

Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector

Aan de Minister van OCW
Mevrouw Drs I.K. van Engelshoven

Amsterdam, 3 mei 2018

Geachte mevrouw Van Engelshoven,

Hierbij biedt de Regiegroep Uitvoering Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector u de gevraagde voorstellen aan om de arbeidsmarkt in de sector in de komende jaren te versterken. Graag gaan wij hierover met u in gesprek.

In deze brief schetsen we vanuit welke gedachten we de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda ter hand nemen. We vragen uw steun voor activiteiten die we vanuit de Regiegroep aanpakken en we doen u voorstellen voor het rijksbeleid. Eerst vatten we nog beknopt samen wat voorafging: de verkenning en het advies van de SER en de Raad voor Cultuur, het opstellen van een Arbeidsmarktagenda en uw visiebrief en reactie op moties uit de Tweede Kamer. In de bijlage geven we concreet de stand van zaken, de actieplannen en een financiële uitwerking van onze voorstellen.

1. Wat voorafging

In november 2017 heeft u de **Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector** in ontvangst genomen uit handen van de voorzitter van Kunsten '92. De agenda is opgesteld door een commissie met brede vertegenwoordiging van de sector en was het resultaat van een intensieve en vruchtbare, samenwerking. De reikwijdte is groot: van autonome, al dan niet gesubsidieerde kunst, via op een breed publiek gericht cultureel aanbod van bibliotheken en centra voor de kunsten tot op de vrije markt opererende toegepaste en ontwerpdisciplines. In de agenda sloten wij aan op de eerdere analyse en het advies van de SER en de Raad voor Cultuur ("Passie Gewaardeerd"). In de agenda is sprake van een sterke nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de sector, werkgevers en werknemers.

We noemen hier nog kort **de belangrijkste kenschetsen van de sector**, zoals de adviesraden die zien:

- Veel passie/weinig onderhandelruimte;
- Gebrekkige organisatie van de sociale dialoog;
- Weinig eenheid onder met name de werkenden;
- Werkgevers en opdrachtgevers zijn, qua financiën en formatie vaak beperkt in hun mogelijkheden op arbeidsvoorwaardelijk beleid;
- Grote effecten van crisis en bezuinigingen;
- Beperkingen in professionalisering, ondernemerschap en verdienvermogen.

In uw **visiebrief 'Cultuur in een open samenleving'** heeft u kenbaar gemaakt dat het kabinet groot belang hecht aan een sterke culturele sector. U vindt het positief dat de sector zelf initiatief toont, maar ziet ook verantwoordelijkheden voor de overheid.

U hecht aan een structurele wijziging in de bedrijfsvoering van de sector en wil, in de aanloop naar de nieuwe cultuurnotaperiode, positieve ontwikkelingen stimuleren, dit in overleg met de Regiegroep. Vandaar ook onze brief.

Het kabinet ziet voor zichzelf in het bijzonder een rol op het terrein van scholing en honoreringsrichtlijnen en van goede voorwaarden voor ondernemerschap.

Naar aanleiding van twee **relevante moties** heeft u de Tweede Kamer geïnformeerd over uw inzet op specifiek gebied: de motie Ellemeet-Asscher (creëren van experimenteerruimte voor collectief onderhandelen door zzp'ers in de creatieve en culturele sector) en de motie Ellemeet-Rutte (vergroten toegankelijkheid financieringsregelingen voor zelfstandigen in de culturele sector).

2. Uitvoering van de agenda

Inmiddels geeft de sector **uitvoering aan de ruim 20 agendapunten** van de Arbeidsmarktagenda. De Regiegroep heeft de taak om de voortgang en samenhang te bewaken.¹ De agendapunten zijn verdeeld over diverse aanjagers. Zo is de betrokkenheid van de sector vergroot en is de kans op realisatie versterkt.

