

# Rapportage AVV Nieuwe cao Kunsteducatie

Utrecht, 5 januari 2024



**Auteur**

Lianne Straver



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

AVV: De Democratische Vakbond



AVV: De Democratische Vakbond

**© 2024 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.	Suggesties volgende cao	4
2.3.	Deelnemende bedrijven	5
	<b>Bijlage 1: Open antwoorden</b>	<b>6</b>
	<b>Bijlage 2 De tekst waarover werd gestemd</b>	<b>9</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 principeakkoord 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 ‘voor’, ‘tegen’ 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.

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

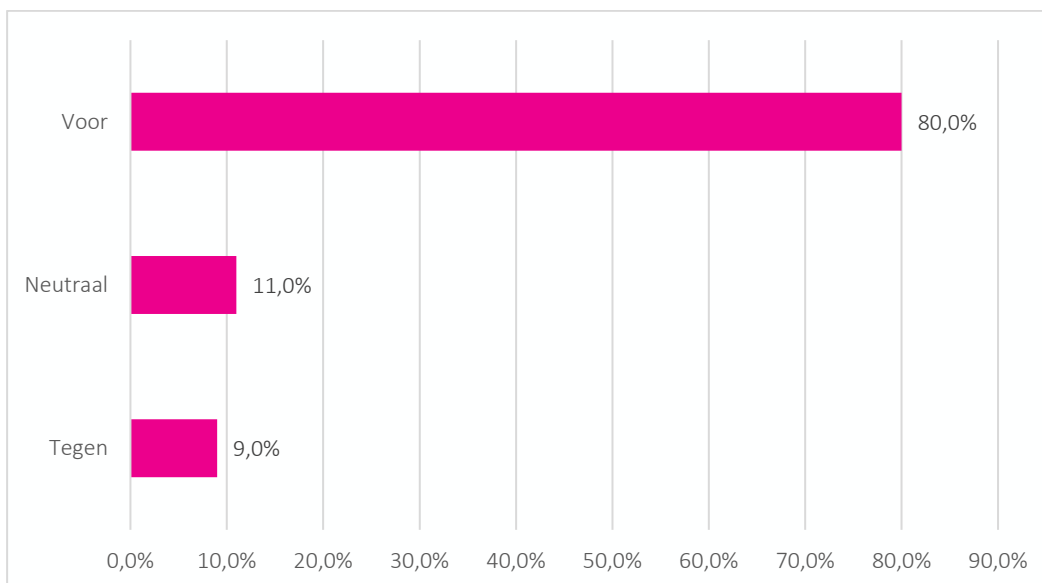
### 2.1. Respons

De online stemming over de afspraken liep van 22 november tot en met 5 december 2023. In totaal zijn er 100 geldige stemmen uitgebracht over de nieuwe cao Kunsteducatie. 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. Daarnaast is één stem ongeldig verklaard omdat deze stemmer werkzaam was bij een bedrijf dat net is overgegaan naar een andere cao.

### 2.2. Resultaat stemming: ruime meerderheid

In Figuur 1 worden de resultaten van de stemming weergegeven. In totaal hebben 80 medewerkers voor, 9 tegen en 11 neutraal gestemd. De neutrale stemmer legt zich neer bij het meerderheidsoordeel van de voor- en tegenstemmers. Een ruime meerderheid - vóór plus neutraal - is dus voor het principeakkoord: 91 op elke 100 medewerkers volgens de stemming.

Figuur 1: Stem je voor, neutraal of tegen de gemaakte afspraken? (N = 100 stemmers)



Bron: Labyrinth Onderzoek & Advies, 2024

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 1,5 procent<sup>1</sup>. Dit betekent dat het percentage voor alle medewerkers in de sector die voor (en neutraal) is tussen de 85,4 en 96,6 procent ligt. In de populatie is dus ook een meerderheid voor.

## 2.3. Suggesties volgende cao

Ook werd aan alle medewerkers gevraagd om suggesties voor een volgende cao. In de open antwoorden kon men meerdere redenen noemen. Niet iedereen die heeft gestemd heeft suggesties genoemd voor een volgende cao. In totaal zijn er door 37 medewerkers 54 antwoorden gegeven. Gemiddeld zijn er 1,4 suggesties gegeven.

