*DE STAAT VAN DE ARBEIDS-MARKTAGENDA CULTURELE EN CREATIEVE SECTOR

work in progress

~~arbeidsmarktagenda~~ SECTOR

2.0.2.

Inhoud

p4
Voorwoord

p6
‘De cultuursector heeft de verstoorde arbeidsmarkt op de kaart gezet’

p8
‘De Arbeidsmarkt-agenda heeft de sector verenigd’

p12
‘De Fair Practice Code biedt een moreel kader’

p16
‘Makers die voor noppes werken, dat moet afgelopen zijn’

p18
‘We werken samen aan een meer inclusieve arbeidsmarkt’

p20
‘Makers moeten meer profiteren van de waarde die ze creëren’

p24
‘Men snapt nu beter hoe belang-rijk intellectuele eigendomsrechten zijn’

p28
‘Een breed cultuurplatform is cruciaal voor marktvergroting’

p32
‘We laten probleem-eigenaren de meerwaarde van creativiteit ervaren’

p36
‘Digitaal platform arbeidsvoorwaar-den om kennis te delen’

p40
Modelovereen-komsten vrijwilligers en stagiairs

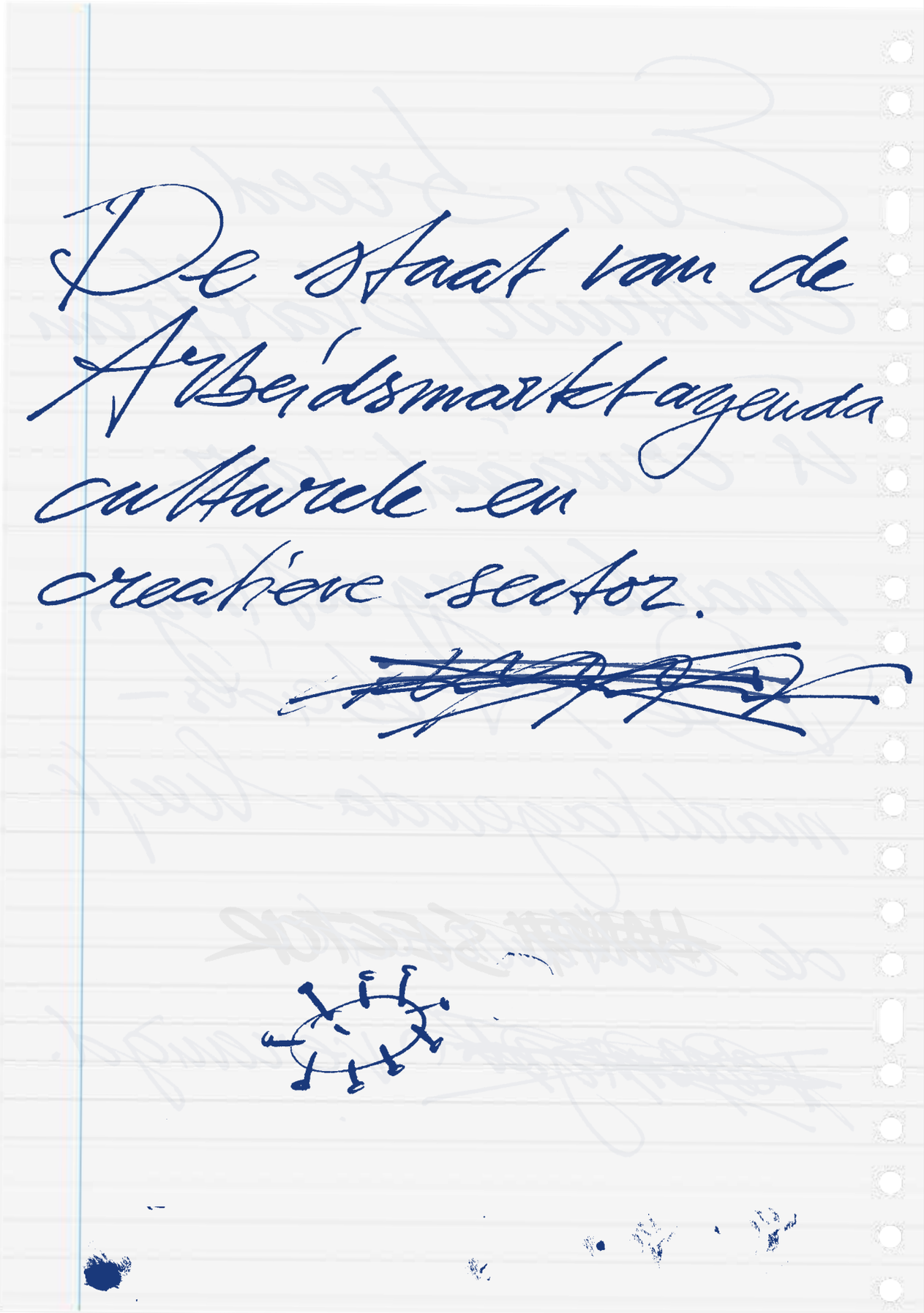
p42
‘We willen mensen stimuleren de regie over hun loopbaan te nemen’

p46
‘Digitaal platform arbeidsvoorwaar-den cultuur is in de maak’

p48
‘Betalen moet de norm zijn’

p50
‘Platform ACCT biedt structuur aan overleg sociale partners’

p55
De Regiegroep van de Arbeids-marktagenda



We waren op weg naar het ‘nieuwe normaal’ met de Fair Practice Code in de hand. En we hadden de ‘Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve Sector’ opgesteld als opdracht aan onszelf en aan de politiek. Maar we bedoelden met het ‘nieuwe normaal’ iets heel anders dan de ‘anderhalvemetersamenleving’ die premier Rutte daarmee onlangs introduceerde.

De coronacrisis, waarvan we de gevolgen nog lang niet kunnen overzien, plaatst deze publicatie in een ander daglicht. Dat maakt de arbeidsmarktagenda niet minder urgent, integendeel. De crisis legt nu al de grootste zwakte van onze sector genadeloos bloot: de kwetsbare positie van de vele zzp’ers en flexwerkers.

Voor u ligt ‘De staat van de arbeidsmarktagenda’. Deze publicatie beschrijft de vorderingen die er in de afgelopen twee jaar zijn gemaakt in het doen en denken over versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. Vanaf 1 januari 2020 heeft het Platform ACCT de uitvoering van de agenda overgenomen van de Regiegroep. Mijn hoop is dat de sector met steun van het Platform ACCT op een voortvarende manier verder gaat, om in deze nieuwe werkelijkheid de positie van alle werkenden in onze sector te verbeteren. Opdat de kunst op waarde wordt gewogen. En simpelweg omdat een sterke culturele en creatieve sector van vitaal belang is voor de samenleving als geheel.

Amsterdam, 13 april 2020

Marianne Versteegh
algemeen secretaris Kunsten ‘92

De cultuursector heeft de verstoorde arbeidsmarkt op de ~~agenda~~ kaart gezet.

De culturele en creatieve sector heeft met de Arbeidsmarktagenda als een trekker gefungeerd in de discussie over steeds verder verslechterende arbeidsvoorwaarden, stelt Evert Verhulp, voormalig voorzitter van de Regiegroep.

‘De cultuursector is het vergrootglas van de samenleving, want daar gebeurt vaak het eerst wat je later in de rest van de samenleving ziet. Dat komt doordat in de cultuursector meer geëxperimenteerd wordt en meer innovatief en creatief wordt opgetreden. Veel zaken met betrekking tot de arbeidsmarkt die nu door het kabinet worden aangepakt, zijn door de cultuursector voor het eerst in beeld gebracht.’

Prof. mr. Evert Verhulp, hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam, was twee jaar voorzitter van de Regiegroep van de Arbeidsmarktagenda. Hij twijfelt er niet aan dat de culturele en creatieve sector een grote rol heeft gespeeld in de politieke aandacht die er nu is voor de verstoorde verhoudingen op de arbeidsmarkt.

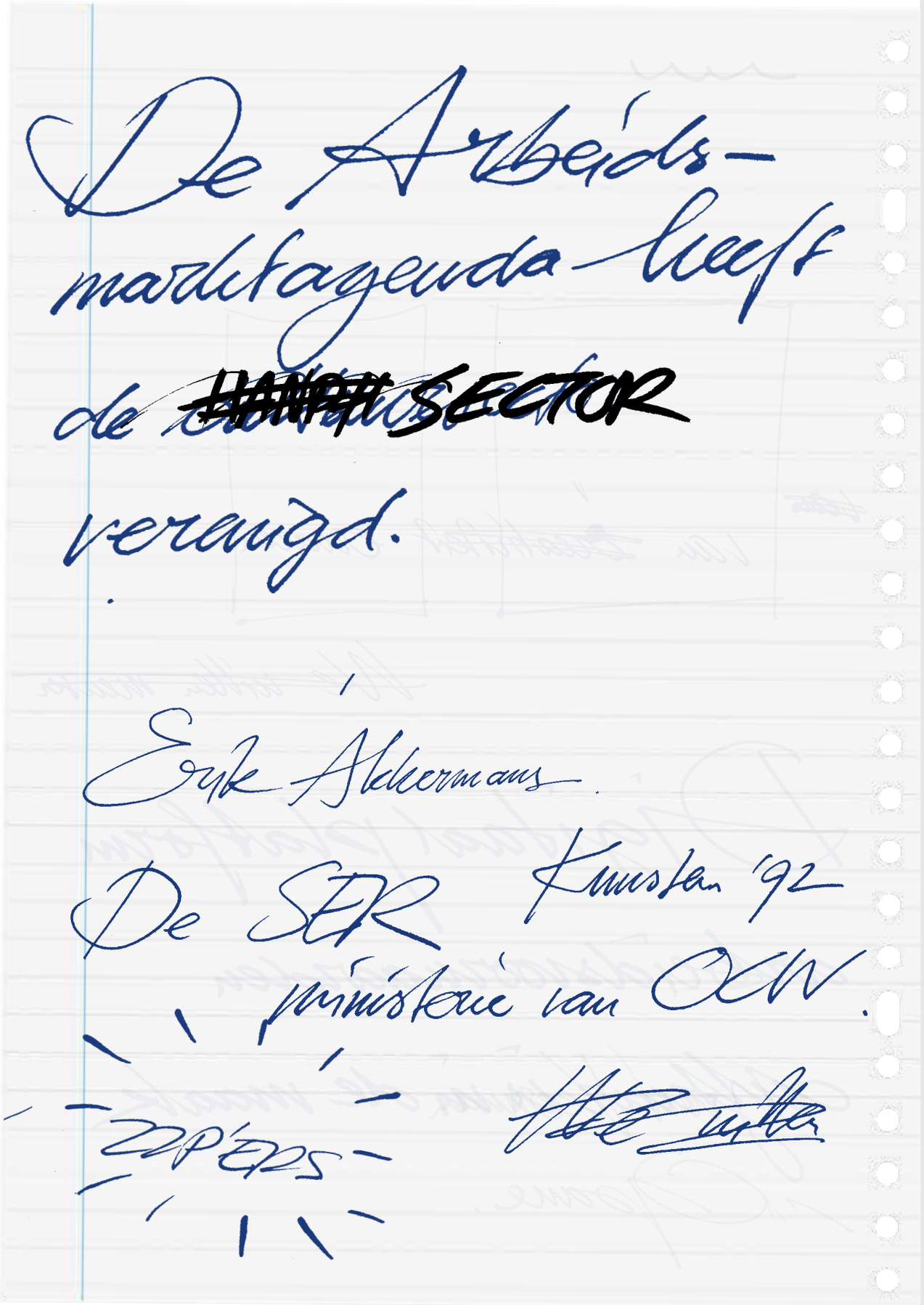
‘Het is mede dankzij de cultuursector dat men is gaan beseffen dat het vreemd is dat werkenden zo slecht betaald krijgen, ook al kiezen ze daar heel vaak zelf voor. Op individueel niveau is dat laatste wel begrijpelijk, maar op collectief niveau is dat de dood in de pot. Er zijn wel instellingen die na de sterke bezuinigingen in de cultuursector de productie hebben teruggedraaid, wat eigenlijk had moeten gebeuren, maar in veel gevallen zijn die bezuinigingen toch opgevangen door de werkenden, die genoegen namen met minder of helemaal geen inkomen.’

Zzp’ers

De culturele en creatieve sector is ook een sector waarin van oudsher veel zelfstandigen werken. Maar hun aantal is de afgelopen 15 jaar doorgeschoten. ‘Het aantal zzp’ers is gestaag gegroeid nadat in 2005 de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) werd ingevoerd’, zegt Verhulp. ‘Daarmee werden werkgevers gevrijwaard van het betalen van belastingen en sociale premies voor als zzp’ers ingehuurde werkkrachten. Voor zzp’ers zelf was de regeling ook aantrekkelijk, want zij konden op prijs concurreren en kregen allerlei belastingvoordelen.’ Waar dit fout ging, zegt Verhulp, was toen werkgevers werknemer begonnen te ontslaan om ze vervolgens als zzp’er hetzelfde werk te laten doen. Dat zag je in de zorg, in de bouw, in het onderwijs en ook in de cultuursector. ‘Maar een geluidstechnicus in het theater, die met de materialen van dat theater als zzp’er hetzelfde werk doet dat hij er eerst als werknemer deed, is geen ondernemer’, zegt Verhulp. ‘Om daar iets aan te doen moeten we de discussie voeren wie nou echt een zelfstandige is en wie niet. Een echte ondernemer heeft veel meer vrijheid dan een schijnzelfstandige.’

Eenheid is cruciaal

Verhulp kijkt met groot plezier terug op zijn ‘zeer arbeidsintensieve’ werk voor de Arbeidsmarktagenda. ‘Ik vond het erg leuk om te doen en er is echt iets moois tot stand gebracht, door de sector zelf. Platform ACCT moet de Arbeidsmarktagenda nu nog verder gaan brengen en vooral de sector als geheel op de kaart zetten. De sector moet echt een eenheid worden en naar buiten toe ook als één optreden om samen de taart te vergroten. Daarna kun je intern bakkeleien over de verdeling van die taart. Maar primair gaat het erom dat de sector de taart vergroot en dat lukt nooit als iedereen apart bijvoorbeeld meer geld van de minister probeert los te peuteren.’



De Arbeidsmarktagenda heeft alle partijen in de culturele en creatieve sector bij elkaar gebracht en politieke aandacht en draagvlak voor verbetering van de arbeidssituatie in de sector opgeleverd.

Misschien wel het belangrijkste resultaat van de Arbeidsmarktagenda culturele en creatieve sector is dat die de sector heeft verenigd en dat de actiepunten in die agenda gedragen worden door alle betrokken partijen samen. Dat stellen Marianne Versteegh, algemeen secretaris van Kunsten ’92 en Erik Akkermans, interim-voorzitter van de Regiegroep die de voortgang van de agenda overzag en kwartiermaker van Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst.

