

# Rapportage AVV Nieuwe cao Kunsteducatie

Utrecht, 13 december 2022



**Labyrinth** onderzoek & advies

**Auteur**

Roland Goetgeluk  
Lianne Straver



**Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van:**

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

**© 2022 Labyrinth Onderzoek & Advies**

Amerikalaan 203  
3526 VD Utrecht

T: +31 (0)30 262 71 91

E: [info@labyrinthonderzoek.nl](mailto:info@labyrinthonderzoek.nl)

W: [www.labyrinthonderzoek.nl](http://www.labyrinthonderzoek.nl)

**Alle rechten voorbehouden**

Niets uit deze uitgave mag - door iemand anders dan de opdrachtgever - worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Introductie</b>	<b>2</b>
1.1.	Aanleiding	2
1.2.	Methode	2
<b>2</b>	<b>Resultaten</b>	<b>3</b>
2.1.	Respons	3
2.2.	Resultaat stemming: ruime meerderheid	3
2.3.	Redenen voor negatieve stem	4
2.3.	Suggesties volgende cao	4
2.4.	Deelnemende bedrijven	6
	<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>7</b>
	<b>Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd</b>	<b>10</b>

# 1

## Introductie

### 1.1. Aanleiding

AVV heeft een stemming uitgezet binnen de sector om te onderzoeken hoeveel mensen voor of tegen de gemaakte afspraken stemmen. De uitslag van de stemming bepaalt of AVV de cao kan ondertekenen. Het gaat hierbij om de vraag of er meer mensen positief dan negatief stemmen. Volgens het cao-protocol van AVV kan de bestuurder pas tekenen als de meerderheid voor heeft gestemd. Als de meerderheid tegen stemt, is de bestuurder niet gemachtigd te tekenen. In stemming was het onderhandelingsresultaat dat in bijlage 2 woordelijk te vinden is.

### 1.2. Methode

Medewerkers die geregistreerd stonden voor het cao-panel van AVV ontvingen een mail met een link naar de persoonlijke stempagina. Op deze stempagina kon de medewerker alle informatie over de gemaakte afspraken vinden en zijn of haar telefoonnummer in een online formulier invullen, waarna een verificatiecode per sms werd verstuurd. Na het bevestigen van de verificatiecode werd men doorgestuurd naar de online stemming van Labyrinth.

Medewerkers die eerder deel hadden genomen aan een stemming van AVV en hetzelfde telefoonnummer invoerden, hoefden niet nogmaals hun telefoonnummer te verifiëren met een sms-code. Als men de mail niet ontvangen had, kon men per mail of telefonisch contact opnemen met AVV. Als een medewerker nog niet geregistreerd was, kon men zich aanmelden via de webpagina van de sector. Op deze pagina stond ook alle informatie over de gemaakte afspraken. Na het invullen van het online inschrijfformulier werd men doorgestuurd naar een webpagina waar men de ontvangen sms-code moest invullen. Na het verifiëren van de sms-code kon de medewerker direct door naar de online stemming.

De online stemming zag er als volgt uit. De eerste vraag luidde: ‘Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken?’, waarbij de medewerker kon kiezen uit ‘positief’, ‘negatief’ en ‘neutraal’. **Als men neutraal stemde, werd de stem wel geregistreerd, maar niet meegenomen in de uiteindelijke afweging van het percentage voor- en tegenstemmers. De neutrale stemmer legt zich dan neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers, maar het cao-protocol haakt expliciet aan bij de voor- en tegenstemmers.**

Als men aangaf negatief tegenover de afspraken te staan kreeg men de volgende open vraag: ‘Je hebt tegen de afspraken gestemd. Zou je hieronder willen aangeven, wat voor jou de belangrijkste reden is waarom je tegen hebt gestemd?’ Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Ten slotte is gevraagd bij welk bedrijf men werkt.

In de rapportage presenteren we de resultaten in een tabel en geven daarbij de conclusies. De conclusies beschrijven zodanig dat deze ook dient als handleiding hoe een tabel is te lezen. Er zijn twee bijlagen met toelichting.

