

ZZP'ERS

IN DE

CUL

TUUR

SEC

TOR

PPR

IJS

NO.

TK.

INDEX

- 1 HOE DE GEEST
UIT DE FLES KWAM** P.04
- 2 TRANSPARANTIE VOLGENS
JEFFREY MEULMAN** P.07
- 3 JE BENT ZO GOED ALS
JE LAATSTE KLUS** P.08
- 4 VERTROUWEN VOLGENS
HAJO DOORN** P.11
- 5 SAMEN ZORGEN
VOOR ELKAAR** P.12
- 6 SOLIDARITEIT VOLGENS
WIM CONRADI** P.15
- 7 ONDERNEMERSCHAP ALS
DUIZENDDINGENDOEKJE** P.16
- 8 DIVERSITEIT VOLGENS
TESSA DE GEUS** P.19
- 9 COMPETENTIES VOOR
EEN MULTI-PRAKTIJK** P.20
- 10 DUURZAAMHEID VOLGENS
DAVID DRAMM & ESTHER GOTTSCHALK** P.23
- 11 VOOR JOU
TIEN ANDEREN** P.24

PRIJS N.O.T.K. ZZP'ERS IN DE CUL TUUR SEC TOR

Voorwoord

Het jaar 2020 was nog geen week oud toen via social media de oproep werd verspreid om een petitie te ondertekenen met de titel 'Behoud de zzp'er voor de culturele sector'. Bij nadere bestudering bleek het te gaan om een protest tegen de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie), die per 1 januari in werking is getreden. Enkele dagen later staat de teller op 1.467 ondertekenaars en is het niet uitgesloten dat in de vier maanden dat de campagne loopt er weer duizenden handtekeningen worden opgehaald, net als in 2016 toen de gewraakte wet voor het eerst zou worden ingevoerd.

En dat terwijl de opstellers van de Wet DBA het beste voor hebben met zelfstandigen zonder personeel. Het beleidsinstrument moet hen beschermen tegen schijnzelfstandigheid en het voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen in vaste dienst te nemen. Maar rondleiders, museumdocenten, artiesten, kunstenaars, tekstschrijvers, illustratoren en andere culturele professionals vrezen dat hun werk onmogelijk gevat kan worden in zo'n vaste baan en dat de nieuwe wet hen effectief buitenspel zet.

Het geeft maar weer eens aan hoe complex ingrepen op de zzp-markt zijn. De diversiteit in carrières – van vrolijke 'vrije jongen' tot onderbetaalde schijnzelfstandige – maakt het lastig beleid te maken. Negeren of aan laten modderen is echter geen optie. Ook in de eerste week van 2020 kwam naar buiten dat Nederland voor het eerst in de geschiedenis meer dan 2 miljoen bedrijven telt – het overgrote merendeel eenmanszaken. En in de culturele sector is het aandeel zzp'ers al helemaal hoog: 72% volgens een SEO-rapport uit 2018.

In het openingsartikel van deze publicatie wordt gereconstrueerd hoe deze situatie is ontstaan. Welke wetten en ontwikkelingen, zowel politiek als economisch, hebben gezorgd voor die explosie aan zzp'ers? En waarom zijn er juist in de culturele en creatieve sector zoveel zelfstandigen?

Van de grote cijfers en de metablik dalen we af naar de individuele praktijk. Vier zzp'ers vertellen over tarieven, verborgen armoede, het gebrekkige imago van zelfstandig ondernemers in de cultuursector en de psychologische druk die zij ervaren door een gebrek aan zekerheid en coherentie.

Dat zzp'ers zichzelf als passieve slachtoffers zien is echter verre van waar. Ook voor praktische, financiële problemen zoeken ze zelf oplossingen. In een artikel over broodfondsen wordt onderzocht wat de voors en tegens zijn van particulier opgezette regelingen om arbeidsongeschiktheid te ondervangen.

Dat zzp'er-schap vaak onterecht wordt gelijkgeschakeld met ondernemerschap wordt aange-toond in het vierde artikel. Dat wordt gevolgd door een inventarisatie van competenties die een zzp'er anno 2020 moet hebben om te overleven en die dus onderdeel zouden moeten zijn van het programma Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO) dat nu in de maak is.

Vervolgens verleggen we de focus van de zzp-ende opdrachtnemer naar de opdrachtgever waar hij of zij van afhankelijk is. De relatie tussen de twee is een ongelijke en daar wordt in sommige gevallen misbruik van gemaakt waardoor een kloof is ontstaan tussen zzp'ers en vaste krachten. Het instellen van minimumtarieven lijkt nu verlichting te bieden maar ook die oplossing is niet zonder haken en ogen.

Onze gastcolumnisten, tenslotte, hebben we gevraagd te reflecteren op de kernwaarden van de Fair Practice Code die in 2017 werd gepresenteerd als middel om de positie van, veelal zzp-ende, cultuurprofessionals te verbeteren.

Marianne Versteegh
Edo Dijksterhuis

HOE DE GEEST UIT DE FLES KWAM

Recensenten zijn opvallend eensgezind: *Sorry We Missed You* behoort tot het beste wat Ken Loach ooit gemaakt heeft. De Britse regisseur zit met zijn nieuwe film dicht op de actualiteit. Volgens *The Guardian* is de productie een “sneer naar hedendaagse horigheid in de service industrie”. Velen zien er “een aanklacht tegen de huidige *gig economy*” in. *Sorry We Missed You* gaat over Ricky, die met een nul-urencontract als franchisenemer werkt voor een pakketbezorgingsdienst en zich een slag in de rondte werkt om het hoofd boven water te houden. Thuis is hij bijna nooit, wat de gezinsrelaties behoorlijk onder druk zet. En als hij overvallen wordt draait hij als zogenaamd zelfstandig ondernemer zelf op voor de schade aan zijn busje.

Ricky had ook in Nederland kunnen wonen en een jasje kunnen dragen met het logo van PostNL of Sandd erop. Maar de kans is zelfs groter dat hij theatertechnicus, acteur of tweede violist in een orkest zou zijn. De Nederlandse cultuursector telt namelijk een ongelooflijk hoog aantal zzp'ers en onder hen bevinden zich nogal wat schijnzelfstandigen à la Ricky. Volgens het SEO-rapport *Karakteristieken en tarieven zzp-ers* (2018) is 72% van de werkenden in de sector zzp'er – vergeleken met 12% op de hele beroepsbevolking. Erg breed hebben zij het niet. Zo'n 33% verdient minder dan €15 per uur terwijl de helft van de 1,2 miljoen zzp'ers die Nederland in totaal telt op €36 per uur zit.

Zzp'erschap is geen nieuw, 21ste-eeuws fenomeen. In de jaren tachtig doken de eerste publicatie op over ‘zelfstandigen zonder personeel’. “Die volgden de maatschappelijke ontwikkeling”, stelt Teunis IJdens, die over de jaren talloze artikelen over het onderwerp schreef en in 1999 een proefschrift afleverde met de titel *Schots en Scheef – Artistiek werk tussen markt en organisatie*. “Er was na de economische crisis van die jaren veel onzekerheid ontstaan en

Nederland scoort met 12,2% zzp'ers in de hele beroepsbevolking boven het Europese gemiddelde en de groei van het aantal zelfstandigen vlakkt nog lang niet af. Binnen de kunsten ligt het aandeel zzp'ers nog veel hoger. Dat heeft te maken met de aard van de sector waarin autonoom werk en tijdelijke aanstellingen zeer gebruikelijk zijn. Maar overheidsingrijpen heeft gezorgd voor een explosieve groei de afgelopen twintig jaar, met uitwassen tot gevolg. De vraag is of nieuwe regelingen het tij kunnen keren.

werkgevers gingen risico's tegen door mensen tijdelijk in te huren. Tegelijkertijd zag je het neoliberalisme opkomen, dat vroeg om meer markt en minder staat. Langzaam verdween het idee van ‘de beste baan is een vaste baan’ en van een door de overheid ‘geleide arbeidsmarkt’. Door de digitalisering ontstond ook een nieuw soort bedrijven, in de ICT en dienstverlening, met veel flexibele banen.”

Die aanzwellende groep zzp'ers in de bouw, zorg en ICT viel en valt verhoudingsgewijs echter in het niet vergeleken

bij de cultuursector. Toch is daar maar sporadisch onderzoek naar gedaan. Het rapport van de SER en de Raad voor Cultuur van 2016 is zelfs het eerste serieuze overzicht. De kunst werd gezien als te klein om er echt toe te doen en als een uitzonderingsgeval bovendien. Onterecht, vindt IJdens. “De groei van het aantal zzp'ers is nog niet ten einde en gaat in Nederland sneller dan in de omliggende landen terwijl we al bij de koplopers in Europa horen. Je zou de kunsten kunnen zien als voorhoede van de flexibiliseringstrend. Anderzijds zou je ook kunnen stellen dat in de kunsten juist arbeidsrelaties uit de 19e eeuw zijn blijven bestaan die in de rest van de economie zijn verdwenen gedurende de afgelopen honderd jaar maar die nu weer terugkeren.”

Zelfstandigheid zit voor een groot deel ingebakken in de kunsten. Er wordt niet voor niets gesproken van ‘vrije beroepen’, en beroepen als kunstschilder of beeldhouwer kun je ook haast niet in een andere vorm uitoefenen. Acteurs en muzikanten hoppen van het ene naar het andere tijdelijke contract. En de meeste kunstenaars vinden de los-vaste betrekkingen ook prettig: artistieke vrijheid gaat niet goed samen met de gezagsverhouding die hoort bij het werknemerschap. Maar het traditioneel hoge percentage zzp'ers in de sector is de afgelopen twintig jaar explosief gegroeid en dat heeft andere oorzaken.

1

ONDERSCHATTE GEVOLGEN VAN DE VAR

“Begin jaren negentig werd de zzp'er ‘de nieuwe werknemer’ genoemd”, brengt Gerrard Boot, hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Leiden, in herinnering. “Maar bedrijven die zelfstandigen wilden inhuren, de inleners, hadden nooit de zekerheid dat ze geen naheffingen zouden krijgen van het UWV of de Belastingdienst als de ingehuurde kracht toch geen echte zzp'er bleek te zijn. Er was een diepe wens om vooraf duidelijkheid te hebben.”

De zaak Groen versus het Schoevers Instituut uit 1997 is volgens Boot een belangrijke geweest in dit opzicht. Opleidingsinstituut Schoevers bood de heer Groen een arbeidsovereenkomst aan maar hij wilde niet in vaste dienst treden. Hij werkte een paar jaar als zelfstandige en schreef iedere maand een factuur. Totdat Schoevers hem niet meer nodig had. Toen spande hij een rechtszaak aan onder het mom dat het arbeidsverband al zo lang liep dat het in wezen een arbeidsovereenkomst was. De rechtbank gaf hem geen gelijk. “Die uitspraak is een eigen leven gaan leiden en heeft de deur opengezet voor schijnzelfstandigheid”, stelt Boot. “De uitspraak gold voor iemand aan de bovenkant van de zzp-markt maar is gaan gelden voor allen.”

Met de invoering van de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) in 2002 en de uitbreiding rechtsgevolgen VAR in 2005 kregen de werkgevers eindelijk het zo gewenste instrument in handen om vooraf zekerheid te hebben over de status van hun opdrachtnemers. De VAR vrijwaarde hen van verantwoordelijkheid, ook als de betreffende zzp'er eigenlijk helemaal geen echte zelfstandige is. Controle op de VAR, makkelijk en snel te verkrijgen, was er amper. Het ontbrak de Belastingdienst simpelweg aan menskracht. En het aantal aanvragen oversteeg het vooraf verwachte aantal van 100.000 met een factor vijf. Toen er in 2007 naast de zelfstandigenaftrek ook nog een MKB-winstvrijstelling werd geïntroduceerd, had dat een extra aanzuigende werking.

Netto meer overhouden aan je verdiensten terwijl je werkt in vrijheid. Dat waren en zijn de grote pull-factoren van het zzp'erschap in de beginjaren van de VAR. Maar daarna kwamen er voor de cultuursector een paar heel sterke push-factoren bij: de crisis van 2007-2011

en de extreme bezuinigingen van kabinet Rutte I in 2011. De subsidie van rijkswegen werd met een kwart gekort en daarna volgden nog gemeentelijke bezuinigingen. “Dat heeft vooral de onderkant geraakt. Mensen met vaak een klein vast contract werden ontslagen en opnieuw

ingehuurd voor een tarief dat op 60-70% van hun salaris ligt en onder de cao-tarieven zit. Het is vrijwel alle muziekschooldocenten gebeurd en je vindt bijna geen enkel toneelgezelschap meer met vaste krachten. Ook orkesten draaien steeds meer op zzp'ers.” Volgens de arbeidsmarktverkenning van SER en Raad voor Cultuur en het rapport *Passie gewaardeerd* ging het aantal vaste banen in de sector tussen 2010 en 2015 van 162.830 naar 139.570, een daling van 14,3%. Het aantal zzp'ers groeide in die tijd met 14,2%, van 92.820 naar 106.000. Dat is een veel sterkere

stijging dan in de totale economie, waar de groei 7,6% bedroeg. Ook het aantal tijdelijke contracten ligt binnen de kunsten hoger, zo'n 10%.

“Zo zou je ook kunnen stellen dat in de kunsten juist arbeidsrelaties uit de 19e eeuw zijn blijven bestaan die in de rest van de economie zijn verdwenen gedurende de afgelopen honderd jaar maar die nu weer terugkeren.”

VERGELIJKBAAR MET GEDOOGDE COFFEESHOPS

Dick Molenaar, oprichter van All Arts Belastingadviseurs in Rotterdam, zag na 2010 zijn klantenbestand explosief groeien. “Veel kunstenaars willen zo graag kunst maken dat ze het ook doen voor minder geld en dus akkoord gaan met een zzp-constructie. Maar met die lage tarieven is het natuurlijk lastig pensioen opbouwen of iets te regelen tegen arbeidsongeschiktheid. Je kunt je bovendien afvragen of zzp'ers wel dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden hebben als werknemers. Je moet telkens weer auditie doen en maar afwachten of je gevraagd wordt. De versnippering van je inspanningen maakt het bovendien lastig om herkenbaarheid op te bouwen.”

Het gebrek aan controle op de VAR heeft het zzp'erschap uitgehold en gezorgd voor veel schijnzelfstandigheid. De Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsmarkt) moest in 2016 de problemen oplossen. “Een soort VAR 2.0”, noemt Molenaar de regeling. “Maar hij bestond vooral uit een webmodule waarmee aan de hand van een vragenlijst kon worden bepaald of iemand echt zelfstandig is of toch gewoon een werknemer. Bij een schilder in zijn atelier is duidelijk dat hij zelfstandige is, net zo goed dat dat niet geldt voor een orkestlid. Maar er is een groot

en lastig middengebied. Een acteur die in een toneelproductie speelt heeft zich te houden aan de aanwijzingen van de regisseur en is dus onderworpen aan werkgeversgezag. Maar een theatertechnicus die een weekje invalt weer niet. En dan heb je ook nog mensen die het ene driemaandencontract na het andere hebben, een soort serieel werknemerschap. Eigenlijk moet de Belastingdienst ieder individueel geval controleren maar dat is niet rendabel.”

