

Vrijwilligers spelen een steeds belangrijkere rol bij culturele organisaties. Wat zijn hun taken en hoe verhouden die zich tot de taken van betaalde krachten?

Kracht en kwetsbaarheid

Vrijwilligers in de kunst- en cultuursector

Het woord veerkracht wordt keer op keer gebruikt om te beschrijven hoe de kunst- en cultuursector heeft gereageerd op de overheidsbezuinigingen van staatssecretaris Halbe Zijlstra in 2011. Natuurlijk sloten sommige instellingen de deuren en hieven gezelschappen zich op, maar het merendeel bleef overeind. Zelfs in het aanbod was weinig van verschraling te merken. En dat is grotendeels te danken aan vrijwilligers. Het aandeel onbetaalde arbeid nam de afgelopen jaren sterk toe binnen de sector, in zowel personen als gewerkte uren (Arends et al. 2018).¹

Alom aanwezig

Veel poppodia en -festivals zouden niet kunnen bestaan zonder vrijwilligers die de bar, de garderobe of de kassa bemensen. Bij poppodia bestaat zelfs 59 procent van het personeel uit vrijwil-

ligers en die zijn goed voor ruim een vijfde van alle gewerkte uren (Fuhr et al. 2018). Er zijn onderling wel grote verschillen. Paradiso werkt bijvoorbeeld alleen met betaalde krachten terwijl bij So What! in Gouda niemand een loonstrookje ontvangt.

Bij theaters en schouwburgen is de verhouding tussen betaalde en onbetaalde krachten fundamenteel veranderd de afgelopen jaren. In 2006 was nog 61 procent van de medewerkers in loondienst en 27 procent vrijwilliger. Tien jaar later is het aandeel vaste medewerkers gedaald naar 31 procent en maken vrijwilligers 51 procent uit van het personeelsbestand. De rest bestaat uit ingehuurde zzp'ers (VSCD 2017).

Pijler onder de musea is de veelzeggende ondertitel van het rapport dat in 2016 verscheen over vrijwilligers in de museumsector. Op dat moment werkten er in musea 17.325 vrijwilligers, een gemiddelde van 66 per instelling, dertien meer dan zeven jaar daarvoor (Meer et al. 2016). Het zijn vooral de kleine musea die zwaar leunen op bijspringende burgers. Een flink aantal draait er zelfs volledig op. Kerkmuseum Elst, Museum Noordwijk en Het Petershuis in Gennep zijn voorbeelden van musea met 0 fte. Maar ook grote musea doen een beroep op vrijwilligers. De pool waar bijvoorbeeld Paleis Het Loo en Aviodrome uit putten telt ruim tweehonderd personen (Lent et al. 2016). Opvallend is overigens dat wetenschappelijke, geschiedenis- en techniek-musea relatief meer vrijwilligers inzetten dan kunstmusea. Bij die laatste categorie is de behoefte aan professionele krachten blijkbaar groter (Leguit et al. 2016).

De sector waar het vrijwilligerswerk het sterkste is doorgedrongen is het bibliotheekwezen. Er is in Nederland één bibliotheek die uit principe niet met vrijwilligers werkt, de rest doet dat wel en in steeds grotere mate. Waren in 2014 de vrijwilligers in een derde van de bibliotheken getalsmatig in de meerderheid, vier jaar later is dat al het geval bij ruim de helft. Meer dan zeventig vrijwilligers per instelling is geen uitzondering. Het aantal betaalde uren is vooralsnog groter dan het aantal uren dat gedraaid wordt door vrijwilligers, maar het is slechts een kwestie van tijd totdat ook die verhouding verandert (Fuhr et al. 2018).

Culturele sector populair

Of ze nu activiteiten organiseren in bejaardentehuizen, iets doen in de kerk of helpen op school, vrijwilligers zijn demografisch redelijk goed te definiëren. Zij zijn over het algemeen hoog opgeleid en 45 jaar of ouder. Mannen en vrouwen zijn gelijk vertegenwoordigd, maar migranten met een niet-westerse achtergrond komen minder in de statistieken voor dan autochtonen. Die typering geldt in grote mate ook voor vrijwilligers in de kunst- en cultuursector. Er zijn onderlinge verschillen, maar die zijn vaak te herleiden tot de aard van de activiteiten. Zo trekken poppodia jongere vrijwilligers, terwijl binnen bibliotheken vrouwen van boven de 70 jaar domineren (Arends et al. 2018).

De cultuursector heeft een relatief grote aantrekkingskracht op vrijwilligers. Over de periode 2012-2017 koos 5,2 procent van alle vrijwilligers ervoor zijn tijd en energie te gunnen aan een culturele vereniging of instelling. Dat is meer dan gezelligheidsverenigingen (4,9 procent), vakbonden (2,4 procent) of politieke partijen (1,4 procent). Alleen sportclubs en scholen scoren hoger, maar vrijwilligers spenderen hier minder tijd per week dan de gemiddeld 3,1 uren die cultuurvrijwilligers werken. Bovendien zijn laatstgenoemden trouwer dan vrijwilligers in andere sectoren. Ze blijven gemiddeld negen jaar actief, alleen bij kerkelijke organisaties is dat langer. Doorgaans blijven vrijwilligers langer actief bij grote organisaties met diverse activiteiten en mogelijkheden tot leren en doorgroeien dan bij kleinere (Arends et al. 2018).

