

Arbeidstevredenheid van non-formals en collectieven

Hoe tevreden (of niet) zijn autodidacte kunstprofessionals en kunstdocentcollectieven met hun werk?

K^L
AC

Inhoud

Inleiding	3
Aanpak	4
Leidraad/format interviews non-formals	5
1 Kunstprofessionals: hoe tevreden zijn zij over hun arbeidsmarktpositie?	6
1.1 Een positieve start: over arbeidstevredenheid	6
Non-formals	6
Samengevat in bullets	10
Collectieven	10
Samengevat in bullets	13
1.2 Over knelpunten en tegenslagen: ontevredenheid over je beroepspraktijk	13
Non-formals	13
Samengevat in bullets	16
Collectieven	16
Samengevat in bullets	19
1.3 Over ondersteuningsbehoeften	19
Non-formals	19
Samengevat in bullets	21
Collectieven	21
Samengevat in bullets	22
1.4 Toekomst: rooskleurig of niet	22
Non-formals	22
Samengevat in bullets	23
Collectieven	24
Samengevat in bullets	24
2 Analyse en conclusies	25
Non-formals	25
Collectieven	26
Bijlagen Vragenlijsten survey onderzoek en interviews collectieven en non-formals	28

Inleiding

In 2019 heeft LKCA in navolging op een eerder onderzoek naar kunstprofessionals in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie een vervolgonderzoek gedaan om een beter beeld te krijgen van de huidige stand van zaken. Dit onderzoek is kwantitatief en kwalitatief ingezet om informatie te verzamelen over de kunstprofessional in de kunstzinnige, culturele en creatieve sector. Hierin zijn naast zelfstandig werkenden (zzp'ers) professionals in loondienst en in collectieven inbegrepen. Beide onderzoeken hebben hetzelfde doel: zicht krijgen op de mate van arbeidstevredenheid van genoemde kunstprofessionals. In juli 2020 is een [enquête-rapportage](#) uitgebracht met de resultaten van het kwantitatieve deel met een aantal open vragen. Dit onderzoeksverslag over non-formals en collectieven is een weergave van het kwalitatieve deel van het onderzoek.

Collectieven zijn min of meer georganiseerde vormen van samenwerking van kunstprofessionals die voorheen bij een kunstencentrum in loondienst waren dat werd ontmanteld, of ontstaan zijn vanuit een ander motief ingegeven vanuit het zelfstandig ondernemer willen zijn. Non-formele professionals - dus de kunstprofessionals die een niet-formele opleidingsachtergrond hebben als selfmade professional en zowel beoefenaar c.q. docent/maker, coach of begeleider zijn in een kunstvorm - vormen een te onderscheiden groep die zowel zzp'er, als in loondienst of in een collectief werkend kunnen zijn.

Voor de vraag naar arbeidstevredenheid spelen voor beide groepen kunstprofessionals diverse omstandigheden een rol, waaronder ook de wijze waarop hun werkpraktijk is georganiseerd, dus zelfstandig opererend, in een collectief werkend als zzp'er, of als non formeel geschoold in een kunstdiscipline op basis van praktijkervaring. Daarnaast is van invloed welke betekenis de professionals geven aan elementen als scholing en (artistieke) ontwikkeling, vrijheid en hun motieven om te doen wat ze doen en de waardering en erkenning die ze ervoor krijgen. Verder is het van betekenis willen zijn voor anderen en er ook financieel van kunnen leven een marker voor de mate van tevredenheid. Vertrouwen in zichzelf en in anderen met we ze samenwerken speelt een belangrijke rol, naast het kunnen omgaan met een eerlijke vorm van ondernemerschap en ondernemersrisico.

In dit onderzoek kijken we naar de mate van tevredenheid van kunstprofessionals in collectieven en van non-formals over hun arbeidsmarktpositie. Dat doen we via semi-gestructureerde narratieve interviews waarin de professionals vertellen over hun beroep en de aantrekkelijkheid ervan, maar ook over hun tegenvallers en ondersteuningsbehoeften die ze nu hebben. Voor dit onderzoek hebben we negen non-formals en vier vertegenwoordigers van collectieven geïnterviewd met behulp van een semi-gestructureerde vragenlijst.

De leidende vraag - *Hoe aantrekkelijk is het beroep van kunstprofessional in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie?* - en het motief voor het onderzoek naar collectieven en non-formals is dezelfde als in het surveyonderzoek uit 2019 dat LKCA heeft uitgezet en resulteerde in de bovengenoemde enquête-rapportage. De focus van dit onderzoek is ten eerste de betekenis van beroepsaantrekkelijkheid van de kunstprofessional voor de infrastructuur van cultuurparticipatie identificeren en ten tweede zichtbaar krijgen door de individuele verhalen waar de kansen en bedreigingen liggen. "We gebruiken die data niet om harde cijfers te presenteren,

maar om een beeld te krijgen van arbeidstevredenheid, knelpunten en ondersteuningsbehoeften. De casestudies gaan dieper in op goede voorbeelden en moeten leiden tot praktische tips.” (LKCA 2019, p.3).

Aanpak

Alle negen non-formal respondenten en vier vertegenwoordigers van collectieven zijn geïnterviewd op basis van een checklist. Omdat het vooral bij de non-formals om een narratieve semi-gestructureerde interviewaanpak ging, is deze checklist bedoeld als een reminder om in het gesprek de hoofdaspecten van arbeidstevredenheid aan de orde te laten komen. De interviews zijn volledig opgenomen, woordelijk getranscribeerd, deels zelf en deels door een transscriptiebureau. Daarna zijn alle interviews gecodeerd in MAXQDA op trefwoorden die van tevoren geformuleerd zijn op basis van de vragen en op overige trefwoorden die uit de interviews naar voren kwamen. Dit leverde een codeboek op met 67 verschillende codes. Om te zien hoe frequent codes zijn gebruikt in alle interviews is een code cloud gemaakt, waarbij de grootst afgebeelde codes het vaakst op uitspraken van de geïnterviewden zijn toegepast. Er staan hier ook codes tussen die 1 of 2 keer zijn toegepast op uitspraken.



Leidraad/format interviews non-formals

Ik wil graag met je praten over je werk als **non-formal** in de creatieve en kunstsector en je ervaringen (doorvragen op datgene wat specifiek is voor een non-formal). Ik ben benieuwd naar wat je het meest **aantrekkelijk** vindt van jouw huidige beroepspraktijk (hoe je je werk nu uitoefent)? Wat springt er voor jou het meeste uit? Wat **motiveert** je om juist als non-formal te werken? Waar ben jij het meest succesvol in? Waar ben jij het meest **tevreden** over? Wat maakt je heel blij?

Met deze of een van deze vragen begon het eigenlijke interview van de non-formals. Via deze methodiek en een topiclijst staat de respondent centraal. De 'sturing' van de onderzoeker is beperkt. De houding van de onderzoeker is vooral luisterend, en bevestigend zodat de respondent blijft vertellen. Een van de respondenten verklaarde aan het eind van het gesprek dat dit hem wel tot denken heeft gezet. De soort vragen brachten hem in een reflectieve modus. Op deze wijze brengen interviews een diepere en betekenisvolle dimensie van het kunstprofessionalschap naar boven die lastiger te bereiken is via gesloten vragen. Deze dimensie geeft zicht op dieper liggende patronen en betekenissen van de professie die kennis toevoegt aan wat we weten over het fenomeen kunstprofessional zijn, met name de onderlinge diversiteit, opvattingen en invullingen van het vak.

Wel maakte de onderzoeker telkens een keuze voor een vraag, en als de respondent de vraag niet kon plaatsen vroeg deze het net weer anders door een keuze voor een van de andere formuleringen te maken. Dit was voldoende om het gesprek op gang te brengen en te houden in de meeste gevallen. Vervolg vragen en doorvragen naar andere aspecten volgden, waardoor we vrij natuurlijk het punt van - wat in het narratieve interview volgens [Floor Basten](#) de rol van macht wordt genoemd - de helpers en tegenstrevers bereikten. Dan werd doorgevraagd op wat en wie de respondent hebben tegengewerkt, welke tegenslagen respondent heeft ervaren. Op dat punt wordt heel concreet waar de (arbeids)(on)tevredenheid van de geïnterviewden ligt.

Hieronder volgt een thematische weergave van de gesprekken en een analyse daarvan. De antwoorden op de vragen zijn in vier categorieën herschikt. De eerste sectie vangt waar respondenten tevreden over zijn. De tweede gaat in op ontevredenheid. De derde zoomt in op ondersteuningsbehoeften onder respondenten en sectie vier gaat over toekomstperspectieven die positief dan wel negatief kunnen uitpakken. Binnen de secties lezen we eerst over de ervaringen van de respondenten met een non-formele opleidingsachtergrond. Daarna volgen de ervaringen van de vier respondenten van de collectieven. Het onderzoek wordt afgesloten met een concluderende analyse waarbij mogelijke praktische tips die uit deze analyse voortvloeien en voor wie deze tips zijn bedoeld uitgelicht worden.

1 Kunstprofessionals: hoe tevreden zijn zij over hun arbeidsmarktpositie?

Bevindingen: de mate van arbeidstevredenheid en de behoefte aan ondersteuning

1.1 Een positieve start: over arbeidstevredenheid

Om uit de interviews te kunnen genereren of de non-formals en collectieven tevreden zijn over hun arbeidspositie zijn verschillende soorten vragen gesteld in deze narratieve aanpak. Bij een interview van een vertegenwoordiger van een collectief is echter wel letterlijk de vraag gesteld of deze arbeidstevreden is. Mensen geven meestal geen antwoord op de vraag: “Ben je tevreden over je arbeidssituatie?” waar je qua informatie en aanknopingspunten meteen tot de diepere kern doordringt. Door via een andere weg door te vragen naar waar ze zichzelf het meest succesvol in vonden, en wat er wat aantrekkelijkheid van hun werk betreft nu het meeste uitspringt, kunnen uit de antwoorden aspecten die wijzen op tevredenheid gehaald worden. Daarnaast zijn coderingen toegevoegd aan overige uitspraken die wijzen op een zekere vorm van arbeidstevredenheid en het aantrekkelijk vinden van je beroep.

Non-formals

Waar zijn non-formals tevreden over, staat hier centraal. Dat kan direct gerelateerd zijn aan de kunstdiscipline, maar ook aan wat erbuiten staat:

Wat we ook doen is met gezonde voeding bezig zijn, inspirerend, we hebben een van de 15 gezonde kantines van Nederland en zijn daar weer trots op (interview non-formal 1).

Deze dansschooleigenaar put uit dit aspect van zijn werk dat feitelijk niet zijn core business is veel voldoening. Hierover is hij dus tevreden. Ook een woord als “trots” valt op, net als “een van de 15 gezonde kantines van Nederland”. Opmerkelijk is dat hij niet het feit noemt dat hij vanuit het niets een eigen succesvolle dansschool heeft opgebouwd die hij draaiende houdt met zowel zzp’ers als vrijwilligers.

Bij een andere professional valt ook de vakgerichte klantgerichtheid op:

Wat belangrijk is, is dat het iets is wat mensen vrolijk maakt. En dat is heel aantrekkelijk, want je bent zeg maar bezig met kunst en dat maakt dat mensen vrolijk worden (interview non-formal 2).

Deze respondent vertaalt tevredenheid in het blij maken van anderen door haar werk. Ze illustreert dit door een voorbeeld uit haar lespraktijk waar ze nu - jaren later - op terugkijkt:

Qua lesgeven, vrij in het begin van mijn carrière ben ik van Groningen naar het westen verhuisd, vanwege een project voor daklozen. Dus ik ben les gaan geven aan dakloze jongeren. En dat is een project wat heel veel indruk op mij gemaakt heeft. En ik heb nog met zeker de helft van die jongeren contact. Zijn allemaal of professionals in het circus geworden of professionals als docenten. Nou, dat is iets waar ik heel blij van word (interview non-formal 2).

Dit op anderen gericht zijn in het werk en serieuze verantwoordelijkheden dragen vertaalt zich ook in het willen samenwerken met anderen als een aantrekkelijk aspect van het beroep en een inkomen eraan overhouden:

Ik denk dat het het leukste is dat je met een groep naar iets toewerkt, naar een tof resultaat. En dat we ook, echt wat, dat je ziet wat je doet.