De Wet DBA werd goedgekeurd door de Eerste Kamer maar ondervond daarna zoveel tegenwind van zzp'ers en opdrachtgevers die zich in hun vrijheid beperkt zagen, dat hij in de koelkast werd gezet. Dat handhaving van de Wet DBA drie jaar is uitgesteld, is volgens Molenaar de nekslag voor de regeling geweest. “Vergelijk het met de coffeeshops. Na jaren gedogen gaat het echt niet meer lukken om ze aan te pakken op illegaliteit. Ook bij het zzp'erschap is de geest definitief uit de fles. Er wordt nu gewerkt met goed gekeurde modelovereenkomsten die helemaal niet kloppen maar die niet gecontroleerd worden en waarop ook geen naheffingen worden verrekend als er wel zou worden gecontroleerd.”

“Veel zzp'ers zijn er ook zelf in gaan geloven. Dat krijg je als een praktijk tien, vijftien jaar bestaat. Het is ook lucratief. Wie als zelfstandige €30.000 per jaar verdient, houdt daar €5000 meer aan over dan een werknemer. In de Eerste en Tweede Kamer is een meerderheid tegen schijnzelfstandigheid en voor het in vaste dienst nemen van mensen – ook de PVV is hierin vrij links. Maar er is een dissonantie ontstaan tussen politiek en maatschappij. Zzp'ers laten van zich horen en politici hebben liever niet 1,2 miljoen potentiële kiezers tegen zich.”

VERZAMELING UITZONDERINGEN

Overheidsingrijpen heeft wel degelijk effect op de inkomenspositie van zzp'ers en de aantrekkelijkheid van zelfstandigheid. “Maar op het gebied van arbeidsverhoudingen en arbeidsmarktstructuur is de kunstsector een verzameling uitzonderingen”, waarschuwt IJdens. “Die zijn mede institutioneel bepaald. Zo heb ik het verschil tussen de arbeidsmarkt voor jazzmuzikanten en cabaretiers onderzocht. In de jazz, waar subsidies een grote rol speelden en normerend werkten, kreeg vrijwel iedereen hetzelfde tarief en verdiende je alleen meer als je meer concerten gaf. In het ongesubsidieerde cabaret kun je doorbreken en dan een veel hoger inkomen realiseren. Dat is een vrije markt met veel artiesten die voor weinig geld optreden en een kleine groep die veel kan vragen.”

IJdens onderscheidt vier typen arbeidsrelaties door twee assen met elkaar te kruisen. Langs de ene as is het veld verdeeld in ‘vraag dominant’ en ‘aanbod dominant’, langs de andere in niveaus waarop afspraken worden gemaakt: ‘individueel’ of ‘collectief’ in de vorm van cao's, honorariumnormen, sociale regelingen zoals de bijstand of de WWIK, of subsidieregelingen. “Als het aanbod dominant is en de beroepsgroep maakt collectieve afspraken, dan is er sprake van professionele beroepsbeheersing. Dat zie je bijvoorbeeld bij artsen maar dit model is afwezig in de kunstsector. Bijzonder klein is het segment waarin het aanbod dominant is en er individuele afspraken worden gemaakt: dat zijn de sterren die hun eigen voorwaarden stellen. De situatie van een dominante vraag en collectieve afspraken, levert een beschermde markt op, zoals nog steeds voor veel banen in de orkestwereld en de museumwereld. Maar we lijken steeds meer te verschuiven naar een zuivere spotmarkt waarin de vraag domineert en er geen collectieve afspraken gelden die de zwakke positie van werkenden beschermen.”

De ongeregelde vrije markt is interessant voor zzp'ers in het hoogste segment, die de klussen voor het uitkiezen hebben en zelf hun tarieven bepalen. Maar voor de rest betekent het een uitlevering aan

een markt die niet per se zit te wachten op hun diensten en producten en te kiezen heeft uit een overvloedig aanbod. Dan volgt een *race to the bottom* waar de meeste zzp'ers zich niet aan kunnen onttrekken omdat er simpelweg geen alternatief is in de vorm van een vaste baan.

VERHULLING

Het arbeidsstelsel wankelt gevaarlijk, waarschuwt Peter van den Bunder, bestuurder van de Kunstenbond en namens FNV Zelfstandigen lid van de SER. “Met de invoering van de VAR heeft de overheid de regie uit handen gegeven. Die regeling heeft werkgevers geheel gevrijwaard van het betalen van belastingen en sociale premies, ook als het onterecht was. Dat heeft geleid tot structurele onderbetaling en uitbuiting aan de onderkant. Maar na de afschaffing van de VAR stelt niemand zich nog de vraag: is dit een baan of een klus? Het is voor beide partijen te aantrekkelijk om werk als opdracht te beschouwen: het is goedkoop, snel en makkelijk. Maar de druk komt te liggen bij de zzp'ers die in veel gevallen helemaal geen zzp'ers zijn. Er heerst een enorme mate van verhulling.”

Dat heel veel kunstenaars en anderen werkzaam in de cultuursector genoeg nemen met slechtere betaling onder slechtere voorwaarden, is de reden waarom de sector na de bezuinigingen van 2011 niet is verschrompeld. Min of meer hetzelfde volume aan kunst wordt geproduceerd voor aanzienlijk minder geld. “Maar omdat de zzp-markt niet is gereguleerd concurreert men elkaar kapot”, constateert Van den Bunder. “Indirect tast het ook de cao aan. Niet voor niets constateerden de SER en Raad voor Cultuur dat de arbeidsmarktpositie van werkenden zorgwekkend is. Daarom is het belangrijk dat de architecten nu een tarief voor zzp'ers hebben bedongen dat voor iedereen van toepassing is en er ook voor zzp'ers collectieve afspraken gemaakt kunnen worden. De ouderwetse tarieftabellen moeten weer leidend zijn. Dan komt de arbeidsmarkt weer langzaam in balans.”

Hoogleraar Boot vindt ook dat de kloof tussen werknemers en zzp'ers moet worden gedicht. “De onrust op de arbeidsmarkt wordt vooral veroorzaakt door de fiscale faciliteiten die de zzp'er meer voordelen geven dan objectief is gerechtvaardigd. Een zzp'er die €2000 per maand verdient kost een bedrijf €2600 maar een werknemer die met hetzelfde bedrag naar huis gaat, kost de werkgever €4600. En zo zijn er nog meer fiscale en juridische prikkels die mensen uit arbeidsovereenkomsten jagen, zoals de erg lang geldende wachtgeldregelingen in het onderwijs of de twee jaar durende ziektekostenvergoeding die een werkgever betaalt. Van de €3,5 miljard aan jaarlijkse zelfstandigenaftrek zou een deel gebruikt kunnen worden om werknemersaftrek te verhogen en premies te verlagen. Zo wordt het weer aantrekkelijker om mensen in dienst te nemen, vooral schijnzelfstandigen zoals die muziekschooldocenten.”

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), die ingaat per 1 januari 2020, is de volgende poging iets te doen aan de verstoorde arbeidsrelaties. Hij maakt het duurder om tijdelijke krachten in te huren vanwege hogere WW-premies en aantrekkelijk om vaste krachten aan te nemen of klussen voor een redelijk tarief aan zzp'ers over te laten. De discussie over een minimumtarief levert voor- en tegenstanders op: een gegarandeerde bodem geeft een mate van zekerheid maar het voorgestelde bedrag van €16 per uur is gebaseerd op overlevingsniveau en veel te laag. “Na telkens kleine stapjes om het evenwicht te herstellen is dit een grote stap”, vindt Van den Bunder. “Maar het is nog steeds voor sorteren op een stelsel voor alle werkenden, waarin het niet uitmaakt welke vorm je werk heeft maar wat je marktpositie is.”

TRANS- PARANTIE VOLGENS JEFFREY MEULMAN

2

Een van mensen die een paar jaar geleden de Fair Practice Code agendeerde is theatermaker Anoeek Nuyens. Anoeek, destijds mijn collega bij het Nederlands Theater Festival, stelde voor om in het kader van de radicale transparantie tijdens het festival een expositie van loonstrookjes te organiseren. Zo ver is het nooit gekomen en dat is misschien maar beter ook.

Want wat zo veel transparantie vooral oplevert is een rotgevoel voor degenen die ten onrechte minder verdienen dan anderen. Plus een heleboel onduidelijkheid. Zo zijn de verschillen tussen mensen in loondienst en zzp-ers altijd goed voor veel verwarring. Bovendien zeggen loonstrookjes weinig over het achterliggende verhaal. Zo was er de onsterfelijke opmerking van een bestuurder die zei: "Als jij fulltime betaald zou worden had je een prima inkomen." Klopt. Maar op dat moment werkte ik fulltime en werd ik halftime betaald. Het is maar net hoe je er tegenaan kijkt. Erg assertief reageerde ik niet. Het achterhoofdstemmetje dat piept 'je kunt ook in een fabriek gaan werken' houdt ons in de kunstensector nederig. Mij in ieder geval wel en eigenlijk al veel te lang. Ik denk dat velen in onze sector feitelijk de sponsor zijn van hun eigen baan.

Begrijp me goed: er zijn genoeg mensen in de kunsten die een topsalaris verdienen. Er wordt zelfs meer geld in de internationale kunsten verdiend dan ooit tevoren. De pijn zit 'm echter in twee dingen. Allereerst de grote verschillen. Ik ken mensen die van €12.000 netto per jaar rond moeten komen en mensen die het tienvoudige een bescheiden brutosalaris vinden. Marktwerking, zeggen we dan. Het tweede probleem is dat het grote geld verdiend wordt door een steeds kleinere, bevoorrechte groep, terwijl de 'onderkant' almaar verder verarmt en al decennialang te maken heeft met lasten- en plichtenverzwaring. Je kunt op je klompen aanvoelen dat zich dat ooit ergens gaat wreken.

Je kunt dus "beloningen, tarieven en salarissen op een laagdrempelige manier bespreken", zoals de Fair Practice Code wil, maar of die openheid er ook daadwerkelijk toe bijdraagt dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt daalt, betwijfel ik.

Wat je wel kunt doen is proberen de uitwassen te beperken, de minst verdienenden te beschermen door strikte minimumtarieven te hanteren, maximale termijnen te stellen aan topposities, pensioen en arbeidsongeschiktheidsverzekering te regelen voor ruim 1,2 miljoen zzp-ers en een bewustzijn creëren over de groeiende ongelijkheid in de wereld.

Boeren, medisch personeel, leraren, bouwvakkers, middenstanders, kunstenaars, de zorg - we zitten allemaal in hetzelfde zinkende schuitje. Dat besef is hopelijk de eerste stap naar wat er nu echt nodig is: algehele solidariteit, ongeacht beroepsgroep of generatie.

Jeffrey Meulman is conceptueel cultureel ondernemer en adviseur. Hij is onder andere directeur-bestuurder van het Nederlands Theater Festival in Amsterdam. In 2014 kreeg hij de Amsterdam-prijs voor de Kunst in de categorie beste prestatie.

JE BENT ZO GOED ALS JE LAATSTE KLUS

Medio december 2019 publiceerde *NRC Handelsblad* een ontluisterende reportage over de beroepspraktijk van freelance musici. Acht klassieke musici en zangers vertellen hierin over de struikelblokken in hun carrière, waarbij het financiële aspect het zwaarst weegt. De feiten liegen er niet om: volgens *NRC Handelsblad* verdient driekwart van de freelance musici in Nederland een half modaal inkomen, of minder. Velen leven rond de armoedegrens.

Een van de opgevoerde musici is sopraan Caroline Cartens, medeoprichter van het Platform voor Freelance Musici dat zich sinds mei 2018 inzet voor betere arbeidsvoorwaarden voor Nederlandse musici zonder vaste aanstelling. In het artikel zegt Cartens dat ze een kans tot omscholing met beide handen zou aanpakken, mocht deze zich voordoen. Helaas zijn de kosten hiervoor - het artikel spreekt van €20.000 - voor haar niet op te brengen.

Omscholing? Het klinkt als een drastische methode om je loopbaan ten goede om te buigen. Ik vraag documentaire-regisseur Mirka Duijn hoe haar carrière-pad eruit ziet en of zij ooit zo'n *switch* zou overwegen. Duijn werkt sinds 2003 als zelfstandig regisseur en filmmaker, de eerste vijf jaar met een vaste baan ernaast. Ze maakte verschillende films, documentaires en digitale projecten, en won daarmee ook prijzen; onder andere een Digital Emmy Award en in 2015 de Dutch Game Award voor *Last Hijack Interactive*. Duijn is iemand wiens functie bijna niet te vertalen zou zijn naar een baan in loondienst. "Er zijn wel wat regisseurs in vaste dienst bij omroepen, maar het gros van mijn vakgenoten is zzp'er."

Wil zij niet teveel afdrijven van haar praktijk dan is omscholing met het oog op een vast contract niet echt een optie voor Duijn. "Sociolo-

Zzp. Dat staat voor zelfstandige zonder personeel. Maar voor velen is het: zelfstandige zonder poen. En voor sommigen zelfs: zelfstandige zonder perspectief. Vooral in de kunstensector wint de passie het niet zelden van de beloning maar wordt dat begrip ook misbruikt. Een gesprek met vier zzp'ers over geld, imago, prestatiedruk en (het gebrek aan) worteling van hen die de klussen aan elkaar rijgen.

“Lesgeven is voor veel zelfstandige filmmakers, dansers en beeldend kunstenaars zowel een ideale bijbaan als een noodgedwongen redmiddel.”

Filmacademie, minstens dertig dagen per jaar. Ook dit is op freelance basis, en daarbij onderhandelt ze stevig. Lesgeven is voor veel zelfstandige filmmakers, dansers en beeldend kunstenaars zowel een ideale bijbaan als een noodgedwongen redmiddel.

STRESS DOOR ONZEKERHEID

Al ruim acht jaar is Saar Francken, participatiestrategen en dialoogbegeleider, werkzaam als zzp'er. Hoewel ze een letterenstudie af-

rondde aan de Vrije Universiteit en daarna kort werkzaam was bij het Zaans Museum, staat ze nu wat verder van de kunstensector af. Gevraagd naar het grootste verschil tussen de sectoren waarin ze werkzaam is en was, hoeft ze niet lang na te denken over het antwoord. "Vergoedingen, absoluut. Ik werk veel voor overheden, kleine en grote, en hoewel ik altijd goed moet onderhandelen verdien ik prima, en vooral: *fair*."

