

Arbeidsmarktontwikkelingen in de kunsteducatie.

Een verkenning

Tilburg, 21 mei 2008

Drs. Dineke Kolen – van Loon

Drs. Harold van der Werff

Dr. Kees Korevaar

Drs. Michiel Rovers

Uitgever: IVA
Warandelaan 2, Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013-4668466, telefax: 013-4668477
Website: www.iva.nl

Onderzoek uitgevoerd in opdracht van Kunstconnectie.

© 2008 IVA/Kunstconnectie

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA of Kunstconnectie.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding.....	1
§ 1.1	Methodiek	1
§ 1.1.1	Terminologie	1
§ 1.1.2	Trendanalyse	1
§ 1.1.3	Interviews en vragenlijst.....	3
§ 1.1.4	Benchmark arbeidsvoorwaarden	3
§ 1.2	Leeswijzer.....	4
Hoofdstuk 2	Kunsteducatie – beeld van een branche	5
§ 2.1	Stand van zaken	5
§ 2.2	Huidige en toekomstige ontwikkelingen	5
Hoofdstuk 3	Arbeidspotentieel en mobiliteit.....	8
§ 3.1	Aanstellingen	8
§ 3.2	Werkzame personen	12
§ 3.3	In-, door en uitstroom	17
Hoofdstuk 4	Competenties en ambities	23
§ 4.1	Competenties.....	23
§ 4.2	Ambities	24
§ 4.3	Alternatieven.....	25
Hoofdstuk 5	Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden.....	27
§ 5.1	Dienstverbanden	27
§ 5.2	Arbeidsvoorwaarden.....	29
§ 5.3	Benchmark arbeidsvoorwaarden.....	30
Hoofdstuk 6	Tot slot	33
Bijlage I	Vragenlijst potentiële arbeidskrachten	34
Bijlage II	Lijst van deelnemers	40

Hoofdstuk 1 Inleiding

Kunstconnectie is de branchevereniging voor kunsteducatie en –beoefening. Zij is werkgeverspartij bij de CAO Kunsteducatie. Kunstconnectie heeft IVA Beleidsonderzoek en Advies opdracht gegeven om een verkenning uit te voeren naar de arbeidsmarkt in de kunsteducatie. Kunstconnectie wilde meer te weten komen over de beschikbaarheid van vakkrachten op het gebied van kunsteducatie en –beoefening. De behoefte aan een dergelijk onderzoek kwam voort uit de ontwikkelingen in de kunsteducatiebranche en de invloed die deze ontwikkelingen mogelijk hebben op de arbeidsmarkt en de behoefte aan meer kennis ter voorbereiding op de onderhandelingen voor de nieuwe CAO Kunsteducatie. In dit rapport wordt een overzicht gegeven van de huidige stand van zaken en de verwachtingen die er zijn voor de toekomst.

§ 1.1 Methodiek

In deze paragraaf wordt de gebruikte methodiek voor de verschillende onderdelen verder toegelicht.

§ 1.1.1 Terminologie

- Wanneer gesproken wordt over dansstudenten, dramastudenten, et cetera worden enkel studenten bedoeld die een hbo-opleiding voor docent dans, docent drama, et cetera volgen.
- Waar gesproken wordt over freelancers of zzp'ers, wordt personeel bedoeld dat niet in loondienst is. Zij hebben geen arbeids- maar een opdrachtrelatie met de instelling waar zij werkzaamheden voor verrichten.
- Het pensioenfonds PGGM is per 1 januari 2008 gesplitst in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn en de coöperatie PGGM. In dit rapport wordt hier verder naar verwezen als PGGM.
- Overall in dit rapport waar hij, hem of zijn staat, kan ook zij en haar worden gelezen.

§ 1.1.2 Trendanalyse

Voor de trendanalyse is gebruikgemaakt van de salarisadministratie van Van Spaendonck en van de administratie van PGGM. Van de eerste zijn gegevens verkregen van 2007 en 2008. PGGM heeft gegevens beschikbaar gesteld over de periode 2003-2007. Het betreft in beide gevallen cijfers van de aanstellingen van personen. Deze cijfers hebben wij geaggregeerd tot gegevens op persoonsniveau, zodat we uitkomsten hebben over aanstellingen en over personen.

De gegevens uit de bestanden van Van Spaendonck en die van de PGGM-bestanden zijn niet zonder meer met elkaar te vergelijken. Bij de Van Spaendonck-bestanden is geselecteerd op de cao waarbij de instellingen zijn aangesloten. Het betreft hier de CAO Kunsteducatie en de CAR UWO. Verder voert Van Spaendonck niet de salarisadministratie van alle instellingen die onder deze cao's vallen. De aantallen aanstellingen en werkzame personen uit de Van Spaendonck-bestanden zijn dus een onderschatting.

Ook de gegevens van PGGM zijn een onderschatting, aangezien een deel van de werkzame personen in de kunsteducatie deelnemer is in het ABP of (nog) geen pensioen opbouwt. Medewerkers die zijn aangesloten bij het pensioenfonds PGGM zijn opgenomen in de bestanden als ze voldeden aan één van de volgende criteria:

- de instelling waar zij werken, valt onder de CAO Kunsteducatie (dit is inclusief een aantal instellingen dat administratief valt onder de welzijnssector)
- de kernactiviteit van de instelling waar zij werken, is kunsteducatie
- de instelling waar zij werken is aangesloten bij de werkgeversorganisatie Kunstconnectie
- de instelling waar zij werken, heeft als 'verplichtstelling'¹ kunstzinnige vorming.

Omdat de selecties van Van Spaendonck en PGGM niet gelijk zijn, verschilt het aantal medewerkers en aanstellingen in de bestanden. Zo telt het Van Spaendonck-bestand van 2007 ongeveer 3.300 aanstellingen en die van 2008 3.500 aanstellingen. In de periode 2003-2007 schommelt het aantal aanstellingen in de PGGM-gegevens elk jaar rond de 5.500. Van Spaendonck en PGGM beslaan beide niet de hele branche. Het CBS doet dat wel, maar hun meeste recente gegevens zijn van 2003. Ter vergelijking, het CBS telde in 2003 12.341 werkzame personen in de branche². Omdat Kunstconnectie de huidige stand van zaken wil inventariseren, is ervoor gekozen om te werken met de gegevens van Van Spaendonck en PGGM.

De in de tekst genoemde absolute aantallen dienen als indicatief voor de kunsteducatiebranche te worden gezien. De omvang van de onderzoeksgroep in dit rapport is echter wel voldoende representatief om uitspraken over verdelingen naar achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, deeltijdfactor en functie) voor de gehele branche te doen.

In de bestanden van Van Spaendonck is de functie van de medewerkers opgenomen. We presenteren de gegevens apart voor de docenten en de personen met overige functies³. Indien iemand meer dan één aanstelling heeft, waarvan er ten minste één een functie als docent betreft, is deze persoon geteld als docent, ongeacht het aantal uren dat hij als docent werkt. De gegevens van PGGM gaan over meer jaren, zodat we ontwikkelingen beter kunnen volgen, maar het belangrijke onderscheid naar functie kan niet worden gemaakt.

In het rapport staan standcijfers en stroomcijfers. De standcijfers zijn de uitkomsten van de analyses op bestanden van een enkel jaar. De gegevens over de instroom, doorstroom en uitstroom zijn als volgt berekend. Telkens zijn twee opeenvolgende jaren met elkaar vergeleken.

1. Dit betreft de zoekleutel op de bestanden van PGGM. In feite is hier sprake van een vrijwillige aansluiting; de betreffende instellingen zijn niet aangesloten bij de werkgeversorganisatie Kunstconnectie, maar de sociale partners hebben met elkaar afgesproken dat het PGGM voor deze het juiste pensioenfonds is.

2. Het CBS beschikt al wel over de gegevensverzameling 2005, maar deze was ten tijde van het schrijven van dit rapport nog niet ontsloten. Er kon daarom geen gebruik worden gemaakt van recenter CBS-materiaal dan de cijfers over 2003.

3. In dit onderzoek zijn consultants meegerekend bij de overige medewerkers. Het betreft hier echter een dermate klein aantal dat dit geen wezenlijke verandering in de cijfers geeft.

Als een medewerker wel in het tweede jaar wordt geteld, maar niet in het eerste jaar, is hij een instromer. Als hij wel in het eerste jaar is geteld, maar niet in het tweede jaar is hij een uitstromer. Een medewerker die in beide jaren in de bestanden voorkomt, hoort tot het zittend personeel.

In het door PGGM aangeleverde bestand is wel een variabele 'begindatum dienstverband' opgenomen, maar deze variabele is deels 'vervuld'. Het komt bijvoorbeeld voor dat van een persoon de datum is opgenomen dat hij voor het eerst was aangesloten bij PGGM. Zo'n persoon kan ook werkzaam zijn (geweest) in een andere sector waarvoor PGGM het aangewezen pensioenfonds is, bijvoorbeeld de sector welzijn. Andersom kan het ook zijn dat iemand al langer in de branche werkt, maar eerder bij het ABP pensioen opbouwde.

Verder kan het gebeuren dat een persoon tijdelijke contracten heeft en niet elk jaar een aanstelling heeft waarmee hij pensioen opbouwt bij PGGM. Ook in dergelijke gevallen kan het zijn dat bij de datum van indiensttreding de datum van de eerste keer van aanmelding staat. Een en ander heeft ertoe geleid dat er bij dit onderzoek voor gekozen is de eerder genoemde methode te gebruiken waarbij telkens twee jaren naast elkaar worden gezet.

§ 1.1.3 Interviews en vragenlijst

Om een goed beeld te krijgen van de huidige en te verwachten ontwikkelingen in het kunsteducatieveld zijn in totaal 19 gesprekken gehouden met mensen uit het veld. Dit waren directeurs, P&O-adviseurs, onderwijzend, onderwijsondersteunend en steunfunctiepersoneel en zzp'ers. Al naar gelang hun expertise zijn zij geïnterviewd over de thema's kunsteducatiemarkt, competenties & ambities, arbeidsvoorwaarden & dienstverbanden en arbeidspotentieel & mobiliteit.

Naast de huidige arbeidskrachten hebben wij ook de potentiële arbeidskrachten bevroegd. Om logistieke redenen is er niet voor gekozen om deze studenten mondeling te interviewen, maar is hen gevraagd een vragenlijst (zie bijlage I) in te vullen. 17 3^e en 4^e jaars studenten aan hbo-opleidingen voor docent drama, dans, muziek en beeldende kunst & vormgeving vulden deze vragen in.

§ 1.1.4 Benchmark arbeidsvoorwaarden

In de interviews is specifiek ingegaan op de alternatieven die met name docenten in de kunsteducatiebranche hebben, wanneer zij aan de slag willen in een andere sector. Op basis van deze interviews zijn aantrekkelijke alternatieven geformuleerd waar zij ambities en competenties die zij reeds hebben of eenvoudig kunnen ontwikkelen even goed kunnen inzetten als in een functie in de kunsteducatiebranche. Hieruit bleek dat het voortgezet onderwijs en de reisbranche mogelijke alternatieven zijn. De eerste vanwege de binnenschoolse kunsteducatie, de tweede vanwege het cultuurtoerisme waarbij kunstenaars en kunstdocenten steeds vaker als reisleader in binnen- of buitenland optreden. Om inzicht te krijgen in de aantrekkelijkheid van de arbeidsvoorwaarden in de kunsteducatiebranche, is de CAO Kunsteducatie 2006/2008 op een aantal punten vergeleken met de cao voor de reisbranche (2006-2008) en de cao voor het

voortgezet onderwijs (2006-2007). Als maatmannen zijn bij de drie cao's respectievelijk de functies docent, gids/reisleider en leraar genomen.

De vergelijking is gemaakt voor een selectie van regelingen: bruto maandsalaris, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerktoeslag, toeslag voor bijzondere uren, collectieve zorgverzekering, levensloopregeling, jubileumgratificatie, uitkering bij overlijden, tegemoetkoming woon-werkverkeer, vergoeding dienstreizen, arbeidstijd, vakantiedagen, leeftijdsdagen, seniorenregeling en buitengewoon verlof met behoud van salaris.

§ 1.2 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt de huidige stand van zaken en de te verwachten ontwikkelingen in de kunsteducatiebranche als geheel geschetst. Vervolgens geven hoofdstuk drie tot en met vijf een beeld van de arbeidsmarkt in de branche. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de gegevens die het kwantitatieve en kwalitatief onderzoek opleverden met betrekking tot de thema's arbeidspotentieel & mobiliteit, competenties & ambities en dienstverbanden & arbeidsvoorwaarden. Tot slot worden in het laatste hoofdstuk enkele aanbevelingen voor verder onderzoek gegeven. De knelpunten die wij gesignaleerd hebben en onze adviezen hieromtrent aan Kunstconnectie staan beschreven in een aparte publicatie.

