt. De horizon is voorlopig 2023. Met alle agendapunten kan direct met de uitvoering begonnen worden. Sommige punten zijn op korte termijn te realiseren, andere vragen een lange adem. Er zijn agendapunten waar de culturele en creatieve sector zelf aan zet is en agendapunten waar samengewerkt moet worden met andere partijen of waar de Rijksoverheid, provincies of gemeenten een rol hebben.

## Consequenties

Het uitvoeren van deze agenda heeft stevige bijwerkingen. Het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector kost geld. Instellingen zijn als gevolg van het kostenverhogende effect mogelijk genoodzaakt om toegangsprijzen te verhogen. Dit is mogelijk een bedreiging voor de toegankelijkheid van kunst en cultuur. Andere te verwachte consequenties zijn hogere tarieven van creatieve professionals en mogelijk ook een daling in productiecapaciteit van de culturele en creatieve sector, waardoor nieuwe financierings- en/of prestatieafspraken met overheden gemaakt moeten worden. Het is een onvermijdelijk gevolg van het realiseren van betere arbeidsvoorwaarden die helpen de arbeidsmarkt van de sector toekomstbestendig te maken. Hier ligt een verantwoordelijkheid voor de politiek. De sector en de politiek moeten hierover in gesprek.

**Samenstelling werkgroep arbeidsmarktagenda  
culturele en creatieve sector**

**Leden**

- *Erik Akkermans*, Voorzitter
- *Erwin Angad-Gaur*, Nederlandse Toonkunstenaarsbond Ntb / Lid
- *Jan Brands*, Cultuurconnectie / Lid
- *Anne Breure*, Veem House for Performance / Lid
- *Peter van den Bunder*, Kunstenbond / Lid
- *Lineke Burghout*, Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten NAPK / Lid
- *Esther Gottschalk*, Nieuw Geneco / Lid
- *Yvonne Grootenboer*, Platform Beeldende Kunst / Notulen en Werkgroep Fair Practice Code
- *Thera Jonker*, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht HKU / Lid
- *Joram Kraaijeveld*, Platform Beeldende Kunst / Lid
- *Marco de Niet*, Leidse Universiteitsbibliotheken, voorheen-Digitaal Erfgoed Nederland / Lid
- *Ranti Tjan*, Europees Keramisch Werk Centrum EKWC / Lid
- *Geertjan de Vugt*, Akademie van Kunsten / Lid

**Toehoorders**

- *Marianne Versteegh*, Kunsten '92 / Opdrachtnemer arbeidsmarktagenda en toehoorder
- *Jan Zoet*, Kunsten '92 / Opdrachtnemer arbeidsmarktagenda en toehoorder

**Secretariaat**

- *Jorn Matena*, Bureau &MAES / Secretaris

## Samenvatting

### Start een structurele dialoog voor de gehele culturele en creatieve sector waarin met nieuwe verhoudingen wordt ingespeeld op de veranderende arbeidsmarkt

De SER en de RvC hebben in hun arbeidsmarktverkenning geconcludeerd dat de sociale dialoog van de culturele en creatieve sector op sectoraal en subsectoraal niveau over het algemeen zwak is. Op het niveau van de organisaties hebben individuele werknemers en opdrachtnemers ten opzichte van werkgevers en opdrachtgevers een beperkte onderhandelingsmacht, zo concluderen de raden.

Om in gezamenlijkheid een sociale dialoog te voeren en in te spelen op de veranderingen van de arbeidsmarkt, is het belangrijk dat de culturele en creatieve sector de sectorbrede samenwerking versterkt en dat belangenorganisaties samen optrekken en toewerken naar een gezamenlijke vertegenwoordiging, waar mogelijk in federatief verband. Zowel aan de kant van de werk- en opdrachtgevers (zowel de gesubsidieerde als de niet-gesubsidieerde partijen) als aan de kant van de werk- en opdrachtnemers, zijn er mogelijkheden voor versterking. Daarnaast vraagt de grote toename van zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) in de culturele en creatieve sector om de participanten aan de sociale dialoog te verbreden en het onderscheid tussen werknemers en zzp'ers zoveel mogelijk te verkleinen en uit te gaan van werkenden.

Met de volgende agendapunten wordt de sociale dialoog op zowel (sub)sectorniveau als individueel niveau versterkt en kan met nieuwe verhoudingen ingespeeld worden op de veranderende arbeidsmarkt:

- Start structurele sociale dialoog culturele en creatieve sector
- Versterk sociale dialoog per subsector
- Maak een sectorbrede Fair Practice Code
- Vergroot eenheid onder werkgevers en opdrachtgevers
- Vergroot eenheid onder werkenden
- Verklein het verschil in risico's tussen werknemers en zelfstandigen, ga uit van werkenden

### Versterk het verdienvermogen

De winst die de culturele en creatieve sector genereert komt lang niet altijd terecht bij de creatieve professionals die de creatieve

content maken. De grootste gedeelten van de gecreëerde waarde gaan in dat geval veelal naar commerciële organisaties die de toegang tot de creatieve content faciliteren. Het versterken van het verdienvermogen van de creatieve professionals in de sector draagt niet alleen bij aan een gezonde arbeidsmarkt, maar creëert ook een duurzame beroepspraktijk en stelt creatieve professionals in staat om zich verder te ontwikkelen, meer werk te creëren en de economie van de culturele en creatieve sector verder te laten groeien. Het verdienvermogen van instellingen wordt hierin ook meegenomen. De volgende agendapunten helpen het verdienvermogen te versterken:

- Ontwikkel nieuwe investeringsmodellen, verdienmodellen en -instrumenten
- Neem knelpunten in wet- en regelgeving ondernemerschap weg
- Versterk gebruik intellectuele eigendomsrechten
- Maak een platform voor marktstimulering
- Stimuleer opdrachtgeverschap met matchingsregelingen vanuit de overheid

### Verbeter arbeidsvoorwaarden

De arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector is zwak. De SER en RvC concludeerden dat veel werkenden relatief vaak tijdelijke contracten hebben, te weinig verdienen en geen ruimte hebben voor pensioenopbouw, scholing en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Doordat het aanbod van werkenden groter is dan de vraag en werkenden vanuit de passie en gedrevenheid voor hun werk ondanks slechte voorwaarden het werk toch uitvoeren, wordt vaker op prijs geconcurrereerd en geen acht geslagen op arbeidsvoorwaarden.

Door de inkomenspositie van werkenden in de culturele en creatieve sector te versterken wordt een bloeiende culturele en creatieve sector gestimuleerd, die van waarde is voor de maatschappij. De eerste stap in het realiseren van redelijke en eerlijke inkomens is het vergroten van de bewustwording dat de inkomenspositie beter moet worden, ten behoeve van de duurzaamheid van de sector. Om de arbeidsvoorwaarden voor werkenden in de culturele en creatieve sector te verbeteren en daarmee de arbeidsmarktpositie te versterken zijn de volgende agendapunten opgenomen:

- Verken collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle werkenden
- Onderzoek financieringsmogelijkheden sociale zekerheid, pensioen en scholing



- Stel modelreglementen op voor vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen
- Richt een taakgroep op voor Permanente Professionele Ontwikkeling
- Deel kennis en menskracht personeelszaken
- Maak van goed werk- en opdrachtgeverschap de norm en erken financiële consequenties
- Bedenk een alternatief voor wekeneis WW cultuursector en versnel de kans op nieuw werk na ontslag
- Verken brede inzet van instrument honorariumrichtlijn  
Creëer ruimte voor het maken van tariefafspraken
- Steun werkenden op specifieke punten in hun carrière

Arbeidsmarktagenda  
Cultuurede en Creatieve  
Sector (2017 - 2023)