Bij een festival met een stroomstoring was ik was opeens verantwoordelijk voor 11.000 man. Dus dat was heel spannend, maar heel leerzaam en achteraf heel mooi om te zien wat we daar hebben neer kunnen zetten en dat het allemaal veilig is gebleven. Dus dat was voor mij- Vooral het laatste dat iedereen veilig genoten heeft, was voor mij belangrijk. En doordat wij hele goede plannen hadden klaarliggen, de juiste app gebruikten, de juiste regels hadden gemaakt, alles goed hadden doorgenomen, wist iedereen wat hij moest doen. Dus daar was ik- Ik denk dat dat het beste was uit dat festival (interview non-formal 8)

Ik vind het leuk om met allerlei mensen samen te werken: mensen van een theater, IKEA, een buiten festival. Ik kan mijn geld verdienen met mijn kunst en creativiteit dat vind ik al heel wat. [...] ik doe wat ik leuk vind en waar ik goed in ben [...] en ik heb diverse opdrachtgevers, op zoek naar nieuwe samenwerking en de markt verkennen. Daar ben ik wel tevreden over (Interview non-formal 3).

Het is “al heel wat” om je geld te verdienen met kunst: kennelijk is er een besef dat dit niet de regel is of voor iedereen geldt. Een andere non-formal geeft hetzelfde aan:

... maar eigenlijk ben ik gewoon heel tevreden.. over de hoeveelheid werk die ik heb, soms is het net iets teveel, soms is het net iets te weinig, maar dan komt het allemaal weer in balans.. ik kan er goed van leven ook (interview non-formal 4).

Ze noemt het woord niet, maar je kunt proeven dat vrijheid een belangrijk aspect vormt van het tevreden zijn. Dit wordt beaamd door weer een andere kunstprofessional:

Nou ja, wat mij dus het meest motiveert en dat heb ik net ook een beetje verteld, dat is gewoon dat eigenlijk alles wat ik bedenk, alle dingen die ik tegenkom waarvan ik zoiets heb, wat mij triggert om daar ook iets mee te doen en mij eigen variant erop te maken, of in ieder geval dat, dat ik die vrijheid heb, dat is wat me heel erg motiveert (interview non-formal 5).

Die vrijheid is sterk gekoppeld aan de persoon van de kunstprofessional zelf, hij legt er zijn creativiteit in:

Nou, dat eigenlijk alles wat ik doe, alle lessen die ik verzin, alle workshops die ik geef, dat het eigenlijk wel een stukje van mezelf is, omdat ik heel erg de vrijheid krijg om zelf vanuit mijn eigen interesses en kwaliteiten ook dingen op te zetten. Dus ja, dat eigenlijk. Dat ik daar gewoon heel erg veel vrijheid in heb (interview non-formal 5).

Het gevoel van vrij zijn verwoordt een andere kunstprofessional als volgt:

Ik vind dat ik de beste werkplek ter wereld heb... alles vind ik heel leuk... maar dat komt eigenlijk ook wel omdat ik heel breed werk.. ja ik focus me op 1 ding en dat is het kind, en het kind is zeg maar heel breed.. maar eigenlijk geniet ik van alle aspecten, zelfs van de administratie (lachend gezegd).. ook al zit ik daar dan tegenaan te hikken, maar als ik dat dan gedaan heb is het van o dat is eigenlijk wel heel fijn... (interview non-formal 4).

Een van de respondenten noemt haar creativiteit en innovatieve manier van denken als positieve aspecten van haar werk. Daaraan voegt ze haar kennis van ondernemen toe waarin ze naar eigen zeggen goed in is:

... ik doe wat ik leuk vind en waar ik goed in ben en ik heb diverse opdrachtgevers, op zoek naar nieuwe samenwerking en de markt verkennen (interview non-formal 3).

Een andere respondent beschrijft haar vooruitziende professionele ondernemingsgeest, als grondlegger van een Hiphopopleiding:

Ik was eenentwintig en toen liep ik stage voor een bedrijf; zij kregen toen een mogelijkheid om een mbo-opleiding op te zetten. En toen heb ik voorgesteld om een Hiphopopleiding daarvan te maken, alleen toen hebben zij daarvoor niet gekozen. Een jaar later konden ze nog wel een nevenopleiding starten, binnen hetzelfde kwalificatiedossier, artiest dan hè. En toen heb ik een jaar onderzoek gedaan naar hiphop in Nederland en hoe je dat in het schoolsysteem zou kunnen krijgen. En toen zijn we een jaar later daarmee gestart. Dus eigenlijk heb ik- ben ik grondlegger van die opleiding geweest. Daar heb ik twaalf jaar voor gewerkt en nou werk ik voor de concurrent. Ik heb eigenlijk de hiphopscene heb ik de afgelopen twaalf jaar best wel nou gevolgd en ik zag toen al een gat in de markt met deze opleiding. Want de opleiding heeft er wel voor gezorgd dat die scene ontzettend snel gegroeid is en veel meer toetreders heeft gekregen dan dat ze in de eerste instantie hadden (interview non-formal 6).

Betekenisvol werk doen en er voor anderen zijn zie je bij meer respondenten terugkomen:

En dat heb ik toen in zo'n cursus gedaan en dat is, daar kreeg ik ook hele leuke reacties op. Niet alleen van de cursisten, maar ook wel van collega's. Dus dat is dan misschien wel een voorbeeld waarvan ik ook echt een stukje van mezelf erin heb gestoken en wat heel erg goed uitpakte en waar ik heel trots op ben (interview non-formal 5).

Dus op een creatieve manier met mensen bezig zijn en daardoor mensen zien groeien en soms ook niet eens per se in een creatieve sector verder zien gaan maar wel dit aangrijpen als manier om weer wat zelfvertrouwen te krijgen en meer zelfwaarde. En om dat dus te begeleiden en dat inzichtelijk te maken voor mensen. Dus mijn achtergrond is sociaal werk en ik heb, ben altijd wel bezig geweest met sociaal werk maar wel met een kunstvorm als medium (interview non-formal 7).

Ook bij een andere respondent zie je het op andere mensen gericht zijn terug:

Het meest tevreden ben ik over het feit dat ik heel vaak het lampje aankrijg bij sommige mensen. Die dan van zichzelf overtuigd zijn dat ze helemaal niet creatief zijn, maar dat ik ze daarmee kan helpen door het net op een andere manier te bekijken; net wat meer buiten de kaders te gaan door het juist helemaal buitenaards vreemd aan te pakken en daar een vlammetje mee kan ontsteken bij mensen dat het lampje ineens aangaat van o wacht even.. ik kan het zo doen.. en dat vind ik wel een van de leukste dingen.. (interview non-formal 4).

De motivatie voor het werk geldt als een indicator voor tevreden zijn ermee:

Er is iets wat ik al sinds mijn vroege jeugd doe: creativiteit, dat zit eigenlijk gewoon in me. Ik heb ook gedacht ik ga in de zorg werken, maar uiteindelijk kom ik toch terug op dit pad; hoort bij me: ik moet dit doen, anders voel ik me niet compleet. Dit weet ik al vanaf mijn vroege jeugd zolang ik het me kan herinneren, en qua werk zo rond mijn 16e/17e kwam ik erachter. Ik was een jaar of 8 toen ik een wedstrijd won bij de VPRO als villa achterwerk artiest, waar ik een stripje maakte waar een tekenfilm van is gemaakt. En dat was wel echt een motivatie, dit kan ik dus, hier wil ik mee verder (interview non-formal 3).

Daarnaast zie je ook dat non-formals groei in hun zelfvertrouwen als punt van tevredenheid benoemen:

Ik ben zelf heel tevreden over zelfvertrouwen wat ik bij mezelf merk, in het aannemen van opdrachten en het uitzetten daarvan. Dus als iemand dan komt met een vraag van, kunnen jullie dit? Daar ben ik steeds minder bescheiden in ieder geval. Ook omdat ik gewoon echt geloof in wat we hier doen. En ik merk dat het, dat ik dat overzicht steeds beter heb over hoe zo'n geheel project dan gaat lopen en welke informatie je dan ook aan de start al wil hebben. En dat ook steeds helderder kan uitleggen, hoe die verschillende fases eruitzien (interview non-formal 7).

Dit uit zich ook in de ontwikkeling en groei in het werk zelf, voor non-formals een belangrijk moment:

Toen dacht ik, oké, ja weet je, ik heb me wel- Kijk, ik kan het wel, ik heb me bewezen en waar ik ook gewerkt heb, die zijn ook zeer tevreden daarmee. En ja, dan ook zo een soort van bewijs weet je, je hebt daar even op gewacht, maar je kan het en dan gaaf dat ook nog weer andere nieuwe dingen komen (interview non-formal 8).

Deze kunstprofessionals genieten duidelijk van hun werk met hart en ziel:

Daar zitten co-creaties in met een fashion art designer, met nog andere mensen, met muzikanten. Nou dat, ik ben trots dat ik daarmee op een groot festival heb gestaan. Maar ik vind het daarnaast net zo succesvol dat ik nu een aantal talenten heb die op de vooravond staan van allerlei prachtige projecten en kansen. Dat ik die kan begeleiden en dat zij mij teruggeven. En dat is dan achter de schermen. Dat ze zo megablij met me zijn. Ja, dan ben ik daar ook trots op. En doordat ik mijn hart ben gaan volgen, ja dat heeft mij inderdaad heel blij gemaakt (interview non-formal 9).

Samengevat in bullets

- klantgerichtheid
- het blij maken van anderen
- samenwerken met anderen
- je geld te verdienen met kunst
- vrijheid
- creativiteit en innovatieve manier van denken
- professionele ondernemingsgeest
- betekenisvol werk doen
- zelfvertrouwen
- ontwikkeling en groei in het werk
- werk met hart en ziel

Collectieven

Van de vier collectieven zijn er twee die behoorlijk tevreden zijn over hoe hun organisatie uitpakt voor aangesloten kunstprofessionals, en twee zijn dat niet. Elk collectief is weer anders georganiseerd, en is daarmee moeilijk te vergelijken met andere collectieven.

Collectief 4 is de meest recent gevormde, feitelijk nog geen jaar oud, maar met rond de 50 aangesloten zzp'ers de grootste. De spreekbuis van dat collectief is deel van het directieteam en zelf niet een van de kunstprofessionals. De kunstprofessionals die bij dit collectief zijn aangesloten hoeven alleen hun vak uit te oefenen, en niet ook allerlei organisatorische en facilitaire zaken. Die zijn hen door het directieteam uit handen genomen. Waardoor het lijkt alsof ze een soort zzp'ers in dienst van een collectief zijn geworden. Het managementteam zorgt voor alles: betalingen, roostering, planning:

Ja, ik ben- formeel heet ik artistiek leider afdeling volwassenen. Naast mij zit nog een artistiek leider jeugd, jongeren. En dan hebben we nog een zakelijk leider, dan hebben we nog iemand verantwoordelijk voor eigenlijk alle backofficebeheer van de cursisten, dat soort dingen. Met zijn vieren zijn we het team (collectief 4).

Ja, alle financiën lopen via het collectief.... En dan- kijk, op het moment dat wij ja zeggen, dan worden die cursisten natuurlijk gewoon gefactureerd, kan de docent gewoon zijn factuur sturen. Dus dat betekent dat jij, ook al zou die les helemaal komen te vervallen, kan jij uiteraard wel je factuur sturen (collectief 4).

Het lijkt erop dat er sprake is van een zekere werkzekerheid voor aangesloten docenten in dit collectief, als een les komt te vervallen en toch uitbetaald worden is voor menig zzp'er geen realiteit. In collectief 1 is er ook sprake van het werken met zzp'ers. De respondent hier is echter ook uitvoerend kunstprofessional, als oprichter van dit veel kleinere collectief met ongeveer 10 betrokken leden met daaromheen nog 10 kunstenaars. De aangesloten kunstprofessionals hier zijn soms ook nog gewoon elders als zzp'er werkzaam. Dat versterkt juist het collectief, aldus de oprichter van collectief 1. Ook vanaf het begin toen ze nog veel kleiner waren en wisten dat dit een bewuste keuze was:

Toen we nog een klein clubje waren, met ons vijven ofzo, ervoerden we dat een collectief eigenlijk is wie we zijn. Dat hebben we verder uitgewerkt tot de dag van vandaag. Je bent als kunstenaar een culturele ondernemer én je bent met elkaar een culturele onderneming. Je investeert met elkaar (collectief 1).

Ik ben er vooral voor de randvoorwaarden. Ik zou dit nooit in mijn eentje, even als een soort uitzendbureau en met wat freelancers kunnen doen. Het belangrijkste van het collectief is echt de organisatievorm om die missie te bereiken. ... we hebben nu een grote kring aan kunstenaars. Op de laatste vergaderavond waren we met 20 kunstenaars (collectief 1).

