

Er is ALTIJD iets te doen

Rogier Brom
Maxime van Haeren

Richting een gezonde balans tussen betaald en onbetaald werk

Er is ALTIJD iets te doen

Richting een gezonde balans tussen betaald en onbetaald werk

Juni 2019

Boekmanstichting

Rogier Brom
Maxime van Haeren

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
1. Inleiding 3
Verdringing 5
Verdringing en inkomen 5
Verdringing door VSW'ers 6
2. Enquête 7
Organisaties/werkgevers 8
3. Vrijwilligers 9
Cultureel vrijwilligerswerk 10
Professioneel vrijwilligerswerk 10
Uitsplitsing in grootteklassen 13
Belangen van vrijwilligers 17
Werkzaamheden van vrijwilligers 19
4. Stagiairs in de culturele sector 20
Omvang inzet stagiairs 21
Werkzaamheden stagiairs 22
Beleid rond stages 23
5. Zelfstandigen en VSW'ers 25
Uitsplitsing naar inkomsten 26
6. Conclusies en aanbevelingen 28
Aanbevelingen 30
Literatuur 31
Bijlagen 33
Gesprekspartners 34
Maatwerktabellen CBS 34
Colofon 35

1.
Inleiding

Tijd is geld.

Eene vertaling van het eng. time is money *(18de eeuw), waarmede bedoeld wordt, dat wie met den tijd, dien hij heeft, zijn voordeel weet te doen, geld kan verdienen. Reeds Theophrastus (± 300 v. Ch.) zeide πολυτελὲς ἀνάλωμα εἶναι τὸν Χρόνον, dat tijd eene kostbare uitgave is (Stoett 1923-1925).*[1]

Als tijd geld is, wordt in de culturele en creatieve sector[2] een grote hoeveelheid kostbare uitgaven gedaan. Het vele werk dat in deze sector wordt verzet, kent namelijk lang niet altijd een financiële beloning. Je kunt tijd die wordt geïnvesteerd echter ook anders bekijken. Als je het aantal vrijwilligers dat zich inzet voor kunst en cultuur bijvoorbeeld ziet als draagvlak voor de sector, dan neemt dat draagvlak al jaren toe. Maar wat nu als deze vorm van draagvlak tegelijkertijd een risico vormt voor de sector? Onlangs werd nog eens duidelijk gemaakt dat er in deze sector in grote mate structureel onbetaald wordt overgewerkt (Geukema et al. 2019)[3]. De vrees bestaat dat het deel van deze werkzaamheden dat nog wel wordt betaald onder druk komt te staan door de inzet van vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen. De professionals in de sector moeten immers de kans krijgen om hun geïnvesteerde tijd voldoende te kunnen kapitaliseren.

In de *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023* wordt gewaarschuwd dat binnen de culturele en creatieve sector een '*race to the bottom* waarbij de inzet van onbetaalde krachten de voorkeur krijgt boven de inzet van betaalde (ervaren) krachten' moet worden voorkomen (Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017, 51). In *Passie gewaardeerd* valt te lezen dat '[d]elen van de culturele en creatieve sector' zonder vrijwilligers niet meer functioneren. En dat bovendien de groei van het aantal vrijwilligers dat zich actief inzet in de sector zou kunnen leiden tot verdringing van betaalde krachten (Raad voor Cultuur en de Sociaal Economische Raad 2017). De vraag is daarbij of deze vrees terecht is. De Regiegroep Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023 en de Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals (VNPF) die aanjager is op het arbeidsmarktagendapunt over vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen (VSW'ers), vroegen de Boekmanstichting om deze vraag te onderzoeken.

'Er is ALTIJD iets te doen', verzuchtte een van de respondenten op de enquête die voor dit onderzoek is uitgezet op de vraag naar de redenen voor werk dat zonder betaling wordt verricht. Werkzaamheden zijn er dan ook volop, de vraag is hoe deze werkzaamheden zo goed mogelijk kunnen worden verdeeld over diegenen die zich binnen de sector inzetten. Het is daarbij van belang om de juiste vragen te stellen om tot een gezonde balans tussen betaald en onbetaald werk te komen. In dit rapport starten we vanuit de vraag hoe de inzet VSW'ers van invloed is op de culturele en creatieve arbeidsmarktpositie.

Daarbij is goed zicht op de verhouding tussen betaald en onbetaald werk van belang. Om te zien of verdringing inderdaad de problematiek is waarop de focus moet worden gelegd wanneer de relatie tussen betaald en onbetaald werk wordt behandeld, is zicht nodig op de feitelijke ontwikkeling van onbetaald werk. Aan de hand van het beschikbare materiaal over vrijwilligerswerk en de inzet van stagiairs wordt in de hoofdstukken 2 en 3 gepoogd hiervan een zo helder mogelijk beeld te schetsen. Voor werkervaringsplaatsen bleek dit moeilijk te zijn omdat er een te grote spraakverwarring bestond rondom het begrip werkervaringsplaats. Dit werd op zoveel verschillende manieren begrepen, dat binnen dit onderzoek geen gegevens naar boven zijn gekomen die sterk genoeg waren om uitspraken over te doen. De werkervaringsplaatsen worden dan ook niet behandeld in dit rapport.

---

[1] Te raadplegen via de digitale bibliotheek voor de Nederlandse letteren, www.dbnl.org/tekst/stoe002nede01_01/stoe002nede01_01_0651.php.

[2] Over de afbakening en definitie van de culturele en creatieve sector bestaat geen sectorbrede consensus. Dit zal in dit onderzoek ook duidelijk worden wanneer bijvoorbeeld een aantal verschillende onderzoeken naast elkaar gelegd worden. Waar nodig wordt steeds aangegeven welke definitie of afbakening van de sector wordt gehanteerd in een bepaald onderzoek. Over het algemeen houden wij in dit onderzoek de afbakening van de culturele sector en creatieve industrie als geheel aan, zoals opgesteld door het CBS aan de hand van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). (Zie Maatwerktabellen Cultuur in Beeld 2018)

[3] Het gaat in dit onderzoek over het werk in theater, dans, muziektheater en muziek dat meerjarig wordt gesubsidieerd door het Rijk en over (middel)grote musea en presentatieinstellingen voor beeldende kunst.

Verdringing

Het vraagstuk van verdringing op de culturele arbeidsmarkt door VSW'ers is een gevoelig onderwerp. Om te komen tot een antwoord op de vraag of er sprake is van verdringing, is allereerst een definitie van de term verdringing nodig. In dit onderzoek is gekozen voor de definitie die ook het Centraal Planbureau (CPB) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) hanteren in het rapport *Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving*: 'Met verdringing bedoelen wij dat een zittende groep werkenden negatieve gevolgen ondervindt van de toename in het arbeidsaanbod van een andere groep' (Berge et al. 2018, 9). In het rapport van het CPB en het SCP wordt gesteld dat er 'voor de meeste groepen geen aanwijzingen [zijn] dat er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt, behalve voor mensen aan de onderkant daarvan' (Berge et al. 2018, 9).

Om vervolgens te bepalen wat de onderkant van de culturele en creatieve arbeidsmarkt is, bekijken we enkele relevante kenmerken hiervan. De culturele en creatieve sector kenmerkt zich onder andere door een hoog opleidingsniveau. In 2013-2015 had respectievelijk 68 en 63 procent van de kunstenaars en werkenden in overige creatieve beroepen een opleiding (niet zijnde een kunstopleiding) op ten minste hbo-niveau (CBS 2017). Eurostat berichtte daarnaast in 2018 dat 58 procent van de werkenden in de culturele sector in Nederland een hbo-opleiding gedaan heeft, tegenover 36 procent in de gehele arbeidsmarkt (Eurostat 2018). Dit is terug te zien in vacatures voor de sector. Uit cijfers blijkt dat voor betaalde functies in de culturele sector in 61 tot 68 procent van de vacatures wordt gevraagd om een hbo-opleiding of hoger (Lahaut 2018). In de gehele beroepsbevolking tussen 25 en 65 jaar heeft daarentegen 40,9 procent dit opleidingsniveau, en in alle vacatures wordt het in 43 procent van de gevallen gevraagd (Centraal Bureau voor de Statistiek 2018, Textkernel 2018). Daarbij zou theoretisch gezien de verdringing het best gezocht kunnen worden in de ondersteunende functies waarvoor een minder hoge opleiding nodig is omdat dit werkzaamheden zijn die minder toegespitste expertise vereisen. Het middelhoge opleidingsniveau wordt ook ruim vaker gevraagd in vacatures voor vrijwilligerswerk dan het hoge opleidingsniveau dat voor de overige vacatures wordt gevraagd (tabel 1).

Tabel 1. *Percentage van de culturele vacatures waarin een bepaald opleidingsniveau gevraagd wordt.*
Bron: Lahaut 2018

	Opleidingsniveau		
Type contract	**Laag opgeleid**	**Midden opgeleid**	**Hoog opgeleid**
Vast contract	11%	27%	61%
Stage/afstudeerplaats	17%	19%	64%
Vrijwilligerswerk	11%	55%	34%
Tijdelijk contract	13%	24%	63%
Mogelijk vast contract	6%	26%	68%

Verdringing en inkomen

Het CPB en SCP gaan met betrekking tot verdringing uit van een toename van het arbeidsaanbod van de ene groep die nadelige gevolgen heeft voor de andere groep. Er treden daarbij dus nieuwe werknemers toe tot de arbeidsmarkt. De gevolgen van zo'n nieuwe groep op de arbeidsmarkt zijn hierbij mede afhankelijk van hoe relevante kennis en vaardigheden van de bestaande en nieuwe groep werknemers zich tot elkaar verhouden (Berge et al. 2018).

Wat betreft kennis en vaardigheden wordt duidelijk dat als nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt sterker zijn in bepaalde vaardigheden, de aanwezige werknemers met dezelfde vaardigheden nadelige gevolgen ervaren. Overige werkenden ervaren daarbij positieve gevolgen doordat hun vaardigheden complementair zijn. Komen de nieuwkomers met vaardigheden die over de hele linie zwakker zijn dan die van de aanwezige werkenden, dan zouden ze normaliter terecht komen aan de onderkant van de arbeidsmarkt waardoor de lonen aan de onderkant onder druk komen te staan. Daarbij zouden de lonen

dan zelfs onder het minimumloon kunnen dalen om het extra aanbod op te kunnen nemen. Als dit niet kan, neemt de werkloosheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt toe (Berge et al. 2018).

Een andere mogelijkheid is dat de vaardigheden van de nieuwkomers ongeveer gelijk zijn aan die van de werkenden. In dat geval dalen op de korte termijn de baankansen en/of de lonen van iedereen. Hoewel deze negatieve gevolgen zich op de langere termijn weer kunnen opheffen, kunnen de huidige werkenden van dit proces zeker last hebben. 'Zij kunnen hun baan voor kortere tijd kwijtraken of tegen een lager loon werk moeten verrichten' (Berge et al. 2018, 19).

Wanneer van verdringing vooral sprake is aan de onderkant van de arbeidsmarkt en hiermee wordt gedoeld op diegenen die een laag inkomen hebben, dan zou een substantieel deel van de werkenden in de culturele en creatieve sector hiertoe gerekend kunnen worden. Een indicatie hiervan is te vinden in de monitor *Kunstenaars, afgestudeerden creatieve opleiding* van het CBS. In de meeste recente publicatie hiervan (2017) is te zien dat het jaarinkomen van afgestudeerden aan creatieve hbo-opleidingen, een jaar nadat zij in 2014 afstudeerden, met gemiddeld 20,9 duizend euro aanzienlijk lager is dan het gemiddelde van alle hbo-afgestudeerden in 2014 (27,5 duizend euro). Het lagere gemiddelde komt voornamelijk op het conto van de hbo-kunstvakopleidingen, die het jaarlijks met 17,3 duizend euro moeten doen; de alumni van de 'overige creatieve opleidingen' komen met 26,3 duizend euro dichter bij het totale gemiddelde. Kijken we naar alle kunstenaars, dan verdiende 53 procent in 2013-2015 minder dan 30 duizend euro bruto per jaar, tegenover 41 procent in overige creatieve beroepen en 39 procent van alle werkenden (CBS 2017). De zwakke arbeidspositie in de culturele en creatieve sector werd daarnaast ook al breder uitgemeten door de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (Commissie arbeidsmarktverkenning Cultuursector 2016 en SER en Raad voor Cultuur 2017).