# Structurele dialoog culturele en creatieve sector

## 1.1 Structurele dialoog culturele en creatieve sector

<i>Doel</i>	Het doel van de structurele sociale dialoog is het versterken van het verdienvermogen voor werkenden in de culturele en creatieve sector, door het effectief uitvoeren en monitoren van de arbeidsmarktagenda alsmede het initiëren van nieuwe agendapunten. Hierbij kan aanvullend geput worden uit het Sectorplan Cultuur.
<i>Uitvoering</i>	Om tijdens de uitvoering van de agenda de samenhang te bewaken en contact te hebben met de partijen die als aanjager optreden, is de Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector opgericht bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en zelfstandigen uit de culturele en creatieve sector, cultuurfondsen, de RvC, het ministerie van OCW en Kunsten '92. De regiegroep komt geregeld samen om de uitvoering van de agenda te monitoren.
<i>Aanjager</i>	De Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector.
<i>Toelichting</i>	<p>De culturele en creatieve sector kent op dit moment onvoldoende sectorbrede samenwerking bij het voeren van een gezamenlijke dialoog over arbeidsmarktvoorwaarden. De analyse van de SER en de RvC, de ervaringen met het Sectorplan Cultuur en de totstandkoming van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector geven sociale partners, belangenorganisaties en een brede groep overige betrokkenen uit de sector voldoende aanleiding om vanaf 2017 een structurele sociale dialoog te voeren. Ter inspiratie kan men kijken naar de zogenaemde Lloydconferentie (breed overleg in 2014 over de sterktes en zwaktes van de arbeidsmarkt cultuur), die qua betrokken partijen nog verder verbreed zal moeten worden met onder meer zzp'ers, overheden en subsectoren uit de culturele en creatieve sector.</p> <p>De sociale dialoog moet breed worden gevoerd met alle belanghebbenden, zoals de SER en de RvC eerder concludeerden. Dat betekent twee dingen. Ten eerste dat naast sociale partners en landelijke, regionale en lokale overheden ook vrijwilligers, zzp'ers, beroepsverenigingen, instellingen en bestaande informele overleggen een plek moeten krijgen in de sociale dialoog. Ten tweede betekent een brede sociale dialoog, dat het overleg een goede weerspiegeling is van de diversiteit van de bevolking, in lijn met de Code Culturele Diversiteit.</p>

## 1.2 Versterk sociale dialoog per subsector

**Doel** Het doel van de sociale dialoog per subsector is om scherper beeld te krijgen van de bedrijfseconomische inrichting van de betreffende subsector en de consequenties daarvan op de arbeidsmarktpositie van werkenden. Dit om vervolgens de voor de subsector specifieke arbeidsmarkt kwesties te agenderen en op te lossen.

**Uitvoering** Waar mogelijk worden reeds bestaande stakeholder-overleggen in de subsectoren beeldende kunst, podiumkunsten, erfgoed, letteren, architectuur, vormgeving, film en nieuwe media, cultuureducatie, amateurkunst en bibliotheken benut. Voorbeelden hiervan zijn Beeldende Kunst Nederland, BKNL (platform van alle betrokken partijen uit de beeldende kunst, gefaciliteerd door het Mondriaan Fonds) en het in ontwikkeling zijnde ClassicalNext (muziek). De partij die als aanjager optreedt bij dit agendapunt brengt per subsector in kaart waar stakeholder-overleggen bestaan en waar niet. Vervolgens wordt bepaald hoe deze dialogen versterkt kunnen worden om de arbeidsmarktpositie van werkenden te verbeteren en welke partij per subsector aanjager is.

Garantie op doorlopende financiële ondersteuning die nodig is om de overleggen mogelijk te maken, is voor alle subsectoren een aandachtspunt. Waar nodig kunnen de publieke fondsen en het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst LKCA een constaterende, agenderende en faciliterende rol vervullen om de sociale dialogen in de subsectoren te versterken. De Rijksoverheid zou de fondsen mandaat en armslag kunnen geven om deze rol te vervullen.

**Aanjager** De Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector.

**Toelichting** In de culturele en creatieve sector neemt het besef toe dat er een sterke onderlinge verwevenheid is tussen de diverse stakeholders die een rol hebben in het netwerk waarbinnen content wordt geproduceerd, verkocht, gefinancierd en geconsumeerd.

De opbrengsten binnen deze 'ketennetwerken' worden in veel gevallen onvoldoende naar redelijkheid en eerlijkheid verdeeld onder stakeholders. Zo zijn bijvoorbeeld de verdiensten van muzikanten die muziekstukken maken ten opzichte van commerciële distributeurs die dit werk vermarkten vaak niet in verhouding. Hoe beter stakeholders (zoals georganiseerde opdrachtgevers, creatieve professionals, producenten, subsidiënten, bemiddelaars, exploitanten en eventuele publieksorganisaties) met een gezamenlijk overleg op elkaar zijn aangesloten, hoe groter de circulariteit in de 'keten' en hoe effectiever zij arbeidsmarkt knelpunten voor hun specifieke subsector kunnen oplossen.

Versterk sociale dialoog per subsector!

Maak een sectorbrede  
Fair Practice Code

### 1.3 Maak een sectorbrede Fair Practice Code

<i>Doel</i>	De Fair Practice Code heeft tot doel een gedeeld vertrekpunt te scheppen om te komen tot betere arbeidsvoorwaarden en is een instrument dat de bewustwording van goed werk- en opdrachtgeverschap en goed werk- en opdrachtnemerschap vergroot, redelijke en eerlijke vergoedingen stimuleert en zowel de sectorale, subsectorale als individuele onderhandelingspositie van werkenden in de culturele en creatieve sector versterkt.
<i>Uitvoering</i>	De eerste versie van de Fair Practice Code is gemaakt door de werkgroep Fair Practice Code. Verdere ontwikkeling, gebruik ervan en monitoring op de werking binnen de sector wordt door deze werkgroep aangejaagd.
<i>Aanjager</i>	Kunsten '92 is aanjager bij het maken, doorontwikkelen, toepassen en monitoren van de sectorbrede Fair Practice Code.
<i>Toelichting</i>	<p>De Fair Practice Code bevat waarden en principes voor goed werk- en opdrachtgeverschap en goed werk- en opdrachtnemerschap, om in de culturele en creatieve sector te komen tot betere arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en opdrachtgevers enerzijds en werknemers en opdrachtnemers anderzijds.</p> <p>De Fair Practice Code zet partijen binnen de culturele en creatieve sector en derden die met de sector samenwerken aan om hun werk te doen met inachtneming van de waarden en principes uit de Fair Practice Code. Sectorbrede toepassing van de Fair Practice Code ook door derden moet worden gestimuleerd. De verdere ontwikkeling en monitoring van de Fair Practice Code moet worden ondersteund door de hoeders van de Code. Verder moeten partijen in de culturele en creatieve sector zich, naast de Fair Practice Code, (vanzelfsprekend) ook houden aan de Governance Code Cultuur en de Code Culturele Diversiteit.</p>

#### 1.4 Vergroot eenheid onder werkgevers en opdrachtgevers

<i>Doel</i>	Het doel is om de eenheid binnen het geheel van werk- en opdrachtgevers in de culturele en creatieve sector verder te versterken door toe te werken naar een gezamenlijk werk- en opdrachtgeversoverleg.
<i>Uitvoering</i>	De Federatie Cultuur en Federatie Dutch Creative Industries FDCI werken aan het uitvoeren van dit agendapunt.
<i>Aanjager</i>	De Federatie Cultuur.
<i>Toelichting</i>	Werk- en opdrachtgevers in de culturele en creatieve sector verenigen zich momenteel in diverse overlegorganen per subsector. Grotere eenheid onder werk- en opdrachtgevers betreffende standpunten en aanpak van arbeidsmarkt vraagstukken versterkt de sectorale sociale dialoog en bevordert een effectieve uitvoering van de ARBEIDSMARKTAGENDA CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR 2017-2023. Dit sluit aan op het advies van de SER en de RvC aan de belangenorganisaties om samen op te trekken of zoveel mogelijk in federatief verband samen te gaan.