Hoofdstuk 2 **Kunsteducatie – beeld van een branche**

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de markt voor kunsteducatie. Allereerst wordt de huidige afzetmarkt in beeld gebracht, vervolgens worden te verwachten ontwikkelingen geschetst.

§ 2.1 Stand van zaken

Er zijn in Nederland anno 2008 circa 220 centra voor de kunsten en muziekscholen. Deze instellingen bieden cursussen aan in alle kunstdisciplines: beeldend, dans, drama, muziek, literatuur en audiovisueel/nieuwe media. In 2003 had een instelling gemiddeld 1.857 cursisten, waarvan bijna twee derde muzieklessen volgde, 16% beeldend, 10% dans, 6% drama en de rest literatuur, audiovisueel of overige kunstvormen⁴.

Een ontwikkeling die op de meeste plaatsen is doorgevoerd, is het veranderen van de lesvorm voor muziek. Inmiddels wordt vrijwel overal les gegeven aan kleine groepen (2-4 personen) en zijn de lessen korter geworden. Individuele lessen zijn vaak nog wel mogelijk, maar deze zijn korter en/of duurder dan voorheen. Bij de ene instelling is dit al jaren geleden gebeurd, bij andere scholen is de ontwikkeling zeer recent. Waar dergelijke reorganisaties pas enkele jaren geleden zijn doorgevoerd, zijn de gevolgen ervan nog duidelijk voelbaar. Docenten zijn ontslagen of hebben minder uren dan voorheen en zijn er nog lang niet altijd in geslaagd om deze gaten op te vullen.

§ 2.2 Huidige en toekomstige ontwikkelingen

In de kunsteducatiebranche zijn verschillende marktontwikkelingen aan te wijzen. Sommige trends zijn recent, andere lopen al langer en bovendien verschilt dit tussen de instellingen. Grofweg kan worden gezegd dat de meeste trends bij grote, gecombineerde instellingen al langer zichtbaar zijn, terwijl bij middelgrote en kleinere instellingen hier meer variatie in is. Het is dan erg afhankelijk van de instelling en haar omgeving (met name de gemeente als subsidieverstrekker en het onderwijs als cliënt of partner) in hoeverre de instelling al is meegegaan in deze ontwikkelingen.

Uit de gevoerde gesprekken bleken duidelijk enkele ontwikkelingen die onderling samenhangen. Ten eerste zijn de subsiestromen gewijzigd en veelal verminderd. Het is niet meer vanzelfsprekend voor gemeentes en provincies om centra voor de kunsten een subsidie te bieden om kinderen (en volwassenen) daar een cursus te kunnen laten volgen. Kunst als doel alleen is voor veel gemeentes niet meer voldoende.

4. CBS Kunstzinnige Vorming, 2003

Naast talentontwikkeling zijn ook sociaal-maatschappelijke doelstellingen (weer) van belang, maar de context is anders dan 15 jaar geleden. Belangrijke thema's nu zijn sociale cohesie, integratie, leefbaarheid en cultureel burgerschap. Deze verbreding van doelstellingen heeft twee gevolgen. Ten eerste wordt er nu veel meer samenwerking met het onderwijs verwacht. Via het onderwijs kunnen immers, zo is de gedachte, alle kinderen worden bereikt en niet alleen de 'elite'. Met de opkomst van brede scholen en buitenschoolse opvang zijn er ook meer mogelijkheden voor instellingen voor *samenwerking met het onderwijs*. Overigens is de intensiteit van kunsteducatie in het onderwijs in het algemeen wel van een andere aard dan de buitenschoolse kunsteducatie. Binnen scholen gaat het vooral om kennismaking en dit heeft uiteraard gevolgen voor de beroepsinhoud. Docenten kunnen in een cursus of meerjarig traject binnen een centrum veel meer verdieping aanbrengen dan in een workshop of korte cursus op school. Een tweede gevolg van de verbreding van de doelstellingen is dat instellingen in met name de grote steden meer *de wijken intrekken* om daar een andersoortig aanbod te ontwikkelen, zoals On Tha Move in Rotterdam.

Het werken met deze nieuwe doelgroepen (scholen en wijken) en de eerder genoemde vermindering van de subsidies noopt instellingen ertoe om vraaggerichter te gaan werken. In plaats van een door docenten en directie ontworpen aanbod wat naar keus afgenomen kan worden, wordt nu vaker aan de potentiële klant gevraagd waar hij behoefte aan heeft. Dit leidt tot een verbreding van het aanbod. Er is meer aandacht voor *nieuwe kunstvormen*, zoals Perzische dans (SKVR, Rotterdam), VJ'en (UCK, Utrecht) en snapshot fotografie met je mobieltje (CKE, Eindhoven). Er zijn meer *interdisciplinaire projecten*, zoals fotografie van theater. En tot slot worden er *naast de langlopende cursussen meer kortlopende projecten* aangeboden. Hierin is wel een kentering te zien. Waar voorheen veel instellingen van langlopende cursussen overstapten op kortlopende projecten, worden beide vormen nu naast elkaar ingezet. Dit heeft enerzijds te maken met de vraag van de klant, die naast zappen ook wil verdiepen. Anderzijds is het bedrijfseconomisch gezien voor de instellingen zelf niet handig om een jaarcursus simpelweg op te knippen in twee halfjaarcursussen. De gedachte is dat dit drempelverlagend werkt en daardoor meer mensen trekt. Echter, wanneer na het 1^e semester een grote groep stopt, ontstaat voor het 2^e semester een continuïteitsprobleem.

Tot slot gaf één gesprekspartner aan een tweedeling in het muziekonderwijs te verwachten: brede centra voor de kunsten versus ambachtelijke, gespecialiseerde muziekscholen en particuliere aanbieders.

Wanneer we deze ontwikkelingen bekijken vanuit de Ansoff-matrix, zijn de groeistrategieën die hierbij passen marktontwikkeling en diversificatie. Hierbij is volgens de geïnterviewden marktontwikkeling vaak de huidige situatie en diversificatie het streven.

Figuur 2.1 Ansoff-matrix

		Product	
		Bestaand	Nieuw
Markt	Bestaand	Marktpenetratie	Productontwikkeling
	Nieuw	Marktontwikkeling	Diversificatie

Hoofdstuk 3 Arbeidspotentieel en mobiliteit

§ 3.1 Aanstellingen

In deze paragraaf gaan we in op het aantal aanstellingen⁵ in de kunsteducatiebranche. Dit betekent dat personen met twee of meer aanstellingen vaker meetellen.

Het aantal aanstellingen dat een persoon heeft in de kunsteducatiebranche is in de PGGM-administratie al enige jaren onveranderd. 93% van de medewerkers in de kunsteducatiebranche heeft één aanstelling, 6% heeft er twee en een fractie heeft drie of meer aanstellingen waarbij een pensioen bij PGGM wordt opgebouwd.

Tabel 3.1. Aantal aanstellingen per persoon, 2003-2008

Aanstellingen	2003	2004	2005	2006	2007
1	93%	93%	93%	93%	93%
2	6%	6%	6%	6%	6%
3 of meer	1%	1%	1%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

De salarisadministratie van Van Spaendonck telt in de kunsteducatiebranche 3.500 aanstellingen (2007: circa 3.300). De overgrote meerderheid van het personeel heeft één aanstelling in een bij Van Spaendonck aangesloten instelling. Daarnaast heeft 10% twee aanstellingen. Slechts een fractie heeft drie of meer aanstellingen. Onder docenten zijn er beduidend meer personen met meer dan één aanstelling dan onder personen met andere functies. 16% van de docenten heeft meer dan één aanstelling. Onder de anderen is dat 5%.

Tabel 3.2. Aantal aanstellingen per persoon, 2007 en 2008

	2007			2008		
	Docent	Anders	Totaal	Docent	Anders	Totaal
1 aanstelling	85%	94%	89%	84%	95%	89%
2 aanstellingen	13%	6%	10%	14%	4%	10%
3 of meer	2%	1%	1%	2%	1%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddelde aantal aanstel.	1,17	1,07	1,12	1,19	1,06	1,13

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

5. Het is mogelijk dat personen meer aanstellingen hebben binnen de kunsteducatiebranche, maar dat die aanstellingen niet opgenomen zijn in de administratie van Van Spaendonck, of in de administratie van PGGM. Ook kan het zijn dat personen elders in de branche actief zijn als zzp'er of een eigen kunstenaarspraktijk hebben. Verder is het mogelijk dat zij nog andere aanstellingen hebben buiten deze branche en ook dan maken zij geen deel uit van de gebruikte bestanden.

In 2007 bestond de helft van de aanstellingen uit aanstellingen voor docenten. In 2008 is dat ook min of meer het geval. Daarbij moet echter opgemerkt worden dat freelanceraanstellingen niet in de administratie van Van Spaendonck zijn opgenomen. Aangezien dit vrijwel altijd docentaanstellingen zullen betreffen, kan dit voor een vertekening zorgen.

Tabel 3.3. Aanstellingen naar functie, 2007 en 2008

	2007	2008
Docent	50%	51%
Overig	50%	49%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

In 2008 bestaat 81% van de functies uit aanstellingen voor onbepaalde tijd. In 2007 was dat 85%. Bij de docentenaanstellingen was 79% van de aanstellingen voor onbepaalde tijd (2007: 85%). De verschillen tussen de jaren zijn voor zowel de docenten als de andere functies significant.

Tabel 3.4. Soort aanstellingen per functie, 2007 en 2008

	2007			2008		
	Docent	Anders	Totaal	Docent	Anders	Totaal
Bepaalde tijd	15%	15%	15%	21%	18%	19%
Onbepaalde tijd	85%	85%	85%	79%	82%	81%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

In tabel 3.5 is te zien dat de leeftijd van de werknemers en het hebben van een vaste aanstelling een duidelijke samenhang vertonen. Hoe hoger de leeftijd is, des te groter is de kans dat de aanstelling een vaste aanstelling is. Vooral aanstellingen van medewerkers onder de 30 jaar zijn vaker contracten voor bepaalde tijd. Verder zijn aanstellingen voor docenten vaker aanstellingen voor bepaalde tijd dan aanstellingen voor de overige functies. Alleen bij aanstellingen van de oudste groep medewerkers is dat niet het geval.

De tabel laat een opmerkelijke daling zien in het percentage docenten jonger dan 30 jaar met een vaste aanstelling. Uit een verdere analyse van de cijfers bleek dat het aantal jonge docenten met een vaste aanstelling slechts licht gedaald is, terwijl het totaal aantal docenten in die leeftijd is gestegen. Een groot deel van de nieuwe jonge docenten heeft een tijdelijke aanstelling gekregen. Ook bij de andere leeftijdsklassen is een daling van het percentage vaste aanstellingen te zien.

Tabel 3.5. *Percentage vaste aanstellingen naar leeftijdsklasse per functie, 2007 en 2008*

	2007		2008	
	Docent	Anders	Docent	Anders
-29	43%	51%	29%	52%
30-39	78%	83%	71%	73%
40-49	90%	88%	84%	84%
50-59	93%	93%	90%	92%
60+	95%	94%	92%	90%
Totaal	85%	85%	79%	82%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

Er zijn veel kleine contracten in de kunsteducatiebranche. Ruim een derde van de docentenaanstellingen is een contract voor minder dan 0,2 fte. Slechts 7% van de docentenaanstellingen is 0,8 fte of groter. Voor andere functies zijn de aanstellingen omvangrijker. Bij die functies is bijna een kwart (23%) een aanstelling van 0,8 fte of groter.

Tabel 3.6. *Aanstellingen naar deeltijdfactor (in %, 100% = 1 fte) per functie, 2007 en 2008*

	2007			2008		
	Docent	Anders	Totaal	Docent	Anders	Totaal
tot 20%	34%	23%	29%	37%	21%	29%
20% tot 40%	30%	21%	26%	30%	21%	25%
40% tot 60%	20%	18%	19%	19%	19%	19%
60% tot 80%	9%	14%	12%	8%	16%	12%
80% tot 100%	4%	12%	8%	5%	11%	8%
100% of meer	3%	12%	7%	2%	13%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gem. deeltijdfactor	35%	49%	42%	34%	50%	42%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

Aanstellingen voor bepaalde tijd zijn vaker kleinere contracten. Zo is de helft van de aanstellingen in 2008 voor bepaalde tijd een aanstelling voor minder dan één dag per week. Bij aanstellingen voor onbepaalde tijd is dat een kwart. Bij aanstellingen voor bepaalde tijd is 15% een aanstelling voor 3 dagen of meer. Dat is 30% bij aanstellingen voor onbepaalde tijd. In 2007 was de situatie nagenoeg gelijk aan die in 2008.

Wanneer we de gegevens van tabel 3.5 en 3.7 bekijken, kunnen we hieruit concluderen dat wie ouder is een grotere kans heeft op een vaste aanstelling en wie een vaste aanstelling heeft meer kans op een groter contract. Daaruit volgt dat ouderen een grotere kans hebben om een groter, vast contract te hebben en jongeren om een kleiner, tijdelijk contract te hebben.

