

NIEUWSBRIEF

Sociaal Fonds Kunstzinnige Vorming

nr. 2 - april 2010

SFKV: NEUTRALE SAMENWERKINGSPARTNER VOOR PARTIJEN



Er staat een nieuwe ledenvergadering van brancheorganisatie Kunstconnectie voor de deur. In die vergadering zal de houdbaarheidsdatum van het SFKV opnieuw ter discussie worden gesteld.

Om een goede afweging mogelijk te maken, zetten we hieronder een aantal argumenten op een rij die pleiten voor een status quo ten aanzien van het sectorfonds SFKV.

Zoals bekend, hebben partijen in het Overleg Arbeidsvoorwaarden in de Kunsteducatie (OAK) bij aparte cao geregeld dat het SFKV-fonds activiteiten moet initiëren en financieren voor de sector kunsteducatie.

Het bestuur van het SFKV bestaat uit vier vertegenwoordigers van werkgeverszijde en vier vertegenwoordigers van werknemerszijde. Verder is het bestuur onderhorig aan het Overleg (OAK). Voordeel van deze pariteit is dat daarmee een gelijke invloed van werkgevers- en werknemersorganisaties op het beleid van het fonds wordt gewaarborgd. In de huidige constellatie profiteren alle partijen - Kunstconnectie, FNV KIEM, het Ntb en het KNTV - in gelijke mate van opdrachten van het A-fonds en houden ze elkaar qua belangenbehartiging in evenwicht. Los van de bestuurlijke voordelen zijn er uiteraard andere argumenten die pleiten voor continuering van het SFKV. We nemen er een paar onder de loep. Het kwaliteitsbeleid bijvoorbeeld.

De feiten

Dankzij een tijdige interventie van het fonds kon het kwaliteitsbeleid van Kunstconnectie voor de sector behouden blijven. Toen in 2009 duidelijk werd dat het bezuinigingsbeleid van het ministerie van OC&W onvermijdelijk zou leiden tot ontslag van de kwaliteitsmedewerker van Kunstconnectie, heeft het SFKV-fonds zich garant gesteld om vanuit de reserves van de werkgeversmiddelen de formatie overeind te houden. Hierdoor konden het opleidings- en personeelsbeleid voor de sector behouden blijven.



Maar er is meer. Ook legde het SFKV in het verlengde daarvan de basis voor een profijtelijk driejarig samenwerkingsverband (tot 2012) van het SFKV met het A+O-fonds gemeenten. Dankzij dit samenwerkingsverband kon aan de scholing en ontwikkeling van het onderwijzend personeel een stevige impuls worden gegeven, evenals aan het scholingsbeleid van instellingen in de Kunsteducatie. Dit alles heeft ervoor gezorgd dat medewerkers breder inzetbaar zijn binnen het kleurrijke activiteitenpallet van de sector Kunsteducatie.

Doordat het genoemde kwaliteitstraject voor de sector behouden kon blijven, kwam de ontwikkeling van de volgende zaken niet in gevaar: versterking van de inzetbaarheid van medewerkers in de KE, ondersteuning van bedrijfsscholen, het opzetten van een strategisch opleidingsbeleid, het ontwikkelen en samenstellen van een competentiekit en een HR-scan, en de scholing van directies en or's.

De beide fondsen gunden daarbij werkgeversorganisatie Kunstconnectie de coördinatie van het hele project.

Meerwaarde

Ook financieel heeft het SFKV zijn meerwaarde bewezen. Voor de periode 2009 t/m 2011 is vanuit de reserves van het SFKV-fonds ruim € 300.000,- voor activiteiten van Kunstconnectie beschikbaar gesteld. Daarnaast wordt uit het A-fonds jaarlijks € 90.000 voor de advies- en informatiefunctie en voor werkgeversprojecten van Kunstconnectie gereserveerd. De drie bonden moeten het met eenzelfde bedrag gezamenlijk doen.

Verder is uit het paritair fonds € 50.000,- gegarandeerd voor het ontwikkelen van een arbocatalogus en kwam voor de sector KE een bedrag van 1 miljoen euro beschikbaar als aanvulling op de financiering van bestaande activiteiten. Kunnen we dit alles nu bestempelen als 'een gering financieel voordeel' en 'geringe kansen op inhoudelijke samenwerking'? Het tegendeel is toch het geval?

Het belang van samenwerking

Al deze - en andere, niet nader genoemde - resultaten waren het gevolg van samenwerking. Samenwerking is immers onontbeerlijk waar het gaat om het realiseren van gezamenlijke doelen die in de toekomst van de sector liggen.

