

5 Bevorderen van scholing en duurzame inzetbaarheid

5.1 Inleiding

Uit de verkenning van de SER en de RvC blijkt dat scholing een aandachtspunt is. In een sector waarin veel zelfstandigen met moeite rondkomen en instellingen fors moesten bezuinigen, zijn scholing en duurzame inzetbaarheid een financiële sluitpost. Ook de werkdruk staat soms voldoende aandacht voor scholing in de weg. Dat terwijl werkenden betere perspectieven hebben op bij- of omscholing en de culturele en creatieve sector baat heeft bij verdere professionalisering. Meer in het algemeen is een leven lang leren van belang in een veranderende wereld om een internationaal hoogwaardige industrie in stand te houden. In het SER-advies *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan: een advies over post-initieel leren* (maart 2017) wijst de raad op het belang van leren tijdens de loopbaan voor zowel werkenden, werkgevers en opdrachtgevers als de Nederlandse maatschappij als geheel. Met het Sectorplan Cultuur dat werkgevers- en werknemersorganisaties en sociale fondsen hebben opgezet, is behalve voor bijscholing ook de aandacht voor Human Resource Management (HRM) bij culturele instellingen toegenomen.¹ Verdere stappen zijn echter nodig.

De SER en de RvC stellen de volgende maatregelen voor ter vergroting van de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de culturele en creatieve sector:

5.2 Maak afspraken over scholing en duurzame inzetbaarheid

Het verminderen van de vrijblijvendheid van scholing en duurzame inzetbaarheid is primair de verantwoordelijkheid van de sector zelf. Makers, sociale partners en branche- en beroepsverenigingen hebben hier allen belang bij. Aandacht voor scholing en duurzame inzetbaarheid zou, als onderdeel van goed werkgever- en opdrachtgeverschap, een belangrijk onderdeel kunnen zijn van een Fair Practice Label (zie paragraaf 4.2). Er zijn echter ook vervolgstappen nodig.

Sociale partners kunnen afspraken maken over scholing en duurzame inzetbaarheid in cao's, arbeidsovereenkomsten en opdrachtovereenkomsten. In deze afspra-

¹ Zie: www.sectorplancultuur.nl.

ken dienen zowel mensen in loondienst als zzp'ers, stagiairs en vrijwilligers aandacht te krijgen, op gepaste wijze, om te voorkomen dat ongewenste concurrentie plaatsvindt door het afzien van scholing. De beide raden adviseren om over de volgende onderwerpen afspraken te maken:

- De financiering van scholing. Waar het gaat om functionele scholing, dus scholing die direct nodig is voor de uitvoering van iemands functie, ligt het voor de hand dat de werkgever deze scholing betaalt. Waar het gaat om scholing en ontwikkeling ten bate van iemands algemene ontwikkeling, zou financiering kunnen plaatsvinden door een bedrag te verdisconteren in de hoogte van het loon of honorarium, of door een gezamenlijke afdracht aan een persoonlijke ontwikkelrekening of scholingsfonds. Een goed voorbeeld is de Omscholingsregeling Dansers.
- Tijd en ruimte voor scholing. Binnen een dienstverband of opdracht dient voldoende tijd en aandacht te zijn voor scholing. Dit kan in de vorm van begeleiding, een vrijstelling voor scholingsactiviteiten of anders.
- Het openstellen van sectorale scholingsvoorzieningen voor zzp'ers, tegen variabele betaling.
- Versterking van de leercultuur. Het aanleren van nieuwe vaardigheden en de noodzaak om te investeren in scholing vraagt soms eerst om een andere mindset of bewustwording.

Daarnaast kunnen beroeps- en brancheverenigingen scholing minder vrijblijvend maken door kwaliteitskeurmerken te ontwikkelen, waarbij opleidingsniveau en permanente bijscholing een rol spelen. Dergelijke keurmerken werken vaak vraagsturend voor subsidieverstrekking en opdrachtgevers, wat als voordeel heeft dat regulering van het arbeidsmarktaanbod en professionalisering hand in hand gaan. Waar opleidingseisen worden gesteld, kan certificering helpen om in de praktijk of theorie ontwikkelde kennis en vaardigheden alsnog te waarderen.