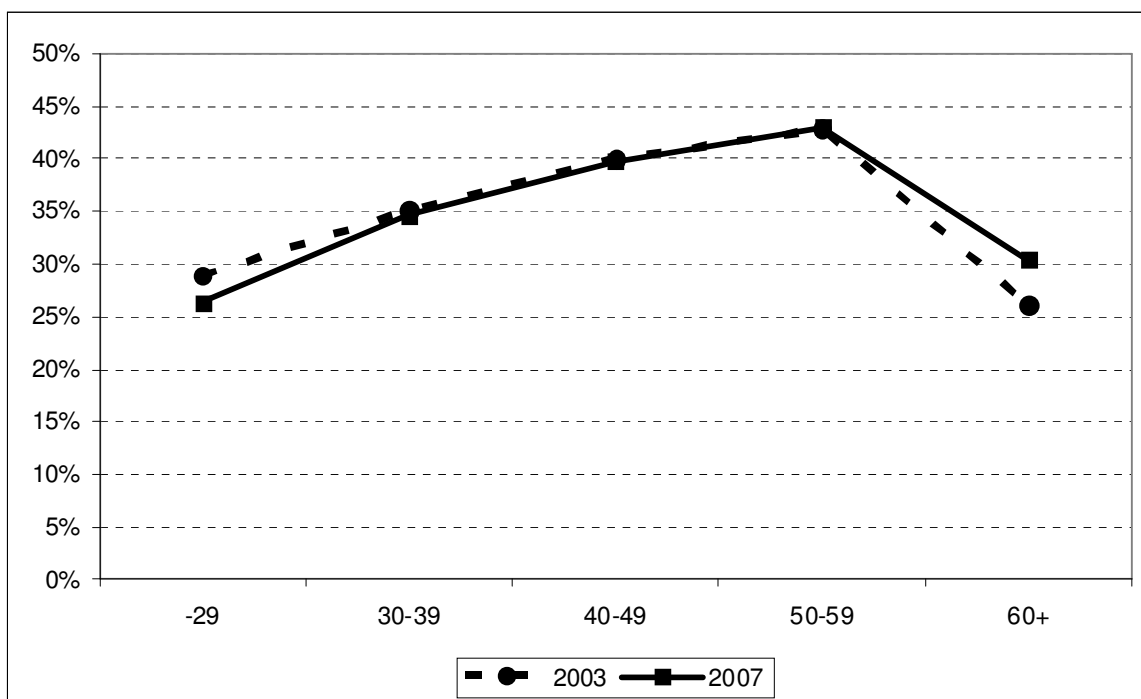
Tabel 3.7. Aanstellingen naar deeltijdfactor (in %, 100% = 1 fte) per soort aanstelling, 2007 en 2008

Deeltijdfactor	2007		2008	
	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd	Bepaalde tijd	Onbepaalde tijd
tot 20%	51%	25%	49%	24%
20%-40%	22%	26%	23%	26%
40% tot 60%	13%	20%	13%	20%
60% tot 80%	6%	12%	7%	13%
80% tot 100%	6%	8%	4%	8%
100% of meer	2%	8%	4%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld	29%	44%	29%	45%

▪ Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

Als we kijken naar leeftijd dan blijkt dat medewerkers van 40-59 jaar gemiddeld de grootste aanstellingen hebben. Medewerkers tot 30 jaar hebben gemiddeld aanstellingen van een kwart fte. In de periode 2003-2007 daalde de gemiddelde omvang van hun aanstelling. De oudste categorie heeft aanstellingen met een vergelijkbare omvang, maar in dezelfde periode steeg bij hen de gemiddelde omvang van een aanstelling.

Figuur 3.1. Gemiddelde omvang van een aanstelling (in %, 100% = 1 fte) naar leeftijd, 2003-2007



▪ Bron: Administratie PGM, 2008; eigen bewerking IVA

§ 3.2 Werkzame personen

In 2008 waren er ongeveer 5.000 deelnemers bij PGGM werkzaam in de kunsteducatiebranche. In 2003 waren het er nog bijna 5.300. Het CBS telde in dat jaar ruim 12.000 werkzame personen in de branche. Omdat er geen recentere gegevens van het CBS beschikbaar zijn⁶, wordt echter verder alleen gewerkt met de PGGM- en Van Spaendonck-bestanden. Aangezien beide bestanden een groot deel van de branche bestrijken, zijn de cijfers betreffende verdelingen naar geslacht, leeftijd, deeltijdfactor en functie representatief voor de gehele sector.

De branche telt meer vrouwen dan mannen. Tussen 2003 en 2007 neemt het aandeel van vrouwen enigszins toe.

Tabel 3.8. Aantal werkzame personen naar geslacht, 2003-2008

	2003	2004	2005	2006	2007
Man	43%	43%	42%	42%	41%
Vrouw	57%	57%	58%	58%	59%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

De administratie van Van Spaendonck telt in 2008 3.100 personen die werkzaam zijn in de kunsteducatiebranche. Daarvan is ruim 54% docent en bijna 46% heeft een andere functie. Dit is een belangrijk verschil met de CBS-cijfers over 2003. Daarin behoort 79% van de werkzame personen tot het onderwijzend personeel⁷. Uiteraard zijn de gegevens niet zonder meer vergelijkbaar, omdat er vijf jaar tussen de meetmomenten zit. Het verschil blijft echter opvallend. Een (gedeeltelijke) verklaring zou kunnen zijn dat in het CBS-onderzoek ook personeel dat niet in loondienst is wordt meegenomen en het vooral de docenten zijn die als freelancer werken. Deze freelanceraanstellingen ontbreken in de bestanden van Van Spaendonck en PGGM wat de verhoudingen enigszins kan vertekenen.

Ook uit de Van Spaendonck-bestanden komt naar voren dat er net wat meer vrouwen dan mannen werken in de kunsteducatiebranche. Bij docenten is het verschil gering. Bij de personen met andere functies is het verschil enigszins groter.

6. Het CBS houdt tweejaarlijks een enquête onder de leden van Kunstconnectie. De gegevens van 2005 zijn verzameld en komen volgens de laatste berichten van CBS in oktober 2008 beschikbaar.

7. In fte's gemeten is het aandeel van docenten kleiner. Zij nemen 66% van de mensjaren werk voor hun rekening (CBS 2003). Dit komt doordat docenten gemiddeld kleinere aanstellingen hebben dan het overige personeel, zie ook tabel 3.12.

Tabel 3.9. Aantal werkzame personen naar geslacht per functie, 2007 en 2008

	2007			2008		
	Docent	Anders	Totaal	Docent	Anders	Totaal
Man	49%	46%	47%	48%	44%	47%
Vrouw	51%	54%	53%	52%	56%	53%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

In 2003 is een op de vier medewerkers 50 jaar of ouder en in 2007 is dat veranderd in een op de drie. De gemiddelde leeftijd is 43 jaar.

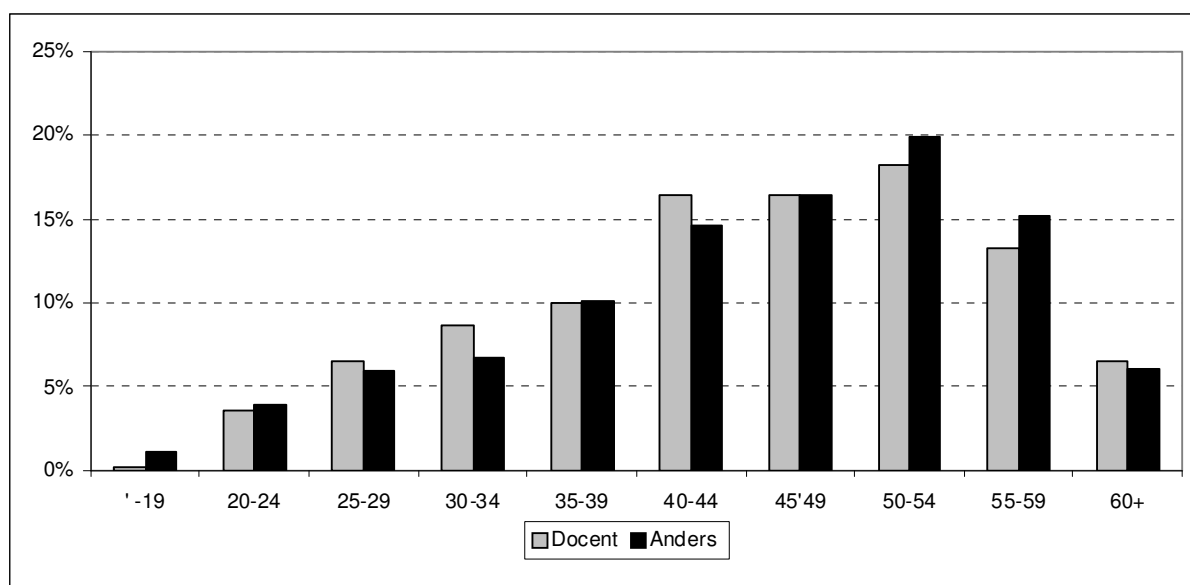
Tabel 3.10. Aantal werkzame personen naar leeftijd, 2003-2007

Leeftijd	2003	2004	2005	2006	2007
-29	14%	14%	13%	13%	13%
30-39	26%	25%	24%	23%	22%
40-49	35%	35%	35%	34%	33%
50-59	23%	24%	26%	27%	28%
60+	2%	2%	3%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld	42	42	43	43	43

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

De medewerkers in de bestanden van Van Spaendonck zijn iets ouder, gemiddeld 45 jaar. Zowel bij docenten als bij medewerkers in andere functies is dit zo.

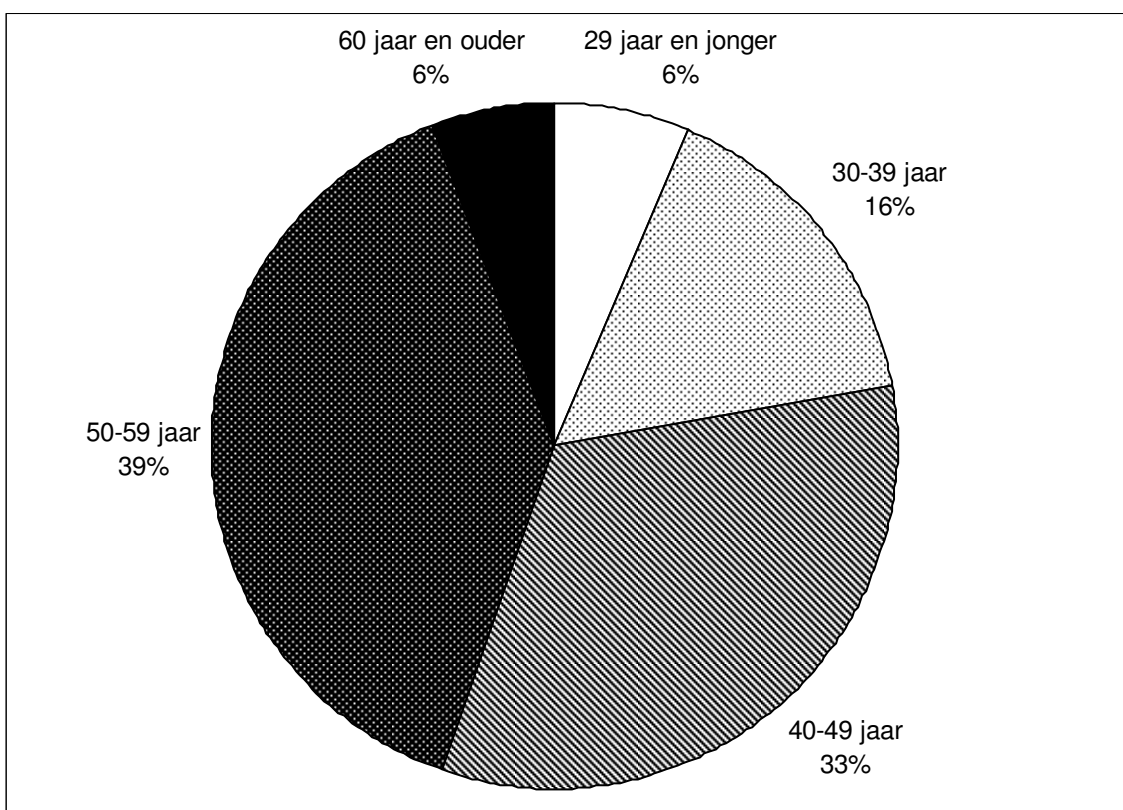
Figuur 3.2 Leeftijdsopbouw van personen werkzaam in de kunsteducatiebranche, 2008



- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

Naast de leeftijdsopbouw van de personen in de sector, is ook gekeken hoe het totale arbeidsvolume in de sector is verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën. Uit de gegevens van PGGM blijkt dat de afgelopen jaren een steeds groter deel van het werk door personen van 50 jaar en ouder werd verricht. In 2003 waren zij nog verantwoordelijk voor 27% van het arbeidsvolume in de sector, in 2007 was dit gestegen tot 35%. De reden hiervoor is dat het personeelsbestand vergrijsd en de oudste werknemers gemiddeld de grootste aanstellingen hebben (zie figuur 3.1). De gemiddelde leeftijd van medewerkers in de bestanden van Van Spaendonck ligt hoger dan in de PGGM-bestanden en de verdeling van het arbeidsvolume wijkt in deze bestanden dan ook iets af. Bij Van Spaendonck was in 2007 het aandeel fte's van vijftigplussers 41% en in 2008 45%. In figuur 3.3 is de totale verdeling van het arbeidsvolume in 2008 te zien, zoals opgenomen in de bestanden van Van Spaendonck.