Vanuit de volgende **gedachten** nemen we de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda ter hand:

- Het gaat om de gehele sector van culturele en creatieve bedrijven en instellingen; niet het onderscheid, maar de overeenkomsten tussen deze (gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde) actoren doen ertoe.
- De overheid en de sector moeten samen werken aan benodigde maatregelen op gebied van bijvoorbeeld financiële impulsen en structurele voorzieningen. Een dergelijke omslag vergt tijd, vraagt veel kleine stappen en er zijn kosten mee gemoeid.
- Het gaat echter ook om een omslag in het denken van waaruit opdrachtgevers en opdrachtnemers met elkaar omgaan: een mentaliteitsverandering die van de Arbeidsmarktagenda ook een veranderagenda maakt. En ook dat gaat niet van de ene op de andere dag.
- In het verlengde daarvan: we vinden het belangrijk dat de sector nieuwe middelen en nieuwe ideeën niet te snel laat stollen in organisatie en vaste overhead, terwijl anderzijds de aanpak structurerend moet zijn en moet leiden tot duurzame structuren.
- U voorziet een herijking van het cultuurbestel, met inbegrip van de kennis- en ondersteuningsstructuur. Het resultaat van de herbezinning op de ondersteuning moeten we afwachten, maar we moeten er in onze plannen wel op anticiperen.
- Het bovenstaande betekent voor ons dat we de komende twee jaar ruimte willen geven aan pilots, experimenten, onderzoek en ontwikkeling, maar dat alles in het perspectief van hetgeen vanaf de nieuwe kunstenplanperiode structureel gestalte kan krijgen. Zo'n veranderagenda impliceert overigens een verandertheorie en monitoring van de effecten/impact.

¹ De Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector ziet toe op praktische uitvoering van de Arbeidsmarktagenda, zoveel mogelijk door actoren uit de sector zelf. In de Regiegroep werken vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, organisaties van werkenden, van de fondsen, de Raad voor Cultuur samen. Kunsten'92 ondersteunt en faciliteert, op verzoek van de minister van OCW, het werk aan de Arbeidsmarktagenda.

- De sector draagt zelf veel bij met eigen middelen en inspanning, maar vraagt ook uw bijdrage.

2.1 Speerpunten in 2018

We clusteren onze aanpak van agendapunten, nog steeds in lijn met “Passie Gewaardeerd” en de Arbeidsmarktagenda, rond de volgende **thema’s**:

- Dialogo: het organiseren van structureel overleg dat nodig is om de agendapunten duurzaam een plek te geven in de sector.
- Afspraken: de uitkomsten die we van de dialoog verwachten.
- Verdienvermogen: de taart helpen vergroten.
- Professionalisering: handvatten voor professionalisering aanreiken aan de sector, organisaties en individuen.

Er lopen al diverse acties die in 2018 resultaat zullen opleveren. Speerpunten – met concrete uitkomsten of tussenstappen in 2018 - hierin zijn:

- Dialoog: een brede acceptatie van de Fair Practice Code en een betere organisatie van met name de werkenden in een Creatieve Coalitie.
- Afspraken: het realiseren van een “Sociaal Arrangement” met basisafspraken over financiering van secundaire arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers/opdrachtgevers en werknemers/opdrachtnemers, vooral ter versterking van de positie van zelfstandigen.
- Verdienvermogen: pilots voor versterking van ondernemerschap in de sector (die overigens op dit punt bepaald niet vanaf nul hoeft te beginnen) en een programma dat extern opdrachtgeverschap begeleidt en stimuleert.
- Professionalisering: inventarisatie van vraag en aanbod op het gebied van permanente professionele ontwikkeling (w.o. scholing).

2.2 De Arbeidsmarktagenda vanaf 2019

Met hoeveel enthousiasme er ook gewerkt wordt, de Regiegroep voorziet uiteraard niet dat, ook als het gaat om wat we zelf in de hand hebben, de agenda al in 2018 zal zijn uitgevoerd. Mede ter voorbereiding van wat in 2021 hopelijk structureel kan worden geregeld zullen we in de periode daarvoor uitvoering geven aan verschillende agendapunten. In de bijlage I geven we hiervan een overzicht.