‘De Arbeidsmarktagenda is een goede basis geweest voor die samenwerking’, zegt Akkermans. ‘Er is nauwelijks gehakketakt tussen werkgevers en werknemers.’ En Versteegh voegt toe: ‘Dat de cultuursector, de creatieve industrie, de fondsen, de Raad voor Cultuur, het ministerie van OCW, gemeenten en het kunstvakonderwijs samen aan de slag zijn gegaan is niet eerder vertoond, zeker niet op dit onderwerp. Het inkomen van werkenden in de culturele en creatieve sector is heel lang geen onderwerp van gesprek geweest.’

Passie gewaardeerd

In 2016 constateerden de Sociaal Economische Raad (SER) en de Raad voor Cultuur (RvC) al dat de combinatie van de economische crisis die in 2008 begon en de daaropvolgende drastische bezuinigingen in de kunst- en cultuursector ertoe hebben geleid dat de arbeidsmarktpositie van werkenden in deze sector dramatisch was verslechterd. De raden zagen een dalende werkgelegenheid, een relatief hoge kans op werkloosheid, een stijgend aantal zzp’ers zonder basale sociale zekerheid, lage en dalende inkomens en een zwakke onderhandelingspositie van werkenden. Bijzonder aan de cultuursector is bovendien dat veel werkenden intrinsiek gemotiveerd zijn: geld is niet hun eerste motivatie om aan het werk te gaan.

Op verzoek van de sector zelf schreven SER en RvC daarna het advies ‘Passie gewaardeerd’ met adviezen voor de versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector. In reactie daarop vroeg de minister van Cultuur de sector de Arbeidsmarktagenda op te stellen die in 2017 het licht zag. Daarin werd een twintigtal actiepunten geformuleerd om de arbeidssituatie in de culturele en creatieve sector te verbeteren.

Niet voor in de la

‘Met vertegenwoordigers uit de sector hebben we besproken welke punten in de agenda moesten komen’, vertelt Akkermans. ‘Er was geen consensus

nodig en ook geen mandaat van de achterban. We hebben gewoon samen geïnventariseerd wat er volgens ons nodig was.’

Versteegh: ‘We waren het ook eens dat het geen rapport moest worden dat in een la zou verdwijnen. Daarom hebben we steeds aan ieder punt een partij gekoppeld die als trekker moest optreden. De Regiegroep zag er ondertussen op toe dat er daadwerkelijk uitvoering werd gegeven aan de actiepunten. Die aanjaagstructuur heeft goed gewerkt.’

Gedeelde belangen

Dat nog niet alle punten na twee jaar even ver zijn in de uitvoering doet niets af aan die constatering. Er is een kader neergezet om op de ingeslagen weg verder te gaan, stellen Akkermans en Versteegh. Winst is ook dat de culturele en creatieve sector hierover nu in gesprek is met de minister, maar er is nog veel te doen.

‘De belangen van de cultuursector en de creatieve sector kwamen hier zichtbaar samen’, zegt Versteegh. ‘De creatieve sector kan op dit onderwerp ook echt wat bijdragen, omdat zij formats hebben ontwikkeld die ook bruikbaar zijn in de cultuursector. Tegelijk hebben we ingezien dat we beter zichtbaar moeten maken hoezeer deze twee werelden met elkaar verweven zijn.’

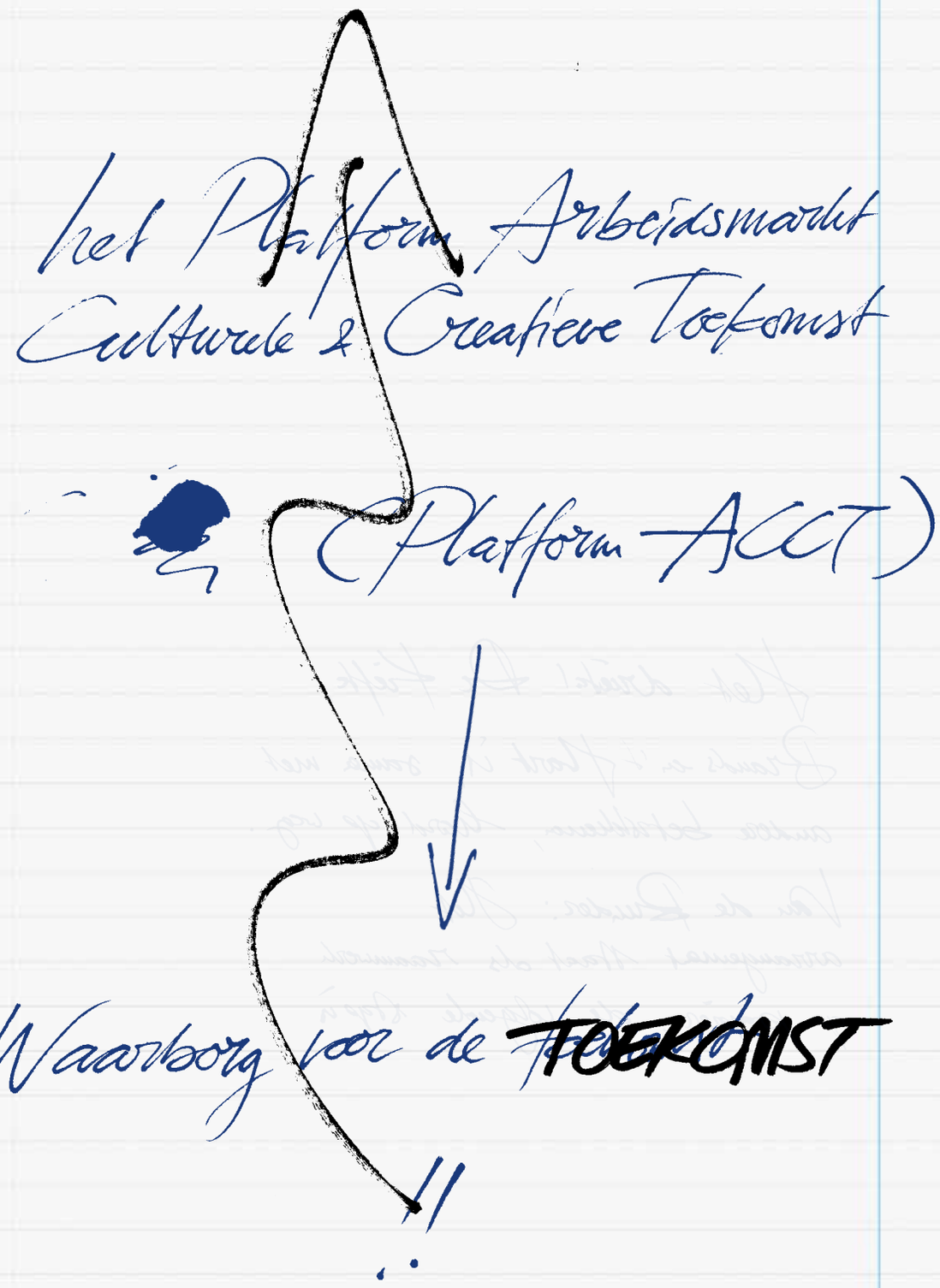
Waarborg voor de toekomst

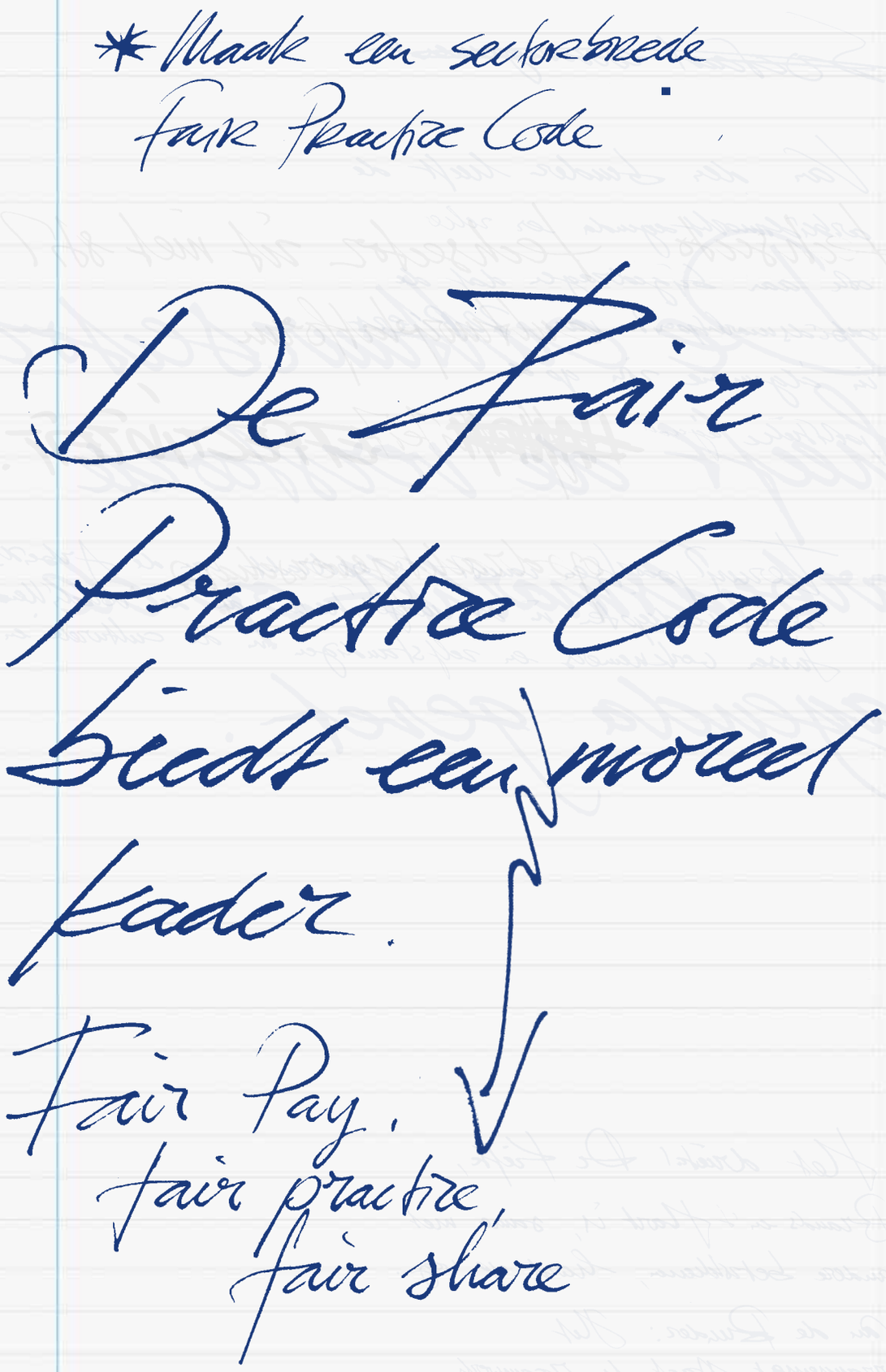
De Arbeidsmarktagenda is nog niet klaar en loopt officieel ook tot 2023. ‘Er is nog veel *work in progress*’, zegt Akkermans. ‘Toch hebben we besloten weer een Werkconferentie te organiseren, als ijkpunt en ook als deadline voor de aanjagers van de agendapunten om naar toe te werken. Behalve de uitwerking van de afzonderlijke agendapunten, hebben we ook bereikt dat de Autoriteit Consument en Markt enige ruimte wil bieden voor collectieve afspraken over tarieven van zzp’ers.’

Versteegh: ‘De politieke aandacht en het draagvlak die met onze aanpak zijn ontstaan is ook een belangrijk winstpunt. Maar gelet op de recente publicatie over de gevolgen van implementatie van de Fair Practice Code hebben we nog een lange weg te gaan. De minister stelt dat de sector scherpe keuzes zal moeten maken, maar we moeten samen verder onderzoeken welke keuzes er zijn. Hier zullen vertrouwen en solidariteit belangrijk zijn.’

Akkermans noemt ten slotte de oprichting van het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) als resultaat van de afgelopen periode. ‘De rol van de werkgevers en werknemers, c.q. opdrachtgevers en opdrachtnemers daarin is groot. Dat is ook een concreet resultaat en een waarborg voor de toekomst. Het project, dat de afgelopen twee jaar is opgebouwd, gaat door. Dat is hoopvol.’

Versteegh: ‘Als de SER en Raad voor Cultuur over een paar jaar opnieuw onderzoek doen naar de sector dan hopen we dat daaruit het beeld naar voren komt van een sector waarin, Fair Practice een vanzelfsprekendheid is voor iedereen.’





Het debat over de Fair Practice Code heeft bijgedragen aan het besef dat een herwaardering van de culturele en creatieve sector nodig is, zowel in materiële als immateriële zin. De Code is bedoeld als handvat voor het gesprek daarover en om zichtbaar te maken wat er beter kan.

‘Het is *simple comme bonjour*. Je betaalt de bakker voor zijn brood, de bank voor zijn transacties en de kunstenaar voor zijn werk.’ Aldus Ann Demeester, directeur van het Frans Hals Museum, die zich vierkant achter de Fair Practice Code opstelt. ‘Voor mij is het zo evident dat kunstenaars eerlijk betaald moeten worden, dat ik het eigenlijk treurig vind dat er nu campagne voor gevoerd moet worden’, zegt zij in een interview op de site van de Code.

In diezelfde reeks inspirerende interviews stelt Anne Breure, een van de aanjagers van de Code: ‘Het lijkt goed te gaan, maar het is een façade. De huidige situatie is aan de achterkant onhoudbaar geworden, het is niet vol te houden op deze manier.’

Fair Pay, Fair Share, Fair Chain

Eerlijke betaling (Fair Pay) is een belangrijk onderdeel van de Fair Practice Code, die in oktober 2017 aan toenmalig minister Jet Bussemaker van OCW werd overhandigd. Maar het is niet het enige punt, zeggen Marianne Versteegh en projectcoördinator Pien van Gemert. De Code, benadrukken zij, gaat ook over een gezonde culturele infrastructuur (Fair Chain) en eerlijke verdeling (Fair Share). Het is een gedragscode gebaseerd op vijf waarden: solidariteit, duurzaamheid, vertrouwen, diversiteit en transparantie.

Vele gesprekken

‘De code is geen set van harde regels waar iedereen zich nu aan moet houden’, zegt Van Gemert. ‘Niemand kan de Fair Practice Code eenzijdig opleggen’, vult Versteegh aan. ‘Het is vooral een leidraad om met elkaar in gesprek te blijven over al die zaken die in de Code worden genoemd en waar nodig stappen te zetten. Afspraken in cao’s en richtlijnen maak je vervolgens op sectoraal niveau.’