Verdringing door VSW'ers

Kijken we naar de rol die VSW'ers zouden kunnen spelen bij verdringing zoals hiervoor is geschetst, dan zijn verschillende scenario's van belang. Bij VSW'ers is loon niet de primaire reden van de arbeid, waardoor andere gezags- en verantwoordelijkheidsverhoudingen gelden en de verdringings-verschijnselen niet zomaar integraal op deze situatie geprojecteerd worden. Toch kan een toename in hun aanwezigheid wel invloed hebben op de werkenden door de werkzaamheden die zij verrichten. Doordat de remmende werking van het minimumloon wegvalt waar het gaat om de inzet van VSW'ers, zou het in theorie mogelijk zijn dat wanneer deze groep in alle vaardigheden minder sterk uitgerust is, zij problemen veroorzaken voor de huidige werkenden aan de onderkant van de culturele arbeidsmarkt. Het aanbod aan arbeid aan de onderkant wordt dan immers groter en de onderhandelingspositie van de huidige werkenden in dit deel van de arbeidsmarkt zwakker. Het gaat daarbij naar alle waarschijnlijkheid om degenen met zowel een minder hoge opleiding als een laag inkomen.

Bij het beantwoorden van de vraag of verdringing plaatsvindt door de inzet van VSW'ers is het naast de ontwikkeling in de omvang van de inzet daarom ook belangrijk om te kijken naar de vaardigheden die zij meebrengen en het soort werkzaamheden dat zij verrichten. Dit wordt echter bemoeilijkt omdat de aard van deze werkzaamheden over het geheel genomen lijkt te veranderen. Zo wordt voor de musea geschetst dat 'vrijwilligers een steeds diverser takenpakket verrichten' (Wold et al 2018, 7). Ook wordt een duidelijk beeld bemoeilijkt doordat bijvoorbeeld muzikanten die eerder fulltime bij een orkest werkten, nu naast hun parttime aanstelling ander werk moeten doen (Meulen 2018). Dit betekent geen verdringing door VSW'ers, maar zou wel voor verdringing kunnen zorgen in het muziekonderwijs.

Om een beeld te krijgen van de werkzaamheden van de VSW'ers is in een enquête die is uitgezet voor dit onderzoek (zie hoofdstuk 2) gevraagd naar de redenen voor de inzet van VSW'ers. Dit beeld is vervolgens ook besproken met verschillende gesprekspartners. Hiervan is in bijlage 1 een overzicht gegeven.

In de komende hoofdstukken wordt een overzicht gegeven van de beschikbare gegevens die zijn gebruikt en waar mogelijk aangevuld om tot een zo goed mogelijk antwoord te komen op de vraag hoe de inzet van VSW'ers van invloed is op de culturele en creatieve arbeidsmarktpositie.

2.
Enquête

Om een beeld te krijgen dat de beschikbare data over vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen aanvult, is voor dit onderzoek een enquête verspreid. Deze enquête geeft geen representatief beeld van de gehele culturele en creatieve sector omdat het binnen de scope van de onderzoeksopdracht niet mogelijk was een representatieve steekproef te nemen. Wel kan met de resultaten een indicatie worden gegeven van hoe verschillende aspecten van de inzet van de VSW'ers in de sector zich in de praktijk manifesteren. Naast het bevragen van culturele instellingen over de inzet van VSW'ers, zijn ook zelfstandigen en werknemers gevraagd vragen te beantwoorden die ingaan op de relatie tussen betaalde en onbetaalde arbeid en bijbehorende inkomsten.

De enquête is ingevuld door 115 organisaties/werkgevers (vanaf hier aangeduid als organisaties) en 115 zelfstandigen/werknemers (vanaf hier aangeduid als zelfstandigen). Daarbij is respondenten gevraagd om aan te geven in welk deel van de sector ze werkzaam zijn (zie tabel 2). Hierin is een oververtegenwoordiging te zien van de podiumkunsten en – in mindere mate – de beeldende kunst. De letteren en digitale media zijn niet of nauwelijks vertegenwoordigd in de respons, ook niet wanneer de toelichtingen worden meegenomen die respondenten gaven bij de categorie 'overige'. Hierbij moet worden opgemerkt dat de bibliotheken niet zijn benaderd omdat deze relatief kort voor dit onderzoek al voor een vergelijkbaar onderzoek zijn bevraagd (Fuhr et al. 2018). In de opzet van de enquête is bij meerdere vragen afgestemd op de vraagstelling in dit onderzoek naar bibliotheken zodat de resultaten daaruit meegenomen kunnen worden.

Tabel 2. *Overzicht respons enquête.*

	Organisaties/werkgevers	Aandeel	Zelfstandigen/werknemers	Aandeel
Podiumkunsten	45	39,1%	43	37,4%
Musea	11	9,6%	17	14,8%
Film en televisie	16	13,9%	6	5,2%
Beeldende kunst	22	19,1%	34	29,6%
Letteren	0	0%	1	0,9%
Digitale media	2	1,7%	2	1,7%
Overige	19	16,5%	12	10,4%
Totaal	**115**	**100%**	**115**	**100%**

Organisaties/werkgevers

In enkele van de analyses wordt een uitsplitsing gemaakt naar grootteklassen. Bij de organisaties is een uitsplitsing te maken naar grootteklassen die overeen komen met de gegevens zoals deze in de cijfers van het CBS voor musea en podia zijn gegeven (zie hoofdstuk 3). De grootteklassen zijn gebaseerd op de hoeveelheid betaalde vte in een organisatie. Hierbij zijn het vooral kleinere organisaties die de enquête hebben ingevuld (69), en in mindere mate de middelgrote (16) en grote (22) organisaties. De verschillende deelsectoren zijn daarbij niet evenwichtig verdeeld. De filmhuizen die reageerden zitten bijvoorbeeld alle veertien in de kleinste grootteklasse, terwijl de musea op één na in de grootste grootteklasse te vinden zijn, met negen organisaties. Verschillen in respons tussen de grootteklassen kunnen daarmee dus ook duiden op verschillen tussen verschillende deelsectoren. Zoals aangegeven moet met de resultaten van deze enquête dan ook voorzichtig worden omgegaan. Wel zijn meerdere punten op te merken vanuit de reacties en deze zullen in de verdere hoofdstukken van dit rapport worden benoemd.

3.
Vrijwilligers

Cultureel vrijwilligerswerk

Over de hoeveelheid Nederlanders die hun tijd vrijwillig besteden aan het ondersteunen van cultuur, bestaan verschillende inzichten. Er zijn drie leidende bronnen waarin gegevens over de hoeveelheid culturele vrijwilligers in kaart worden gebracht: de Vrijetijdsomnibus (VTO) van het SCP en CBS, het onderzoeksproject Geven in Nederland van het Centrum voor Filantropische Studies aan de Vrije Universiteit Amsterdam (Bekkers et al. 2017) en het onderzoek naar de activiteiten, duur en motieven bij vrijwilligerswerk dat het CBS publiceerde (Arends et al. 2018). Het aantal culturele vrijwilligers loopt daarbij over 2016 uiteen van 3 procent van de Nederlanders van 18 jaar en ouder (Geven in Nederland) tot 9 procent van de Nederlanders van 12 jaar en ouder (VTO). Tussen die percentages in bevindt zich nog het onderzoek van het CBS waarin wordt gesproken over 5 procent van de Nederlanders van 15 jaar en ouder die zich in 2017 als vrijwilliger hebben ingezet voor culturele verenigingen of organisaties.

Naast het verschil in populatie, waarbij drie verschillende leeftijdscategorieën worden gehanteerd, is er bij deze onderzoeken ook een verschil in vraagstelling waaruit het verschil in de uitkomsten verklaard zouden kunnen worden. Bij panelonderzoek is de gehanteerde vraagstelling van groot belang voor de uitkomst. Het frame over cultureel vrijwilligerswerk dat in de vraag wordt geformuleerd, bepaalt voor een groot deel of degene die de vraag beantwoordt zijn of haar vrijwilligerswerk als cultureel ziet of niet. Bij Geven in Nederland wordt cultuur als volgt gedefinieerd: 'Cultuur, bijvoorbeeld giften aan toneel-, muziek- en dansgezelschappen, musea, schouwburgen en culturele fondsen zoals het Prins Bernard Cultuurfonds' (vragenlijst Geven in Nederland). Dit duidt op een smallere definitie van wat als cultuur wordt gezien dan de definitie van de VTO, waar wordt gevraagd naar het ondersteunen van 'een cultureel evenement, een culturele organisatie of vereniging' (Broek et al. 2018, 120). Dit kan hebben bijgedragen aan het hogere percentage culturele vrijwilligers in de VTO.

Het CBS heeft op zijn beurt niet de meest gelukkige vraagformulering gekozen om ook vrijwilligerswerk bij professionele culturele organisaties inzichtelijk te maken. Er wordt gevraagd of mensen willen aangeven of ze bij verschillende categorieën organisaties of verenigingen vrijwilligerswerk hebben gedaan, met daarbij onder andere 'voor culturele verenigingen, zoals bijvoorbeeld een muziek- of toneelvereniging of een tekenclub' (Arends en Smeets 2018, 23). Deze formulering wijst sterk richting amateurverenigingen en de respondent zou daarmee vrijwilligerswerk voor professionele organisaties wellicht niet invullen. Dit zou dan leiden tot een onderschatting van de hoeveelheid Nederlanders die aan cultureel vrijwilligerswerk doet.

Dit verschil tussen cultureel vrijwilligerswerk bij amateurverenigingen en professionele organisaties legt direct bloot waar dit onderzoek zich verder op zal richten. Want hoewel het relevant is om een goed beeld te krijgen van het totale culturele vrijwilligerswerk, is het in het kader van de *Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector 2017-2023* vooral van belang dat er grip komt op de hoeveelheid vrijwilligerswerk die bij de professionele organisaties wordt verzet.

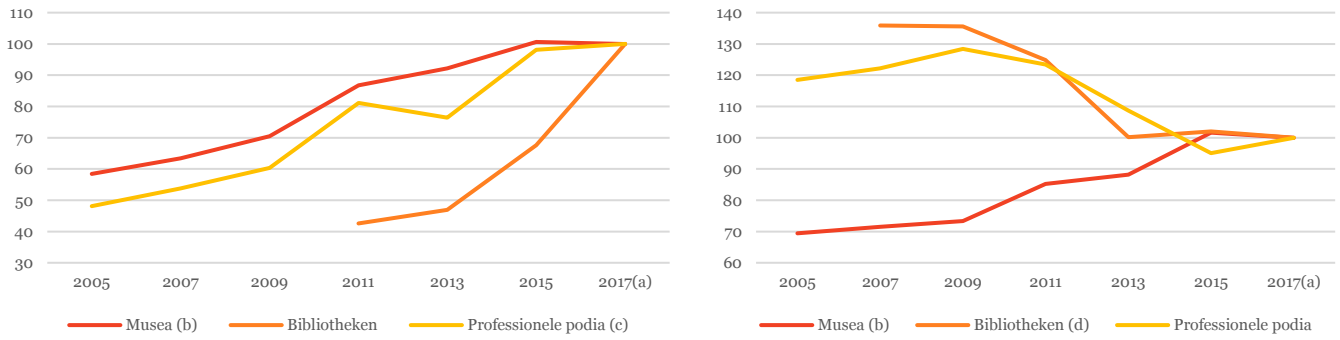
Professioneel vrijwilligerswerk

Over de inzet van vrijwilligers bij professionele culturele organisaties bestaan geen gegevens die de gehele culturele sector beslaan. Hierbij zijn we afhankelijk van cijfers over verschillende deelsectoren en zijn grofweg twee benaderingen mogelijk. Enerzijds kan gekeken worden naar de hoeveelheid personen die vrijwilligerswerk verrichten en anderzijds kan bekeken worden hoeveel vrijwilligerswerk deze personen dan eigenlijk verrichten. Het is voor organisaties daarbij over het algemeen gemakkelijker om een beeld te geven van het aantal personen, dan van de hoeveelheid werk. Dit blijkt onder meer uit de cijfers die het CBS hierover publiceert. Dit doen zij voor professionele podia, musea en voor openbare bibliotheken. Bij laatstgenoemde wordt alleen het aantal vrijwilligers gegeven, maar bij de podia en musea zijn ook cijfers beschikbaar over de hoeveelheid vrijwilligerswerk die verricht wordt, omgerekend naar voltijdsequivalenten (vte). Hierbij geeft het CBS zelf echter duidelijk aan dat de cijfers over het aantal gewerkte vte van mindere kwaliteit is dan de overige cijfers over aantallen

vrijwilligers. Als verklaring hiervoor geeft het CBS dat de podia en musea de cijfers over het aantal gewerkte vte vaak niet (correct) registreren. Toch is het interessant om deze gegevens wel te bekijken.

Allereerst is het daarbij zinvol om inzichtelijk te maken hoe – voor de drie deelgebieden (musea, bibliotheken en professionele podia) waarover deze cijfers beschikbaar zijn – de ontwikkeling van het aantal vrijwilligers zich verhoudt tot de ontwikkeling van het aantal personen in loondienst (figuur 1). Hierbij is te zien dat over de hele linie het aantal vrijwilligers is gestegen tussen 2005 en 2017. Bij de professionele podia is het aantal ruim verdubbeld in deze periode en bij de bibliotheken is zelfs sinds 2011 een verdubbeling zichtbaar. Het aantal betaalde aanstellingen is bij de podia en de bibliotheken gedaald. Bij de bibliotheken is dit zelfs inclusief het aantal bezoldigden zonder dienstverband. Bij de musea is juist een stijging zichtbaar in het aantal werknemers in loondienst. Het is zoals gezegd echter moeilijk om deze ontwikkeling te duiden zonder ook inzicht te hebben in de omvang van de werkzaamheden die aan deze cijfers zijn gekoppeld.