Francken erkent dat inkomensonzekerheid voor veel zzp'ers, nog los van de sector waarin ze werkzaam zijn, een enorme bron van stress kan zijn. "Tegen hen die daar slecht mee om kunnen gaan zou ik willen zeggen: doe het niet. Ik ben iemand die denkt 'het loopt wel los', maar niet iedereen zit zo in elkaar. Maar ik weet

gie is wel een studie die ik zou kunnen volgen, om veel meer in de diepte te gaan. Maar mijn werk is vrij specifiek. Met één vaste aanstelling zou ik waarschijnlijk langzaamaan een meer coördinerende rol krijgen en minder maken. En daar zit ik niet echt op te wachten."

In plaats van zelf een omscholingstraject volgen, geeft Duijn les op twee verschillende onderwijsinstellingen, de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en de Nederlandse

3

dat het zeker in de kunstensector soms een noodzakelijk kwaad is. En ja, dat is problematisch.”

Wie twee zeer verschillende paden bewandelt is Menno Dudok van Heel. Sinds 2011 staat hij bij de Kamer van Koophandel ingeschreven als ‘kunsthistoricus voor culturele projecten’, hoewel hij pas sinds 2015 echt volledig freelance werkt. Daarnaast is hij boomverzorger. Twee uiteenlopende functies onder hetzelfde btw-nummer, iets wat de ambtenaar van dienst bij de KvK even de wenkbrauwen deed fronsen. Een rare spagaat? Misschien. “Anderzijds bevind ik me in ook een luxepositie: ik kan nee zeggen tegen slecht betalende klussen, want ik kan bomen verzorgen. Dat is eigenlijk mijn vangnet geweest al die jaren.”

Maar de beperkingen waar zelfstandigen in de culturele sector tegenaan lopen zijn niet alleen financieel van aard. Het gebrek aan vakinhoudelijke banen is bijvoorbeeld een groot probleem, waar Dudok van Heel mee te maken kreeg na zijn afstuderen. Een stage bij het Stedelijk Museum Amsterdam mondde uit een vaste aanstelling als projectmedewerker. “Dit had soms ook wel het karakter van een zzp-betrekking, omdat het meerdere tijdelijke contracten betrof met een variabel aantal uren”, legt hij uit. Na vier jaar besloot hij het museum te verlaten, omdat de doorgroeimogelijkheden beperkt waren en hij niet twintig jaar lang projectmedewerker wilde zijn.

Zijn huidige zzp'erschap is semi-noodgedwongen. “Er is in de museumsector een schaarste aan inhoudelijke banen en veel uitvoerende functies worden bezet door overgekwalificeerde mensen. Sinds ik in 2105 weer zelfstandige ben geworden, ben ik altijd blijven solliciteren op interessante vacatures maar dat heeft nu, ruim vier jaar later, nog niet geleid tot een vaste aanstelling ergens.”

ARBEIDSMORAAL

“Als ik weer in loondienst zou werken zou ik nu waarschijnlijk op de redactie van een stervend tijdschrift zitten als redacteur. Nu heb ik geen verantwoordelijkheid meer voor andere mensen en dat bevalt

me goed.” Carmen Felix is freelance schrijver. Haar opdrachtgevers zijn grotendeels commerciële partijen als Talpa, LINDA en &C, maar ze schrijft bijvoorbeeld ook voor *De Filmkrant*. Van haar verscheen kort geleden *Je kunt het ook nooit goed doen. Alle vermoeiende shit waar je als dertiger geheid tegenaan loopt* (Uitgeverij Spectrum), waarin ze onder andere de loftrompet steekt over niet meer werken dan strikt noodzakelijk is.

Ik ben benieuwd hoe de verhouding ‘passie’ en ‘poen’ is voor iemand die er juist niet prat op gaat een workaholic te zijn. “Natuurlijk is passie belangrijk, maar de belangrijkste regel die ik heb geleerd sinds ik weer freelancer ben is: de leukste klusjes leveren het minste op en de minste klusjes leveren vaak een leuke factuur op. Ik denk dus juist dat je als zzp'er de ruimte hebt om wat ‘holistischer’ met je tijd om te gaan dan iemand die negen uur per dag ‘op de zaak’ zit. Dat moet je dan ook wel echt actief doen.”

Documentairemaker Duijn moet soms even tot tien tellen als mensen over passie beginnen. “Ik denk dat mensen passie en ethos vaak met elkaar verwarren. Niet zelden worden er veel overuren gemaakt bij het afronden van een project en die krijg ik heus niet altijd vergoed. Het goed afronden van een klus wordt vaak gezien als passie maar ik zie het als arbeidsmoraal.”

Je bent zo goed als de laatste klus die je hebt gedaan, aldus Duijn, dus die laatste klus moet koste wat het kost goed afgerond worden. “Het is zaak ervoor te zorgen dat opdrachtgevers daar geen misbruik van maken, want sommige mensen denken al snel ‘zij heeft zoveel liefde voor haar vak, het komt heus wel goed’. En dat is ook zo, maar ik wil er alsnog voor betaald worden.”

COLLEGA'S EN EEN KERSTPAKKET

Een paar weken na het interview laat Dudok van Heel me weten zzp'er-af te zijn: hij wordt conservator van de kunstcollectie van Amsterdam UMC. Dudok van Heel kan zijn geluk niet op, want hij heeft altijd een vaste aanstelling bij een kunstorganisatie geprefe-

“Natuurlijk is passie belangrijk, maar de belangrijkste regel die ik heb geleerd sinds ik weer freelancer ben is: de leukste klusjes leveren het minste op en de minste klusjes leveren vaak een leuke factuur op.”

reerd boven zijn zzp-schap. De reden daarvoor heeft voornamelijk te maken met het gebrek aan consistentie en ‘worteling’ waar hij als zzp’er altijd tegenaan liep. “Het is het verschil tussen werk en een klus. Ik werd vaak ‘ingevlogen’ om tijdelijke projecten te volbrengen, niet zelden ter vervanging van iemand anders, en dat hield in dat ik mezelf niet kon ontwikkelen op die plek en binnen die functie. Ik kan mijn werk zo goed mogelijk doen maar als ik niet kan ‘investeren’ in die plek, beschouw ik dat als nadelig voor mijzelf, en voor de organisatie.”

Zzp-schap is voor Dudok van Heel dan ook voornamelijk een manier geweest om bezig te blijven in de sector, maar van het ontwikkelen van een echte carrière was wat hem betreft geen sprake. “Mijn portfolio is helaas versplinterd, en dat geldt voor heel veel zzp’ers.”

Felix, daarentegen, heeft geen last van dat gebrek aan wortels. Het is precies waar zij op dit moment behoefte aan heeft. “Ik raak snel uitgekeken op mijn werk, zelfs als het ‘passieprojecten’ zijn. Ik wil juist dat dingen tijdelijk zijn zodat de klad er niet inkomt. En dat heeft geen uitwerking op hoeveel ik in mijn werk investeer, want dat doe ik onverminderd. Het enige wat ik soms mis zijn vaste collega’s en een kerstpakket.”

Francken ziet het wel of niet wortelen als een keuze die je maakt. “Als ik iets zie wat beter kan, dan ga ik me er tegenaan bemoeien, of ik ergens nu een jaar werk of een maand. Dat zit ook wel in mijn karakter. En soms betekent dat gewoon dat ik nog langer wordt ingehuurd”, vervolgt ze lachend. “Dan vindt iemand dat ik goede ideeën heb en mag ik nog even blijven om die verder uit te werken.” Voor Francken speelt de grootte van de organisatie hierbij wel een rol. Haar huidige opdrachtgever, Gemeente Amsterdam, is gigantisch van omvang. Zij voelt niet de behoefte om daar tot in de haarvaten door te dringen. “Maar als je langere tijd voor een klein museum werkt, dan valt het wel op als je altijd ontbreekt op het bedrijfsuitje. En soms is het ook gewoon beter voor je werk om daar wel meer in te investeren.”

LUILEKKERLAND-ASSOCIATIES

Tot slot kan ik het niet laten om te refereren aan mijn eigen grootste ergernis: het knullige imago van zelfstandigen. Als zzp’er zou je zeeën van tijd hebben, kun je de hele dag in je pyjama blijven lopen en zit je bij lekker weer om twee uur ‘s middags al op een terras. Het is een hardnekkige stereotypering die zelfs door de Belastingdienst in stand wordt gehouden. In een recente tv-spot, bedoeld voor de nieuwe Kleine ondernemersregeling (KOR) die in 2020 ingaat, wordt een groepje zzp’ers opgevoerd die als bijverdieners er ‘gewoon plezier uithalen’ en ‘het niet doen voor het grote geld, maar voor een grote glimlach’.

Hoewel de KOR bedoeld is voor kleine omzetten van maximaal €20.000 per jaar - inderdaad geen enorme bedragen - draagt de reclame bij aan de gekleurde beeldvorming van alle zzp’ers, die ze maar met moeite van zich af weten te schudden. Althans, zij die dat proberen. “Het beeld dat mensen van mij hebben is dat ik echt geen reet uitvoer. Wat gedeeltelijk ook waar is”, zegt Felix. Niettemin irriteren de luilekkerland-associaties haar mateloos. “Als zzp’er moet je altijd kunnen anticiperen op magere maanden dus neem ik ook klussen aan waarbij ik me wel vijf dagen per week uit de naad moet werken.”

Dudok van Heel heeft het idee dat veel mensen denken dat iemand zzp’er is omdat hij of zij geen vaste aanstelling kan krijgen, omdat de persoon ‘net niet goed genoeg’ is. Vervelend én schadelijk, vindt hij. “Je wordt dan gezien als een tweederangs werknemer, terwijl de schaarste in vaste banen een veel grotere rol speelt, zeker in de kunstensector. Zelfstandigheid is soms de enige manier om überhaupt te kunnen werken.”

Miriam van Ommeren

“Je wordt dan gezien als een tweederangs werknemer, terwijl de schaarste in vaste banen een veel grotere rol speelt, zeker in de kunstensector. Zelfstandigheid is soms de enige manier om überhaupt te kunnen werken.”

VER- TROUWEN VOLGENS HAJO DOORN

Iedereen die in het bezit is van zowel een rijbewijs als een fiets kent de duale loyaliteit jegens de eigen soort. Als je in de auto zit erger je aan het gedrag van fietsers, terwijl je het volgende moment op je rijwiel al foeterend - achterlijke idioot! - een auto ontwijkt. Dit gevoel bekruipt me ook steeds bij de Fair Practice Code.

Afgezien van het feit dat het leven nu eenmaal nooit eerlijk is, is het perspectief allesbepalend voor de mate waarin de eerlijkheid wordt ervaren. Als kunstenaar ben ik maar wat blij met een behoorlijke betaling, terwijl ik als organisator alleen maar denk aan de continuïteit van het geheel en elke euro die ik - in relatie tot de opbrengsten - meer moet betalen pijn doet. Ik vermoed dat tenminste 95% van alle activiteiten die ik de afgelopen 33 jaar heb georganiseerd geen doorgang had gevonden als er zoiets was geweest als de Fair Practice Code. Zonder de oneindige hoeveelheden gepaste fraude, onderbetaling, valse voorwendselen en rechtbreierij zou er op geen enkele manier iets van de grond zijn gekomen. Overigens in de meerderheid van de gevallen met de goedkeuring van controlerende en done-rende instanties. Over vertrouwen gesproken!

Het is dan ook moeilijk voorstelbaar dat de ambitie - zoals beschreven in de Fair Practice Code - om te sturen op zoiets als outcome in plaats van output praktisch realiseerbaar zal blijken. Het is namelijk die onbedwingbare maak-behoefte - van zowel kunstenaar als organisator - die ons alles opzij laat zetten en veel laat accepteren om resultaat te bereiken.

Daarom pleit ik - als tegenhanger van de Fair Practice Code - voor een Unfair Practice Code voor alle ondersteunende werkzaamheden in het culturele veld. Als het moeilijk is om de artistieke bijdrage fatsoenlijk te honoreren, zullen technici, accountants, directeuren, barmedewerkers en controllers een beetje water bij de wijn moeten doen. Op elke factuur in het artistieke circuit wordt voortaan automatisch een Unfair-korting geheven, die afhangt van het resultaat - winst of verlies - van het betreffende evenement of de periode waarover gefactureerd wordt. Ook zien de vaste en ingehuurde medewerkers naast hun loonheffingskortingen en pensioenpremies maandelijks hun Unfair-kortingen op de loonstrook verschijnen. In het onwaarschijnlijke geval van winst zal dit ook tot uiting komen in een gepaste bonus. Op dit punt zal een ruling met de belastingdienst worden overeengekomen zodat er geen dertiende-maandbelasting zal worden geheven op dit extraatje, aangezien het een risico-investering was van de medewerkers en de ingehuurde krachten, die natuurlijk al hun vrienden en bekenden proberen te overreden om naar al die mooie voorstellingen en exposities te komen. Ze hebben er immers niet alleen inhoudelijk maar ook financieel belang bij.

De outcome laat zich raden.

Hajo Doorn is opgeleid als kunstenaar en was in 1997 een van de medeoprichters van WORM, het Rotterdamse instituut voor avantgardistische recreatie. Van 2017 tot 2018 was hij verbonden aan Theater Rotterdam als stadsdramaturg, de eerste in zijn soort in Nederland. Op dit moment is hij zelfstandig creatief producent en kunstmaker. Tevens is hij RvT-lid van Mediamatic, bestuurslid van o.a. HipHopHuis en Graphic Matters en mede-eigenaar van een softwarebedrijf.

4

SAMEN ZORGEN VOOR ELKAAR

In 1999 richtte Diederik de Savornin Lohman een eigen bedrijf op. Als kostwinner sloot hij een arbeidsongeschiktheidsverzekering af, ondanks de niet geringe premie. Toen hij jaren later zijn verzekering wilde oversluiten, moest hij een gezondheidsonderzoek ondergaan. Ziek was hij zelden maar hij had in 2012 wel een kleine TIA gehad, twee dagen was hij uit de running. Zelf was hij er niet zo van geschrokken, maar zijn verzekeraar des te meer. De verzekering verlengen of oversluiten was niet meer mogelijk: Lohman was onverzekerbaar.

“Ik heb vier mensen in dienst voor wie ik premie betaal en heb jarenlang premie voor mezelf betaald. Toch kon ik me ineens alleen nog maar tegen arbeidsongeschiktheid verzekeren door in loondienst te gaan bij een ander bedrijf”, vertelt De Savornin Lohman. Het door hem opgerichte Agaath Administraties is inmiddels een bekend administratiekantoor voor ondernemers en organisaties in de creatieve sector. “Toen een klant van ons, een componist, vertelde over een voorlichtingsavond over broodfondsen ben ik er met een medewerker naartoe gegaan. Ik had er al over gehoord van een timmerman en vond het concept van een schenkring interessant. Diezelfde avond hebben we met een grote groep een nieuw broodfonds opgericht.”