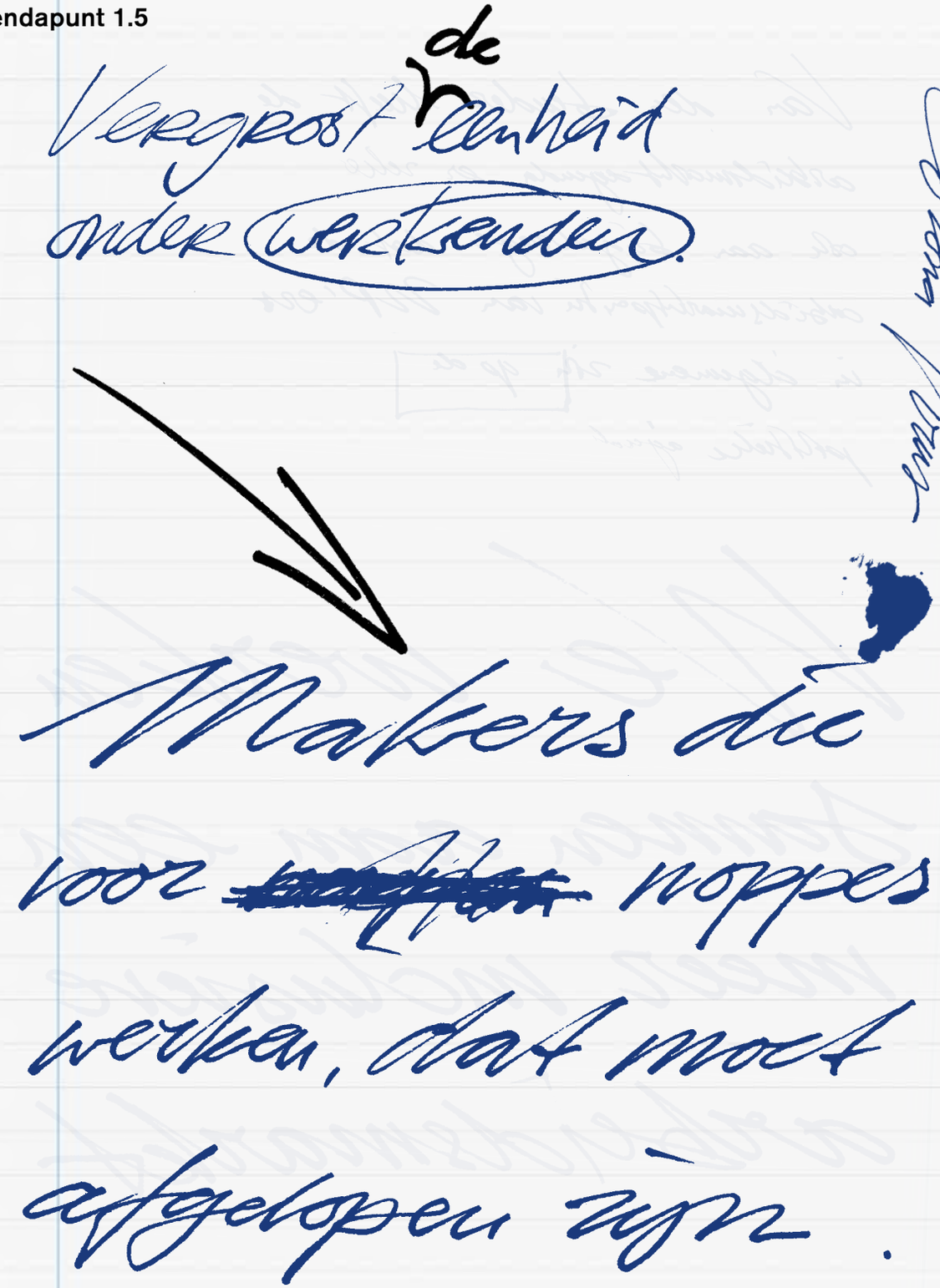
In talloze werksessies en andere overleggen is dat gesprek de afgelopen jaren al veelvuldig gevoerd. Een van de belangrijkste winstpunten tot nu toe is dan ook dat de Fair Practice Code op →

alle niveaus mensen bewust heeft gemaakt van de noodzaak van eerlijke en duurzame arbeidsverhoudingen. Het besef is gegroeid dat, waar je je ook bevindt in de keten, van subsidiegevers, podia en presentatie-instellingen tot gezelschappen én creatieve makers, hiervoor verantwoordelijkheid moet te nemen.

Transitieperiode

Van Gemert: ‘We zitten met de Fair Practice Code nog steeds in een transitieperiode, daar is iedereen het over eens. In de sector is men nu bezig wat de Code voor de eigen praktijk betekent: Wat zijn de kansen, wat zijn de issues en wat kunnen we morgen aanpakken? De toepassing is maatwerk. De filmsector en de Vereniging Nederlandse Poppodia en Festivals hebben bijvoorbeeld uitgangspunten geformuleerd voor de toepassing van de Code in hun sector. De wens is dat iedere subsector een dergelijke aanvulling op de Code zal maken.’

Versteegh: ‘De implementatie van zo’n code kost tijd. 2025 is wat ons betreft de streefdatum waarop de Fair Practice Code zou moeten werken. Daar zal iedereen in de sector aan bij moeten dragen, ook overheden. De landelijke overheid en veel gemeenten hebben onderschrijving van de Fair Practice Code inmiddels als subsidievoorwaarde gesteld, vooralsnog zonder voldoende geld beschikbaar te stellen om het ook echt te kunnen uitvoeren. Het is belangrijk dat die noodzakelijke extra middelen er wel komen en er tegelijkertijd in wet- en regelgeving wordt toegewerkt naar een toekomst met perspectief’.



‘Over de grote kunstbezuiniging van 500 miljoen heb ik mij zo onwaarschijnlijk boos gemaakt. Als je door je oogharen kijkt, zie je dat het productieniveau van makers niet is afgenomen. De rekening is bij hen terecht gekomen!’, zegt Ruud Nederveen, die sinds september 2019 voorzitter is van de Creatieve Coalitie. Sinds januari 2019 zijn daarin 24 beroeps- en belangenverenigingen van kunstenaars en andere werkenden uit de culturele en creatieve sector verenigd.

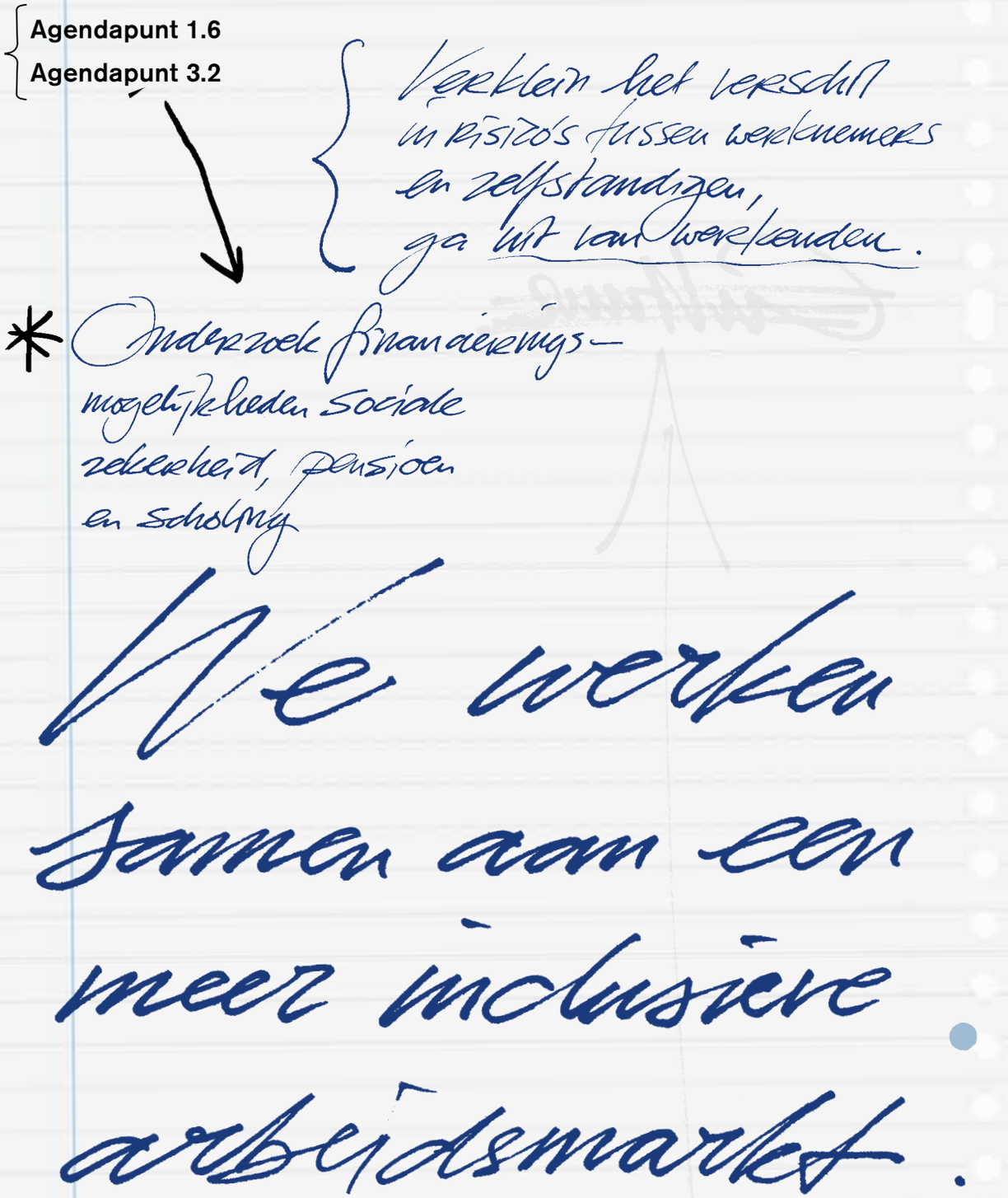
Via de Creatieve Coalitie spreken al deze organisaties nu met één stem. Door samen te werken, kennis uit te wisselen en gezamenlijk standpunten te bepalen en te uiten, draagt de Creatieve Coalitie concreet bij aan het verbeteren van de sociaal-economische arbeidsomstandigheden van makers en alle andere werkenden in de culturele en creatieve sector.

Fair Pay, Fair Share en Fair Chain

Het gaat, zegt Nederveen, om ‘Fair Pay, Fair Share, Fair Chain. En de handhaving daarvan. We moeten ervan af dat makers hun kunst voor noppes maken. De instellingen die gratis werk afnemen, moeten we over de knie leggen. Dat *free riden* moet je als instelling niet willen. Er zijn lunchconcerten waar iedereen betaald krijgt, behálve de musici. De kassajuffrouw, de garderobedame en de technici van het licht en geluid. En de musici zitten daar voor Jan Doedel onder het mom van “het is goed voor je cv”. Dat moet afgelopen zijn.’ Nederveen is in dat opzicht optimistisch: ‘Het is een grote kans om dit nu echt goed te regelen. Het politieke klimaat is ideaal; we hoeven belangrijke spelers niet meer te overtuigen van de urgentie.’

Coronavirus

Na de uitbraak van het coronavirus in maart van dit jaar kon de Creatieve Coalitie heel praktisch haar toegevoegde waarde demonstreren. Toen heel veel zelfstandigen en flexwerkers in de culturele en creatieve sector van de ene op de andere dag zonder werk kwamen te zitten, riep de Creatieve Coalitie direct op ook met een oplossing te komen voor deze groep.



Terwijl partijen vanuit de opdracht van de Arbeidsmarktagenda zich verdiepten in de mogelijkheden om de verschillen in risico’s tussen werknemers en zelfstandigen in de culturele en creatieve sector te verkleinen, zat ook de wetgever niet stil.

‘Er is een duidelijke wisselwerking zichtbaar tussen dit agendapunt in de Arbeidsmarktagenda en de toekomst van de gehele arbeidsmarkt’, zegt Peter van den Bunder, belangenbehartiger van zzp’ers bij de Kunstenbond. ‘Het feit dat in het recente advies van de Stichting voor de Arbeid over de vorm van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zzp’ers werd geadviseerd om rekening te houden met de financiële situatie in de culturele sector, laat dat wel zien.’

Sociaal Arrangement

Binnen de culturele en creatieve sector werken de sociale partners inmiddels aan een Sociaal Arrangement dat praktische handvatten moet bieden om de verschillen in sociale zekerheid tussen werknemers met een vast contract en zzp’ers te verkleinen. Bij de Kunstenbond werkt Caspar de Kiefte daarin heel collegiaal samen met Jan Brands en Anne Marie ’t Hart die dit namens de Federatie Cultuur doen.

‘Populair gezegd zou je het een soort cao voor zzp’ers kunnen noemen’, zegt Van den Bunder. ‘Het is een leidraad die in de sector gebruikt kan worden om afspraken te maken over sociale voorzieningen voor zzp’ers en vult dan mooi eigen afspraken binnen deelsectoren aan, zoals honorariumrichtlijnen voor beroepen. Bepaalde zaken kun je beter per beroep regelen, en andere zaken juist sectorbreed.’

Verschillende sporen

Het drietal De Kiefte, Brands en ’t Hart is, samen met anderen betrokkenen, hard op weg. Sommige zaken, zoals een verplichte AOV voor zzp’ers die voortvloeit uit het Pensioenakkoord, worden door de wetgever opgepakt. De pilot van Pensioenfonds Zorg & Welzijn met een pensioenvoorziening voor zzp’ers—waar de minister van SZW al welwillend op heeft gereageerd—komt uit de sector zelf. Hetzelfde geldt voor de vorming van een structureel instrument voor professionele ontwikkeling, waar nu vanuit Platfom ACCT hard aan wordt gewerkt. Samen werken we zo toe naar een meer inclusieve arbeidsmarkt.’

Ontwikkel nieuwe
verdienmodellen
en -instrumenten.

Makers moeten meer profiteren van de waarde die ze creëren.

Er zijn tal van mogelijkheden om op systeemniveau het verdienvermogen van creatieve makers te vergroten. Bijvoorbeeld door ze te laten meeprofiteren van vastgoedwinsten in buurten die ze op de kaart hielpen zetten.

Kunstenaars creëren waarde, maar grijpen vaak mis bij de opbrengsten. Neem bijvoorbeeld kunstenaars en creatieve ondernemers die neerstrijken in een minder populaire buurt. Met hun initiatieven maken ze de buurt gewilder, waar vervolgens projectontwikkelaars en vastgoedbedrijven het meeste van profiteren. De kunstenaars hebben het nakijken en moeten uiteindelijk de buurt verlaten.