Figuur 3.3 Verdeling arbeidsvolume uitgedrukt in fte's naar leeftijd



▪ Bron: Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

Naast de analyse van de bestaande cijfers is er ook in de interviews gesproken over de leeftijdsopbouw van het personeel en dit leverde een iets ander beeld op. De geïnterviewde directeurs en P&O-functionarissen hadden allemaal het idee dat de branche sterk aan het vergrijzen is. Een reden hiervoor kan zijn dat de oudere werknemers grotere aanstellingen hebben

dan de jongeren en vaker een vaste aanstelling hebben. Daardoor zijn de jongeren met hun tijdelijke, kleinere contracten minder zichtbaar in de instellingen.

Sommige instellingen zijn ook al bezig met de vraag hoe zij met deze vergrijzing om moeten gaan. Dat hoeft volgens de geïnterviewden geen probleem te zijn wanneer de oudere werknemers hun werkzaamheden nog naar tevredenheid kunnen en willen blijven vervullen.⁸ Wanneer docenten hun werk fysiek of emotioneel niet meer aankunnen, zijn er volgens hen maar beperkte mogelijkheden voor een andere functie bij hun werkgever. Een optie die nu al wordt ingezet is hen om te scholen tot onderwijsondersteunend of steunfunctiepersoneel. Wanneer zij in hun vakgebied aan de slag willen blijven, kunnen zij met scholen als doelgroep bijvoorbeeld advieswerk gaan doen of leerkrachten opleiden.

De gemiddelde deeltijdfactor is de laatste jaren zeer constant op 40%, wat overeenkomt met twee dagen per week werk in de kunsteducatiebranche (in een functie bij een instelling waarbij pensioen bij PGGM wordt opgebouwd). Een derde werkt hooguit één dag in de branche. Slechts één op de zes à zeven werkzame personen werkt minimaal vier dagen per week in deze branche.

Tabel 3.11. Deeltijdfactor per persoon, 2003-2007

Deeltijdfactor	2003	2004	2005	2006	2007
tot 20%	34%	35%	35%	34%	35%
20%-40%	22%	22%	22%	22%	21%
40% tot 60%	17%	16%	16%	16%	16%
60% tot 80%	11%	11%	11%	11%	12%
80% tot 100%	9%	9%	9%	9%	9%
100% tot 101%	7%	6%	6%	7%	6%
>101%	0%	0%	0%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Gemiddeld	41%	40%	40%	40%	40%

▪ Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

De uitkomsten uit de Van Spaendonck-bestanden en die van PGGM komen voor 2007 in grote lijnen overeen. Veel aanstellingen in de kunsteducatiebranche zijn gering van omvang. Verder blijkt uit de tabellen 3.1 en 3.2 dat een aantal personen meer dan één aanstelling heeft in de kunsteducatiebranche. In tabel 3.12 (en tabel 3.11) staat het totaal aantal uren van de verschillende aanstellingen per persoon (uitgedrukt in een totale deeltijdfactor). Gesteld kan worden dat de meeste personen zich niet voltijds met kunsteducatie (kunnen) bezighouden⁹. Een

8. Dansdocenten zijn hierin een verhaal apart, omdat zij door fysieke beperkingen in ieder geval niet tot hun pensioenleeftijd dansdocent kunnen blijven.

9. Van Spaendonck verzorgt de loonadministratie voor een deel van de kunsteducatiebranche. Als ook de banen van het resterende deel worden meegenomen, zal het aantal uren van een in de kunsteducatie werkzame persoon nog enigszins stijgen, maar dat zal de conclusie dat het in de branche gaat om relatief kleine aanstellingen niet weerleggen.

derde van de docenten werkt niet meer dan in totaal 0,20 fte. 11% werkt 0,80 fte of meer in de branche.

Gemiddeld werken docenten in de kunsteducatiebranche 0,39 fte (2007: 0,41 fte). Personen in andere functies hebben een totale aanstelling in de branche van 0,55 fte (2007: 0,54 fte).

Tabel 3.12. Aanstellingen naar deeltijdfactor per persoon (in %, 100% = 1 fte) naar functie, 2007 en 2008

	2007			2008		
	Docent	Anders	Totaal	Docent	Anders	Totaal
tot 20%	30%	19%	25%	32%	17%	25%
20%-40%	27%	20%	24%	26%	18%	22%
40% tot 60%	21%	17%	19%	20%	19%	20%
60% tot 80%	11%	16%	13%	11%	18%	14%
80% tot 100%	7%	14%	10%	7%	13%	10%
100% tot 101%	4%	14%	8%	3%	14%	8%
>101%	1%	1%	1%	2%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Gem. deeltijdfactor	41%	54%	47%	39%	55%	47%

- Bron: Administratie Van Spaendonck, 2008; eigen bewerking IVA

In de administratie van PGGM hebben personen die werkzaam zijn in de kunsteducatiebranche in 2007 een gemiddelde deeltijdfactor van 40% (Van Spaendonck, 2007: 47%). Mannen hebben een enigszins grotere aanstelling dan vrouwen. Voor zowel de mannen als de vrouwen in de branche is de deeltijdfactor in de laatste jaren nagenoeg gelijk gebleven.

Tabel 3.13. Deeltijdfactor naar geslacht, 2003-2007 (in %: 100% = 1 fte)

	2003	2004	2005	2006	2007
Man	44%	44%	44%	44%	44%
Vrouw	37%	37%	37%	38%	38%
Totaal	41%	40%	40%	40%	40%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

In 2007 verdienen personen werkzaam in de kunsteducatiebranche gemiddeld ruim 15.000 euro per jaar (bruto). In de periode 2003-2007 is het salaris¹⁰ van in de kunsteducatie werkzame personen gestaag gestegen.

De salarisverandering is nader onderzocht. Gekeken is in welke mate de verandering in inkomen wordt veroorzaakt door de verandering in de deeltijdfactor. In de periode 2003-2007 is het salaris

10. Als een persoon meer dan één aanstelling heeft, zijn hier de salarissen van de verschillende aanstellingen bij elkaar opgeteld.

van mannen met 11% gestegen. Hun deeltijdfactor ligt elk jaar rond de 44%. Bij vrouwen bedroeg de salarisstijging in dezelfde periode 15% en ze zijn 1% meer gaan werken.

Qua salaris lopen vrouwen hun absolute achterstand op mannen enigszins in, maar in relatieve zin is de verandering gering. De ontwikkeling van het geïndexeerde jaarsalaris is voor mannen en vrouwen nagenoeg gelijk. Dat vrouwen op mannen inlopen, wordt deels veroorzaakt door een geringe stijging van de deeltijdfactor. We merken op dat bij deze vergelijking niet is gekeken naar (veranderingen in) functies, schalen en periodieken. Ook is de inflatie niet meegenomen, maar deze is uiteraard voor beide groepen gelijk.

Tabel 3.14. Jaarsalaris en deeltijdfactor naar geslacht, 2003-2007

	Man				Vrouw			
	Jaar-salaris (a)	Deeltijd-factor (b)	Jaar-salaris 1 fte (c)	Index jaar-salaris 1 fte (c)	Jaar-salaris (a)	Deeltijd-factor (b)	Jaar-salaris 1 fte (c)	Index jaar-salaris 1 fte (c)
2003	15.454	44,5%	34.752	100	11.920	37,5%	31.788	100
2004	15.897	43,8%	36.268	104	12.446	37,2%	33.423	105
2005	16.051	43,7%	36.713	106	12.656	37,4%	33.831	106
2006	16.447	44,1%	37.311	107	13.028	37,8%	34.468	108
2007	17.100	43,9%	38.988	112	13.656	38,0%	35.921	113

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

In de periode 2003-2007 bedroeg de jaarlijkse groei van het totale salaris voor vrouwen gemiddeld 3,5% per jaar. Voor mannen was dat 2,6% per jaar.

Tabel 3.15. Jaarlijkse groei in het genoten jaarsalaris naar geslacht, 2003-2007

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Man	2,9%	1,0%	2,5%	4,0%
Vrouw	4,4%	1,7%	2,9%	4,8%
Totaal	3,5%	1,3%	2,6%	4,2%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

§ 3.3 In-, door en uitstroom

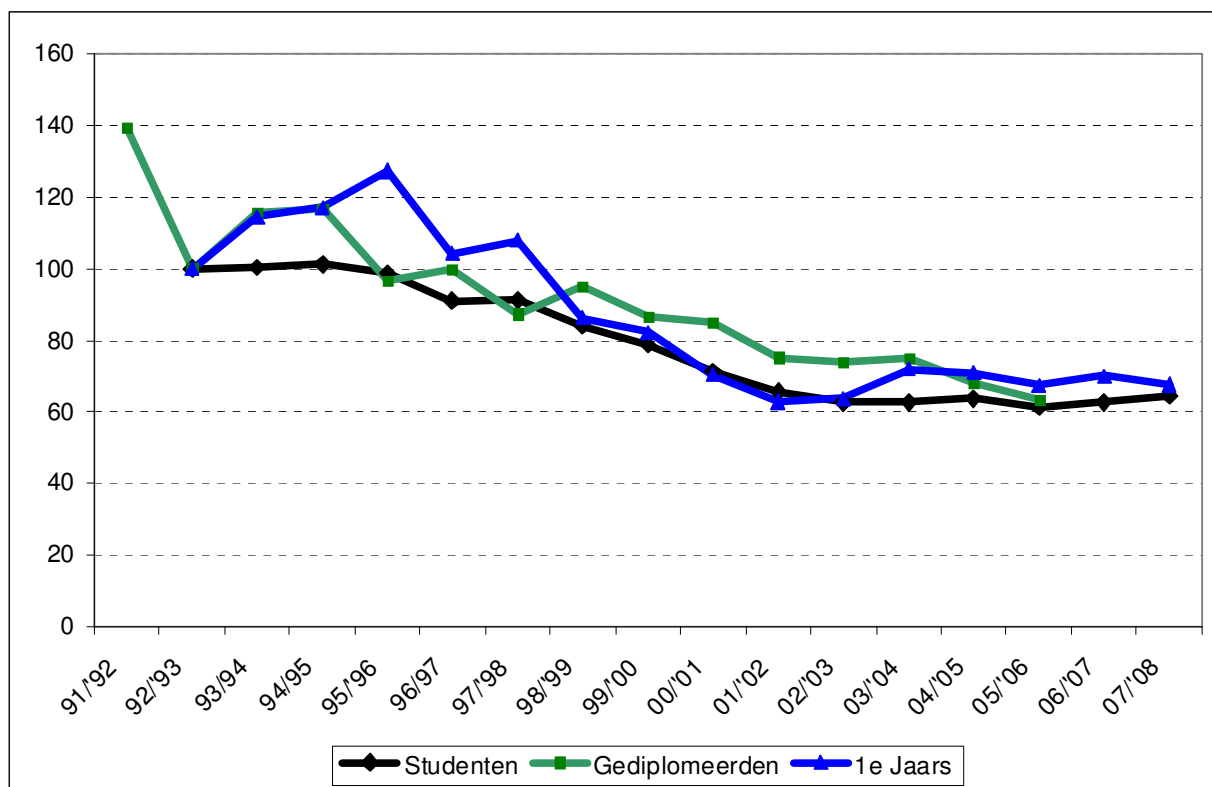
Op basis van de beschikbare kwantitatieve gegevens (PGGM, Van Spaendonck) en de informatie uit het kwalitatief onderzoek (interviews en vragenlijsten) wordt in deze paragraaf een beeld geschetst van de in- door- en uitstroom van het personeel in de kunsteducatiebranche. Helaas werden er bij de geïnterviewde instellingen weinig exitgesprekken gehouden, waardoor er geen duidelijk beeld bestaat van waar personeel dat de branche verlaat terecht komt.

Voor een branche is het belangrijk dat er qua aantal voldoende instroom is vanuit de opleidingen en dat de opleiding en arbeidsmarkt goed op elkaar aansluiten. Aan de studenten die meededen aan dit onderzoek is gevraagd of zij van plan zijn na hun opleiding ook als docent te gaan

werken. De grote meerderheid wil inderdaad docent worden, eventueel in combinatie met een andere functie. Meer over de ambities van studenten is terug te vinden in § 4.2.