Vergroot eenheid  
onder werkgevers  
en opdrachtgevers.

# Vergroot eenheid onder werkkenden

## 1.5 Vergroot eenheid onder werkkenden

<i>Doel</i>	Het doel is dat de organisaties van werkkenden in de culturele en creatieve sector afspreken om hun belangenbehartiging te professionaliseren, door de onderlinge eenheid te vergroten. Hierbij kunnen zij een gezamenlijke koepel in onderzoek nemen om de sectorale sociale dialoog binnen de culturele en creatieve sector te verbreden en meer gewicht in de schaal te leggen bij het onderhandelen met werk- en opdrachtgevers over collectieve arbeidsovereenkomsten.
<i>Uitvoering</i>	De Kunstenbond en de Nederlandse Toonkunstenaarsbond voeren de regie op de uitwerking van dit agendapunt en trekken op met een bredere vertegenwoordiging van vakbonden.
<i>Aanjager</i>	De Kunstenbond.
<i>Toelichting</i>	<p>In de culturele en creatieve sector werken naast werknemers in loondienst veel zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) en vrijwilligers. Het aantal zzp'ers in de sector is de laatste jaren fors toegenomen. Tegelijkertijd neemt de onzekerheid over het voortbestaan van hun werk toe, inkomsten nemen af, verzekeringen die steun bieden bij arbeidsongeschiktheid worden vaak niet gebruikt vanwege de hoge kosten. Ook in een pensioenregeling is vaak niet voorzien. Deze situatie leidt ertoe dat de arbeidsmarktpositie van werkkenden in de culturele sector slecht is. Dat, in combinatie met het feit dat de diverse groepen werkkenden niet of onvoldoende in eenheid voor hun slechte arbeidsmarktpositie opkomen, maakt hun onderhandelingspositie zwak.</p> <p>De sectorale sociale dialoog wordt versterkt door alle belanghebbenden erbij te betrekken, de onderlinge eenheid te vergroten en zo de belangenbehartiging voor een zeer diverse groep werkkenden in de culturele en creatieve sector te professionaliseren.</p>

1.6 Verklein het verschil in risico's tussen werknemers en zelfstandigen, ga uit van werkenden

**Doel** Het doel is om het verschil tussen de risico's die zelfstandigen lopen ten opzichte van de risico's die werknemers in loondienst lopen met betrekking tot onder meer arbeidszekerheid, arbeidscontinuïteit, arbeidsvoorwaarden en uiteindelijk de arbeidsmarktpositie zoveel mogelijk te verkleinen en voortaan uit te gaan van werkenden.

**Uitvoering** Door vanuit de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de culturele en creatieve sector expertise te delen met de SER en de Rijksoverheid, kunnen sociale zekerheden en fiscale regelingen voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector toegankelijk worden gemaakt. Waar mogelijk worden op een aantal plekken in de culturele en creatieve sector proeftuinen ingericht, zoals voorgesteld in het advies van de SER en de RvC, om de effectiviteit van nieuwe beoogde regelingen met behulp van een piloottraject te toetsen in de praktijk.

**Aanjager** Stichting Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK).

**Toelichting** Werknemers die een baan in loondienst combineren met werk als zelfstandige, of wisselend in loondienst dan wel als zelfstandige werken, komen in de culturele en creatieve sector relatief veel voor. Sommigen kiezen ervoor als zzp'er te werken, maar voor velen is hun rol als zzp'er een noodgedwongen oplossing en het gevolg van bezuinigingen in de culturele en creatieve sector en van toenemende flexibilisering van arbeid.

De zzp'ers die een groeiend gedeelte van de creatieve arbeidsmarkt uitmaken, vallen nog te vaak tussen de wal en het schip. Allerlei voorzieningen, regels en wetten blijken niet op hen toegesneden te zijn. Fiscale regels en sociale zekerheden zoals collectieve pensioenregelingen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn niet gemaakt voor zzp'ers. Om de arbeidsmarktpositie van zzp'ers in de culturele sector te versterken zal het onderscheid tussen vaste en flexibele medewerkers moeten worden verkleind. Hierdoor kan ook beter rekening worden gehouden met de hybride werkpraktijk van werkenden en in het bijzonder creatieve professionals binnen de sector.

Verklein het verschil  
in risico's tussen werknemers  
en zelfstandigen,  
ga uit van werkenden

Ontwikkel nieuwe  
 investeringsmodellen  
 verdienmodellen ~~en~~  
 en -instrumenten.

## 2.1 Ontwikkel nieuwe investeringsmodellen, verdienmodellen en -instrumenten

<i>Doel</i>	Het is doel is om ondernemerschap verder te professionaliseren door nieuwe investeringsmodellen, verdienmodellen en -instrumenten te ontwikkelen, waarmee het verdienvermogen van werkenden en instellingen, de werkgelegenheid en de professionele honorering in de culturele en creatieve sector worden vergroot.
<i>Uitvoering</i>	Bij de uitvoering van dit agendapunt kunnen brancheorganisaties, cultuurfondsen, makersorganisaties, kennisinstellingen, Rijksoverheid en lokale overheden samen optrekken.
<i>Aanjager</i>	Cultuur+Ondernemen.
<i>Toelichting</i>	Mede met inzet van de afgelopen twee bewindspersonen van het ministerie van OCW is programmatisch gewerkt aan het versterken van ondernemerschap in de culturele en creatieve sector, onder meer door uitbreiding van het cursusaanbod op dit terrein en door aandacht voor investeringen in de culturele en creatieve sector door derden. Structurele opvolging van het professionaliseren van ondernemerschap is wenselijk. Er is behoefte om kennis over bestaande en mogelijk nieuwe investeringsmodellen, verdienmodellen en -instrumenten in de culturele en creatieve sector te delen. Hierbij dient aangeduid te worden waar de sector zelf verantwoordelijkheid kan nemen en waar beleid en regelgeving van de overheid gewenst is.



## 2.2 Neem knelpunten wet- en regelgeving ondernemerschap weg

**Doel** Het doel is om knelpunten in beleid, wet- en regelgeving rond ondernemerschap in de culturele en creatieve sector weg te nemen.

In de beeldende kunstsector is hiermee een start gemaakt met de knelpuntenanalyse door Beeldende Kunst Nederland (BKNL) en het Mondriaan Fonds *Een verkenning naar financieringsmogelijkheden voor ondernemers en de toegankelijkheid voor (beeldend) kunstenaars* (2016). Door vergelijkbare knelpuntenanalyses uit te voeren binnen de subsectoren podiumkunsten, erfgoed, letteren, architectuur, vormgeving, film en nieuwe media, cultuureducatie, amateurkunst en bibliotheken kunnen eventuele knelpunten in wet- en regelgeving rond ondernemerschap worden weggenomen.

**Uitvoering** Voor het oplossen van de knelpunten binnen de beeldende kunst zijn werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, BKNL en de Rijksoverheid verantwoordelijk. Partijen kunnen gebruik maken van de kennis bij MKB Nederland op dit terrein. De benodigde financiële ondersteuning voor BKNL vanuit het Mondriaan Fonds om deze taak uit te kunnen voeren is hierbij een aandachtspunt en zou door de Rijksoverheid mogelijk gemaakt kunnen worden.