Tabel 1 toont de belangrijkste hoofd- en subthema's die terugkwamen in de open antwoorden. Voor een volgende cao hecht men met name belang aan een hoger, eerlijker en marktconform loon. Daarnaast wenst men onder andere aandacht voor betere werktijden, minder werkdruk, meer opleidingsmogelijkheden en thuiswerkvergoedingen. Een compleet overzicht van de open antwoorden is te vinden in Bijlage 1.

**Tabel 1: Suggesties volgende cao gestorteerd op aandeel hoofd- en subthema's (N = 37 stemmers)**

Hoofd- en subthema's	Aantallen	% van totaal aantal antwoorden (= 54)
<b>Loon</b>	<b>20</b>	<b>37%</b>
Hoger/eerlijker/marktconform loon	20	37%
<b>Werktijden</b>	<b>8</b>	<b>15%</b>
Betere werktijden	3	6%
Werkdruk	5	9%
<b>Meer opleidingsmogelijkheden</b>	<b>4</b>	<b>7%</b>
Opleidingsmogelijkheden	4	7%
<b>Thuiswerken</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>
Thuiswerkvergoeding	3	6%
<b>Oudere werknemers</b>	<b>3</b>	<b>6%</b>
Invoeren ouderenregeling	1	2%
Pensioen	2	4%
<b>Verlof</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>
Vakantiedagen	1	2%
Meer aandacht voor bijzonder verlof	1	2%
<b>Toeslagen</b>	<b>2</b>	<b>4%</b>
Nachttoeslag	2	4%
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
Betere arbeidsomstandigheden	1	2%
<b>Reiskosten</b>	<b>1</b>	<b>2%</b>
Invoeren fietsplan	1	2%
<b>Overig</b>	<b>10</b>	<b>19%</b>
<b>Eindtotaal</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

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

## 2.3. Deelnemende bedrijven

Deelnemers aan de stemming werken bij verschillende bedrijven of onderdelen van bedrijven. In totaal zijn 34 bedrijven vertegenwoordigd. Niet elk bedrijf wordt vertegenwoordigd door veel stemmers, gemiddeld lag het op 3 stemmers per bedrijf.

# Bijlage 1:

# Open antwoorden

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: [...].

**Tabel A: Suggesties voor een volgende cao**

40 jarig jubileum uitkering
Arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioen
Arbeidstijden
Arbeidsvoorwaarden voor docenten wijken steeds meer af van die in het onderwijs; als we voldoende gekwalificeerde docenten willen behouden moet dit beter geregeld zijn.
Automatische inflatiecorrectie.
bij de volgende onderhandelingen een hogere stijging van het loon, tov andere cao's blijft de cao ke echt achter. dit maakt de sector steeds minder aantrekkelijk om in te werken.
De onderhandelde loonsverhoging is wat mij betreft te laag, te laat en blijft zodoende achter bij een groot deel van de andere sectoren. Als kunstenaar moet je ook gewoon in je onderhoud kunnen voorzien, net als andere werkende burgers.
De onregelmatigheidstoeslag is slechter dan in de huidige CAO en daar was het al zeer karig. Vergeleken bij andere sectoren blijft het percentage loonsverhoging achter. Dit was vorig jaar ook al het geval. Ook de eenmalige uitkering van € 100,- is niet serieus te nemen.
De voorgenomen stijging van 3% per 1 januari en pas op september van nog eens 3,5% is echt te laag. Afgelopen jaren gingen we er ook al aanzienlijk minder op voorruit dan vergelijkbare branches (onderwijs, cultuur) en helemaal in vergelijking met het landelijke gemiddelde. Afgezet tegen de immense inflatie en discussie over fair-pay in de culturele sector, zou een loonsverhoging van minimaal 8-10% mijns inziens meer dan gerechtvaardigd zijn.
Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit Werkdruk Pensioenregeling Loon
Fietsplan
Geen verplichte weken aanwijzen voor vakantie in de schoolvakanties maar dit flexibel houden voor administratief en ondersteunend personeel. Bijvoorbeeld 2 weken verplicht in de zomervakantie maar dan wel dat je deze zelf kan bepalen welke weken.
goede samenhang in waardering van verschillende functies. conciërge, docent, coördinator, directeur: allemaal belangrijk! maak de verschillen in waardering daarom niet al te groot.