# 2

## Resultaten

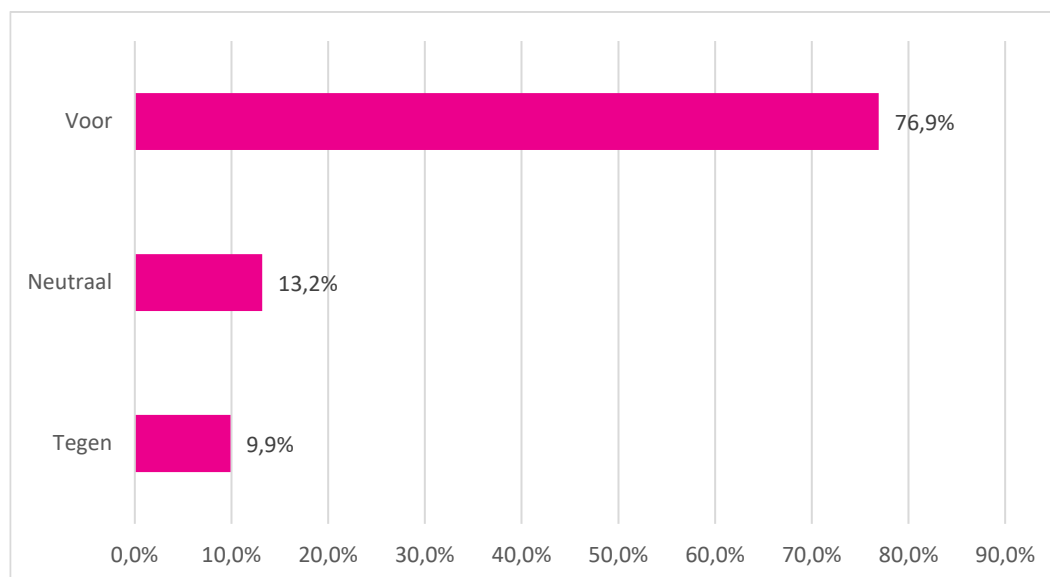
### 2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 13 november tot en met 28 november 2022. In totaal zijn er 91 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Bloemisten. Om dubbele en ongeldige stemmen uit te sluiten bij de analyse is er een controle gedaan op dubbele e-mailadressen en voor- en achternamen. Hieruit bleek niet dat medewerkers twee keer hadden gestemd.

### 2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. Een meerderheid is voor het principeakkoord: 77 op elke 100 medewerkers volgens de stemming. Als de neutralen niet worden meegerekend in het totaal is het aantal zelfs 89 op elke 100 medewerkers.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 91 stemmers, N'(Voor en Tegen) = 79)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2022

Niet alle medewerkers in de sector hebben met de stemming meegedaan. De stemming lijkt dus op een steekproef. Op basis van een significantieniveau van 95 procent is het betrouwbaarheidsinterval 7 procent<sup>1</sup> op

<sup>1</sup> <https://hulpbijonderzoek.nl/online-woordenboek/begrippen/betrouwbaarheidsinterval/>

basis van N=79. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor is tussen de 82,0 en 96,0 procent ligt. **In de populatie is dus ook een meerderheid voor.**

## 2.3. Redenen voor negatieve stem

Vervolgens kregen de medewerkers die een tegenstem hadden uitgebracht de vraag wat de belangrijkste reden was dat zij tegen stemden. Dit betrof een open vraag en er zijn acht antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan.

Tabel 1 toont dat er vier hoofdcategorieën zijn die toen soorten redenen (subcategorieën) bundelen. Sommige redenen komen vaker voor. Gemiddeld levert dit 2,3 meldingen per respondent op. Er zijn twee hoofdbezwaren: de loonsverhoging is te laag en de lonen dienen marktconform te worden. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 3).

**Tabel 1: Redenen om tegen de principe-akkoord te zijn (N = 8 antwoorden)**

Hoofdcategorieën en subcategorieën	N	%
<b>Loonsverhoging</b>	<b>12</b>	<b>67%</b>
Inflatie	4	22%
Salaris	3	17%
Loon	3	17%
Principe van een vast bedrag, om de lage schalen relatief sterker te verhogen, vind ik prijzenswaardig	1	6%
Loonsverhoging (veel) te laag	1	6%
<b>Reizen</b>	<b>3</b>	<b>17%</b>
Reiskosten	2	11%
Reistijd als werktijd rekenen	1	6%
<b>Marktconform loon</b>	<b>2</b>	<b>11%</b>
Meelopen met andere branches	1	6%
Cultuureducatie blijft die structurele looncorrectie uit	1	6%
<b>Wereldbeeld</b>	<b>1</b>	<b>6%</b>
De denkwijze van toenemende materiele welvaart is passé	1	6%
<b>Eindtotaal</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

## 2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. Het betrof een open vraag en er zijn drieëndertig antwoorden gegeven. In de open antwoorden meldden mensen meerdere redenen. Vandaar dat een telling en een groepering van de redenen is gemaakt. In bijlage 1 staat uitgebreid hoe dit is gedaan (Tabel 3).