Om een goed inzicht te krijgen in het (te verwachten) aanbod van afgestudeerde docenten zijn cijfers bekeken van CFI¹¹. Voor de kunsteducatiebranche zijn de volgende opleidingen van belang: docent beeldende kunst en vormgeving, docent dans, docent drama, docent muziek en docent mime. In figuur 3.4 is de ontwikkeling van het aantal studenten, gediplomeerde schoolverlaters en eerstejaars aan deze kunstvakopleidingen weergegeven. In het studiejaar '92/'93 lag het aantal studenten aan deze opleidingen nog boven de 5.000 en tot aan '95/'96 was dit aantal redelijk constant. Daarna treedt er een daling op die zich doorzet tot '02/'03. Vervolgens stabiliseert het aantal studenten op ongeveer 3.200. Dit heeft vanzelfsprekend invloed op het aantal gediplomeerde schoolverlaters. In '91/'92 waren er nog ruim 1.200 gediplomeerde schoolverlaters. Vanaf '01/'02 ligt het aantal gediplomeerde schoolverlaters tussen de 600 en 700. In '05/'06 waren het er 570.

Figuur 3.4. Ontwikkelingen in het aantal studenten, gediplomeerde schoolverlaters en eerstejaars aan hbo kunstvakopleidingen (index: studiejaar '92/'93 = 100)



▪ Bron: Ministerie van OCW / CFI, 2008; eigen bewerking IVA

11. Centrale Financiën Instellingen, een uitvoeringsorganisatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Naast deze reguliere instroom uit de vakopleidingen, zijn er diverse initiatieven om aan de veranderende vraag naar kunsteducatie te voldoen. Het gaat daarbij zowel om aanvullende scholing voor bestaande docenten als om de opleiding van nieuwe docenten die niet op de reguliere vakopleidingen terecht kunnen of willen. Van deze opleidingen hebben wij geen kwantitatieve gegevens, maar ter illustratie worden hier wel enkele van dergelijke initiatieven genoemd.

Voor docenten die in wijken aan de slag willen en daarvoor meer bagage wensen, heeft Hogeschool InHolland een post-hbo-cursus "Uit de kunst in de wijk. Artistieke antwoorden op sociale vraagstukken". Deze cursus kan zowel individueel worden gevolgd als op maat worden aangeboden aan personeel van specifieke culturele instellingen. De cursus is gericht op het vergroten van de kennis van community arts en het verwerven van specifieke vaardigheden om zelf succesvolle projecten in wijken op te zetten.

Specifiek voor muziekdocenten is er door de SKVR en Hogeschool voor de Kunsten Codarts een professionaliseringsprogramma ontwikkeld. Dit scholingstraject richt zich op muziekdocenten die zich professioneel willen ontwikkelen in het lesgeven aan grotere groepen kinderen in de basisschoolleeftijd op scholen en in wijken.

Voor docenten in 'nieuwe kunstuitingen', die niet op een reguliere hbo-kunstopleiding aan bod komen, zijn er eveneens diverse initiatieven. Een voorbeeld hiervan is de tweejarige Kaderopleiding Internationale dans/Werelddans die het SKVR in samenwerking met Kunstfactor-Dans verzorgt.

In de PGGM-administratie wordt de begindatum van een medewerker bijgehouden. Deze datum kan echter niet worden gebruikt bij het berekenen van de jaarlijkse instroom, omdat bij iemand die de branche verlaat en na een aantal jaren weer instroomt de begindatum van zijn eerste contract wordt aangehouden. Daarom is een andere rekenmethode gehanteerd. Telkens zijn twee opeenvolgende jaren met elkaar vergeleken. Een medewerker die in beide jaren in de bestanden voorkomt, hoort tot het zittend personeel. Als een medewerker wel in het tweede jaar in de bestanden aanwezig is, maar niet in het eerste jaar, is hij een instromer. Als hij andersom wel in het eerste jaar is geteld, maar niet in het tweede jaar is hij een uitstromer.

Op het niveau van de branche hoorde in de periode 2006-2007 driekwart tot het zittend personeel. De instroom was 13% en de uitstroom 11%. In de twee jaren daarvoor waren er relatief weinig instromers en meer uitstromers. In de periode 2003-2004 was de situatie ongeveer hetzelfde als in 2006-2007.

Tabel 3.16 *Instroom, zittend personeel en uitstroom in de kunsteducatiebranche (brancheniveau), 2003-2007*

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Instromer	12%	10%	10%	13%
Zittend personeel	77%	74%	74%	75%
Uitstromer	11%	16%	16%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

Van de personen die in de periode 2003-2007 op enig moment werkzaam waren in de kunsteducatiebranche was 43% de gehele periode in de branche werkzaam. 22% is op enig moment in de branche ingestroomd en 25% is op enig moment uitgestroomd. Daarnaast was 11% na 2003 ingestroomd en voor 2007 uitgestroomd.

Tabel 3.17. *Instroom, zittend personeel en uitstroom in de kunsteducatiebranche (brancheniveau), gehele periode 2003-2007*

	2003-2007
Instromer	22%
Zittend personeel	43%
Uitstromer	25%
Instromer én uitstromer	11%
Totaal	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

Van de medewerkers die in de periode 2003-2007 zijn ingestroomd én weer zijn uitgestroomd, is gekeken hoelang zij in de kunsteducatiebranche werkzaam waren. Driekwart (73%) werkte hooguit één jaar in de branche, 20% werkte er hooguit twee jaar en 8% hooguit drie jaar.

Het zittend personeel op brancheniveau kan natuurlijk wel binnen de branche van werkgever zijn veranderd. Onderzocht is in welke mate dit het geval is voor personen met zowel in het eerste als in het tweede jaar van de vergelijkingsperiode één werkgever. In de periode 2006-2007 wisselde 11% van het personeel dat werkzaam was en bleef binnen de branche van werkgever. In de periode 2003-2004 was dat 10%.

Tabel 3.18. *Doorstroom (brancheniveau), personen met één aanstelling, 2003-2007*

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Niet-doorstromers	90%	87%	90%	89%
Doorstromers	10%	13%	10%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

De geïnterviewde directeuren hebben als beeld dat veel personeel lang bij dezelfde instelling(en) werkt. Vaak hebben zij kleinere baantjes bij meerdere instellingen en treedt er bijvoorbeeld wel

een verschuiving op van meerdere aanstellingen naar één grotere aanstelling bij één werkgever. Dit beeld komt overeen met het arbeidsverleden van de geïnterviewde docenten. Velen werken al lang, soms al hun hele arbeidzame leven, bij dezelfde instelling.

Uit de interviews blijkt wat betreft de doorstroming een verschil tussen muziek- en overige docenten. Muziekdocenten in vaste dienst hebben grotere aanstellingen, omdat zij aan kleinere groepen lesgeven en het merendeel van de cursisten muziekles volgt. Circa twee derde van de cursisten aan de instellingen voor kunsteducatie volgt muziekles. Hierdoor zijn zij afhankelijker van één instelling dan collega's met kleinere contracten en wisselen ze minder snel van werkgever.

Een belangrijke reden voor de geringe mobiliteit van met name muziekdocenten is vermoedelijk het beperkte aantal plaatsen waar zij hun beroep kunnen uitoefenen. In een gemeente zit vaak maar één muziekschool of centrum voor de kunsten en wanneer er sprake is van een streekvoorziening is de geografische afstand tot een volgende potentiële werkgever nog groter. Wanneer bij een nieuwe werkgever hetzelfde werk tegen eenzelfde salaris, maar verder van huis kan worden gedaan, is dat meestal geen aantrekkelijke optie. Overstappen naar een commerciële muziekschool is ook niet aantrekkelijk, omdat de betaling daar slechter is. Wat de overstap naar een andere instelling ook bemoeilijkt volgens enkele geïnterviewden, is dat meer ervaring voor een docent niet altijd geen pre is. Veel muziekscholen en instellingen zouden soms liever een jong iemand willen dan een oudere, ervaren docent, omdat ze meer 'frisheid' van zo'n jonge docent verwachten. Overigens gaven de bevroegde studenten aan bij voorkeur voor meerdere werkgevers/opdrachtgevers te werken en verwachten zij maximaal vijf jaar bij hun eerste baan binnen het eigen vakgebied te blijven werken.

Docenten hebben weinig doorgroeimogelijkheden binnen het docentschap. Wanneer een docent door wil groeien, betekent dat vaak meer leidinggevende taken en niet iedereen kan en/of wil dat. Overigens zijn de opmerkingen over mobiliteit bij docenten niet van toepassing op ondersteunend personeel. Zij zijn veel minder gehecht aan de branche (zie ook § 4.3) en stappen dus sneller over naar een baan in een andere branche.

In vergelijking tot de verhouding binnen het zittend personeel zijn vrouwen enigszins oververtegenwoordigd in zowel de instroom als in de uitstroom (zie tabel 3.19). Dit betekent dat in het totale personeelsbestand de verhouding man-vrouw vrij constant is.

Tabel 3.19. Instroom en uitstroom naar geslacht, 2003-2004 en 2006-2007

	2003-2004			2006-2007		
	Instromer	Zittend personeel	Uitstromer	Instromer	Zittend personeel	Uitstromer
Man	36%	44%	39%	37%	42%	41%
Vrouw	64%	56%	61%	63%	58%	59%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

Uit een verdere vergelijking van de genoemde jaren komt naar voren dat de instroom en uitstroom van mannen en vrouwen ook ongeveer gelijk is. In 2006-2007 is bij mannen de instroom 12%, de uitstroom 11% en het zittend personeel is 77%. In diezelfde periode bestaat bij vrouwen 14% uit instroom, 11% uit uitstroom en 74% hoort tot het zittend personeel. In de periode 2003-2004 zijn de percentages nagenoeg gelijk aan die in 2006-2007.

Tabel 3.20 laat zien dat de instroom in de periode 2006-2007 voor een derde bestaat uit personen jonger dan 30 jaar. Echter, ook een kwart van de uitstroom komt voor rekening van deze leeftijdsgroep. De categorie van 60 jaar en ouder vormt slechts een fractie van de instroom, maar vreemd genoeg ook van de uitstroom. In de periode 2006-2007 was de verdeling van de instroom en uitstroom naar leeftijdscategorie min of meer gelijk aan die in de periode 2003-2004.

Als we binnen een leeftijdsgroep kijken, valt het volgende op. Van de personen die in 2006-2007 werkzaam waren in de kunsteducatiebranche hoorde een derde tot de instroom, 20% tot de uitstroom en de helft tot het zittend personeel. Van de personen van 60 jaar en ouder hoort 6% tot de instroom, 11% tot de uitstroom en 83% tot het zittend personeel. Hierbij valt het relatief lage percentage uitstroom op. De stroomcijfers in 2006-2007 lijken zeer veel op die in 2003-2004.

Tabel 3.20. Instroom en uitstroom naar leeftijd, 2003-2004 en 2006-2007

	2003-2004			2006-2007		
	Instromer	Zittend personeel	Uitstromer	Instromer	Zittend personeel	Uitstromer
-29	37%	10%	28%	34%	9%	25%
30-39	29%	24%	28%	25%	21%	26%
40-49	24%	37%	25%	27%	34%	26%
50-59	10%	27%	15%	12%	31%	19%
60+	1%	3%	4%	2%	5%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

Hoofdstuk 4 Competenties en ambities

§ 4.1 Competenties

Naast de competenties die docenten in de kunsteducatie al langer moesten hebben, zoals vakbeheersing en didactische vaardigheden, worden onder invloed van de marktontwikkelingen ook andere competenties belangrijker. Dit maakt dat er een toenemende behoefte is aan breder inzetbare krachten. Hoewel specialisten altijd nodig zullen blijven, is er steeds meer behoefte aan 'generalisten' die meer kunnen dan enkel het lesgeven in één discipline/instrument of enkel op een instelling. Competenties die naast de bestaande kwaliteiten belangrijker worden zijn:

- Kunnen werken met grote(re), meer diverse groepen, aandacht voor groepsdynamica, orde houden.
- Het kunnen werken met andere doelgroepen, zowel in wijken als onderwijs. In onderwijs en buitenschoolse opvang gebeurt dat bovendien met leerlingen die niet per se gemotiveerd zijn.
- Andere aspecten van kunstenaarschap kunnen zien, zoals creativiteitsontwikkeling, samenwerken, persoonlijke ontplooiing en luisteren naar elkaar.
- Flexibiliteit.
- Omgevingsbewustzijn.
- Vraaggericht werken ('hoe stel je de vraag centraal').

Flexibiliteit werd ook opvallend vaak genoemd door de studenten. Andere competenties die door verschillende studenten genoemd werden, waren creativiteit, vakkennis/technische kennis, orde kunnen houden, enthousiasme en inlevingsvermogen (sociaal / empathisch).

