



0

2021

1

platform
acct

jaarplan
2021

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inleiding.....	3
Waar komen we vandaan?.....	4
Covid-19.....	6
Korte terugblik: wat deden we in 2020?.....	7
Vergroten verdienvermogen	7
Verbeteren van inkomenszekerheid van werkenden.....	8
Verbeteren van scholing en duurzame inzetbaarheid	8
Focus en plannen in 2021	9
Lijn 1: vergroten van het verdienvermogen	11
Lijn 2: stimuleren van scholing en professionalisering van/voor de sector.....	12
Lijn 3: initiëren, faciliteren, bevorderen van billijke afspraken en sociale arrangementen..	13
Uitgangspunten voor 2022 en verder.....	16
Communicatie	16
Financiën.....	17
Organisatie en governance	17

Voorwoord

Het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst gaat zijn tweede jaar in. Het is ook het tweede jaar waarin de Covid-19 crisis de samenleving heeft ontwricht, in het bijzonder de culturele en creatieve sector. En het is een verkiezingsjaar. Er zijn politieke partijen die zowel de cultuur als onze arbeidsmarkt zeer ter harte nemen. Er zijn er ook die dat veel minder doen. Zowel de uitslag van de verkiezingen als het verdere verloop van de Covid-19 crisis zal van invloed zijn op de ontwikkeling van arbeidsmarkthema's én ons Platform. In dit jaarplan kijken we zover mogelijk vooruit, naar het perspectief voor onze arbeidsmarkt op lange termijn. Wat is daarvoor nodig? Wat kan de sector zelf oppakken? En waar hebben we anderen, in het bijzonder de overheid, nodig?

De Arbeidsmarktagenda van de sector omvat een indrukwekkende *to-do-list*. In dit jaarplan geven we de prioriteiten aan. Als bestuur zijn we superblij met een gemotiveerd, klein en wendbaar team dat focus heeft aangebracht in de actiepunten van de Arbeidsmarktagenda. Het team is in het afgelopen jaar, ondanks de beperkingen die Covid-19 meebracht, snel en praktisch aan het werk gegaan. Alleen al het razendsnel van de grond brengen en inrichten van het instrument voor Permanente Professionele Ontwikkeling: Werktuig PPO is een prestatie.

Wat gaan we de komende tijd voor en vooral mét de sector doen? Dat hebben we in dit jaarplan zo goed mogelijk omschreven. Bedoeld als een werkljst voor onszelf, maar vooral om iedereen die betrokkenheid voelt bij de culturele en creatieve arbeidsmarkt goed aangesloten te houden. We bewaken zoveel mogelijk de prioriteiten waartoe we in dit jaarplan hebben besloten. Maar we staan zeker ook open voor aanvullende suggesties vanuit de sector of daarbuiten.

Aan de totstandkoming van Platform ACCT is belangrijk werk voorafgegaan, verricht door betrokkenen van binnen en buiten de sector. Denk bijvoorbeeld aan de analyse door en het advies van de SER (met dank aan de inzet van voorzitter Mariëtte Hamer en senior beleidsmedewerker Gerard van Essen). En daaropvolgend het opstellen van de Arbeidsmarktagenda (met bijzondere dank aan de regiegroep en direct betrokkenen waaronder Marianne Versteegh, Geertjan de Vugt en Gerbrand Bas). Zonder intensieve betrokkenheid van het Ministerie van OCW was de Arbeidsmarktagenda niet zo groots opgepakt, onze dank gaat dan ook uit naar voormalig minister van OCW Jet Bussemaker en huidig minister Ingrid van Engelshoven. Bij het ministerie gaat verder vooral dank uit naar Katie Schreiber, Sara Knijff en Camiel Vingerhoets.

Bijzondere dank gaat uit naar de pioniers, de eerste bouwers van Platform ACCT, Evert Verhulp, Jan Brands, Anne Marie 't Hart, Caspar de Kieffe en Peter van den Bunder. Daarnaast bedanken wij de vele organisaties die dit mogelijk maakten, in het bijzonder de Kunstenbond, Federatie Cultuur, Kunsten '92 en Akademie van Kunsten. Speciale dank gaat uit naar de leden van de regiegroep Arbeidsmarktagenda, de organisaties waaruit zij voortkwamen en de trekkers van de verschillende projecten die inmiddels al gestalte hebben kregen. Hier willen wij als bestuur en bureau ook de leden van de Deelnemersraad bedanken voor de input op dit jaarplan en hun betrokkenheid bij de projecten die wij uitvoeren. Zonder de Deelnemersraad zou Platform ACCT zijn werk niet kunnen doen.

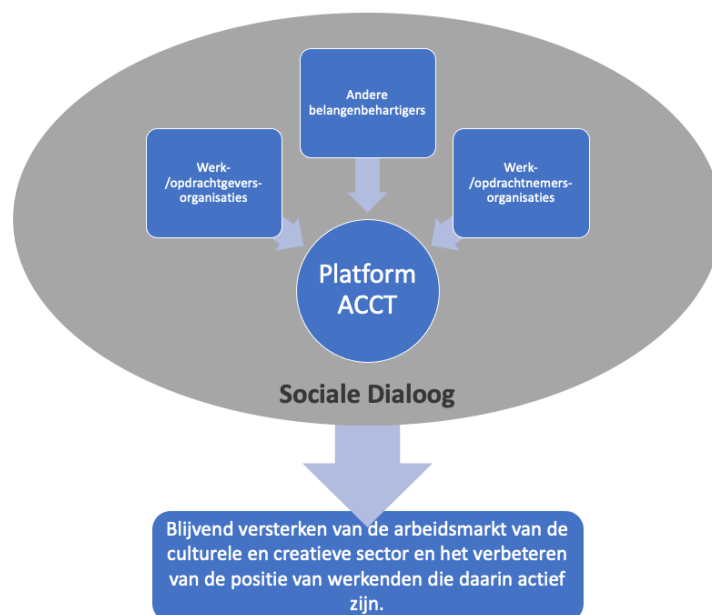
Toepasselijk voor dit jaarplan is ook hier een van mijn favoriete motto's, een gedicht van Judith Herzberg:

*“Wat zou het loodzwaar tillen zijn
Wat een gezwoeg
Als iedereen niet iedereen ter wille was
Als iedereen niet iedereen op handen droeg.”*

Erik Akkermans
Voorzitter Bestuur Platform ACCT

Inleiding

Doel van Platform ACCT is het blijvend versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector en het verbeteren van de positie van werkenden daarin. Dat doen we door middel van de sociale dialoog. We geven het gesprek tussen sociale partners (werkgevers/opdrachtgevers, werknemers/opdrachtnemers en andere belangenbehartigers) over de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector vorm. De sociale dialoog zien we als middel om dit doel te bereiken en vormt daarmee, feitelijk, het bestaansrecht van Platform ACCT. De actiepunten uit de Arbeidsmarktagenda en de voorstellen uit het SER-advies Passie Gewaardeerd vormen onze inhoudelijke basis. Daarin staat onder andere dat het belangrijk is dat de samenwerking - en daarmee de sociale dialoog - in de sector wordt versterkt en dat belangenorganisaties samen optrekken.¹ Een goede sociale dialoog over de arbeidsmarkt is randvoorwaarde voor het vergroten van het verdienvermogen, het bevorderen van scholing/professionalisering en duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van inkomenszekerheid. Via pilots, projecten en instrumenten werken we toe naar concrete verbeteringen. Die worden via collectieve afspraken duurzaam geborgd.



Maar het is onmogelijk alles tegelijk uit te voeren: alleen al de Arbeidsmarktagenda bestaat uit meer dan twintig concrete acties en adviezen en het rapport Passie Gewaardeerd komt op basis van vier voorstellen tot ruim twaalf actiepunten. Daarom brengen we prioriteiten aan. Alleen met een duidelijke focus en afbakening van werkveld en taken kunnen wij met een klein team en beperkt budget concrete doelen bereiken en successen behalen voor de culturele en creatieve sector. In dit plan staat hoe we dat willen gaan doen en welke stappen gezet gaan worden in 2021 en verder.