Tabel 2 toont dat er drie hoofdcategorieën zijn die zeventig soorten redenen (subcategorieën) bundelen. Sommige redenen komen vaker voor. Gemiddeld levert dit 2,1 meldingen per respondent op. Er zijn drie hoofdbezwaren: de loonsverhoging is te laag en de werkomstandigheden moeten beter. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in de bijlage (Tabel 4).

Tabel 2: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subcategorieën (N = 33 antwoorden)

Hoofdcategorieën en subcategorieën	N	%
<b>Loonsverhoging</b>	<b>46</b>	<b>66%</b>
Loonsverhoging algemeen	26	37%
Inflatiecorrectie	4	6%
Structurele loonsverhoging	3	4%
Baangarantie	1	1%
Eigen onbetaalde uren moeten betaald worden	1	1%
Nieuwe afspraak over werkzekerheid (half jaar voordat werkgever mag starten met procedure van deeltijdontslag) goed	1	1%
Geen wachtdag meer tijdens ziekte	1	1%
Jubileumuitkering	1	1%
Hogere uitbetaling tijdens avonden en het weekend	1	1%
Meer loon voor lage schalen	1	1%
Schalen gelijk omhoog	1	1%
Pensioenopbouw regelen	1	1%
Carrièrebeleid/doorgroeien	1	1%
invulling van uren met arbeid binnen het aantal uren van de aanstelling	1	1%
36 urye werkweek met behoud van salaris	1	1%
Invoering van verschillende schalen voor docenten met bijzondere ervaring of aanvullende taken	1	1%
<b>Werkomstandigheden</b>	<b>19</b>	<b>27%</b>
Werkdruk verminderen	3	4%
Vakantiedagen	2	3%
Ouderschapsverlof beter regelen	1	1%
ZZP contracten beter regelen	1	1%
Feestdagenregeling naar rato van het dienstverband is niet eerlijk voor parttimers ten opzichte van fulltimers	1	1%
Reistijd zien als dienstdtijd	1	1%
Thuiswerken regelen	1	1%
Tijd voor mantelzorg	1	1%
Vitaliteit op werkvloer regelen	1	1%
Scholingsgeld regelen	1	1%
Voorkomen van beroepsziektes	1	1%
Seniorenbeleid regelen	1	1%
Zwangerschap- en bevallingsverlof	1	1%
Snipperdagen terug brengen naar 24 dagen per jaar	1	1%
Bescherming deeltijdontslag	1	1%
Sociale veiligheid beter waarborgen	1	1%
<b>Vergoeding</b>	<b>5</b>	<b>7%</b>
Reiskosten hoger	3	4%
Studievergoeding	1	1%
Feestdag is niet roostervrij	1	1%
<b>Totaal</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

## 2.4. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn negentwintig. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op bijna 3,1 stemmers per bedrijf.



# Bijlage 1:

# Open antwoorden

## Aanpak

Indien aanwezig, zijn er in deze bijlage namen van personen en bedrijven weggehaald als die ongewenst te herleiden zijn tot individuen. Dit is kenbaar gemaakt door een omschrijving tussen rechte haken te plaatsen.

In de analyse voor de tabellen in de hoofdtekst is gebruik gemaakt van deze oorspronkelijke tabellen. We hebben bij eerste persoon gekeken welke sleutelwoorden werden gebruikt. Daarna is gekeken is of andere personen die sleutelwoorden ook gebruikten door in Excel deze woorden en synoniemen te zoeken met een functie =vind.spec(). Vervolgens zijn we naar de tweede persoon gegaan om te kijken of deze nieuwe sleutelwoorden gebruikte. Ook nu weer bekeken we daarna of de andere personen deze sleutelwoorden gebruiken. Zo kwamen we uiteindelijk tot alle relevante sleutelwoorden en telden we hoe vaak ze gebruikt werden. Dit heet 'Open Coderen.' Daarna is gekeken of sleutelwoorden gegroepeerd konden worden. Dit heet axiaal coderen. Op deze manier kregen we zicht op de structuur van de opmerkingen<sup>2</sup>.

## De open antwoorden.

Tabel 3: Toelichting tegen stem (n = 8 antwoorden)

De denkwijze van toenemende materiele welvaart is passé naar mijn inzien. Ik hoef niet beter en meer op dat gebied.

De loonstijging is veel te mager in vergelijking tot andere branches. Vakbonden hadden hoger moeten inzetten.

De salarisverhoging is naar mijn mening te laag in verhouding tot de inflatie.