3. Voorstellen voor rijksbeleid

Met de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda neemt de sector zelf verantwoordelijkheid voor de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector. Maar we zien ook **verantwoordelijkheid bij de overheden** en de rijksoverheid in het bijzonder:

- Het kabinet neemt - vanuit de verschillende ministeries - verantwoordelijkheid voor diverse sectoren met het oog op werkgelegenheid, export of doeleinden als welzijn of sociale cohesie. Zo zal het ook vanuit een breder landelijk belang willen werken aan een florierende culturele en creatieve sector (denk ook aan: innovatie, identiteit en Holland branding).
- De minister van OCW heeft als subsidiënt - en daarmee als opdrachtgever - grote invloed op de ruimte die werkgevers en opdrachtgevers hebben.

Redelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder onderschrijving van de Fair Practice Code en toepassing van het Sociaal Arrangement moeten randvoorwaarden zijn voor elke vorm van publieke financiering (inclusief de Publieke Omroep).

- De cultuursector opereert binnen de grenzen van integraal beleid, inclusief de specifieke verantwoordelijkheden van andere ministers, zoals die van Financiën, Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Economische Zaken en Klimaat (EZK), Justitie en Veiligheid (J&V) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Wij voeren vanuit de Regiegroep daarom ook verkennende gesprekken met deze ministeries over thema's die op hun beleidsterrein liggen.

De inzet van uw begroting krijgt uitwerking op **drie terreinen**: (1) de randvoorwaardelijke werking van het subsidiebeleid, (2) de functies van de ondersteuningsstructuur in relatie tot de sector en (3) het faciliteren van onze uitvoering van de Arbeidsmarktagenda. Daarnaast zijn er raakvlakken met andere departementen en de decentrale overheden. Dat kan gaan over gezamenlijke inzet, of het stellen van een goed voorbeeld of de functie van dialoog. Wij zien dat als volgt:

3.1 Subsidiebeleid

Subsidievoorwaarden

Wij weten dat u inmiddels **prestatie-eisen** en subsidievoorwaarden onder de loep heeft genomen en aangepast waar ze een belemmering voor 'fair practice' kunnen zijn. Waar die perverse prikkel voor BIS- en met name fondsgesubsidieerden nog speelt blijft dit een agendapunt. Omdat vermindering van producties mogelijk een negatief effect heeft op de werkgelegenheid van met name inhuur van krachten kan dit slechts een deel van de oplossing zijn. Een belangrijke stap is verder dat de overheden '**fair practice**' als voorwaarde opnemen in hun subsidiebeschikking.

Budget fondsen

Wij stellen u voor om in de aanloop naar 2021 de experimentele regelingen honoraria Mondriaan Fonds en FPK voort te zetten, en deze regelingen vanaf 2021 te vertalen in structureel beleid. Er is nu eerst gelegenheid om ervaring op te doen met de inzet van het instrument. Wij stellen u ook voor met de overige fondsen te overleggen over de grootste knelpunten (het arbeidsvoorwaardenbeleid bij festivals bijvoorbeeld), over voortzetting van pilots bij diverse fondsen en eventuele nieuwe experimenten en om hiervoor tijdelijke voorzieningen te treffen in afwachting van structurele inbedding in de nieuwe cultuurnotaperiode.

Decentrale overheden

Wij gaan er graag van uit dat u de Arbeidsmarktagenda aan de orde stelt in gesprekken met decentrale overheden: de provincies en gemeenten. Waar mogelijk zullen ook wij vanuit de Regiegroep het gesprek met IPO en VNG aangaan. Wij geven u in overweging een budget hiervoor vrij te maken waarmee u inspanningen van deze overheden op dit vlak beloont, door stimuleringsmaatregelen of door te matchen met extra inspanningen van die kant.

Andere ministeries

Het zou naar onze mening niet juist zijn als alle financiële inspanningen voor versterking van de culturele en creatieve sector uitsluitend uit de cultuurbegroting moeten worden gerealiseerd.