Ruim een derde van de vrijwilligers heeft zitting in een bestuur, maar 'op de werkvloer' zijn ze ook zichtbaar aangezien ze vaak worden ingeschakeld voor educatieve en presentatieactiviteiten. Niet zelden staan vrijwilligers achter de balie, onderhouden zij het contact met het publiek en zijn zij het gezicht van de organisatie (Fuhr et al. 2018).

Professionalisering

Om het toegenomen belang van vrijwilligerswerk in goede banen te leiden is professionalisering noodzakelijk. 'Vrijwillig' is niet hetzelfde als 'vrijblijvend' en veel instellingen schromen er niet voor bepaalde eisen te stellen aan hun vrijwilligers. Er kan gevraagd worden om een minimumaantal uren per maand beschikbaar →

te zijn en in veel musea is een maximale leeftijdsgrens van 75 jaar ingesteld. De kwaliteit van functioneren wordt regelmatig gemonitord in evaluatiegesprekken. En vrijwilligerscontracten waarin staat wat wel en niet mag, zijn eerder regel dan uitzondering. In 2016 werkten zeven van de tien musea met contracten, die in de helft van de gevallen ook specifieke functieomschrijvingen bevatten. Dat is bijna twee keer zo veel als in 2009 (Meer et al. 2016).

De meeste culturele instellingen hebben een vrijwilligerscoördinator die roosters bijhoudt, gesprekken voert en de werving verzorgt. Soms is dat zelf ook een vrijwilliger, maar meestal een betaalde kracht die het naast andere activiteiten doet. De beperkte tijd die zo iemand in zijn sturende taak kan stoppen, wreekt zich als vrijwilligers afhaken omdat ze zich te weinig gewaardeerd voelen of de financiële vergoedingen slecht geregeld zijn (Fuhr et al. 2018). Hoewel vrijwilligers dus van groot belang zijn voor culturele instellingen, gaan deze niet altijd even zorgvuldig met hen om.

Draagvlak en bezigheidstherapie

Financiën zijn de allerbelangrijkste reden waarom culturele instellingen vrijwilligers inzetten. Zonder hen kan steeds vaker de deur niet eens open. Het aantal vacatures voor vrijwilligerswerk in de podiumkunsten en bibliotheken is dan ook in tien jaar tijd verdubbeld. Van de in totaal vijfduizend vacatures in 2017 was 44 procent voor vrijwilligers en stagiairs. Hoewel de scholingseisen in die vacatures vaak hoog zijn (Lahaut 2018), wordt de toegevoegde waarde van de kennis en kunde die vrijwilligers meebrengen veel lager ingeschat dan hun bijdrage als 'extra handen'.

Financiën zijn de allerbelangrijkste reden waarom culturele instellingen vrijwilligers inzetten

Wat culturele instellingen hoog waarderen is de manier waarop vrijwilligers bijdragen aan het maatschappelijk draagvlak. Met een groep vrijwilligers heb je automatisch al je eerste lokale publiek binnen en dat trekt met zijn enthousiaste verhalen vanzelf weer meer bezoek. Geen betere ambassadeur dan iemand die zonder financieel belang de boodschap van de instelling verkondigt.

Nadat 'participatiemaatschappij' tot politiek kernbegrip werd gemunt in de troonrede van 2013, is het idee van maatschappelijke verantwoordelijkheid belangrijker geworden binnen het discours over vrijwilligers. Een dagje in de week achter de bibliotheekbalie kan een probaat middel zijn tegen vereenzaming, rondleidingen geven een manier om het gepensioneerde bestaan zin en structuur te geven, en glazen halen bij concerten een eerste stap richting de arbeidsmarkt na een burn-out.

Maar daarmee dreigt vrijwilligerswerk bezigheds- of andere therapie te worden. Bovendien kent de inzet van vrijwilligers ook flink wat beperkingen. Zo hebben ze zelden relevante werkervaring en gepensioneerde oud-medewerkers als vrijwilliger aannemen, geeft scheve ogen bij de betaalde krachten. Vooral ouderen zijn niet toegerust voor de digitale arbeid die bijvoorbeeld gedaan moet worden in bibliotheken. Roosters vullen in weekenden en vakanties is voor veel instellingen problematisch. De langdurig werklozen die via de Participatiewet verplicht worden iets terug te doen voor hun uitkering en zo terecht komen bij culturele instellingen zijn niet altijd even gemotiveerd. En het is soms lastig afscheid nemen van vrijwilligers die niet lekker functioneren, hoewel het gebruik van contracten voor bepaalde tijd dit probleem kan verlichten.