Voor het uitvoeren van knelpuntenanalyses in wet- en regelgeving rond ondernemerschap binnen overige subsectoren kunnen de aanjagers van de sociale dialogen per subsector, in samenwerking met de Rijksoverheid, het initiatief nemen, zie agendapunt 1.2.

**Aanjager** BKNL. Voor de overige sectoren wijst de Regiegroep per subsector een partij aan die het voortouw neemt. Dit kan ook Cultuur+Ondernemen zijn.

**Toelichting** BKNL concludeerde in een knelpuntenanalyse dat, op de cultuurfondsen na, het merendeel van de financieringsregelingen van de overheid niet (voldoende) zijn ingericht op deelname van zelfstandige (beeldende) kunstenaars. Het onderzoek laat zien welke knelpunten in wet- en regelgeving gericht op ondernemerschap voor de beeldende kunst opgelost moeten worden.

De knelpuntenanalyse werpt de vraag op binnen welke andere subsectoren van de culturele en creatieve sector knelpunten in wet- en regelgeving bestaan die ondernemerschap remmen. Nader onderzoek zouden deze knelpunten in kaart moeten brengen om ze vervolgens weg te nemen.

*Beeldende Kunst Nederland*  
*wet- en regelgeving*  
*ondernemerschap weg*

→ Intensiever ~~toets~~  
Monitoring naleving  
auteursrechtelijke bepaling

## 2.3 Versterk intellectuele eigendomsrechten

### 2.3.1 Intensieve monitoring naleving auteursrechtelijke bepalingen

*Doel* Het doel is betere naleving van de auteursrechtelijke bepalingen binnen de culturele en creatieve sector dankzij intensievere monitoring, het checken waar de naleving verbeterd kan worden en kijken welke partij sancties, of het effectief aanspreken van partijen, kan organiseren. Zie tevens punt 2.3.4.

*Uitvoering* Rechthebbendenverenigingen/-organisaties en auteursrechtenorganisaties c.q. collectieve beheerorganisaties (CBO's), Nederlandse Toonkunstenaarsbond Ntb, Geschillencommissie Auteursrechten, Platform Makers en de Federatie Auteursrechten werken samen aan de uitvoering van dit agendapunt.

*Aanjager* Platform Makers.

*Toelichting* Door betere uitoefening van auteurs- en naburige rechten, en op langere termijn wellicht ook door alternatieve modellen voor het exploiteren van intellectueel eigendom, al dan niet via bitcoin-systemen, kan het verdienvermogen in de sector aanzienlijk worden versterkt. De cultuursector zelf moet het goede voorbeeld geven als het gaat om het naleven van auteursrechtelijke bepalingen, ook in onderlinge en individuele contracten. Het zou behulpzaam zijn als relevante makersorganisaties en auteursrechtenorganisaties de praktijk met regelmaat monitoren.

## 2.3.2 Verbeter de werking van het auteursrecht

<i>Doel</i>	Het doel is om de handhaving van auteursrecht te intensiveren en legaal gebruik beter te faciliteren, om daarmee het verdienvermogen van de culturele en creatieve sector te vergroten.
<i>Uitvoering</i>	De Federatie Auteursrechtbelangen, Stichting BREIN, culturele- en erfgoedinstellingen, brancheorganisaties, de Rijksoverheid, Platform Makers, Platform Creatieve Media Industrie en auteursrechtenorganisaties c.q. CBO's (Collectieve Beheersorganisaties) zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van dit agendapunt.
<i>Aanjager</i>	Stichting BREIN.
<i>Toelichting</i>	Het protocol dat stichting BREIN (Bescherming Rechten Entertainment Industrie Nederland) heeft ontwikkeld om de handhaving van auteursrecht te intensiveren kan mede een oplossing bieden voor verbetering van de handhaving van het auteursrecht. Om het protocol in praktijk uit te voeren moet verkend worden hoe de Rijksoverheid kan bijdragen aan een betere werking van het auteursrecht ten behoeve van het verdienvermogen van de culturele en creatieve sector. Daarnaast draagt toegankelijk legaal aanbod bij aan vermindering van illegaal gebruik. Overheid en culturele aanbieders hebben ook daarom een extra taak de toegankelijkheid van legaal aanbod te bevorderen.

Verbeter de werking van het auteursrecht.

# Ontwikkel Strategie voor Exploitatie van Internationaal Online Intellectueel eigendom.

## 2.3.3 Ontwikkel strategie voor exploitatie van internationaal online intellectueel eigendom

<i>Doel</i>	Het doel is om een strategie te ontwikkelen voor bescherming, exploitatie en verspreiding van Nederlandse digitale culturele en artistieke producties op de onlinemarkt.
<i>Uitvoering</i>	Rechthebbersverenigingen, auteursrechtenorganisaties c.q. CBO's (Collectieve Beheersorganisaties), culturele instellingen, cultuurfondsen en de Rijksoverheid hebben een rol bij de uitvoering van dit agendapunt.
<i>Aanjager</i>	De Federatie Auteursrechtbelangen.
<i>Toelichting</i>	<p>De markt van digitale culturele en artistieke producties groeit fors. Door de stevige toename van digitale technologie, nieuwe media en de game-industrie moet werk worden gemaakt van moderne internationale copyrightwetgeving die aangepast is aan de digitale realiteit van nu. Daarbij dient een goed evenwicht te worden bereikt tussen exclusieve rechten, collectief beheerde rechten en uitzonderingen op het exclusieve recht.</p> <p>Met de digitale revolutie heeft een grote koopkrachtverschuiving van de culturele en creatieve sector naar de technologiebedrijven plaatsgevonden. De te ontwikkelen strategie moet de culturele en creatieve sector weer in staat stellen een eerlijk deel van die geldstroom te laten ontvangen. De strategie moet erop gericht zijn deze 'value gap' te dichten.</p> <p>Een lange termijnstrategie inclusief eventueel noodzakelijke aanpassingen van wetgeving, van handhavingsinstrumentarium of van het bestel als zodanig is noodzakelijk. De aanpak van intermediaire netwerken en van het weglekken van inkomsten van de culturele en creatieve sector naar de 'tech branche' moet hierin worden meegenomen. Wees als sector alert op en betrokken bij de stappen die op dit moment worden gezet in Europese wetgeving om digitale beschikbaarheid en aanbod van beschermde werken beter te faciliteren. De reeds lopende ontwikkelingen die momenteel op Europees niveau gaande zijn betreffende de digitale eengemaakte markt, moeten in de te ontwikkelen strategie worden meegenomen. Daarbij hoort tevens het tegen redelijke voorwaarden mogelijk maken van de ontsluiting van onder meer archieven.</p>

## 2.3.4 Geef opvolging aan evaluatie van Auteurscontractenwet

**Doel** Het doel is om te onderzoeken of de in 2020 geplande evaluatie en de in 2018 geplande tussenevaluatie van de Wet Auteurscontractenrecht, die ook de grondslag bevat voor de Geschillencommissie Auteurscontractenrecht, punten oplevert om de wet en de commissie verder te verbeteren. Betrokken partijen spreken af eventuele verbeterpunten uit te voeren voor versterking van het auteursrecht van makers en de naburige rechten van uitvoerende kunstenaars.

**Uitvoering** Dit agendapunt wordt uitgevoerd door de Federatie Auteursrechtbelangen, Platform Makers, PCMI, auteursrechtenorganisaties c.q. CBO's, culturele instellingen, brancheorganisaties, de Rijksoverheid en de publieke en commerciële omroepen. Partijen roepen alle opdrachtgevers van auteurs en uitvoerenden op zich bij de geschillencommissie in te schrijven.

**Aanjager** De regiegroep stelt een taakgroep in die proactieve betrokkenheid vanuit de sector bij deze evaluatie gaat aanjagen.