Ik vind de voorgestelde loonsverhoging (veel) te laag. Het principe van een vast bedrag, om de lage schalen relatief sterker te verhogen, vind ik prijzenswaardig, maar voor de meeste schalen komt de (vaste) verhoging van 100 (en later 175 euro) neer op een verbetering van 3 a 4%. De lonen liggen in onze sector al erg laag, ook voor docenten. Docenten in cultuureducatie verdienen al jaren minder dan docenten in het PO en VO, terwijl ze gelijk of soms zelfs hoger zijn opgeleid. In het reguliere onderwijs is de afgelopen jaren gelukkig een inhaalslag gemaakt om de lonen te stutten, in de cultuureducatie blijft die correctie uit. Los van die correctie: nu we als samenleving worden geconfronteerd met een algehele inflatie van meer dan 10% zou een (gemiddelde) loonsverhoging mijns inziens niet onder de 5% mogen zakken.

loonsverhoging is veel te laag

Omgerekend is de salarisverhoging erg laag, vind ik. Daar kan ik me niet in vinden. Reistijd als werktijd rekenen is fijn als dat doorgaat. Dat de reiskosten omhoog gaan lijkt me ook erg redelijk.

Reiskosten vergoeding te laag, salarisverhoging niet inflatie conform

Vergeleken met de landelijke inflatie, hoeveel het duurder wordt, komen de 100 en 75 euro verhoging niet overeen met de landelijke stijging.

<sup>2</sup> <https://delvetool.com/blog/openaxialselective>

Tabel 4: Suggesties voor een volgend cao (n = 33 antwoorden)

Aandacht voor vitaliteit, scholingsgeld, werkdruk. Ouderschapsverlof & (mantel)zorg.
Als er genoeg werk is voor de specialist, geen dwang ook generalist te worden.
Automatische inflatiecorrectie Loonsverhoging die in de pas loopt met de stijging in kosten van levensonderhoud
baangarantie, inzetbaarheid binnen de hele organisatie
Bescherming deeltijdontslag.
Betere arbeidsvoorwaarden voor zzp'ers.
De huidige3 feestdagenregeling naar rato van het dienstverband is niet eerlijk voor parttimers ten opzichte van fulltimers. Fulltimers hebben alle feestdagen vrij. Parttimers komen vrije dagen tekort: 2e Kerstdag moeten zij op een ander moment compenseren. Hiervoor moeten zij dan bv vrij nemen bij een andere werkgever, of kinderoppas regelen op hun roostervrije dag. Een feestdag is NIET hetzelfde als roostervrij. Ik licht dit verschijnsel evt. graag toe.
De reiskostenvergoeding per km is nog niet een reeele vergoeding om je openbaar vervoer kosten te dekken.
De salarissen moeten nog meer omhoog.
de werkgever is verplicht zich in te zetten voor invulling van uren met arbeid binnen het aantal uren van de aanstelling.
Ik ben heel blij met de nieuwe afspraak over werkzekerheid (half jaar voordat werkgever mag starten met procedure van deeltijdontslag). Het zou beter zijn als dit naar een jaar ging, want een half jaar kan wg nog "uitzingen". Echter bij een jaar doorbetalen bij leegstand van uren, dan moet de wg (samen met de werknemer) ook echt zijn best doen om werkzaamheden te vinden voor de leegstand.
door de inflatie leveren we eigenlijk ieder jaar salaris in. Je arbeidsloon word 10% minder. ik vind dat er een redelijke compensatie bedongen moet worden. al jaren word er al nauwelijks geïndexeerd. Dus we gaan er als docenten al jaren op achteruit.
Een hoger loon (zie vorige antwoord) en betere carrièremogelijkheden. Bijvoorbeeld invoering van verschillende schalen voor docenten met bijzondere ervaring of aanvullende taken.
Een structurele loonsverhoging die passend is bij de veranderende omstandigheden zoals nu het geval is.
Generatiepakt
Gezond ouder worden. Voorkomen van beroepsziektes waaronder gehoorschade, verantwoord tillen etc.
Graag aandacht voor de werkdruk. De werkdruk is structureel veel te hoog. Het wordt in onze sector normaal gevonden om betaalde uren aan te vullen met eigen tijd. Als je vanuit je passie werkt is niemand daar te beroerd voor, maar het is niet meer in verhouding.
Hogere reiskostenvergoeding. Loonstijging op basis van de inflatie
Hogere uitbetaling tijdens avonden en het weekend
Jubileum uitkering.
meer loon voor lage schalen
Mogelijkheid tot deeltijdontslag docenten beëindigen.
n.v.t.
Persoonlijke ontwikkeling
Reistijd zien als dienstdag vind ik fantastisch! Kan wat mij betreft ook gelden voor (minimale pauzes)
salaris en reiskosten
Scholing-professionalisering Vergoeding abonnementskosten voor sport/ontspanning Pensioen opbouw: % verhoging We are public/cjp/korting voor culturele uitjes