Collectief 4 is ontstaan uit de teloorgang van het plaatselijke kunstencentrum en is nog geen jaar bezig. Dit collectief lijkt nog het meest op een gewone onderneming waar de docenten als zzp'ers in dienst zijn en de leiding van het collectief geen docenten zijn maar er puur voor het management zijn. De spreekbuis van dit collectief lijkt ook het meest tevreden te zijn over de arbeidssituatie van de aangesloten docenten, voor zover hij dat kan weten. Waar collectieven tevreden over zijn verschilt overigens onderling, maar er zijn ook overeenkomsten als het gaat om het inhoudelijke aspect van de kunstdiscipline, waaruit hun liefde voor het vak blijkt: hoeveel mensen ze kunnen bedienen en echt iets kunnen leren, bijvoorbeeld door te zien dat een project veel aanmeldingen krijgt, of dat het publiek geniet van een jubileumfeest; dat oud leerlingen vertellen hoeveel ze gehad hebben aan de lessen, of dat er een grote aanmelding van kinderen bij activiteiten is:

Dat was echt superleuk. Ik had maar plek voor 12 maar ik had 27 aanmeldingen van één school. Alleen maar van de groepen 7 en 8. Het was zo'n mooi jaar. Geen doorstroming naar de school voor jong talent, maar wel heel enthousiaste kinderen, ouders en school (collectief 1).

Maar ook mensen die zeggen, wij hebben hier muzikles gehad en later zijn de leerlingen van mij, werken in de televisie-industrie, maken decors. Of iemand laatst die zei ook van, die bleek schipper te zijn geworden. Die vaart de hele wereld over met grote- dus ook gewoon, dat je toch, dat zo'n echte zeebonk zei tegen mij van ja, je hebt toch wel ervoor gezorgd dat ik gewoon me durf te uiten of dat ik creatiever durf te denken en- dus ook daarin vooral, denk ik, in dit geval, van oud-leerlingen en zo, dat je denkt hé, dat is toch leuk. En dat zo'n schipper zegt, en ik heb mijn saxofoon nog en soms speel ik nog wel en- dus dat, ja (collectief 3)

... wij zorgen dat wij drempels wegnemen, dichtbij het kind, ouders, veiligheid en inspiratie vanuit onze liefde voor kunst. Het kind als kunstenaar zien is ook belangrijk (collectief 1).

Een ander punt van tevredenheid ligt in de kracht van de gezamenlijkheid van het collectief, zowel politiek gezien als inhoudelijk, hoewel dat sporadisch uit de interviews naar voren komt:

Tijdens een vergaderavond ging het over de vraag: wat maakt dat je je verbindt aan het collectief? Maar ook wat maakt het kwetsbaar? Voor jou als kunstenaar maar ook andersom, wanneer ben jij als kunstenaar kwetsbaar. De kracht zit echt, gaven ze aan, dat we met

elkaar zijn en leren van elkaar, elkaar ondersteunen en gewoon een heel goede sfeer is. En ook de ruimte die je hier krijgt, dat je echt vrij bent in je les (collectief 1).

... gelukkig heeft, doordat wij laatst geconfronteerd werden met het feit dat dus de rugzakjes, die subsidie zou worden afgeschaft, bleek dat we een heel goed hecht collectief zijn. Want daar is toen, dat is echt massaal door ons allemaal opgepakt en dat is wel heel fijn om te merken. Dat als het nodig is, dat we er echt zijn (collectief 3).

We waren de eerste periode heel blij dat we op eigen kracht draaiden en op een gegeven moment merkten we dat we- we hebben gezien dat [we] echt grote waarde hadden, dat- dus de vraag die we aan het begin hadden van, hoe bevalt het iedereen, die konden we toen na een paar jaar beantwoorden (collectief 2).

Deze kracht sijpelde door in initiatieven van aangesloten docenten bij het initiëren van grote, stadsbrede projecten zoals een popconcert van leerlingen en een jubileumfeest. Vakgericht en sociaal bezig zijn in combinatie maken deze collectieven tevreden over hun werk. Ondanks dat dit collectief na 7 jaar ermee moest ophouden, heeft de woordvoerder stille hoop dat de opgedane contacten blijvend zijn en aanzetten tot nieuwe initiatieven:

We hebben zeven mooie jaren gehad en zo kijken we er ook naar van, er zijn hele mooie dingen gebeurd, mooie projecten uitgevoerd, mooie contacten tot stand gekomen. En we hopen heel erg dat die contacten blijven en dat het doorgaat in nieuwe vormen die we nu nog niet kennen (collectief 2).

Het jongste collectief 4 is tevreden over hoe zij de docenten faciliteren op allerlei manieren, net als collectief 1, als het gaat om onderlinge steun en ontwikkeling of de betaling. De docenten zelf zijn volgens deze respondent daar ook tevreden over:

Ik vind het ook belangrijk dat we docenten gewoon fatsoenlijk betalen. Wat ik zo hoor links en rechts, ook die enquête van jullie, is dan best wel shocking om door te lezen, want die theatern mensen waren best wel ontevreden, als ik dat zo in die percentages eruit zag springen. Maar we betalen ze gewoon veertig euro ex BTW bij volwassenen per uur en dan hebben we nog per cursus of discipline soms verschillend wat extra ondersteunende uren, taakuren, dus dat zijn uren die je niet voor een groep staat. Tot nu toe zijn de docenten redelijk tevreden over hun betaling (collectief 4).

Wat we voor het kind willen - talent ontwikkelen - willen we voor het collectief ook. Je helpt elkaar, maar het enthousiasmeert ook (collectief 1).

Samengevat in bullets

- zekere vorm van werkzekerheid voor aangesloten docenten bij een collectief
- collectief als bewuste keuze
- liefde voor het vak
- kracht van de gezamenlijkheid van het collectief
- docenten faciliteren op allerlei manieren
- onderlinge steun en ontwikkeling
- vakgericht en sociaal bezig zijn combineren

1.2 Over knelpunten en tegenslagen: ontevredenheid over je beroepspraktijk

Belangrijk doel van dit onderzoek is om te weten te komen waar de punten van arbeidsontevredenheid zitten bij kunstprofessionals en vooral wat daaraan gedaan kan worden. In het gesprek met non-formals is op verschillende manieren doorgevraagd hiernaar, veelal niet rechtstreeks naar wat iemand ontevreden maakt, maar naar ervaringen die hen hebben belemmerd in hun ontwikkeling als kunstprofessional. Het idee achter deze manier van vragen is dat de verhalen die mensen vertellen net een diepere laag raken dan het cognitieve, veelal sociaal wenselijke antwoord dat het afnemen van een interview met rechtstreekse vragen kan kleuren.

Non-formals

Wat je bij de non-formals tegenkomt is het concurrentie- en eigendomsvraagstuk en hoe je nu je eigen ideeën goed afschermt, maar toch laat zien waar je inhoudelijke kracht zit. Dit voorbeeld uit een gesprek schetst dit dilemma vrij goed:

Ik ben veel voorzichtiger geworden in het opsturen van mijn concepten of ideeën want daar kan iemand mee aan de haal gaan. Ik kijk goed uit naar wie ik überhaupt iets stuur, en de tijd: niet te lang van tevoren want dan heeft iemand de tijd om ermee aan de haal te gaan en je hebt geen copyright over een idee, alleen over uitgewerkte dingen als een tekst of een choreografie. Daar moet ik rekening mee houden. Ik weet dit van een advocaat die ik er ook flink voor heb betaald om aan deze kennis te komen (interview non-formal 3).

Zij is door schade en schande wijs geworden:

Ik heb weleens toen ik 21 was teveel vertrouwen gehad: een concept opgestuurd voor een festival aan iemand met wie ik daarvoor in gesprek was. Toen hoorde ik een tijdje niets meer en later zag ik dat die persoon met mijn concept er vandoor is gegaan en ook de bijbehorende subsidie heeft opgestreken. Dit was echt een klap en heftig en niet leuk; ik was 21 jaar. Maar het was ook een soort bevestiging: van als het niet goed was, dan had ze mijn idee niet gejat (interview non-formal 3).

Een ander punt is dat je als ondernemer weinig tijd over hebt:

Ik zou veel meer vrije tijd willen hebben, ik werk 6 à 7 dagen in de week en dat is wel heftig. Ik wil meer iets met reizen, ik wil meer overal en internationaal willen zijn, ik zit nu op een plaats (interview non-formal 1).

Dit lijkt vooralsnog een luxeprobleem, want een andere respondent noemt de afhankelijkheid van beoordelaren van wat ze zou kunnen of niet als ondermijnend voor haar zelfvertrouwen:

Dat zijn ook cruciale momenten geweest, want dat iemand voor jou gaat bepalen, als manager dat jij niet tot een A-speler behoort. [...] Ik kon gewoon niet zeggen dat ik een A-speler ben in mijn segment, in hetgeen wat ik doe. Dat heb ik nu gewoon zelf zo bepaald. Maar het is een heel heftig iets geweest. Ik had ook net een kind gekregen en ik moest natuurlijk brood op de plank zetten. Dus ik dacht van, nou dan blijf ik toch maar doorgaan. Wie weet komt er een ander moment een gaatje (interview non-formal 9).

X:Je hebt het hbo niet afgemaakt, zeg je.

O, ja nou, dat heeft me zeker belemmerd in vertrouwen en in overtuiging dat. Want ik dacht wel altijd van, oh my God, hoe ga ik dit ooit doen? Weet je, je bent wel altijd die kneus die het niet heeft afgemaakt in een team waar wel iedereen heeft gestudeerd. En het was ook mijn eigen keuze na drieënhalve jaar om toch te gaan, omdat ik gewoon eigenlijk hartstikke goed was in het werkveld. En omdat iedereen wegliep met mijn lessen en ook al mijn stages gingen gewoon hartstikke goed, dus ik dacht ook van, weet je, wat heb ik hier nog te zoeken als je ook zoveel mensen tegen je hebt binnen een opleiding die gebaseerd is op nou, op een beoordeling van een mens, weet je wel. Dan heb je ook gewoon- Je hebt gewoon weinig slagingskansen. Het is niet dat je een toets op papier maakt en je bent klaar, maar je bent echt veroordeeld aan iemands mening. En die was natuurlijk niet al te best voor mij, aangezien ik gewoon een grote bek had binnen een hiërarchische omgeving, dus dat ging niet heel goed. Maar ik denk wel dat dat me belemmerd heeft om het gewoon op de normale manier te doen. Dus ik heb altijd wel het gevoel gehad dat ik heb gevochten voor iets of zo (interview non-formal 6).

Het niet gehoord worden in je professionaliteit en kennis over een specifieke discipline zien we bij deze professional op nog een manier tot uiting komen, een van de redenen om die opleiding niet af te maken:

Toen ik op het hbo zat toen was het net die tijd van dat streetdance, hiphop binnen de dansscholen kwam. Dus toen had je al die jazzdocenten die dan hiphop gingen geven. En dat was werkelijk waar echt vreselijk. En toen heb ik op school gezegd van jongens, weet je, laten we nu instappen en laten we hier nu- als jullie ons daar les in geven, hè, dan kunnen wij al meteen in dat gat stappen. Want je ziet gewoon dat al die mensen het niet kunnen en nou, in ieder geval, de meeste. En dat is voor ons gewoon extra kans. En daar zijn ze toen heel erg huiverig voor geweest en het enige wat ze daaraan hebben gedaan is, volgens mij E.S. vragen met een paar lessen. Dat ik dacht, jongens, dit lijkt er niet eens op. Dit heeft echt niks te maken met de scene en met hiphop zelf. Dus toen dacht ik, nou, weet je, als jullie het niet doen, dan doe ik het zelf wel. Dus op die manier eigenlijk heb ik het ook gewoon een beetje zo gevormd (interview non-formal 6).

Een non-formal noemt specifiek de slechte betaling in zijn branche (evenementen). Dat heeft niet alleen met de huidige crisis te maken, geeft hij aan. De crisis legt nu juist bloot wat al langer niet in orde is in dit specifieke culturele veld van evenementen. In zijn branche is er sprake van zowel gesubsidieerde als ongesubsidieerde festivals, dus de lokale overheden werken soms mee aan de scheve financiële verhoudingen die er zijn ontstaan:

Ik heb meerdere dingen moeten aannemen omdat ik gewoon geld moet verdienen, want anders kom ik niet rond. Ook als ik in een managementtaak zit, dat daar ook gewoon slecht wordt betaald. Dus dat ik, bijvoorbeeld die veiligheidscoördinator, dat ben ik volgend jaar niet meer, puur omdat ik gewoon vind dat ik, in ieder geval minimaal net zoveel moet krijgen als de bewaker aan de deur die ik aanstuur, want ik kreeg gewoon minder betaald dan die bewaker (interview non-formal 8).