Het idee achter een Broodfonds is even eenvoudig als sympathiek. Een broodfonds bestaat uit minimaal twintig en maximaal vijftig zelfstandigen. Iedereen zet elke maand een vast bedrag opzij, ieder op een eigen geormerkte rekening. Als iemand ziek wordt, doen alle leden van hun gespaarde bedrag een maandelijkse schenking aan hem of haar. Je kunt zelf kiezen hoeveel je maandelijks spaart. Kies je een lager bedrag, dan zijn ook je maandelijkse schenking en het bedrag dat je zelf bij ziekte krijgt lager. Inkomensverschillen binnen een broodfonds zijn hierdoor geen probleem. Een broodfonds dekt alleen het risico van de eerste twee jaar ziekte. Elke broodfondsrekening heeft een maximum van 36 maal de maandelijkse inleg. Zodra je meer hebt gespaard, wordt het teveel aan het eind van het kalenderjaar terugge-

De premies die reguliere verzekeringsmaatschappijen rekenen voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn veel te hoog voor de meeste zzp-ers werkzaam in de kunsten. Broodfondsen kunnen een alternatief zijn maar niet iedereen is gediend van de sociale controle bij dit soort kleinschalige collectieven. Stemmen gaan op voor een algeheel verplichte verzekering. Ook daar kleven echter bezwaren aan.

stort. Als je uit een broodfonds wil stappen, neem je het geld dat nog op je rekening staat mee.

TERUG NAAR DE BASIS

André Jonkers was in 2006 een van de oprichters van het allereerste broodfonds. Hij deed dit met een aantal pioniers en mensen uit hun eigen netwerk. Al snel kregen ze vragen van zelfstandigen die onverzekerd waren en wilden weten hoe zij dit hadden opgelost. In 2011 richtte Jonkers met twee mensen uit het eerste broodfonds de organisatie BroodfondsMakers op.

Sindsdien helpen zij mensen bij het opzetten van nieuwe broodfondsen, en de term geldt zelfs als beschermde naam. Inmiddels zijn er bijna 550 broodfondsen met in totaal bijna 25.000 deelnemers. Er komen meer dan honderd fondsen per jaar bij.

“We zijn teruggegaan naar de basis van verzekeren”, vertelt Jonkers. “Met de gemeenschap help je iemand die in de problemen zit. Dat doe je met een groep die niet te groot is, zodat je elkaar kunt kennen. Hierdoor is de drempel om misbruik van de regeling te maken hoog, waardoor een arbo-arts overbodig is. Bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen bepalen artsen of je ziek bent en voor hoeveel uur. Daar komen allerlei controles bij kijken. Bovendien kunnen veel zelfstandigen de premie van zo’n verzekering niet betalen, of ze worden uitgesloten.”

Om ervoor te zorgen dat de leden van een fonds elkaar kennen, is het belangrijk elkaar minstens een keer per jaar te zien. De meeste mensen kiezen er daarom voor om een broodfonds op te richten met mensen uit de regio. “Maar er zijn ook broodfondsen waarbij mensen uit dezelfde beroepsgroep elkaar hebben opgezocht”, vertelt Jonkers. “Zij koppelen bijeenkomsten bijvoorbeeld aan een jaarlijkse studiedag.”

Kunstenaars kunnen zich aansluiten bij een broodfonds in de buurt, of bij een groep vakgenoten. De Kring in Amsterdam heeft een eigen broodfonds, Pixel is een broodfonds voor fotografen en De Bonte Koe is er voor mensen uit de omgeving van Utrecht die gebruik maken van de gelijknamige oefenruimte voor theater- en muziekgezelschappen.

5

Toch zijn er veel kunstenaars voor wie de drempel om zich aan te sluiten nog te hoog is. De avond dat De Savornin Lohman naar de voorlichtingsavond ging, kwam hij ook een andere klant van Agaath tegen. “Hij werd die avond geen lid, want hij was bang dat hij de minimale inleg niet op zou kunnen brengen.”

VERTROUWEN

Als professor sociaal zekerheidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam heeft Mies Westerveld zich sinds haar benoeming verdiept in het fenomeen zzp'er in combinatie met sociale bescherming: wat gaat er fout, wat kan er beter? Ze stuitte al snel op het fenomeen broodfondsen, wat ze in eerste instantie zag als een door ondernemers zelf bedacht initiatief omdat de overheid niets voor hen organiseert. “Maar ik merkte direct dat dit een te negatieve benadering is”, vertelt Westerveld. “Broodfondsen gaan over meer. Voor veel deelnemers past het in het rijtje burenhulp en betrokkenheid bij elkaar. Het is een voorbeeld van verbinding, participatie en positieve ontwikkelingen in de samenleving.”

Toch meent Westerveld dat broodfondsen niet geschikt zijn voor mensen die maar af en toe wat geld verdienen. “Je moet de reserves hebben om elke maand een vast bedrag in te leggen. Het is veel goedkoper dan een verzekering, maar voor sommigen toch een drempel.”

Aspirant-leden moeten bij sommige broodfondsen minimaal €500 netto per maand verdienen om deel te kunnen nemen aan een broodfonds, bij andere €750. De minimale inleg is respectievelijk €22,50 en €33,75 per maand. Maar afzonderlijke groepen kunnen ook andere afspraken maken, vertelt André Jonkers. “We kijken naar het gemiddelde inkomen in een heel jaar, niet per se naar het maandelijks inkomen. Bij bepaalde beroepen kunnen we zelfs naar het inkomen kijken dat over een aantal jaar is verkregen. In sommige sectoren fluctueren de inkomsten nou eenmaal sterk. Mensen die parttime zelfstandig ondernemer zijn en parttime in loondienst, kunnen ook alleen het deel uit zelfstandige arbeid afdekken met een broodfonds.”

De Savornin Lohman wijst zijn klanten sinds hij naar de voorlichtingsavond is geweest regelmatig op de voordelen van het broodfonds. “Sommige denken dat de maandelijks inleg hoger is. Een broodfonds

is voor kunstenaars bovendien niet alleen vanwege de lagere kosten een betere oplossing dan een verzekering. Het zijn vooral fysieke klachten die door een verzekering gedekt worden. Verlies van inspiratie door te hoge werkdruk, zal nooit worden geaccepteerd. Bij broodfondsen hoeft je geen doktersverklaring te overleggen als je ziek bent, het draait om onderling vertrouwen.”

Toch kan juist dat vertrouwen een zwakke plek zijn. Journalist Emma Curvers schreef in september 2018 een column in *de Volkskrant* over het wantrouwen dat zij zag ontstaan binnen een net opgericht broodfonds. Wat als iemand kort na oprichting meldt dat hij of zij overspannen is? Of als iemand zich wel erg vaak ziek meldt? “Vaak zie je dat dit soort problemen zich voordoen bij fondsen die nieuw zijn, waarbij mensen elkaar nog niet goed kennen”, vertelt Jonkers. “We benadrukken daarom altijd dat je moet zorgen voor een goede communicatie. Je moet elkaar echt leren kennen. Een broodfonds is als elke andere vereniging. Soms gebeurt er iets en moet je het met elkaar oplossen. Wij als Broodfondsmakers begeleiden groepen daarbij.”

PRETTIG ANONIEM

Voor mensen die zich niet prettig voelen bij de sociale controle en verplichtingen die bij een broodfonds komen kijken, zijn er alternatieven. Jacqueline Blaauw was een paar jaar voorzitter van een broodfonds en maakte regelmatig mee dat er een discussie ontstond na een ziekmelding. Het was ook niet eenvoudig om mensen te vinden die werkelijk betrokken waren bij het fonds. “Toen de penningmeester ermee stopte, heb ik eindeloos moeten leuren om een nieuwe te vinden”, vertelt zij. Ook met de arbeidsongeschiktheidsverzekering van haar man had zij een nare ervaring. Roland Blaauw werd ziek en kon langdurig niet werken, maar na een jaar besloot de verzekering waaraan hij al jaren premie betaalde te verlagen. Een jaar later hield de

verzekeringsmaatschappij helemaal op met uitkeren. Ze spanden een rechtszaak aan, wat uiteindelijk tot een schikking leidde. Met een deel van de schikking richtten ze SamSamkring op. Deze schenkring heeft overeenkomsten met een broodfonds, maar kent ook een paar grote verschillen. De grootte van de groep is onbepaald, iedereen kan meedoen en de deelnemers kennen elkaar niet. Er wordt gewerkt met een arbodienst.

“Inmiddels zijn er bijna 550 broodfondsen met in totaal bijna 25.000 deelnemers. Er komen meer dan honderd fondsen per jaar bij.”

“Onze leden vinden de anonimiteit die SamSam biedt prettig”, vertelt Blaauw. “Ze kunnen zich ziekmelden bij een arbodienst. Daarnaast kunnen we een hoger inkomen verzekeren en worden uitvoerende taken door het SamSam Servicebureau gedaan. Leden betalen naast de maandelijkse inleg twintig euro contributie, waarvan een deel naar de arbodienst en een deel naar de administratie gaat”, aldus Blaauw. “Omdat het bij ons niet belangrijk is dat de leden elkaar kennen en regelmatig bij elkaar komen, is het ook geen probleem dat leden ver van elkaar af wonen. We kunnen daardoor ook landelijke partijen faciliteren.”

Met de anonimiteit van SamSamkring vervalt een deel van het sociale uitgangspunt van broodfondsen. Toch blijven er grote verschillen met een reguliere verzekering. “Je inleg blijft van jou”, legt Blaauw uit. “Als je wil stoppen, krijg je je geld terug, net als bij een broodfonds. En bij ons wordt niemand uitgesloten. Een verzekering zal altijd zo min mogelijk uitbetalen. Dat is bij ons echt anders.”

Volgens BroodfondsMaker Jonkers is het goed dat er verschillende opties zijn. “Zelfstandigen vormen een zeer diverse groep, waardoor het belangrijk is dat er ruime keuze is. Bij sommige mensen past een Broodfonds niet en een oplossing als SamSamkring juist wel. Anderen hebben genoeg spaargeld om het wegvallen van inkomen door ziekte zelf op te vangen. Weer anderen willen juist de lange termijn verzekeren en kunnen een arbeidsongeschiktheidsverzekering prima betalen.”

Maar juist voor zzp'ers die zich graag voor de lange termijn zouden verzekeren en de premie van een verzekering *niet* kunnen opbrengen, is een broodfonds geen volledige oplossing. Een broodfonds is bovendien een regeling voor de eerste twee jaar dat iemand ziek is, de periode waarin de meeste mensen weer beter worden. Maar er is ook een groep die langer dan twee jaar ziek is. Daarvan is de kans om ooit weer aan het werk te gaan heel klein.

HOOGSTE RISICOCATEGORIE

“Je kunt op twee manieren naar broodfondsen kijken”, stelt professor Ton Wilthagen, hoogleraar Arbeidsmarkt aan Tilburg University. “Je kunt zeggen dat het een voorziening is die past bij wat de groep zelfstandigen zelf wil. Een andere benadering is dat je zegt: waarom zouden niet alle mensen op iets terug kunnen vallen als ze door ziekte niet genoeg inkomen kunnen verwerven? Moet de maatschappij dat niet voor iedereen garanderen, los van het type contract dat ze hebben?”

Een werknemer met een vast contract wordt bij ziekte door de werkgever twee jaar doorbetaald. Na twee jaar ziekte komt hij of zij in de WIA, een werknemersverzekering. “Wat een broodfonds biedt, is daarmee vergeleken heel weinig”, aldus Wilthagen. “Het helpt wel iets op de korte termijn, maar als je lang niet kunt werken, heb je toch een probleem. Het is maar een zeer basale oplossing.”

Er wordt op dit moment veel gesproken over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering die voor alle zzp'ers moet gelden. De Commissie Regulering van werk onder leiding van Hans Borstlap, onderzoekt in opdracht van minister Koolmees van Sociale Zaken of de huidige regels op het gebied van werk en sociale zekerheid nog passen bij de veranderende arbeidsmarkt. In dat kader brengt de Stichting van Arbeid, waar vakbonden en werkgevers in vertegenwoordigd zijn, in januari advies uit over een universele oplossing. “Wij dringen erop aan om bij een verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid te kijken naar de periode na twee jaar ziekte”, vertelt André Jonkers. “Die lange periode kan een zelfstandige niet zelf opvangen. Niet met een broodfonds en vaak niet met spaargeld. De verzekeringen die er nu zijn, zijn alleen betaalbaar voor jonge mensen die geen risicovol werk doen. Juist mensen in de kunstensector worden vaak gezien als risicovol. Dat geldt voor acteurs en actrices, maar ook voor cameramannen en technici

op een filmset. Beeldend kunstenaars werken vaak met mechanische gereedschappen. Dan zit je meteen in de hoogste risicocategorie, waardoor je maandelijkse premie hoog wordt. Een regeling die naar de langere ziekte termijn kijkt, kan een stuk goedkoper worden, omdat slechts een kleine groep daar werkelijk gebruik van hoeft te maken.”

Wilthagen meent juist dat we moeten stoppen met het maken van onderscheid tussen zzp, vast en uitzendkracht. “De tweedeling op de arbeidsmarkt in Nederland is heel uitzonderlijk. In andere Europese landen bestaat dat verschil helemaal niet. Het model dat veel mensen aanspreekt, is dat we het net zo aanpakken als bij een ziektekostenverzekering. De arbeidsongeschiktheidsverzekering zou dan een verplichte verzekering zijn met een basis waarvoor je niet geweigerd kan worden. Deze kun je aanvullen zoveel je wil. Hoe sympathiek ik de broodfondsen ook vind, persoonlijk denk ik dat we in Nederland toe moeten naar een goede voorziening voor iedereen. Aan ziekte kun je niets doen. De maatschappij moet dat soort risico's dragen. Voor opleiding en scholing zou eveneens een basisvoorziening moeten komen. Ook op dat gebied hebben zelfstandigen nauwelijks mogelijkheden.”

ZELF LATEN KIEZEN

Westerveld onderzoekt in haar werk ook andere mogelijkheden. Onlangs verscheen in *Trouw* een artikel dat zij samen met Gerrard Boot heeft geschreven, waarin ze een lans breekt voor een andere benadering van verzekeren. “De discussie over de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering loopt langs twee geharnaste linies van mensen die op deze manier nooit tot elkaar zullen komen. De ene kant wil een herinvoering van de AAW, een verplichte volksverzekering tegen arbeidsongeschiktheid. De andere kant zegt dat ondernemers geen verplichtingen willen en alles zelf willen regelen. Ik heb willen aantonen dat er best tussenwegen denkbaar zijn.”

Westerveld meent dat er een oplossing denkbaar is waar mensen buiten kunnen blijven zonder dat daar veel controle van overheidswege voor nodig is. “Als je een regel maakt, komt daar een hoop papierwerk bij kijken. Je moet het aan mensen zelf overlaten en dat kan naar mijn idee het beste door mensen een worst voor te houden als ze mee doen: de zelfstandigenaftrek die politiek sowieso al onder druk staat.”