Figuur 1. *Vrijwilligers (links) en bezoldigd personeel in loondienst (rechts), geïndexeerd (2017=100).* Bron: Schrijen et al. (2019)



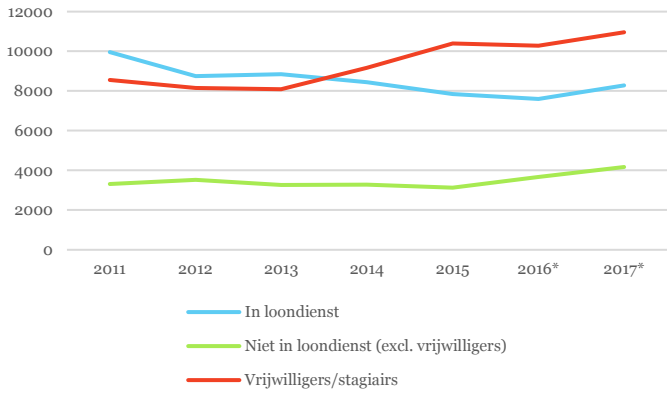
(a) voorlopige cijfers, (b) in 2015 is de museumpopulatie waarop deze cijfers betrekking hebben herijkt, ontwikkelingen tussen 2013 en 2017 moeten dus met voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, (c) inclusief stagiairs, (d) inclusief bezoldigd personeel zonder dienstverband.

Professionele podia

Kijken we daarbij naar de podia, dan zijn de gegevens over vrijwilligers samengevoegd met die over stagiairs. Tussen 2011 en 2017 is te zien dat het aantal werkzame personen van 2011 tot 2013 iets daalt, om vervolgens weer te stijgen tot 2017. Deze stijging zit in het aantal personen dat niet in loondienst is, aangezien het aantal personen dat wel in loondienst is daalt tussen 2013 en 2016 om dan pas te stijgen. Daarbij maken de vrijwilligers/stagiairs steeds ruim twee derde uit van alle personen die niet in loondienst zijn (zie figuur 2). Leggen we daar de vte naast, dan is ook hier tussen 2013 en 2017 een stijging te zien in personen die niet in loondienst zijn, en de vrijwilligers/stagiairs. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het aantal personen dat niet in loondienst is weliswaar in de gehele periode hoger ligt dan het aantal personen in loondienst, het aantal vte in loondienst ligt in de gehele periode ver boven het aantal vte niet in loondienst. Dit gat wordt wel kleiner in de periode 2013-2016 (zie figuur 3).

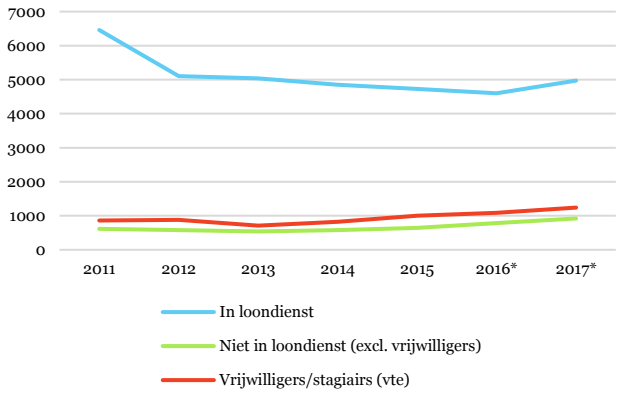
Figuur 2. *Werkzame personen professionele podia.*

Bron: CBS maatwerk



Figuur 3. *Aantal vte professionele podia.*

Bron: CBS maatwerk.



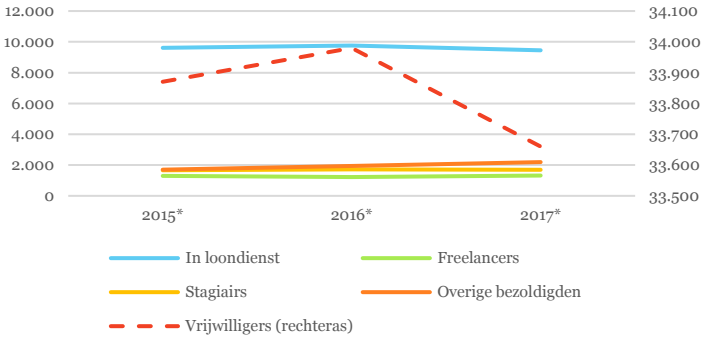
*Voorlopige cijfers
De cijfers met betrekking tot het aantal door vrijwilligers en stagiairs gewerkte vte zijn van mindere kwaliteit dan de overige cijfers. Dit omdat deze informatie relatief vaak niet (correct) geregistreerd wordt. De respons op de desbetreffende vraag in de vragenlijst ligt daardoor lager dan gemiddeld.

Musea

Bij de musea is het aantal vrijwilligers dat actief is in verhouding tot het aantal personen in loondienst aanzienlijk hoger dan bij de podia. In 2017 is het aantal vrijwilligers op het laagste punt met 33.660, waarmee er nog steeds meer dan drie keer zo veel vrijwilligers zijn dan personeel in loondienst, dat in 2017 9.450 personen telt (zie figuur 4). Het aantal jaren waarover de gegevens voor musea wordt gegeven, is beperkt. Dit komt doordat de museumpopulatie in 2015 is herzien waardoor de cijfers van voor 2015 niet goed vergelijkbaar zijn met de cijfers erna. Als we echter kijken naar eerdere cijfers is te zien dat het aantal vrijwilligers tussen 2001 en 2013 is gestegen van 17.888 naar 31.019, waarbij het aantal vte dat deze groep vrijwilligers verzette toenam van 2.330 tot 4.884 (CBS Statline). In de periode tussen 2015 en 2017 neemt het aantal vrijwillige vte af. Net als bij de podia zijn ook bij de musea de cijfers over de gewerkte vte door vrijwilligers van mindere kwaliteit, maar de enige die beschikbaar zijn. Een belangrijk verschil tussen de cijfers over de musea ten opzichte van de podia, is dat bij de musea vrijwilligers en stagiairs wel los van elkaar in beeld worden gebracht. De bewegingen in de inzet van stagiairs zijn daarbij aanzienlijk minder groot dan bij de vrijwilligers het geval is (zie figuur 5).

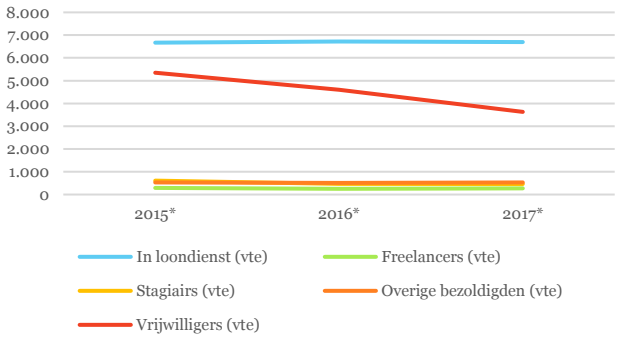
Figuur 4. *Werkzame personen musea (aantal vrijwilligers op rechter as)*

Bron: CBS maatwerk



Figuur 5. *Aantal vte musea.*

Bron: CBS maatwerk.



*Voorlopige cijfers
De cijfers met betrekking tot het aantal door vrijwilligers en stagiairs gewerkte vte zijn van mindere kwaliteit dan de overige cijfers. Dit omdat deze informatie relatief vaak niet (correct) geregistreerd wordt. De respons op de desbetreffende vraag in de vragenlijst ligt daardoor

Uitsplitsing in grootteklassen

Voor dit onderzoek naar VSW'ers heeft het CBS de gegevens uitgesplitst naar grootteklassen om te zien of er verschillen zijn waar te nemen met betrekking tot de inzet van vrijwilligers en stagiairs. De grootteklassen zijn ingedeeld aan de hand van de hoeveelheid betaalde vte binnen een organisatie. Gelet op de omvang van de populatie per grootteklasse, was de sterkst haalbare verdeling in de volgende drie categorieën: minder dan 10 vte, 10 tot 30 vte en meer dan 30 vte.

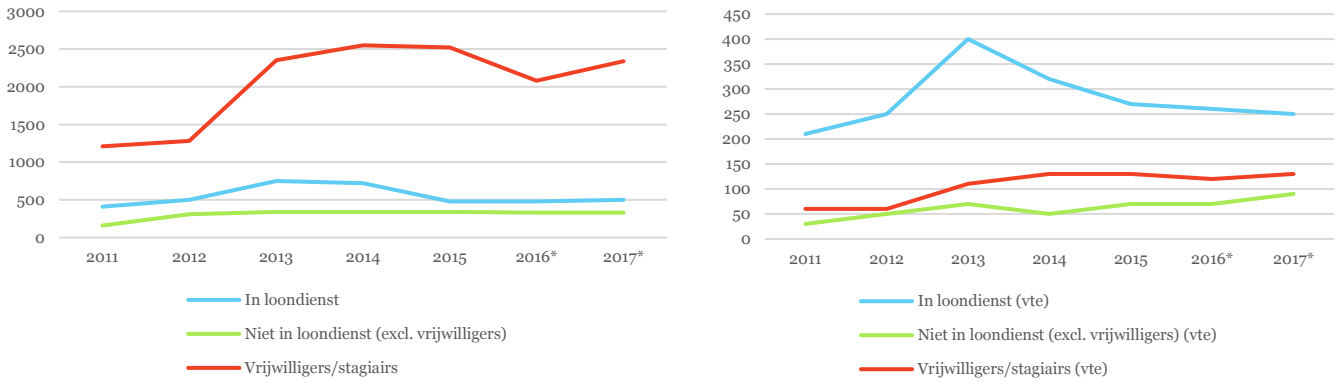
Professionele podia

Opvallend is dat bij de professionele podia in de categorie organisaties met minder dan 10 vte zowel het aantal werkzame personen als het aantal vte sterk stijgt tussen 2011 en 2013. Bij het aantal werkzame personen stijgt vooral het aantal vrijwilligers/stagiairs en de stijging in vte vindt plaats in loondienst. Na 2013 neemt in deze grootteklasse zowel het aantal vte in loondienst als het overige aantal vte (exclusief vrijwilligers) echter sterk af. Deze afname wordt in de jaren daarna slechts langzaam gecompenseerd door de inzet van vrijwilligers/stagiairs en vanaf 2014 ook in toenemende mate door de betaalde krachten die niet in loondienst zijn. Het is daarbij niet aannemelijk dat er plotseling aanzienlijk minder werk te verzetten was door een afname in werkgelegenheid: het aantal organisaties met minder dan 10 vte waarop deze cijfers gebaseerd zijn, neemt tussen 2013 en 2014 slechts af van 107 tot 104. In 2017 is de inzet van vte middels vrijwilligers/stagiairs en de betaalde vte buiten loondienst samen vrijwel even hoog als het aantal vte in loondienst (zie figuur 6). Daarbij stijgt de omvang van het werk dat door vrijwilligers/stagiairs wordt gedaan sinds 2014 niet meer en is het dus vooral een betaalde flexibele schil die een groeiend aandeel krijgt in het verrichtte werk.

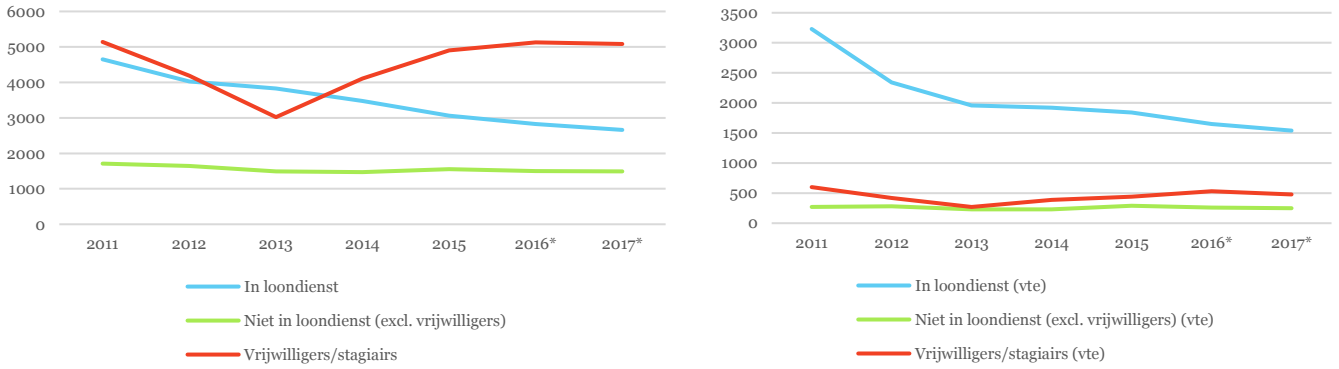
Ook in de categorie met organisaties die groter zijn dan 30 vte is te zien dat het aantal vte dat door vrijwilligers/stagiairs wordt verricht minder hard stijgt dan het totale aantal vte dat niet in loondienst wordt verricht. Hierbij stijgt het aantal vte in loondienst echter mee tussen 2015 en 2017 (zie figuur 8). Dit is de enige grootteklasse waarvoor dit geldt; bij de overige twee categorieën blijft het aantal vte in loondienst dalen.