Voor succesvolle samenwerking gelden ouderwetse waarden: vertrouwen, openheid, transparantie en kritische reflectie. Wie of wat kan samenwerking nu beter waarborgen? Een enkele partij of een optelsom van partijen, vertegenwoordigd in een sectorfonds als SFKV? Maar inderdaad, ook hier geldt dat een sectorfonds zo sterk is als de zwakste schakel.

WELOVERWOGEN BEPERKING SUBSIDIE BEDRIJFSSCHOLEN



Bij bedrijfsscholen is onrust ontstaan over een, in vergelijking met 2009, lager beschikbaar subsidiebedrag voor 2010. Het SFKV geeft graag een toelichting op de redenen van deze reductie.

Allereerst hebben de twee bestaande bedrijfsscholen - OCK en de Stedendriehoek - erg veel gedaan aan scholing. Dit leidde tot een forse kostenstijging. In drie jaar tijd (periode 2006 tot en met 2008) verviervoudigde de subsidie aan deze twee bedrijfsscholen (zie ook www.sfkv.nl/jaarverslag).

Daarnaast vergoedde het SFKV aan beide bedrijfsscholen ook kosten die niet subsidiabel zijn, zoals organisatie- en coördinatiekosten.

Sinds 2010 geldt voor alle aanvragende instellingen, de bedrijfsscholen inclusief, dat alleen nog de directe scholingskosten voor subsidie in aanmerking komen.

Het SFKV heeft weloverwogen besloten om de subsidie van de directe scholingskosten te beperken tot 70% met een maximum van € 25.000,- (overige scholingskosten tot 50%) voorzover de middelen daartoe toereikend zijn. Er is namelijk rekening gehouden met de komst van zes nieuwe bedrijfsscholen.

PRIJSVERSCHILLEN

Bij de beoordeling van subsidieaanvragen voor scholing, training of deskundigheidsbevordering worden soms opmerkelijke prijsverschillen waargenomen, ook als het om vergelijkbare activiteiten gaat.

Het SFKV heeft over deze materie inmiddels een rapport uitgebracht. Daarin worden de niet-sectorespecifieke scholingstrajecten die bij het fonds in 2008 ter financiering zijn aangeboden, prijstech-

nisch met elkaar vergeleken. Belangstellenden kunnen het rapport inzien via www.sfkv.nl/producten/rbo-rapport. Het rapport is ook te bestellen bij het SFKV.

VARKENSCYCLUS: OOK IN DE KE-SECTOR



Het begrip arbeidsmarktbeleid wordt vaak verbonden met de 'varkenscyclus': in tijden van overschotten aan personeel in een sector – met de daarbij horende ontslagen – zien veel jongeren ervan af om een opleiding te volgen die toeleidt naar een baan in die sector. Op termijn leidt dit altijd tot tekorten aan gekwalificeerd personeel in de desbetreffende sector. Kortom: de arbeidsmarkt is een cyclisch proces. Los hiervan krijgen alle arbeidsmarktsectoren in Nederland binnen afzienbare tijd te maken met de gevolgen van de vergrijzing. De uitstroom van de 'babyboomers' zal een grote vervangingsvraag creëren, ook in de sector KE.

De huidige beschikbare cijfers maken nu al duidelijk dat het aantal jong afgestudeerde schoolverlaters van hbo-kunstvakopleidingen daalt en dat er in de nabije toekomst niet voldoende kan worden voldaan aan de vervangingsvraag.

Om die reden is het niet alleen belangrijk zittend personeel zo lang mogelijk te binden, bijvoorbeeld door goede arbeidsvoorwaarden te bieden. Minstens zo belangrijk wordt het om werknemers blijvend te scholen, bijvoorbeeld aan de hand van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) dat aansluit op de beleidsvisie van de organisatie. Die heeft er alle belang bij te anticiperen op telkens veranderende omstandigheden. Denk aan markt- en ondernemingsgericht werken, aan het maken van efficiëncyslagen via bijvoor-


beeld schaalvergroting en automatisering, aan het opzetten van groepsgerichte, multidisciplinaire projecten of aan het inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen zoals de oprichting van Brede Scholen, Cultuurhuizen etc.

Toelichting grafieken

Uit de grafieken bij dit artikel blijkt dat het aantal eerstejaars aan hbo-kunstvakopleidingen én het aantal gediplomeerde schoolverlaters een dalende trend vertoont (grafiek 1).