Tevens is er in dit jaarplan aandacht voor praktische zaken, zoals de inrichting en werkwijze van onze bureauorganisatie en de taken van ons bestuur. Vanzelfsprekend staan we ook stil bij de actualiteit: de gevolgen van Covid-19 voor de culturele en creatieve sector en voor onze manier van werken.

Dit jaarplan is opgesteld door het bureau van Platform ACCT in samenspraak met het bestuur. Onze Deelnemersraad adviseerde daarbij. We schreven dit plan voor onze stakeholders in de culturele en creatieve sector. Het vormt tevens de basis voor de subsidieaanvraag bij het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW).

¹ Zie o.a. Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023 (pagina 14)

Waar komen we vandaan?

In 2015 schreven de Raad voor Cultuur en de SER een arbeidsmarktanalyse: Agenda Cultuur 2017-2020 en verder. Daarin werd een gezamenlijke verkenning van de arbeidsmarkt in de cultuursector aangekondigd. De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ondersteunde dit initiatief en vroeg beide Raden om daarbij in elk geval aandacht te schenken aan de gevolgen van de bezuinigingen (periode 2011/2012) voor het aantal vaste krachten, zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers in de culturele sector.

In 2016 constateerden de Sociaal Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) in de Verkenning arbeidsmarkt culturele sector² dat de kwetsbare arbeidsmarktpositie van werkenden in de cultuur primair verbonden is aan de werking en werkwijze van de sector. Maar daar komt nog iets bij. De combinatie van de economische crisis die in 2008 begon en de daaropvolgende bezuinigingen in de kunst- en cultuursector leidden ertoe dat de arbeidsmarktpositie van de werkenden verder verslechterde. De Raden zagen een dalende werkgelegenheid, een relatief hoge kans op werkloosheid, een stijgend aantal zzp'ers zonder basale sociale zekerheid, lage en dalende inkomens en een zwakke onderhandelingspositie van werkenden. Opvallend daarbij was dat veel werkenden intrinsiek gemotiveerd zijn: geld is niet hun eerste motivatie om aan het werk te gaan. Naar aanleiding van dit rapport kondigde toenmalig minister Bussemaker aan de arbeidsmarktpositie van werkenden in de creatieve en culturele sector structureel te willen verbeteren.

Het Ministerie van OCW reageerde op de Verkenning door te wijzen op haar eigen verantwoordelijkheden voor het bestel. Ook wees het ministerie op de verantwoordelijkheden van (collectieve) werkgevers, werknemers, opdrachtgevers en zelfstandigen voor gezonde bedrijfsvoering en een gezonde arbeidsmarkt. Zij vroeg de sector om zelf met een gezamenlijke arbeidsmarktagenda te komen voor de kunsten, cultuurparticipatie, erfgoed, media en creatieve industrie. Het moest een agenda worden voor de korte én de lange termijn.³ Het ministerie stelde middelen beschikbaar om dit proces te ondersteunen. Kunsten '92 nam het initiatief om werkgevers, vakbonden, beroepsgroepen en andere partners (zoals opleidingen, ondersteunende instellingen en de Akademie van Kunsten) bij de agenda te betrekken.

Hoe kwam de Arbeidsmarktagenda vervolgens tot stand? Dit waren de stappen:

- Naar aanleiding van een vervolgonderzoek van Federatie Cultuur en FNV Kiem⁴ brachten de Raad voor Cultuur en de SER advies uit over concrete oplossingen voor het aanpakken van de structurele problemen in de culturele arbeidsmarkt. Verwacht werd dat deze adviezen ook van betekenis zouden zijn voor de arbeidsmarktagenda.
- Tegelijkertijd vroeg OCW om in dit advies ook aan te geven welke verantwoordelijkheid de Raden zien voor de sector zelf, de Rijksoverheid, subsidieverstrekking en opdrachtgevers.
- In april 2017 kwamen de SER en de Raad voor Cultuur in het rapport Passie Gewaardeerd met uitgebreide adviezen voor versterking van de culturele en creatieve sector.⁵ Er waren concrete voorstellen om het verdienvermogen in de sector te vergroten, de inkomenszekerheid te verbeteren, scholing te bevorderen en het overleg tussen werkgevers en de vakbeweging te versterken.

² <https://www.ser.nl/nl/publicaties/verkenning-arbeidsmarkt-culturele-sector>

³ <https://www.kunsten92.nl/wp-content/uploads/2018/07/Kamerbrief-verkenning-arbeidsmarkt-cultuur-en-advies-versterking-arbeidsmarktpositie-kunsten92.pdf>

⁴ FNV Kiem is op 1 juli 2016 gesplitst in Kunstenbond en FNV Media en Cultuur

⁵ <https://www.ser.nl/nl/publicaties/passie-gewaardeerd>

In november 2017 was de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023 gereed.⁶ De inhoud is gebaseerd op gesprekken rond meerdere zogenoemde dialoogtafels met per tafel een andere (brede) groep representanten uit de sector. Meer dan zeventig professionals waren hierbij betrokken. De brede vraag 'hoe ziet de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector er in 2030 uit?' stond daarbij centraal. In de Arbeidsmarktagenda werden 21 actiepunten geformuleerd om de arbeidssituatie in de culturele en creatieve sector te verbeteren. Ook zijn directe aanjagers (organisaties, meestal getrokken door een betrokkene op persoonlijke titel) benaderd en benoemd om uitvoering aan de actiepunten te geven. Zo begeleidde Kunsten '92 als aanjager de totstandkoming van de Fair Practice Code. CJP ging aan de slag met marktstimulering. De Federatie Creatieve Industrie zette een project op rond goed opdrachtgeverschap. Het sectoraal college van de kunstvakopleidingen stelde een brede PPO werkgroep in om scholing en persoonlijke ontwikkeling in de sector te versterken. Met Cultuurconnectie als penvoerder onderzocht de sector de opties rondom pensioen voor zzp'ers. De Kunstenbond trok de kar om de vertegenwoordiging van werkenden te versterken en de mogelijkheid voor collectief onderhandelen voor zzp'ers te vergroten. De VNPF werkte aan verheldering van de positie van vrijwilligers.

Om de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda te borgen en de voortgang te bewaken werd een Regiegroep samengesteld. Die bestond uit vertegenwoordigers van de Federatie Cultuur, de Federatie Creatieve Industrie, de Kunstenbond, Kunsten '92, de Raad voor Cultuur, de Akademie van Kunsten, de Rijkscultuurfondsen, het Ministerie van OCW en de SER. Voorzitter was Evert Verhulp en vanaf juni 2019 Erik Akkermans. In december 2017 was de eerste bijeenkomst.

Per 1 januari 2020 ging de functie van de Regiegroep op in Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst: Platform ACCT. Dit was feitelijk ook één van de agendapunten uit de Arbeidsmarktagenda.

In Platform ACCT zijn de sectorvertegenwoordigers van de Regiegroep aangesloten, naast vertegenwoordigers van landelijke onderwijs- en cultuurinstellingen. De Raden, overheden en financiers zijn als toevoorders en samenwerkingspartners aangesloten. De georganiseerde opdrachtgevers/werkgevers en opdrachtnemers/werknemers vervullen hierin een speciale rol, met name bij het maken van afspraken met mandaat van hun achterban. Al naar gelang de behoefte verzorgt Platform ACCT de invulling van de actiepunten uit onder meer de Arbeidsmarktagenda, zoals bijvoorbeeld de inrichting van het scholingsinstrument PPO. Ook kennisdeling hoort tot ons takenpakket. Hierbij spelen we altijd in op de actualiteit en veranderingen in de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld de toename van zzp'ers in de sector in de afgelopen tien jaar - dit vraagt om verbreding van het begrip werkenden. Platform ACCT faciliteert, waar nodig, de dialoog rondom (actuele) thema's.