5.3 Stimuleer leren tijdens de loopbaan middels een ontwikkelrekening

Een leven lang leren is onontbeerlijk in de huidige tijd en in het belang van werkenden en werkgevers. Scholing is echter ook een langetermijninvestering, waarbij mensen belemmeringen ervaren: de urgentie wordt onvoldoende gevoeld, het ontbreekt aan tijd of geld, er is onduidelijkheid over de mogelijkheden of opbrengsten, of mensen hebben eerdere negatieve leerervaringen. Het is vanuit maatschappelijk en economisch oogpunt onwenselijk wanneer werkenden niet duurzaam inzetbaar zijn en er is een publiek belang om dat te voorkomen. De SER heeft recentelijk een

advies over postinitieel leren uitgebracht, waarin hij verschillende aanbevelingen doet om leren tijdens de loopbaan te stimuleren en minder vrijblijvend te maken.² Om te ontdekken wat werkt en *deadweight loss* te voorkomen, oftewel meebetalen aan scholing die anders ook had plaatsgevonden, zijn experimenten en een lerende overheid noodzakelijk. De culturele en creatieve sector leent zich om verschillende redenen uitstekend voor proeftuinen.

De beide raden zien voor deze sector de volgende mogelijke maatregelen, die vooral liggen op de beleidsterreinen van de ministeries van SZW, OCW, EZ en Financiën:

- Stimuleer de leervraag door de invoering van een ontwikkelrekening, waarop werkenden fiscaal vriendelijk kunnen sparen. Op deze rekening kunnen werkenden, werk- en opdrachtgevers, fondsen en overheden zelf middelen storten, die kunnen worden besteed aan ontwikkeltrajecten naar vrije keuze van de werkende. Dit is tegelijk een prikkel en een uitnodiging om meer aan ontwikkeling te doen.³
- Introduceer een trekkingsrecht zodat het inzichtelijk wordt voor werkenden welke opleidingsmogelijkheden zij in financieel opzicht hebben. Dit leerrecht dient ook aangewend te kunnen worden voor het behalen van deelcertificaten.
- Waarborg toegang tot scholingsvoorzieningen voor niet-werkenden en kwetsbare zzp'ers. Bijvoorbeeld met een revolverend scholingsfonds, waarbij tegen gunstige tarieven geld geleend kan worden voor bij- of omscholing.
- Continueer het UWV-beleid dat dansers die gestopt zijn de mogelijkheid biedt om gebruik te blijven maken van een werkloosheidsuitkering, terwijl zij zich omscholen.

5.4 Zorg voor voldoende scholingsaanbod en HRM-ondersteuning

Binnen disciplines en regio's dienen er voldoende, kwalitatief goede bij- en omscholingsmogelijkheden te zijn. Dit is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de sector zelf. Door de versnippering in de sector en de vele zzp'ers en kleine organisaties zijn centrale organisatie en een bundeling van middelen noodzakelijk (zie paragraaf 6.8). Aandachtspunten bij het waarborgen van voldoende scholingsaanbod en HR-ondersteuning zijn:

- Naast beroeps- en sectorspecifieke scholing, zijn ook omscholingsmogelijkheden naar andere disciplines en sectoren van belang. Tevens is er sectorbreed aan-

2 SER (2017) *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan : een advies over postinitieel leren*, Den Haag : Sociaal-Economische Raad.

3 Ibid.

dacht nodig voor scholing in opdrachtnemer- en ondernemerschap en kennis van de markt in de sector.