‘In ons onderzoek hebben we gekeken hoe je dit soort “value gaps” op systeemniveau zou kunnen dichten’, vertelt Esther Gottschalk, directeur van Nieuw Genootschap Nederlandse Componisten en voormalig interim-voorzitter van de Creatieve Coalitie. Samen met componist en onderzoeker Jan-Bas Bollen schreef ze de verkenning ‘Alternatieve waardering- en financieringsstructuur – een FAIR CHAIN voor de vrije kunsten.’

Mogelijke oplossingen

Het onderzoek beschrijft een aantal mogelijkheden om op systeemniveau het verdienvermogen van creatieve makers te vergroten.

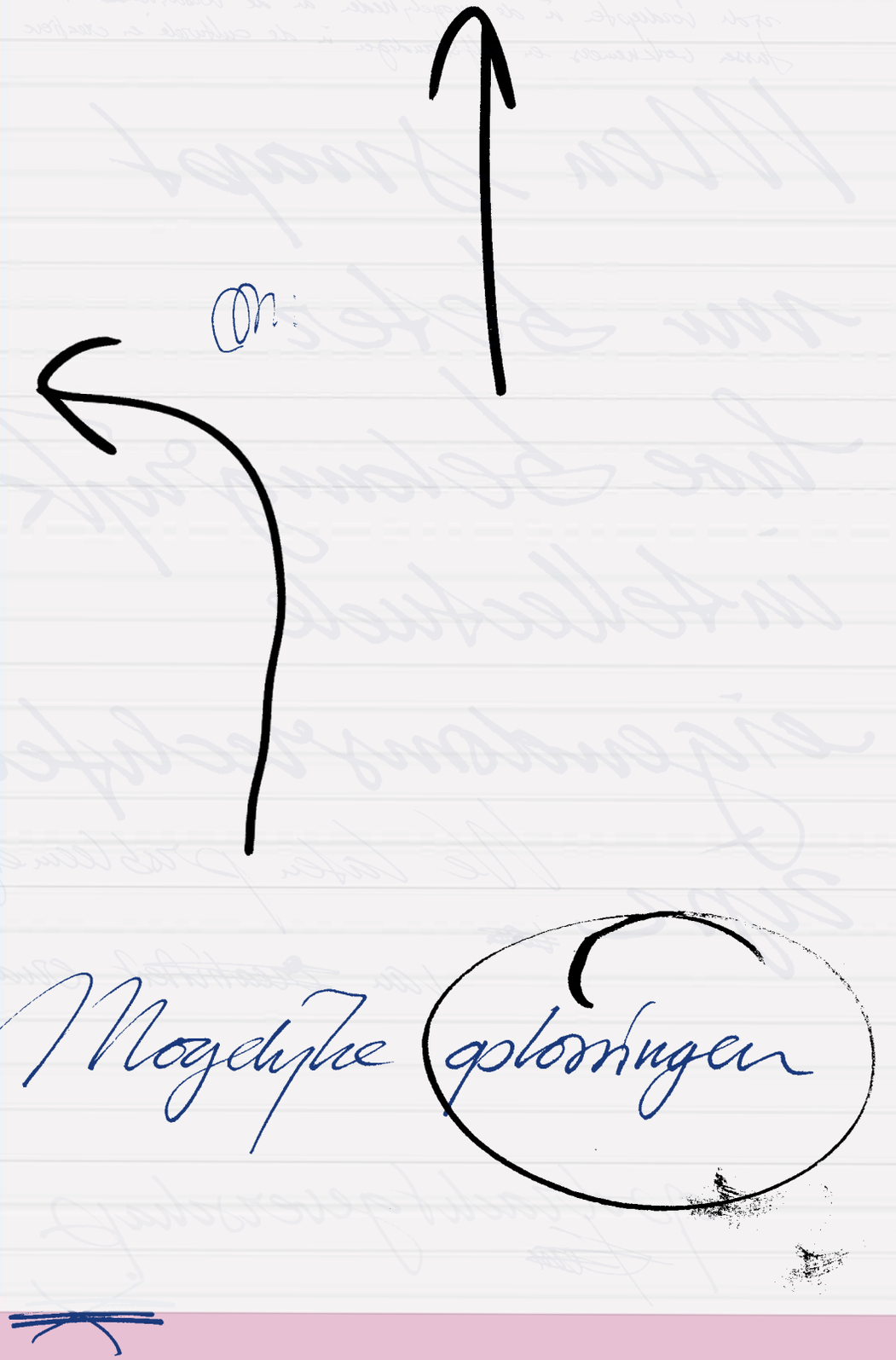
- **—In Berlijn wist de Koalition der Freien Szene aller Künste te bewerkstelligen dat een deel van de toeristenbelasting terugvloeit naar de vrije kunstenaars. De toeristen worden immers in grote mate aangetrokken door het culturele klimaat en de underground scene in de stad.**
- **—Gemeenten kunnen projectontwikkelaars voorwaarden stellen over culturele investeringen in dankzij kunstenaars verbeterde buurten.**
- **—In wijken die als Cultureel District worden aangemerkt, zou een deel van de onroerendzaakbelasting of de BTW ten goede kunnen komen aan cultuur.**
- **—Broedplaatsen en kunstenaars verdienen een permanente erkenning voor hun rol in gentrificatie en dus een**

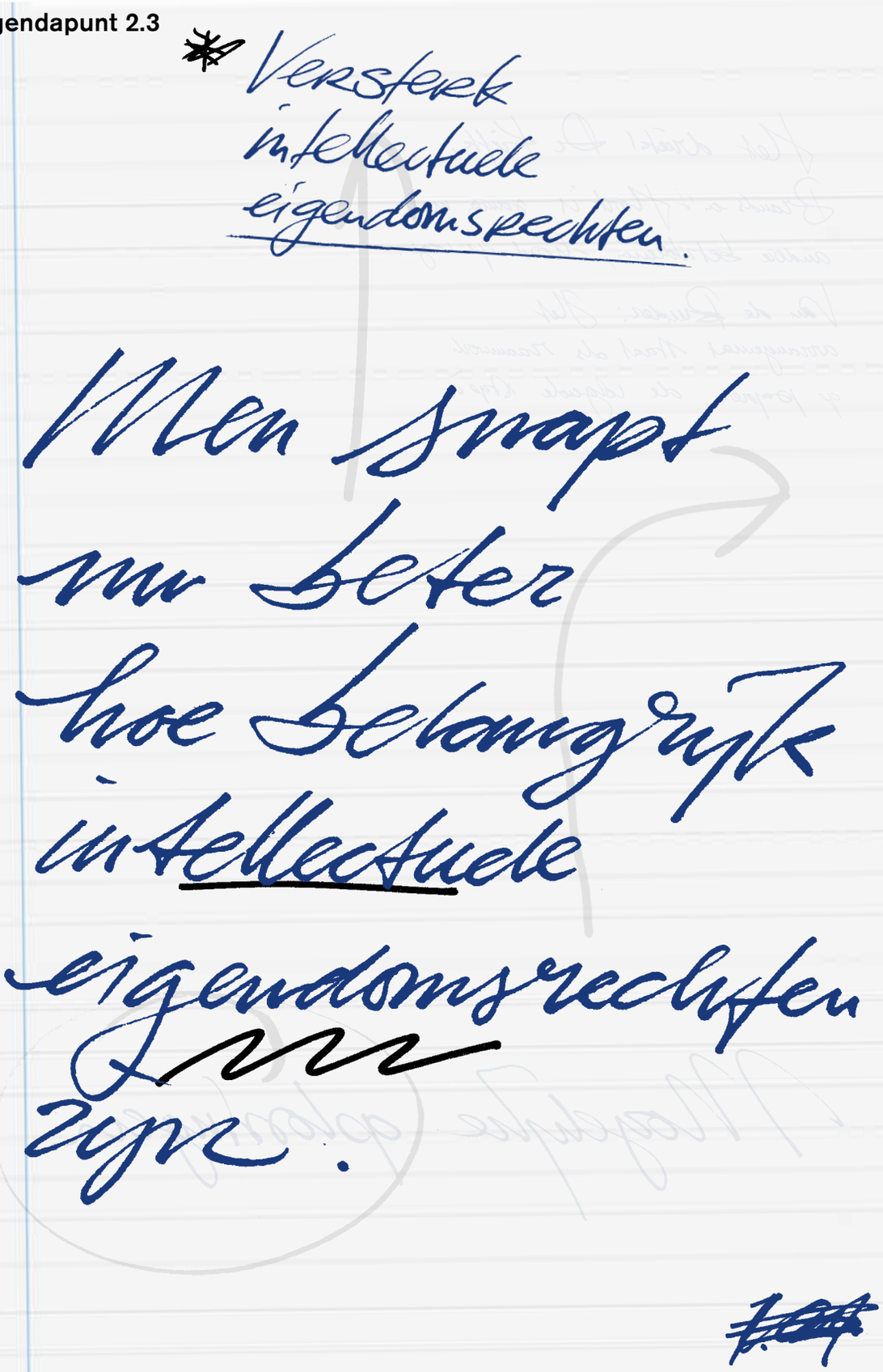
Zie volgende pagina

vaste positie in gebiedsontwikkeling.

- —In vastomlijnde gebieden kan culturele huur verevend worden met commerciële huur (zoals op het NDSM-terrein in Amsterdam).
- —In de internationale discussie over een Digitax voor techreuzen wordt voorgesteld de opbrengsten daarvan ten goede te laten komen aan de makers die de content leveren waar de techbedrijven aan verdienen.
- —Verschillende fondsen hebben matchingregelingen waar culturele investeringen worden aangevuld vanuit het fonds.
- —Versterking van de geefcultuur in Nederland is ook een middel om meer geld voor cultuur beschikbaar te maken.
- —De ‘FutureBeethoven taks’ is een voorstel om een percentage van opbrengsten uit rechtenvrije kunstwerken ten goede laten komen aan exploitatie van hedendaags, dus auteursrechtelijk beschermd, werk.

De verkenning van Gottschalk en Bollen is breed in de culturele sector gedeeld en wordt gebruikt om de discussie over dit onderwerp verder te brengen.





Twee animaties over de werking van het auteursrecht, een onderzoek naar effectievere online handhaving van intellectueel eigendom en een game voor basisschoolleerlingen. De Arbeidsmarktagenda zal de kennis over het auteursrecht zeker helpen vergroten, stelt Willem Wanrooij.

‘De Arbeidsmarktagenda heeft er zeker toe bijgedragen dat het onderwerp auteursrechten nu meer aandacht heeft bij beleidsmakers die verantwoordelijk zijn voor het kunstbeleid bij de overheid, koepels en andere instellingen. Men realiseert zich nu beter hoe belangrijk intellectuele eigendomsrechten zijn om makers een inkomen te verschaffen’, zegt Willem Wanrooij, secretaris van de Federatie Auteursrechtbelangen.

Kunstenaars zijn in de eerste plaats met hun kunstenaarschap bezig en wat hen dat in financiële zin oplevert komt vaak op de tweede plaats. ‘We hebben inmiddels gezien wat de dramatische gevolgen zijn als we dit aan de markt overlaten’, zegt Wanrooij. ‘Het alternatief is dat we erkennen dat het ongelofelijk belangrijk is dat kunstenaars hun werk kunnen maken en dat het publiek daar vervolgens kennis van kan nemen. In dat geval moeten we er met zijn allen voor zorgen dat die kunstenaars uit hun werk een inkomen kunnen halen. Auteursrechten zijn daar een belangrijke component in.’

Publicatie

Om kunstenaars zelf te informeren over hun auteursrechten zijn met een bijdrage van OCW twee animaties en een publicatie gemaakt waarin de werking van het auteursrecht en de rol van collectieve beheersorganisaties wordt uitgelegd. De video’s en publicatie worden via het kunstvakonderwijs verspreid en zijn ook te vinden op de website van Platform Makers.

Effectieve handhaving

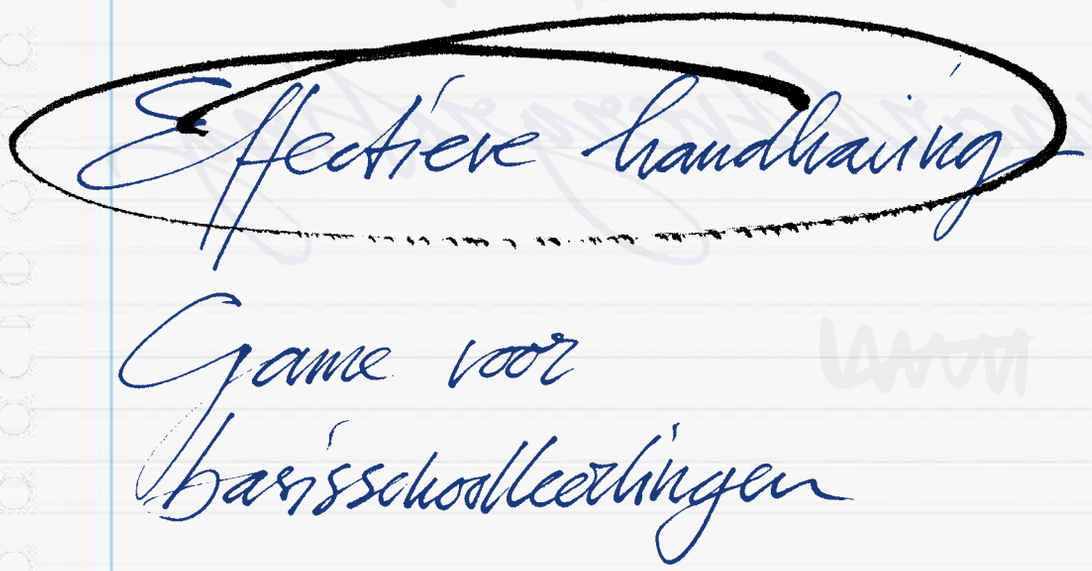
Op auteursrecht wordt gemakkelijk inbreuk gemaakt, zeker in de online-omgeving. Vandaar dat met financiering uit dezelfde bron door Stichting Brein een monitor wordt ontwikkeld om de effectiviteit te meten van een nieuw systeem dat particulieren die veel en vaak uploaden waarschuwt en tegelijk voorlicht. Het waarschuwt de mensen als ze het auteursrecht schenden, maar