⁶ <https://www.kunsten92.nl/publicaties/overig/presentatie-arbeidsmarktagenda-culturele-creatieve-sector>

Covid-19

Er is op het moment van schrijven van dit jaarplan nog veel onduidelijk over de (structurele) gevolgen van Covid-19 voor de samenleving, onze economie, onze manier van leven en werken en – meer specifiek – de impact op de culturele en creatieve sector. Natuurlijk helpt en denkt Platform ACCT mee om de acute situatie in de sector te verbeteren. Zo zijn we sinds september 2020 aangesloten bij de Taskforce Culturele en Creatieve Sector⁷ en proberen onder andere vanuit die rol bij te dragen aan het verzachten van de negatieve effecten. De Taskforce levert betrouwbare informatie aan over de gevolgen voor de arbeidsmarkt en het ondersteunen van initiatieven vanuit de sector richting, bijvoorbeeld, Tweede Kamer of kabinet. Punt van aandacht hierbij is onder andere het effect van cultuurspecifieke steunmaatregelen voor werknemers en zelfstandigen. Andere aandachtspunten zijn de impact van de steun voor verschillende delen van het cultuurbestel door Rijk, regio, fondsen en de private sector, en het bereik en effect van generieke maatregelen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (zoals de TOZO-regelingen) voor zelfstandigen.

Platform ACCT staat voor het verbeteren van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. Het bereiken van dat doel is een zaak van de middellange termijn. Maar die toekomst staat natuurlijk niet los van de huidige situatie. De Covid-19-pandemie helpt de arbeidsmarkt zeker niet. We richten ons niet primair op de acute steunmaatregelen van het kabinet, maar vanzelfsprekend worden de accenten van onze organisatie, vanwege de crisis, wel verlegd. We kijken bijvoorbeeld ook naar andere verdienmodellen die nog tijdens de pandemie, of in de veranderende samenleving in het algemeen (het “nieuwe normaal”) kunnen worden toegepast.

De gevolgen van deze gezondheids- en economische crisis werken naar verwachting nog jaren door, in het bijzonder in de creatieve en culturele sector. Wij zullen daarom in 2021 flexibel en op basis van maatwerk bekijken waar de sector behoefte aan heeft en waar de sector geholpen kan worden. We inventariseren of er behoefte is aan pilots of projecten die het werkveld van de sector (en daarmee het verdienvermogen) verbreden naar andere relevante maatschappelijk terreinen. Daarnaast is in november 2020 het budget voor Werktuig PPO (zie ook de toelichting onder ‘korte terugblik 2020’) door de minister van OCW aangevuld, met als doel zelfstandigen extra te ondersteunen.⁸

Kortom: verschillende pilots en projecten worden in 2021 specifiek ingericht met het oog op de gevolgen van Covid-19. Daarnaast voelt Platform ACCT de verantwoordelijkheid om, samen met betrokkenen uit het veld, een toekomstvisie op de arbeidsmarkt te ontwikkelen voor de sector na deze crisis. Onderdeel daarvan vormen de bestaande uitgangspunten van de Arbeidsmarktagenda: het vergroten van verdienvermogen, bevorderen van scholing/professionalisering, duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van inkomenszekerheid.

⁷ <https://www.kunsten92.nl/activiteit/acties/taskforce-culturele-creatieve-sector>

⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/nieuws/2020/11/16/tweede-steunpakket-cultuur-richt-zich-op-makers-en-artiesten>

Korte terugblik: wat deden we in 2020?

We hebben in 2020 behoorlijke stappen gezet binnen onze organisatie. Er zijn ondertussen drie medewerkers in dienst: de algemeen secretaris, de jurist/platformbouwer en de directeur. Het bestuur is uitgebreid en naar verwachting wordt binnenkort een nieuwe voorzitter benoemd. Voor meer informatie over onze bureauorganisatie, het bestuur en praktische zaken die in 2020 in gang zijn gezet, verwijzen we naar het hoofdstuk Organisatie en governance, verderop in dit jaarplan.

De Covid-19 crisis dwong ons om een andere vorm te geven aan de uit te voeren activiteiten en aan de voorgenomen samenwerking en kennisdeling binnen de sector. Zo vonden onze voorjaarsconferentie en de lancering van PPO in het najaar uiteindelijk digitaal plaats. De crisis had ook gevolgen voor de samenkomsten van de Deelnemersraad, de beoogde werk- en kenniskamers en de geplande dialoog over sociale arrangementen. Voor een deel heeft de digitale werkwijze echter ook geleid tot vereenvoudiging en meer efficiëntie, bijvoorbeeld de hervorming van Werk- en Kenniskamers.

Wij werken voor de hele sector. Ons programma is direct verbonden met de onderwerpen die voortvloeien uit de urgenties zoals gesignaleerd in de Arbeidsmarktagenda en Passie Gewaardeerd. Dit zijn:

- het vergroten van het verdienvermogen;
- verbetering van inkomenszekerheid van werkenden;
- bevordering van scholing en duurzame inzetbaarheid;
- versterking van de sociale dialoog.

Per onderwerp gaan we verderop in dit jaarplan de naamgeving definitief bepalen (want die wisselt nu), de definitie omschrijven (wat valt wat ons betreft onder een thema?) en het doel inkaderen.

Wij coördineren momenteel al een breed scala aan pilots, projecten en instrumenten, zie de [projectpagina](#) op onze website. Om de lezer een concreter beeld te geven van de soms abstracte overkoepelende onderwerpen uit de Arbeidsmarktagenda, lichten we een aantal onderwerpen toe:

Vergroten verdienvermogen

Stimuleren particulier geven

Dit project - uitgevoerd door voordekunst en Van Dooren Advies – bracht in 2020 via een sectoraal onderzoek in kaart hoe het particulier geven aan individuele makers in Nederland geoptimaliseerd kan worden en hoe dit kan leiden tot een breder draagvlak voor kunst en cultuur. www.levehetgeven.nl

Prototype samenwerkingsverband publieksdata

Dit is een nog lopend onderzoek naar de ontwikkeling van een samenwerkingsmodel op het gebied van dataverzameling en -exploitatie. Het wordt uitgevoerd door CJP. Samenwerking op het terrein van publieksinformatie en marktstimulering moet de sector duurzaam kunnen versterken. Het onderzoek geeft inzicht in de voorwaarden waaraan dit samenwerkingsmodel moet voldoen en de manier waarop dit kan worden gefaciliteerd. www.cultuur-inzicht.nl

Verbeteren van inkomenszekerheid van werkenden

DigiPACCT

Dit project bestaat uit een online kennisbank waar werkenden/opdrachtnemers en werkgevers/opdrachtgevers objectieve en betrouwbare informatie kunnen vinden over de toepassing van arbeidsvoorwaarden en (toekomstige) wetgeving in de culturele en creatieve sector. Zoals cao's en betalingsrichtlijnen voor zzp'ers/zelfstandigen en de inzet van vrijwilligers. Werknemers/opdrachtnemers en kleinere werkgevers die niet beschikken over eigen personeelsafdelingen vormen de primaire doelgroep van de kennisbank, die in december 2020 is gelanceerd. Daarnaast zal DigiPACCT een sectoraal HR-platform faciliteren om de kennisuitwisseling tussen met name kleine(re) werkgevers in de sector te versterken. www.digipacct.nl

