

ARBEIDSVERHOUDINGEN BINNEN DE KUNSTEDUCATIE

Organisaties, werkenden en sociale partners moeten op een innovatieve manier samenwerken om flexibiliteit voor organisaties en werkzekerheid voor werkenden te creëren.



1. OMGEVING

De omgeving van kunst en cultuureducatie is de laatste jaren radicaal en structureel veranderd.

2. VEROUDERING

Het ecosysteem past niet meer bij de huidige kunst en cultuur uitdagingen van organisaties en werkenden.

3. OPLOSSINGEN

Flexibiliteit en ondernemerschap zijn belangrijke elementen van een nieuwe oplossing.

4. EVENWICHT

De sector moet ondernemender en innovatiever worden, terwijl de overheid moet zorgen voor vertrouwen.

1.1 VERANDERINGEN:

Er is een **transitie** gaande van **redelijke zekerheid** naar **blijvende onzekerheid**. Van **publiek** naar **privaat**

Kunst en cultuur is minder vanzelfsprekend geworden en concurreert in toenemende mate met andere prioriteiten om schaarse middelen.

De landelijke overheid zorgt voor blijvende onzekerheid op het gebied van sociale wetgeving (WWZ, Wet DBA)

Dalende gemeentelijk subsidies en toenemende invloed politieke voorkeuren bij toekennen subsidies

Grotere rol gemeente op verschillende terreinen, waardoor nieuwe kansen voor kunst en cultuur ontstaan

Consumenten worden trendgevoeliger. Producten worden kort-cyclisch. Meer focus op hogere inkomens.

Technologische ontwikkelingen (ICT) zijn zowel een kans als een bedreiging voor traditionele KE organisaties.

2. VEROUDERING

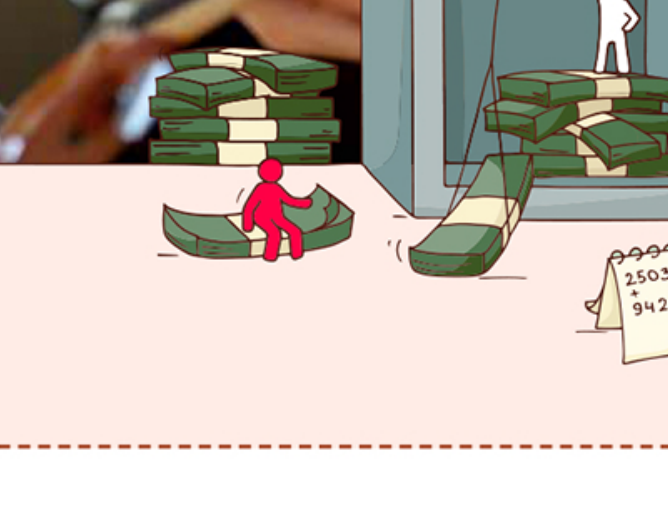
Het ecosysteem past niet meer bij de huidige kunst en cultuur uitdagingen van organisaties en werkenden.

2.1 Veel organisaties zijn erg afhankelijk van dalende subsidies van gemeenten



Gemiddeld **50%** van de inkomsten zijn subsidies. Er zijn grote verschillen in afhankelijkheid tussen organisaties