Arbeidsverdringing

De waardering voor vrijwilligers is over het algemeen hoog onder instellingen, maar individuele betaalde medewerkers zijn vaak minder positief. Ze worden door het toenemend aantal vrijwilligers in een andere rol geduwd en moeten bijvoorbeeld meer coachend optreden. Dat gaat ten koste van de inhoud van het werk.

Het kan ronduit als een bedreiging worden ervaren als vrijwilligers werkzaamheden verrichten die eerst door regulier personeel werden gedaan. Officieel mag dit niet en dat is ook zo

vastgelegd in de cao (Fuhr et al. 2018). Door de toenemende financiële druk doen vrijwilligers echter steeds vaker werk dat eerder door de vaste staf werd gedaan om zo betaalde krachten vrij te spelen voor nieuwe activiteiten. Bij 8 procent van de bibliotheken worden zelfs kernfuncties vervuld door vrijwilligers – ondanks de strikte regels binnen de branche om vervanging van betaalde door onbetaalde arbeid te voorkomen. Het is misschien geen regelrechte arbeidsverdringing maar wel een vorm van arbeidsverschuiving, en die wordt door vast personeel net zo goed gevoeld als regelrechte concurrentie. De waardering voor vrijwilligers is onder bibliotheekpersoneel in de periode 2014-2017 om die reden behoorlijk gedaald (Fuhr et al. 2018).

Er treedt in sommige gevallen een scheiding op binnen de organisatie waarbij vrijwillige en betaalde krachten verschillend worden behandeld. Borrels worden apart georganiseerd, net als excursies. Ook in kerstpakketten wordt onderscheid gemaakt. Dit kan bedoeld zijn om vast personeel te bevestigen in zijn speciale status, maar kan vrijwilligers het gevoel geven tweederangs te zijn.

Daar waar angst heerst voor arbeidsverdringing doen organisaties er goed aan heldere taakomschrijvingen te definiëren en die ook strikt te implementeren. Soms is het goed principiële keuzes te maken. Zo laat het Maurits-huis de rondleidingen enkel door kunsthistorisch gediplomeerde en betaalde krachten geven en wordt ook de brasserie geheel door professionals bemenst (Lent et al. 2016).

Vrijwilligerswerk is niet meer weg te denken in de culturele sector en heeft positieve effecten binnen en buiten de instellingen die gebruikmaken van onbetaalde arbeid. De grenzen van wat mogelijk en wenselijk is, komen op veel plekken nu echter in zicht. Extra regelgeving tegen arbeidsverdringing is er al. Wat ontbreekt is de financiële basis om de verhouding tussen vaste krachten en vrijwilligers zodanig in balans te houden dat deze niet alsnog plaatsvindt. •

Literatuur

- Arends, J. en H. Schmeets (2018) *Vrijwilligerswerk: activiteiten, duur en motieven*. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Bekkers, R., Th. Schuyt en B. Gouwenberg (red.) (2017) *Geven in Nederland 2017: huishoudens, nalatenschappen, fondsen, bedrijven, goede doelenloterijen en vrijwilligers*. Amsterdam: Lenthe.
- Fuhr, S. von der, L. Jans en L. van Weert (2018) *Vrijwilligers in de bibliotheek: onderzoek naar de inzet van vrijwilligers in de bibliotheekbranche 2017*. Den Haag: Stichting BibliotheekWerk.
- Lahaut, D. (2018) 'Culturele vacatures onderzocht'. Op: bureau-lahaut.nl, 8 april. (bureau-lahaut.nl/2018/04/08/nieuwe-publicatie-culturele-vacatures-onderzocht)
- Leguit, A. en S. Weide (2016) *Museumcijfers 2016*. Amsterdam: Stichting Museana.
- Lent, D. van en C. Kammer (2016) 'Zonder passie lukt het niet'. In: *NRC Handelsblad*, 7 juli.
- Meer, K. van der, M. Merkus en B. Panhuijzen (2016) *Vrijwilligers: pijler onder de musea: 1-meting onderzoek naar vrijwilligerswerk in musea*. (S.l.): Movisie/VSB.
- VSCD (2016) *Podia 2016: cijfers en kerngetallen*. Amsterdam: Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties.
- Zunneberg, P., I. van Hamersveld en D. Lahaut (2015) *Kaalslag of cultuuromslag? Feiten, cijfers en kansen in de cultuur*. Amsterdam: Boekmanstichting.

Noot

- Volgens het CBS doet 5 procent van de Nederlandse bevolking van 15 jaar en ouder vrijwilligerswerk bij een culturele vereniging of organisatie (Arends et al. 2018). Dat komt neer op 700.000 culturele vrijwilligers. Geven in Nederland komt met andere cijfers: 3 procent van de volwassen Nederlanders, oftewel 400.000 mensen Bekkers et al. 2017). Meer hierover in het artikel van Rogier Brom elders in deze *Boekman*.



Edo Dijksterhuis
is freelance journalist
en kunstcriticus