Westerveld stelt voor dat ondernemers die gebruik willen maken van de zelfstandigenaftrek, zich verplicht moeten verzekeren voor arbeidsongeschiktheid. Maar ze kunnen ook beslissen om zich niet te verzekeren en geen gebruik te maken van de zelfstandigenaftrek. “De betutteling van de overheid is een van de grote bezwaren van zzp'ers tegen een verplichte verzekering. Laat mensen zelf kiezen.”

De naam broodfonds mag dan relatief jong zijn, het concept is dat allerminst. “Het idee is vergelijkbaar met de ambachtsgilden in de Middeleeuwen”, vertelt Westerveld. De gilden waren georganiseerd per beroepsgroep en mochten worden opgericht na goedkeuring van de overheid. Leden zorgden financieel voor elkaar als een van hen ziek werd. Een van de grote verschillen met de huidige broodfondsen is dat ambachtslieden verplicht waren zich aan te sluiten zodra er een gilde voor dat ambacht was opgericht. Hoewel er nu wel over een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering gesproken wordt, lijkt verplichte deelname aan een broodfonds geen haalbare of wenselijke kaart. “Ik denk dat je dat niet moet willen”, aldus Westerveld. “Het haalt de meerwaarde van het fenomeen broodfonds uit het concept. Het is juist zo interessant en werkbaar omdat mensen er vrijwillig instappen. Het zou een gedwongen huwelijk zijn. Je kunt mensen niet verplichten om elkaar te vertrouwen.”

Femke de Wild

SOLIDA- RITEIT VOLGENS WIM CONRADI

Als muziekontwerper in het theater heb ik tien jaar geleden besloten niet meer met ego's te werken. Ik werkte toen bij een van de grote theatergroepen van Nederland en wat zich rondom het toneel afspeelde was grotesker dan wat er op de planken kwam. Met gif en ellenbogenwerk waren individuen bezig hun positie te behouden of versterken. Alle energie ging daar in zitten, de voorstelling die tonnen had gekost was beschamend slap.

Ik zie het maakproces als een tocht met een groep mensen op een vlot over een onbekende rivier. In de samensmelting van de disciplines zit de magie van een voorstelling. Ik kan nog zulke mooie muziek maken, maar als die niet opgaat in het geheel is mijn product waardeloos.

Bij het navigeren van stroomversnellingen en bochten in de rivier is vertrouwen noodzakelijk. Egocentrisch gedrag of langdurige meningsverschillen remmen de vaart af. Ze kosten zoveel energie dat het vlot tussen keien gevangen raakt en alle vooruitgang onmogelijk wordt gemaakt, wat resulteert in een eindproduct dat bij geen enkel publiek resoneert. De truc is om het vlot bewegend op de energie van de stroming te houden, met een actieve rol voor alle reisgenoten.

Als er na een aantal weken nog niet veel materiaal is, moet je samen kunnen zeggen: laten we die bocht verderop nog even afwachten. Zonder elkaar iets te verwijten. Uit ervaring weet ik dat in een periode van crisis solidariteit het vlot verder kan brengen. Het geduld wordt beloond als na die ene bocht plots alle oplossingen voorhanden zijn om tot een prachtig product te komen.

Zo'n energierivier is niet alleen een beeldspraak voor het maken van theater. Hij is toepasbaar op ieder proces waarbij een groep mensen een gezamenlijk doel nastreeft. De credits gaan in het theater doorgaans naar de creatievelingen, maar de 'onzichtbaren' –productiemedewerkers, publiciteitsafdeling, zakelijke leiding, assistenten - zijn net zo belangrijk. Zonder hen boekt het vlot geen voortgang.

Als zelfstandig kunstenaar en ambachtsman ben ik solidair met alle disciplines waar ik mee te maken krijg. Die solidariteit krijg ik ook weer terug van regisseurs, acteurs, licht-, decor- en kostuumontwerpers, producenten, technici, theaterdirecteuren en het publiek. Zo ben ik onderdeel van een groter geheel en overstijg ik het ego.

Verzandt de rivierreis in gekibbel en egotripperij waardoor het vlot vertraagt dan ben je een makkelijk doelwit voor de vijand die met pijl en boog aan de kant staat. Het vlot moet in beweging blijven, energie moet blijven gaan, de kunsten moeten stromen.

Wim Conradi is geluidsdramaturg, componist, vormgever en geluidskunstenaar. Sinds 1990 droeg hij bij aan ruim 120 theaterproducties van onder andere Toneelgroep Amsterdam, Zuidelijk Toneel, Niet Uit Het Raam (NUHR), Alex D'Electrique en De Warme Winkel. Hij heeft diverse kunstprojecten in musea gedaan en werkt voor radio, televisie en internet.

6

ONDERNEMERSCHAP ALS DUIZENDDINGENDOEKJE

Zonder direct te verwijzen naar de bezuinigingsslag van 2012 moet gezegd worden dat de roep om meer ondernemerschap binnen de culturele sector nooit eerder zo luid en langdurig wordt rondgetoeterd als de laatste jaren. Toch was het voormalig staatssecretaris Rick van der Ploeg die de term al introduceerde in 1999, in de presentatie van het cultuurbeleid 2001-2004: *Cultuur als Confrontatie*. “Het benutten van kansen vraagt van kunstenaars en instellingen een open,

actieve, publieksgerichte en ondernemende houding: cultureel ondernemerschap. Zonder af te doen aan het belang van verzakelijking, heb ik met dit begrip vooral innovatie op het oog. De ondernemer is, in de betekenis die de econoom Schumpeter eraan gaf, iemand die iets nieuws wil maken of iets op een nieuwe manier wil doen, routines doorbreekt, ogenschijnlijk onbegaanbare wegen bewandelt. De vernieuwing is geen doel op zichzelf, maar een middel om verbindingen te leggen met andere publieksgroepen, met andere disciplines of andere subculturen.”

Iets nieuws maken, of op een nieuwe manier maken. Routines doorbreken. En natuurlijk: verbindingen leggen. Een meer open blik naar de buitenwereld is hierbij van groot belang, evenals ‘een duidelijke oriëntatie op succes’. Het zijn ronkende woorden die bij sommigen het nekhaar overeind deden staan: kunst is geen bedrijf!

Dertien jaar na *Cultuur als Confrontatie* werd echter duidelijk dat er geen ontkomen meer aan was: de cultuursector moest nu ècht de eigen broek gaan ophouden, en cultureel ondernemerschap was het duizenddingendoekje waarmee zij de mindering van 20 procent aan overheids subsidies te lijf kon gaan. Inmiddels zijn we acht

De recent piekende toename van het aantal zzp’ers in de kunstensector versterkt de al twee decennia klinkende roep om meer cultureel ondernemerschap. Maar niet iedere zzp’er wil of kan zich opstellen als een entrepreneur. Ondernemerschap is een houding die niet iedereen past. Maar wie haar wel omarmt, en de jongere generatie doet dat in steeds grotere mate, krijgt vaak te maken met weinig aantrekkelijke tarieven.

“Natuurlijk zijn er hele ondernemende zzp’ers, maar voor veel mensen is het ook een voorwaarde om überhaupt te kunnen werken in de sector, en niet altijd een eigen keuze of voorkeur.”

jaar post-Zijlstra en nog steeds is niet voor iedereen duidelijk hoe dat ondernemerschap binnen de cultuursector er precies uit moet zien. Bestaat het überhaupt? En zo ja, welke vormen neemt het aan? Kun je een economisch model uit het bedrijfsleven eigenlijk wel loslaten op een sector als deze? En bij wie klopt je aan voor hulp?

ONDERNEMERSCHAP ALS MENTALITEIT

“Ik durf van mezelf te zeggen dat ik een ondernemer ben,”

zegt Frank Kimenai, tot januari 2020 verbonden aan netwerk- en kennisorganisatie DutchCulture als programmamanager ten behoeve van het Creative Europe programma. Hij is onder andere festivaldirecteur geweest, boeker en muziekmanager. Als adviseur voor onder andere Fonds Podiumkunsten en de Academie voor Popcultuur en bestuurslid voor verschillende festivals kent hij de sector vanuit verschillende invalshoeken. Maar zelf ondernemen blijft voor hem op één staan, en hij hanteert daarbij dezelfde Schumpeteriaanse definitie als Rick van der Ploeg twee decennia geleden.

“Ondernemerschap draait voor mij om bepaalde skills, die niet iedereen per se heeft, maar vooral ook om een intrinsieke motivatie om ideeën vorm te geven, steeds nieuwe dingen te creëren en daarbij kansen te zien. Het houdt zeker niet op bij het vinden van financiering, dat is maar een deel ervan.”

Een verschil tussen ondernemerschap en zzp-schap is er volgens hem zeker. Dat laatste is niet zelden een noodgedwongen construct om je staande te houden in de cultuursector. “Natuurlijk zijn er hele ondernemende zzp’ers, maar voor veel mensen is het ook een voorwaarde om über-

7

haupt te kunnen werken in de sector, en niet altijd een eigen keuze of voorkeur.”

Net zoals zzp-schap en ondernemerschap niet één-op-één op elkaar passen, sluit een vaste aanstelling zeker geen ondernemerschap uit. Het bewijs wordt geleverd door Melanie Bühler, die als freelancer onder andere internationale evenementen rondom de toenemende digitalisering van de hedendaagse kunst organiseerde maar sinds 2017 een vaste aanstelling heeft als curator in het Frans Hals Museum in Haarlem. “Je bent als curator altijd bezig met het opzetten van een infrastructuur en het beheren van budgetten. Een vaste aanstelling verandert daar in de praktijk niet veel aan. Natuurlijk heb ik nu een vaste tentoonstellingsplek, je zou kunnen zeggen dat dat één zorg minder is, maar ik moet mij nog steeds ondernemend opstellen naar de buitenwereld toe.” Het vormgeven van ideeën, het vinden van financiering en het bedenken van creatieve oplossingen voor allerlei problemen blijft een dagelijkse gang van zaken voor haar. “Je bent in feite nog steeds aan het ondernemen, maar dan op een vaste plek.”

EEN DUIDELIJK VERHAAL

“Meer werk verkopen. Een groter publiek bereiken. Interessante(re) opdrachten. Blijven doen waar je voor staat. Klinkt dat aantrekkelijk? Wil je daarvoor in actie komen op een manier die bij jou past? Grijp dan deze kans!”

Deze zinnen op de website van Cultuur + Ondernemen prijzen de training ‘Route Ondernemerschap’ aan, een reeks van vier bijeenkomsten waarbij deelnemers inzicht en vaardigheden verwerven om zich zakelijk verder te professionaliseren ‘in de hedendaagse markt’.

“Ondernemerschap gaat wat ons betreft over veel meer dan vormen van financiering of het ontwikkelen van businessmodellen”, stellen Karen de Meester en Titia Haaxma, respectievelijk programmamanager en directeur van Cultuur+Ondernemen. “Het begint met een duidelijk verhaal. Wij zien in de praktijk echter vaak dat kunstenaars de rode draad in hun werk niet goed onder woorden weten te brengen, ongeacht de aard van die praktijk. Weten over te brengen wie je bent en wat

je doet is in feite het startpunt van alles, ook van ondernemerschap.”

Cultuur+Ondernemen, in 2010 ontstaan uit een fusie tussen Kunst en Zaken en Kunstenaars & Co, fungeert als kenniscentrum voor zowel organisaties als individuele kunstenaars en creatieven. De kunstenaars en organisaties die hier aankloppen komen uit alle hoeken van de sector. De deelnemers van de Route Ondernemerschap bestaan voor meer dan de helft uit beeldend kunstenaars. Niet zo vreemd, want in de beeldende kunst is veruit de grootste groep zelfstandig werkende kunstenaars te vinden. Maar bij Strategie in Beeld voor directies en medewerkers van culturele organisaties komen deelnemers uit alle disciplines.

Het idee van een kunstenaar, choreograaf of musicus die zich met eenzijdige financiering van een overheid, instelling of mecenas enkel richt op zijn praktijk is een gepasseerd station, aldus De Meester. Zij merkt daarbij wel op dat het andere uiterste ook risico's met zich meebrengt. Jonge, ondernemende kunstenaars en creatieven zijn vaak erg versnipperd bezig. Na het afstuderen zetten veel kunstenaars de bijbaantjes, die zij al gedurende de opleiding hadden, voort. Daarnaast ontplooiën ze veel verschillende activiteiten binnen de kunst. Deels uit enthousiasme, deels uit bittere (financiële) noodzaak. “Het risico daarbij is dat op enig moment de kunstenaar zijn focus verliest en niet ver genoeg vooruitkijkt.”

Haaxma constateert dat ondernemerschap soms wordt beschouwd als een potentiële bedreiging voor de autonomie van de kunstenaar, maar is het daar niet mee eens. “Succesvol ondernemerschap maakt autonomie van kunstenaars juist mede mogelijk. Denk aan bijvoorbeeld aan het Concertgebouworkest, het Van Gogh Museum en kunstenaars als Joep van Lieshout en Daan Roosegaarde.”

EEN KUNSTENAAR MOET KUNST MAKEN

“Het hele idee van kunstenaar als ondernemer vind ik al heel raar”, zegt de Vlaamse schrijver, scenarist en journalist Gaea Schoeters. “Een kunstenaar moet kunst maken. Ik wil niet tachtig procent van mijn tijd spenderen aan een businessmodel, subsidies bijeenharken en een ‘product’ financieren. Deze gedachtegang is niet alleen voor

“Het idee van een kunstenaar, choreograaf of musicus die zich met eenzijdige financiering van een overheid, instelling of mecenas enkel richt op zijn praktijk is een gepasseerd station.”

kunst funest, het gaat over alle domeinen van het leven. Eigenlijk is het helemaal niet de taak van een kunstenaar om dergelijke problemen op te lossen.”

Over het toepassen van het geijkte ondernemerschapmodel op de kunstensector – iets wat ook in België dreigt te gebeuren na de aangekondigde zware bezuinigingen – is Schoeters resoluut. “We moeten dat grotendeels vermijden. Maar zeker nu met die subsidie discussie is dat heel verleidelijk. Het is aangetoond dat kunst ‘rendabel’ is: voor elke euro die je in kunst investeert krijg je er drie terug. Maar financieel rendement is niet de rol van kunst. De ‘return’ die je van kunst krijgt is in de eerste plaats maatschappelijke winst. Kunst heeft een rol als kritische barometer van de maatschappij, om daarop te reflecteren. Dat hoeft helemaal niks op te brengen. Bepaalde vormen van kunst zijn een vorm van fundamenteel onderzoek, net zoals je dat bij de wetenschap hebt. En laat nu net fundamenteel onderzoek bij de wetenschap een van de dingen zijn waarop men wil bezuinigen. Maar als je kijkt naar de grootste ontdekkingen van de twintigste eeuw dan zie je dat veel van die doorbraken toevallig zijn ontstaan binnen het kader van fundamenteel onderzoek, en later via toegepaste wetenschap zijn omgevormd. In kunst gebeurt grotendeels hetzelfde. Er is een avant-garde die zoekt naar nieuwe ontwikkelingen en dat gaat dan naar een bredere kunst die meer publiek trekt. Als je die vernieuwing in zijn hart wil treffen dan verlies je ook die hele verbreding. Je merkt dat makers die zeer experimenteel beginnen zich evolueren naar een veel breder publiek.”