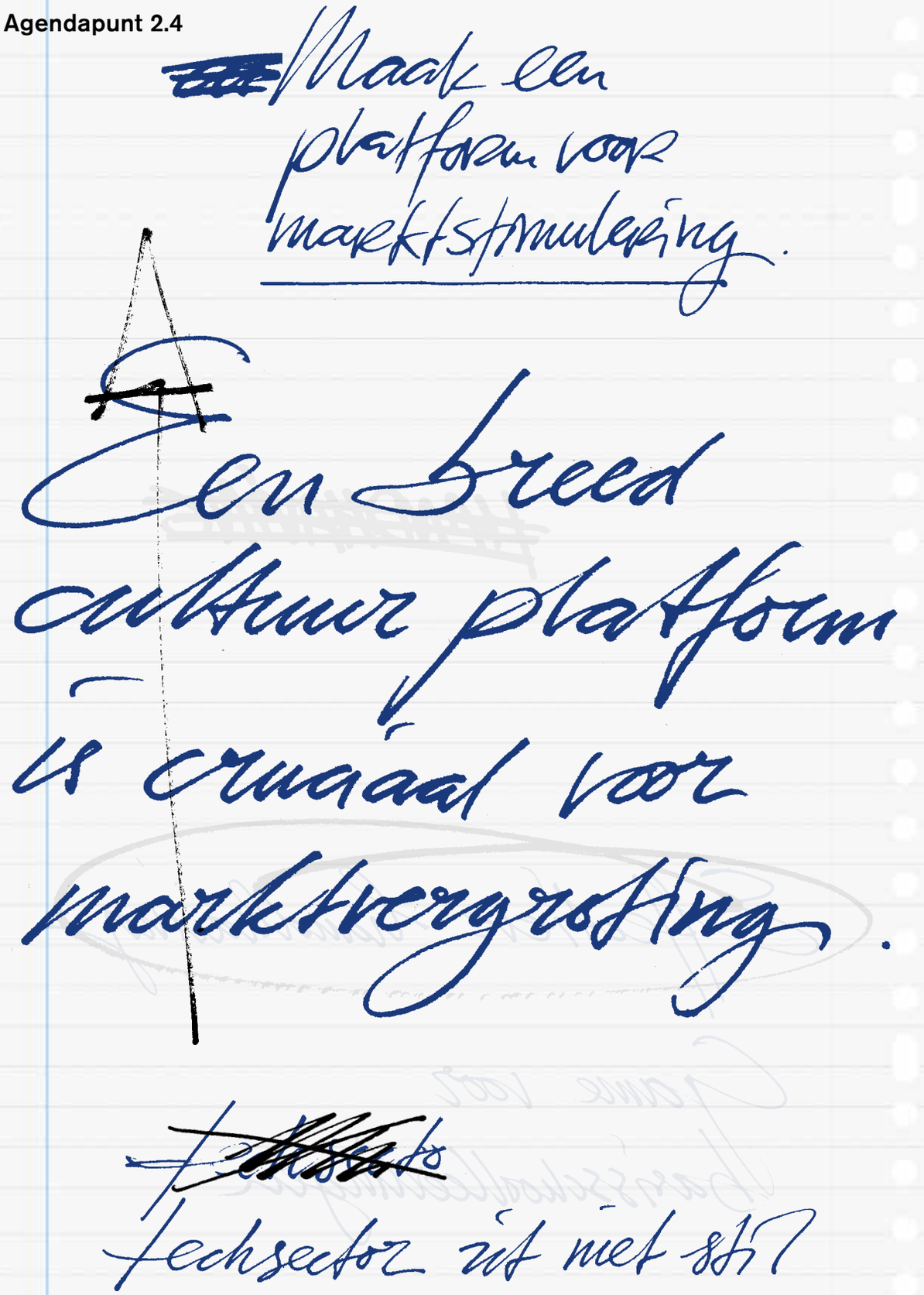
geeft daar meteen uitleg bij hoe men legaal toch van het creatieve werk kan genieten. Wanrooij: ‘We hebben het vermoeden dat de combinatie van waarschuwen en voorlichting effectiever is dan meteen boetes uitdelen. Brein onderzoekt nu of dat inderdaad het geval is.’

Game voor basisschoolleerlingen

Een derde actie die met steun van OCW is ondernomen betreft de ontwikkeling van een informatieve game die basisschoolleerlingen spelenderwijs bekend maakt met het bestaan en de werking van het auteursrecht.

‘We zagen dat een game die tijdens de Week van de Mediawijsheid in de groepen 7 en 8 op basisscholen wordt gespeeld heel goed werkt’, zegt Wanrooij. ‘Zo’n vijftig procent van de scholen doet mee. Met die game bouwen de leerlingen basiskennis over mediawijsheid op. Wij hebben de makers van die game gevraagd of ze er iets in zagen om een sub-game te maken over auteursrecht. Daarmee kunnen we kinderen nog voordat ze helemaal in het onlinedomein zijn ondergedompeld, het besef bijbrengen dat dingen die je daar ziet of hoort zijn gemaakt door mensen die daar van moeten leven. De game zal komend najaar tijdens de Week van de Mediawijsheid voor de kinderen beschikbaar zijn.’





‘Het delen van transactionele informatie binnen de culturele en creatieve sector kan leiden tot marktvergroting voor de sector als geheel.’ Walter Groenen, directeur van CJP, is ervan overtuigd dat het delen van beschikbare data de sector verder kan brengen.

In het onderzoek dat Groenen in het kader van de Arbeidsmarktagenda uitvoert, bekijkt hij nu welke informatie partijen onder welke voorwaarden zouden willen delen. De uitkomsten van dat onderzoek bepalen de vorm van het platform dat Groenen hoopt op te kunnen zetten.

Als opmaat voor zijn onderzoek onderzocht Groenen samen met economisch onderzoeksjournalist Maurits Kreijveld de kansen voor een breed opgezet cultuurplatform waarmee de cultuursector beter de concurrentie aan kan gaan met andere vormen van vrijetijdsbesteding.

Techsector zit niet stil

In het essay ‘Samen sterker’ schrijft Kreijveld op basis van dit onderzoek dat het tijd is voor actie. Om de discussie te prikkelen, schrijft hij: ‘Het delen van data en best practices is cruciaal voor een sterke cultuursector in de toekomst. Een modern platform dat dit ondersteunt is cruciaal. De techsector zit niet stil en heeft met consumentvriendelijke platformen al een belangrijk deel van de marges naar zich toe weten te trekken. Booking en Thuisbezorgd zijn publiekslievelingen, maar zeker niet de lieveling van alle aanbieders en producenten. Partijen als Booking, Tripadvisor, Groupon, Google en Uber hebben de ambitie om de boekingskantoren van de toekomst te worden waar al het aanbod gevonden en gekocht kan worden. Wanneer ze eenmaal die positie verworven hebben is het lastig deze spelers nog aan te pakken.’

Kreijveld concludeert: ‘Er valt dus veel te zeggen om sterk in te zetten op de totstandkoming van een breed cultuurplatform met een open, coöperatieve stijl.’ Een cultuurplatform kan zorgen voor innovaties in de sector, inzicht bieden in het publiek en de effectiviteit van cultuursubsidies, en beter contact leggen met de consument.

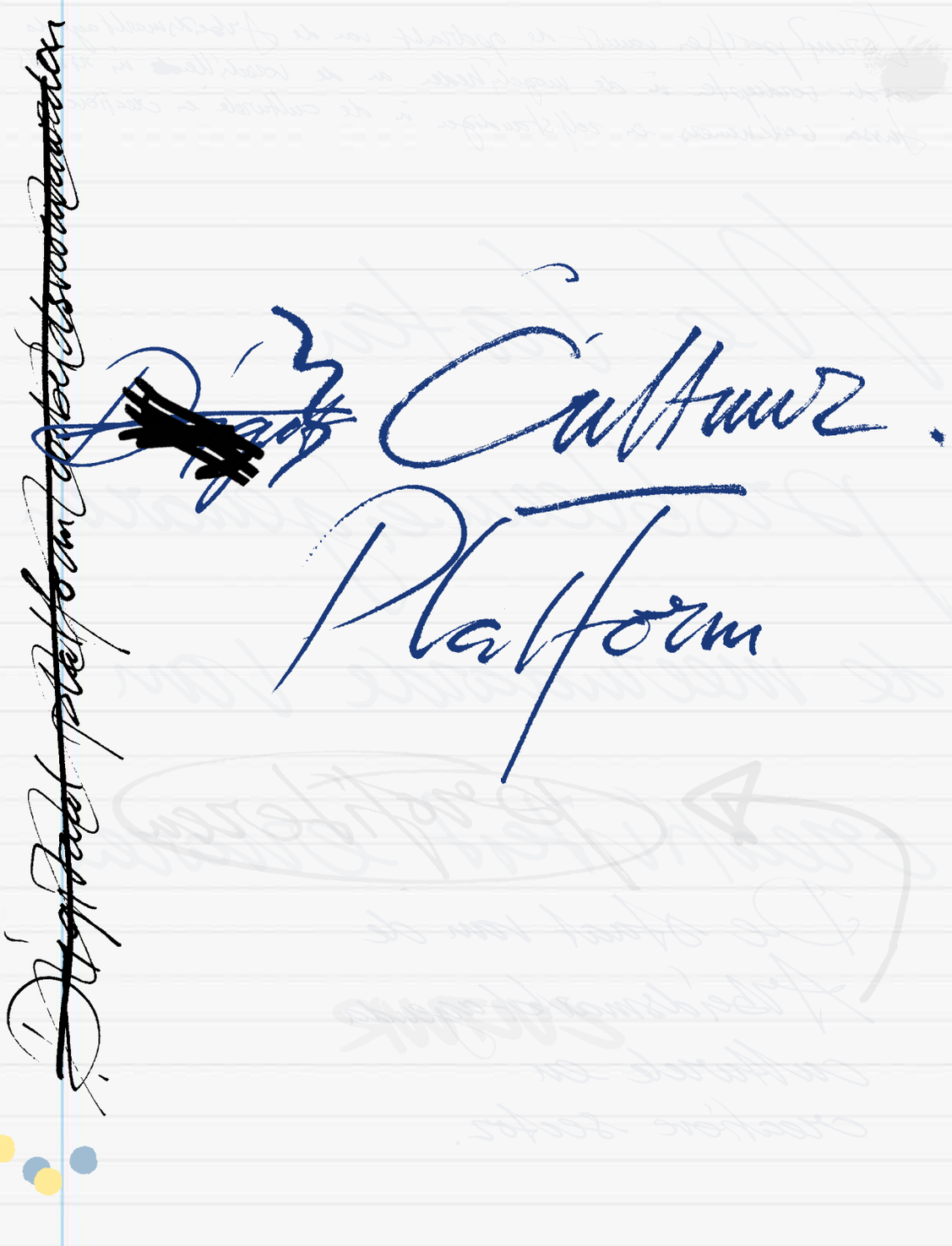
N.O.T.

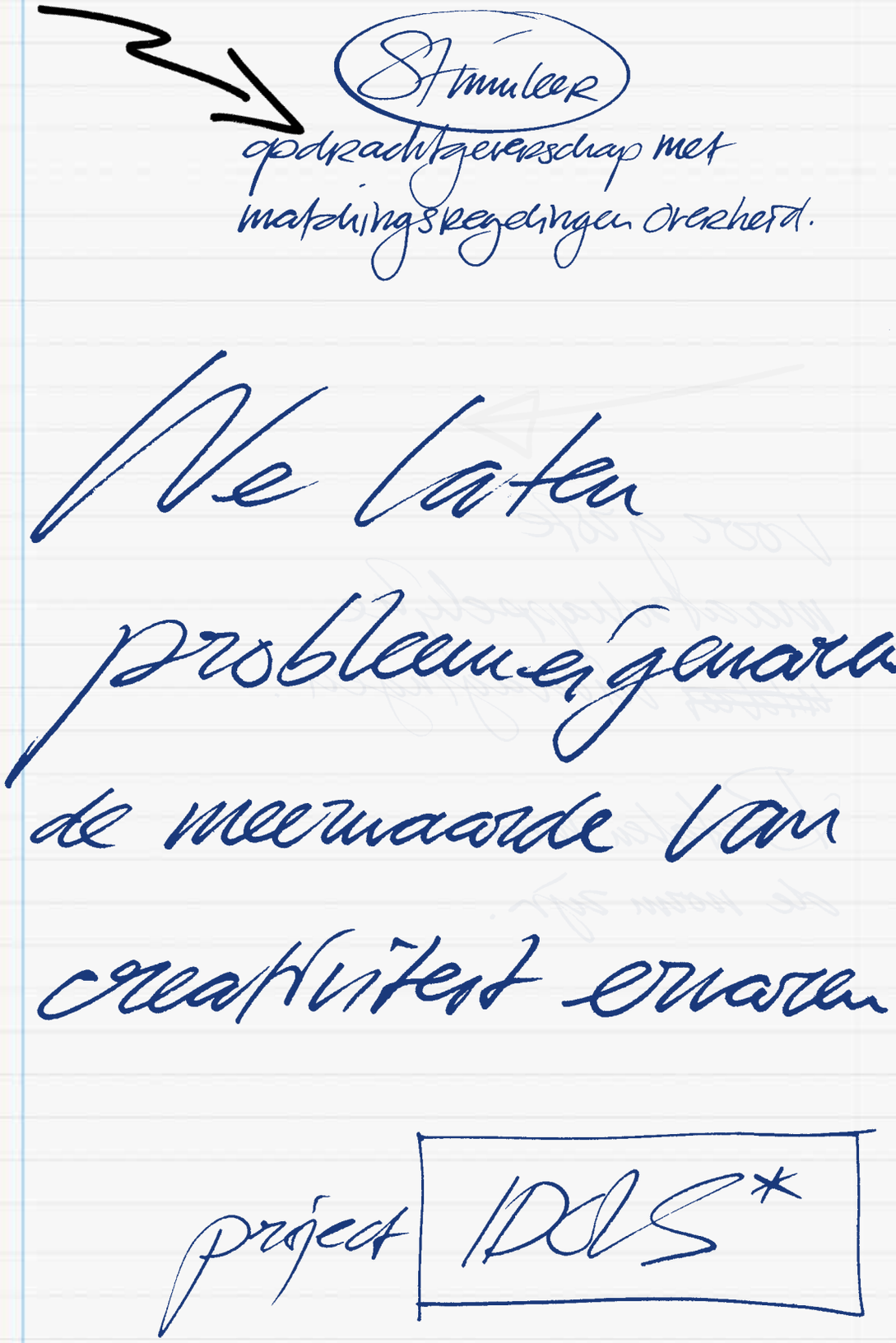
Breed gedragen prototype

In het lopende onderzoek inventariseert Groenen eerst bij branche-verenigingen onder welke voorwaarden ze informatie zouden willen delen. Groenen: ‘Sommigen zullen hun ticketsysteem willen koppelen, voor anderen is privacy een issue of bijvoorbeeld kostenreductie. Zo komen we tot een aantal aspecten voor mogelijke samenwerking, die ik vervolgens ga voorleggen aan partijen in de sector. Daaruit zal blijken aan welke elementen het meeste belang wordt gehecht, waarmee we dan rekening kunnen houden bij de ontwikkeling van een prototype voor een cultuurplatform.