Contractvoorwaarden musici

We bekeken begin 2020 hoe we ondersteuning kunnen geven aan de verkenning van contractvoorwaarden en collectieve afspraken door het instellen van ketentafels (overleg waarbij de culturele keten, van maker tot management, aanschuift). De Covid-19 crisis leidde tot vertraging in dit dossier. Voor freelance (pop en klassieke) musici is door Pyrrhula/Henk Vinken, met steun van het Fonds Podiumkunsten, wel al een onderzoek uitgevoerd naar de totstandkoming van tariefafspraken voor deze subsectoren. Einddoel was om te komen tot een voorstel voor tariefafspraken en een handleiding met de kernzaken waaraan men moet denken (o.a. rekenwijzen). Het onderzoek werd georganiseerd met behulp van sectorexperts uit beide muzieksectoren. In 2021 wordt dit onderwerp verdiept en verbreed (zie onder 'Focus en plannen in 2021'). www.platformacct.nl/honoraria-en-tarieven-onderzoek

Verbeteren van scholing en duurzame inzetbaarheid

Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO): Werktuig PPO

Op 8 oktober 2020 is het co-financieringsdeel van PPO formeel gelanceerd in (digitale) aanwezigheid van minister Van Engelshoven. Werktuig PPO wordt uitgevoerd door Platform ACCT en richt zich, via een drempelarme online tool, op alle werkenden in de sector. Op basis van een persoonlijke wens tot professionele ontwikkeling kan de aanvrager cofinanciering aanvragen voor een opleiding of cursus ter verbreding, verdieping of (om)scholing. Het beschikbare budget, exclusief de aanvullende bijdrage voor zelfstandigen uit het steunpakket Covid-19, voor Werktuig PPO t/m 2023 is €19 miljoen. www.werktuigppo.nl

Focus en plannen in 2021

Platform ACCT wil zich de komende jaren, voor de hele sector, specialiseren in het uitvoeren van (delen van) de Arbeidsmarktagenda en de aanbevelingen uit Passie Gewaardeerd. Hierin vinden we onze inhoudelijke basis. Platform ACCT moet daarbij onafhankelijkheid, objectiviteit en betrouwbaarheid bewaken. We brengen partijen, in het bijzonder vertegenwoordigers van werkenden, opdrachtnemers, werkgevers en opdrachtgevers, bij elkaar. Het versterken van collectieve vertegenwoordiging in een divers maar daardoor ook versnipperd landschap, staat hierbij centraal. We werken vaak als aanjager, met korte termijn activiteiten (pilots), tijdelijke activiteiten (projecten) en lange termijn/meerjarige activiteiten (instrumenten). We coördineren en schakelen experts in en fungeren regelmatig als opdrachtgever en aanspreekpunt met als doel een katalyserende rol te spelen.

Met ondersteuning van deskundigen gaan we werken aan praktisch toepasbare oplossingen voor de sector, die we toegankelijk maken via onder meer bijeenkomsten, symposia en publicaties. Om het overkoepelende thema 'arbeidsmarkt', met daarbij ook de sociale dialoog en het komen tot sociale arrangementen, op de agenda te houden organiseren we minimaal eens per jaar een conferentie. Het ligt in de lijn der verwachting dat deze in (Q3 of Q4) 2021 in het teken zal staan van PPO en professionalisering.

Samenwerking met partijen in het veld is essentieel. Deze partijen leveren immers vaak de expertise aan op de verschillende terreinen binnen de arbeidsmarkt. Wij werken daarbij momenteel voornamelijk samen met de voormalige aanjagers van de arbeidsmarktagenda-punten. In de toekomst gaan we ook actief (bestuurlijke) verbanden leggen met organisaties waar we tot nu toe nog niet of minder mee samenwerkten, zoals bijvoorbeeld de particuliere cultuurfondsen, IPO, VNG, VNO-NCW en MKB-Nederland. Dit jaarplan en de bijbehorende begroting werden opgesteld vanuit de gedachte dat er ruimte overblijft voor flexibiliteit en inspelen op de actualiteit. Bij dit laatste dient in het bijzonder rekening gehouden te worden met de conclusies en aanbevelingen in het rapport van de Commissie Borstlap⁹ en het te verwachten aangepaste rijksbeleid rondom arbeidsmarktthema's. Ook gaan we, zoals reeds benoemd, niet voorbij aan de gevolgen van Covid-19 voor de sector.

De afgelopen maanden scherpten we onze positie als platform binnen de sector, met daarbij de definiëring van onze doelgroepen (voor wie we het doen) en koers, aan. Deze aanscherping werd gevoed door gesprekken met onze opdrachtgevers, zijnde vertegenwoordigers van de sector en het Ministerie van OCW en vond plaats in afstemming met de Deelnemersraad. Als gevolg hiervan leggen we de focus op *actualiteit* (zoals de gevolgen van Covid-19), *urgente thema's* (zoals de omvorming van de arbeidsmarkt) en *hoofdpijnen uit de Arbeidsmarktagenda*. Daarbij komen we tot *drie inhoudelijke lijnen, en één doel*.

Doel is het blijvend versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector en het verbeteren van de positie van werkenden die daarin actief zijn. Platform ACCT is, zoals gezegd, opgericht om de sociale dialoog over de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector vorm te geven. Dit zien we als het middel om tot ons doel te komen. De acties die wij uitvoeren zijn daarom onlosmakelijk verbonden met de ambitie om de dialoog tussen sociale partners (werkenden, werkgevers, opdrachtgevers, opdrachtnemers en andere belangenbehartigers) te verdiepen en verbreden.

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>

Om te komen tot ons doel zien we – als onderdeel van de sociale dialoog – drie inhoudelijke lijnen die elkaar onderling versterken en die we gaan concretiseren door middel van pilots, projecten en instrumenten:

- **Het vergroten van het verdienvermogen in/voor de sector.** Hierbij werken we aan marktstimulering (het vergroten van de financiële middelen en mogelijkheden) én aan het individueel verdienvermogen van de werkenden in de sector (onder andere het vergroten van inkomsten van werkgevers/opdrachtgevers).
- **Het stimuleren van scholing en professionalisering van/voor de sector.** Hierbij gaat het met name om duurzame inzetbaarheid van werkenden door middel van doorontwikkeling binnen óf buiten het werkveld.
- **Het initiëren, faciliteren en bevorderen van billijke afspraken en sociale arrangementen tussen de sociale partners.**

Blijvend versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector en het verbeteren van de positie van werkenden die daarin actief zijn.

Het vergroten van
verdienvermogen

Stimuleren van
scholing en
professionalisering

Komen tot billijke
afspraken en
sociale
arrangementen

Per inhoudelijke lijn worden meerdere, vaak tijdelijke, werkgroepen ingericht. Bijvoorbeeld een werkgroep van betrokkenen uit het veld die zich gaat buigen over de inzet en implementatie van publieksdata voor de sector, of een werkgroep die met inhoudelijk deskundigen focus gaat aanbrengen in mogelijkheden tot het vergroten van particulier geven. Alle betrokkenen bij het overkoepelende thema, in dit geval de inhoudelijke lijn 'vergroten van het verdienvermogen' komen bij elkaar via symposia of andersoortige bijeenkomsten waar kennis wordt gedeeld én (door)ontwikkeld.

We streven toegankelijkheid voor alle partijen in de sector na en transparantie over de besteding van het beschikbare budget. Daarom richten we een lichte procedure in voor toetsing van plannen voor pilots en/of projecten. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het uitschrijven van tenders of het instellen van een toetsingscommissie. Uitgangspunt daarbij is, met het oog op de relatief lage budgetten, *lean and mean*. Financiering van pilots en projecten is per project verschillend, soms uit eigen middelen, maar meestal is er sprake van cofinanciering of volledige financiering vanuit een opdrachtgever.