Daarnaast zijn er een aantal zakelijke competenties die zich nu nog veelal bij de directies bevinden, maar die volgens velen steeds meer bij docenten komen te liggen. Daarbij valt te denken aan:

- Ondernemerschap ('hoe verdien ik er geld mee / maak ik het kostendekkend').
- Administratief, financieel (hetzij bewustzijn, hetzij zelf uitvoeren).
- Projectmanagement en projectmatig werken.
- Communicatie.
- Netwerken.
- Marketing en PR ('hoe krijg je mensen naar je cursussen').

Deze competenties werden vrijwel niet door studenten genoemd. Slechts één (drama)student noemde cultureel ondernemen en 'de zakelijke kant' als belangrijke competenties en juist op de vraag welke kwaliteiten hij na zijn afstuderen verwachtte in onvoldoende mate te beheersen. Op de vakopleidingen lijkt voor deze zakelijke competenties nauwelijks aandacht te zijn en ook de bevroegde studenten zien het nauwelijks als een onderdeel van hun latere beroepsuitoefening.

§ 4.2 Ambities

Met betrekking tot de ambities van docenten valt het volgende op:

- Een aantal van de geïnterviewde muziekdocenten is pas sinds een paar jaar groepslessen gaan geven en zou liever weer individueel les geven.
- Docenten willen bij voorkeur doceren en daarnaast zelf spelen.
- Er is bij veel van de geïnterviewde docenten een weerstand om (vanuit de instelling) in het onderwijs te werken.

Evenals bij de docenten kon in het kader van dit onderzoek ook slechts een kleine groep studenten bevroegd worden. Onderstaande resultaten zijn daarom slechts indicatief en niet zonder meer representatief voor alle studenten.

- Evenals bij de geïnterviewde docenten zijn het ook hier de muziekstudenten die andere ambities hebben. Zij geven liever individueel les en werken het liefst als zelfstandige of op een beroepsopleiding.
- De overige disciplines hebben een voorkeur voor groepsles. De voorkeur voor de groepsgrootte verschilt van 2 tot 25 leerlingen.
- Wij hebben de studenten gevraagd als wat zij bij voorkeur zouden willen gaan werken. Hieruit bleek een voorkeur voor een combinatie van functies. De combinatie docent en uitvoerend kunstenaar werd het vaakst aangekruist. Daarnaast noemen ze ook andere functies in combinatie met een docentfunctie zoals trainer, medewerker cultuurinstelling of medewerker educatie. Een aantal wil enkel docent zijn en slechts een enkeling wil helemaal geen docent worden, maar alleen uitvoerend werken.
- Uitgezonderd de conservatoriumstudenten hebben de meeste studenten in dit onderzoek verschillende typen plekken waar zij werkzaam zouden willen zijn. Opvallend vaak worden losse projecten in de wijken genoemd. Daarnaast zijn ook Centra voor de Kunsten/muziekscholen/jeugdtheaterscholen, beroepsopleidingen en het onderwijs redelijk populair. Een eigen lespraktijk is bij hen minder in trek.
- Wat betreft de duur van de lesreeksen die zij zouden willen verzorgen hebben de studenten verschillende voorkeuren, maar alle voorgestelde periodes werden ongeveer even vaak gekozen.¹²

De studenten is ook gevraagd of zij als docent liever een gespecialiseerd takenpakket zouden willen met voornamelijk werkzaamheden die rechtstreeks met lesgeven te maken hebben, of een breed takenpakket waarbij ze naast lesgeven ook bijvoorbeeld organiserende, adviserende of coördinerende werkzaamheden hebben. De voorkeuren hiervoor waren ongeveer gelijk verdeeld. Het brede takenpakket had een lichte voorkeur onder alle studenten en een opvallende voorkeur onder de dansstudenten. Een verklaring hiervoor kan zijn dat dansstudenten er van meet af aan

12. Er is gevraagd naar periodes tot maximaal 10 weken, 10-25 weken, een half jaar tot een jaar en trajecten van meer dan een jaar.

van doordrongen zijn dat zij hun vak niet hun hele werkzame leven zullen kunnen uitoefenen en daarom uit noodzaak een bredere blik moeten hebben.

§ 4.3 Alternatieven

De branches waarin personeel anders aan de slag zou kunnen zijn zeer divers. Het ondersteunend personeel dat werkt als bijvoorbeeld secretaresse of administratief medewerker lijkt op basis van het bescheiden aantal dat wij gesproken hebben niet aan de branche gebonden te zijn. Men heeft hiervoor in andere branches gewerkt en ziet zichzelf daar ook wel weer in aan de slag gaan. Dat geldt niet voor het ondersteunend personeel dat hiervoor docent was en nu bijvoorbeeld consulent of coördinator. Zij zijn veelal zeer bewust in de branche blijven werken.

Omdat er nauwelijks exitgesprekken worden gevoerd, is er weinig zicht op wat eerder vertrokken medewerkers zijn gaan doen. Voor zover hier wel iets over bekend was, was dit zeer divers. Dat geldt ook voor de ambities van huidig personeel. Wanneer ze (vrijwillig of gedwongen) zouden vertrekken uit hun huidige baan, worden zeer verschillende opties genoemd als coördinator binnen een Centrum voor de Kunsten, privédocent Nederlands als tweede taal en uitvaartondernemer.

Bij de vraag wat vertrekkende docenten zouden kunnen gaan doen, gelet op hun competenties, waren de reacties *in de huidige situatie* overwegend somber.

- Het is lastig om op hbo-niveau een andere baan te vinden (“Docenten in uitkeringssituatie schrokken van het vervangend werk dat het UWV bood”, aldus een geïnterviewde directeur.)
- Omscholing is een noodzakelijke vereiste.
- Met name muziekdocenten hebben weinig aan hun eerder verworven competenties.

Tegelijkertijd werd echter opgemerkt dat als de branche – en daarmee ook het personeel – ondernemender wordt, er juist veel verschillende mogelijkheden zijn. Docenten zijn dan zelfstandig of vanuit de huidige werkgever breder inzetbaar, bijvoorbeeld bij:

- Bedrijfsleven: workshops geven. Hiervoor is het noodzakelijk dat docenten de taal van het bedrijf(s)leven) begrijpen.
- Scholen en buitenschoolse opvang. Hiervoor is het nodig om te kunnen werken met grote groepen, die niet per se uit eigen beweging meedoen. Daarnaast moet de docent een passend project “met kop en staart” ontwikkelen.
- Evenementen en projecten zoals plaatselijke festivals.

Een actuele ontwikkeling is het programma Dagarrangementen en Combinatiefuncties (D&C), dat tot eind 2008 loopt¹³. Dit is een programma binnen de brede school dat een doorlopend aanbod van opvang, onderwijs, overblijfvoorzieningen, welzijns- en culturele activiteiten wil realiseren voor kinderen en jongeren tot 16 jaar. In een combinatiefunctie worden functies en taken op het gebied

13. Meer informatie hierover is te vinden op www.dagarrangementenencombinatiefuncties.nl en www.bredeschool.nl.

van onderwijs, kinderopvang, welzijn, sport en cultuur binnen één persoon gecombineerd. In zo'n functie zou bijvoorbeeld een kunstdocent die is bijgeschoold in kinderopvang aan de slag kunnen. Aangezien er echter nog veel onduidelijk is over deze combinatiefuncties, is op dit moment nog niet te zeggen waar deze ontwikkeling toe zal leiden.

Daarnaast kunnen docenten zich laten omscholen om ander werk te gaan doen. Zoals gezegd zijn de plannen daarvoor zeer divers, maar gelet op de algemene interesses in de kunsteducatiebranche zijn mogelijk interessante sectoren:

- Toerisme: Er is een toenemende interesse in cultuurhistorische rondleidingen en reizen. Voorbeelden zijn een reisorganisatie als Hanninck Reizen¹⁴ en stadsgids via de VVV. De arbeidsmarkt hiervoor zal echter ondanks de groei naar verwachting een niche blijven.
- Onderwijs: Omscholing tot docent CKV of Schoolmuziek.
- Amusementsbranche.
- Trainingswezen: Hiervoor is vaak ook bijscholing noodzakelijk, bijvoorbeeld in psychologie. Een goede docent brengt daarnaast al een aantal competenties mee zoals het kunnen omgaan met groepsdynamica en creativiteit.

In het algemeen geldt dat voor steeds meer beroepen kennis van computers en internet belangrijk is. Voor docenten in de kunsteducatiebranche gold dat tot nog toe veel minder. Terwijl de jongere generatie is opgegroeid met computers, kon de oudere generatie zich lang aan de digitale wereld onttrekken. Docenten die nu nog digibeet zijn, doen er goed aan zich hier in ieder geval in te laten bijscholen als zij elders aan de slag willen.

Studenten zijn in het algemeen optimistisch over hun kansen op een passende baan. Mocht het onverhoopt niet lukken om voldoende werk te vinden als docent, dan geven alle studenten aan zoveel mogelijk uren per week in hun vakgebied te willen werken en daarnaast ander werk te zoeken. Een volledige baan buiten hun vakgebied is voor hen vooralsnog geen optie. Als het ze niet lukt om (voor voldoende uren) als docent aan de slag te gaan, doen zij liever ander soort werk binnen hun eigen vakgebied, dan educatief werk in een ander vakgebied. Zelfs als dat wel binnen de kunstenbranche zou zijn.

14. Een organisator van opera- en concertreizen onder begeleiding van musici.

Hoofdstuk 5 **Dienstverbanden en arbeidsvoorwaarden**

§ 5.1 Dienstverbanden

Binnen de branche werken zowel mensen met een vast of tijdelijk arbeidscontract als mensen in een opdrachtrelatie. Deze laatste groep wordt verder aangeduid als freelancers. De medewerkers met een tijdelijk contract hebben niet altijd uitzicht op een vast dienstverband. Daarnaast zijn er veel docenten die slechts één of enkele groepen lesgeven per instelling en daardoor zeer kleine aanstellingen hebben bij verschillende instellingen. Hoewel hun secundaire arbeidsvoorwaarden beter geregeld zijn, vertonen medewerkers met zeer kleine (vaste of tijdelijke) dienstverbanden veel overeenkomsten met freelancers:

- Zij hebben evenals freelancers weinig binding met de afzonderlijke instellingen
- Doordat ze weinig tijd op de instelling doorbrengen, is er minder sociale cohesie en sociale controle tussen hen en hun collega's.
- Zij ontnemen weinig zekerheid aan een klein contract. Van het inkomen van één aanstelling kunnen zij niet leven. Daardoor zijn zij ook minder afhankelijk van een individuele instelling.
- Hoewel dit niet in dit onderzoek specifiek is meegenomen, kan verwacht worden dat deze medewerkers door de geringere binding, cohesie en afhankelijkheid sneller zullen vertrekken naar ander werk / een andere instelling.
- Er is geen goede controle mogelijk op het aantal uren dat zij per week werken, waardoor zij ook de bescherming van de Arbeidstijdenwet grotendeels missen.
- Er worden nauwelijks of geen scholingsinvesteringen in dit personeel gedaan.
- De medewerkers en de organisaties hebben relatief veel organisatorisch werk aan relatief weinig docenturen.

Er zijn ten minste vier factoren die ertoe bijdragen dat een docent als freelancer werkt: leeftijd, discipline, trendgevoeligheid expertise en de werk-/opdrachtgever. Volgens diverse directeuren willen met name jonge docenten liever werken als freelancer. Vermoedelijk worden ze gelokt door de (vaak hogere) tarieven. Veel instellingen werken met (min of meer) vaste tarieven, ongeacht leeftijd en ervaring. Voor jonge, onervaren docenten pakt zo'n tarief vaak gunstiger uit dan werken in loondienst. Na een tijdje freelancen is men echter vaak slecht verzekerd, heeft geen pensioen opgebouwd en is het loongebouw aantrekkelijker geworden. Daarnaast is het opvallend dat, terwijl volgens hun opdrachtgevers jonge docenten een freelancerschap prefereren, studenten aangeven liever een vast contract te hebben dan het freelancerschap of een tijdelijk dienstverband.

Er zijn tussen de disciplines grote verschillen in het aandeel freelancers. In de beeldende kunst werken veel autonome kunstenaars en vormgevers met een eigen onderneming die daarnaast lesgeven. In de muziek komt beide veel voor. Een mogelijke verklaring is dat daar het instrument waarin wordt lesgegeven ook nog een rol speelt. Docenten met populaire instrumenten (piano,

gitaar) hebben veelal de grootste contracten, omdat zij aan veel kleinere groepen lesgeven en er veel mensen op les zijn. Er zijn veel dansdocenten die een eigen dansschool runnen naast het lesgeven bij een gesubsidieerde instelling. Met name bij de moderne typen dans (zoals break dance) werken veel freelancers. In de afdeling theater werken nauwelijks freelancers.