**Toelichting** Per 1 juli 2015 is de Wet Auteurscontractenrecht in werking getreden, een uitbreiding van de Auteurswet. De wetswijziging heeft als doel om de contractuele positie van uitvoerend kunstenaars te verbeteren ten opzichte van exploitanten van hun werk.

De Geschillencommissie Auteurscontractenrecht behandelt geschillen tussen een maker en een exploitant, zoals een uitgever of producent, inzake de exploitatieovereenkomst.

In 2020 wordt de werking van zowel de nieuwe Auteurscontractenwet als de Geschillencommissie Auteurscontractenrecht geëvalueerd. Begin 2018 staat een tussenevaluatie gepland.

Geef opvolging ~~aan~~  
aan evaluatie van  
Auteurscontractenwet.

# Maak een platform voor marktstimulering.

## 2.4 Maak een platform voor marktstimulering

<i>Doel</i>	Het doel is om kennis over marktstimulering van de culturele en creatieve sector te verzamelen, te bundelen en te ontsluiten.
<i>Uitvoering</i>	De volgende partijen zijn medeverantwoordelijk voor de uitvoering van dit agendapunt: brancheverenigingen, cultuurfondsen, kennisinstellingen, de Rijksoverheid, provincies en gemeenten.
<i>Aanjager</i>	De Museumvereniging (FC) onder voorbehoud.
<i>Toelichting</i>	<p>Het verdienvermogen van de culturele en creatieve sector wordt in sterke mate bepaald door de omvang van de potentiële afzetmarkt en door de mate waarin de sector in staat is om die aan te spreken.</p> <p>Op dit moment zijn er binnen de culturele en creatieve sector reeds bestaande goede voorbeelden van marktstimulering, zoals de Museumkaart, de Boekenweek en de Dutch Design Week, maar deze staan veelal op zichzelf. In aansluiting op het advies van de SER en de RvC over het stimuleren van de markt voor diensten en producten van de culturele en creatieve sector zou een overkoepelend platform voor marktstimulering kunnen helpen om het verdienvermogen in de culturele en creatieve sector verder te vergroten. Het platform zou onder meer onderzoek kunnen doen naar onbenut marktpotentieel voor de culturele en creatieve sector in binnen- en buitenland en campagnes kunnen ontwikkelen voor collectieve marketing.</p> <p>De Rijksoverheid, provincies en lokale overheden zouden dit platform financieel mogelijk kunnen maken vanuit de gedachte dat cultuur veel heeft bij te dragen aan de economie van land, streek en stad, van de export, van het toerisme en de horeca. De bestaande initiatieven bij VNO-NCW, Bruisende Binnensteden en Creative Cities op dit terrein kunnen hierin meegenomen worden.</p>

## 2.5 Stimuleer opdrachtgeverschap met matchingsregelingen overheid

**Doel** Het doel is dat matchingsregelingen van overheden investeringen in de culturele en creatieve sector door derden aantrekken.

**Uitvoering** Dit agendapunt wordt uitgevoerd door de Rijksoverheid, provincies en gemeenten in samenwerking met brancheorganisaties, cultuurfondsen en particuliere organisaties, zoals de ANWB en Gastvrij Nederland.

**Aanjager** De Federatie Dutch Creative Industries.

**Toelichting** Creatieve professionals kunnen bedrijven, publieke instellingen en overheid voorzien van waardevolle creatieve content en helpen om complexe problemen op te lossen en te innoveren. Opdrachtgeverschap vanuit onder meer bedrijven, woningbouwcorporaties, zorginstellingen, onderwijs en overheden richting creatieve professionals kan worden gestimuleerd met behulp van matchingsregelingen, waarbij overheden opdrachtgevers tegemoetkomen in de eigen bijdrage (matching).

In lijn met het advies van de SER en de RvC wordt onderschreven dat matchingsregelingen, waarbij bedrijven en overheden cofinanciering krijgen voor culturele projecten, een effectief middel zijn om private investeringen los te maken.

Stimuleer  
opdrachtgeverschap met  
matchingsregelingen overheid

Verken collectieve  
arbeidsmarktovereenkomsten  
voor alle werkkenden.

## 3.1 Verken collectieve arbeidsovereenkomsten voor alle werkenden

<i>Doel</i>	Het doel is om met behulp van onderzoek toe te werken naar een situatie waarin de arbeidsvoorwaarden voor werkenden in de culturele en creatieve sector waar mogelijk en wenselijk zijn vastgelegd in collectieve overeenkomsten, die ruimte geven aan flexibiliteit, maatwerk en diversiteit, om op die manier toekomstbestendige arbeidsovereenkomsten te realiseren.
<i>Uitvoering</i>	Bestaande collectieve overeenkomsten worden vergeleken en er wordt onderzocht of meer eenheid mogelijk is in de nu nog diverse collectieve arbeidsovereenkomsten in de culturele en creatieve sector. Werknemers- en werkgeversorganisaties voeren het onderzoek uit en betrekken een brede groep werkenden bij het onderzoek en doen waar nodig voorstellen voor nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten.
<i>Aanjager</i>	Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten NAPK (FC).
<i>Toelichting</i>	<p>De onderhandelingspositie van werkenden richting werk- en opdrachtgevers in de culturele en creatieve sector is zwak. Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen oplossingen bieden om de onderhandelingspositie van werkenden richting werk- en opdrachtgevers te versterken, maar deze worden op dit moment slechts gedeeltelijk benut.</p> <p>Nader onderzoek moet uitwijzen wat er nodig is om bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten uit te breiden en waar nodig nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten te ontwikkelen voor alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de collectieve arbeidsovereenkomsten flexibel genoeg moeten zijn om ook voor zzp'ers toegankelijk te zijn. Gezien de grote toename van het aantal zzp'ers in de culturele en creatieve sector en hun zwakke arbeidsmarktpositie, is er een urgente behoefte aan toereikend instrumentarium om de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarktpositie voor zzp'ers te verbeteren.</p>



### 3.2 Onderzoek financieringsmogelijkheden sociale zekerheid, pensioen en scholing

**Doel** Het doel is om de financieringsmogelijkheden voor sociale zekerheid, pensioen en scholing te onderzoeken.

**Uitvoering** Uitvoering van dit agendapunt ligt in handen van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, vertegenwoordigers van zzp'ers, bestaande sociale fondsen (scholingsfondsen, Arbeidsmarkt en Opleidingsfondsen (A+O fondsen)) en de Rijksoverheid.

**Aanjager** Cultuurconnectie.

**Toelichting** De arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector wordt niet alleen beter met een beter inkomen. Ook de sociale voorzieningen, verzekeringen tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid, pensioenopbouw en scholing, zijn van belang om de arbeidsmarktpositie van werkenden aanzienlijk te verbeteren en te verduurzamen.

Er komt een onderzoek naar financieringsmogelijkheden via bijvoorbeeld het inrichten van een centraal sectorbreed fonds of sectorspecifieke regelingen voor de culturele en creatieve sector, vanuit bestaande fondsen voor sociale zekerheid, pensioen en scholing de arbeidsmarktpositie. Financiering zou gebaseerd kunnen zijn op eigen afdrachten en afdrachten van opdrachtgevers, afnemers en subsidiënten. Hiermee kan ten behoeve van werkenden in de culturele en creatieve sector een minimaal stelsel van sociale zekerheid en/of een pensioenregeling en/of een collectief scholingsfonds worden gefinancierd, al dan niet op basis van een 'opt out' regeling. De Rijksoverheid en andere overheden zouden dit onderzoek financieel kunnen faciliteren. Recent onderzoek en recente ervaringen op dit gebied, bijvoorbeeld vanuit de Kunstenbond, de cultuureducatie-branche en het Sectorplan Cultuur wordt benut.