Lijn 1: vergroten van het verdienvermogen

Om het verdienvermogen van de sector te vergroten, gaan we nieuwe werkvelden of markten zoeken waarin de sector actief kan zijn en emploti kan vinden. Ook zetten we methoden in die de inkomsten van zelfstandigen, werknemers, werkgevers en opdrachtgevers vergroten en die daarmee ook bijdragen aan de ruimte voor betere arbeidsvoorwaarden voor werknemers en opdrachtnemers in de sector. Daarnaast nemen we deel aan discussies in het veld, zoals bijvoorbeeld over auteursrechten. Hieronder een, niet uitputtend, overzicht van onderwerpen die vallen onder deze lijn.

IDOLS* 2.0 (werktitel)

(start Q2 2021, afronding Q4 2022)

De Federatie Creatieve Industrie was in het kader van de Arbeidsmarktagenda de aanjager van het Project IDOLS*. Dit project liep van juni 2019 tot november 2020 en bestond uit tien deelprojecten. IDOLS* liet opdrachtgevers, in het bijzonder probleem-eigenaren van grote maatschappelijke uitdagingen, zoals schuldenproblematiek of milieuvuiling, zien hoe zij de culturele en creatieve sector effectief in kunnen zetten bij oplossingen. Want om daadwerkelijk tot nieuwe, mensgerichte en betekenisvolle oplossingen te komen is een creatieve aanpak van urgente maatschappelijke vraagstukken onmisbaar. IDOLS* stimuleert en professionaliseert opdrachtgeverschap en trekt daar lering uit. Aldus zorgt het programma voor meer omzet en werkgelegenheid (en daarmee een groter verdienvermogen) voor de creatieve en culturele sector. Wij onderzoeken samen met onder meer de Federatie Creatieve Industrie of er een vervolg kan komen op dit project. Doel van IDOLS* 2.0 is het verstevigen van de verbinding tussen de culturele en creatieve sector en maatschappelijke vraagstukken en bijbehorende beleidsterreinen.

Ook IDOLS* 2.0 draagt eraan bij dat maatschappelijke vraagstukken van een breder antwoord worden voorzien, dan het geval was geweest zonder betrokkenheid van de sector. Dit project zorgt eveneens voor bewustwording: ook buiten de culturele en creatieve sector kunnen culturele en creatieve professionals maatschappelijke relevantie (en werk/inkomen) vinden. Het gaat daarbij om meerdere concrete pilots, met als voorlopige einddatum 31 december 2022.

www.projectidols.nl

Doorontwikkeling samenwerkingsverband publieksdata

(start Q1 2021, afronding Q4 2024)

Onderzocht wordt of het lopende onderzoek van CJP (zie hierboven, onder 'korte terugblik 2020') naar publieksdata voor marketingdoeleinden kan worden vervolgd. Dit - bredere - vervolg zou bestaan uit het daadwerkelijk verder vormgeven en realiseren van een (digitaal) samenwerkingsverband voor de sector. Het Ministerie van OCW en DEN ondersteunen hierbij. Dit project past binnen de behoefte van het veld om op het gebied van publieksdata hechter samen te werken.¹⁰ Met voorlopers in de sector, zoals Rotterdam Festivals, Cineville en DIP wordt gekeken naar 'best practices' uit het buitenland. Dit is een langjarig project, met als voorlopige einddatum 31 december 2024.

Stimuleren particulier geven

(start Q1 2021, afronding Q4 2024)

Het project uit 2020 - uitgevoerd door voordekunst en Van Dooren Advies - wordt voortgezet met een vierjarig programma voor matched crowdfunding, dat wordt gefinancierd door het Ministerie van OCW. Vanwege de omvang is voor matched crowdfunding een apart plan opgesteld.¹¹ www.levehetgeven.nl

¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/regering/bewindspersonen/ingrid-van-engelshoven/documenten/rapporten/2020/08/17/rapportage-van-het-onderzoek-naar-een-landelijk-samenwerkingsverband-voor-publieksdata-in-de-cultuursector>

¹¹ <https://www.platformacct.nl/projecten/stimuleren-particulier-geven-leve-het-geven-i-s-m-voordekunst>

Lijn 2: stimuleren van scholing en professionalisering van/voor de sector

Duurzame inzetbaarheid van werkenden en opdrachtnemers is van groot belang voor een vitale culturele en creatieve sector. Het gaat hierbij onder meer om ruimte voor innovatie, professionele ontwikkelmogelijkheden en loopbaangerichte initiatieven. Doel is versterking van de wendbaarheid van de sector en een goed functionerende arbeidsmarkt waar vraag en aanbod in balans zijn. Daarbij staat voorop dat zowel werkgevers/opdrachtgevers als werknemers/opdrachtnemers er de meerwaarde van inzien, én dat contractvoorwaarden voorzien in de benodigde middelen. Ook hier zoeken we samenwerking met partijen in het veld, zoals bijvoorbeeld de sectorale (sociale) fondsen en de vereniging van hogescholen in het kunstvakonderwijs (KUO). Onderstaande projecten vallen onder deze lijn.

Permanente Professionele Ontwikkeling

(start Q3 2020, afronding Q4 2024)

We beschreven al (onder 'lopende zaken 2020') waartoe het cofinancieringsprogramma van PPO (Werktuig PPO) is ontwikkeld. Het programma beoogt echter een grotere impact te hebben dan louter tijdelijke cofinanciering voor een cursus of opleiding. In 2021 en 2022 verbreden we PPO: er worden initiatieven, experimenten en vernieuwende samenwerkingsvormen gestimuleerd op het gebied van een leven lang leren en ontwikkelen. Met PPO willen we de bewustwording van het belang van permanente professionele ontwikkeling onder zowel werkgevers/opdrachtgevers als werknemers/opdrachtnemers vergroten. Het programma is toegankelijk voor alle werkenden in de sector (dus ook zzp'ers/zelfstandigen). PPO in de huidige vorm kent een looptijd van vier jaar. Het door het Ministerie van OCW beschikbaar gestelde bedrag is in beginsel eenmalig. Doel van PPO is dat de sector over een paar jaar zelf gaat bijdragen aan het ontwikkelingsbudget. Daarnaast is PPO een programma dat 'met de hand op de kraan' gedraaid wordt: continu bijsturen is nodig, zeker met het oog op mogelijk aangepaste scholingswensen in verband met de beperkende maatregelen rondom Covid-19. Het gaat om een langjarig project, met als voorlopige einddatum 31 december 2024. Vanwege de omvang is voor PPO een apart jaarplan opgesteld. Voor meer informatie over PPO:

www.platformacct.nl/projecten/programma-permanente-professionele-ontwikkeling-ppo

Daarnaast gaan we een aantal pilots uitvoeren met als doel de professionalisering en duurzame inzetbaarheid van bepaalde groepen werkenden in de sector te stimuleren:

Creative Ecosysteem Eindhoven

(start Q1 2021, afronding Q4 2022)

Op initiatief van Cultuur Eindhoven wordt in 2021 gewerkt aan een professionaliseringsprogramma voor de creatieve industrie. Het ontbreekt in deze regio momenteel aan stevige netwerken voor alumni. Professionals weten elkaar daardoor niet goed te vinden. Ook is geconstateerd dat basisvaardigheden van professionals in de sector niet altijd up-to-date zijn, met name bij junior en medior afgestudeerden (< 5 jaar). Microlab fungeert in 2021 en 2022 als aanjager van een project waarbij zowel het versterken van (regionale) netwerken als investeren in kennis en vaardigheden centraal staat. Doel van het project is structurele inbedding in de sector zelf. Onderzocht wordt waar Platform ACCT aanvullend van toegevoegde waarde kan zijn, met name met het oog op PPO.