Freelancers worden vooral gebruikt om diversiteit in te brengen. Ze worden aangenomen voor korte projecten in wijken of 'hypecursussen'. Hiermee wordt een cursus bedoeld die nu weliswaar populair is, maar waarnaar de vraag zo trendgevoelig is dat ze volgend jaar van het programma kan zijn verdwenen. De docenten die deze cursussen geven hebben veelal geen vakopleiding gevolgd en zijn daardoor lastiger dan hun collega's buiten hun eigen specialisme inzetbaar. Vanwege de trendgevoeligheid van de vraag en de beperkte inzetbaarheid van deze docenten worden zij daarom veelal als freelancer of op basis van tijdelijke contracten aangenomen.

Uiteindelijk speelt de opdracht-/werkgever een belangrijke rol in het aandeel freelancers. De instellingen bepalen immers of zij meer vaste krachten, meer tijdelijke krachten of meer freelancers in dienst willen hebben. De vraag is of hier een tendens is waar te nemen van vaste contracten naar tijdelijke of freelance verbanden. Het antwoord hierop is niet eenvoudig te geven. Uit tabel 3.4 bleek dat tussen 2007 en 2008 het aandeel tijdelijke contracten onder docenten is gestegen met 6% en onder het overige personeel met 3%. Over het aantal freelancers in de branche zijn geen (recente) cijfers beschikbaar. Uit de interviews kwam naar voren dat waar in de ene organisatie wordt toegewerkt naar meer freelancers en minder vaste krachten, de andere organisatie juist liever meer mensen in vaste dienst heeft. Waar er wordt toegewerkt naar meer freelancers, is de meest genoemde reden hiervoor de flexibele vraag vanuit de markt. Docenten zijn veelal specialisten en als de vraag naar hun specialisme (bijvoorbeeld dwarsfluitles) daalt, is het lastig hen op andere gebieden in te zetten. Het vergroten van het aandeel freelancers gebeurt veelal met behulp van natuurlijk verloop. Wanneer (veelal oudere) werknemers uit dienst gaan, wordt een freelancer daarvoor aangenomen. De instellingen die liever medewerkers in vaste dienst willen, geven hiervoor onder andere als reden dat er dan meer binding is tussen de instelling en de docent. Docenten die freelance in dienst zijn hebben veel minder feeling met de filosofie en visie van de instelling dan vaste krachten. Daarnaast is het bij freelancers altijd de vraag of bijvoorbeeld die goede dansdocent volgend jaar weer die populaire cursus wil geven. Er is minder commitment, dus een docent gaat makkelijker elders aan de slag.

Tot slot is er nog een belangrijke reden dat een aantal medewerkers naast hun freelance werkzaamheden een (klein) arbeidscontract heeft. Het gaat hen dan om de zekerheden en bescherming die dit meebrengt, zoals werknemersverzekering en een (stukje) pensioen. Doordat zij hun zekerheden gedeeltelijk kunnen afdekken in een vast contract, kunnen zij naar hun gevoel bij andere werkzaamheden meer risico lopen. Verschillende docenten in vaste dienst gaven dan ook aan dat als zij iets anders willen gaan doen, ze graag toch voor bijvoorbeeld één dag per week onder contract van hun werkgever zouden willen blijven.

Buiten de docenten is er nog het onderwijsondersteunend personeel (verrichten werkzaamheden op het gebied van algehele leiding, organisatie en/of administratie) en steunfunctiepersoneel (verrichten werkzaamheden voor de coördinatie en ondersteuning van lesprogramma's kunsteducatie in scholen, club- en buurthuizen e.d.). Het ondersteunend personeel werkt in het merendeel van de gevallen met een arbeidscontract. Over het steunfunctiepersoneel zijn onvoldoende gegevens beschikbaar.

Tot slot is er nog een verschil in de omvang van het dienstverband. Zoals blijkt uit de gegevens in paragraaf 3.1 kent de branche veel kleine dienstverbanden. Circa een derde van de docentaanstellingen en een vijfde van de overige functies heeft een aanstelling van minder dan 0,2 fte. Een aantal instellingen zou hiervan af willen, omdat dat beter is voor de betrokkenheid van het personeel en financieel gunstiger. Werkgevers en werknemers verschillen hier soms over van mening. Zo gaf de directeur van een steunfunctie-instelling aan te willen dat iedereen minstens 0,6 of 0,8 fte heeft. De adviseurs gaven echter aan dat zij behoefte hadden aan een combinatie tussen het werken bij de instelling en bijvoorbeeld autonoom kunstenaar zijn. Dat is lastig te combineren met een baan van vier dagen per week.

§ 5.2 Arbeidsvoorwaarden

In de tevredenheid met de huidige arbeidsvoorwaarden zit een groot verschil tussen medewerkers van eerste- en tweedelijnsinstellingen. Medewerkers van tweedelijnsinstellingen geven aan dat de cao vooral gericht is op de eerste groep. Het huidige salaris is niet aantrekkelijk voor adviseurs. De betaling zou volgens hen dichter bij het bedrijfsleven moeten zitten.

Freelancers zijn wat betreft arbeidsvoorwaarden een verhaal apart. Zij hebben niet de zekerheden en mogelijkheden van personeel in dienstverband. Hoewel dit eigen is aan de positie van een freelancer, zijn er toch veel instellingen en freelancers die dit liever anders zouden zien op bepaalde punten. Ten eerste willen freelancers meer bescherming tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Wanneer een freelance docent tijdens een contract van vier cursussen ernstig ziek wordt, heeft hij weinig om op terug te vallen. Ook instellingen zouden hier wel meer voor geregeld willen zien, omdat zij denken dat er dan meer mensen als freelancer aan de slag zouden willen.

Een ander punt is de scholing. Freelancers worden in de meeste instellingen gezien als onderdeel van de organisatie. Dit houdt in dat ze zoveel mogelijk bij alle activiteiten (interviews, borrels, feestjes, bijeenkomsten) betrokken worden, maar formeel wel zelfstandig functioneren. Als er actief personeelsbeleid wordt gevoerd, dan geldt dat in het algemeen ook voor de freelancers. Een bottleneck hierin is dat freelancers niet mee kunnen in de scholingsmogelijkheden. Daarom is er een behoefte om in de cao andere structuren hiervoor te formuleren, zodat de scholingsmogelijkheden beter kunnen worden opgezet. Overigens is er in alle lagen van de organisaties behoefte aan meer scholing, met name doordat instellingen andere taken krijgen en

moeten professionaliseren. Dit vraagt nieuwe of zwaardere competenties van zowel docenten, ondersteunend personeel als staf.

Wat betreft de primaire beloning zijn de meningen verdeeld. Sommigen geven aan het salaris niet zo belangrijk te vinden, anderen hechten hier juist veel belang aan. Ook de tevredenheid met het huidige salaris varieert. Docenten die niet tevreden zijn geven onder meer aan het zwaar te vinden dat je naast middagen vaak avonden en weekenden werkt. Naast de beperkte beschikbaarheid van leerlingen zijn er nog andere omstandigheden die het inplannen van de lessen lastiger maken. Zo valt onder meer te denken aan het reizen tussen verschillende banen. Ook het reizen in één baan kan echter problemen opleveren. Één docente gaf bijvoorbeeld aan te werken op een streekmuziekschool en daarom soms op dezelfde dag op verschillende plaatsen les te moeten geven. De reistijd telt niet als pauzetijd, waardoor er nog meer tijd ‘verloren’ gaat tussen de lessen. Zij zou graag zien dat er flexibel met de pauzetijden mag worden omgegaan.

Daarnaast wordt soortgelijk werk op scholen of hbo's beter betaald¹⁵, ook dat steekt. Wanneer je in deze branche meer wilt gaan verdienen of je qua werkinhoud op een hoger niveau wilt komen, zijn de doorgroeimogelijkheden voornamelijk gericht op leidinggeven. Niet iedereen kan en wil dat. Er zijn echter weinig mogelijkheden om door te groeien in een creatieve functie.

De ondervraagde studenten zijn redelijk veeleisend wat betreft arbeidsvoorwaarden. Een groot deel van de voorgestelde opties werd belangrijk gevonden. De vrijheid om eigen werkzaamheden te kunnen kiezen en plannen, een goede reiskostenvergoeding en verzekeringen tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid werden het belangrijkste gevonden. Aan voldoende vakantiedagen, een goed salaris en een pensioenvoorziening werd minder belang gehecht. Het belang van een goed pensioen is voor studenten nog erg ver weg, wat kan verklaren dat hier verhoudingsgewijs het minste belang aan werd gehecht. Niettemin vond bijna de helft van de studenten ook dit aspect (redelijk) belangrijk.

Naar het belang van goede opleidingsmogelijkheden is niet gevraagd en studenten kwamen ook niet uit zichzelf met deze wens. Dat is echter niet zo verwonderlijk, na vier jaar studeren zijn studenten waarschijnlijk meer gericht op hun kennis in praktijk brengen dan hun kennis verder ontwikkelen.

§ 5.3 Benchmark arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden van de personen werkzaam in de kunsteducatiebranche zijn op een aantal punten vergeleken met die van twee andere sectoren. Uit de interviews is gebleken dat het

15. Zie § 5.3 en tabel 5.1. De eindsalarissen in de schaal ontlopen elkaar weliswaar niet veel, maar omdat een docent in het voortgezet onderwijs al na 18 periodes op zijn maximum zit en een docent in de kunsteducatiebranche pas na 23 periodes verdient een docent in het voortgezet onderwijs gemiddeld meer. Daarnaast kan een docent in het VO in een hogere schaal vallen.

voortgezet onderwijs en de reisbranche mogelijke alternatieven zijn voor docenten die (vrijwillig of noodgedwongen) vertrekken uit de kunsteducatiebranche. De sector voortgezet onderwijs is een alternatief, omdat daar binnenschoolse kunsteducatie kan worden gegeven. De reisbranche is interessant vanwege het cultuurtoerisme waarbij kunstenaars en kunstdocenten steeds vaker als reisleader in binnen- of buitenland optreden.

In tabel 5.1 is af te lezen dat het salaris van een gids / reisleader inkomend toerisme beduidend lager is dan dat voor de twee andere functies. Het eindsalaris van een gids / reisleader inkomend toerisme is de helft van dat van een docent / leraar VO. Het salaris van een docent die valt onder de CAO Kunsteducatie heeft een bruto salaris dat min of meer gelijk is aan dat van een leraar (schaal LB¹⁶) in het voortgezet onderwijs. Het beginsalaris van een docent in de kunsteducatie ligt lager dan dat van een startend docent in het VO, maar het eindsalaris ligt gelijk. Echter, de eerstgenoemde heeft binnen zijn schaal 23 periodieken en de laatstgenoemde 18. Dit betekent dat een leraar in het VO langer op zijn maximum zit dan een docent in de kunsteducatiebranche. Bovendien kunnen leraren in het VO in een hogere schaal dan LB vallen en dat zal in de toekomst steeds vaker voorkomen. Volgens het Actieplan Leerkracht had in 2006 65% van de leraren een LB-functie, 17% een LC-functie en 18% een LD-functie¹⁷. In 2014 moet die verdeling 34% LB-functies, 37% LC-functies en 29% LD-functies zijn. Bij de toekenning van functies gaat het opleidingsniveau van docenten een grotere rol spelen. In voorgaande jaren is het vaak voorgekomen dat hogere schalen werden toegekend aan docenten die coördinerende en managementtaken gingen verrichten. Nu wordt bijvoorbeeld het zo dat docenten met een eerstegraadsbevoegdheid die in de bovenbouw van havo/vwo lesgeven voor een LD-functie in aanmerking zullen komen.

Tabel 5.1 Vergelijking van het bruto salaris in drie cao's

	Bruto maandsalaris	Begin	Midden	Eind
CAO Kunsteducatie	Docent = schaal 8 (per 1 maart 2008)	2.042	2.709	3.450
CAO Reisbranche	Gids / reisleader inkomend toerisme = groep 3 (per 1 oktober 2007)	1.396	1.550	1.701
CAO Voortgezet Onderwijs	Leraar = schaal LB (per 1 januari 2007)	2.251	2.846	3.441 (LC = 4.015 LD = 4.569)

- Uit elke cao is de meest actuele salaristabel is gebruikt, behalve voor de cao voortgezet onderwijs. De recent afgesloten CAO VO 2007-2008 was ten tijde van de benchmark nog niet beschikbaar, daarom is de CAO VO 2006-2007 gebruikt.

¹⁶ Volgens de CAO VO 2006-2007 worden functies waarvoor de wettelijke benoembaarheids-eisen van leraren gelden, minimaal gewaardeerd op het niveau van salarisschaal LB.

¹⁷ Bron: Akkoord Leerkracht eerste stap in goede richting, <http://www.vo-raad.nl/actueel/nieuws/akkoord-leerkracht-eerste-stap>.