Denk aan innovatiesubsidies van EZK, actief toezicht op naleving auteursrechten door J&V, een toegespitste regeling voor sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid door SZW. Wij hopen dit in het vervolg van het project verder te concretiseren.

Budget BIS

Wij doen u de suggestie om het budget voor de BIS-instellingen met inbegrip van de fondsen te verhogen ten gunste van een te verbeteren 'fair practice'. Het gaat dan met name om: honorering, secundaire voorwaarden en het zorgen voor voldoende arbeidsplaatsen. Deze verhoging van de exploitatiesubsidie moet worden geormerkt om instellingen te stimuleren het geld uitsluitend voor dit doel aan te wenden. Ook nieuw te subsidiëren instellingen lopen hierin van meet af aan mee. Het biedt de instellingen onder meer de kans om continue inzet van flexibele krachten zoveel mogelijk om te zetten naar vaste contracten, tenzij ze voor méér flexibele inzet kiezen uit inhoudelijke overwegingen. In beide gevallen moeten de arbeidsvoorwaarden voor vaste en flexibele krachten in orde zijn en niet te veel uiteenlopen.

In de culturele en creatieve sector bestaat 80 tot 90 procent van de begroting uit personele lasten. Om op HRM-gebied, waarbij het gaat om salarissen, honoraria, omvang van de aanstelling, pensioenen, scholing en mobiliteit, een betekenisvolle verbetering aan te brengen is een gemiddelde toeslag op de exploitatiesubsidie aan te bevelen. Het gaat er om daarbij een gemiddelde vast te stellen en er rekening mee te houden dat de situatie van branche tot branche kan verschillen. Met name de instellingen met veel flexibele krachten hebben een grote inhaalslag te maken. Wij adviseren om in de aanloop naar de nieuwe cultuurnotaperiode de Raad voor Cultuur te vragen met hoeveel het budget zou moeten verhoogd om een 'fair practice' te bewerkstelligen op welke wijze dit het meest effectief en doelmatig kan worden verdeeld. Ook het vermijden van extra regeldruk is daarbij een punt.

3.2 De ondersteuningsstructuur

In de discussie over de ondersteuningsstructuur voor de culturele (en creatieve) sector adviseren wij de organisatie en ondersteuning op het gebied van arbeidsmarkt zaken mee te nemen. Ook daar is versterking van kennis en netwerken van belang. Graag denken we met u mee. Moet er een centraal sectorinstituut komen, een kennisinstituut, meerdere kennisinstellingen of een verbeterde netwerkstructuur tussen bestaande instellingen? Dat vraagt overleg en discussie.

3.3 De Arbeidsmarktagenda

De uitkomst van de discussie over de infrastructuur voor ondersteuning en kennisdelen zal nog wel discussie, energie en tijd kosten. Wij adviseren daarom de **uitvoering van de Arbeidsmarktagenda** vooralsnog met middelen en beleidssteun te blijven faciliteren, zoals toegelicht in paragraaf 2. Dat zal ook na 2020 nodig zijn. Op korte termijn zullen wij ook netwerkpartners uit de sector betrekken bij de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda en hen vragen om ondersteunende en onderzoekende inbreng te leveren:

- Cultuur+Ondernemen, voor onderzoek en ondersteuning op het gebied van ondernemerschap;
- Boekmanstichting, voor zaken als onderzoek, documentatie en deskresearch;
- DutchCulture, voor internationale uitwisseling van kennis en expertise.

Concreet heeft u als uw verantwoordelijkheden genoemd: scholing, honoreringsrichtlijnen en voorwaarden voor ondernemerschap. Behalve via de verhoging van subsidies en de herijking van de ondersteuningsstructuur kunt u het financieel mogelijk maken dat ook wij bij de uitvoering van de Arbeidsmarktagenda hier prioriteit en concrete acties aan verbinden.