Naarmate de organisatie groter wordt, groeit het aandeel werkzame personen in loondienst ten opzichte van de werkzame personen die niet in loondienst zijn. Bij de categorie met organisatie met meer dan 30 vte ligt het aantal personen in loondienst boven het aantal vrijwilligers/stagiairs.

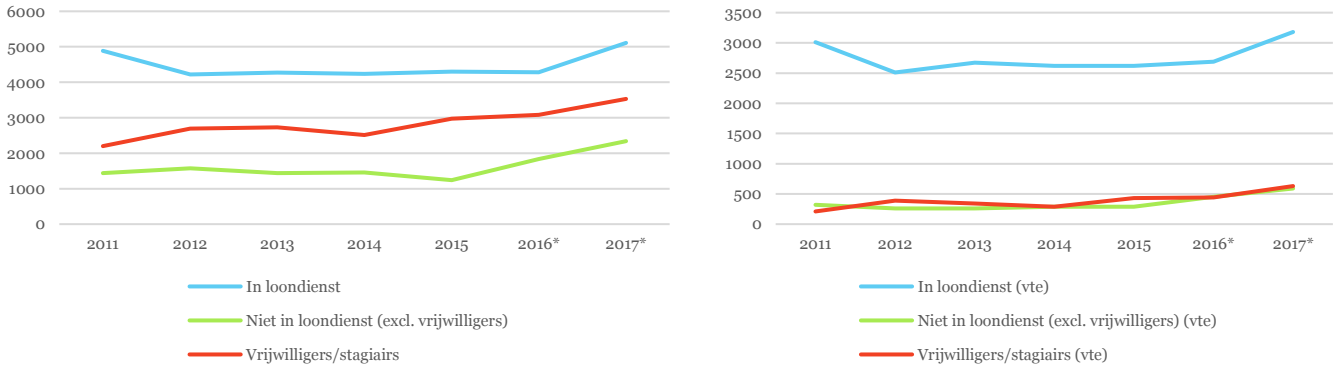
Figuur 6. *Werkgelegenheid professionele podia (grootteklasse <10 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)*



Figuur 7. *Werkgelegenheid professionele podia (grootteklasse 10-30 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)*



Figuur 8. *Werkgelegenheid professionele podia (grootteklasse >30 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)*



Musea

Voor musea heeft het CBS ook een uitsplitsing gemaakt naar grootteklassen. Daarbij moet zoals eerder aangegeven het voorbehoud in acht worden genomen dat de museumpopulatie in 2015 grondig is herzien en de gegevens vanaf dat jaar dus niet meer goed vergelijkbaar zijn met de jaren daarvoor. Van

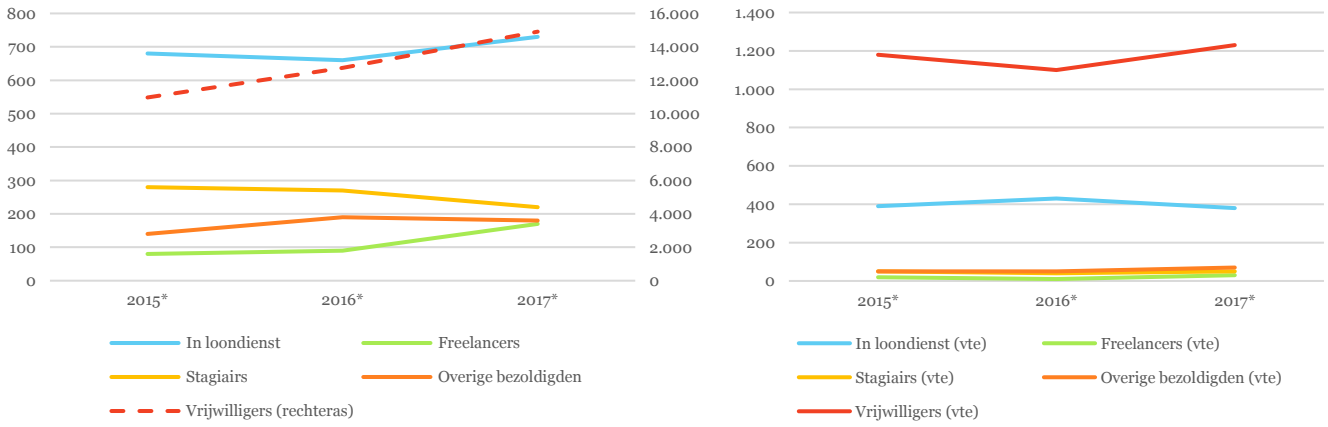
de cijfers van eerdere jaren is voor de jaren 2003-2009 wel een uitsplitsing te maken naar grootteklassen, wat de mogelijkheid biedt om te zien welke ontwikkelingen in de oude populatie plaatsvonden en zo een sterker beeld te bepalen[4]. De vergelijkbaarheid met de cijfers over de professionele podia wordt echter bemoeilijkt doordat de categorisering afwijkt. Het voordeel van de museumcijfers is dat hier wel een uitsplitsing mogelijk is tussen vrijwilligers en stagiairs. Ook zijn hierbij de freelancers los benoemd, naast de overige bezoldigden. Toch zijn er vergelijkingen mogelijk tussen de musea en de podia wanneer we kijken naar de verdeling in grootteklassen.

Bij zowel de musea als bij de podia is bij de grootste organisaties te zien dat het aantal werknemers in loondienst en het aantal vrijwilligers het dichtst bij elkaar liggen. Net als bij de podia is deze grootteklasse de enige die in 2017 een stijging kent van vte in loondienst ten opzicht van eerdere jaren. In vergelijking met de podia, is het aantal vrijwilligers dat in de twee kleinere grootteklassen van de musea actief is, echter aanzienlijk groter ten opzichte van de overige werkzame personen. Net als bij de podia kent het aantal vrijwilligers alleen bij de kleinste grootteklasse een stijging, evenals bij de hoeveelheid werk die zij daar verrichten.

Het beeld van de periode tussen 2003 en 2009 bij de musea toont sterke overeenkomsten met de data over 2015 tot en met 2017. Het grootste verschil is echter de hoeveelheid vte die door vrijwilligers wordt verzet in musea met tussen de 10 en 25 vte. Tussen 2003 en 2009 (en bijbehorende populatie) schommelen de vrijwilligers tussen de 250 en 350 vte ten opzichte van een bereik van zo'n 730 tot 780 vte in loondienst. In 2015 werkten vrijwilligers in grootteklasse 10 tot 30 vte echter 2470 vte ten opzichte van 1300 vte in loondienst. De vrijwillige inzet is daarbij in 2017 teruggelopen tot 1370 vte terwijl het aantal vte in loondienst vrijwel gelijk bleef. Daarbij bestaan zoals eerder is aangegeven twijfels over de betrouwbaarheid van de gegevens, maar het is wel aannemelijk dat de vrijwillige inzet in de periode 2009-2015 sterk is toegenomen.

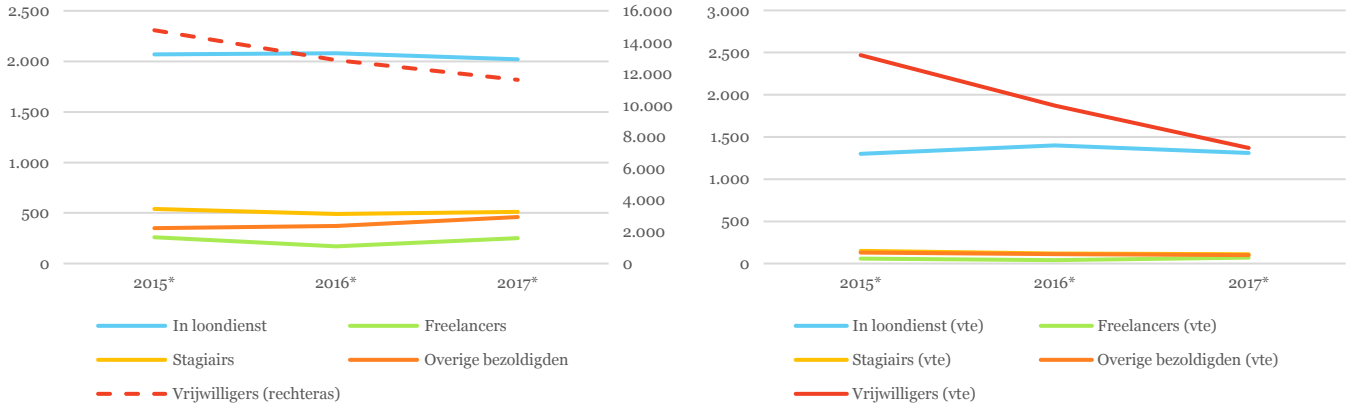
Figuren musea 2015-2017

Figuur 9. *Werkgelegenheid musea 2015-2017 (grootteklasse <10 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers

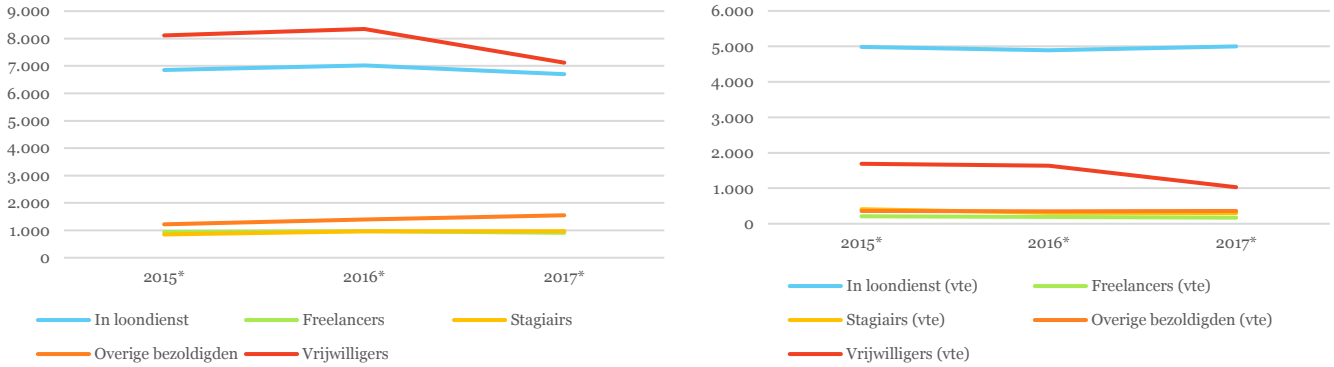


Figuur 10. *Werkgelegenheid musea 2015-2017 (grootteklasse 10-30 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers

[4] De afbakening van deze grootteklassen kent een kleine afwijking ten opzichte van de data over 2015-2017. In plaats van 10-30 vte, bevat de middelste klasse musea met 10-25 vte. De klasse met grootste musea volgt daarop met 25 vte en meer.