Culturele diversiteit en inclusie

(start Q3 2021, afronding Q4 2022)

In opdracht van het Ministerie van OCW onderzocht het bureau Ape in 2018 hoe het in de sector is gesteld met diversiteit op het gebied van sekse, leeftijd en herkomst.¹² Daar kwam onder meer uit dat de Code Culturele Diversiteit (nu: Code Diversiteit & Inclusie) door de meerderheid van de ondervraagde instellingen niet werd gehanteerd. Ook bleek dat het aantal werkenden met een bi-culturele achtergrond weliswaar stijgt, maar dat deze stijging

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/14/diversiteit-cultuursector>

lager ligt dan in veel andere sectoren. Daarnaast werd duidelijk dat de doorgroeimogelijkheden binnen organisaties voor werkenden met een bi-culturele achtergrond lager zijn. Op basis hiervan concluderen we dat er, anno 2021, nog steeds sprake is van ondervertegenwoordiging van werkenden in de sector met een bi-culturele achtergrond. Door middel van een 'innovatiehub' worden in het veld ondertussen manieren verkend om deze ondervertegenwoordiging zichtbaar te maken. Deze 'hub' bestaat uit vertegenwoordigers van bi-culturele netwerken, het Ministerie van OCW, brancheverenigingen, fondsen en culturele instellingen. Doel is, vanzelfsprekend, om te komen tot een betere afspiegeling van de samenleving. Professionalisering van werkenden in de sector is daarbij uitgangspunt.

LKCA beheert de Code Diversiteit & Inclusie en heeft in de afgelopen jaren stappen gezet om de hele culturele sector diverser en inclusiever te maken. Die zijn gepresenteerd in een symposium over dit thema. LKCA is voornemens om in 2021 te werken aan een verdere implementatie van de code voor de sector.¹³ LKCA en Platform ACCT verkennen begin 2021 de mogelijkheden om samen op te trekken op dit, voor de arbeidsmarkt, relevante onderwerp.

Kunstvakonderwijs

(start Q3 2021, afronding Q4 2022)

Studenten zijn de werkenden van de toekomst. In samenwerking met het kunstvakonderwijs en de alumninetwerken van de diverse onderwijsinstellingen gaan wij inzetten op experimenten die kunnen bijdragen aan een betere voorbereiding van deze toekomstige werkenden op de arbeidsmarkt en het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden om een duurzame carrière in de sector te verkrijgen en behouden.

Lijn 3: initiëren, faciliteren, bevorderen van billijke afspraken en sociale arrangementen

Om de positie van professionals in de culturele sector te verbeteren, is het volgens het rapport Passie Gewaardeerd nodig om meer collectieve afspraken te maken. Bij de start van Platform ACCT werd gedacht aan de ontwikkeling van één sociaal arrangement, dat een basis biedt aan contractvoorwaarden voor alle werkenden in de sector en waar individuele afspraken en cao's op voort kunnen bouwen. Na een initiële verkenning lijkt het praktischer om ons te richten op meerdere sociale (deel)arrangementen. Voor veel uitwerkingen van de Arbeidsmarktagenda is het cruciaal dat deze van toepassing zijn op alle werkenden in de hele culturele en creatieve sector. Dit vraagt om een toelichting.

Op dit moment telt de sector zo'n twintig sectorale en twintig bedrijfscao's. Voor werknemers die niet onder een cao vallen gelden enkel de basisafspraken uit het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en het fiscaal recht, maar zij hebben bijvoorbeeld geen scholingsregeling en geen recht op minimumtarieven (enkel wettelijk minimumloon). Voor zzp'ers en makers gelden ook veel afspraken uit het arbeids- en socialezekerheidsrecht niet, zoals een financieel vangnet bij arbeidsongeschiktheid en pensioen. Voor sommige makers is het auteursrecht van toepassing en soms een beloningsrichtlijn, maar voor veel anderen weer niet. Wij willen toe naar een goede werking van de totale arbeidsmarkt. Daarom werken we toe naar een set van afspraken over bijvoorbeeld: de uitgangspunten voor de gekozen contractvorm (zelfstandig, loondienst, uitzendbasis, vrijwilligers), bijdragen aan permanente ontwikkeling via PPO, (minimale/redelijke) betaling op basis van de Fair Practice Code en honoreringsrichtlijnen en het maken van afspraken over bijdragen aan pensioenopbouw van zzp'ers.

¹³ <https://www.lkca.nl/categorie/thema/inclusie-en-diversiteit>

In 2021 en 2022 initieert Platform ACCT het realiseren van zulke afspraken en arrangementen tussen sectorvertegenwoordigers. Voorwaarde daarbij is dat de organisaties van werkgevers/opdrachtgevers en van werkenden goed georganiseerd zijn en dat zij bereid zijn om tenminste jaarlijks met elkaar afspraken te maken over de voortgang van relevante onderwerpen en actief met input komen voor Platform ACCT. Platform ACCT faciliteert dit overleg, organiseert waar nodig de dialoog en stimuleert de organisatiegraad en de samenwerking.

Voor de ontwikkeling en de stimulering van regelingen en mogelijkheden op dit vlak gaat Platform ACCT in 2021 door met diverse pilots, projecten en instrumenten (zie hieronder):

DigiPACCT

(start Q4 2020, geen einddatum)

De kennisbank is al gelanceerd. Het is nu van groot belang om deze up-to-date te houden en ervaring op te doen met het gebruik door de sector. DigiPACCT heeft in principe dan ook een structureel karakter. Net als bij PPO is hier sprake van een vraag die vooraf niet volledig ingeschat kan worden. De informatie in de kennisbank zal regelmatig geactualiseerd moeten worden. Het is de ambitie om dit instrument door te ontwikkelen tot een betrouwbare, objectieve kennisbron in de vorm van een sectoraal platform/netwerk. Daarbij wordt ook het opzetten van een lichte backoffice voor inhoudelijke juridische vragen op het gebied van de arbeidsmarkt onderzocht. Dit sluit aan bij de wens van de sector om te komen tot kennisdeling van arbeidsmarktwetgeving, kennisontwikkeling en professionalisering van de HRM-functie bij instellingen. Ook de publieke fondsen werken momenteel aan bewustwording rondom dit thema, deze ontwikkelingen moeten elkaar versterken.

www.digipacct.nl

Follow-up Fair Practice Code

(start Q2 2021, afronding Q4 2022)

De Fair Practice Code (FPC) is opgesteld door een brede vertegenwoordiging van culturele en creatieve professionals en organisaties. Deze code functioneert naast de Governance Code Cultuur (beheerd door Cultuur+Ondernemen) en de Code Diversiteit & Inclusie (beheerd door LKCA). De FPC is er voor alle werkenden binnen de culturele en creatieve sector, iedereen die de sector ondersteunt én iedereen die afnemer is van kunst en cultuur. De code is van toepassing op zowel gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde personen en organisaties. De periode 2017-2020 stond vooral in het teken van het geven van ruchtbaarheid aan en het inbedden van de code bij overheden, brancheverenigingen, werkgevers en werknemers en opdrachtnemers. Nu is het tijd om volgende stappen te zetten in de daadwerkelijke toepasbaarheid en concretisering ervan. De bredere benadering van de FPC, het gaat om meer dan Fair Pay, is daarbij aandachtspunt. Ook Fair Chain is onderdeel van het vervolg. Kunsten '92 stelt begin 2021 een plan op, in samenwerking met Platform ACCT. www.fairpracticecode.nl

Zzp pensioen pilot

(start Q1 2022, afronding pilot Q4 2025)

Samen met het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) wordt een mogelijke pensioenoplossing voor zelfstandigen in de cultuursector onderzocht. Platform ACCT coördineert de pilot. Het idee is dat de zzp'er en de opdrachtgever op fiftyfifty-basis (beiden 3 procent bij elke factuur) bijdragen aan de pensioenopbouw van de zelfstandige. Om deze pensioenoplossing met ingang van 1 januari 2022 in de vorm van een pilot te kunnen toetsen is experimenteerwetgeving nodig – dit behoeft een wetswijziging. De voorbereidingen hiervoor zijn reeds in gang gezet. www.pfzw.nl/zzp-pensioen

Contractvoorwaarden (stimuleren honorariumrichtlijnen en tariefafspraken)

(start Q3 2020, afronding Q2 2021)

Feitelijk bestaat dit project uit drie deelprojecten die volgen uit een eerder uitgevoerde verkenning naar honorariumrichtlijnen.