Seniorenbeleid

Sociale veiligheid beter waarborgen

Thuiswerk regeling

uitbreiding studievergoeding CAO KE , flexibeler verlofregeling, regeling vervroegde uit diensttreding

ziektes als gevolg van beroepsrisico's en dekking van de behandeling (en) door de werkgever. Bv. situaties en complicaties van de stembanden.

zwangerschaps- en bevallingsverlof

# **Bijlage 2**

## **De tekst waarover werd gestemd**



**AVV: De Democratische Vakbond**

### **Onderhandelingsresultaat cao Kunsteducatie 2023**

Er is een onderhandelingsresultaat tot stand gekomen in het traject van de cao Kunsteducatie. Op 9 november 2022 zijn sociale partners uit de branche Kunsteducatie bestaande uit Cultuurconnectie, branchevereniging voor amateurkunst, cultuureducatie en volksuniversiteitswerk en vakbonden AVV: de democratische vakbond en de Kunstenbond het eens geworden over nieuwe afspraken.

Dit onderhandelingsresultaat bevat onderstaande afspraken. Deze afspraken zullen de komende weken door de cao-partijen aan hun achterbannen ter stemming worden voorgelegd, en wanneer het resultaat definitief wordt, uitgewerkt worden tot definitieve cao-teksten.

#### **1. Looptijd:**

De cao Kunsteducatie heeft een looptijd van 1 januari 2023 t/m 31 december 2023.

#### **2. Gezamenlijke lobby**

Cao partijen zetten een gezamenlijke lobby in. Hierbij wordt ingezet op de landelijke overheid en de gemeenten voor de positie van en de waardering voor kunsteducatie en arbeidsvoorwaarden in de sector.

#### **3. Loon:**

De loonsverhoging is een vast bedrag voor iedere trede uit het loongebouw.

- Per 1 januari 2023 een salarisverhoging van € 100,- bruto per trede
- Per 1 juli 2023 een salarisverhoging van € 75,- bruto per trede

#### **4. Eenmalige uitkering**

Uiterlijk vóór 1 maart 2023 wordt een eenmalige uitkering uitbetaald van € 250,- bruto naar rato van de omvang van het dienstverband. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:

- voor alle werknemers geldt een minimumuitkering van € 100,- bruto;
- de werknemer is in dienst op 31 december 2022;
- de peildatum voor de bepaling van de omvang van het dienstverband is 31 december 2022.

#### **5. Vergoeding woon-werk verkeer**

De vergoeding woon werk verkeer gaat per 1 januari 2023 omhoog naar €0,21 per kilometer.

#### **6. Werkzekerheid:**

Cao partijen zetten in op werkgelegenheid en stabiele dienstverbanden.

- a. Werkgevers en werknemers zetten in op optimale invulling van de normjaartaak.

Hierbij kan ook worden ingezet op:

- andere programma's/werkzaamheden
- onderwijs en welzijn
- extra dienstverlening

- b. Pas bij structurele leegstand, een half jaar of langer, komt de procedure deeltijdontslag in beeld.

- c. Er is gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij
- de werkgever passend werk zoekt en aanbiedt
  - de werknemer investeert in brede inzetbaarheid.

#### **7. Dienstreizen**

Cao partijen passen het artikel aan zodat alle dienstreizen worden gezien als werktijd.

#### **8. Verlof voor gendertransitie**

Cao partijen hebben afgesproken een regeling te treffen om verlof voor gendertransitie in de cao op te nemen.

#### **9. Protocolafspraken**

Een aantal protocolafspraken worden voortgezet in de nieuwe cao.



## Labyrinth Onderzoek & Advies

Labyrinth is een full-service onderzoeks- en adviesbureau dat bestaat uit een uitstekend op elkaar ingespeeld team van specialisten met ruime ervaring op diverse onderzoeksterreinen. Zo is Labyrinth actief binnen verschillende maatschappelijke werkvelden, zoals diversiteit, migratie, integratie, leefbaarheid, sociale veiligheid, wonen, zorg & welzijn, arbeidsmarkt en jeugd. Labyrinth weet hierbij als geen ander iedereen te bereiken, ongeacht taal, achtergrond en sociaaleconomische status. Niet praten óver hen, maar mét hen, is daarbij de visie.