Hij gaat verder in op zijn wens dat er een beter bewustzijn hierover in de sector zou moeten komen, ook over het gedwongen zzp-erschap, waar een andere respondent ook over spreekt:

Het zzp is er een beetje doorheen geduwd, maar vervolgens komen er uursprijzen waar niet mee rekening wordt gehouden dat je eigenlijk een bedrijf hoort te runnen en dat je verzekeringen hoort te betalen. En dat het een soort van makkelijk geld verdienen is. In het begin was dat voor mij ook zo. Je werd gewoon beter betaald dan een bijbaantje, omdat je gewoon extra kreeg als zzp'er. Maar toen was ik nog helemaal niet bezig van, hé dit moet mijn baan worden, hier moet ik straks van gaan leven, hier moet ik, ik moet verzekeringen gaan betalen, ik moet zorgen dat ik ingedekt ben, ik moet een buffer hebben, ik moet zorgen dat ik mijn eigen goede apparatuur heb. Allemaal die dingen. En nu ik daar wel mee ga zitten, denk ik, ja maar dat bedrag slaat echt totaal nergens op eigenlijk, want als je het omrekent, zit het gewoon eigenlijk op het minimumloon, terwijl je managementtaken doet. Dat is dan, het zou mooier zijn als daar wat meer bewustzijn van komt (interview non-formal 8).

En wat het werk zeker in het creatieve veld vaak lastig maakt vind ik, is dat je toch wel best wel gedwongen wordt bijna om commerciëler te gaan denken, de wereld draait heel erg om geld, zelf alle underground, al het alternatieve moet op de een of andere manier rendabel zijn. En dan gaat het vaak over financiën en dat is iets waar ik persoonlijk helemaal niet achter sta, dus dat is af en toe wel een conflict (interview non-formal 7).

Maar dat en daartegenover staat natuurlijk dat er zeker in de creatievere sector je bijna wel als zzp'er aan de slag moet. Wat wel de hiërarchie op zich weghaalt, maar wat mensen ook weer minder rechten geeft. Dus ik ben nu wel heel erg bezig met ondernemerschap, ook in de creatieve sector, om mensen daarin te ondersteunen ook. Maar aan de andere kant, net zoals nu, als er iets gebeurt dan ben je wel gewoon de lul. En je hebt gewoon totaal geen rechten eigenlijk natuurlijk. Dus dat vangnet is er niet. Plus ik krijg hier heel veel te maken met jongeren die eigenlijk liever gewoon wel in loondienst zouden zitten, of in ieder geval voor een deel, omdat het gewoon al de gedachte aan administratie, dat geeft ze al zowat een paniekaanval zeg maar. Dus dan, ondernemerschap is wel een vak apart ook weer (interview non-formal 7).

Samengevat in bullets

- concurrentie- en eigendomsvraagstuk
- als ondernemer weinig tijd
- afhankelijkheid van beoordelaars
- ondermijnend voor zelfvertrouwen
- niet gehoord worden in professionaliteit en kennis
- onderbetaling in evenementenbranche (festivals)
- gedwongen zzp'erschap

Collectieven

Twee collectieven (2 en 3) kennen een eigen ontstaansgeschiedenis die hen onderscheidt van elkaar en van collectief 1 en 4. Collectief 2 heeft zeven jaar bestaan en is inmiddels ontmanteld. In de 7 jaar waren daar 18 docenten bij aangesloten. Die ontmanteling heeft sterk te maken met desinteresse van de plaatselijke overheid voor dit collectief, ten voordele van een formeel kunstencentrum. De spreekbuis van dit collectief 2 geeft teleurstellend aan dat gesprekken met de lokale overheid tot niets zijn uitgelopen. Ook dit collectief werd gerund door docenten zelf, niet door een apart managementteam. Dat is ook een van de pijnpunten, net als bij collectief 3. Docenten willen hun vak uitoefenen, en zich niet met organisatorische en facilitaire zaken moeten bezighouden, kortom met echt ondernemerschap.

Collectief 3 bestaat nu nog wel, maar het lijkt erop dat de initiatiefnemer ermee wil ophouden. Dit collectief 3 lijkt ook eerder voortgekomen uit bezuinigingen in het reguliere kunstonderwijs dan uit persoonlijke motivaties. Het wordt niet gerund door een apart managementteam, zoals collectief 4, maar door een van de kunstprofessionals zelf, die ook betrokken is bij andere collectieven. Zoals de spreekbuis van collectief 3 erover praat, lijkt het meer een verkapt kunstencentrum. In haar ogen beschouwt de gemeentelijke overheid hen als zodanig, maar dan zonder de kosten die normaal gesproken horen bij het in stand houden van een kunstencentrum. Bij collectieven 2 en 3 is duidelijk sprake van groeiende tegenslag en ontevredenheid. Dit uit zich op verschillende manieren, maar uitspringend is in hun oordeel de negatieve rol van de gemeenten waaronder ze vallen:

Als de gemeente zegt, het collectief wil dit en het collectief- terwijl als zzp'er ben je het misschien daar niet altijd mee eens. En dan heb, ben je dus zzp'er, maar heb je eigenlijk geen vrije markt of heb je nog steeds niet, moet je nog steeds, heel plat gezegd, dansen naar de pijpen van anderen, eigenlijk (collectief 3).

Bij collectief 2 bestaande uit professionals die een bewuste keuze voor een collectief hebben gemaakt, ondervinden ze tegenwerking van de gemeente, ondanks eerdere beleidstoezeggingen. Er is een ander kunstencentrum dat subsidie krijgt en daar valt voor dit collectief niet tegenop te concurreren. Terwijl ze het idee hadden dat dit juist gunstig zou zijn, want dan hebben klanten iets te kiezen: het gemeentelijke kunstencentrum of hun collectief. Het liep toch wat anders:

Het rare is, in alle stukken staat altijd, we zijn als gemeente voor ondernemerschap en we willen ondernemers- die koesteren we en zijn belangrijk voor de innovatie in de stad. Maar

ze durven er niet voor te kiezen, ze durven- ze vinden het fijn als er ondernemers zijn en als ze het redden. En als ze het niet redden is het exit ondernemers en- dus ze zeggen van, we vinden jullie zo geweldig, want ze hoeven ons ook niet te steunen. En zodra je zegt van, maar nu hebben we wel een beetje steun nodig, ook al is het een fractie wat naar andere instellingen gaat, dan zeggen ze, dan gaat de deur gewoon dicht en dan word je lastig...
...wij hebben een kleine financiële steun in de rug nodig voor de locatie en voor het beheer. En dat was echt een fractie van wat het gemeentelijk centrum voor de kunsten krijgt. En uiteindelijk heeft de gemeente gezegd, we steunen jullie niet (collectief 2).

Collectief 3 is een voorbeeld van een collectief dat door de nood gedwongen bestaat uit samenwerkende docenten. Met ongeveer 18 docenten verdelen ze de taken die nodig zijn om facilitair en organisatorisch te draaien, en dit leidt tot nagenoeg geen overheadkosten. Het kunstencentrum werd wegbezuinigd door de gemeente en zij zijn als docenten toen maar als collectief gaan samenwerken. Het interview met dat collectief bestaat grotendeels uit ontevredenheid over hun positie ten opzichte van de gemeente waarin ze functioneren. Naar hun idee is sprake van een rol die de gemeente hen oplegt als kunstencentrum, maar waarvoor de gemeente niet de verantwoordelijkheid neemt. Met andere woorden: ze doen wat ze deden toen er nog een gesubsidieerd kunstencentrum bestond, maar nu zonder gemeentelijke ondersteuning:

Aan de ene kant is het inderdaad, kan een gemeente zeggen, kijk, wij betalen veel minder en we hebben toch een muziekschool. Terwijl, het zijn natuurlijk allemaal heel hardwerkende zzp'ers (collectief 3).

Dit ondermijnt hun passie voor het werken als muziekdocent:

En dat maakt dat je- ik denk dat bijna alle musici wel, het is wie je bent en je hebt daar, je gelooft erin en je hebt daar ontzettend hard voor gestudeerd (collectief 3).

Een ander aspect van invloed op de organisatie van collectieven waar onrust over is ontstaan is de onderlinge concurrentie tussen muziekscholen, naast de rol van gemeenten bij het wel of niet subsidiëren van een locatie van kunstencentra en collectieven. Dit wordt ervaren als oneerlijke concurrentie:

We zagen namelijk dat veel muziekscholen de lestijden gingen inkorten en docenten waren het daar niet altijd mee eens (collectief 2).

Dit maakte dat dit collectief haar eigen weg koos, los van de gemeente waarin de leden ervan werkzaam waren. Dit gebeurde niet zomaar, maar pas na veel overlegvoering met de gemeente, en daarbij behorende opgedane frustraties:

Het kost waanzinnig veel energie van ons als ondernemers en er komt niks uit, dus wij willen dan ook dat kleine lijntje dat er toen was niet meer openhouden, wij stoppen gewoon met het overleg. En wij concluderen dat we het op eigen kracht moeten redden, dat er geen support is van de gemeente (collectief 2).

De gemeente koos voor financiering van andere grotere projecten:

... de gemeente zegt van, we kiezen niet voor jullie, maar we moeten investeren in die grotere organisaties. En toen hebben wij ook gezegd, nou dan stoppen wij nu ook het overleg met jullie (collectief 2).

Collectief 2 wilde hierdoor minder afhankelijk van gemeentelijke ondersteuning opereren en ontwikkelde plannen om zelfredzamer te worden:

... we waren op allerlei fronten teleurgesteld in de gemeente. En we zijn gestopt met het overleg en we zijn naar onze docenten gegaan om overleg op te starten over een andere formule (collectief 2).

Collectief 2 zocht bewust partners op om mee te denken over een ander cultuurbeleid in hun gemeente en deed daarvoor een gezamenlijk voorstel. Om te moeten vaststellen dat de gemeente daar niet serieus naar heeft gekeken:

We zagen heel veel voordelen in de inhoudelijke samenwerking van projecten en ook in het delen van faciliteiten en handen van vrijwilligers, bijvoorbeeld en bouwmaterialen, was ook een heel erg goed plan en ook daarmee zijn we er niet doorgekomen bij de gemeente (collectief 2).

Wat echter niet meer lukt is dit collectief 2 in stand houden:

... docenten hebben daar verschillende projecten-vergaderingen over gehad, ook met een procesbegeleider erbij die ze zelf hebben gevonden. En ze hebben verschillende scenario's uitgedacht. En de conclusie is helaas dat het niet gelukt is en dat Melodia dus gaat stoppen. Docenten zijn wel heel positief over de waarde van Melodia en ook over de verbinding als collectief. Dus de wens bestaat wel om met elkaar te blijven samenwerken aan projecten, maar het lukt niet meer om met elkaar een locatie te beheren (collectief 2).

De respondent draagt hiervoor als hoofdreden aan dat docenten geen ondernemers zijn maar vooral docent of uitvoerend musicus. Een locatie runnen vraagt andere skills van hen:

... er zijn bijvoorbeeld docenten die het lastig vinden om eindverantwoordelijkheid te dragen, maar wel commitment voelen en bij willen dragen, maar dan het liefst onder aansturing van iemand anders. Dus we hebben- Ik heb dat voor mezelf een beetje onderschat. Ik dacht dat mensen wat makkelijker verantwoordelijkheid zouden willen en kunnen nemen (collectief 2).

De gevolgen van het teloorgaan van dit collectief voor de stad waarin het functioneert ziet de respondent in zaken als verloren gaan van goede vindbaarheid voor leerlingen:

... iedereen is nu dus een eigen nieuwe werkplek aan het zoeken. Een paar mensen gaan naar het gemeentelijke centrum voor de kunsten, maar andere mensen gaan naar andere plekken. Ik denk dat er veel verloren gaat als je niet een gezamenlijke thuisbasis hebt (collectief 2).

Twee collectieven ondervinden knelpunten van geheel andere aard, die te maken hebben met de diversiteit van het team:

... actief zelf zoeken naar kunstenaars met een andere culturele achtergrond. Die komen helaas niet zomaar makkelijk op mijn pad. Die zijn er niet in deze wijk, in ieder geval niet beeldend en niet professioneel. Dat maakt wel uit, natuurlijk (collectief 1).

Collectief 4 is net gestart en wil juist werken vanuit meer diversiteit, maar merkt dat het docentenbestand nog weinig divers is samengesteld. Zij zoeken vormen om daarmee om te gaan die variëren van ingebed zijn in divers samengestelde wijken als docent, tot deskundigheidsbevorderingstrajecten voor docenten op het vlak van inclusie en diversiteit.