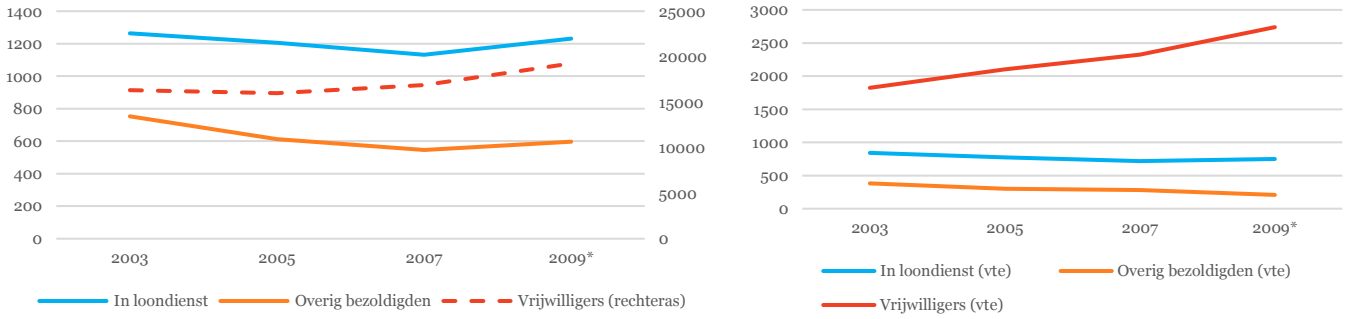


Figuur 11. *Werkgelegenheid musea 2015-2017 (grootteklasse >30 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers

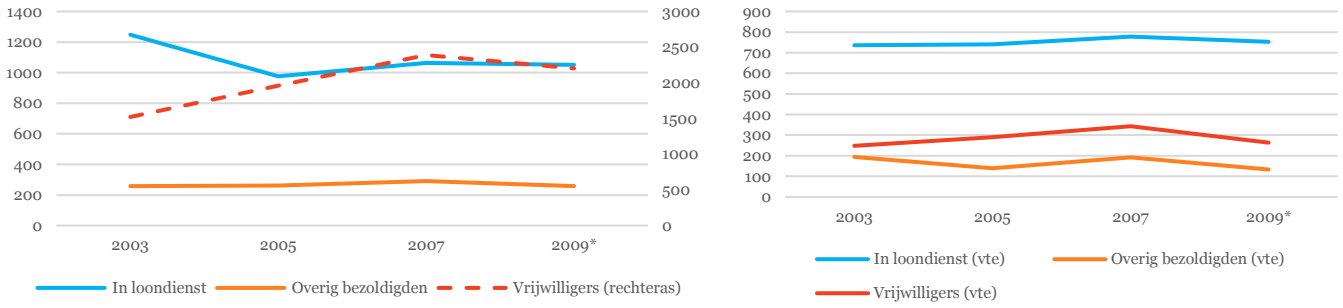


Figuren musea 2003-2009

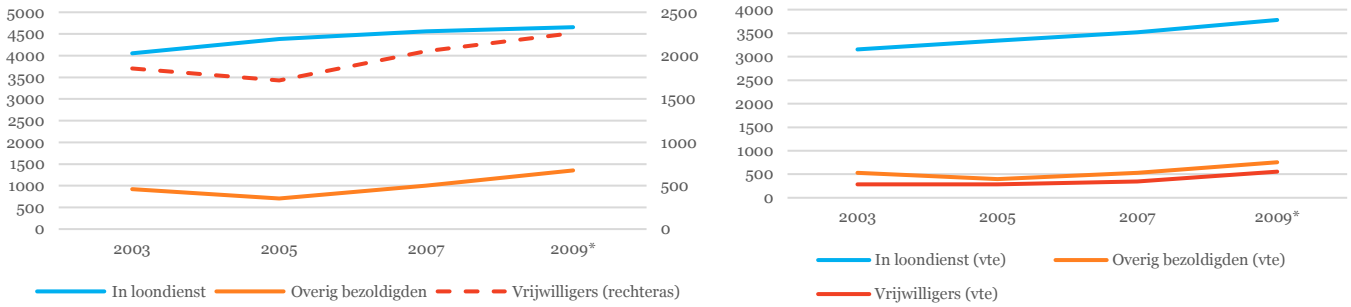
Figuur 12. *Werkgelegenheid musea 2003-2009 (grootteklasse <10 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers



Figuur 13. *Werkgelegenheid musea 2003-2009 (grootteklasse 10-25 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers



Figuur 14. *Werkgelegenheid musea 2003-2009 (grootteklasse >25 vte) in werkzame personen (links) en vte (rechts)* *Voorlopige cijfers



Belangen van vrijwilligers

Het hiervoor geschetste beeld dat bij kleinere instellingen relatief meer vrijwilligers actief zijn, hoeft niet als een verassing te komen. Wel is het goed om te zien dat de cijfers dit beeld bevestigen. Het wordt bovendien versterkt door het eerder genoemde onderzoek naar de minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code. Uit dit onderzoek komt namelijk hetzelfde beeld naar voren bij presentatieinstellingen voor beeldende kunst en bij een deel van de uitvoerende kant van de podiumkunsten (Geukema et al. 2019).

Als gekeken wordt naar de besluitvorming rondom de inzet van vrijwilligers, valt in de resultaten van de enquête van de Boekmanstichting op dat er inmiddels over de volle breedte een meerderheid aan organisaties is waarbij een vrijwilligersbeleid bestaat. De belangen van de vrijwilligers kunnen middels de Wet op de ondernemingsraden (Wor) bovendien behartigd worden door een afvaardiging van de vrijwilligers in de ondernemingsraad (OR) (artikel 6 – lid 4). Het probleem daarbij is echter dat veel kleine organisaties geen OR hebben, aangezien deze pas verplicht is vanaf 50 medewerkers (Wor, artikel 2). Daardoor ontbreekt het juist de organisaties waar de vrijwilligers een grote rol spelen aan een wettelijke basis om de belangen van deze groep te behartigen en erop toe te zien dat het vrijwilligersbeleid goed opgesteld en gevolgd wordt. Hierbij speelt ook het maken van afspraken over de inzet van vrijwilligers en het soort werkzaamheden waarvoor zij worden ingezet.[5]

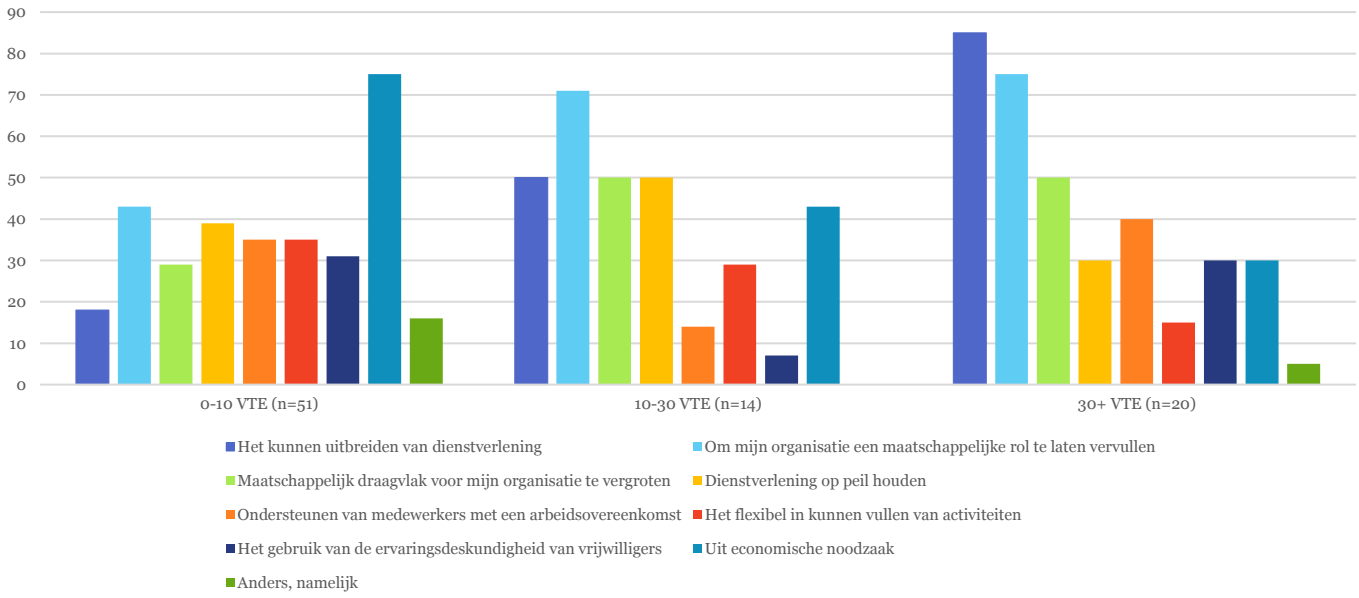
Om goed zicht te krijgen op de kwaliteit van afspraken rondom de inzet van vrijwilligers, wordt de sector in *Passie gewaardeerd* geadviseerd om te kijken naar het keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld van de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) (SER et al. 2017, 61). Middels een traject met een adviseur en een zelfevaluatie kan een organisatie het NOV-keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld behalen. Kijkend naar de vragenlijst die de zelfevaluatie hierbij vormt, valt op dat vooral het borgen van een eerlijk en veilig beleid ten opzichte van vrijwilligers en het gebruiken en vergroten

[5] Bij organisaties met tussen de 10 en 50 werknemers kan vrijwillig een OR of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) worden opgezet waarin vrijwilligers een positie kunnen hebben, dit is echter niet verplicht.

van expertise bij vrijwilligers ter sprake komen (NOV). De enige vraag die ingaat op de werkzaamheden van vrijwilligers ten opzichte van die van overige arbeidsplaatsen is de vraag of duidelijk is 'welke taken en verantwoordelijkheden de beroepskracht heeft en welke de vrijwilliger'. Voor een meer toegespitste invulling hiervan en om het keurmerk binnen te halen moet vervolgens tegen betaling een adviseur ingeschakeld worden die met de specifieke situatie van de organisatie aan de slag gaat. Deze aanpak is erg individualistisch, wat een mogelijke collectiviteit bij te maken afspraken niet per se ten goede komt.

Het belang van zorgvuldige afspraken over de inzet wordt daarnaast onderschreven door uitkomsten uit de enquête van de Boekmanstichting. Kijkend naar de drie grootteklassen zijn er namelijk onderlinge verschillen te vinden in onder meer de verhouding tussen vrijwilligers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst. Op een schaal van 0 (veel meer medewerkers met een arbeidsovereenkomst) tot 10 (veel meer vrijwilligers), geven de kleinere organisaties gemiddeld aan dat de verhouding tussen medewerkers met een arbeidsovereenkomst en vrijwilligers op een 7 (N=51) zit. De middelgrote organisaties geven hiervoor gemiddeld een 6,2 (N=14) en de grote organisaties een 3,3 (N=20). Dit komt overeen met de verhoudingen die zichtbaar zijn in de cijfers over podia en musea van het CBS. Kijken we vervolgens naar de redenen die een organisatie heeft om vrijwilligers in te zetten, dan valt ook een duidelijk verschil op tussen de grootteklassen. Van de kleinere organisaties (N=51) geeft 75 procent aan dat zij vrijwilligers inzet uit economische noodzaak. Bij de grootteklasse met de grootste organisaties (N=20) geeft 85 procent aan vooral vrijwilligers in te zetten om de dienstverlening uit te kunnen breiden en geeft slechts 30 procent een economische noodzaak als reden. In vergelijking: bij het onderzoek naar vrijwilligerswerk bij bibliotheken – waar geen uitsplitsing wordt gemaakt naar verschillende organisatiegroottes – wordt in de totale populatie de economische reden voor de inzet van vrijwilligers in 2014 door 48 procent van de respondenten gegeven en in 2017 nog maar door 17 procent (Fuhr et al. 2018, 14).

Figuur 15. *Redenen voor inzet vrijwilligers naar grootteklasse, in procenten, afgerond op hele getallen.*



Over de betaling van vrijwilligers komen uit de enquête geen sterke resultaten per grootteklasse naar voren. De respons is bij de desbetreffende enquêtevragen te laag, daarnaast tonen de antwoorden geen eenduidig beeld. Wel is duidelijk dat een kleine 42 procent van de respondenten aangeeft dat vrijwilligers een vergoeding krijgen (N=67).

Werkzaamheden van vrijwilligers

Behalve dat het van belang is om te weten hoeveel vrijwilligers er zijn en wat de omvang is van het werk dat ze verzetten, is het ook van belang om te weten welk soort werkzaamheden zij verrichten. Wanneer het vrijwilligerswerk bestaat uit activiteiten waarvoor in principe geen opleiding nodig is vanuit de culturele sector, dan vindt op dat vlak ook geen verdringing plaats van betaalde arbeidsplaatsen. In de inleiding werd al vermeld dat het opleidingsniveau in de culturele sector bovengemiddeld hoog is en dat zich dit ook vertaalt in de vraag naar een hoog opleidingsniveau in 61 tot 68 procent van de betaalde culturele vacatures en stages in 2017. Kijken we naar het gevraagde opleidingsniveau van de vacatures voor vrijwilligersfuncties, dan zien we dat daarbij juist veel minder vaak naar een hoog opleidingsniveau wordt gevraagd.

Uit gesprekken die voor dit onderzoek zijn gevoerd, komt dan ook het beeld naar voren dat vrijwilligers bij culturele organisaties in de meeste gevallen worden ingezet voor ondersteunende en aanvullende werkzaamheden. De werkzaamheden zouden zijn gericht op het uitbreiden van het serviceniveau. Ook de maatschappelijke rol die de organisatie met de inzet van vrijwilligers inneemt blijkt van belang. De inzet van vrijwilligers uit een brede waaier van doelgroepen zou daarbij ook drempelverlagend kunnen werken voor het bezoek van deze doelgroepen aan de culturele instelling. Hierbij is echter wel opvallend dat deze toeneemt waar de omvang van de organisatie ook toeneemt, en de economische noodzaak voor de inzet van vrijwilligers dus afneemt (zie figuur 15). Er komt daarbij tegelijkertijd uit gesprekken dan ook meermaals naar voren dat er zorgen bestaan rondom de afhankelijke positie van kleine organisaties met betrekking tot vrijwilligers. Bovendien wordt in de praktijk ook geregeld geconstateerd dat organisaties en gezelschappen om een begroting sluitend te krijgen ondersteunende functies het snelst laten uitvoeren door vrijwilligers of stagiairs. Daarbij moet worden opgemerkt dat het coördineren van de inzet van vrijwilligers en de werkzaamheden die zij verrichten een steeds omvangrijkere functie wordt binnen culturele organisaties. Vooral grotere organisaties hebben hiervoor de capaciteit terwijl juist ook bij kleinere organisaties het bewaken van de inzet en het soort werkzaamheden van groot belang is.