Het uurloon zal moeten gaan aansluiten bij dat van het onderwijs. Er zal rekening gehouden moeten worden met compensering van onregelmatige werktijden en ook meer uren voor ontwikkeling en erkenning van de niet les gevonden uren, die jaren geleden zijn wegbezuinigd

Ik vind het belangrijk dat er een nachttoeslag komt.

inflatie correctie, uitbreiding ervaringsjaren

Loon dat gelijk mee stijgt met inflatie . Werkdruk.

Loonsverhoging is te laag in verhouding met de landelijke verhoging van de kosten.

Meer loon en ruimte voor promotie.

Mogelijkheden voor opleidingen

Normjaartaak omlaag

Ouderenbeleid is er niet, meer aandacht voor mensen boven 60 jaar.

Perspectief: werkgever mag verwachtingen uitspreken maar moet dan ook de condities scheppen. De overgang van vakinhoudelijk lesgeven naar randzaken is nu erg groot. Er ligt veel meer op het bord van de werknemer dan vroeger terwijl de staf groter wordt.

Ruimte en tijd om nieuwe werkzaamheden te ontwikkelen

Salaris

Salaris dat meestijgt met de inflatie

Salaris, goede werkomstandigheden zoals pauzetijden, lesduur, etc. Ook goede en veilige werksfeer.

salarisverhoging is veel te laag, onze sector blijft steeds maar achter bij landelijke ontwikkelingen . Eenmalige vergoeding van € 100 per medewerker is slecht uitvoerbaar en past vaak niet in de WKR. Hierdoor verschil in netto-uitkering per medewerker in de sector. Verder zou ik willen aandringen op een aanpassing van de reservering opleidingsbudget naar een vast bedrag voor elke medewerker ongeacht salaris. Tip = maak er een deelbaar bedrag van in 12 termijnen.  $12 \times 250/12 = 249,96$

Thuiswerkregeling beter uitgewerkt, werknemers meer instrumenten geven om bestaande al afgesproken arbeidsvoorwaarden daadwerkelijk te kunnen gebruiken

Thuiswerkvergoeding

Verlof bij zorg voor ouders

Voor beheerders/concierges die in een gecombineerde instelling werken (theater en kunstencentrum) wordt het soms erg laat. Op een door de weekse avond sluiten wij regelmatig pas na middernacht (soms tot in de kleine uurtjes 3 uur). Daar krijgen we geen enkele toeslag voor. Dit is niet acceptabel. Een dienst kan zo ongepland met uren worden verlengd, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat.

Voorname loonsverhogingen

Werkdruk en roosteren De term 'leegstand' vervangen voor de term 'onvoldoende inschrijvingen' o.i.d. Daar spreekt meer uit dat het om een gezamenlijke verantwoordelijkheid gaat van werknemer en werkgever.

Ontwikkelen van wervingscapaciteit is ook een belangrijke taak van de werkgever. Werkgever geeft soms aan bij werknemer 'jij hebt leegstand', waar het een gedeelde problematiek is. Cursisten zijn klant van de werkgever en komen bij hem terecht voor verreweg het grootste deel via de marketing van de werkgever.

Werkdruk, fair pay voor ZZP'ers

Werken volgens rooster waarvoor je uitbetaald krijgt, ook als les niet doorgaat. Waar in ook flexibele uren staan, overleg uren en ontwikkel uren voor nieuwe cursus ook als deze niet doorgaat. En als je ziek bent je ook deze uren doorgerekend krijgt. Nu krijg je bijvoorbeeld niets als je ziek bent en niet ingeroosterd staat, dat zou niet mogen gebeuren.