‘Ook dat prototype gaan we weer voorleggen aan de sector en aanpassen aan de reacties die we daarop krijgen. Uiteindelijk zal ik dan het ministerie een voorstel kunnen voorleggen dat breed wordt gedragen in de sector.’

Groenen verwacht dat voorstel in het najaar 2020 te kunnen presenteren. Ondertussen is de voortgang van het onderzoek al wel te volgen via cultuur-inzicht.nl.





Door opdrachtgeverschap rond maatschappelijke vraagstukken te stimuleren en te professionaliseren wil het programma IDOLS de taartpunt voor de creatieve en culturele sector vergroten.*

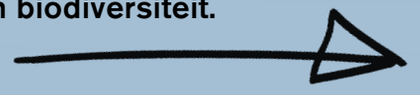
‘Wat mij betreft mondt dit project straks uit in een bont portfolio van aanbevelingen voor de samenwerking van verschillende opdrachtgevers en opdrachtnemers op complexe maatschappelijke vraagstukken’, zegt Gerbrand Bas, secretaris van de Federatie Creatieve Industrie en initiatiefnemer van het project IDOLS*.

IDOLS* staat voor Increasing Demand by Offering LearningS en dat omschrijft precies het doel. Bas: ‘In tien voorbeeldprojecten onderzoeken we hoe clusters van probleemeigenaren samen met consortia van opdrachtnemers uit de culturele en creatieve sector tot oplossingsrichtingen kunnen komen voor grote maatschappelijke uitdagingen. Het idee is dat alle partijen hiervan leren en dat probleemeigenaren de meerwaarde ervaren van het inschakelen van kunstenaars en creatieven. Wat uiteindelijk tot nieuwe opdrachten moet leiden voor de sector.’

Verschillende thema’s

De nu lopende IDOLS*-projecten gaan over thema’s als gezond leven voor tieners, sociale participatie met een verstandelijke beperking, consumptie van lokaal geproduceerd voedsel, betere hulp voor thuiswonende ouderen, schuldhulp voor jongeren of het tegengaan van seksuele uitbuiting van minderjarigen.

Om een idee te geven van de uiteenlopende partijen die op deze onderwerpen bij elkaar worden gebracht: in het project ‘Kruisbestuivers’ zijn bouwbedrijf Volker Wessels, natuurmuseum Naturalis en de Provincie Zuid-Holland de probleemeigenaren. Zij zijn gekoppeld aan Fronteer (creatief strategen), Openers (marketing-advies) en Art Partners (kunstenaars voor bedrijven) op zoek naar manieren om ruimte voor meer woningen en bedrijvigheid in balans te brengen met behoud van biodiversiteit.

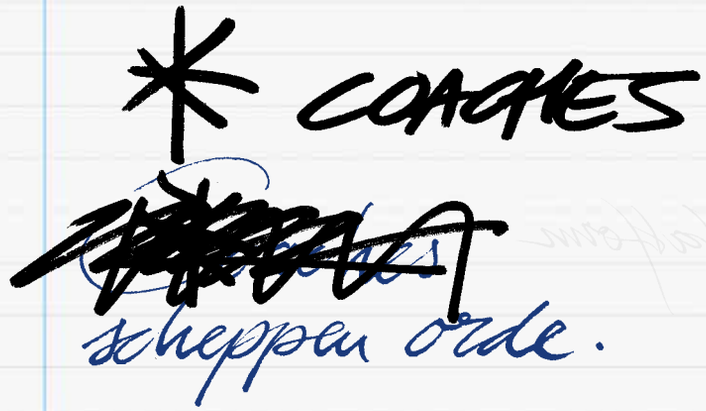


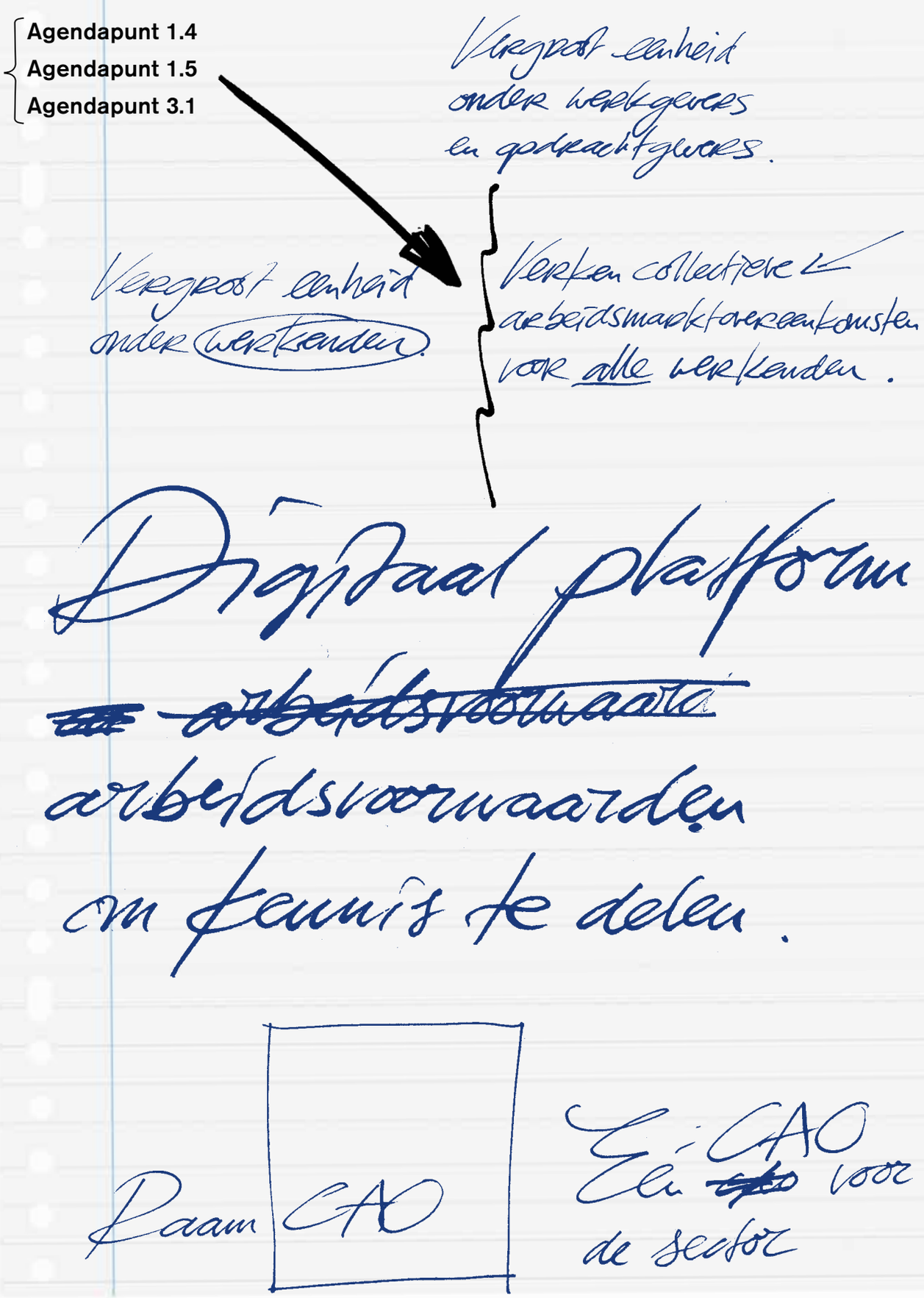
Coaches scheppen orde

Omdat dit soort samenwerkingen voor de meeste betrokkenen nog onbekend terrein zijn, is voor ieder van de projecten een coach aangesteld. ‘Een van de lessen die we al hebben geleerd is dat de term coach verwarring met zich meebrengt’, zegt Bas. ‘Misschien is ketenregisseur een betere titel. Hun opdracht is om orde te scheppen in een proces waar zoveel partijen bij betrokken zijn. Zij moeten helpen om iets te laten werken wat nog niet bestaat.’

Nieuwe rollen voor creatieven

In juni wordt het IDOLS*-project, dat met 1 miljoen euro door het ministerie van OCW wordt gefinancierd, afgesloten. Bas hoopt dat de dan verzamelde leerervaringen het fundament kunnen leggen voor nieuwe samenwerkingen van kunstenaars en creatieven in een meer strategische rol bij het aangaan van grote maatschappelijke, multistakeholder vraagstukken. ‘Als er straks tien apps of andere concrete oplossingen liggen, dan is mijn opdracht mislukt’, zegt hij. ‘Het gaat er in dit project om nieuwe rollen en daarmee nieuwe opdrachten te ontwikkelen voor de culturele en creatieve sector door dit soort opdrachtgeverschap te stimuleren en professionaliseren.’





Eén cao voor de sector als geheel is verre toekomstmuziek, zegt Lineke Burghout, maar een digitaal arbeidsvoorwaardenplatform kan bijdragen aan de benodigde kennis in het nastreven daarvan.

Een digitaal platform met een compleet overzicht van de arbeidsvoorwaarden in de culturele en creatieve sector. Tijdens de Werkconferentie Arbeidsmarktagenda op 21 januari 2019 in TivoliVredenburg kwamen verschillende aanjagers van agendapunten samen tot de conclusie dat zo’n platform van grote waarde zou kunnen zijn om een aantal van die punten verder te brengen.

‘Zo’n platform heeft alleen zin als het steeds wordt bijgehouden. Daarvoor heb je een bureau nodig en mensen voor wie dat een vaste taak is’, zegt Lineke Burghout, senior-beleidsmedewerker werkgeverszaken bij de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK). Zij hoopt dat het Platform ACCT daarin kan voorzien.

[redacted]-kaart

Burghout was aanjager van het agendapunt dat de mogelijkheden van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) voor alle werkenden in de sector verkende. Daarvoor is om te beginnen een overzicht gemaakt van alle al bestaande cao’s in de culturele en creatieve sector, samengebracht in een cao-kaart. ‘Wat daarbij opviel is dat er al best veel cao’s in onze sector van kracht zijn’, zegt Burghout. ‘Dat leidde tot wisselende reacties. Sommigen vonden het een goed teken, anderen vonden het juist idioot dat er zoveel afzonderlijke cao’s binnen de sector bestaan.’

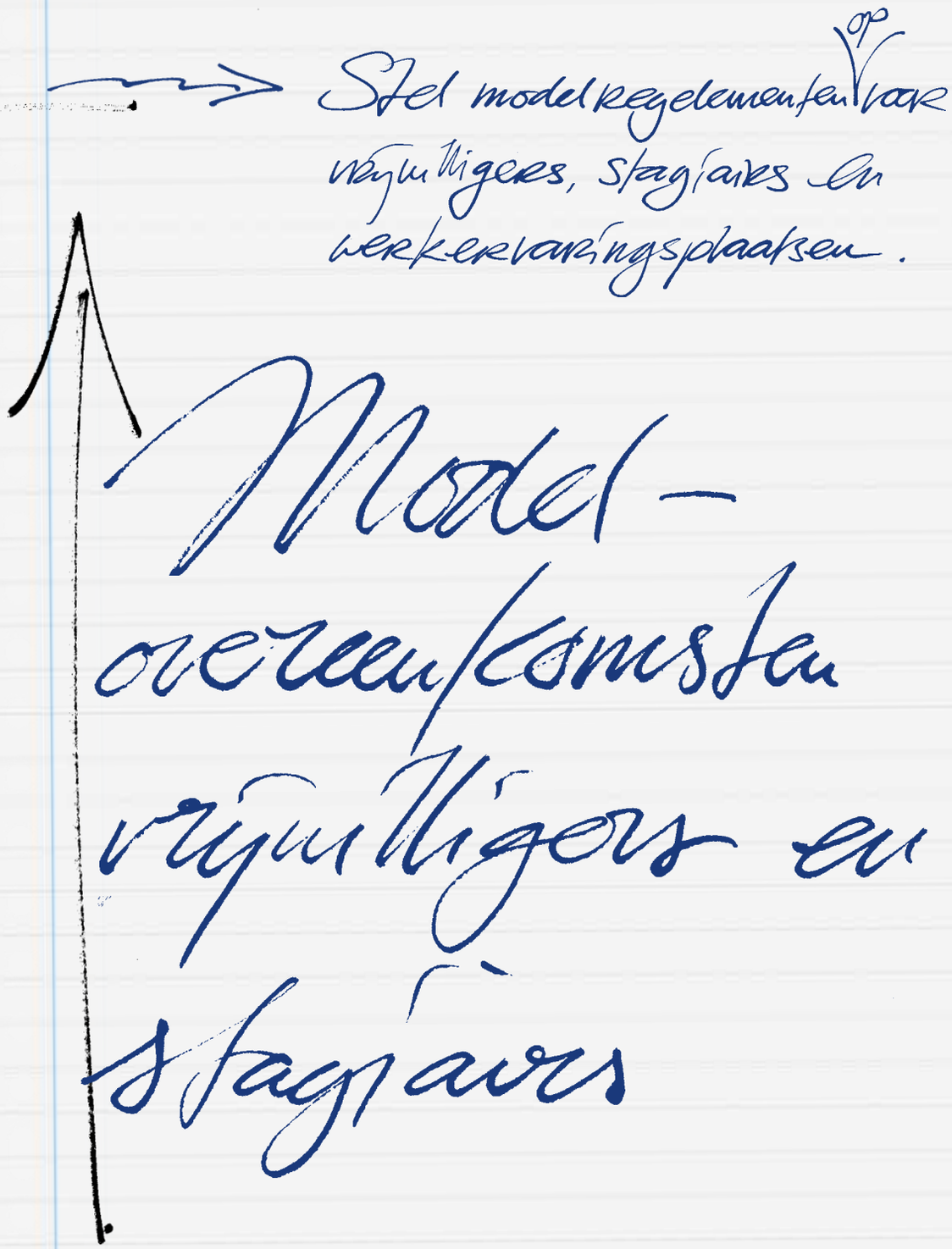
Raam-cao

Bij het samenstellen van de Arbeidsmarktagenda zijn al stemmen opgegaan om te streven naar een soort raam-cao die voor de hele sector zou kunnen gelden, vertelt Burghout. ‘Het voordeel daarvan zou kunnen zijn dat je maar één cao hoeft uit te onderhandelen, waar afzonderlijke branches nog specifieke afspraken aan toe zouden kunnen voegen. Dat zou een hoop werk schelen. Aan de andere kant, hoe groter en diverser de achterban, hoe moeilijker zulke onderhandelingen ook weer zijn. Ik zie zo’n raam-cao dan ook als een stip aan hele verre horizon. Een digitaal platform over arbeidsvoorwaarden kan zorgen voor meer kennis en expertise in de sector en op termijn bijdragen aan betere arbeidsvoorwaarden voor alle werkenden in de sector.’