1. Onderzoek naar de totstandkoming van tariefafspraken voor freelance (pop en klassieke) musici (zie hierboven, onder 'korte terugblik 2020').¹⁴
2. Een vergelijkbaar traject voor de archeologiesector, dat oktober 2020 is gestart in samenwerking met het Groot Reuvensoverleg en op 1 januari 2021 is afgerond. De kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksresultaten dienen tevens als input voor de evaluatie van de Erfgoedwet in 2021.
www.platformacct.nl/onderzoek-honorariumrichtlijnen-archeologie
3. In het vierde kwartaal van 2020 is een serie ronde tafels georganiseerd om de situatie rondom contractvoorwaarden en 'fair pay' voor werkenden/opdrachtnemers van filmcrews, binnen de sector cultuureducatie en amateurkunst, de ontwerpsector en de media in kaart te brengen. www.platformacct.nl/honoraria-tarieven-onderzoek

Een samenwerking met Autoriteit Consument & Markt (ACM) ligt voor de hand. Uitkomst van deze gesprekken is om in 2021 tot concrete adviezen te komen rondom dit thema die uitmonden in mogelijke pilots, projecten of instrumenten om te komen tot daadwerkelijk geïmplementeerde honorariumrichtlijnen en tariefafspraken.

Duurzaam inkomen werknemers en opdrachtnemers

(start Q2 2021, afronding Q4 2021)

De arbeidsmarkt voor de culturele en creatieve sector is complex. Er is sprake van structurele, volledig gesubsidieerde en/of vaste betrekkingen, hybride dienstverbanden, maar ook volledig flexibele zzp'ers voor eigen rekening. Al in 2015 constateerden de SER en de Raad voor Cultuur dat de arbeidsmarktpositie van werkenden verslechterd was door een dalende werkgelegenheid, een relatief hoge kans op werkloosheid, een stijgend aantal zzp'ers zonder basale sociale zekerheid, lage en dalende inkomens en een zwakke onderhandelingspositie van werkenden. Opvallend daarbij was het gegeven dat veel werkenden intrinsiek gemotiveerd zijn: geld is niet hun eerste motivatie om aan het werk te gaan. De impact van Covid-19 heeft nogmaals duidelijk gemaakt dat de sector kwetsbaar is. Vanwege de relatief lage uurtarieven blijken met name zelfstandigen vrijwel niet over buffers te (kunnen) beschikken om economisch zware tijden door te komen. En vanwege een relatief kleine praktijk heeft een deel van deze zelfstandigen ook niet kunnen profiteren van de steun uit de TOZO regelingen. Door de vormgeving van flexwerk in de sector, inzet van zelfstandigen en tijdelijke dienstverbanden heeft steun voor baanbehoud via de NOW een beperkt bereik gehad onder werkenden. Er is risico van leegloop in de sector. Dit heeft niet alleen gevolgen voor de werkenden zelf, maar ook voor de instellingen. Vóór 2012 kon nog worden teruggevallen op de Wet werk en inkomen kunstenaars (WWIK) en voorgangers van deze wet. Anno 2021 is dat niet meer het geval. Gangbare opvattingen over de inrichting van een stelsel van arbeidsmarktverhoudingen lijken niet meer aan te sluiten bij de hedendaagse realiteit. Hier ligt ook een relatie met de uitwerking van de adviezen van de Commissie Borstlap. De mix van eigen inkomsten en/of subsidies, de verschillende soorten opdrachtgevers en de projectgewijze manier van werken vragen om een flexibiliteit die zich moeilijk verhoudt tot het traditionele werkgever- en werknemerschap.

Platform ACCT wil in 2021, in samenspraak met onder meer de Boekmanstichting en het CBS, verkennen of er binnen de arbeidsmarkt mogelijkheden zijn die beter aansluiten bij de urgenties van vandaag de dag.

¹⁴ https://fondspodiumkunsten.nl/nl/actueel/nieuws/ervaringen_met_honorariumrichtlijnen_onderzocht

Arbeidsmarktbeleid in een internationale context

In verschillende landen wordt momenteel gewerkt aan een variant van de Fair Practice Code. Ook is er internationaal aandacht voor de positie van zzp'ers en wordt er nagedacht over andere onderwerpen die vergelijkbaar zijn met punten uit de Arbeidsmarktagenda. Zo is het gebruik van publieksdata, met het oog op het vergroten van verdienvermogen in de sector, in het Verenigd Koninkrijk verder doorontwikkeld dan in Nederland. In Vlaanderen en Duitsland zijn goede voorbeelden te vinden van Fair Pay. De Verenigde Staten kennen interessante voorbeelden van particuliere steun en filantropie. De Europese Commissie lanceerde onlangs een breed scala aan arbeidsmarktonderwerpen voor de komende beleidsperiode (2021-2027). Daarnaast heeft de Commissie, met het oog op de actualiteit, diverse programma's lopen om de effecten van de maatregelen rondom Covid-19 voor de sector te verzachten. Wij zoeken aansluiting bij onder andere het Europaplatform van Kunsten '92. In 2021 verkennen we welke inhoudelijke kennis en financiële kansen er liggen buiten Nederland. Daarbij gaan we in het bijzonder op zoek naar potentiële Europese samenwerkingspartners en programma's. Hierbij wordt gedacht aan een stage opdracht of het inzetten van een Rijkstrainee.

Uitgangspunten voor 2022 en verder

Wij verwachten dat de thema's en projecten die nu voortkomen uit de Arbeidsmarktagenda ook aan de basis liggen van de activiteiten van Platform ACCT in 2022 en 2023 (de einddatum van de huidige Arbeidsmarktagenda). Ons uitgangspunt is dat we per jaar, en dus per jaarplan, bekijken hoe we, aanvullend op wat er al gebeurt, bij kunnen dragen aan het verbeteren van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. Vaak fungeren we daarbij als aanjager, samenwerkingspartner of uitvoerder.

Platform ACCT gaat in 2022 een begin maken met een nieuwe Arbeidsmarktagenda, een vervolg op de huidige agenda. Belangrijke onderwerpen daarbij zijn de feitelijke toepasbaarheid van de Fair Practice Code en het toewerken naar nieuwe toekomstbestendige (verdien)modellen voor de arbeidsmarkt in de creatieve en culturele sector.

Zo faciliteren wij ten behoeve van de culturele en creatieve sector de transitie van een verouderde structuur in arbeidsverhoudingen (zoals o.a. opgemerkt door de Commissie Borstlap) naar nieuwe werkvormen. Niet vanuit één opvatting, maar luisterend naar de actoren in de sector. Dit doen we met concrete praktijkvoorbeelden. We kijken in overleg met het veld en op basis van de actualiteit welke pilots en projecten hieraan een bijdrage kunnen leveren. Die zullen op termijn een bijdrage leveren aan de sociale dialoog en het bouwen van nieuwe, toekomstbestendige, sociale arrangementen. We verwachten vanaf 2023 herkenbaar onderdeel te zijn van landelijke én Europese netwerken op het gebied van de arbeidsmarkt voor de culturele en creatieve sector.

Communicatie

In 2020 was bewustwording van het belang van een sterke gezamenlijke positie met betrekking tot arbeidsmarktzaken binnen de culturele en creatieve sector een hoofdonderwerp. Deze lijn zetten we in 2021 voort. Daarbij leggen we de nadruk op positionering, herkenbaarheid en zichtbaarheid: "*Platform ACCT is van en voor de sector*". We zetten daarbij, ook qua communicatie, in op afstemming en samenwerking met nieuwe en bestaande partners (zoals bijvoorbeeld projectpartners, Deelnemersraad, OCW). Doel is elkaar communicatief te versterken en het creëren van een sneeuwbaaleffect bij de zichtbaarheid van onderwerpen. We laten zien wat we doen en maken de opbrengsten en resultaten inzichtelijk voor de sector.