4.
Stagiairs in de culturele sector

Wat is het aandeel stagiairs binnen de totale werkgelegenheid in de culturele en creatieve sector? En wat kunnen we zeggen over de ontwikkeling van dit aandeel door de jaren heen? Cijfers van het CBS laten zien dat het aandeel stagiairs in de culturele sector[6] sinds 2010 is toegenomen (Maatwerktabellen Cultuur in beeld 2018). Waar in dat jaar 2,47 procent van het totale aantal banen in de culturele sector door stagiairs werd ingevuld, is dat aandeel gegroeid naar 3,29 procent in 2015. In 2017 daalt het aandeel licht naar 3,27 procent[7], maar blijft daarmee ruimschoots boven het aandeel stagiairs in 2010.

Dat er in de culturele en creatieve sector relatief veel stagiairs werkzaam zijn in vergelijking met andere sectoren, is een aanname die onderstreept wordt in de publicatie *Stages na afstuderen*. In dit onderzoek werden een aantal bedrijfstakken, gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS, onderzocht op het aandeel stages na opleiding ten opzichte van de totale werkgelegenheid in die bedrijfstak. Het landelijk gemiddelde van het aandeel stages ten opzichte van de totale werkgelegenheid bedraagt volgens dit onderzoek 0,3 procent. Hoewel alle bedrijfstakken boven dit gemiddelde uitkomen, blijkt dat bedrijfstakken uit de culturele en creatieve sector relatief hoog scoren. Zo kent de bedrijfstak 'kunst' een aandeel van 1,4 procent en de bedrijfstak 'uitgeverijen, film, radio en tv' een aandeel van 1,0 procent stagiairs. In de bedrijfstak 'architecten, ingenieurs, et cetera' werkt een aandeel van 1,3 procent stagiairs en in 'reclame, design en overige diensten' 1,1 procent. Deze bedrijfstakken zijn echter dermate breed uitgelicht dat er geen specifieke uitspraken gedaan kunnen worden over het aandeel stagiairs in de culturele en creatieve sector als geheel.

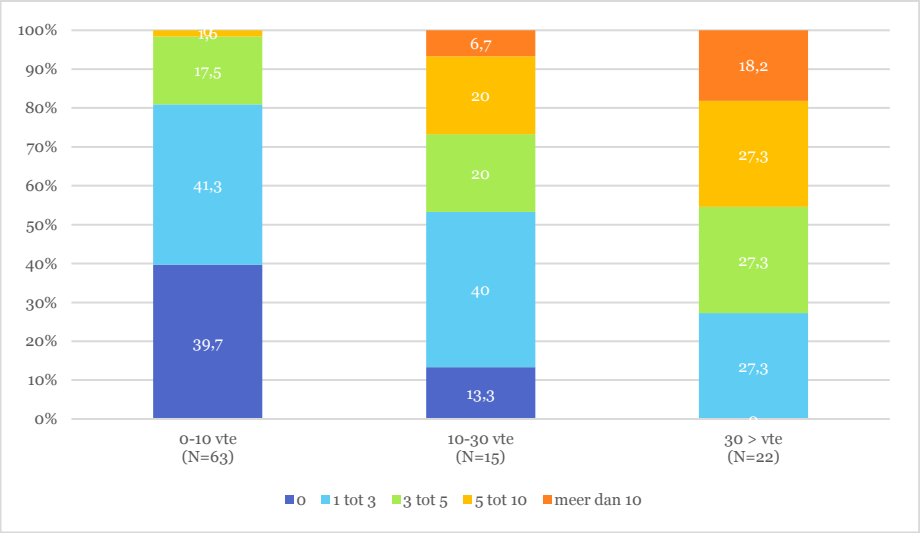
Omvang inzet stagiairs

Uit de enquête over VSW'ers die voor dit onderzoek werd afgenomen kan afgeleid worden dat de hoeveelheid onbetaalde vte die aanwezig zijn in culturele organisaties over het algemeen meegroeit met omvang van het totaal aantal betaalde werknemers in de organisatie. Van de kleine organisaties die in omvang 0 tot 10 vte betaalde werknemers hebben, geeft 30,4 procent aan dat ze daarnaast tussen de 0 en 3 vte onbetaalde medewerkers kennen (N=69). Dit kan gaan om zowel stagiairs als vrijwilligers en werkervaringsplaatsen. Bij organisaties die 30 of meer vte in dienst hebben stelt 40,9 procent dat tussen de 10 en 30 vte onbetaalde krachten aan hun organisatie verbonden zijn (N=22). In die zin lijkt het aantal stagiairs binnen een organisatie met de omvang van de organisatie mee te groeien. Deze cijfers moeten echter eerder als indicatie behandeld worden, gezien het lage aantal respondenten.

Hoeveel van die onbetaalde vte worden dan ingevuld door stagiairs, volgens de respondenten van de enquête? Allereerst blijkt uit de enquête dat hoe groter de organisatie is, hoe vaker er structureel gebruik wordt gemaakt van stagiairs. Van de kleine organisaties met grootte 0 tot 10 vte betaalde werknemers zegt 57,1 procent structureel gebruik te maken van stagiairs (N=63), terwijl de grote organisaties die 30 of meer vte tellen voor de volle 100 procent stagiairs inzetten (N=22). Van de organisaties die 0 tot 10 vte groot zijn, geeft 41,3 procent aan dat er momenteel 1 tot 3 stagiairs actief zijn in de organisatie (N=63). Ook hier groeit het aantal aanwezige stagiairs mee met de omvang van de organisatie: hoe groter het bedrijf, hoe meer stagiairs er tegelijkertijd actief zijn (zie figuur 16). Hier dient wederom benadrukt te worden dat deze cijfers, gezien het lage aantal respondenten, met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

[6] De definitie van de culturele sector die het CBS hanteert is gebaseerd op de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) uit 2018. Zie het tabblad 'algemene toelichting' in *Maatwerktabellenset Cultuur in Beeld 2017* (Schreven en Goossens 2017) voor een overzicht van de deelsectoren die onder deze definitie vallen.
[7] Dit betreft voorlopige cijfers over 2017.

Figuur 16. *Aantal stagiairs momenteel actief in de organisatie, in procenten.*



Werkzaamheden stagiairs

Wat wijst onderzoek bovendien uit over de sprake van verdringing van arbeidsplaatsen door stagiairs? Krijgen de stagiairs bijvoorbeeld dermate veel verantwoordelijkheid dat zij een betaalde werknemer kunnen vervangen? En hoe verhoudt een stage zich (in omvang) tot betaalde functies? Uit het onderzoek *Verdringing op de arbeidsmarkt*, uitgevoerd door het CPB en SCP, blijkt dat er in Nederland nauwelijks sprake is van verdringing van werknemers op de arbeidsmarkt (Volkskrant 2018 en Van den Berge et al. 2018). Dit terwijl er de aanname bestaat dat er sinds de economische crisis een verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt door vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplekken.

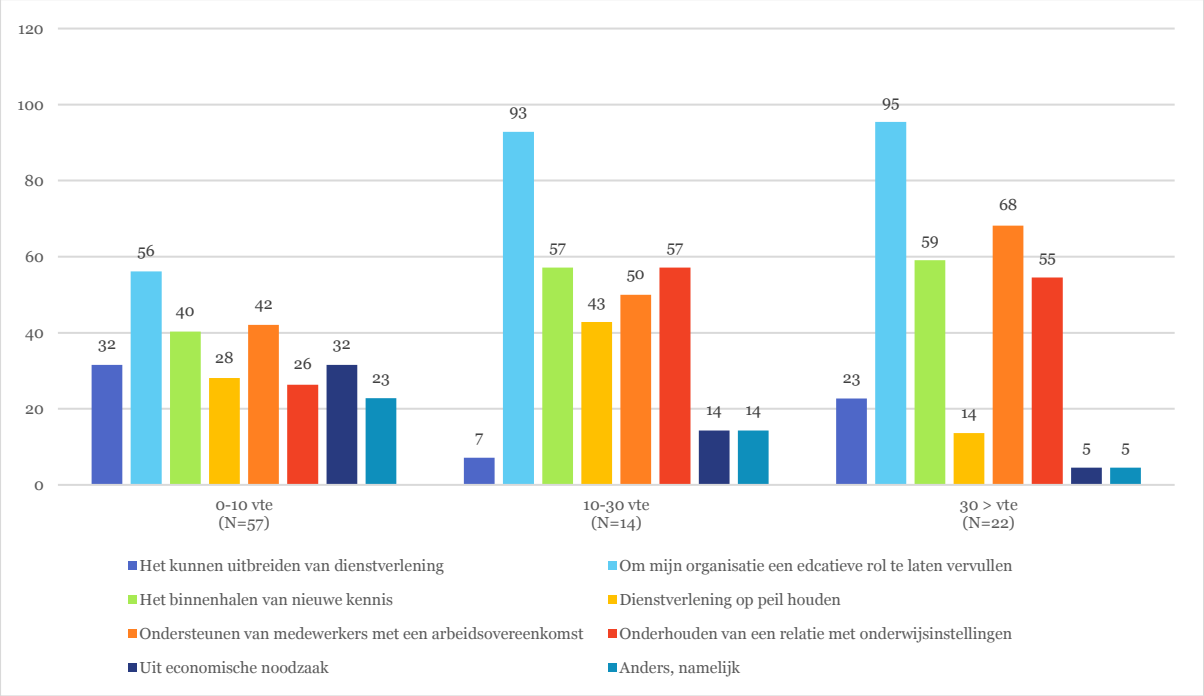
Een ander vaak gehoord geluid is dat stagiairs uitgebuit zouden worden omdat zij regulier werk uitvoeren of productie draaien in plaats van een leerplaats vervullen. Zo omschrijft ook Bram van Vulpen in zijn artikel 'Een leerplek is geen dienstbetrekking' in *De Groene*, waarin een overzicht wordt gegeven van de toename van het aantal stagiairs en de veranderende rol die zij binnen organisaties vervullen door de jaren heen. Met de cijfers en wetenschappelijke onderbouwingen die hierbij worden gegeven (vanuit onder andere cijfers van het CBS en het onderzoeksrapport *Stages na afstuderen*) kunnen echter geen uitspraken gedaan worden over uitbuiting van stagiairs in de culturele sector in het specifiek. Een enkele anekdote van een oud-stagiair bij tijdschrift en digitaal radiostation *Monocle* illustreert hoe de uitbating van een stagiair, waar vooralsnog alleen over gespeculeerd kan worden, vorm kan aannemen (Van Vulpen 2018).

Om een beeld te krijgen van de mate waarin stagiairs zorgen voor verdringing van banen in loondienst, werd in de enquête voor dit onderzoek de vraag gesteld of stagiairs binnen een organisatie andere medewerkers aansturen. Hierop antwoordde slechts een klein deel van de organisaties positief. Organisaties van 0 tot 10 vte zeiden met 12,7 procent (N=63) dat stagiairs wel af en toe medewerkers aansturen. Bij organisaties die 10 tot 30 vte en 30 of meer vte in dienst hebben is dit percentage nog maar respectievelijk 0 procent (N=15) en 9,1 procent (N=22). Hieruit zou voorzichtig afgeleid kunnen worden dat stagiairs inderdaad een leerplek vervullen en geen regulier werk uitvoeren. Problematisch is echter dat deze vraag is gesteld aan organisaties in plaats van aan de stagiairs zelf, die deze kwestie mogelijk anders zullen beoordelen. In *Stages na afstuderen* wordt deze vraag wel gericht aan de (oud)stagiairs zelf. Uit de bedrijfstak 'cultuur, sport en recreatie' antwoordt 44 procent dat ze regulier werk moesten uitvoeren, nog eens 44 procent antwoordt dat ze deels wel, deels niet regulier werk uitvoerden en maar 11 procent antwoordt dat het echt om een stageplek ging. Van alle bedrijfstakken die voor dit rapport onderzocht zijn scoort de bedrijfstak 'cultuur, sport en recreatie' daarmee het hoogst op het aantal stagiairs dat regulier werk moest uitvoeren. Daarbij moet echter vermeld worden dat er slechts 18 respondenten waren voor deze bedrijfstak, van de 386 respondenten in totaal. Deze twee

onderzoeken in ogenschouw nemend kunnen we dus nog niet veel concluderen over de aard van de werkzaamheden van stagiairs in de culturele en creatieve sector.