- Erkenning van reeds verworven competenties (EVC) kan in sommige deelsectoren bijdragen aan de mobiliteit van werkenden en het versterken van een leercultuur. Bestaande competenties valideren kan zowel via kwalificaties van onderwijsinstellingen als via branchekwalificaties. De sector zou daarbij gebruik kunnen maken van de expertise van het Nationaal Kenniscentrum Erkenning van verworven competenties.⁴
- Voor (kleine en grote) werkgevers en opdrachtgevers zijn scholing en ondersteuning op het gebied van goed personeelsbeleid/HRM en goed werk- en opdrachtgeverschap onontbeerlijk om de duurzame inzetbaarheid van werkenden te verbeteren. Een mogelijkheid hiertoe is middelen te bundelen door samen te werken in coöperatief verband. Een andere mogelijkheid is dit te regelen via een gezamenlijk platform (zie paragraaf 6.8), waarbij voorzieningen ook openstaan voor kleine organisaties.
- Het kunstonderwijs kan een rol spelen in bij- en omscholing. Het is daarvoor van belang dat het kunstvakonderwijs de gevraagde ruimte krijgt om te pionieren met nieuwe leerwegen, zoals een flexibel en divers onderwijsaanbod voor verschillende doelgroepen (inclusief werkenden binnen en buiten de sector). Het ministerie van OCW kan bekostigde onderwijsinstellingen meer ruimte geven om leertrajecten op maat te bieden voor werkenden, met meerdere instroommomenten, verschillende instapniveaus en de mogelijkheid om deelcertificaten te halen.

5.5 **Continueer de versterking van de aansluiting onderwijs-werkveld**

Het is belangrijk dat het kunstvakonderwijs studenten optimaal voorbereidt op het werkveld. Dit is primair de verantwoordelijkheid van het kunstvakonderwijs en het ministerie van OCW, maar daarnaast is er ook een rol weggelegd voor regionale overheden en partijen uit de sector.

In het hbo-kunstvakonderwijs is de afgelopen jaren een structurele daling in de instroom van studenten gerealiseerd. Ook heeft er een herijking van de beroepsprofielen en verwachte vaardigheden plaatsgevonden, waardoor ondernemerschap nu is opgenomen in alle curricula, en zijn er nieuwe masteropleidingen ontwikkeld. Dit is het resultaat van een sectorplan van het kunstvakonderwijs, in navolging van

⁴ Zie www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl.

het advies van de commissie Dijkgraaf.⁵ Het hbo- kunstvakonderwijs heeft het initiatief genomen voor een vervolg op het sectorplan met Kunstonderwijs Next Agenda 2016-2020.⁶ De beide raden beoordelen deze ontwikkelingen als positief en adviseren de betrokken partijen om verder te gaan op de ingeslagen weg, de maatregelen om de instroom te reguleren op het huidige niveau te continueren en de resultaten te monitoren. Daarbij geven de raden drie overwegingen mee:

- Uitwisseling van best practices kan de kwaliteit van het ondernemerschapsonderwijs versterken. Het kunstvakonderwijs pioniert op het gebied van ondernemerschapsonderwijs – zo wordt in sommige opleidingen van studenten verwacht dat zij zelf een onderneming opzetten en zijn er incubatorprogramma's voor start-ups. Ook worden studenten op verschillende manieren voorgelicht over de werking van de markt waarin zij mogelijk gaan opereren. De inbedding en kwaliteit van dit onderwijs verschillen echter nog sterk per opleiding. Van het delen van best practices zouden niet alleen kunstvakopleidingen, maar ook opleidingen uit andere domeinen kunnen profiteren.
- De groeiende vraag naar creativiteit en kritisch denken in de samenleving, beschreven door onder meer de OESO,⁷ biedt nieuwe perspectieven voor het kunstonderwijs als basisopleiding. Naast afgestudeerden die excelleren in (de top van) hun discipline, zijn afgestudeerden werkzaam in diverse contexten, zoals (cultuur)educatie, (openbaar) bestuur en organisatie, de zorg en het bedrijfsleven. Een groot deel van de alumni komt bovendien terecht in andere sectoren, waar (zeker in internationaal perspectief) een groter belang wordt gehecht aan een masterdiploma. Voor een goede aansluiting op het werkveld is het daarom belangrijk dat studenten gemakkelijk kunnen doorstromen. Dit kan door meer mogelijkheden te creëren voor studenten met een kunstvakbachelor naar masteropleidingen van andere faculteiten. Het kunnen behalen van deelcertificaten is een andere mogelijkheid.
- Samenwerking met faculteiten buiten het kunstvakonderwijs kan leiden tot waardevolle kruisbestuivingen, zoals inhoudelijke kennisuitwisseling en netwerkvorming tussen studenten, meer mogelijkheden tot het volgen van flexibele individuele leerroutes en verbeterde doorstroommogelijkheden. Ook de derde cyclus verdient aandacht: de mogelijkheid om te promoveren door verdieping op het snijvlak van kunst en wetenschap. Deze behoefte is reeds geagendeerd door het kunstvakonderwijs zelf. De raden adviseren om hiervan gezamenlijk werk te maken.