Platform ACCT richt zich in de communicatie op (1) belangenorganisaties van werkgevers/opdrachtgevers- en werknemers/opdrachtnemers-zijde, (2) overheden, bedrijfsleven en (kunstvak)onderwijs en op (3) individueel werkenden in de culturele en creatieve sector. De eerste twee doelgroepen zijn stakeholders en veelal inhoudelijke samenwerkingspartners. Zij fungeren ook als intermediair bij het bereiken van onze primaire doelgroep: de (toekomstig) werkenden in de sector, zowel in loondienst als zelfstandigen/zzp'ers.

Voor de communicatie rondom Platform ACCT zetten we een mix van on/offline middelen in.

- **Website:** informatiebron met overzicht van pilots, projecten en instrumenten, actuele nieuwsberichten en een archief met resultaten. www.platformacct.nl
- **Nieuwsbrief:** frequentie van één keer per maand, onder andere om te informeren over activiteiten en resultaten en op te roepen tot deelname aan activiteiten.
- **Sociale mediakanalen:** gericht op interactie met de doelgroep en met name geschikt voor het direct bereiken van zelfstandigen/zzp'ers ([LinkedIn](#) en [Twitter](#) bereiken met name professionals en vakpubliek, [Facebook](#) en [Instagram](#) een breder publiek).
- **Events:** op netwerkbijeenkomsten, evenementen en conferenties van derden kan Platform ACCT zich presenteren en de interactie aangaan. Op eigen initiatief organiseren we een jaarlijkse conferentie voor de hele sector.

We willen de doelgroepen informeren over en betrekken bij de activiteiten van Platform ACCT en kennis en resultaten/instrumenten delen. Naast zenden willen we dus juist ook ontvangen. We willen meningen en opinies bij stakeholders en doelgroepen verzamelen, gesprekken en discussies voeren, feedback en input benutten voor verdere beleidsvorming.

Ons programma bestaat uit concrete pilots, projecten en instrumenten met elk een duidelijke communicatie-inzet. Op basis van de inhoudelijke prioriteiten in het jaarplan scherpen we ook onze keuzes voor de inzet van communicatiemiddelen aan. Hierbij kijken we bijvoorbeeld ook naar de opties voor het inzetten van filmpjes of podcasts.

Financiën

Platform ACCT werkt als beheerder van de arbeidsmarktagenda met een basisbegroting van ongeveer 550.000 euro per jaar, ten behoeve van de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda en versterking van de sociale dialoog. Daarnaast zijn er voor specifieke beleidsthema's soms, al dan niet tijdelijk, aanvullende middelen beschikbaar. Uitgangspunt is dat pilots en projecten kostendekkend worden uitgevoerd; Platform ACCT heeft daarbij vaak de rol van coördineren, faciliteren en agenderen. Daarnaast beheren we instrumenten als DigiPACCT, PPO en zijn we opdrachtgever voor het project matched crowdfunding.

De begroting voor 2021 vormt de basis voor de subsidieaanvraag bij het Ministerie van OCW en wordt na goedkeuring bij dit jaarplan gevoegd.

In 2019 en 2020 werd een deel van de financiën beheerd door de Kunstenbond. Vanwege de beperkingen door Covid-19 zijn niet alle aan de Kunstenbond beschikte middelen besteed, in overleg met het Ministerie van OCW is dan ook besloten om het penvoerderschap van de Kunstenbond voor deze middelen te verlengen tot 31 december 2021. Hiermee blijven de middelen beschikbaar voor de Arbeidsmarktagenda.

Organisatie en governance

Er is bij de oprichting van Platform ACCT bewust gekozen voor een stichtingsvorm met een bestuur. Gedachte achter de stichtingsvorm was – en is – dat hiermee de onafhankelijkheid van de bureauorganisatie gewaarborgd kan worden, aangestuurd door een evenwichtig samengesteld stichtingsbestuur.

Teneinde direct gevoed en gecontroleerd te worden door de sector, kent de stichting een Deelnemersraad. In de praktijk kan de Deelnemersraad gezien worden als de opvolger van de hierboven reeds aangehaalde Regiegroep. De Deelnemersraad bespreekt onder andere de jaarplannen, zo ook dit jaarplan 2021, en adviseert hierover. Deelnemers zorgen voor draagvlak in de sector en treden waar nodig op als ambassadeur. De Deelnemersraad bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers (deelnemers A), vertegenwoordigers van werkgevers/opdrachtgevers (deelnemers B), samenwerkingspartners (deelnemers C) en belanghebbenden (deelnemers D).

De samenstelling van het (maximaal) acht leden tellende stichtingsbestuur vindt plaats op voordracht van de deelnemers uit de Deelnemersraad. Hiermee is het functioneren van een evenwichtig bestuur gewaarborgd. In 2021 wordt, samen met het bestuur, gewerkt aan het concretiseren van de governance-structuur, onder andere door het opstellen van een bestuurs- en directiereglement.

Het huidige bestuur (d.d. 15 maart 2021) bestaat uit:

- Erik Akkermans, voorzitter
- Caspar de Kieffe, penningmeester (namens deelnemers A)
- Ruud Nederveen, lid (namens deelnemers A)
- Mirjam Terpstra, secretaris (namens deelnemers B)
- Wilma Franchimon, lid (namens deelnemers C)

De dagelijkse werkzaamheden van Platform ACCT worden uitgevoerd door een compacte bureauorganisatie, bestaande uit (d.d. 15 maart 2021) drie medewerkers in dienst van de stichting en drie medewerkers op inhuur/contractbasis:

- Sjoerd Feitsma, directeur
- Wim Kronemeijer, algemeen secretaris
- Rogier Wennink, arbeidsrechtjurist/online platformbouwer
- Hester Swaving, projectcoördinator
- Nancy van Oorschot, algehele communicatie
- Martin Verboom, projectleider PPO

Tevens verbonden aan de bureauorganisatie is Anne-Marie 't Hart (werkzaam bij Cultuurconnectie).

De bureauorganisatie huist momenteel in bij de Boekmanstichting in Amsterdam. De bureaumedewerkers zijn daar in wisselende samenstelling in beginsel aanwezig op dinsdag, woensdag en donderdag. Verder wordt er, zoals ondertussen gebruikelijk, ook vanuit huis gewerkt en digitaal vergaderd. Het postadres van Platform ACCT wordt vooralsnog gedeeld met dat van de Kunstenbond, maar uitgaande van een definitieve locatiekeuze voor het kantoor in 2021 zal ook dit omgezet worden naar het dan definitieve adres van Platform ACCT zelf.

De maatregelen ter bestrijding van Covid-19 hebben ook gevolgen voor de medewerkers van het bureau en de vergaderorde van het bestuur. In augustus en september 2020 kon er, gelukkig, op kantoor bij de Boekmanstichting worden gewerkt. Deze twee maanden hebben ervoor gezorgd dat de medewerkers elkaar beter hebben leren kennen en dat er een team is ontstaan: dat is belangrijk bij een nieuwe organisatie. Momenteel (d.d. 15 maart 2021) is thuiswerken de norm. Daar waar de driewekelijkse bestuursvergaderingen per augustus weer fysiek plaatsvonden, is er per oktober voor gekozen om dit weer digitaal te doen. In dit geval had dat twee redenen - naast Covid-19 maakt digitaal vergaderen ook dat bestuursleden het bestuurswerk makkelijker kunnen combineren met de dagelijkse werkzaamheden. Het ligt dan ook voor de hand om in 2021 de bestuursvergaderingen deels digitaal plaats te laten vinden.