Samengevat in bullets

- Negatieve rol van de gemeenten
- Collectief ontstaan door bezuinigingen in reguliere buitenschoolse kunstonderwijs
- Desinteresse van de plaatselijke overheid
- Noodgedwongen samenwerking docenten
- Oneerlijke concurrentie ervaren
- Gebrek aan ondernemerschap docenten
- Weinig diverse samenstelling docenten

1.3 Over ondersteuningsbehoeften

Non-formals

Er zijn onder non-formals weinig aanwijzingen voor scholingsbehoeften of specifieke ondersteuning die zij al niet zelf hebben georganiseerd via het volgen van een [CLOCK-traject](#). Veelal ligt hier hun ondersteuningsbehoefte, geholpen te worden in hun ontwikkeling om straks iets anders te kunnen doen als begeleider of coach van jonge creatievelingen. Bijvoorbeeld in het geval het fysiek niet meer mogelijk is uitvoerend docent/kunstprofessional te zijn, maar ook omdat ze zich doorontwikkelen van uitvoerend artiest naar docent/coach. Hun ervaringskennis geeft een andere dynamiek aan hun coachingsvaardigheden. Non-formals zijn vaak in hun vak gerold door het zichzelf eigen te maken. Omdat er toen nog geen opleiding voor bestond bijvoorbeeld, en zij de pioniers in het vakgebied waren. Of het gaat om learning on the job: ergens beginnen aan een vak vanuit een andere opleidingsachtergrond en het vak al doende leren. Dat past bij het beeld van de do-it-yourself- kunstprofessional. Deze uitspraak van een van hen vat kort en krachtig samen hoe dat zo is gekomen:

Er bestaat geen opleiding voor breakdancen en zeker in mijn tijd niet (interview non-formal 1).

De scholing tot breakdancer was voor hem een typisch doe het maar zelf opleiding. En dat geldt voor veel non-formals.

Een ander beeld geeft een van hen die in loondienst werkt, maar niet opgeleid is voor dat vakgebied over zijn behoefte aan ondersteuning daarin:

Het is voor mij niet altijd even makkelijk om daar bijvoorbeeld ook in dit geval lessen of zo voor te bedenken, ook met de tijd die je hebt et cetera. Dus dat is wel een ambitie van mij om daar heel erg in te groeien, dat ik nog ja, nog sterkere workshops of lessen kan ontwikkelen met de inspiratie die ik opdoe (interview non-formal 5).

Wat ook onder non-formals speelt is het dilemma van financiën en je aan je eigen kunstambities houden. Het is niet altijd heel concreet, maar er is een behoefte om experimentele ruimte waar niet per se iets moet. Er zou daar een soort ontwikkelingspotje voor moeten zijn. Een van de non-formals die in loondienst voor een sociaal bedrijf werkt, doet bijvoorbeeld veel aan ondernemerschapsvaardigheden voor de creatievelingen die ze in het bedrijf coacht. Daarin en in het haast gedwongen zzp'er zijn, hebben deze creatievelingen veel ondersteuning nodig. Dat onzekere van het zzp'erschap krijgt scherpte door de coronacrisis, nu heel helder wordt hoezeer specifieke segmenten van de culturele en creatieve sector getroffen zijn. Zozeer dat een van de non-formals op zoek gaat naar ander werk, hoewel hij zijn werk het liefst wel blijft doen, maar dan vanuit een vaste aanstelling:

Ik zou graag een vastere baan willen in deze evenementenwereld aangezien het vaak lastig is om in die vaste plekken te komen, merk ik en dat er heel veel freelance is en onzekerheid. Want ik heb een keer iemand gehad, die gaat failliet. Ik heb een keer een hersenschudding gekregen door een festival waar de regels niet goed werden nageleefd en vervolgens zat ik daar weer met een financieel probleem. En ik heb een keer een conflict gehad, ook financieel. Dat zijn allemaal dingen die ik, ja daar wilde ik eigenlijk met mijn hoofd helemaal niet mee bezig zijn. En dan wil ik liever gewoon vast in dienst en kunnen groeien in wat ik doe, in plaats van elke keer met dat ondernemen met dingen in aanraking te komen waar ik elke keer mijn best moet doen (interview non-formal 8).

En over het algemeen zou ik het gewoon willen dat er in de wereld meer ruimte is voor experiment en dat er geen- hoe noem je dat? Dat er niks uit hoeft te komen per se (interview non-formal 7).

... wat ik vaak wel lastig vind is dat het toch regelmatig ook over geld gaat. Dat vind ik gewoon heel lastig soms, want dat betekent dat je soms ook opdrachten moet doen bijvoorbeeld die nou, die je misschien helemaal niet zo heel interessant vindt, maar ook dat je daardoor misschien soms weinig tijd hebt om aan meer vrije dingen te werken of te experimenteren met bepaalde dingen (interview non-formal 7).

Deze non-formals zitten in een traject waarin ze via CLOCK bezig zijn met certificering, in die zin wordt in hun scholingsbehoefte voorzien. Het traject helpt hen om na te denken over hun toekomst en hun huidige behoeften als kunstprofessional:

Ik kwam CLOCK tegen en- omdat ik ook aan het kijken van ja, wat wil ik eigenlijk? Ik wil weer wat verder ontwikkelen, maar dan met een bewijs erbij, zeg maar. Niet door zelf boeken en internet enzovoort af te struinen. En toen kwam ik bij CLOCK terecht en- dat zag ik

langskomen. Maar wat ik daar fijn aan vond is eigenlijk dat, de ene kant kan je dus een papiertje krijgen met bewijs wat je allemaal zelfstandig hebt geleerd, en de andere kant laat het je ook nadenken. Zo van, wat heb ik nou de afgelopen jaren geleerd? En daar eens over na te denken van, wat wil je dus precies? En welke kant wil je dan verder op en is er iets wat er voor jou echt uitspringt of iets wat echt superbelangrijk is? Dus toen dacht ik ja, misschien is het wel goed voor mij om dat echt goed op een rijtje te hebben staan. Dus, en daarnaast ook gewoon een bewijs te krijgen dat je het kan en daarmee dus ook sterker staat als ik dus straks verder wil gaan solliciteren naar een vaste baan. Dus voor mij was het een soort twee keer winsituatie (interview non-formal 8).

... ik zou het leuk vinden om meer aan de regiekant te gaan doen van voorstellingen. Ik zou betrokken willen blijven bij jongeren die bezig willen gaan met hun optreedpraktijk. Dus dan kan ik me voorstellen dat ik iets begeleidends of coachends doe. En ik heb nog wel twee projecten op de plank liggen waarvan ik denk, het zou leuk zijn als ik die zou kunnen uitvoeren ... Ik denk dat ik over vijf jaar echt wel uit gedanst ben. Dus dat er dan toch echt iets anders moet zijn (interview non-formal 2).

In die zin sta ik heel erg achter de methode van CLOCK om dat soort specialisten, wat ik eigenlijk ook was, de juiste kant op te laten groeien. Ik zie de potentie van CLOCK heel erg in, ik zie het als een wereldwijd netwerk en ook als een tool waarvan ik verwacht dat het ook veel breder ingezet zal gaan worden.. dat is ook de richting waar de kunst wat mij betreft in mag gaan bewegen, omdat je dan een hogere kwaliteit krijgt en meer diversiteit, nou dat lijkt me voor de kunst hartstikke goed... (interview non-formal 1).

Dus ja, ik wil altijd in dat veld blijven staan, waardoor ik ook anderen nog steeds die begeleiding kan geven, ja die noodzakelijk is, denk ik. Als je in het veld staat, kan je het ook als coach nog steeds weten wat er speelt (interview non-formal 9).

Samengevat in bullets

- scholingsbehoeften of specifieke ondersteuning via clock voorlopig geregeld
- doorontwikkeling van uitvoerend artiest naar docent/coach
- do-it-yourself- kunstprofessional
- dilemma financiën versus kunstambities
- behoefte aan gefinancierde experimentele ruimte
- onzekerheid zzp'erschap.

Collectieven

Wat de collectieven betreft klinkt het ondersteuningsverhaal wat anders. Een van de collectieven (2) is inmiddels gestopt terwijl een ander collectief (4) net begonnen is en niet zozeer met ondersteuningsvragen zit. Collectief 3 zegt feitelijk dat het vakinhoudelijk niet echt ziet hoe ze kan groeien. En collectief 1 put voor ondersteuning uit de aangesloten leden:

Hierin kan je, denk ik niet groeien. Want wat ik nu doe, dat deed ik al toen ik afgestudeerd was, eigenlijk. Dat blijft. En natuurlijk is elke leerling een uitdaging en fijn dat- maar in de

basis blijft het wel hetzelfde. Dat maakt dat ik een aantal jaar geleden al mezelf ben gaan ontplooiën op een ander vakgebied eigenlijk hè, dat ik documentaires ben gaan maken (collectief 3).

Daarnaast hebben we zo'n prachtige groep met zoveel kwaliteiten, dat ze behalve de kunst en het lesgeven ook nog meer worden ingezet in de organisatie. Het kan zijn dat ze een project coördineren. En ook dat ze elkaar dingen leren over hoe je bijvoorbeeld een aanvraag doet bij een fonds. Dan gaat iemand van het collectief zo'n cursus fondsenwerving volgen en dat leert hij de andere kunstenaars weer. Zo kijken we hoe we zoveel mogelijk kennis en ervaring kunnen delen (collectief 1).

Collectief 2 zegt dat het juist een grote behoefte had aan gemeentelijke ondersteuning, maar die niet kreeg. Het had veel in de samenwerking geïnvesteerd met haar leden. Maar docenten zijn geen ondernemers, althans, niet in eerste instantie. Het grote risico van ondernemerschap durfden de meesten niet aan. En de initiatiefnemers konden dit niet meer alleen dragen:

We hebben heel intensief contact gehad met de gemeente, met gemeenteraadsleden ook individueel, maar ze zijn ook een paar keer bij ons op bezoek geweest. Zijn verschillende keren in de raad geweest, we hadden heel intensief contact met de ambtenaar, met verschillende wethouders, dat verschilde dus ook per periode, wie er op cultuur zat. En we kregen steeds heel veel waardering voor ons ondernemerschap en onze betrokkenheid en de aanpak, het doorzettingsvermogen, de vernieuwing die daarin zat. En de wethouder

heeft ook gezegd van, jullie zijn een voorbeeldformule voor de stad. Dus wij- in woorden hebben we heel veel lof gekregen, maar we hebben nooit financiering gekregen, behalve voor projecten (collectief 2).

Samengevat in bullets

- geen vakinhoudelijke groei-behoefte
- omscholing ipv bijscholing
- gebruik maken van elkaars expertise
- behoefte aan ondersteuning van lokale overheid
- geen ondernemerschapsrisico nemen

1.4 Toekomst: rooskleurig of niet

Non-formals

Alle non-formals hebben het over hun toekomstambities of ontwikkelmogelijkheden. Ze zien ofwel hun persoonlijke ontwikkeling, bedrijfs- of ondernemerschapsontwikkeling of hun scholingsontwikkeling voor zich. Een non-formal uit de dans- en theaterwereld laat dit zien door een alledaagse praktijk te benoemen, waaruit duidelijk blijkt dat hij zijn ondernemerschap aan het ontwikkelen is en breed bezig is met zijn dansschool:

Ik vind het prima om facilitair bezig te zijn met het pand, maar het volgende moment ben ik weer sociaal bezig omdat er iets in de school is met een kind; dan is dat weer wat ik waardevol vind om te begeleiden (interview non-formal 1).

Een andere respondent benoemt haar ontwikkelingsplannen:

Ik heb meerdere doelen: zakelijk wil ik een goede en gezonde onderneming ontwikkelen, creatief gezien wil ik aan mijn eigen ontwikkeling en die van mensen bijdragen, bv door middel van creativiteit, beweging is gezond. Maar ook door middel van de fantasie in de beweging van jonge kinderen bijvoorbeeld (interview non-formal 3).

Door een andere professional wordt het vakmanschap ofwel kunstzinnig bezig zijn in zijn eigen woorden bevestigd:

Wat mij heel erg motiveert, is dat ik gewoon altijd al graag bezig wil zijn met wat voor vorm van kunst ook en dat ik, ja, in mijn CMV-opleiding in principe niet specifiek veel mee te maken, maar ik heb dat zelf altijd zo een beetje erin weten te brengen. Het is gewoon puur, ik vond alle vormen van kunst leuk zolang ik het maar zelf kon doen. En dat kan ik nu dus ook in de praktijk brengen. Dat is wat het voor mij heel erg aantrekkelijk maakt (interview non-formal 5).

Een van de non-formals die een fysiek inspannende discipline beoefent ervaart dit nu niet als een knelpunt maar denkt wel na over de toekomst:

Op een andere manier zal ik toch na moeten gaan denken van, wat ik moet doen als ik dit fysiek niet meer aankan? Dus ik ben heel hard op zoek naar een andere mogelijkheid om nog steeds wel met circus bezig te blijven, maar wat kan ik straks doen als ik niet meer kan optreden? (interview non-formal 2).