HET HEETSTE HANGIJZER

Of ondernemerschap past bij een bestaan als zzp’er in de kunst is een vraag waar ideologisch over kan worden gediscussieerd. Maar of ondernemerschap als ‘kunst-zzp’er’ ook daadwerkelijk mogelijk is, hangt af van de economische realiteit: kan je je staande houden? Als er een onderwerp is waar zzp’ers in de kunstsector vrijwel continu over praten dan zijn het de tarieven. Volgens Bühler, die behalve in andere Europese landen ook in de VS heeft gewerkt, is financiële beloning zelfs het grootste verschil tussen landen onderling. “In Nederland werken is soms gewoon moeilijker omdat de vergoedingen beduidend lager zijn. Dat alleen kan al een enorm struikelblok zijn voor cultureel ondernemers.”

De Fair Practice Code stelt de belabberde beloningspraktijk aan de kaak. De in 2017 geïntroduceerde gedragscode heeft tot doel de positie van zowel zzp’ers als vaste werknemers in de kunstensector te verbeteren en de onderlinge verschillen te verkleinen. Dat betekent onder meer: hogere tarieven voor zzp’ers. Uit onderzoek dat Kunsten ’92 in 2019 publiceerde is gebleken dat zo’n maatregel ruim € 25 miljoen zou kosten. Daar komt wegens loonindexering nog eens ruim €64 miljoen bovenop. Kortom: €90 miljoen om het heetste hangijzer in de sector te tackelen.

De Meester van Cultuur+Ondernemen is er nog niet van overtuigd dat dit bedrag zal worden vrijgemaakt met ingang van de Cultuurnota 2021-2024, maar hoopt er uiteraard wel op. Wel ziet ze door het bestaan van de Fair Practice Code de noodzaak van een redelijke vergoeding voor het werk van kunstenaars door steeds meer partijen wordt onderschreven. “Het maakt het gesprek over vergoedingen makkelijker te voeren en mensen zijn zich er bewust van dat een kentering nodig is.”

OUDE GARDE EN NIEUWE GENERATIE

Alle gesprekspartners zien het principe van cultureel ondernemerschap als een blijvend fenomeen. Bühler behoudt daarbij haar scepsis: “Het maakt absoluut deel uit van onze realiteit, maar ik zie het ook deels als een schijnoplossing die vaak over allerhande problemen heen geplakt wordt. Het wordt niet zelden beschouwd als een redmiddel voor zware financiële druk, maar je kunt niet tegen een kunstenaar of kleine instel-

ling zeggen: ga je nu maar gewoon als een ondernemer gedragen, dan komt het goed. Zo werkt het niet.”

Kimenai ziet een duidelijk verschil tussen de ‘oude garde’ en de nieuwe generatie makers, organisatoren en (zakelijk) leiders. “Voor de twintigers en dertigers die zich nu in de sector aan het wortelen zijn is ondernemerschap veel vanzelfsprekender, alleen al omdat zij de hoogconjunctuur niet hebben meegemaakt. Zij hebben vaak een andere manier van werken en andere ideeën over het realiseren en financieren van plannen.”

De Meester is het hiermee eens. Volgens haar is het idee van cultureel ondernemerschap breed geaccepteerd in de sector. “Veel meer mensen vinden het niet alleen normaal om op een bepaalde manier ondernemend te denken en te handelen, maar ook om een redelijke vergoeding te krijgen voor hun werk. Hierdoor stijgt het niveau van dat ondernemerschap in de sector, en dat is pure winst. Het is absoluut een zaak van lange adem, ook wat betreft het niveau van financieren en samenwerken met andere sectoren, maar het gaat vooruit en de laatste jaren steeds sneller.”

Kimenai beaamt dit. Hij is een voorstander van ondernemender denken, maar vindt ook dat je die verantwoordelijkheid niet alleen bij de kunstensector kan neerleggen. “De markt moet hier ook ontvankelijker voor zijn. Als van ons wordt verwacht dat we bij het bedrijfsleven aankloppen voor financiering, moet het bedrijfsleven daar ook voor open staan. En het blijft belangrijk om daarbij aandacht te blijven houden voor de verschillende wijzen waarop kunst kan bijdragen aan de maatschappij. De waarde van kunst kun je niet alleen langs de financiële lat eggen.”

Miriam van Ommeren Jair Tchong

DIVER- SITEIT VOLGENS TESSA DE GEUS

Een belangrijke basis van kunst maken is dat er vele uren onbetaald werk in zitten. Die zijn nodig om jezelf als kunstenaar te ontwikkelen en om de vele fouten te maken die nodig zijn om ergens te komen. Probleem is dat je ondertussen wel inkomsten nodig hebt om te kunnen leven. En helaas liegen de cijfers niet: witte mannen uit een goed milieu hebben de beste arbeidsmarktvooruitzichten en verdienen de beste salarissen waardoor ze het ook eerder aandurven hun tijd te gebruiken voor kunstzinnige ontwikkeling. Het gros van de kunstenaars is dan ook wit en man.

Ik behoor zelf ook tot de geprivilegieerde groep, behalve dat ik geen piemel heb meegekregen van moeder natuur. Maar ik was wel in de gelegenheid een fotografiestudie te doen en me te ontwikkelen als kunstenaar. Wat ik dan ook heel passend inzet om de maatschappelijke verschillen tussen man en vrouw aan de kaak te stellen.

Sinds juni vorig jaar ben ik echter freelance fotograaf en vooral bezig met het binnenhalen van opdrachten. Ik houd amper tijd en energie over voor mijn autonome werk terwijl ik me daarmee als kunstenaar juist kan onderscheiden. De wensen en verwachtingen van mijn opdrachtgevers zijn leidend. Terwijl ik liever iets zou maken dat onverwacht en misschien zelfs ongewenst is, maar dat potentieel veel meer impact heeft.

Het is alleen heel lastig om dit soort kunst ook daadwerkelijk bij je publiek te krijgen. Om echt effect te sorteren moeten de zogenaamde bubbels doorbroken worden, bij zowel makers als publiek. In deze roerige tijden is het belangrijk dat we niet recht tegenover elkaar staan te schreeuwen maar dat we liever inzicht krijgen in elkaar om zo als samenleving te groeien.

Vandaar dat het van belang is om nieuwe makers met diverse achtergronden (financiële) hulp te bieden zodat ze leren zichzelf te tonen met onbevangen, autonoom en potentieel vernieuwend werk. Daarnaast moet hun werk bij een groter maar ook meer divers publiek onder de aandacht komen. Grote kans dat het publiek daardoor groeit, in omvang en verscheidenheid. Maar daar is wel een meer open houding van de kunstconsument voor nodig. Diversiteit is niet alleen een kwestie van aanbod. Dat aanbod moet ook ergens worden opgepikt en er moet iets mee worden gedaan. Alleen dan kunnen we echt iets van elkaar leren.

8

Tessa de Geus is fotograaf en kunstenaar. Zij studeerde in 2019 af aan de Nederlandse Fotovakhschool in Amsterdam en ze maakte zowel autonome kunst als werk in opdracht.

COMPETENTIES VOOR EEN MULTI-PRAKTIJK

“Ondernemers in de cultuursector zijn heel innerlijk gedreven,” stelt programmaker Krista Heijster van Cultuur+Ondernemen, dat ondernemerschapsprogramma’s ontwikkelt voor kunstenaars en creatieven en hen adviseert in individuele trajecten. “Ze hebben het vertrouwen dat hun werk gemaakt moet worden en dat het ertoe doet en ze durven het op een eigen manier neer te zetten. Ze zijn vindingrijk in het zoeken naar nieuwe constructies en hun doorzettingsvermogen is enorm, ze stoppen niet voordat iets gerealiseerd is. Die combinatie maakt hen sterk ten opzichte van andere ondernemers, die bijvoorbeeld vooral naar de markt kijken of naar de financiële beloning. Het is fijn als de creativiteit die zij aan de dag leggen bij het maken van werk, kan worden omgezet in ondernemerschap. En idealiter wordt het plezier van het maakproces dan voortgezet in plezier in het tonen van het werk.”

Die sterke drive heeft ook een keerzijde, ziet Heijster. Veel kunstenaars gaan het werk toch wel maken, of er nu wel of geen financiering voor is. En het kan nog wel eens een uitdaging zijn om de grote droom op te knippen in kleine, heldere doelen. “Je moet er als kunstenaar ook wel aan toe zijn om het gesprek over jouw manier van werken aan te gaan. We praten nu eenmaal liever over de schoonheid van het werk dan over het rauwe randje van brood op de plank. Ondernemen is doen, in beweging blijven. Je moet er constant aan blijven werken en kunt dan zelf veel invloed uitoefenen.”

CARRIÈRESWITCH

Ter verbetering van de arbeidsmarktpositie van alle werkenden in de culturele en creatieve sector heeft Kunsten '92 op verzoek van de minister van OCW in 2017 de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023 opgesteld, met 21 agendapunten. Een van de agendapunten betreft het belang van ‘een leven lang leren’, om werkgelegenheid,

De cultureel ondernemer van nu positioneert zich strategisch, staat middenin de maatschappij en is stressbestendig, flexibel, schakelt moeiteloos tussen verschillende rollen en staat in continue verbinding met alles en iedereen. Dat vraagt nogal wat van de kunstenaar of ontwerper die al zzp-end aan de kost moet komen. Met welk gereedschap moet niet alleen de startende, maar eigenlijk ook de meer ervaren kunstprofessional zijn uitgerust?

inzetbaarheid en doorstroom te bevorderen.

Nadat een Regiegroep in 2018 en 2019 op de uitvoering van de agenda heeft toegezien, is nu het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (PACCT) verantwoordelijk voor het vervolg van de uitvoering van de agenda. Een van de activiteiten van het platform is op dit moment de voorbereiding van een programma voor Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO), om leren en ontwikkelen een meer vanzelfsprekende component te laten zijn van werken in de culturele en creatieve sector, zowel voor werknemers als voor zzp'ers en te stimuleren dat men meer de regie over de eigen carrière kan houden en minder afhankelijk is van werkgelegenheid of werkgever. Het platform ontwikkelt verschillende toepassingen, die bij bewezen succes structureel ingebed kunnen worden.

De eerste PPO-pilot gaat binnenkort van start en wordt uitgevoerd in samenwerking met de Omscholingsregeling Dansers (ODN) en het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK), initiatieven die podiumkunstenaars ondersteunen bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Het pilotprogramma richt zich op kunstenaars voor wie het niet mogelijk is de loopbaan tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te houden, zoals dansers. De gemiddelde professionele danscarrière eindigt tussen het dertigste en veertigste levensjaar en er is dan een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Met advies en financiële steun aan het einde van de actieve loopbaan kunnen dansers zich toerusten voor een vervolgcarière.

“De omscholingsregeling hebben we ooit bedacht om dansers te stimuleren na te denken over wat ze nodig hebben voor de toekomst”, vertelt Paul Bronkhorst, directeur van de ODN en lid van de taakgroep PPO. “Je zou ons kunnen zien als een soort verzekering, waarvan je weet dat er een moment komt dat hij nodig kan zijn.” Om van financiële ondersteuning van ODN gebruik te kunnen maken moet je tijdens je danscarrière premies afdragen. Wie lang genoeg actief was als profes-

9

sioneel danser en voldoende premies betaalde, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in studiekosten of een echte carrièreswitch, afhankelijk van de wensen en behoeften.

In de pilot wordt gekeken hoe een dergelijke regeling breder kan worden getrokken binnen de podiumkunsten. “Ooit kreeg ik het advies om over dit soort onderwerpen vooral te spreken in een heel donker hoekje van een heel donkere kroeg. Ik vermoed dat dit binnen de andere podiumkunsten ook nog steeds het geval is en dat het daar bovendien minder eenduidig is. Tuba spelen is bijvoorbeeld een grotere aanslag op je lijf dan slagwerk, met mogelijke repercussies voor de duur van een muziekcarrière. We proberen die verschillen binnen de podiumkunsten in kaart te brengen.”

De pilot richt zich vooral op uitvoeren en minder op ondersteunend personeel. “Dat weet de weg naar PPO vaak beter te vinden”, weet Bronkhorst. “Hoewel theatertechnicus bijvoorbeeld ook een fysiek inspannend beroep is, dat je niet zomaar buiten de sector kunt uitoefenen.”

SCHAKEN OP VERSCHILLENDE BORDEN

Een opvallend kenmerk van de cultuursector is de financieringsdynamiek. Want ook al is duidelijk dat de cultuurconsument een kaartje voor die voorstelling of tentoonstelling gaat kopen of dat de presentatieplek het uiteindelijke kunstwerk zal tonen, de financiering voor het project moet – op z'n minst deels – komen van de overheid, publieke of private fondsen en sponsors. Voor de cultureel ondernemer betekent dit dat hij niet alleen een product of dienst moet kunnen maken dat gewild is bij de uiteindelijke gebruiker maar dat hij ook moet kunnen omgaan met de verschillende financiers.

“Er zijn meerdere omgevingen met verschillende waarden,” stelt Heijster. “Je hebt bijvoorbeeld de creatieve, de publieke en de zakelijke omgeving, en die hebben andere spelregels. De ondernemer die hier oog voor heeft, is kansrijker. Bij publiek geld gaat het bijvoorbeeld over transparantie. In de zakelijke markt draait het er vooral om de beste en meest onderscheidende te zijn.”

Niet alleen is het speelveld veelvormig, het kan ook grillig zijn, bijvoorbeeld door de invloed van veranderende subsidiestructuren en

opvattingen. “Dat eerlijke beloning en de Fair Practice Code op de politieke agenda staan is heel belangrijk,” meent Heijster. “Maar het is ook belangrijk om als ondernemer inzichtelijk te krijgen wat dat kan betekenen. Een presentatie-instelling die nu een goed honorarium wil bieden maar hetzelfde bedrag te besteden heeft als gisteren, zal dit keer wellicht maar één kunstenaar kunnen uitnodigen in plaats van vijf.”