Onderzoek financierings-  
mogelijkheden sociale  
zekerheid, pensioen  
en scholing

op  
Stel modelreglementen voor  
vrijwilligers, stagiairs en  
werkervaringsplaatsen.

### 3.3 Stel modelreglementen op voor vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen

*Doel* Doel is om de inzet van vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen binnen de culturele sector met (uitbreiding van bestaande) modelreglementen verder te professionaliseren en om door middel van nader onderzoek duidelijk te krijgen wanneer de verhouding tussen betaalde en onbetaalde werkenden verantwoord is.

*Uitvoering* De uitvoering van dit agendapunt kan worden gerealiseerd door de samenwerking tussen werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, vrijwilligersorganisaties, (kunstvak)opleidingen, de Cultuurfondsen en de Boekmanstichting.

*Aanjager* Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals VNPf (FC).

*Toelichting* Het aantal vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen in de culturele en creatieve sector groeit. Bij onder meer cultuurinstellingen, festivals, theaters, bibliotheken, filmhuizen en musea komen vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen op de plaats waar vóór de economische crisis mensen in loondienst waren. Onderzoek van de Boekmanstichting bevestigt deze trend en laat zien dat, afhankelijk van de discipline, vrijwilligers tussen de 40-60 procent van de werkzaamheden in de culturele en creatieve sector verrichten.

Net als een betaalde werk- of opdrachtnemer heeft ook een vrijwilliger, stagiair of persoon die een werkervaringsplaats vervult, recht op duidelijkheid en moeten er bepaalde afspraken worden gemaakt tussen deze onbetaalde werkenden en de instellingen waarvoor zij werken.

De toename van het aantal vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen vraagt om goede modelreglementen, maar tegelijkertijd ook om het stellen van paal en perk aan mogelijke verdringing van betaalde werkenden op de arbeidsmarkt door oneerlijke concurrentie met onbetaalde krachten. Een zogeheten 'race to the bottom', waarbij de inzet van onbetaalde krachten de voorkeur krijgt boven de inzet van betaalde (ervaren) krachten, moet binnen de culturele en creatieve sector worden voorkomen, zodat de ruimte voor betaalde krachten niet een absoluut bodemniveau bereikt. Dat zou de kwaliteit en duurzaamheid van de sector verslechteren.

### 3.4 Richt een taakgroep op voor Permanente Professionele Ontwikkeling

**Doel** Het doel is dat de taakgroep in kaart brengt hoe een sectorbrede aanpak, de financiering en de ondersteuning van permanente professionele ontwikkeling binnen de culturele en creatieve sector eruit moeten komen te zien.

**Uitvoering** Dit agendapunt is de verantwoordelijkheid van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, Cultuur-, OA- en particuliere fondsen, de Akademie van Kunsten en culturele organisaties.

**Aanjager** Het Sectoraal adviescollege kunstonderwijs van de Vereniging Hogescholen in het kader van de KUO Next-agenda.

**Toelichting** Een leven lang leren wordt de komende jaren, voor alle sectoren van de Nederlandse economie, steeds belangrijker. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Door technologische ontwikkelingen en innovaties binnen de culturele en creatieve sector ontstaan, veranderen en verdwijnen banen. Investeren in de mobiliteit van werkenden om hun volledige potentieel te benutten is van belang voor een vitale culturele economie. Na het voltooien van een opleiding en instroom op de arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat zij zich blijven ontwikkelen om eigen werkgelegenheid te creëren, in de toekomst inzetbaar te blijven, en hun doorstroom binnen en/of buiten de culturele en creatieve sector te realiseren. Permanente professionele ontwikkeling, gedurende de hele carrière, is de nieuwe norm.

Een taakgroep doet een voorstel op hoofdlijnen voor een sectorbrede aanpak, de financiering en de ondersteuning van permanente professionele ontwikkeling binnen de culturele en creatieve sector. Hierbij wordt voortgebouwd op het sectorplan cultuur en rekening gehouden met de rol van het kunstonderwijs als aanbieder.

Richt een taakgroep op voor  
Permanente Professionele  
Ontwikkeling.

Deel kennis en  
personeels menskracht  
personeelszaken.

### 3.5 Deel kennis en menskracht personeelszaken

<i>Doel</i>	Het doel is om goed werk- en opdrachtgeverschap binnen kleine instellingen in de culturele en creatieve sector te stimuleren door meer samenwerking en kennisdeling te organiseren tussen de personeelszakenafdelingen van grotere en kleinere creatieve instellingen en door meer uitwisseling te organiseren van uitvoeringscapaciteit op het gebied van personeelszaken tussen kleinere creatieve instellingen onderling.
<i>Uitvoering</i>	Dit agendapunt wordt uitgevoerd door creatieve instellingen in samenwerking met werkgeversorganisaties. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zou in het verlengde van het Sectorplan Cultuur een extra impuls kunnen geven door uitvoering van dit agendapunt financieel te ondersteunen.
<i>Aanjager</i>	De Vereniging van Openbare Bibliotheken VOB (FC).
<i>Toelichting</i>	<p>De kleinschaligheid van de meeste instellingen in de culturele en creatieve sector vormt een belemmering om goed werk- en opdrachtgeverschap (passende arbeidsvoorwaarden en een adequate vergoeding, het stimuleren van duurzame inzetbaarheid en scholing van werkenden) te realiseren. Het belang van personeelszaken en goede arbeidsvoorwaarden moet in alle instellingen nog hogere prioriteit krijgen.</p> <p>Samenwerking tussen personeelszakenafdelingen van grotere instellingen en kleinere instellingen, die veelal geen officiële afdeling personeelszaken hebben, helpt om binnen kleine creatieve instellingen de ambitie op goed werkgeverschap te ontwikkelen en te realiseren. Daarnaast zouden meerdere kleinere instellingen gezamenlijk kennis- en uitvoeringscapaciteit op het gebied van personeelszaken kunnen organiseren. Er zijn in de culturele en creatieve sector al goede voorbeelden te vinden van samenwerking tussen instellingen op het gebied van gedeelde kennis en menskracht op het gebied van personeelszaken.</p> <p>In het verlengde van het Sectorplan Cultuur ligt het in de rede om door te gaan met de daar ingezette versterking van arbeidsmarktaspecten.</p>

3.6 Maak van goed werk- en opdrachtgeverschap de norm en erken financiële consequenties

**Doel** Het doel is dat in de begroting van creatieve instellingen structureel ruimte wordt gemaakt voor goed werk- en opdrachtgeverschap en dat effecten van goed werk- en opdrachtgeverschap op de productiecapaciteit worden erkend, gemonitord en waar nodig dat bestaande prestatie-eisen worden aangepast.

**Uitvoering** Dit agendapunt wordt uitgevoerd door de financiers van de creatieve instellingen: Rijksoverheid, provincies en gemeenten, cultuurfondsen in samenwerking met de werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties en vertegenwoordigers van zzp'ers.

**Aanjager** Cultuur+Ondernemen.

**Toelichting** Uitvoering van de arbeidsmarktagenda moet leiden tot een betere arbeidsmarktpositie van werkenden in de culturele en creatieve sector en moet bijdragen aan een toekomstbestendig en bloeiend creatief klimaat. Partijen moeten rekening houden met de consequenties voor de begrotingen van creatieve instellingen. Voor de hele sector een beter inkomen en betere sociale voorzieningen realiseren is niet vrijblijvend. Hier moet prioriteit aan worden gegeven binnen instellingen en er moet budget voor worden ingezet.