3.4 Financiële implicaties

We geven hier een duiding. Juist omdat we in deze fase van verandering en ontwikkeling zitten is exacte inschatting van benodigde budgetten voor de middellange termijn of structureel nog lastig. Een **gefaseerde aanpak** lijkt gewenst. Het is goed als u structurele middelen reserveert voor de nieuwe periode en wij gezamenlijk de tijd tot 2021 zo goed mogelijk benutten om een basis te leggen voor als die periode van start gaat. Dat is dan met projectmatige inzet, pilots, voorlopige voorzieningen. En met tussentijdse beoordeling van richting en effecten. De harde noodzaak van de stappen is echter wel duidelijk onderbouwd in de rapportages van SER en Raad voor Cultuur.

Om projecten uit de Arbeidsmarktagenda te realiseren zet de sector veel menskracht en middelen in, naast enthousiasme en energie. Maar uw steun kan de slagkracht vergroten. **De Regiegroep** verwacht, naast de eigen bijdragen vanuit de sector, de komende twee jaar een bedrag van jaarlijks 2,3 miljoen euro nodig te hebben. In de bijlage I hebben we dat nader uitgewerkt. Uitgaven betreffen onder meer de organisatie van de Regiegroep, het uitwerken van een Sociaal Arrangement tussen werkgevers en werknemers, implementatie en communicatie van de Code Fair Practice en voortzetting van andere projecten zoals over auteursrecht en professionele ontwikkeling. Ook vragen we om extra ondersteuning door de kennis- en netwerkinstellingen te honoreren.

In de periode 2021-2023 is eveneens een bedrag nodig, waarvan de hoogte mede afhankelijk is van de vormgeving van ondersteunende functies in de infrastructuur. Wat voor de **ondersteunings- en kennisstructuur** structureel noodzakelijk is, valt nog niet te zeggen - niet voor niets willen we onderzoekend en ontwikkelend de komende twee jaar naar die toekomst toewerken in afwachting van uw beleid - maar bij benadering zal dit voor het geheel van professionalisering, ondernemerschap, kennisdelen en voor zowel instellingen als individuen structureel een bedrag van 5 miljoen euro per jaar vergen. We anticiperen hier op toekomstige voorzieningen.

Wat **scholing** betreft stellen we voor om al in 2020 een eenmalige bodem te leggen in fondsvorming van 15 miljoen euro. Dat legt een basis waarop subsidiënten, werkgevers c.q. opdrachtgevers en werkenden straks bijdragen kunnen matchen. We zetten in 2018 en 2019 voorbereidende stappen.

Wij denken voor een **betere beloning** bij de BIS- en de fondsgesubsidieerde instellingen voorlopig aan een structurele verhoging van de huidige daarvoor bestemde middelen van vijf procent. Dit is gerelateerd aan loonkostenontwikkeling, achtergebleven indexering en noodzakelijke personele investeringen in innovatie en ontwikkeling. In de bijlage lichten we dat toe. Het zou een goed signaal zijn als daar al voor de nieuwe cultuurnotaperiode een begin mee wordt gemaakt en in ieder geval stelden wij u (continuering van) tijdelijke maatregelen bij de **fondsen** voor, waarvan de kosten ongeveer 2 miljoen euro per jaar bedragen.

Daarnaast denken we aan stimulerende maatregelen richting **decentrale overheden**, in 2019 en 2020 resp. 2 en 5 miljoen euro.

4. Tenslotte

In de **bijlage** geven wij u een overzicht van de stand van zaken per agendapunt, van de stappen die wij gaan zetten en een toelichting op de middelen waarvan wij hopen dat u ze hiervoor wilt inzetten.

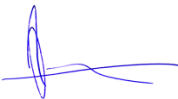
Volledigheidshalve wijzen wij nog op het volgende. De regiegroep is breed samengesteld en heeft daarmee een directe lijn naar onder meer de Raad voor Cultuur en de fondsen die ook voor deze brief zijn geconsulteerd. Zij behouden vanzelfsprekend hun eigen, autonome positie en verantwoordelijkheid.

Uiteraard zijn we tot nadere toelichting heel graag bereid.

Met vriendelijke groet,



Evert Verhulp, Voorzitter Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector



Jan Zoet, Voorzitter Kunsten'92