Meer eenheid bij sociale partners

Om tot sectorbrede afspraken te komen is het van belang dat zowel werk/opdrachtgevers als werk/opdrachtnemers zich zoveel mogelijk verenigen om met een stem te kunnen spreken. De Arbeidsmarktagenda stuurde daar ook op aan.

Inmiddels hebben 22 beroeps- en belangenverenigingen zich verenigd in de Creatieve Coalitie, die streeft naar duurzame verbetering van het culturele klimaat en de sociaaleconomische positie van alle werkenden in de culturele en creatieve sector. Aan werkgeverszijde zijn brancheorganisaties verenigd in de Federatie Cultuur.



Meer afstemming binnen de gehele culturele en creatieve sector over de inzet van vrijwilligers, stagiairs en werkervaringsplaatsen (VSW'ers) kan ervoor zorgen dat hun werk beter wordt afgestemd op de taken van betaalde krachten. Dat is een van de hoofdconclusies van het onderzoek 'Er is ALTIJD iets te doen' dat de Boekmanstichting in 2019 publiceerde naar verdringing op de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector door onbetaalde krachten.

De onderzoekers stelden vast dat sinds 2005 in de cultuursector steeds meer vrijwilligers worden ingezet. Van verdringing is echter vooral sprake bij kleinere organisaties, waar inzet van vrijwilligers vaker een economisch dan een maatschappelijk motief heeft.

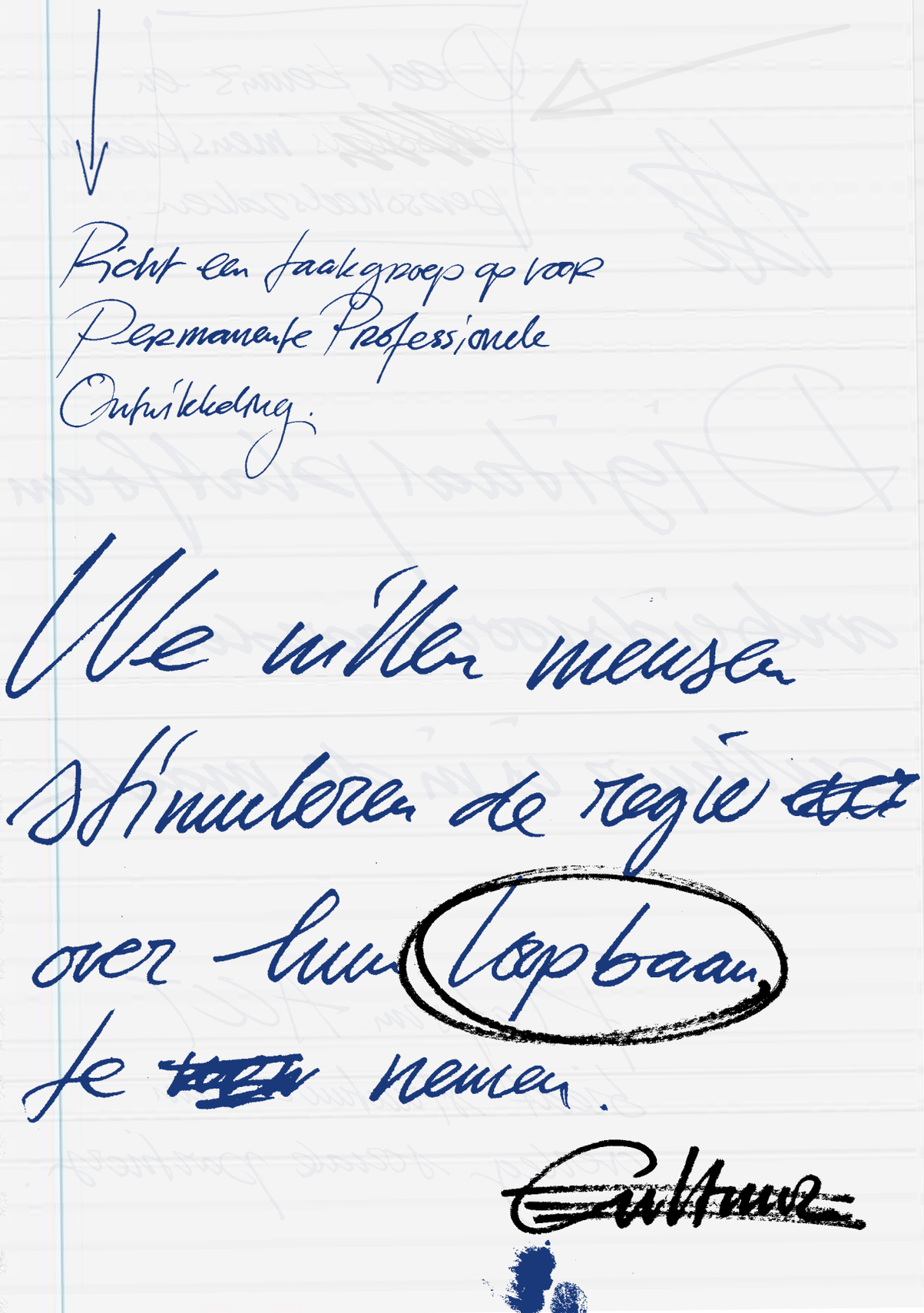
Bij de inzet van stagiairs zagen de onderzoekers nauwelijks verdringing van betaald werk. De Boekmanstichting voerde dit onderzoek uit in het kader van het agendapunt dat naar modelovereenkomsten voor VSW'ers toewerkte.

Advies advocaten

Om tot die modelovereenkomsten te komen zijn al bestaande overeenkomsten in de cultuursector verzameld en voorgelegd aan het advocatenkantoor Stadhouder Advocaten in Utrecht. 'We hebben ze gevraagd te bekijken in hoeverre die overeenkomsten aan de wet-en regelgeving voldeden', zegt Kees Lamers, beleidsmedewerker van de Vereniging Nederlandse Poppodia en Festivals, aanjager van die agendapunt. 'Een soort gratis juridisch advies. Verschillende partijen waren daar heel blij mee.'

Vervolgens hebben de advocaten ook drie modelovereenkomsten opgesteld. 'Die mag iedereen naar believen gebruiken', zegt Lamers. 'Ik weet inmiddels van een paar organisaties die hun bestaande overeenkomsten hebben aangepast. Het is geen dwingende norm, maar ons advies is: doe er je voordeel mee.'

De modelovereenkomsten staan op arbeidsmarktagenda.nl en platformacct.nl.



Het zit wel enigszins in de aard van de kunstenaar om zich te blijven ontwikkelen, maar de culturele en creatieve sector wordt niet door kunstenaars alleen gevormd. Bovendien kunnen zich tal van redenen voordoen waarom creatieve makers zich moeten om- of bijscholen. Daarom wordt er toegewerkt naar een structureel instrument voor Permanente Professionele Ontwikkeling.

Thera Jonker, tot maart 2019 aanjager van het agendapunt Permanente Professionele Ontwikkeling (PPO), formuleerde de doelstelling daarvan zo: ‘Iedereen moet straks inzien dat het noodzakelijk is om tijd en geld te besteden aan professionele ontwikkeling waarmee mensen hun vakkennis op peil houden en duurzaam inzetbaar blijven.’

Creatief bureau IJsfontein verkende het onderwerp en kwam met een aantal aanbevelingen op basis waarvan een plan van aanpak is gemaakt. Belangrijkste conclusies: PPO moet niet per discipline apart worden benaderd, maar sectorbreed. Tegelijkertijd moet er niet worden gestreefd naar een enkel fonds of nieuwe organisatie om die PPO voor de hele culturele en creatieve sector te gaan organiseren. In plaats daarvan is het beter via een aantal experimenten en pilots te leren wat wel en niet werkt, om zo tot een meer structureel instrument te komen.

Cultuur Academy

We zijn eind 2019 de voorbereiding begonnen van enkele pilots. In Nijmegen is de Cultuur Academy opgezet om kennisuitwisseling tussen en scholing van professionele cultuurmakers in Arnhem en Nijmegen te bevorderen. Met financiering van de gemeente Nijmegen en het ministerie van OCW wordt een laagdrempelig programma opgezet met onder meer trainingen rond persoonlijk leiderschap of gebruik van sociale media. Ook is er een maandelijks subsidiespreekuur.

Behoeften inventariseren

Een tweede pilot van Omscholing Dansers Nederland (ODN) en Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFPK) brengt meer in detail in kaart welke behoeften rond PPO in verschillende deelsectoren van de podiumkunsten bestaan. Als deze publicatie verschijnt zijn daarvoor net vier gesprekken afgerond met stakeholders (opdrachtgevers/instellingen), zzp’ers, werknemers en ten slotte die drie partijen bij elkaar.

Paul Bronkhorst, directeur van ODN, legt uit: ‘Voor dansers is duidelijk dat zij vanaf een bepaalde leeftijd iets anders moeten gaan doen. Vandaar dat we Omscholing Dansers Nederland hebben opgericht. We begeleiden dansers bij het maken van keuzes voor hun verdere loopbaan en in veel gevallen is er ook geld om hun omscholing te bekostigen. Wat we in deze pilot helder willen krijgen is in hoeverre dit ook voor bijvoorbeeld zangers, circusartiesten, musici, auteurs en andere disciplines aan de orde is. Dat de noodzaak er is weten we onder meer uit aanvragen bij het Sociaal Fonds Podiumkunsten.’

Regie over eigen loopbaan

‘Ondertussen gaat het niet alleen om omscholing bij carrièrebe-eindiging. Het gaat ook over verdere professionalisering zodat je niet verarmt in je vak. En daarbij hebben we het niet alleen over de creatieve makers zelf, maar ook over alle mensen om hen heen die hun werk mogelijk maken, van bureaumedewerkers tot technici, enzovoort. De kernvraag is: hoe kun je mensen stimuleren om de regie over hun eigen loopbaan in de hand te nemen.’

De uitkomsten van de vier gespreksrondes zullen gebruikt worden om de uiteindelijke vorm te bepalen van een structureel instrument PPO, waarvoor OCW in ieder geval al 15 miljoen euro in het vooruitzicht stelde.

Digitaal platform
arbeidsvoorwaarden
~~cultuur~~ CULTUUR is in de maak

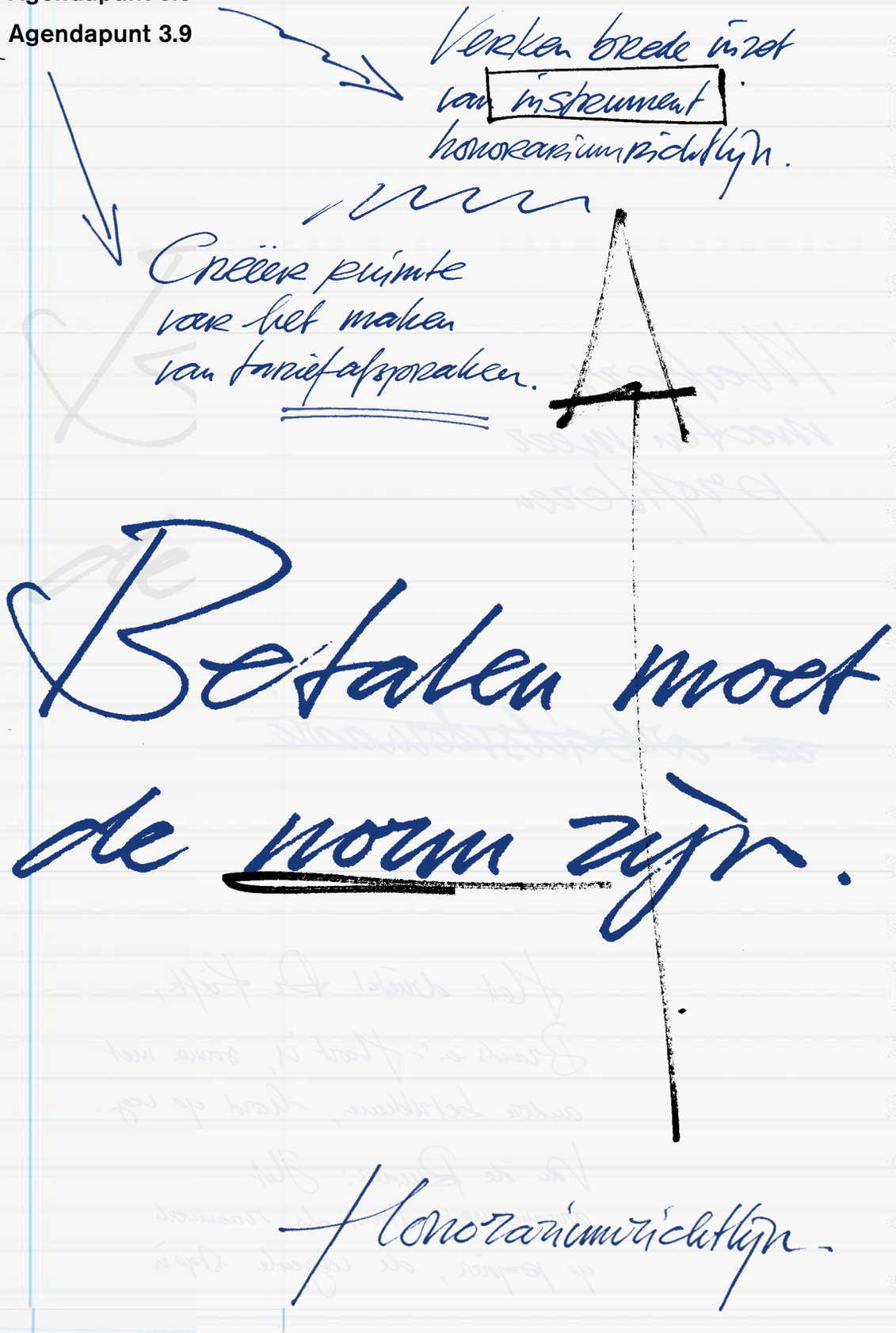
Platform ACCT
biedt structuur aan
overleg sociale partners.

De culturele en creatieve sector telt veel kleine instellingen die geen aparte afdeling of functionaris voor personeelszaken. Dat kan goed werk- en opdrachtgeverschap in de weg zitten. Om die kleinere instellingen op dit vlak te hulp te schieten, wordt vanuit de Arbeidsmarktagenda gewerkt aan een digitaal platform arbeidsvoorwaarden cultuur.

‘Op dat platform kunnen instellingen informatie vinden en uitwisselen over arbeidsvoorwaarden in de sector’, vertelt Anne Marie ’t Hart, hoofd beleidszaken bij Cultuurconnectie en de trekker van dit agendapunt. ‘Op het platform verzamelen we de verschillende cao’s in de sector, zodat mensen die met elkaar kunnen vergelijken en er punten uit kunnen overnemen. Ook komt er een forum waar werk- en opdrachtgevers en personeelsfunctionarissen tips en informatie kunnen uitwisselen.’