De afname van het aantal beschikbare banen in het moderne danscircuit wijt Bronkhorst mede aan de bezuinigingen. “Mensen vallen terug op hybride carrières, waarbij ze bijvoorbeeld ook choreografen of lesgeven, al ligt hun hart misschien meer bij het dansen”, geeft hij aan. “Dientengevolge moeten ze competenties ontwikkelen op het gebied van ondernemerschap, die soms in het verlengde liggen van wat ze al in huis hebben.”

In een online video van ODN worden specifieke vaardigheden die je als dansprofessional opdoet, uitgelicht. Toewijding en loyaliteit bijvoorbeeld, samenwerken, stressbestendigheid, omgaan met kritiek en lichaamsbewustzijn en elegantie bij het geven van presentaties. Het zijn uiterst waardevolle competenties voor een succesvolle carrière zowel binnen als buiten de cultuursector. “Als danser doe je je uiterste best om alles wat de choreograaf van je vraagt ook echt onder de knie te krijgen”, verklaart Bronkhorst. “Dat brengt een bepaalde werkhouding en discipline met zich mee.”

HET WERK CENTRAAL, NIET DE MAKER

De praktijk waar kunstenaars en ontwerpers voor moeten worden klaargestoomd is in toenemende mate hybride. Maar hoe gaat men daar bij de vakopleidingen mee om? Lotte Sprengers, co-hoofd van de fotografie-afdeling aan de Koninklijke Academie van Beeldende Kunsten in Den Haag: “Wij vonden het gat tussen bachelor en praktijk te groot en zijn daarom een tweejarige masteropleiding gestart. In de bachelor-fase komen studenten erachter dat ze weliswaar heel bijzonder werk kunnen maken, maar dat je om dat goed aan de man te brengen bijvoorbeeld ook moet weten voor wie je het doet. In de master is deze vraag leidend gemaakt in het leerproces. De studenten gaan onderzoeken en begrijpen wie hun publiek is. Ze krijgen

“Mensen vallen terug op hybride carrières, waarbij ze bijvoorbeeld ook choreografen of lesgeven, al ligt hun hart misschien meer bij het dansen.”

inzicht in wat ze moeten doen om iets bij dat publiek te bereiken en in wat ze dan precies willen bereiken. En ze kijken naar hoe dat hun proces van het maken beïnvloedt. De antwoorden op deze vragen verschillen per persoon. Je moet dus heel helder gaan zien wat je zelf als maker wilt.”

Heijster ziet dat de houding onder kunstenaars verandert wat betreft het ondernemerschap. “Een aantal jaar geleden was je zakelijk ontwikkelen nog iets dat erbij moest, het riep weerstand op. Nu wordt het meer gezien als onderdeel van je werk, niet alleen als noodzakelijk kwaad, met het oog op de financiering voor een volgend project. Tien jaar geleden was het zaak te worden voorgedragen bij een galerie, nu gaan verzamelaars vaak zelf op zoek via sociale media. We raden kunstenaars aan om zelf het gesprek aan te gaan en vragen te stellen die kunnen helpen in de reflectie op je werk. Als je op een opening een curator spreekt, kun je vragen: wat vind je van mijn werk? Maar ook: hoe selecteer je, waar beoordeel je op, welke keuzes maak je daarin? Het geeft je meer inzicht in hoe je je met je werk kunt positioneren.”

Lotte Sprengers: “Toen ik zelf veertien jaar geleden begon als fotograaf, was er geen enkel idee van je verantwoordelijkheid als maker voor een business, publiek, opdrachtgever. Netwerken was een vies woord dat je echt niet hardop wilde gebruiken - dat soort dingen zei je gewoon niet. Ook academisch werd die verantwoordelijkheid niet sterk gevoeld. De identiteit van de maker stond centraal en die ging je ontwikkelen in het onderwijs. Wij hebben het accent verlegd van de maker naar het werk. En naar wat dat werk moet doen en met wie. Er is dus een soort driehoek ontstaan, waarbij de maker steeds een onderdeel is en het werk, maar ook het publiek of de opdrachtgever.”

Volgens Sprengers wordt deze opvatting inmiddels door alle academies in Nederland gedeeld. Wel merkt ze op dat de beeldende kunstopleidingen zich nog steeds vooral op de maker richten, terwijl de vormgevende, design- en fotografie-opleidingen meer uitgaan van het werk als communicatiemiddel en de expliciete taak of verantwoordelijkheid richting publiek daarbij.

LEREN LEREN

“In de eerste twee jaar van de bachelor fotografie passeert alles de revue”, beschrijft Sprengers het curriculum. “We proberen alles zo breed mogelijk aan te bieden. De studenten krijgen dan ook de hele set aan technische vaardigheden voor het werken met een camera. Daarna willen we dat ze zich gaan toespitsen op datgene waar ze echt stinkend goed in willen worden. De technische ontwikkelingen op het gebied van camera’s gaan razendsnel, die zijn zelfs voor onze techniekdocenten niet bij te houden. We zetten dus na de eerste twee jaar vooral in op het leren leren: hoe maak je je zo’n techniek eigen, wat zijn je bronnen, hoe kun je het een volgende keer zelf leren? Daarvoor is het nodig een bepaalde vorm van nieuwsgierigheid aan te wakkeren.”

Heijster ziet zowel starters als mensen die al naam hebben gemaakt worstelen met hun ondernemerschap. Ze hebben vergelijkbare vragen. “Op de vraag wat maak je en waarom, hebben de mid-careers over het algemeen een antwoord. En soms ook op de vervolgvraag ‘waar wil je dat je werk gezien wordt en door wie?’. Lastiger is hoe je dat vervolgens concreet maakt en zelf aan dat proces sturing geeft door strategisch actie te ondernemen. Sommige mensen schrikken

ervan, maar je mag daar gerust twee uur per dag mee bezig zijn.”

Maar hoe zit het dan met ‘de kunstenaarsbubbel’, de binnenwereld van de maker, die vraagt om rust en afzondering? Komt men daar tussen de bedrijven door nog aan toe? “Heel veel ondernemen gaat juist over de buitenwereld,” beaamt Heijster. “Sommige kunstenaars kiezen voor het simpele model: maken en verkopen. Maar niet iedereen kan op die manier rondkomen. Sommigen vinden iemand die het verkopen voor ze kan doen, aan wie ze een percentage van de opbrengsten afstaan. Anderen verenigen zich in een ensemble of collectief, bijvoorbeeld om zo beter gezien te worden.” En dat kan heel succesvol zijn. Denk bijvoorbeeld aan de musici van podium Splendor in Amsterdam, die gezamenlijk een eigen ruimte beheren, of de fotografen van agentschap Noor, die als collectief de internationale markt bespelen.

DE WAARDE VAN SOCIALE ONHANDIGHEID

“Samenwerken is een van de meest krachtige instrumenten die je hebt,” stelt Sprengers. “Als je in complexe situaties kunt samenwerken met andere experts, dan kun je je als professional echt onderscheiden. Dit betekent dat je heel goed moet zijn in wat je doet. Vanuit die expertise kun je jouw bijdrage leveren aan complexe teams. Het gaat niet alleen om het ontdekken van je eigen vakmanschap, maar ook om persoonlijkheidsontwikkeling: hoe heb je de neiging je te gedragen in een sociale context? Wat zijn je voorkeursrollen binnen een groep en hoe kies je bewust voor het innemen van zo’n rol, of juist van een andere rol?”

“We kijken ook naar communicatievaardigheden. Hoe ga je om met collega’s en opdrachtgevers, hoe bouw je aan je

netwerk? Zo werken we steeds aan twee dingen tegelijkertijd: aan het ontwikkelen van vakmanschap en aan het begrip van hoe je dat kunt inzetten in een complexe samenwerking. Als student ga je ook zien wat je minder goed kunt, wat je nodig hebt van anderen en wat voor samenwerkingen je (dus) moet opzoeken.”

Ging de kunstenaar ooit in eenzaamheid door diepe dalen op zoek naar goddelijke inspiratie - voor werk dat al dan niet (tijdig) herkend zou worden - de kunstenaar of ontwerper van nu is een time-manager die planmatig en strategisch balanceert tussen maakbubbel - telefoon op stil maar binnen handbereik - en continue interactie met collega’s, partners, financiers, opdrachtgevers, (sociale) media en publiek. In combinatie met een empathische en reflectieve opstelling, zelfkennis en een goed ontwikkeld lerend vermogen, komt dit maatschappelijk middelpunt tot resultaten die communiceren met de samenleving en hier ook direct uit voortkomen - en dat is een groot goed. Toch wringt er iets. Kan de kunstenaar nog wel voldoende aandacht besteden aan zijn grootste talent, het creëren van waardevolle kunst? Hoe vaak je er als sector voor dat niet vooral de goede netwerker en verkoper komen bovendrijven? En hoe zit het met werk dat zich niet conformeert aan maatschappelijke mores, dat vanuit een outsiderperspectief bevreemd wat een gegeven lijkt en ons plotseling weet wakker te schudden? Dergelijke kunst, waarvoor enige onaangepastheid en sociale onhandigheid misschien wel een cruciale voorwaarde is, kan die anno 2020 nog gemaakt worden?

Rabiaâ Benlahbib

DUUR- ZAAM- HEID VOLGENS DAVID DRAMM & ESTHER GOTT- SCHALK

“Lieve Henry, ik heb net onze film *Breakfast at Tiffany's* gezien—deze keer mét jouw muziek. Een film zonder muziek is net een vliegtuig zonder brandstof...jouw muziek heeft ons opgetild en *sent us soaring*.” (Actrice Audrey Hepburn in een brief aan componist Henry Mancini)

Elk orkest, koor, bigband of ensemble verdient het werk van levende componisten op de lessenaars. De concurrentie voor een plekje op die lessenaars is letterlijk moordend: onze voornaamste concurrenten zijn meestal al honderden jaren dood en nieuwe muziek vormt nog geen 5% van de programmering. Toch hangt de relevantie van muziek onlosmakelijk samen met makers van nu.

Nederland heeft internationaal een sterke naam op het gebied van klassieke muziek. We staan bekend als innovatief, divers en een tikje recalcitrant. Men komt van heinde en verre om hier compositie te studeren. In Nederland wonende en werkende componisten leveren een wezenlijke bijdrage aan de internationale muzieksce­ne.

Maar in het huidige klimaat is het maar de vraag of Nederlandse componisten hun weg naar de concertzalen en festivals vinden. Want hoe veelzijdig en vooraanstaand ook, de economische positie van componisten is ronduit beroerd.

Slechts 7% kan leven van alleen componeren. De rest combineert meerdere klussen en banen, maar zelfs dan kan 40% amper rondkomen (bron: Componistenmonitor 2017). Door cultuurbezuinigingen zijn opdrachten en speelmogelijkheden afgenomen. Inkomsten uit auteursrechten zijn gedecimeerd. Nieuwe muziek is primair een live-circuit, online en streaming levert amper iets op.

Nieuw Geneco heeft een heldere uitwerking van de Fair Practice Code voor compositieopdrachten gemaakt. Ook is Nieuw Geneco verantwoordelijk voor de honorariumtabel, een rekenmethode voor compositieopdrachten die is opgesteld in samenspraak met collega-beroepsverenigingen voor singer-songwriters, pop en jazz, opdrachtgevers en het Fonds Podiumkunsten. Dit biedt een leidraad om tot evenwichtige afspraken te komen tussen alle betrokken partijen.

In de Fair Practice Code is duurzaamheid het allerbelangrijkst. Het is immers niet genoeg als een componist maar eens in de vijf jaar een opdracht of subsidie krijgt, als we alleen premières willen en maar zelden een herneming, als er maar een paar speelplekken meedoen met een tournee. Zo bouw je onvoldoende repertoire, zichtbaarheid en publiek op. En zo kan geen componist ervan leven.

Een muziekpraktijk zonder (ervan kunnen) levende componisten is als een vliegtuig zonder brandstof—opstijgen lukt niet. Alles draait om duurzaamheid. Hoe houden wij onze vliegtuigen met nieuwe brandstof in de lucht? De muzikale reizen van morgen vragen vandaag om aandacht en voor de voortdurende aanvoer van nieuwe brandstof.

Esther Gottschalk is directeur Nieuw Geneco. David Dramm is componist en bestuurslid. Nieuw Geneco (Genootschap Nederlandse Componisten) is de beroepsvereniging van ruim 300 in Nederland actieve componisten. Het behartigt belangen en geeft een gezicht aan de veelzijdigheid van het hedendaagse componeren: experiment, vernieuwing en traditie.

10

VOOR JOU TIEN ANDEREN

Niet zo lang geleden werd Bert Bouma, scenarioschrijver van onder andere *Flikken Maastricht*, door een publieke omroep uitgenodigd voor een ‘vrije brainstorm’. Twee dagen de creatieve sluizen open, niets is te gek en misschien levert het een geweldig idee op. Best goed betaald ook: €750 per dag. En mochten de sessies tot een gouden idee leiden dan lonkt het perspectief van jarenlang werk. Toch wees hij het aanbod af.

“Ik moest vooraf een contract tekenen waarin bepaald werd dat de omroep de rechten had over alles wat er gezegd en bedacht werd. Als je een briljant idee hebt ga je dat in zo’n geval niet delen, maar het gevaar bestaat natuurlijk dat je in je enthousiasme toch leegloopt. Dan wil ik ook een beetje meedelen in de opbrengst. Dat is toch geen idiote eis? Maar het was totaal onbespreekbaar.”

Eenzijdig gestelde voorwaarden, beperkte onderhandelingsmogelijkheden en andere ongelijkwaardigheid – het is dagelijkse kost voor Bouma en de vierhonderd andere auteurs die hij representeert als bestuurslid van het Netwerk Scenarioschrijvers. Het heeft te maken met de manier waarop de Nederlandse filmwereld is georganiseerd. Een beperkt aantal partijen gaat over het geld en bepaalt of en wat er gemaakt wordt. Zonder het Filmfonds haalt geen enkele speelfilm de bioscoop en voor series en telefilms zijn de publieke en commerciële omroepen van levensbelang. Een beperkt aantal gatekeepers bepaalt het lot van een script en bij de NPO is het uiteindelijk zelfs één persoon, netmanager NPO 3 en Genrecoördinator Drama Suzanne Kunzeler, die beslist.

Scriptschrijvers voor series en films halen deels opdrachten binnen door mee te doen aan wedstrijden. Uit honderd inzendingen

Werkgeverschap wordt wettelijk onder andere gedefinieerd door een gezagsverhouding. Maar in opdrachtgeverschap zijn de relaties vaak veel ongelijker. Zzp’ers durven en kunnen vaak geen nee te zeggen tegen klussen, zelfs als de vergoedingen veel te laag zijn. Collectieve tariefafspraken kunnen daar nu een einde aan maken. Maar een beter besef van wederzijdse rechten en plichten is geen overbodige luxe.