Zelfde loonsverhoging als de ambtenaren. Loonsverhoging in onze sector is laag tov andere sectoren

# Bijlage 2

## De tekst waarover werd gestemd



### Onderhandelingsresultaat cao Kunsteducatie 2024

Er is een onderhandelingsresultaat tot stand gekomen in het traject van de cao Kunsteducatie. Op 17 november 2023 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. Sociale partners leggen de afspraken komende weken aan hun leden voor. Wanneer een meerderheid van de leden instemt met de afspraken wordt het resultaat definitief en worden de afspraken uitgewerkt tot cao-teksten.

#### 1. Looptijd

De cao Kunsteducatie heeft een looptijd van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

In het kader van de voorspelbaarheid van de cao-loonafspraken voor gemeentelijke begrotingen, gaan sociale partners begin volgend jaar de mogelijkheid onderzoeken om voor de zomer afspraken te maken over een nieuwe cao Kunsteducatie 2025.

#### 2. Gezamenlijke lobby

Cao-partijen bouwen voort op de eerder gemaakte lobbystappen en starten een paritaire werkgroep voor de verdere uitwerking van de lobby. Hierbij wordt op centraal niveau ingezet op het verankeren van het recht op kunsteducatie in de wet. Op decentraal niveau creëren sociale partners samen meer urgentie bij gemeenten en provincies voor de noodzaak van evenwichtig beleid met passende middelen.

#### 3. Loon

De afspraak is om de lonen als volgt te verhogen:

- Per 1 januari 2024: 3,5%;
- Per 1 september 2024: 3%.

#### 4. Eenmalige uitkering

De werknemer ontvangt een eenmalige uitkering (tegemoetkoming in zorgkosten of andere kosten) van € 100,00 ongeacht de omvang van het dienstverband. Sociale partners streven ernaar dat werkgevers dit via de werkkostenregeling (WKR) laten lopen, zodat dit een netto-uitkering betreft.

#### 5. Extra feestdag

Cao-partijen passen de jaarurennorm aan van 5 naar 6 feestdagen. Dit betekent dat de werknemer met een volledige betrekking recht heeft op 6 verlofdagen met behoud van salaris in verband met feestdagen. De resterende jaartaakbelasting bedraagt 1648,8 uur.

Deze 6<sup>de</sup> feestdag wordt beschikbaar gesteld voor opname van een dag die past bij de eigen levensovertuiging van de werknemer c.q. een dag die voor de werknemer belangrijk is. Deze dag

kan de werknemer zelf aanvragen en werkgevers zullen zich maximaal inspannen om opname van de aangevraagde dag op de bepaalde datum mogelijk te maken. Net als bij vakantiedagen wordt deze dag aan het begin van het jaar c.q. bij indiensttreding toegekend en is naar rato van het aantal maanden in dienst en de omvang van het dienstverband.

## **6. Onregelmatigheidstoeslag**

De onregelmatigheidstoeslag wordt aangepast.

- De werknemer die is ingedeeld in de salarisschaal 1 tot en met 7 ontvangt voor gewerkte uren op zaterdag na 17.00 uur een compensatie in de vorm van vrije tijd of geld (in overleg naar keuze) van 25% van deze gewerkte uren.
- De werknemer die is ingedeeld in de salarisschaal 1 tot en met 10 ontvangt voor gewerkte uren op zondag een compensatie in de vorm van vrije tijd of geld (in overleg naar keuze) van 25% van deze gewerkte uren.

Er wordt een overgangsregeling opgenomen in de cao voor de werknemers die reeds recht hebben op onregelmatigheidstoeslag op basis van de huidige regeling.

## **7. Klachtenprocedure ongewenst gedrag**

Organisaties zijn verantwoordelijk voor een (sociaal) veilige en gezonde werkomgeving voor werknemers. Bij voorkeur hebben organisaties een eigen klachtenregeling. Sociale partners brengen de externe klachtenprocedure ongewenst gedrag terug in de cao.

## **8. Protocolafspraken**

De protocolafspraken worden voortgezet en bijgesteld waar nodig in de nieuwe cao. De protocolafspraken zijn als volgt.

- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid en vitaliteitsbeleid zijn belangrijk. Ook of juist in een dynamische sector als de Kunsteducatie met veel flexibiliteit en meerdere kleine dienstverbanden of opdrachten. Bij duurzame inzetbaarheid worden de thema's gezondheid & vitaliteit, werkplezier en in ontwikkeling zijn & blijven als belangrijkste gezien voortkomend uit de sectoranalyse. De invulling van deze thema's zullen onderwerp van gesprek zijn tussen werkgever en PVT/OR. Hierbij zullen medewerkers nauw betrokken worden en zal er voldoende aandacht, tijd en budget gereserveerd worden om dit plan uit te voeren.

Sociale partners geven gedurende de looptijd van deze cao een vervolg aan het netwerkevenement dat vorige cao-periode heeft plaatsgevonden over duurzame inzetbaarheid en een goed geformuleerd vitaliteitsbeleid. Tijdens dit evenement werden aan werknemers, leidinggevende en HR-medewerkers belangrijke tools en inzichten geboden om gesprekstechnieken over duurzame inzetbaarheid te verbeteren.

- Pensioenregeling

Sociale partners gaan gedurende de looptijd van deze cao verdere invulling geven aan het onderzoek over een toekomstig bestendige pensioenregeling en de geschiktheid van de huidige pensioenregeling.

- Participatiebanen

In de sector Kunsteducatie zijn inclusie en diversiteit belangrijke uitgangspunten. Sociale partners spreken daarom af dat er tijdens de looptijd van deze cao opnieuw arbeidsplaatsen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de sector gerealiseerd worden (participatiebanen) en checken deze groei regelmatig. Daarnaast dragen sociale partners uit dat de sector Kunsteducatie een belangrijke sector voor participatiebanen is.

- Arbeidsmarktagenda

- Werkdruk en roostering

Sociale partners werken het thema werkdruk en roostering van werknemers verder uit. Er is afgesproken werknemers te faciliteren bij het vaststellen van werkzaamheden en benodigde uren door uitwerken van de protocolbepaling.

- Aanpak: voorgaande cao-periode hebben sociale partners de knelpunten op het gebied van werkdruk en roosteren vanuit werknemers en werkgevers

geïnterviewd. Vervolgstep is een gezamenlijk gesprek dat leidt tot praktische oplossingen en tips.

- Doel: tool die werknemers en werkgevers faciliteert in het voeren van gesprek.
- Zzp'ers

In de sector zijn veel en steeds meer zzp'ers werkzaam. Hun onderhandelingspositie kan veel beter. De cao verwijst naar een tool om zzptarieven te berekenen. De rekentool Fair Practice zal hiervoor gebruikt kunnen worden. Met behulp hiervan kan eenvoudig een cao-salaris omgerekend worden naar een zzp-tarief in het kader van de Fair Practice Code. Platform ACCT is hier partner in. Zij werken eveneens aan verbetering van de vindbaarheid en toepassing van de tool. Zie voor de tool: <https://www.digipacct.nl/cao-loon-naar-zzp-tarief>.

Daarnaast zijn sociale partners bekend met de ontwikkeling door Platform ACCT van een andere tool. Wanneer deze tool klaar is kijken sociale partners of deze tool ook in de cao opgenomen wordt en of zij deze tool gezamenlijk gaan promoten in de sector.
- Individueel Keuzebudget (IKB)

Sociale partners spreken af onderzoek te doen naar de huidige toepassing van het Individueel Keuzebudget op organisatieniveau. Op basis daarvan maken sociale partners een voorstel voor de volgende cao.
- 'Groene baan'

Sociale partners zetten zich gezamenlijk in voor het recht op een 'groene baan'. Dit betekent het verduurzamen van de sector, een groene organisatie en een groen pensioen.

  - Aanpak: een werkgroep vanuit werkgevers en werknemers wordt ingesteld om te onderzoeken waar ondernemers kunnen verduurzamen en voor een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen (zowel bij PFZW als ABP).
  - Doel: een aanpak voor het verduurzamen van cultuurinstellingen en een gezamenlijke inzet voor een groener pensioen.

## 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.