Het ministerie van OCW heeft zich achter het plan geschaard en kan zich ook vinden in het voorstel dat het platform een persoon krijgt die het forum kan beheren en vragen kan beantwoorden. ‘Niet iedereen leert op dezelfde manier’, zegt ’t Hart. ‘Er zijn altijd ook mensen die per mail of telefoon contact willen zoeken. We zijn nu aan het bedenken hoe het platform praktisch vorm moet krijgen. De Algemene Werkgevers Vereniging Nederland heeft ons daarover advies gegeven en we kijken nu of integratie met de website van Platform ACCT de beste oplossing is.’

Agendapunt 3.8
Agendapunt 3.9



Een honorariumrichtlijn in de culturele sector werkt het beste als daarin de nadruk ligt op goed opdracht-, c.q. werkgeverschap, en minder op het beschermen van laag- of niet-betaalde makers. Dat is een van de bevindingen in het rapport ‘Honorariumrichtlijnen’ dat onderzoeker Henk Vinken maakte in opdracht van het Fonds Podiumkunsten.

Uit interviews met vertegenwoordigers van de verschillende sectoren waar honorariumrichtlijnen aanwezig zijn, destilleerde Vinken een vijftal succesfactoren. Richtlijnen werken het best als er een breed draagvlak voor is en als er betrokkenheid is van toonaangevende partijen in de sector. Bij de opstelling van honorariumrichtlijnen is het zinvol om onafhankelijke ‘derden’ te betrekken, zoals onderzoekers en/of juristen.

Lange adem

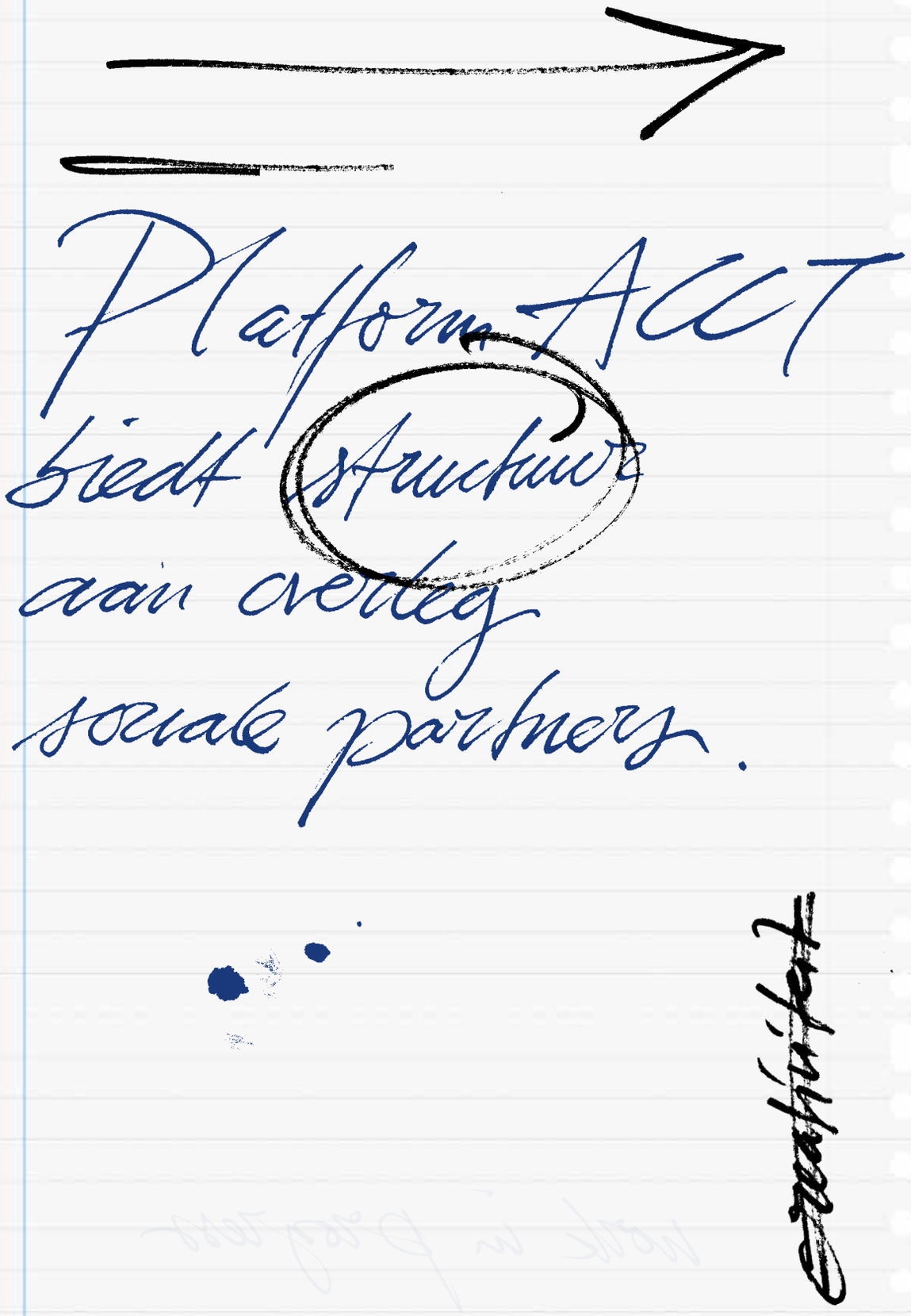
Als vermeld werken honorariumrichtlijnen beter als goed opdracht-/werkgeverschap als uitgangspunt wordt genomen. ‘Het moet de norm (een ‘fair practice’) worden om, net als elders in de economie, voor diensten en producten in de culturele en creatieve sector te betalen’, stelt Vinken. Tenslotte moeten opstellers van richtlijnen beseffen dat zo’n proces een lange adem vergt en constante monitoring en aanpassingen op basis van ervaringen.

Tarieven zijn vloeibaar

Vinken deed in opdracht van de Kunstenbond ook onderzoek naar de manieren waarop tarieven voor zzp’ers in de culturele en creatieve sector tot stand komen en de ruimte die er is voor collectieve onderhandelingen over die tarieven. Vinken constateerde in het rapport ‘Tarieven in de culturele en creatieve sector’ dat tarieven over het algemeen ‘vloeibaar’ zijn en dat daardoor de beroepspraktijk ‘voor iedereen precair’ te noemen is.

Verder bleek Vinken dat er weinig tot niet wordt onderhandeld in bijna alle deelsectoren en dat zzp’ers behoefte hebben aan collectieve afspraken, niet alleen over een normale beloning, maar ook over tijd, bijscholing en voorzieningen.

Inmiddels stelde de Autoriteit Consument & Markt een Leidraad Tariefafspraken zzp’ers op met de voorwaarden waaronder zzp’ers (in alle branches) collectieve afspraken moge maken.



Met het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (Platform ACCT) krijgt de Arbeidsmarktagenda een structureel vervolg. Het platform brengt werkenden, opdracht- en werkgevers en samenwerkingspartners bij elkaar met het doel de punten uit de agenda verder uit te werken.

‘We hebben lang nagedacht over een goede structuur voor het platform’, vertelt Erik Akkermans, voormalig voorzitter van de Federatie Cultuur die optreedt als kwartiermaker van Platform ACCT. ‘Uiteindelijk hebben we gekozen voor een vorm met een deelnemersraad en een bestuur waarin de sociale partners een goede positie hebben en ook ruimte is voor samenwerkingspartners en andere belanghebbenden.’

Achthoofdig bestuur

De Stichting Platform ACCT is officieel opgericht per 1 januari 2020. De stichting heeft een bestuur van acht personen, drie op voordracht van de organisaties van werkenden, drie op voordracht van organisaties van opdracht- en werkgevers, een op voordracht van samenwerkingspartners (zie hieronder), en een onafhankelijk voorzitter.

De deelnemersraad heeft een adviserende rol en wordt gevormd door vertegenwoordigers uit vier categorieën:

- Rechtspersonen die werk- en opdrachtnemers vertegenwoordigen;
- Rechtspersonen die werk- en opdrachtgevers vertegenwoordigen;
- Samenwerkingspartners (zoals Kunsten ’92, de Akademie van Kunsten, de vereniging van kunsthogescholen KUO en ondersteunende instellingen)
- Belanghebbenden (zoals het ministerie van OCW, de cultuurfondsen, de Raad voor Cultuur, de VNG en de SER).

Kenniskamers

Het platform heeft een bureau en een directeur en wordt inhoudelijk gevoed vanuit kenniskamers, waarin de overlegpartners ontwikkelingen en knelpunten signaleren, beleidsonderdelen uitwerken en voorstellen doen voor de aanpak van zaken. De kenniskamers geven inhoudelijke verdieping aan voorgenomen plannen.

PPO heeft prioriteit

Op de agenda van het platform heeft de ontwikkeling van een structuur voor Permanente Professionele Ontwikkeling de hoogste prioriteit, vertelt Akkermans. ‘Er moet een set van criteria komen op basis waarvan mensen een beroep kunnen op een voorziening, waarvoor het ministerie van OCW al 15 miljoen euro heeft gereserveerd. Een van de vele andere onderwerpen is de ontwikkeling van honorariumrichtlijnen voor bepaalde deelsectoren en verder faciliteert het platform het overleg op al die punten waar dat nodig is.’

(Platform ACCT)

ministerie van OCW [redacted]

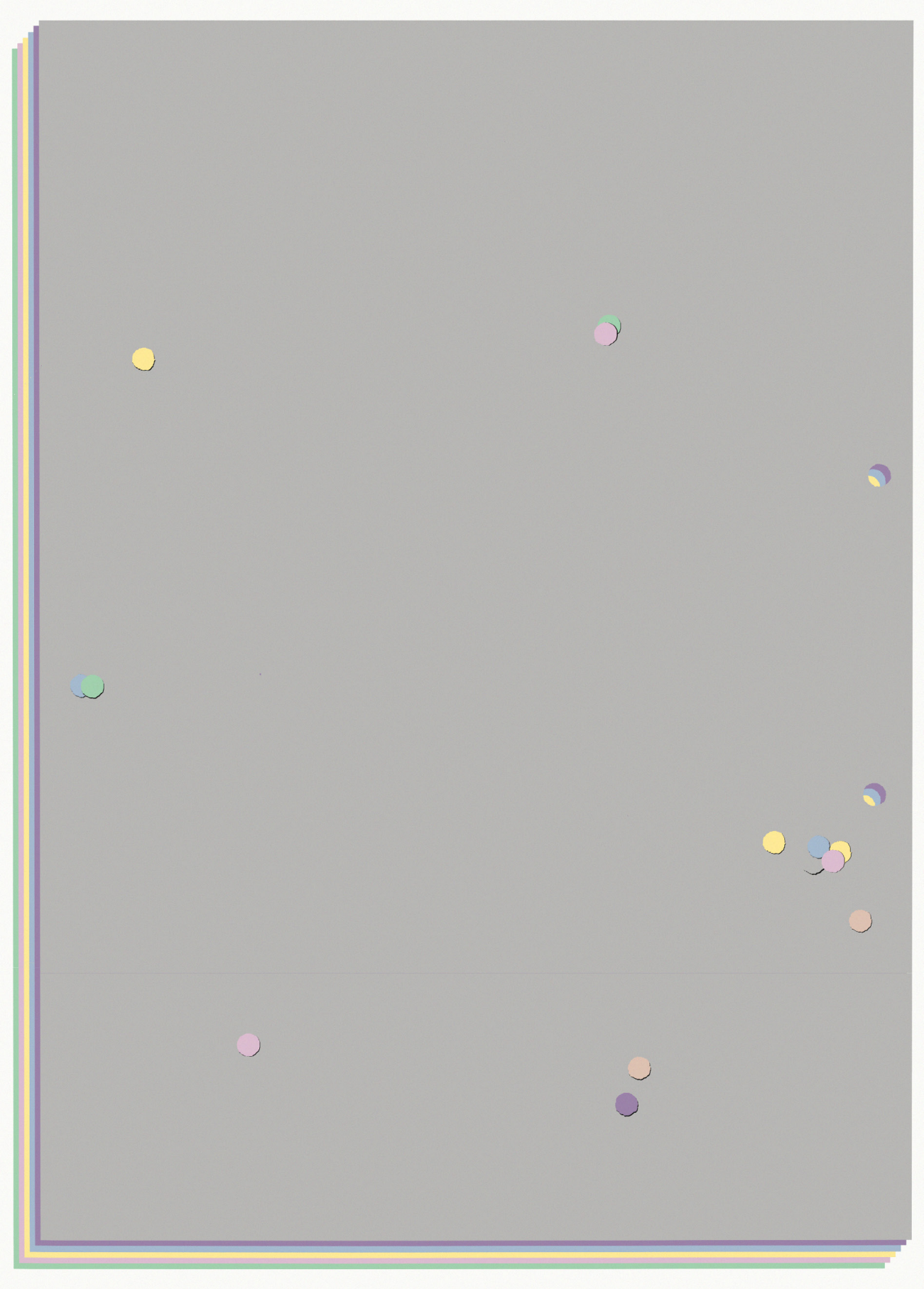
De stuurgroep

20.2

De Regiegroep van de Arbeidsmarktagenda bestond uit:

Evert Verhulp **(voorzitter tot 1 oktober 2019)**
Erik Akkermans **(waarnemend voorzitter na 1 oktober 2019)**
Kunsten ’92: ***Jan Zoet*** **(plv.** ***Marianne Versteegh*****)**
Kunstenbond: ***Caspar de Kiefte*** **(plv.** ***Peter van den Bunder*****)**
FCI: ***Gerbrand Bas*** **(plv.** ***Madeleine van Lennep*****)**
Federatie Cultuur: ***Jan Brands*** **(plv.** ***Anne Marie Hoogland*****)**
Akademie van Kunsten: ***Geertjan de Vugt***
OCW: ***Katie Schreiber*** **(plv.** ***Camiel Vingerhoets*****)**
Raad voor Cultuur: ***Klazien Brummel***
Rijkscultuurfondsen: ***Tiziano Perez*** **(plv.** ***George van Breemen*****)**
SER: ***Gerard van Essen*** **(secretaris tot 1 juni 2019)**
NAPK: ***Wim Kronemeijer*** **(secretaris vanaf 1 juni 2019)**

Colofon

©2020, Regiegroep Arbeidsmarktagenda

Tekst: ***Bas van Lier***
Grafisch ontwerp: ***Thijs Verbeek***
Productie: Kunsten ‘92
Herengracht 62, 1015 BP Amsterdam