Begrotingen van creatieve instellingen moeten voldoende kader bieden om werk te maken van goed werk- en opdrachtgeverschap. Politiek, subsidieverstrekkers, (wel en niet gesubsidieerde) organisaties, instellingen, werkenden én publiek moeten zich realiseren dat het voeren van goed werk- en opdrachtgeverschap in de cultuursector effect heeft op de huidige productiecapaciteit. Normen, financiële verantwoordingen en prestatie-eisen ten aanzien van de output van culturele en creatieve instellingen die door subsidieverstrekkers op dit moment worden gesteld, zullen met het realiseren van de ambities van goed werk- en opdrachtgeverschap waar nodig moeten worden herzien en besproken.

Maak goed werk- en  
opdrachtgeverschap de norm  
en erken de financiële  
consequenties

Bedenk een alternatief  
voor wekenis ~~in~~ WW  
in cultuursector

### 3.7 Bedenk een alternatief voor wekenis WW in cultuursector

<i>Doel</i>	Het doel is om knelpunten rond de wekenis in de WW voor werkenden in de culturele en creatieve sector op te heffen en om constructieve alternatieven te ontwikkelen en vanuit het UWV extra expertise over de culturele en creatieve sector beschikbaar te hebben voor de begeleiding van mensen zonder werk.
<i>Uitvoering</i>	Bij de uitvoering van dit agendapunt zijn de Rijksoverheid, werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en vertegenwoordigers van zzp'ers betrokken.
<i>Aanjager</i>	ACT Belangenorganisatie voor acteurs.
<i>Toelichting</i>	Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering geldt momenteel vanuit de overheid een wekenis. De wekenis houdt in dat er in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid, tenminste 26 weken moet zijn gewerkt. Deze wekenis zorgt in de culturele en creatieve sector voor problemen aangezien veel werkenden projectmatig en/of seizoensgebonden werken. Wanneer werkenden in de culturele en creatieve sector enkel door de wekenis niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering, wordt hun kans op herintreden aanzienlijk verkleind.

### 3.8 Verken brede inzet van instrument honorariumrichtlijn

**Doel** Het doel is om te onderzoeken binnen welke andere subsectoren dan de beeldende kunst en de podiumkunsten (muziekensembles, componisten), richtlijnen voor honoraria kunnen worden ontwikkeld, mede als onderdeel van de Fair Practice Code.

**Uitvoering** Bij dit agendapunt zijn betrokken: de Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector, per betreffende subsector de partijen die ook de sociale dialogen per subsector aanjagen, zie agendapunt 1.2. Deze partijen gaan over de inhoud van de richtlijn. Waar nodig kunnen de cultuurfondsen een ondersteunende en stimulerende rol spelen in het proces.

**Aanjager** Het Fonds Podiumkunsten.

**Toelichting** Binnen de beeldende kunst en de podiumkunsten (muziekensembles, componisten) worden met succes honorariumrichtlijnen toegepast, een handreiking aan zowel creatieve professionals als instellingen om te komen tot een professionelere contract- en onderhandelingspraktijk, met als uitkomst een redelijke en eerlijke honorering voor creatieve professionals.

Om toepassing van de richtlijn in de praktijk voor alle betrokkenen te stimuleren is een website ingericht met: de richtlijn, het achterliggende rekenmodel, een checklist en een online calculator voor een indicatie van het honorarium. Het loont de moeite te onderzoeken binnen welke andere subsectoren dan de beeldende kunst en de podiumkunsten (muziekensembles) richtlijnen voor honoraria en ondersteunende tools kunnen worden ontwikkeld.

Verken brede inzet  
van instrument  
honorariumrichtlijn.

Creëer ruimte  
voor het maken  
van tariefafspraken.

### 3.9 Creëer ruimte voor het maken van tariefafspraken

*Doel* Het doel is om de inkomenspositie van werkenden in de culturele en culturele en creatieve sector te verbeteren door ruimte te creëren voor het maken van tariefafspraken, getoetst in een afgebakende proeftuin. Waar nodig moeten over interpretatie of aanpassing van de Mededingingswet afspraken worden gemaakt.

*Uitvoering* Voor de uitvoering van dit agendapunt werken georganiseerde werkgevers en -werknemers, de Rijksoverheid en de Autoriteit Consument en Markt (ACM) samen.

*Aanjager* De Kunstenbond.

*Toelichting* In de tweede helft van 2016 heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen van Tweede Kamerleden Monasch en Van Dijk waarin het kabinet wordt verzocht in gezamenlijk overleg met belanghebbenden en de ACM met een voorstel te komen hoe creatieve professionals hun krachten bij onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden kunnen bundelen. De ministeries van OCW, SZW en Economische Zaken (EZ) hebben een opsomming gemaakt van bestaande mogelijkheden voor creatieve professionals om hun inkomenspositie te verbeteren.

Deze arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector bevat verschillende stappen om de inkomenspositie van creatieve professionals verder te verbeteren, in aanvulling op de bestaande regelingen. Als deze niet leiden tot het gewenste resultaat, biedt wettelijke ruimte voor het maken van tariefafspraken voor zzp'ers mogelijk oplossingen.

In lijn met het advies van de SER en de RvC zou met behulp van een proeftuin kunnen worden onderzocht of er wettelijk ruimte kan worden gecreëerd voor het maken van tariefafspraken voor vergoedingen voor zzp'ers en wat de effecten daarvan zijn. Waarbij het uiteraard mogelijk blijft voor zzp'ers met een sterkere onderhandelingspositie om zelf hogere tarieven te kunnen uitonderhandelen.

Zo zou het voor de hand kunnen liggen als de Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers (BNO) in goed overleg met het ministerie van Ministerie van Economische Zaken en grote opdrachtgevers een proef zou starten voor opdrachten in de sfeer van vormgeven en ontwerpen.



### 3.10 Steun werkenden op specifieke punten in hun carrière

**Doel** Het doel is om met hulp van onderzoek te bepalen in welke gevallen en in welke vorm financiële ondersteuning van creatieve professionals nodig is in het begin, halverwege en in de eindfase van hun loopbaan. Te denken valt aan variaties op de voormalige Wet Werk en Inkomen Kunstenaars (WWIK) of het uitbreiden van individuele stipendia en werkbeurzen.

**Uitvoering** Het onderzoek wordt gefaciliteerd door de Rijksoverheid en mogelijk lokale overheden en begeleid door Cultuur+Ondernemen, werknemersorganisaties en Kunsten '92.

**Aanjager** Kunsten '92.

**Toelichting** Voor een aanzienlijke groep creatieve professionals is het lastig om aan het begin van hun carrière voldoende inkomen te genereren, halverwege- en in de eindfase van hun carrière inzetbaar te blijven binnen- en buiten de sector.

De maatschappelijke meerwaarde van creatieve professionals en de sectorspecifieke kenmerken van de arbeidsmarkt, rechtvaardigt overheidsbijdragen in bepaalde fases van hun carrière opdat zij een zelfstandig bestaan kunnen leiden, ruimte hebben om zich te kunnen verzekeren, een pensioen op te bouwen en zich te blijven scholen. De overheid zou een onderzoek naar de inzetbaarheid van steun voor creatieve professionals die voldoen aan een beroepsmatigheidstoets kunnen faciliteren, zoals ook gesuggereerd door de SER en de RvC in hun gezamenlijke advies.

Steun werkenden  
op specifieke punten in  
carrière hun carrière

## **Bijlage 1: Toelichting op terminologie**

### **Culturele en creatieve sector**

In de arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector wordt de kunst, cultuur en creatieve sector op dezelfde brede wijze gedefinieerd als in de Verkenning arbeidsmarkt culturele sector (2016) van de SER en de RvC.