Bij de meerderheid van de culturele organisaties wordt het vervullen van een educatieve rol als belangrijkste reden gegeven voor het inzetten van stagiairs, volgens de enquête (zie figuur 17). Na educatie spelen het ondersteunen van medewerkers en het binnenhalen van nieuwe kennis de belangrijkste rol, gevolgd door het onderhouden van relaties met onderwijsinstellingen.

Figuur 17. *Redenen voor de inzet van stagiairs, per omvang organisatie, in procenten, afgerond op hele getallen.*

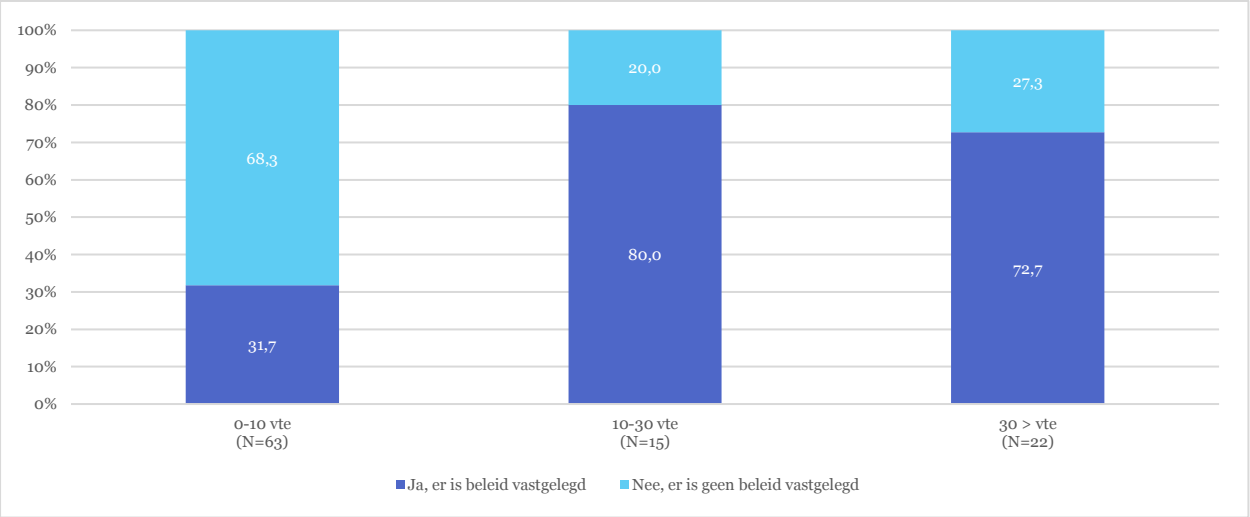


Beleid rond stages

Hoe zit het met het beleid rondom de inzet van stagiairs? Hoeveel culturele organisaties leggen beleid vast om (een duurzame) inzet van stagiairs te waarborgen? Uit de enquête voor dit onderzoek blijkt dat hoe groter de organisatie is, hoe vaker er beleid wordt vastgelegd rondom de inzet van stagiairs. Van de kleine organisaties, met omvang 0 tot 10 vte, legt slechts 31,8 procent beleid vast (N=63), waar bij organisaties van 30 of meer vte al 72,7 procent beleid vastlegt (N=22) (zie figuur 18). Dat voornamelijk in grote bedrijven stagebeleid is vastgelegd wordt bijvoorbeeld bevestigd in de publicatie *Toekomst van werken in musea* van de Museumvereniging. Daarin wordt gesteld dat in vijf grote musea[8] formeel stagebeleid is vastgelegd, en dat drie grote musea aangeven een erkend leerbedrijf te zijn (Wold en Liefhebber 2018, 39).

[8] Het betreft hier musea uit het totaal van Nederlandse musea die lid zijn van de Museumvereniging.

Figuur 18. *Mate waarin organisaties beleid vastleggen rondom de inzet van stagiairs, in procenten.*



De Nederlandse wetgeving rondom stages is dan ook beknopt. Een stage dient gericht te zijn op het leeraspect en een vergoeding is niet verplicht. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) controleert of er sprake is van regulier werk of van stagewerkzaamheden, ook al doet zij dit vooral reactief als een onderbetaling door de stagiair(s) zelf gemeld wordt (Van Vulpen 2018 en Inspectie SZW 2019). Hoewel het onderhouden van een relatie met onderwijsinstellingen gezien wordt als een belangrijke reden om stagiairs bij de organisatie te betrekken (zie figuur 17), is de betrokkenheid van een onderwijsinstelling niet noodzakelijk. In beginsel kennen stagiairs een bepaalde bescherming door de onderwijsinstelling, in tegenstelling tot vrijwilligers en werkervaringsplaatsen. Vanuit onderwijsinstellingen kan een stagebegeleider erop toezien dat de stagiair zijn of haar leerdoelen behaalt en niet wordt ingezet voor reguliere werkzaamheden ten behoeve van productie. Cijfers over de mate waarin dergelijke stagebegeleiding plaatsvindt vanuit onderwijsinstellingen in de culturele sector zijn echter niet bekend. Wel geeft een landelijke enquête van Stageplaza bijvoorbeeld inzicht in de tevredenheid van organisaties en studenten over de stagebegeleiding vanuit een onderwijsinstelling: gemiddeld wordt deze door zowel organisaties als studenten met een 6 maar net voldoende beoordeeld. Van dit onderzoek was echter slechts 2,25 procent van de 444 geënquêteerde bedrijven afkomstig uit kunst en cultuur – wat neerkomt op slechts 10 respondenten – naast 3172 responderende studenten landelijk (Souhuwat en Van der Sluis 2014, 30). Daarmee geeft ook deze enquête niet genoeg inzicht in de vraag of onderwijsinstellingen de inzet van stagiairs voor regulier werk, en daarmee de verdringing van banen in de culturele sector, voldoende bewaken.

5.
Zelfstandigen en VSW’ers

De arbeidsmarkt in culturele en creatieve sector wordt gekenmerkt door een grote mate van flexibilisering. In de *Monitor Creatieve Industrie 2016* wordt al duidelijk dat het aandeel banen waarvoor zelfstandigen verantwoordelijk zijn tussen 2005 en 2015 stijgt van 20 naar 40 procent van alle banen (Rutten et al. 2017). Dit beeld wordt recentelijk nog eens bevestigd, waarbij wordt opgemerkt dat het vooral de kleinere instellingen zijn die sterk zijn geflexibiliseerd (Geukema et al. 2019). Het is dan ook van groot belang om een beeld te krijgen van ervaringen die zelfstandigen in de sector hebben met de inzet van VSW'ers. Hoe staat het bij deze zelfstandigen met betaald en onbetaald werk, en is er iets te zeggen over de mate waarin zij verdringing ervaren van de inzet van VSW'ers? In dit hoofdstuk kijken we wat hierover te zeggen is met behulp van uitkomsten uit de enquête en aanvullende bronnen.

Wat in ieder geval duidelijk is, is dat onbetaald overwerk ook bij de zelfstandigen in de sector veel voorkomt. Een grote meerderheid van de respondenten (88,4 procent) geeft aan dat niet alle uren die zij tot werk kunnen rekenen betaald zijn (N=86). Dit komt overeen met het beeld dat recentelijk in de media naar voren kwam waarbij onder andere freelance musici vaak worden geconfronteerd met een vraag naar onbetaalde werkzaamheden (Kooke 2019). De redenen voor deze onbetaalde werkzaamheden lopen uiteen, maar vaak worden de volgende redenen genoemd: onbetaalde voorbereiding voor betaalde werkzaamheden, het ontbreken van financiële middelen bij opdrachtgevers om alle uren te vergoeden die een goede uitvoering nodig zou hebben, het niet binnen de geraamde uren afkrijgen van de opdracht en administratie/acquisitie.

Deze redenen hebben echter niet veel te maken met de inzet van VSW'ers, maar hangen meer samen met het inzetten en naleven van brede honorariumrichtlijnen in de sector. Voor zulke honorariumrichtlijnen is steeds meer aandacht. In een inventarisatie van de ervaringen rondom de inzet van honorariumrichtlijnen wordt onder meer als succesfactoren een zo breed mogelijk draagvlak en goed opdracht-/werkgeverschap genoemd (Vinken 2019). Beide aspecten zijn ook relevant voor de relatie tussen het inzetten van VSW'ers en betaalde krachten. Het moet voor werkgevers en makers, zoals Vinken stelt, inderdaad de norm worden om 'voor diensten en producten in de culturele en creatieve sector te betalen' (Vinken 2019, 3). Het is daarbij echter wel van belang om te bepalen bij welke werkzaamheden die samenhangen met de realisatie en verspreiding van deze diensten en producten de inzet van VSW'ers een dusdanig maatschappelijk belang kan hebben dat deze inzet juist waardevol is. Om dit te bepalen en na te leven is, net als bij het naleven van honorariumrichtlijnen, breed draagvlak nodig.

Uitsplitsing naar inkomsten

Wanneer verdringing vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt voorkomt, is het nuttig om bij de groep zelfstandigen in de enquête een verdeling te maken die gebaseerd is op inkomsten. Daarbij is omwille van de omvang van de populatie gekozen om niet meer dan twee groepen te maken: inkomens tot 20.000 (N=49) en de inkomens daarboven (N=35). In lijn met de handreiking voor inkomstenonderzoek onder kunstenaars is hierbij gekozen om respondenten 'uit het hoofd' een globale indicatie te laten geven van hun bruto persoonlijk inkomen (Vinken 2017).

Op de vraag naar de beleving van een toenemende inzet van vrijwilligers en stagiairs voor werk dat de zelfstandigen ook zouden kunnen doen, valt op dat er een groot verschil is tussen de twee inkomensgroepen. Bij de lagere inkomens is 69 procent het eens of zeer eens met de stelling 'Werk dat ik zou kunnen doen wordt in toenemende mate gedaan door vrijwilligers of stagiairs.' Bij de hogere inkomens deelt slechts 29 procent deze mening. Daarbij geeft van de lagere inkomens 49 procent aan graag meer te willen werken, bij de hogere inkomens is dit 18 procent. Een ander verschil tussen deze groepen is dat hoewel de overgrote meerderheid (88 procent) van de responderende zelfstandigen aangeeft onbetaald werk te verrichten, de zelfstandigen met hogere inkomens minder vaak het verzoek krijgen om zonder betaling werk te verrichten en ervaren zij aanzienlijk minder druk om op dergelijke verzoeken in te gaan. Bovendien geven de hogere inkomens duidelijk aan dat deze verzoeken niet vaker voorkomen dan in het verleden, terwijl dit bij de lagere inkomens vaker wel het geval is. Wat

overeenkomt is dat bij beide groepen meer dan de helft van de respondenten aangeeft steeds meer te moeten werken voor dezelfde inkomsten, wel leeft dit idee bij de lagere inkomens sterker. De lagere inkomsten zien de toekomst van hun werkzaamheden in de cultuursector dan ook een stuk minder positief tegemoet.

6.
Conclusies en aanbevelingen

Er is ALTIJD iets te doen. Dit zal in de culturele en creatieve sector niet snel veranderen. De vraag is daarbij alleen wie welk werk zou moeten verrichten. Een beeld dat sterk naar voren komt in het onderzoek, is dat er tussen de verschillende grootteklassen een groot verschil is in de inzet van en omgang met vrijwilligers. Naarmate de organisaties groeien, is er meer stabiliteit in de organisatie doordat het aandeel van de vrijwilligers, stagiairs en de flexibele schil van betaalde tijdelijke krachten ten opzichte van de werknemers in loondienst afneemt. Hierdoor is er meer ruimte voor de maatschappelijke en educatieve aspecten van de inzet van vrijwilligers en stagiairs.

Hoewel de problematiek sectorbreed is, worden afspraken rondom de inzet van vrijwilligers en stagiairs vrijwel altijd per deelsector bekeken. Het zou echter goed zijn om de schaal waarop afspraken worden gemaakt te vergroten zodat hiervoor meer draagvlak gecreëerd wordt. Hierbij is het waardevol om verder te onderzoeken of er niet meer raakvlakken zitten tussen de overeenkomstige grootteklassen in verschillende deelsectoren in plaats van per sector te zoeken naar een aanpak die werkt voor de verschillende grootteklassen daarbinnen.