5 Commissie Dijkgraaf (2010) *Onderscheiden, verbinden, vernieuwen - de toekomst van het kunstonderwijs*, Den Haag : Koninklijke De Swart.

6 Vereniging Hogescholen (2016) *Kunstonderwijs NEXT Agenda 2016-2020*, Den Haag : Vereniging Hogescholen.

7 Winner, E. [et al.] (2013) *Art for Art's Sake? The Impact of Arts Education*, Educational Research and Innovation, Parijs: OECD Publishing.

Beide raden hechten veel belang aan realistische voorlichting over het arbeidsmarktperspectief voor studiekeziers en studenten. Hoewel uit cijfers blijkt dat de initiële werkgelegenheid van afgestudeerden in het kunstonderwijs relatief goed is, verwachten de raden niet dat de lage inkomens en beperkte sociale zekerheid in grote delen van de culturele en creatieve sector op korte termijn zijn opgelost. Dit heeft onder meer gevolgen voor de mogelijkheden van jonge mensen om bijvoorbeeld een hypotheek af te sluiten. Studiekeziers en studenten die een professionele carrière in de sector ambiëren, moeten een bewuste afweging kunnen maken op dit vlak.

5.6 Conclusies

In een sector waarin veel zelfstandigen met moeite rondkomen en instellingen fors moesten bezuinigen, zijn scholing en duurzame inzetbaarheid vaak een financiële sluitpost. Dat terwijl werkenden betere perspectieven hebben met op bij- of omscholing en de culturele en creatieve sector baat heeft bij verdere professionalisering. In dit hoofdstuk hebben de raden daarom verschillende voorstellen gedaan ter vergroting van de duurzame inzetbaarheid in de sector. Hiervan hebben de volgende voorstellen prioriteit:

- Om scholing en duurzame inzetbaarheid te bevorderen, is het volgens de raden in de eerste plaats van belang dat sociale partners afspraken maken over de financiering hiervan en de ruimte hiervoor. Dit kan in cao's en arbeids- en opdrachtovereenkomsten, maar ook in richtlijnen voor honoraria. Scholing en duurzame inzetbaarheid voor alle werkenden zouden ook een plaats moeten krijgen in de eerdergenoemde code voor goed werkgever- en opdrachtgeverschap.
- Ten tweede roepen de raden de overheid op om loopbaanleren te stimuleren door te komen tot een ontwikkelrekening voor alle werkenden: een persoonsgebonden budget voor een zelfgekozen ontwikkeltraject. De culturele en creatieve sector zou in dit verband als proeftuin kunnen dienen.
- Ten derde adviseren de raden de sector om hun krachten te bundelen in een platform dat voldoende scholingsaanbod waarborgt, kleine organisaties ondersteunt bij HR-beleid en arbeidsmarktonderzoek stimuleert voor eenduidige en betrouwbare informatie over de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector. Er bestaat geen sectorbreed A+O fonds, dat voor andere sectoren dergelijke functies vervult. De overheid kan een belangrijke rol spelen in de financiering van een dergelijk platform.
- Tot slot vinden de raden het wenselijk dat het kunstonderwijs de maatregelen om de instroom te reguleren op het huidige niveau continueert en dat de oplei-

dingen de studenten ook de mogelijkheid bieden om zich tijdens hun studie te oriënteren op vakken, waarmee zij zich voorbereiden op een brede inzetbaarheid van hun specialisme in andere domeinen van de arbeidsmarkt.