De agenda richt zich op en richt zich de gehele (gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde) culturele en creatieve sector in Nederland. Om de sector als één geheel te beschouwen heeft de werkgroep gekozen voor de term 'culturele en creatieve sector'. Uitvoering van de agenda vindt waar nodig vanzelfsprekend plaats met rekenschap van bestaande (sub)sectorspecifieke kenmerken en dynamieken.

### **Werkenden**

De agenda richt zich op en richt zich tot alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Deze sector kent een grote diversiteit aan beroepen en functies, zowel qua inhoud van het werk als qua vorm (in loondienst of als zelfstandige of een combinatie van beiden).

Inhoudelijk bekeken zijn er onder meer beeldend kunstenaars, dramaturgen, game ontwerpers en journalisten, maar ook technici, marketingmedewerkers en zakelijk leiders. Qua vorm kent de culturele en creatieve sector, in vergelijking met de rest van de Nederlandse economie, een groot aantal zelfstandigen. Voor sommigen een bewuste keuze, voor andere een gedwongen noodzaak. En naast al deze verschillende mensen en zijn er ook een heleboel vrijwilligers, die een groeiend aandeel vormen van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector.

Om al deze verschillende beroepen en rollen qua inhoud en vorm gezamenlijk aan te spreken met deze Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector is door de werkgroep gekozen voor de term 'werkenden'.

### **Creatieve professional**

In sommige gevallen spreekt de agenda over creatieve professionals. Met een creatieve professional wordt een producent van kunst bedoeld. Onder kunst wordt verstaan: het product van

creatieve menselijke uitingen, onder meer: schilderen, tekenen, fotografie, grafiek, beeldhouwen, film en nieuwe media, theater, muziek en zang, dans, bouwkunde of architectuur, literatuur en poëzie.

In de culturele en creatieve sector hebben creatieve professionals vaak een hybride arbeidsrelatie, waarbij zij verschillende soorten werkzaamheden verrichten (bijvoorbeeld een beeldend kunstenaar die ook lesgeeft) in de creatieve sector zelf, maar ook regelmatig daarbuiten, als zelfstandige en/of in loondienst. In de creatieve sector komt het combineren van banen en werkkringen vaak voor. Om rekening te houden met deze hybride beroepspraktijk heeft de werkgroep gekozen voor de term 'creatieve professional'.

### Aanjager

De arbeidsmarktagenda is een samenwerkingsagenda. Voor een succesvolle uitvoering van ieder agendapunt is de inzet van meerdere partijen nodig. Om een concreet begin te maken met de uitvoering is bij ieder agendapunt één partij gevraagd als aanjager op te treden. De aanjager neemt het initiatief om betrokken partijen bijeen te brengen en een gezamenlijk plan voor de uitvoering te maken. De aanjager is aanspreekpunt voor de regiegroep betreffende de uitvoering van het agendapunt.

### Regiegroep

De Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector bewaakt tijdens de uitvoering van de agenda de samenhang en heeft contact met de partijen die als aanjager optreden.

De regiegroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en zelfstandigen uit de culturele en creatieve sector, cultuurfondsen, de RvC, het ministerie van OCW en Kunsten '92. De regiegroep komt geregeld samen om de uitvoering van de agenda te monitoren. Partijen in de regiegroep dragen de urgentie van de arbeidsmarktagenda uit richting het veld, politiek en publiek en zorgen voor verbinding met andere relevante sociale dialoogtafels, binnen en buiten de cultuursector.

## Bijlage 2: Deelnemers aan de dialoogsessies en validatiesessies

- *Robbert Baruch*, Buma Stemra
- *Alexander Beets*, Fontys Rockacademie
- *Arlette Bekink*, Pictoright
- *Marion Beltman*, Zelfstandig trainer en adviseur
- *Erik Benders*, Kytopia
- *Hans Onno van den Berg*, Zelfstandig adviseur
- *Aukje Bolle*, Korzo
- *Collete Bothof*, Directors Guild
- *Ella Broekstra*, Stichting Omroep Muziek
- *Paul Bronkhorst*, Omscholing Dansers Nederland
- *Roy Cremers*, Voordekunst
- *Chris Dingjan*, Vereniging van Nederlandse Orkesten
- *John Does*, Cultuurgebouw Haarlemmermeer
- *Birgit Donker*, Mondriaan Fonds
- *Gerard van Essen*, SER
- *Torre Florim*, De Staat
- *Diane Frenay*, Cultuur+Ondernemen
- *Guus Gallicher*, Projectleider UWV Servicepunt Kunst & Cultuur
- *Arjan Gerritsen*, Raad voor Cultuur
- *Bob Groot*, CBS
- *Yvonne Grootenboer*, Platform Beeldende Kunst
- *Anne-Marie 't Hart*, Cultuurconnectie en Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties
- *Annelies van Haven*, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
- *Jan Hilbers*, Auteursbond
- *Jo Houben*, Cultuur+Ondernemen
- *Ad de Jong*, Beeldend kunstenaar
- *Kitty de Jong*, Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers
- *Samantha Kagie*, Cultuurconnectie
- *Caspar de Kieft*, Kunstenbond
- *Pim van Klink*, Federatie auteursrechtbelangen
- *Annemarie Kremer*, Your life on Stage
- *Tim Kuik*, Stichting Brein
- *Kees Lamers*, Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals
- *Suzanne Leclair-Noteborn*, Federatie Cultuur
- *Marie van Leeuwen*, ArtEZ hogeschool voor de kunsten Arnhem Enschede Zwolle

- *Geert Lovink*, Institute of Network Cultures
- *Martijn van der Mark*, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
- *Karen de Meester*, Cultuur+Ondernemen
- *Cyril van der Net*, Ministerie van V&J
- *Eppo van Nispen*, stichting Collectieve Propaganda van het Nederlandse Boek
- *Anouk Nuyens*, theatermaker
- *Tiziano Perez*, Nederlands Letterenfonds
- *Jacques Pisters*, Conservatorium van Amsterdam
- *Henriëtte Post*, Fonds Podiumkunsten
- *Amanda van Rij*, Ministerie van OCW
- *Berend Schans*, Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals
- *Sanne Scholten*, Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst
- *Katie Schreiber*, Ministerie van OCW
- *Willeke Steenbeeke*, Submarine
- *Jules van den Steenhoven*, Dutch Academy For Film
- *Steven van Teeseling*, Mondriaan Fonds
- *Irene Timmer*, ACT Belangenvereniging voor acteurs
- *Margo van der Valk*, Nederlands Filmfonds
- *Jan Willem van de Velden*, Sociaal Fonds Podiumkunsten
- *Roel van de Ven*, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie
- *Martin Verboom*, Boom&Bos
- *Anita Verheggen*, Nederlandse Toonkunstenaarsbond
- *Dorien Versloot*, Sociaal Fonds Podiumkunsten
- *Camiel Vingerhoeds*, Ministerie van OCW
- *Jeroen Visser*, SER
- *Joost Westerveld*, Amsterdam Sinfonietta
- *Janneke van der Wijk*, Conservatorium van Amsterdam
- *Gea Wold*, Museumvereniging
- *Anne Zeegers*, De Schrijverscentrale
- *Maarten Zeinstra*, Kennisland

# Colofon

## Uitgave

Kunsten '92

Herengracht 62

1015 BP Amsterdam

T 020 4220 322

E [info@kunsten92.nl](mailto:info@kunsten92.nl)

## Tekst

Werkgroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector.

Eindredactie: *Erik Akkermans* (Voorzitter werkgroep),

*Jorn Matena* (Bureau &MAES) en *Marianne Versteegh* (Kunsten '92).

Tekstredactie *Heleen Alberdingk Thijm*

## Grafisch ontwerp

*Thijs Verbeek*

## Handschrift

*Yuri Veerman*

## Drukwerk

*Lenoirschuring*

## Versie

November, 2017