Deze professional denkt aan ander soort werk dat ze dan kan oppakken:

Coachen vind ik erg leuk. Ik zou ook wel meer in de richting van regie willen. En ik heb heel veel met community circus dus ik zou me kunnen voorstellen om me daar wat meer op te focussen. Als ik niet meer kan uitvoeren. Maar ik kan me ook voorstellen dat ik een onder

steunende functie zou kunnen hebben voor jonge circustalenten. Desnoods de vrachtwagenrij, ik bedoel ik kan me best voorstellen dat ik in een ander soort functie zou kunnen (interview non-formal 2).

Samengevat in bullets

- persoonlijke ontwikkeling
- visie op bedrijfs- of ondernemerschap- en scholingsontwikkeling
- ontwikkelen goede en gezonde onderneming

- vakmanschap/kunstzinnig bezig zijn
- fysiek minder belastend werk

Collectieven

Toekomstperspectieven van twee collectieven zien er minder rooskleurig uit. Collectief 2 is inmiddels na 7 jaar ontmanteld maar spreekt wel de hoop uit:

... ik hoop dat docenten een vorm kunnen vinden van een nieuw netwerk zonder huis, zonder gezamenlijk huis en dat ze elkaar wel kunnen blijven helpen en elkaar kennen, waardoor er toch ook weer nieuwe ideeën ontstaan voor projecten en de mooie projecten die we hebben doorgezet kunnen worden (collectief 2).

Collectief 3, de spreekbuis daarvan althans, verwacht dat het niet heel lang meer iets is wat deze zal doen, docent zijn, omdat het docenten onmogelijk wordt gemaakt hun werk goed te doen en er ook nog van te kunnen leven:

Want ik denk, ik ben superfanatiek en enthousiast altijd en als ik dan al een bijna een jaar misschien met de gedachte rondgelopen heb, ik ga gewoon helemaal stoppen. Dan zijn er, ik denk altijd, ik ben een van de laatsten, want ik stuit er en ik vind het geweldig wat ik doe. Maar dat heb ik echt een jaar niet meer gevoeld. En ik weet al dat ik het niet heel lang meer blijf doen, dus dan, dat is natuurlijk, dat zijn wel signalen (collectief 3).

Samengevat in bullets

- collectief ontmanteld
- nieuwe samenwerking en netwerken
- docenten onmogelijk hun werk goed doen
- niet kunnen leven van docentschap

2 Analyse en conclusies

Dit onderzoeksverslag over de arbeidstevredenheid van kunstprofessionals in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie is een weergave van de belangrijkste resultaten uit het kwalitatieve onderzoek naar vier collectieven en negen non-formals. Deze kunstprofessionals zijn alle werkzaam in de kunstzinnige, culturele en creatieve sector. De onderzoeksvraag - *Hoe aantrekkelijk is het beroep van kunstprofessional in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie?* - is via semi-gestructureerde, narratieve interviews met non-formals en een interviewformat met collectieven beantwoord. De vragenlijsten zijn terug te vinden in de bijlage van dit onderzoeksverslag. Welke praktische tips brengen deze verhalen op en voor wie zijn deze bedoeld?

Non-formals

Non-formele kunstprofessionals - de kunstprofessionals die een niet-formele opleidingsachtergrond hebben als selfmade professional en zowel beoefenaar c.q. docent/maker, coach of begeleider zijn in een kunstvorm - vormen een te onderscheiden groep die zowel zzp'er, als in loondienst of in een collectief werkende kunnen zijn. Uit hun verhalen blijkt vooral veel zelfredzaamheid en ondernemerschap. Wat ze nog niet zelf kunnen, ontwikkelen ze. Dat ze ondersteuning nodig hebben blijft echter wel staan, maar ze organiseren het vaak zelf. Een van hen geeft daarbij aan - hoewel niet heel concreet - **dat er een behoefte is aan experimentele ruimte waar niet per se iets moet. Er zou daar een soort ontwikkelingspotje voor moeten zijn.**

Ondanks die zelfredzaamheid zien we ook onder non-formals gevolgen van corona doorsijpelen. **Het onzekere van het zzp'erschap krijgt scherpte door de coronacrisis, nu heel helder wordt hoezeer specifieke segmenten van de culturele en creatieve sector getroffen zijn.** Er is tenminste een non-formal die expliciet aangeeft dat zijn branche - het festivalwezen - enorm te lijden heeft onder de crisis: van overheidswege zijn alle grote festivals en evenementen afgelast, dan wel enorm ingeperkt tot overzichtelijke aantallen bezoekers, betalingstarieven zijn onvoldoende om zelfstandig te kunnen ondernemen. Maar ook deze non-formal geeft aan dat corona wellicht zichtbaar maakt wat er al mis was in hoe de eventwereld is georganiseerd.

Merkbaar is dat arbeidstevredenheid op zich als begrip niet goed te benoemen is door simpelweg te vragen naar hoe arbeidstevreden men is. Het is - net als in het surveyonderzoek - geoperationaliseerd in begrippen die tezamen iets zeggen over de mate van (on)tevredenheid. Het gaat om de optelsom van wat kunstprofessionals goed dan wel niet goed vinden aan hun werkzaamheden, inkomen, mate van vrijheid en zelfstandigheid, ondernemersvaardigheden, werkzekerheid, werkbelasting, de waardering die ze krijgen, hun artistiek vakmanschap, motivatie en ondersteuningsbehoeften. De verschillende verhalen van de kunstprofessionals laten zien dat non-formals wat het laatste betreft een echte do-it-yourself houding aannemen. Alle geïnterviewde non-formals zitten momenteel in een certificeringstraject via CLOCK, gericht op het munten van hun opgedane vaardigheden in de kunstzinnige en creatieve sector. Dat doen ze vooral omdat ze voor vol willen worden aangezien, want ervaring hebben ze veelal in hun werkende leven al behoorlijk opgedaan. **Een diploma specifiek voor wat ze al doende hebben geleerd, hebben ze echter niet, terwijl hun vaardigheden en ervaring gelijkwaardig**

zijn aan formeel geschoolden. Ze hebben het bewijs nog niet en zien het certificeren via CLOCK dat Europees erkend is als de weg naar gelijkwaardigheid. Daar ligt momenteel hun grootste behoefte.

Collectieven

Collectieven zijn min of meer georganiseerde vormen van samenwerking van kunstprofessionals die voorheen bij een kunstencentrum in loondienst waren dat werd ontmanteld, of ontstaan zijn vanuit een ander motief ingegeven vanuit het zelfstandig ondernemer willen zijn. Deze kunnen van omvang en in werkwijze verschillen, net als de vier collectieven in dit onderzoek. De een lijkt op een werkorganisatie met een managementteam structuur, waarbij de kunstprofessionals als het ware 'in dienst' zijn als zzp-er. De ander is *grass root*-achtig opgebouwd en neemt letterlijk collectief beslissingen, waarbij een initiatiefnemer uitdrukkelijk niet als werkgever of uitzendbureau werkt. De gezamenlijkheid staat daar centraal. De andere twee collectieven hebben een vorm gekozen waarbij een of twee uitvoerende kunstprofessionals beheerstaken erbij namen. **Duidelijk blijkt dat ze daar niet onverdeeld enthousiast van worden en merken dat het lastig is om hun collega's te bewegen om ook meer van deze organisatorische en administratieve taken op zich te nemen. In hun ervaring willen de meeste docenten alleen lesgeven zonder het gedoe eromheen.**

Een beheersteam voor toekomstige collectieven die de docenten de 'rompslomp' uit handen neemt, lijkt hier een praktische oplossing te bieden. Maar ook dat team dient dan vanuit overheidswege gefinancierd te worden om hun werk te kunnen doen. Zzp-ers verdienen nog onvoldoende om een dergelijk team zelf te kunnen financieren.

Collectieven kampen met de rol van de lokale overheid als partner, tegenstrever, medestander en opdrachtgever. Twee collectieven ondervinden van de positionering in hun gemeente bijna alleen maar tegenwerking, waarbij een van de twee zichzelf inmiddels heeft opgeheven. Bij de ander is het de vraag of de spreekbuis nog langer door wil gaan, waarbij de motivatie vooral moet komen uit het vakgebied zelf. Dus door met in dit geval muzikale projecten bezig te zijn en te ervaren wat dit betekent voor de klanten. Beide collectieven geven helder aan dat docenten geen geboren ondernemers of zelfstandigen zijn, en dat het daarom niet gemakkelijk is om vanuit de luxe van loondienst rimpelloos te kunnen overgaan tot zelfstandig ondernemerschap. Daarin voelen deze initiatiefnemers zich alleen staan. Het kan echter ook goed gaan, zoals bij collectief 1, gezamenlijkheid daarin is zichtbaar uitgesproken op het vlak van leren en ondersteunen van elkaar. Dit laatste wordt door collectief 2 en 3 gemist. Zij hebben vooral last van lokale overheden. **Lokale overheden hebben teveel een doorslaggevende maar wat afzijdig lijkende rol in hoe de infrastructuur voor hun cultureel ondernemerschap vorm krijgt. Er mag wel wat meer duidelijkheid komen in verantwoordelijkheden voor de organisatie van de buitenschoolse kunsteducatie, nu hangt het van onzekerheden samen. Een basisgarantie voor deze vorm van kunsteducatie op gemeentelijk niveau als start zou helpen.**

Toch zijn ook de spreekbuizen van de collectieven niet sterk uitgesproken over hun ondersteuningsbehoeften. **Het gaat eerder over waar ze geen behoeften aan hebben: niet aan rompslomp, niet aan een onbetrouwbare overheid, niet aan concurrentievervalsing door ongelijke betaling, omdat de lokale overheid een collectief toch beschouwt als een**

goedkopere oplossing dan een muziekcentrum. Veelal denken ze hierdoor niet aan hun artistieke verdere scholing, eerder aan omscholing tot een ander beroep.

Deze verhalen van non-formals en collectieven verdiepen het inzicht in de dagelijkse realiteit van kunstprofessionals op genoemde vlakken, en geven zo een levendig beeld dat de resultaten uit het survey onderzoek onder kunstprofessionals inkleurt. Als er sprake zou kunnen zijn van een generiek leitmotiv - altijd tricky bij kwalitatief onderzoek - zit dit op het vlak van erkenning krijgen en voor vol worden aangezien bij de non-formals. Bij de collectieven is het wat diffuser en draait het enerzijds op een duidelijkere positionering in de lokale culturele infrastructuur, anderzijds op een verlichting van taken die bij het ondernemerschap horen.

Bijlagen Vragenlijsten survey onderzoek en interviews collectieven en non-formals

Vragenlijst arbeidstevredenheid kunstprofessionals in de buitenschoolse kunsteducatie en cultuurparticipatie

Introductie

Deze vragenlijst is bedoeld voor kunstprofessionals in de buitenschoolse kunsteducatie en cultuurparticipatie. Daarmee bedoelen we professionals:

- die amateurkunstbeoefenaars artistiek leiden of begeleiden, bijvoorbeeld als dirigent van een amateurkoor of -orkest of als regisseur van amateurtoneel.
- die lesgeven in een of andere kunstvorm aan kinderen en volwassenen in hun vrije tijd (buitenschools).
- die participatieve kunstprojecten met en voor bepaalde doelgroepen organiseren en begeleiden zoals ouderen, mensen met een beperking, wijkbewoners, migranten, vluchtelingen.

De vragenlijst gaat over arbeidstevredenheid. Het invullen neemt ongeveer 10 minuten in beslag.

Blok A: Startvragen

A1. Bent u op dit moment werkzaam als kunstprofessional in de kunsteducatie of cultuurparticipatie?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ Ja, ik geef buitenschoolse cursussen, lessen of workshops in kunst
- ☐ Ja, ik geef kunstlessen in het primair onderwijs
- ☐ Ja, ik geef kunstlessen en/of ckv in het voortgezet onderwijs
- ☐ Ja, ik geef kunstlessen in het mbo en/of hbo
- ☐ Ja, ik werk als artistiek (bege)leider/maker met amateurs (bijv. als dirigent amateurkoor of amateurorkest, of als regisseur van amateurtoneel, leider van een amateurdansgroep, van een foto- of tekenclub, streetdance- of hiphopgroep, e.d.)
- ☐ Ja, ik organiseer en/of begeleid community arts projecten en/of participatieve kunstprojecten met en voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren, ouderen, mensen met een beperking, vluchtelingen, buurtbewoners, e.d.
- ☐ Ja, anders, nl. _____
- ☐ Nee

<< als A1 uitsluitend code 2,3 en/of 4 >> ➔

U geeft aan uitsluitend kunstlessen binnen het onderwijs te geven, en daarmee behoort u niet tot de doelgroep van dit onderzoek (buitenschoolse kunsteducatie en cultuurparticipatie). De vragenlijst wordt beëindigd. Bedankt voor uw medewerking!

<< als A1 code 8 ('nee') >> ➔

U behoort niet tot de doelgroep van dit onderzoek. De vragenlijst wordt beëindigd. Bedankt voor uw medewerking!