2.2 Het gemeentelijk beleid wordt als onvoorspelbaar ervaren



Meer dan **60%** ervaart gemeentebestuur als **onvoorspelbaar**

2.3 Organisaties ervaren een structureel tekort aan flexibele arbeid*

Numeriek: eenvoudig in- of uitstromen
5,8 Behoefte
4,8 Realisatie
1,1 Tekort

Arbeidskosten: zijn grootste uitgaven bij KE organisaties

Financieel: een variabele beloning
5,8 Behoefte
3,6 Realisatie
2,3 Tekort

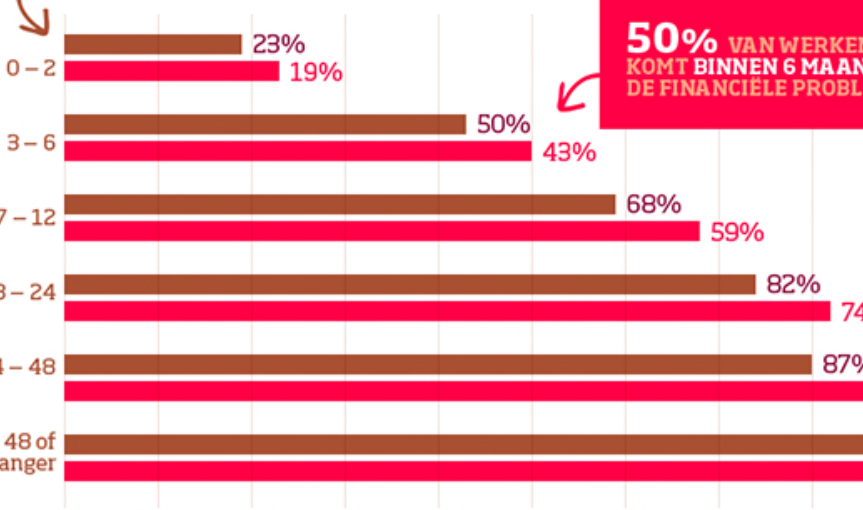
Temporeel: verschillende tijden inzetten
6,9 Behoefte
5,4 Realisatie
1,5 Tekort

Functioneel: variabel binnen organisatie
6,1 Behoefte
4,9 Realisatie
1,2 Tekort

Geografisch: binnen of buiten organisatie
7,3 Behoefte
6,4 Realisatie
0,9 Tekort

*Op een schaal van 1 tot 10

2.4 Er zijn veel grote reorganisaties



Momenteel bezig met grotere organisatie
Grote reorganisatie gehad afgelopen 3 jaar

Verwacht komende 2 jaar grote reorganisatie
Geen grote reorganisatie geweest, gaande of gepland