“Een beperkt aantal gatekeepers bepaalt het lot van een script en bij de NPO is het uiteindelijk zelfs één persoon die beslist.”

gen krijgen er twaalf geld voor verdere ontwikkeling, zes worden ook daadwerkelijk gerealiseerd. Bouma: “Je dient een verhaal in van vier A4-tjes, eigenlijk een minitreatment. Dat is weken werk zonder betaling. Wordt je idee afgewezen dan kun je het moeilijk ergens anders kwijt: je project is beschadigd.”

Een positieve beoordeling is het begin van wat Bouma “veel inhoudelijke, soms erg onaangename inmenging” noemt. “Er wordt telkens gezegd ‘het is jullie film, jullie maken de beslissingen’, maar je voelt dat als je niet door de hoepel springt de film gewoon niet doorgaat. En dus schrijf je dan toch maar over het privéleven van een personage terwijl je dat niet wilde.”

Ongelijke verhoudingen bepalen ook het gesprek als het gaat over beloning. Het is: *take it or leave it*. En het veel gehoorde: voor jou tien anderen. “Als bestuurslid heb ik contact met buitenlandse zusterorganisaties en ik ben erachter gekomen dat het bijna overal

beter is geregeld dan bij ons”, vertelt Bouma. “De Belgische hoofdschrijver van de populaire Netflix-serie *Undercover* liet me weten dat €15.000 per script de norm was, en meer als je er met een team aan werkt. In Nederland zitten we voor 50-minutendrama, het meest voorkomende format, op €9.000 en vaak lager. Je moet er iedere keer weer over onderhandelen. En als een serie een succes is, volgt niet een bonus maar

moeten de volgende twaalf afleveringen gemaakt worden met een budget van tien. Alsof het een softwareprogramma is dat je kunt opschalen. Het aantal draaidagen gaat naar beneden, van zeven naar vijfeneenhalf, en dat zie je af aan het resultaat.”

11

LEVEL PLAYING FIELD VOOR ARCHITECTEN

Lange tijd stonden de tarieven voor scenarioschrijvers min of meer vast. Volgens de zogeheten HoCo-regeling werd bepaald dat een script voor 50-minutendrama €10.500 kostte. “Een keurig minimumcontract”, vindt Bouma. “Het werkte soepel voor iedereen en het viel niet telkens opnieuw te worden uitgevonden.” Maar de regeling is begin deze eeuw een zachte dood gestorven.

In een andere branche, de architectuur, bestaat sinds kort wel een minimumtarief. Bij het algemeen bindend verklaren van de cao 2019-2021 werd ook een ‘spiegelbepaling’ meegenomen voor opdrachten van architectenbureaus aan opdrachtnemers, oftewel zzp’ers. Daarin werd bepaald dat zzp’ers voor vergelijkbaar werk in vergelijkbare werkomstandigheden ten minste 150% van het bruto uurloon van een werknemer moeten ontvangen. Om zover te komen was overigens wel een tournure van de Autoriteit Consument en Markt (ACM) nodig, want die heeft tot nu toe dit soort prijsafspraken altijd veroordeeld als ‘vermoeden van kartelvorming’. “Maar de ACM wil markten nu goed laten werken voor mensen én bedrijven”, constateert Jasper Kraaijeveld, beleidsmedewerker markt en ondernemerschap van de Branchevereniging Nederlandse Architecten (BNA). “Markten werken niet goed als zzp’ers door lage uurtarieven onder het bestaansminimum komen. Daarom heeft de ACM een nieuwe leidraad gemaakt die zzp’ers collectief afspraken laat maken over hun beloning.”

Binnen de architectuur was de behoefte aan sturend gereedschap om de relatie tussen zzp’ers en opdrachtgevers te reguleren sterk toegenomen na de crisis. De sector was onevenredig hard geraakt. De gemiddelde omvang van bureaus die zijn aangesloten bij de BNA ging van acht naar vier, is nu terug op vijf maar zal waarschijnlijk niet meer het niveau van 2008 halen. Het aantal zzp’ers is explosief gegroeid. “In tijden van crisis is de cao een bak. Maar dat bak werkt niet voor zzp’ers waardoor je een *race to the bottom* krijgt op arbeidsvoorwaarden. Door nu een minimumtarief in te stellen keren

we weer meer terug naar concurrentie op basis van kwaliteit. We leggen een bodem onder de tarieven waardoor binnen en tussen bureaus een *level playing field* ontstaat. Het is een kwestie van goed opdrachtgeverschap, zoals wij dat ook verwachten van de opdrachtgevers die architectenbureaus weer inhuren.”

Het minimumtarief is bepaald in samenspraak met de bonden en vastgesteld door een onafhankelijke accountant. Die heeft gekeken naar de gemiddelde zzp-praktijk, het aantal declarabele uren en beroepskosten, en vervolgens berekend wat een zelfstandige kwijt zou zijn aan premies voor pensioen, arbeidsongeschiktheid en dergelijke. Met de 150% van het bruto uurloon moet de zzp-er in staat zijn dit zelf te regelen.

“Als er onder het tarief wordt gewerkt dan bestaat het vermoeden van werknemerschap”, stelt Kraaijeveld. “Wie in die situatie zit, kan zich melden

bij de geschillencommissie waar zowel werknemers als werkgevers zitting hebben.” Er heeft zich tot nu toe nog niemand gemeld. Maar, zo stelt de BNA-beleidsmedewerker, “de meeste zzp’ers zitten al boven dat minimumtarief.”

KLOOF TUSSEN ZZP EN VAST

Heel anders is de situatie in de podiumkunsten. Daar zorgden de bezuinigingen van 2011 ervoor dat gezelschappen en instellingen uit pure geldnood op grote schaal overstapten op zzp’ers en krachten met tijdelijke contracten. De vergoedingen van de zelfstandigen zijn vaak niet gekoppeld aan tarieven voor vast personeel en liggen doorgaans lager. Zo is er een kloof ontstaan tussen werknemers en opdrachtnemers, zoals in het geval van Nationale Opera & Ballet. In diverse media werd breed uitgemeten dat de organisatie er een 70-koppig freelancekoor op nahoudt naast de 55 vaste koorleden.

“Het lijkt op dienstverband en dat zijn geen echte zzp’ers”, constateert Pepijn ten Kate, bestuurder van de Kunstenbond. “Als je de premies, vakantiedagen en dertiende maand, die ze allemaal niet krijgen, in de berekening meeneemt, ligt hun loon ruim 50% lager.

“Markten werken niet goed als zzp’ers door lage uurtarieven onder het bestaansminimum komen. Daarom heeft de ACM een nieuwe leidraad gemaakt die zzp’ers collectief afspraken laat maken over hun beloning.”

We hebben de directie van NO&B hierop aangesproken en gewezen op de risico's van stevige naheffingen als de Belastingdienst de arbeidsverhoudingen komt controleren.”

Die dreiging van strengere controles heeft er onlangs toe geleid dat musea zich beraden over de positie van freelance rondleiders en in ieder geval het Van Gogh Museum ze weer een vast dienstverband heeft aangeboden. NO&B wilde wel overleggen over het aanbieden van arbeidsovereenkomsten aan zzp'ers, schreef de organisatie in een persbericht van 9 december 2019, maar de Kunstenbond zou niet zijn ingegaan op die uitnodiging.

De Deliveroo-zaak van begin 2019, waarbij de vakorganisatie het opnam voor zzp'ers in de thuisbezorgbranche, had voor de Kunstenbond de deur opengezet om namens de zzp'ers intussen een rechtszaak te beginnen. “De cao wordt ontweken en ondermijnd. In de concurrentie op lonen wordt de rekening gelegd op de smalle schouders van de uitvoerenden. Er moet gelden: gelijke beloning voor gelijke arbeid.”

In haar persbericht legt NO&B uit dat de beloningsverschillen niet alleen het gevolg zijn van het type dienstverband maar ook samenhangen met de verplichtingen en eisen die aan de verschillende koorleden worden gesteld. De tarieven voor freelancers zijn sinds 2018 stapsgewijs met 25% verhoogd. Graag zou NO&B er nog een schepje bovenop doen maar daarvoor is wel financiële steun van de overheid nodig.

Nog voordat dit genuanceerde antwoord publiek werd, mengden ook leidinggevendenden uit de kunstensector zich in het debat – wat aangeeft hoezeer dit onderwerp speelt. Floor Cornelisse en Willem Jaap Zwart, alumni van het programma Leiderschap in Cultuur (LinC), schreven een ingezonden brief aan *Trouw* waarin ze stellen “het onverteerbaar te vinden dat in onze sector op grote schaal de makers worden onderbetaald”. Inmiddels hebben ruim zestig leidinggevendenden in het culturele veld zich achter het tweetal geschaard en een online petitie getekend om iets te doen aan de beroerde positie van zzp'ers.

“De mededingingswet staat het maken van collectieve afspraken nog in de weg”, stelt Cornelisse. “Dat de architecten nu wel een minimumtarief hebben en er onlangs een uitspraak is geweest die fotojournalisten met terugwerkende kracht hogere tarieven toewijst, geeft hoop dat dat gaat veranderen. In het geval dat makers zich organiseren in ondernemerscoöperaties lopen ze echter alsnog het risico dat de coöperatie zelf als hoofdopdrachtgever wordt aangemerkt en niet als intermediair, waardoor er in de ogen van de Belastingdienst sprake is van verkapt dienstverband. Willen we de rechtspositie van zzp'ers beter beschermen dan mag ook hier coulanter mee worden omgesprongen.”

Behalve aanpassing van regels is volgens Cornelisse ook ‘heropvoeding’ nodig. Aan beide kanten van de opdrachtrelatie. “Opdrachtgevers moeten de waarde, maatschappelijk en economisch, van het makerschap beter omarmen. Nu komen makers altijd op de laatste plaats en staan ze achteraan in de rij bij het verdelen van de opbrengsten. Maar ze moeten vooraf in de begroting worden meegenomen.”

“Bij makers moet een andere mindset ontstaan. Ze staren zich vaak blind op hun uiteindelijke product en de vermarkting ervan terwijl ze ook de tussenstappen te gelde kunnen maken, bijvoorbeeld in trainingen. Daarmee wordt hun positie minder kwetsbaar. Maar ze accepteren ook te makkelijk dat ze geld toeleggen, onbetaalde uren investeren, om hun kunst te tonen. Ze moeten zich realiseren dat ze hun eigen werk subsidiëren en dat ze daarmee eigenlijk een slecht bediende klant zijn.”

PURE MACHTSONGELIJKHEID

Meer mondigheid bij zzp'ers is ook wat de Beroepsorganisatie Nederlandse Ontwerpers voorstaat. “Educatie van zzp'ers is belangrijk”, zegt Pascale Kos, juridisch adviseur van de BNO. “Ze moeten zich bewust zijn van hun positie en weten welke afspraken ze kunnen maken. Het gaat erom dat ze zelf verantwoordelijkheid nemen. Je hebt altijd de keuze om nee te zeggen tegen een opdracht, je bent er zelf bij. Waarbij wij natuurlijk begrijpen dat het een dunne scheidslijn is, want te vaak nee zeggen betekent dat je zonder werk zit. Zelf

verantwoordelijkheid nemen is dan ook de boodschap die we verkondigen in gastlessen op academies.”

Dat neemt niet weg dat de BNO het nodig vindt haar leden te beschermen tegen onfatsoenlijke praktijken van opdrachtgevers. “Wij worden regelmatig benaderd door organisaties en bedrijven die hun pitches of wedstrijden bekend willen maken via ons. Dan kijken we altijd kritisch naar de voorwaarden. Als deelnemers de rechten op hun

werk moeten overdragen dan verspreiden we de informatie over die pitch niet. Wat je in het buitenland nog wel eens ziet zijn wedstrijden waarbij je bij winst een bedrag moet betalen om de prijs in ontvangst te nemen. Dat blijkt dan een vorm van betaalde marketing te zijn waar je je niet van bewust bent als je de algemene voorwaarden van de wedstrijd tekent. Ook dat is een kwalijke praktijk.”

Op de site van de BNO wordt veel informatie aangeboden, bijvoorbeeld over auteursrechten, die expliciet bedoeld is voor opdrachtgevers. “Het bewustzijn over plichten en verantwoordelijkheden is toegenomen”, denkt Kos. “Maar we komen nog regelmatig opdrachtgevers tegen die ervan overtuigd zijn dat als ze een product hebben gekocht ze ook alle rechten hebben.”

Duidelijke regels en richtlijnen zouden volgens Kos veel onduidelijkheid wegnemen. Maar soms is het niet onduidelijkheid die de relatie tussen opdrachtgever en zzp'er vertroebelt. Dan is het pure machtsongelijkheid en een gebrek aan moreel kader om misbruik daarvan te voorkomen. Voor een voorbeeld gaan we weer terug naar de filmwereld. Daar is het de belangenbehartigingsorganisatie van scenarioschrijvers niet geoorloofd gemeenschappelijke adviestarieven te publiceren, maar de Rodap, waar opdrachtgevers als producenten, omroepen en distributeurs in zijn verenigd, besloot in 2012 eenzijdig geen kabelvergoedingen meer te betalen. De juridische strijd die auteursrechtenorganisatie Lira vervolgens voerde duurde jaren.

“Lira werd bijna kapot geprocedeerd”, volgens Bouma. “Maar als individuele schrijver was je helemaal kansloos geweest. Wat dat betreft ben ik jaloers op de Amerikanen met hun Writers Guild of America. Die hebben de vergoedingen van alle makers in detail en met alle voorwaarden uitgewerkt in document van veertig pagina's. Het is ironisch dat het meest kapitalistische land ter wereld de allerbeste regelingen heeft. Schrijvers hebben zelfs een stakingsfonds en leggen daadwerkelijk het werk neer als dat nodig is. In Nederland kan niemand zich dat veroorloven. Als we zouden staken, gaan we allemaal failliet.”

Edo Dijksterhuis

COLOFON

februari 2020

Deze publicatie werd gemaakt in opdracht van Kunsten '92. De redactie en de schrijvers werken echter onafhankelijk van het bestuur en het beleid van Kunsten '92. Beweringen en meningen die worden geuit vertegenwoordigen de visie van de schrijvers en niet van Kunsten '92.

Redactie

Rabiaâ Benlahbib
 Basje Boer
 Edo Dijksterhuis,
 eindredacteur
 Sandra Jongenelen
 Miriam van Ommeren
 Jair Tchong
 Viveka van de Vliet
 Marianne Versteegh

Met bijdragen van

Rabiaâ Benlahbib
 Wim Conradi
 Edo Dijksterhuis
 Hajo Doorn
 David Dramm
 Tessa de Geus
 Esther Gottschalk
 Jeffrey Meulman
 Miriam van Ommeren
 Marianne Versteegh
 Femke de Wild

Kunsten '92

**Vereniging voor
 kunst, cultuur en
 erfgoed**

www.kunsten92.nl
info@kunsten92.nl

Ontwerp

www.studio026.nl

PLANS

RRS

TOR
SEC
TURN
CUL
INDE
ZP'ERS

TKT
K.