Over de primaire arbeidsvoorwaarden is verder nog te zeggen:

- Elke medewerker in elk van de drie functies heeft een vakantietoeslag (8%),
- De leraar VO ontvangt een ruimere eindejaarsuitkering van 4,9% (en ook een extra eenmalige eindejaarsuitkering). Die van de docent in de kunsteducatie is 3,0% (ook over het opgebouwde vakantiegeld). De gids / reisleader inkomend toerisme krijgt geen eindejaarsuitkering.
- De gids / reisleader inkomend toerisme krijgt 25% toeslag voor overwerk, een toeslag voor werk op bijzondere uren en een vergoeding voor een bereikbaarheidsdienst. De leraren VO krijgen deze niet. Docenten in de kunsteducatiebranche ontvangen 25% in vrije tijd ter compensatie voor op zondag gewerkte uren.

De arbeidsduur verschilt aanzienlijk tussen de drie functies. De jaartaakbelasting voor docenten in de kunsteducatie bedraagt per 1 augustus 1.656 uur per jaar en voor leraren VO 1.659 klokuren per jaar. Een gids / reisleader inkomend toerisme dient per jaar veel meer uren te maken.

Tabel 5.2 *Vergelijking van de voornaamste secundaire arbeidsvoorwaarden in drie cao's*

	Werkweek	Vrije dagen / jaar	Feest-dagen (gem. per jaar)	Taak-belasting	Leeftijdsdagen / jaar	Senioren-regeling
CAO Kunsteducatie	36 uur	25	5	1.656 uur	Thans vervallen, destijds niet voor docenten	Ja
CAO Reisbranche	39 uur	24	5	*1.796 uur	45 jaar: 1 50 jaar: 2 55 jaar: 3	Nee
CAO VO	36,86 uur	(55)	5	1.659 uur	Niet voor docenten	Nee

*: $52 \times 39 - 24 \times 8 - 5 \times 8 = 1.796$

Op basis van een beperkte pakketvergelijking luidt de conclusie dat de arbeidsvoorwaarden voor docenten in de kunsteducatiebranche in grote mate overeenkomen met die van leraren in het voortgezet onderwijs in de LB-schaal. Het is wel zo dat deze salarisschaal voor leraren in het VO enigszins gunstiger is. Bovendien staat in het VO de mogelijkheid open om door te groeien naar een LC- of LD-functieschaal. Daarnaast ligt ook de eindejaarsuitkering in het VO hoger. De taakbelasting is nagenoeg gelijk. De secundaire arbeidsvoorwaarden verschillen wel in enige mate, maar op de aantrekkelijkheid van het totale pakket van arbeidsvoorwaarden zal dat voor veel medewerkers weinig uitmaken. De arbeidsvoorwaarden van de CAO Reisbranche zijn niet concurrerend met de twee andere cao's.

Hoofdstuk 6 **Tot slot**

Als onderdeel van dit onderzoek zijn op basis van de in dit rapport besproken gegevens enkele knelpunten gesignaleerd. Deze staan, samen met de aanbevelingen die wij geven om deze knelpunten aan te pakken, beschreven in een aparte publicatie.

In dit rapport beperken wij ons daarom tot het doen van enkele aanbevelingen voor verder onderzoek. Om ook in de toekomst voldoende gegevens te blijven houden voor een passend arbeidsmarktbeleid, kan de kwantitatieve dataverzameling met behulp van PGGM en Van Spaendonck jaarlijks herhaald worden. Dit kan met relatief beperkte middelen, aangezien met dit onderzoek de basis is gelegd. Op deze manier kunnen arbeidsmarktontwikkelingen goed worden gemonitord. In verder onderzoek kunnen nieuwe analyses worden meegenomen op de bestaande en nieuwe gegevens. Het bestand van Van Spaendonck, dat sinds 2007 goed gevuld wordt, zal daartoe steeds meer mogelijkheden bieden.

Daarnaast is het goed om in verder onderzoek aandacht te besteden aan de positie van freelancers. Gegevens over hun aandeel in de branche en bijvoorbeeld de mate waarin docenten freelance werkzaamheden en een arbeidsaanstelling combineren, kan nuttige informatie opleveren voor het personeelsbeleid in zowel de branche als de afzonderlijke instellingen.

Bijlage I Vragenlijst potentiële arbeidskrachten

Vragenlijst arbeidsmarktonderzoek kunsteducatie



Beste student,

Hartelijk dank dat je mee wilt werken aan dit onderzoek.

Waarom deze vragenlijst?

Kunstconnectie, de branchevereniging voor kunsteducatie en -participatie, heeft IVA gevraagd een verkenning uit te voeren naar de huidige arbeidsmarkt. Deze verkenning gebruiken zij bij de voorbereiding voor de komende cao-onderhandelingen.

Met deze vragenlijst willen wij onderzoeken hoe studenten die nu een opleiding doen om in de sector aan de slag te kunnen, denken over een aantal belangrijke onderwerpen. Het maakt hiervoor niet uit of je van plan bent om docent te worden of iets anders wil gaan doen. Ook dat willen we graag weten.

Worden mijn antwoorden vertrouwelijk behandeld?

De antwoorden op de gestelde vragen worden niet tot personen herleid. Ze worden vertrouwelijk en anoniem behandeld.

Hoe vul je de vragenlijst in?

- Er zijn geen goede of foute antwoorden. Geef steeds het antwoord dat het beste jouw mening of situatie weergeeft.
- Kruis per vraag of stelling maar 1 antwoord aan, tenzij anders staan aangegeven.
- Wanneer je de vragenlijst digitaal invult, kun je het vervangen door een X om het antwoord van je keuze aan te geven. Wanneer je de vragenlijst op papier invult kun je een X in het vakje van je keuze zetten ()
- Wij vragen je vriendelijk de vragenlijst in te vullen en terug te geven aan de student van wie je deze hebt gehad. Deze zorgt ervoor dat alle vragenlijsten bij ons terugkomen. Indien je deze lijst digitaal hebt ontvangen kun je de ingevulde lijst mailen naar m.rovers@uvt.nl.
- Het invullen van de vragenlijst duurt ca. 10 minuten.

Heb je nog vragen

Wanneer je vragen hebt kun je deze stellen aan Michiel Rovers, m.rovers@uvt.nl, 013 466 8404.

Hartelijk dank voor je medewerking!

Deel I - Personalia

Ik ben jaar

Ik volg momenteel de opleiding, deze is gevestigd in

..... (plaats opleiding) **Ik zit nu in het** jaar.

Hiervoor heb ik nog andere opleidingen gevolgd (anders dan basisschool en voortgezet onderwijs en je hoeft de opleidingen niet perse te hebben afgerond)

- Nee
- Ja, namelijk.....

Ik ben van plan hierna nog een andere opleiding te volgen of ik volg nu al een andere opleiding

- Nee
- Ja, namelijk.....

Deel II - Competenties en ambities

1. Wat zijn volgens jou de belangrijkste kwaliteiten waaraan een docent in jouw vakgebied moet voldoen? (Noem er minimaal 3)

.....

.....

.....

.....

2. Geef van bovenstaande kwaliteiten aan in hoeverre je deze naar verwachting na je afstuderen beheerst en hoe je deze hebt aangeleerd. (Je mag dezelfde kwaliteit op meerdere plekken invullen, bijvoorbeeld als deze zowel in je huidige als in een eerdere opleiding aan bod komt)

De volgende kwaliteiten bezit ik van nature al in voldoende mate

.....

De volgende kwaliteiten leer ik in mijn huidige opleiding

.....

De volgende kwaliteiten heb ik in een eerdere opleiding of werkzaamheden geleerd.

.....

De volgende kwaliteiten verwacht ik na mijn afstuderen in onvoldoende mate te beheersen.

.....

3. Ik wil bij voorkeur gaan werken

- Als docent (*ga door naar vraag 5*)
- Als docent en uitvoerend kunstenaar (*ga door naar vraag 5*)
- Anders, nl. als docent en (*ga door naar vraag 5*)
- Als uitvoerend kunstenaar (*ga door naar vraag 4*)
- Anders, nl. niet als docent of uitvoerend kunstenaar, maar als
..... (*ga door naar vraag 4.*)

4. Ik wil geen docent worden, omdat

.....

..... (*ga door naar vraag 14*).

5. Als docent wil ik graag werkzaam zijn (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- Bij een muziekschool of Centrum voor de Kunsten.
- Op een school (basisschool of voortgezet onderwijs) of in de buitenschoolse opvang.
- Bij een beroepsopleiding (MBO, HBO of particulier).
- Bij losse projecten in wijken.
- Als zelfstandige met eigen leerlingen (thuis of met een eigen bedrijfje).
- Anders, namelijk

6. Als docent wil ik graag werken in (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- Korte projecten of cursussen van maximaal 10 weken.
- Projecten of cursussen van 10 - 25 weken.
- Projecten of cursussen van ½ jaar tot een jaar.
- Leertrajecten/opleidingen van minimaal een jaar.

7. Qua doelgroepen wil ik graag werken met *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- Kinderen/jongeren/volwassenen zonder enige ervaring.
- Kinderen/jongeren/volwassenen met enige ervaring.
- Kinderen/jongeren/volwassenen met veel ervaring.
- Buitengewoon getalenteerde kinderen/jongeren/volwassenen.

8. Ik geef het liefst les aan

- Individuele leerlingen.
- Groepen van tot personen *(vul het gewenste aantal in)*.

9. Mijn voorkeur gaat uit naar een baan

- waarbij ik een beperkt maar gespecialiseerd takenpakket heb, met voornamelijk werkzaamheden die rechtstreeks met lesgeven te maken hebben.
- waarbij ik een breed takenpakket heb en naast lesgeven ook bijvoorbeeld organiserende, adviserende of coördinerende werkzaamheden heb.

10. Hoe moeilijk of makkelijk denk je dat het is om werk te vinden als docent in je eigen vakgebied?

Makkelijk Moeilijk

11. Als ik onvoldoende werk kan vinden als docent, dan

- Probeer ik zoveel mogelijk uren per week in mijn vakgebied te werken en daarnaast ander werk te zoeken.
- Probeer ik een volledige baan buiten mijn vakgebied te vinden.

12. Hieronder volgen verschillende soorten werk die je zou kunnen doen (eventueel met bijscholing) als je geen werk in je eigen vakgebied kunt vinden. Kruis aan wat voor werk je in dat geval zou willen doen *(meerdere antwoorden mogelijk)*.

- Educatief werk in mijn eigen vakgebied *(bijvoorbeeld bij de educatieve afdeling van een instelling/gezelschap in jouw sector)*
- Educatief werk in een ander vakgebied, maar wel binnen de kunstensector
- Educatief werk in een andere sector *(bijvoorbeeld trainer of docent Nederlands)*
- Ander soort werk in mijn eigen vakgebied.
- Ander soort werk in een ander vakgebied, maar wel binnen de kunstensector.
- Ander soort werk in een andere sector.

Deel III - Arbeidsvoorwaarden

13. Ik zou het liefst willen werken

- Met een vast contract.
- Met een tijdelijk contract.
- Als freelancer of zelfstandige.
- Anders, nl.

14. Ik werk het liefst voor

- 1 werkgever / opdrachtgever.
- Meerdere werkgevers / opdrachtgevers.

15. Wanneer ik na mijn afstuderen een baan in mijn vakgebied vind, denk ik daar

- Maximaal 5 jaar te blijven werken.
- 5 tot 10 jaar te blijven werken.
- Langer dan 10 jaar te blijven werken.

16. Geef bij de volgende (arbeids)voorwaarden aan hoe belangrijk je deze vindt wanneer je een leuke baan hebt

Salaris

belangrijk onbelangrijk

Pensioenvoorziening

belangrijk onbelangrijk

Verzekeringen tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid

belangrijk onbelangrijk

Een goede reiskostenvergoeding

belangrijk onbelangrijk

Voldoende vakantiedagen

belangrijk onbelangrijk

De vrijheid om zelf mijn werkzaamheden te kiezen

belangrijk onbelangrijk

De vrijheid om zelf mijn werkzaamheden in te plannen (*wat doe je wanneer*)

belangrijk onbelangrijk

17. Zijn er nog andere arbeidsvoorwaarden die jij belangrijk vindt?

- Nee
 - Ja, namelijk.....
-

Tot slot

18. Heb je verder nog opmerkingen die van belang kunnen zijn voor de nieuwe cao?

.....

.....

.....

.....

Hartelijk dank voor je medewerking!

Bijlage II Lijst van deelnemers

Voor hun deelname aan dit onderzoek zijn wij onze hartelijke dank verschuldigd aan:

Directie en medewerkers van

- Utrechts Centrum voor de Kunsten
- SKVR, Rotterdam
- TOON, Gorinchem
- Muziekschool de Muzen, Veenendaal
- Muziekschool Leusden
- EDU-ART, Arnhem
- Kunstconnectie

Studenten van

- Fontys Hogeschool voor de Kunsten, Tilburg
- Artez Hogeschool voor de Kunsten, Arnhem

Daarnaast danken wij voor het beschikbaar stellen van hun gegevens

- Pensioenfonds PGGM
- Van Spaendonck
- CFI