A2. In welke kunst- of culturele activiteit(en) heeft u het afgelopen jaar les of workshops gegeven, amateurgroepen of individuele amateurs begeleid, of community arts of andere participatieve kunstprojecten georganiseerd of begeleid?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Beeldende activiteiten (schilderen, tekenen, graffiti, beeldhouwen, etc.)
- ☐ Instrumentale muziek
- ☐ Zang / vocale muziek
- ☐ Dans (streetdance, klassiek ballet, breakdance, stijldansen, volksdansen, etc.)
- ☐ Theater/toneel
- ☐ Muziektheater (musical, operette, opera, etc.)
- ☐ Creatief schrijven (poëzie, romans, rapteksten, spoken word, etc.)
- ☐ Fotografie/film
- ☐ Andere kunstzinnige, creatieve of culturele activiteit, namelijk [...]

<< als A2 code 3 >>

A3. Betreft het klassieke en/of moderne/lichte vormen van vocale muziek?

- ☐ Klassiek/traditioneel
- ☐ Modern/licht
- ☐ Zowel klassiek/traditioneel als modern/licht
- ☐ Weet niet

Blok B: Tevredenheid

B1. Hoe tevreden bent u over onderstaande aspecten van uw werk als kunstprofessional?

5-puntsschaal: zeer ontevreden – ontevreden – neutraal – tevreden – zeer tevreden – niet van toepassing

<< randomiseren >>

- ☐ inkomsten
- ☐ mogelijkheden tot scholing en ondersteuning
- ☐ maatschappelijke waardering
- ☐ samenwerking met andere kunstprofessionals
- ☐ de werkzekerheid
- ☐ werktijden en -belasting
- ☐ de werklocatie
- ☐ inzet en waardering van leerlingen en/of beoefenaars
- ☐ mate waarin u uw artistieke vakmanschap kunt benutten in uw werk
- ☐ mate waarin uw werk vraagt om ondernemerschap
- ☐ uitwisselingsmogelijkheden met collega's van hetzelfde vak

B2. U geeft aan tevreden te zijn over onderstaande aspect(en) van uw werk als kunstprofessional. Wilt u dit kort toelichten?

<< random lijst met maximaal 3 aspecten waarop de respondent 'zeer tevreden' of 'tevreden' is >>

<< aspect 1 >>

Toelichting: _____

<< aspect 2 >>

Toelichting: _____

<< aspect 3 >>

Toelichting: _____

B3. Zijn er nog andere aspecten van uw werk als kunstprofessional waarover u uw tevredenheid wilt uiten?

B4. U geeft aan ontevreden te zijn over onderstaande aspect(en) van uw werk als kunstprofessional. Wilt u dit kort toelichten?

<< random lijst met maximaal 3 aspecten waarop de respondent 'zeer ontevreden' of 'ontevreden' is >>

<< aspect 1 >>

Toelichting: _____

<< aspect 2 >>

Toelichting: _____

<< aspect 3 >>

Toelichting: _____

B5. Zijn er nog andere aspecten van uw werk als kunstprofessional waarover u uw ontevredenheid wilt uiten?

B6. Hoe tevreden bent u in het algemeen over uw werk als kunstprofessional?
Geef een rapportcijfer van 1 tot 10.

Rapportcijfer: [...]

B7. Verwacht u dat uw tevredenheid over uw werk als kunstprofessional de komende jaren zal afnemen of toenemen?

- ☐ Sterk afnemen
- ☐ Afnemen
- ☐ Blijft gelijk
- ☐ Toenemen
- ☐ Sterk toenemen
- ☐ Weet niet

B8. Overweegt u weleens om te stoppen met uw werk als kunstprofessional?

- ☐ Ja, omdat
- ☐ Nee
- ☐ Weet niet

Blok C: Achtergrondkenmerken

Persoonsgegevens

C1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man
- ☐ Anders

C2. Hoe oud bent u?

- ☐ Jonger dan 25 jaar
- ☐ 25 tot 40 jaar
- ☐ 41 tot 55 jaar
- ☐ 56 tot 66 jaar
- ☐ Ouder dan 66 jaar

C3. Waar werkt u met name?

- ☐ Gemeente _____
- ☐ Provincie _____
- ☐ Landelijk _____

C4. Wat is de samenstelling van uw huishouden?

- ☐ Eenpersoonshuishouden
- ☐ Meerpersoonshuishouden met kinderen
- ☐ Meerpersoonshuishouden zonder kinderen

C5. Heeft u een opleiding gevolgd voor uw werk als kunstprofessional?

Meerdere antwoorden mogelijk.

- ☐ HBO-opleiding tot artistiek begeleider (professioneel dirigent, regisseur, choreograaf, etc.)
- ☐ HBO-opleiding tot docent (muziek- of zangdocent, theaterdocent, dansdocent, etc.)
- ☐ HBO-opleiding tot uitvoerend kunstenaar (musicus, zanger, acteur, danser, etc.)
- ☐ MBO-opleiding tot danser, musicus, zanger, dans- of muziekdocent, etc.
- ☐ Één- of meerjarige opleiding voor amateurdirigent, amateurregisseur, amateuracteur, amateurkunstenaar, amateurmusicus, amateurchoreograaf, amateurdocent, etc.
- ☐ Alleen vakgerichte cursussen
- ☐ Andere opleiding, namelijk _____
- ☐ Ik ben autodidact

Arbeidssituatie

C6. Wat is uw huidige arbeidssituatie? Dit betreft enkel uw werk als kunstprofessional in de buitenschoolse kunsteducatie of cultuurparticipatie.

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Loondienst
- ☐ Zelfstandige/freelancer met personeel
- ☐ Zelfstandige/freelancer zonder personeel
- ☐ Zelfstandige in een collectief
- ☐ Vrijwilliger (onbetaald werk)
- ☐ Anders, namelijk _____

C7. Wilt u bij voorkeur werken als zelfstandig kunstprofessional of in loondienst?

- ☐ Als zelfstandige/freelancer
- ☐ In loondienst
- ☐ Een combinatie van loondienst en zelfstandige/freelancer

C8a. Verricht u naast uw werk als kunstprofessional nog andere betaalde werkzaamheden?

- ☐ Nee
- ☐ Ja

<< Indien C8a=Ja → C8b, indien C8a=Nee → C9 >>

C8b. U geeft aan ook andere betaalde werkzaamheden te verrichten. Wat is uw belangrijkste inkomstenbron?

- ☐ Mijn werk als kunstprofessional
- ☐ Mijn andere werkzaamheden
- ☐ Inkomsten uit beide werkzaamheden zijn (ongeveer) gelijkwaardig

C9. Hoeveel uren bent u gemiddeld per week werkzaam als kunstprofessional in de kunsteducatie of cultuurparticipatie?

_____ <open vraag>

C10. Werkt u als kunstprofessional specifiek voor bepaalde doelgroepen?

- ☐ Ja, specifiek voor personen met een lichamelijke beperking
- ☐ Ja, specifiek voor personen met een psychische beperking
- ☐ Ja, specifiek voor personen uit aandachtswijken
- ☐ Ja, specifiek voor vluchtelingen en asielzoekers
- ☐ Nee, niet voor deze specifieke doelgroepen

Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw deelname aan het onderzoek!

Wilt u door het LKCA geïnformeerd worden over de resultaten van dit onderzoek (verwacht voorjaar 2020)?

- ☐ Ja, mijn emailadres is: _____
(uw emailadres wordt uitsluitend gebruikt om u te informeren over de resultaten van het onderzoek)
- ☐ Nee

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het LKCA in samenwerking met All Art Professionals, CultuurSchakel De Kubus/ CAF, Keunstwurk, Stichting Kunst & Cultuur, Platform Theater, Dansbelang, Koornetwerk Nederland, Koninklijke Nederlandse Muziek Organisatie, Aight/Hiphophuis Den Haag.

Vragenlijst bootcamp kandidaten CLOCK (Amalia Deekman)

Doel:

Onderzoek doen naar de meerwaarde van CLOCK voor autodidacte kunstprofessionals, sluit aan bij het overkoepelend doel ontwikkelingen aan de 'aanbodkant' van cultuurparticipatie te monitoren. Strategisch doel is de arbeidsmarktpositie van professionals in de buitenschoolse cultuureducatie breed onder de aandacht te brengen.

Aanpak:

kwalitatieve methode, narratief interview

Onderzoekshoofdvraag:

Hoe aantrekkelijk is het beroep van kunstprofessional in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie?

Achtergrond:

Wat we met ons eigen onderzoek naar kunstprofessionals in kaart willen brengen, is de aantrekkelijkheid van het beroep. We zijn geïnteresseerd in deze vraag vanuit het belang van die professional voor de infrastructuur van de actieve cultuurparticipatie.

Wat betekent de aantrekkelijkheid van het beroep voor die infrastructuur, en de behoefte van de beoefenaar? Welke kansen en bedreigingen zien we?

Voor wie:

Ondersteuners, werkgevers en opleiders van kunstprofessionals in de buitenschoolse cultuureducatie. Dit betreft provinciale steunfunctie-instellingen, centra voor de kunsten, bonden, Cultuur + Ondernemen, fondsen, beroepsgroepen, koepels en kunstvakopleidingen.

Waarom:

Door de aantrekkelijkheid van het beroep in kaart te brengen, en daarmee ook de knelpunten, hopen we hen inzicht te geven in de ondersteuningsbehoeften van de kunstprofessional. En bij de casestudies onderzoeken we specifiek of bepaalde kenmerken (zoals organisatie in een collectief, autodidact zijn) van invloed zijn op arbeidstevredenheid, en zo ja, op welke manier.

Ook hopen we met dit onderzoek een bijdrage te leveren aan de (door-)ontwikkeling van de Arbeidsmarktagenda Culturele en Creatieve sector.

(uit vragenlijst kunstprofessionals Van Zoë en Arno)

Operationalisatie van de vraag in narratief onderzoeksanpak: (globale vragenlijst)

Van tevoren vragen: naam, leeftijd, wat voor praktijk heb je, welke kunstdiscipline(s), werk je alleen, in een collectief, e.d. (zie voor achtergrondkenmerken de vragenlijst arbeidstevredenheid). Achteraf na het interview zelf invullen, zie laatste pagina. (Het kan handig zijn om hiervoor de vragen over achtergrondkenmerken uit de vragenlijst over arbeidstevredenheid te gebruiken, zodat we evt. vergelijkingen kunnen maken. Dus bijvoorbeeld ook vragen naar verandering in arbeidssituatie, gezinssituatie, etc.?)

Leidraad/format:

Ik wil graag met je praten over je werk als **non formal** in de creatieve en kunstsector en je ervaringen. (doorvragen op datgene wat specifiek is voor een non-formal).

Ik ben benieuwd naar wat je het meest **aantrekkelijk** vindt van jouw huidige beroepspraktijk (hoe je je werk nu uitoefent)? Wat springt er voor jou het meeste uit? Wat **motiveert** je om juist als non formal te werken?

Varianten: Waar ben jij het meest succesvol in? Waar ben jij het meest **tevreden** over? Wat maakt je heel blij?

(via deze methodiek staat respondent centraal, mijn 'sturing' moet beperkt blijven. Wel in achterhoofd houden dat de kwantitatieve vragenlijst deze aspecten noemt als aspecten van (on)tevredenheid, evt als doorvraag-vraag):

- A) inkomsten
- B) mogelijkheden tot scholing en ondersteuning
- C) maatschappelijke waardering
- D) samenwerking met andere kunstprofessionals
- E) de werkzekerheid
- F) werktijden en -belasting
- G) de werklocatie
- H) inzet en waardering van leerling en/of beoefenaars
- I) mate waarin u uw artistieke vakmanschap kunt benutten in uw werk
- J) mate waarin uw werk vraagt om ondernemerschap

Doorvragen: vertel eens vanaf het begin hierover: hoe ben je erop gekomen, wat kan je er mee doen, voor wie of wat doe je dit? Wat zijn je redenen om dit te noemen? Wat is het doel dat je ermee wilt bereiken?

Rol van Macht: Waren er nog meer redenen voor je om dit te doen? Wat **motiveert** je /inspireert je in dat wat je het meest aantrekkelijk vindt/ meest succesvol in bent/**tevreden** over bent? Wat zijn je ambities ermee (je doelen, wat wil je bereiken met dat wat er het meest uitspringt in je werkpraktijk)?

Hier samenvatten: vervolgvraag stellen: Vertel eens wat er gebeurde rond dit onderwerp, (dat eruit springt)? Vertel eens erover?

Helpers: Wat of wie heeft **je geholpen** met het creëren van jouw beroepspraktijk? Wie of wat hebben je geholpen om te komen waar je nu bent? (het item dat geïnterviewde heeft gekozen)

(doorvraag: Is er nog iets anders wat je hierover wilt vertellen?)