2.5 Werkenden ervaren een structureel tekort aan werkzekerheid*



Met name tekort aan inkomenszekerheid

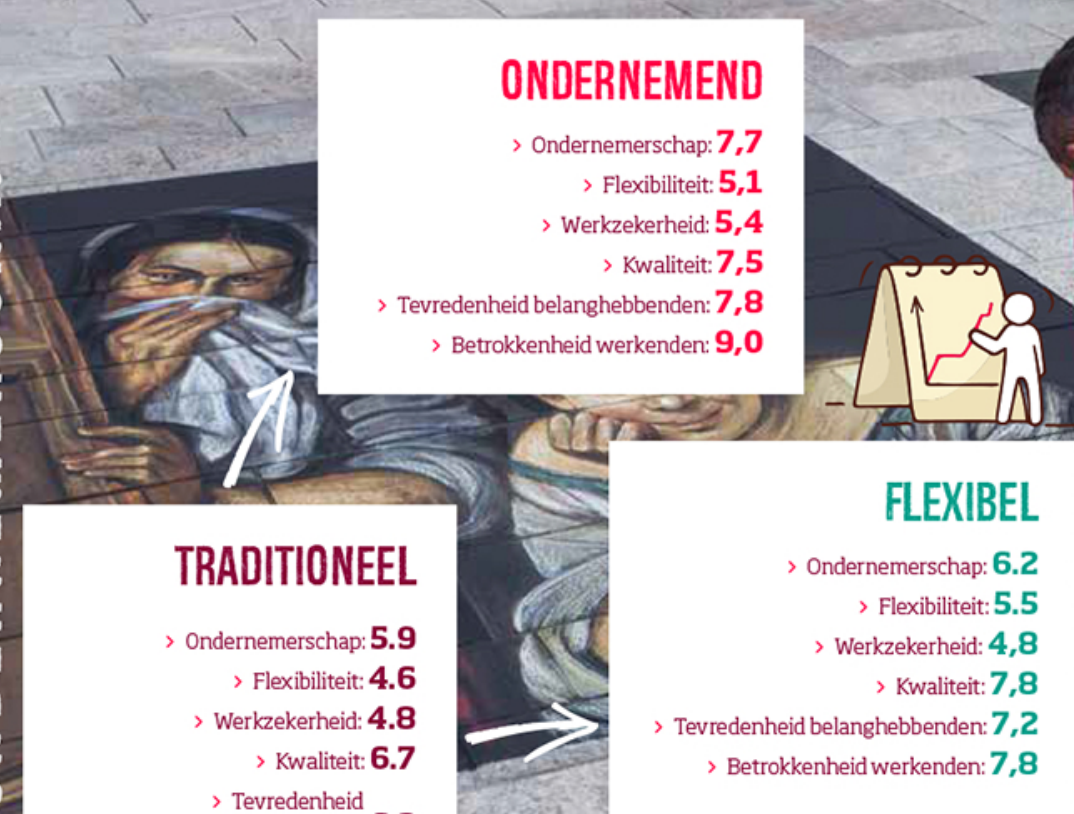
*Op een schaal van 1 tot 10

2.6 ZZP'ers hanteren een laag uurtarief



65% hanteert een uurtarief van minder dan **40 euro**

2.7 Bij verlies van werk ontstaan snel financiële problemen



50% komt binnen 6 maanden financieel in de problemen

25% komt al binnen 1 maanden financieel in de problemen

2.8 Er is geen eenduidige sociale oplossing



Sociale partners & collectieve overeenkomsten

3. OPLOSSINGEN

Flexibiliteit en ondernemerschap spelen zowel bij organisaties als bij werkenden een belangrijke rol.

Er ontstaan nieuwe typen organisaties en werkenden.

Flexibiliteit en ondernemerschap spelen zowel bij organisaties als bij werkenden een belangrijke rol.

3.1 Er ontstaan nieuwe meer flexibele en meer ondernemende organisatietypen*



TRADITIONEEL

ONDERNEMEND

FLEXIBEL

ONDERNEMERSCHAP

FLEXIBILITEIT

*Op een schaal van 1 tot 10

3.2 Onder werkenden ontstaan generalisten en specialisten

SPECIALIST

Super I-profiel: experts binnen specifieke disciplines

VS.

GENERALIST

T-profiel: breed inzetbaar binnen en buiten de organisatie

Flexibiliteit en ondernemerschap van werkenden is ook belangrijk

3.3 Deze oplossingen zijn echter niet voldoende



TRADITIONELE ORGANISATIE

ONDERNEMENDE ORGANISATIE

TRADITIONELE ORGANISATIE

ONDERNEMENDE ORGANISATIE

FLEXIBEL NETWERK

TRADITIONELE ORGANISATIE

FLEXIBEL NETWERK

REALISATIE

TEKORT

REALISATIE

4. EVENWICHT

De sector moet ondernemender en innovatiever worden, terwijl de overheid moet zorgen voor vertrouwen.

PARTIJEN

ORGANISATIES, WERKENDEN EN SOCIALE PARTNERS

1. Afstappen van TRADITIONELE rol

2. Terug naar ORIGINELE MISSIE

ONDERNEMER INNOVATIEVER

ECO SYSTEEM

Leren en experimenteren

SAMENWERKEN IS ESSENTIEEL!

DE OVERHEID DIENDE DE JUISTE RANDVOORWAARDEN TE CREËREN :

Proeftuinen

PROEFTUINEN OP HET GEBIED VAN ORGANISATIES:

PROEFTUINEN OP HET GEBIED VAN WERKENDEN:

Versterken vangnet sociale partners:

✓ Tweehandigheid organisaties

✓ Ondersteuning voor ontwikkeling bredere inzetbaarheid

✓ Lobby en richtlijnen op gemeentelijk niveau

✓ Ondernemende competenties leidinggevend verhog

✓ Ondernemende competenties verhog

✓ Zzp-ers opnemen in collectieve afspraken

✓ Flexibele verdienmodellen ontwik kellen

✓ Ontwikkeltrajecten faciliteren werkenden

✓ Opzetten 'Early warning system' om falende organisaties snel te kunnen detecteren.

✓ Flexibele organisatie modellen ontv kkel (zelfsturende teams)

✓ Het voeren van een stabiel en voorspelbaar subsidiebeleid

✓ Kunsteducatie organisaties de mogelijkheid bieden om reserves op te bouwen

✓ De kunsteducatie sector de vrijheid bieden om te kunnen vernieuwen en innoveren.

Kunstenbond

OAK

Tilburg University

Nlb

cultuur connectie

Deze infographic is gebaseerd op onderzoek verricht door de Universiteit van Tilburg in opdracht van de Stichting OAK, bestaande uit sociale partners AVV, Cultuurconnectie, Kunstenbond, en de Nlb. - Alle rechten voorbehouden © 2016 - Design by Coolinfographics.nl