Met betrekking tot de inzet van vrijwilligers wordt duidelijk dat het aantal vrijwilligers al zeker sinds 2005 flink toeneemt. De invloed hiervan op de hoeveelheid werk die verricht wordt waarvoor betaald wordt, doet zich echter vooral gelden bij kleinere organisaties. Bij deze organisaties is het vaker een economische dan een maatschappelijke keuze is om vrijwilligers in te zetten. Het recente onderzoek van Kunsten '92 naar de minimale meerkosten voor het toepassen van de Fair Practice Code duidt op een omvangrijk percentage structureel onbetaald overwerk dat zich niet beperkt tot de kleinere organisaties (Geukema at al. 2019).[9] Uitvoerend kunstenaars die niet werkzaam zijn bij instellingen die door de overheid gefinancierd worden blijven hierbij geheel buiten beeld, maar het is te verwachten dat onbetaald overwerk ook daar in grote mate voorkomt. Als we daarbij het gedachtegoed van Hans Abbing in gedachten houden is het raadzaam te waken voor een situatie waarbij meer geld in de pot niet leidt tot betere betaling, maar tot een grotere groep slecht betaalden (Abbing 2004). Een goede inzet van VSW'ers zou daarbij juist verdringing kunnen voorkomen als zij gericht worden ingezet op taken die betaalde krachten ontlasten. Wat dit betreft lijkt er in het vrijwilligersbeleid nog veel sprake van maatwerk te zijn. Communicatie tussen overeenkomstige grootteklassen uit verschillende deelsectoren lijkt daarbij vrijwel niet bestaand. Als hiervoor sterkere en breed gedragen handelingsrichtlijnen zouden zijn, zou de inzet van vrijwilligers en het soort werkzaamheden dat zij verrichten beter kunnen worden afgestemd op de taken van betaalde krachten. Hierbij kan gedacht worden aan een inventarisatie van het soort werkzaamheden waarvoor vrijwilligers worden ingezet en de mate waarin dit gebeurt. Een dergelijke inventarisatie zou erop gericht moeten zijn om in beeld te brengen hoe de taken van betaalde krachten waarvoor meer specialistische kennis nodig is, het best kunnen worden ondersteund. Dit kan er voor zorgen dat de betaalde krachten meer tijd hebben voor de taken die ze anders uitvoeren tijdens onbetaald overwerk of waarvoor andere betaalde krachten moeten worden aangetrokken. Wanneer in dit laatste geval bij organisaties met een klein budget extra betaalde krachten worden ingehuurd die over specialistische kennis beschikken, is de kans groot dat juist daar een concurrentiestrijd ontstaat waarbij prijzen zakken.

Zowel bestaand onderzoek als de enquête wijzen uit dat er waarschijnlijk weinig sprake is van verdringing van banen door stagiairs in de culturele en creatieve sector. Toch zijn er nochtans geen data beschikbaar die uitspraak doen over deze kwestie over een langere termijn; specifiek onderzoek naar verdringing is daarnaast niet toegespitst op stagiairs en ook niet toegespitst op de culturele sector. De enquête maakt inzichtelijk dat slechts een klein deel van de stagiairs af en toe een medewerker aanstuurt. Toch kan hieruit niet blijken in welke mate stagiairs in de culturele sector reguliere werkzaamheden (ten behoeve van productie) uitvoeren. De enquête en onderbouwend onderzoek maken verder duidelijk dat grote organisaties vaker stagebeleid hebben dan kleine organisaties. De mate waarin het beleid gehanteerd wordt en de vorm en inhoud van het beleid zouden echter nog verder

[9] Het gaat in dit onderzoek over het werk in theater, dans, muziektheater en muziek dat meerjarig wordt gesubsidieerd door het Rijk en over (middel)grote musea en presentatieinstellingen voor beeldende kunst.

onderzocht kunnen worden. Daarbij zou het interessant zijn om te onderzoeken of de organisatie er met haar eigen beleid op toeziet dat er geen verdringing plaatsvindt. Ook de bewakende rol die onderwijsinstellingen spelen bij de mate van verdringing door of uitbuiting van stagiairs zou verder onderzocht kunnen worden.

Wanneer er altijd iets te doen is, maakt dit het belang van een goede verdeling van werkzaamheden des te groter. Deze verdeling zou moeten starten vanuit de werkzaamheden zelf en niet vanuit de verschillende groepen (werknemers in loondienst, zzp'ers, vrijwilligers, stagiairs et cetera) die deze werkzaamheden verrichten. Vervolgens kan daarbij een beeld worden opgesteld van welke werkzaamheden betaald worden verricht en welke onbetaald, en of dit wenselijk is. Op de werkvloer van individuele organisaties gebeurt dit gedeeltelijk al, maar in de afspraken over de inzet van onbetaalde krachten en de gegevens die hieraan ten grondslag liggen komt dit nog te weinig naar voren.

Aanbevelingen

Het onderzoek levert meerdere aanbevelingen voor toekomstig onderzoek op, waarbij allereerst wordt ingegaan op enkele algemene constateringen. Zo zouden onderzoekers er baat bij hebben als er onderling meer consensus zou bestaan over de afbakening van de bedrijfstakken – en mate van toespitsing daarvan – van de culturele en creatieve sector. Wanneer bij de uitvoering van onderzoek dezelfde definities worden gekoppeld aan dezelfde inhoud, kunnen data uit verschillende onderzoeken gemakkelijker met elkaar vergeleken worden. Uit het hier gedane onderzoek is verder gebleken dat de enquête voor dit onderzoek, aangevuld door bestaand kwantitatief en kwalitatief onderzoek van onder andere het CBS, slechts indicatieve antwoorden opleveren op de gestelde vragen. Zo zou verder onderzoek gedaan kunnen worden naar de hoeveelheid onbetaalde vte binnen een culturele organisatie, en het aandeel dat daarvan bestaat uit specifiek stagiairs, vrijwilligers of werkervaringsplekken. Daarbij moet de definitie van deze drie verschillende soorten onbetaalde krachten duidelijk zijn en idealiter overal op dezelfde wijze worden gehanteerd en uitgesplitst.

Naast deze algemene constateringen kunnen de volgende aanbevelingen voor toekomstig onderzoek of voor toekomstig beleid gedaan worden.

- Breng over de volle breedte van een organisatie in kaart wat de verhouding is tussen betaald en onbetaald werk en zorg dat deze verhouding vertegenwoordigd is in de besluitvorming over de inzet en verdeling van werk.
- Creëer breed draagvlak bij alle betrokken partijen voor (beleids)afspraken die worden gemaakt over het type werkzaamheden waarbij de inzet van VSW'ers wenselijk is. Dit draagvlak kan groeien als de afweging voor de werkzaamheden waarvoor de inzet van VSW'ers gewenst is niet alleen binnen de deelsectoren wordt gemaakt, maar juist ook breder in de culturele sector als geheel. Door bij de types werkzaamheden globale omschrijvingen en indelingen te gebruiken die ruimte laten voor maatwerk, kunnen de werkzaamheden naar de grootteklasse van een organisatie gevormd worden. Zo kan een sectorbreed raamwerk ontstaan met breed gedragen principeafspraken over het soort werkzaamheden waarbij de inzet van de verschillende VSW'ers wenselijk is, en de mate van deze inzet. Per grootteklasse kan de keuze voor het type werkzaamheden daarbij verschillen.
- Zorg voor goed inzicht in een optimale werkverdeling tussen betaalde en onbetaalde krachten. Om goed inzicht te krijgen in een optimale balans tussen betaalde en onbetaalde arbeid, is het van belang om eerst te bekijken welke informatie hiervoor precies nodig is. Pas dan kunnen indicatoren worden vastgesteld waarover informatie kan worden verzameld. Bestaande indicatoren lijken niet afdoende.

Literatuur

Abbing, H. (2004) 'Leven op de rand. Over subsidies, inkomens en aantallen kunstenaars.' In: *Desipientia* 11, nr. 1, p. 24-28.

Arends, J. en H. Schmeets (2018) *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Broek, A. van den en Y. Gieles (2018) *Het culturele leven: 10 culturele domeinen bezien vanuit 14 kernthema's*. Den Haag: Sociaal Ccultureel Planbureau

Berge, W. van den, J.D. Vlasblom, J. Ebregt, L. Putnam, J. Zweerink, M. de Graaf-Zijl (2018) *Verdringing op de arbeidsmarkt. Beschrijving en beleving*. Den Haag: CPB/SCP.

Bekkers, R., Th. Schuyt en B. Gouwenberg (red.) (2017) *Geven in Nederland 2017: huishoudens, nalatenschappen, fondsen, bedrijven, goede doelenloterijen en vrijwilligers*. Amsterdam: Lenthe.

CBS (2017) *Kunstenaars, afgestudeerden creatieve opleidingen, 2017* (maatwerktabellen). Den Haag/Heerlen: CBS.

CBS (2018) *Arbeidsdeelname; kerncijfers*. Den Haag/Heerlen: CBS.

Commissie Arbeidsmarktverkenning Cultuursector (2016) *Verkenning arbeidsmarkt culturele sector.* Den Haag: Sociaal-Economische Raad/Raad voor Cultuur.

Eurostat (2018) *Around 8.4 million people employed in culture in the EU*. Op: http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180222-1Laatst geraadpleegd: 14-01-2019.

Fuhr, S. von der, L. Jans, L. van Weert en Cubiss (2018) *Vrijwilligers in de bibliotheek 2017*. Den Haag: Stichting BibliotheekWerk.

Geukema, R. en R. Goudriaan (2019) *Op weg naar het nieuwe normaal. Minimale meerkosten van de toepassing van de Fair Practice Code in de culturele en creatieve sector.* Utrecht: SiRM en Paul Postma Marketing Consultancy.

Inspectie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 'Stagevergoeding'. Op: www.inspectieszw.nl. Laatst geraadpleegd op 15 mei 2019.

Kooke, S. (2019) 'Musici zijn het zat om voor nop te spelen.' In: *Trouw*, 20 mei 2019.

Lahaut, D. (2018) *Grafieken culturele vacatures onderzoek*. Op: https://bureau-lahaut.nl/grafieken-culturele-vacatures-onderzoek/. Laatst geraadpleegd: 14-01-2019.

Meulen, Kim van der (2018) 'Op weg naar een gezonde arbeidsmarkt'. In: *Boekman*, nr 117, december 2018, 26-29.

NOV. 'Vrijwillige Inzet Goed Geregeld. Zelfevaluatie.' Op: https://vrijwilligeinzetgoedgeregeld.nl/. Laatst geraadpleegd: 17-05-2019.

Redactie Volkskrant (2018) 'Planbureaus: bijna geen verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt'. Op: www.volkskrant.nl, 31 oktober. Laatst geraadpleegd: 15-05-2019.

SER en Raad voor Cultuur (2017) *Passie gewaardeerd, versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad/Raad voor Cultuur.

Souhuwat, S. en Van der Sluis, B. (2014) *Nationaal Stage Onderzoek Stagebedrijven/Studenten 2014*. Op: www.nationaalstageonderzoek.nl. Laatst geraadpleegd: 17-05-2019.

Stoett, F.A. (1923-1925) *Nederlandse spreekwoorden, spreekwijzen, uitdrukkingen en gezegden*. Zutphen: W.J. Thieme & Cie.

Textkernel (2018) 'De Nederlandse vacaturemarkt in 2017: 21% meer vacatures'. Op: www.textkernel.com, 26 februari. Laatst geraadpleegd op 11 april 2018.

Vinken, H. (2017) *Inkomstenonderzoek onder kunstenaars*. *Een handreiking*. Amsterdam: Boekmanstichting.

Vinken, H. (2019) *Honorariumrichtlijnen. Verslag van de eerste verkenning van agendapunt 3.9 van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector*. Tilburg: HTH Research.

Vulpen, B. van (2018) 'Een leerplek is geen dienstbetrekking: De stage als verkapte arbeidsplaats'. Op. www.groene.nl, 31 oktober. Laatst geraadpleegd:15-05-2019.

Werkgroep arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector (2017) *Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023*. Amsterdam: Kunsten '92.

Wold, G. en S. Liefhebber (2018) *Toekomst van werken in musea*. Den Haag: Museumvereniging.

Bijlagen

Gesprekspartners

Andries van den Broek/Robert Oosterhuis/Luuk Schreven	SCP/Ministerie van OCW/CBS
Peter van den Bunder/Caspar de Kiefte	Kunstenbond
René Goudriaan	Associate Partner SiRM
Marco Grob	Zakelijk directeur Centraal Museum Utrecht

Maatwerktabellen CBS

De maatwerktabellen die het CBS voor dit onderzoek heeft gemaakt, zijn gefinancierd door het Ministerie van OCW.

Maatwerktabel werkgelegenheid professionele podia naar omvang 2011-2017

Maatwerktabel werkgelegenheid musea naar omvang 2015-2017

Colofon

Auteurs: Rogier Brom, Maxime van Haeren

In opdracht van de regiegroep van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector 2017-2023. De Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals (VNPF) is aanjager van het arbeidsmarktagendapunt over VSW'ers.

Vormgeving omslag: Joseph Plateau Amsterdam

Beeld omslag: De Utrechtse Internet Courant (DUIC) https://platform-duic.imgix.net/app/uploads/sites/2/2018/07/de-Parade.jpg

De Boekmanstichting is het onafhankelijke kenniscentrum voor kunst- en cultuurbeleid in Nederland. Zij verzamelt, analyseert, duidt en deelt data en informatie over de cultuursector en stimuleert en faciliteert daarmee het gefundeerde cultuurdebat en -beleid.

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

Amsterdam, juni 2019



Boekmanstichting
Kenniscentrum voor kunst,
cultuur en beleid

Herengracht 415
1017 BP Amsterdam

www.boekman.nl