Weer samenvatten: je hebt net verteld over wat er goed ging; zijn er dingen die minder goed gingen?

Misschien nog specifieker vragen: zijn er dingen waar je **ontevreden** over bent? Waarom?

Tegenslag: Wat of wie hebben je **belemmerd** (bij dat item dat er het meest uitspringt) in de ontwikkeling van jouw beroepspraktijk? Wie of wat heeft je tegengewerkt om te komen waar je nu bent?

En dan ook vragen naar helpers: zou je hier ondersteuning bij willen? Zo ja, hoe/van wie?

(doorvraag: wat nog meer? Is er nog iets of iemand anders?)

Ik zou ook nog specifiek vragen naar de betekenis van het autodidact/non-formal zijn voor (de tevredenheid over) zijn/haar beroepspraktijk.

Bijv.: jij bent autodidact. Denk je dat je daardoor anders tegen je beroepspraktijk aan kijkt dan iemand die een formele opleiding heeft gevolgd? Waarom wel/niet?

Afronding:

Als je nou zo terugkijkt heb je je doel behaald met dit onderwerp dat er voor je uitspringt?
Waarover was je tevreden?

Waren er ook anderen tevreden? Wie waren er ook tevreden met dit onderwerp dat eruit springt?

Heb je nog meer verhalen over je huidige beroepspraktijk?

Afronden met toekomstvraag:

Hoe zie je je **toekomst als autodidacte professional**? Hoe zorg je dat je tevreden blijft? Wat **betekent de CLOCK certificering** voor jou daarbij?

- - - -

Bijlage, na het interview invullen:

Blok C: Achtergrondkenmerken

C1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man
- ☐ Anders

C2. Hoe oud bent u?

- ☐ Jonger dan 25 jaar
- ☐ 25 tot 40 jaar
- ☐ 41 tot 55 jaar
- ☐ 56 tot 66 jaar
- ☐ Ouder dan 66 jaar

C3. In welke gemeente werkt u vooral?

gemeente: _____

C4. Wat is de samenstelling van uw huishouden?

- ☐ Eenpersoonshuishouden
- ☐ Meerpersoonshuishouden met kinderen
- ☐ Meerpersoonshuishouden zonder kinderen

C5. Heeft u een opleiding gevolgd voor uw werk als kunstprofessional? *Meerdere antwoorden mogelijk.*

- ☐ HBO-opleiding tot professioneel dirigent, regisseur, acteur, kunstenaar, musicus, choreograaf, docent, etc.
- ☐ Een- of meerjarige opleiding voor amateurdirigent, amateurregisseur, amateuracteur, amateurkunstenaar, amateurmusicus, amateurchoreograaf, amateurdocent, etc.
- ☐ Alleen vakgerichte cursussen
- ☐ Andere opleiding, namelijk _____
- ☐ Ik ben autodidact

Arbeidssituatie

C6. Wat is uw huidige arbeidssituatie? Dit betreft enkel uw werk als kunstprofessional in de buitenschoolse kunsteducatie of cultuurparticipatie.

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Loondienst
- ☐ Zelfstandige met personeel
- ☐ Zelfstandige/freelancer zonder personeel

- ☐ Zelfstandige in een collectief
- ☐ Vrijwilliger (geen betaald werk)
- ☐ Anders, namelijk _____

C7. Wil je bij voorkeur werken als zelfstandig kunstprofessional of in loondienst?

- ☐ Als zelfstandige/zzp-er
- ☐ In loondienst
- ☐ Een combinatie van loondienst en zelfstandige/zzp-er

C8a. Verricht u naast uw werk als kunstprofessional nog andere betaalde werkzaamheden?

- ☐ Nee
- ☐ Ja

Vragenlijst collectieven in CP en CE

Vragenlijst collectieven

Doel:

Onderzoek doen naar de meerwaarde van collectieven (samenwerkingsverbanden van kunstprofessionals), dat aansluit bij het overkoepelende doel om ontwikkelingen bij zelfstandige aanbieders van cultuurparticipatie en buitenschoolse cultuureducatie te monitoren. Strategisch doel is de arbeidsmarktpositie van professionals breed onder de aandacht te brengen.

Aanpak:

kwalitatieve methode, narratief interview

Onderzoekshoofdvraag:

Hoe levert het werken in een collectief een bijdrage aan de aantrekkelijkheid van het beroep van kunstprofessional in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie?

Achtergrond:

Wat we met ons eigen onderzoek naar kunstprofessionals in kaart willen brengen, is de aantrekkelijkheid van het beroep. We zijn geïnteresseerd in deze vraag vanuit het belang van die professional voor het aanbod van actieve cultuurparticipatie.

Wat betekent de aantrekkelijkheid van het beroep voor dat aanbod? Welke kansen en bedreigingen zien we?

Voor wie:

Ondersteuners, werkgevers en opleiders van kunstprofessionals in de buitenschoolse cultuureducatie en -participatie. Dit betreft lokale en provinciale steunfunctie-instellingen, centra voor de kunsten, bonden, Cultuur + Ondernemen, fondsen, beroepsgroepen, koepels en kunstvakopleidingen.

Vragen

- **organisatiekracht**
- **aanbod**
- **maatschappelijke oriëntatie**

Verleden

Hoe is het collectief ontstaan? Wie is / zijn de initiatiefnemer(s) en wat was de motivatie? In welke jaar is het collectief ontstaan?

Heden

Hoe heeft het collectief zich ontwikkeld sinds haar oprichting? Is het collectief georganiseerd? Zijn er verschillende rollen, taken, of functies belegd bij bepaalde leden van het collectief?

Hoe vindt overleg en afstemming in het collectief plaats?

Hoeveel leden maken thans deel uit van uw collectief?

Waarin voorziet het collectief waar u in individueel opzicht niet/minder zou slagen?

Hoe ziet uw samenwerking er in het collectief uit?

Welke voorzieningen heeft u als collectief gezamenlijk georganiseerd? Postadres, mailaccount,

Welke disciplines zijn vertegenwoordigd in uw collectief?

- ☐ Beeldende activiteiten (schilderen, tekenen, graffiti, beeldhouwen, etc.)
- ☐ Instrumentale muziek
- ☐ Zang / vocale muziek
- ☐ Dans
- ☐ Theater
- ☐ Creatief schrijven (poëzie, romans, rapteksten, spoken word, etc.)
- ☐ Kunstzinnige fotografie/film
- ☐ Andere kunstzinnige activiteit, namelijk [...]

Wat voor type werkzaamheden verrichten de leden van het collectief?

- ☐ Het verzorgen van buitenschoolse cursussen, lessen of workshops in kunst
- ☐ Het verzorgen van kunstlessen in het primair onderwijs
- ☐ Het verzorgen van kunstlessen en/of ckv in het voortgezet onderwijs
- ☐ Het verzorgen van kunstlessen in het mbo en/of hbo
- ☐ Het werken als artistiek (bege)leider met amateurs (bijv. als dirigent amateurkoor of amateurorkest, of als regisseur van amateurtoneel, leider van een amateurdansgroep, van een foto- of tekenclub, streetdance- of hiphopgroep, e.d.)
- ☐ Het organiseren en/of begeleiden van participatieve kunstprojecten met en voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren, ouderen, mensen met een beperking, vluchtelingen, buurtbewoners, e.d.
- ☐ Anders, nl. _____

Ondersteuning nodig?

Deelt u een gezamenlijke huisvesting?

Blok B: Tevredenheid

Op welke manieren draagt het collectief bij aan uw arbeidstevredenheid?

- Financieel
- Ondersteuning
- Vakinhoudelijke uitwisseling
- Positie ten opzichte van de gemeente / overheden
- Betekenis van het werk
- Opdrachtverwerving (acquisitie)
- Werktijden en – belasting
- Werkzekerheid
- anders, nl....

Hoe kunnen nieuwe kunstprofessionals zich aansluiten? Zijn daar voorwaarden aan verbonden?

Hoe kunnen deelnemers zich terugtrekken? Zijn daar voorwaarden aan verbonden?

Heeft het collectief een formele status (bijv. stichting, coöperatie etc.); wat levert u dat op?

Blok C: Achtergrondkenmerken

Persoonsgegevens

C1. Wat is uw geslacht?

- ☐ Vrouw
- ☐ Man
- ☐ Anders

C2. Hoe oud bent u?

- ☐ Jonger dan 25 jaar
- ☐ 25 tot 40 jaar
- ☐ 41 tot 55 jaar
- ☐ 56 tot 66 jaar
- ☐ Ouder dan 66 jaar

C3. In welke gemeente(n) werkt u?

gemeente (1) _____

gemeente (2) _____

gemeente (3) _____

gemeente (4) _____ <open vraag>

C4. Wat is de samenstelling van uw huishouden?

- ☐ Alleenwonend
- ☐ Tweepersoonshuishouden zonder thuiswonende kinderen
- ☐ Één ouder met thuiswonende kinderen
- ☐ Twee ouders met thuiswonende kinderen

C5. Heeft u een opleiding gevolgd voor het vak dat u nu beoefent?

- ☐ HBO-opleiding tot professioneel dirigent, regisseur, acteur, kunstenaar, musicus, choreograaf, docent, etc.
- ☐ Een- of meerjarige opleiding voor amateurdirigent, amateurregisseur, amateuracteur, amateurkunstenaar, amateurmusicus, amateurchoreograaf, amateurdocent, etc.
- ☐ Alleen gerichte cursussen
- ☐ Ik ben autodidact
- ☐ Anders, nl. _____

Arbeidssituatie

C6. Wat is uw arbeidsmarktsituatie?

Meerdere antwoorden mogelijk

- ☐ Loondienst, voor onbepaalde tijd
- ☐ Loondienst, voor bepaalde tijd
- ☐ Zelfstandige/freelancer met personeel
- ☐ Zelfstandige/freelancer zonder personeel
- ☐ Zelfstandige in een collectief
- ☐ Vrijwilliger (geen betaald werk)
- ☐ Anders, nl. _____

C7. Is uw arbeidsmarktsituatie in de afgelopen 3 jaar veranderd?

- ☐ Nee
- ☐ Ja, ik werkte hiervoor alleen in loondienst
- ☐ Ja, ik werkte hiervoor als zelfstandige
- ☐ Ja, ik had geen betaald werk
- ☐ Ja, ik was met (pre)pensioen of VUT
- ☐ Ja, ik volgde een opleiding
- ☐ Anders, nl. _____

C8a. Heeft u naast uw huidige werk als kunstprofessional nog een andere baan buiten de kunstsector?

- ☐ Nee

- ☐ Ja, daarnaast een baan in loondienst
- ☐ Ja, daarnaast een baan als zelfstandige/freelancer

Indien C8a=Ja > C8b.

C8b. U geeft aan zowel in als buiten de kunstsector te werken. Wat is uw belangrijkste inkomstenbron?

- ☐ Mijn werk als kunstprofessional
- ☐ Mijn werk buiten de kunstsector
- ☐ De banen zijn wat inkomsten betreft gelijkwaardig

C9. Hoeveel uren bent u gemiddeld per week werkzaam als kunstprofessional in de kunsteducatie of cultuurparticipatie?

_____ <open vraag>

C10. Welke doelgroepen geeft u les of begeleidt u? Geef per doelgroep aan hoe groot het aandeel is?

	Niet	Klein aandeel	Gemid- deld	Groot aandeel	Uitslui- tend
Kinderen tot 12 jaar					
Jongeren van 12 tot 19 jaar					
Volwassenen van 20 tot 35					
Volwassenen van 35 tot 64					
Ouderen (65+)					
Mensen met een lichamelijke beperking					
Mensen met een psychische beperking					
Beginnende deelnemers/leerlingen					
Gevorderde deelnemers/leerlingen					
Zeer getalenteerde deelnemers/leerlingen					
Vluchtelingen en asielzoekers					
Mensen met een westerse migratieachtergrond					
Mensen met een niet-westerse migratieachtergrond					

Colofon

Arbeidstevredenheid van non-formals en collectieven.

Hoe tevreden (of niet) zijn autodidacte kunstprofessionals en kunstdocentcollectieven met hun werk?

Onderzoek, interviews non-formals & tekst

Amalia Deekman, Specialist Onderzoek, LKCA

Interviews collectieven

Anouk Witte

Claudia Marinelli

Jan van den Eijnden

(LKCA)

Met dank aan de geïnterviewden.

Vragen? Reageren? Geïnteresseerd in een presentatie van het onderzoek in je netwerk of team? Mail naar info@lkca.nl

Uitgever

LKCA

Lange Viestraat 365

Postbus 452

3500 AL Utrecht

030 711 51 00

info@lkca.nl

www.lkca.nl

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl.

©LKCA Utrecht, oktober 2020



LKCA

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | www.lkca.nl | info@lkca.nl