Grafiek 2 maakt overduidelijk dat de toekomstige uitstroom van 50-plussers – docenten en ander personeel – groter zal zijn dan het aantal instromers, in combinatie met het aantal werknemers dat 50 jaar of jonger is.

GELD VAN MINISTERIE SZW VOOR ARBOCATALOGUS KE-SECTOR!

 Sinds 1 januari 2007 is de herziene Arboret van kracht. Die biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid om via een sectorale arbocatalogus zelf invulling te geven aan de wijze waarop ze in hun eigen sector willen voldoen aan de wettelijke doelvoorwaarden voor veilig en gezond werken, gecontroleerd door de Arbeidsinspectie. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) is niet over één nacht ijs gegaan bij de beoordeling van de subsidieaanvraag voor het samenstellen van een arbocatalogus voor de KE.

Aanvankelijk wilde het departement de aanvraag niet in behandeling nemen, omdat het er niet op voorhand van uitging dat het SFKV, dat namens sociale partners de subsidieaanvraag had ingediend, als wettelijke vertegenwoordiger van partijen mocht optreden. Ook diende de aanvraag te worden ondertekend door personen die namens hun organisatie in het OAK waren vertegenwoordigd en als zodanig bij de Kamer van Koophandel als gevolmachtigde geregistreerd moesten staan.

Inmiddels staat het licht bij het ministerie op oranje en heeft de dienstdoende medewerker van het departement de subsidieaanvraag (voor een bedrag van € 50.000,-) goedgekeurd. Het is nu nog wachten op de handtekening van andere ambtenaren bij het ministerie.

Vooruitlopend op het besluit van het departement is onder verantwoordelijkheid van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Kunsteducatie (OAK)* inmiddels op hoofdlijnen een arbocatalogus voor de kunsteducatie uitgewerkt. De bijdrage van het ministerie is voldoende om de reeds gemaakte kosten voor de catalogus af te dekken.

Communicatie

Om de catalogus onder de aandacht van de KE-sector te krijgen en te houden, zullen nog een communicatie-, inclusief een publiciteitsplan worden ontwikkeld. Ook zal de catalogus nog op een aantal deelaspecten verder worden uitgewerkt. De arbocatalogus is inmiddels op te vragen bij a.vanson@kunstconnectie.nl.

** In het OAK zijn de volgende partijen vertegenwoordigd: brancheorganisatie Kunstconnectie en de werknemersorganisaties FNV-KIEM, CNV-Kunstenbond, Ntb en KNTV.*

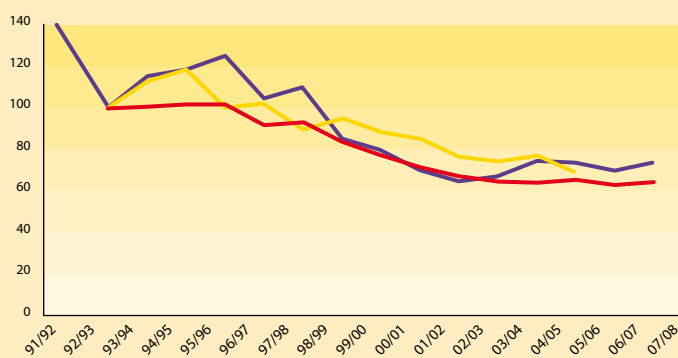
Onderzoek sectorfondsen

FONDS SFKV LOOPT IN DE PAS MET ANDERE FONDSEN

Naast het SFKV telt Nederland nog 139 andere sectorfondsen. De resultaten van een representatief onderzoek naar het functioneren van deze fondsen, gehouden in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, laten zien dat deze fondsen in totaal 117 sectoren vertegenwoordigen en slechts op onderdelen verschillen.

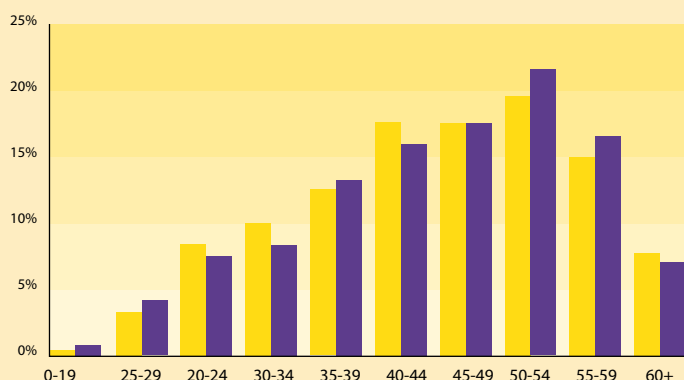
De belangrijkste conclusies uit de rapportage zijn:

- Sectorfondsen zijn stichtingen die door sociale partners worden bestuurd en hebben als doel de werking van de sectorale arbeidsmarkt te optimaliseren.
- Een fonds levert maatwerk, toegesneden op de sectorale behoeften.
- 82% van de fondsen int premies (op basis van de loonsom van werkgevers).
- In algemene zin is scholing het belangrijkste terrein van de sectorfondsen. Functiegerichte scholing is daarbij het belangrijkste deel van de sector (48%), direct gevolgd door imagobevordering. In totaal 40% van alle fondsen houdt zich bezig met activiteiten om het imago van de sector (als werkgever) te verbeteren. Daarna volgt ontwikkelingsgerichte scholing met 39%.
- Vrijwel alle fondsen verrichten financiële activiteiten en 83% van de instellingen met scholingsactiviteiten ontvangt van de fondsen een vergoeding van de cursuskosten. Van de scholingskosten die vergoed worden aan de werkgever, worden vooral de directe cursuskosten vergoed (64%) en in mindere mate (rond de 30%) de loon-, reis- en materiaalkosten.
- Vrijwel alle fondsen (93%) voeren beleid uit. Beleidsontwikkeling vindt plaats bij twee van de drie fondsen.
- Het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen staat bij 78% van de fondsen hoog in het vaandel.
- Als organisatiedoelen formuleert 62% van de fondsen: 'het vergroten van vakmanschap en het verbeteren van de dienstverlening; het aansluiten bij onderwijs en arbeidsmarkt en het bevorderen van de instroom van personeel'.
- 61% van de fondsen houdt zich bezig met arbeidsomstandighedenbeleid (arbo). >>



Grafiek 1.
Ontwikkelingen in het aantal studenten, gediplomeerde schoolverlaters en eerstejaars aan hbo kunstvakopleidingen (index: studiejaar '92/'92 = 100)
Bron: ministerie van OCW / CFI, 2008; eigen bewerking IVA

— Studenten
— Gediplomeerden
— 1e Jaars



Grafiek 2.
Leeftijdsoopbouw van personen werkzaam in de kunsteducatiebranche, 2008
Bron: Administratie PGGM, 2008; eigen bewerking IVA

■ Docent
■ Anders

* "Hoe werken sectorfondsen?"
Uitg.: Ministerie van SZW, maart 2008

- >> • Meer dan driekwart van de fondsen houdt zich bezig met scholing van werknemers (belangrijkste inhoudelijke thema).
- Fondsen zien het werven van nieuw personeel als een zeer belangrijk thema (43%), hoewel het behoud van personeel voor alle fondsen belangrijker is. Zittende werknemers vormen voor fondsen een superieure doelgroep ten opzichte van potentiële werknemers. Tegenwoordig wordt ook het economische terrein betreden: er zijn fondsen die zich richten op het bevorderen van ondernemerschap en technische innovatie.
- 53% van de fondsen ziet beroepsopleidingen als een belangrijk werkterrein.
- Ongeveer 20% van de fondsen heeft zich recent beziggehouden met het opstellen van competentie- en onderwijsprofielen.

Gevraagd naar hun toekomstvisie geeft 46% van de fondsen aan dat ze verwachten dat ze hun huidige activiteiten blijven uitvoeren. Eveneens 46% van de respondenten laat weten uitbreiding van activiteiten te verwachten. Daarbij sluiten deze fondsen niet uit dat ze mogelijk meer activiteiten in gemeenschappelijkheid met andere fondsen zullen uitvoeren.

Uitwisselen van expertise

Franc Janssen, directeur van SFKV, gevraagd naar een reactie op deze onderzoeksresultaten, laat weten dat de activiteiten en de werkingssfeer van het SFKV naadloos aansluiten bij deze analyse van de landelijke sectorfondsen. 'Onze huidige organisatiestructuur en activiteiten lopen volledig in de pas met die van andere sectorfondsen. Regelmatig laat ik me ook inspireren door de contacten met collega's van die andere fondsen.'

Franc Janssen



DE NOODZAAK VAN EEN SCHOLINGSFONDS

De kunsteducatie kampt altijd met een tekort aan geld. Door de wijze waarop de financiering van het fonds SFKV georganiseerd is, worden werkgevers en werknemers gestimuleerd om meer aandacht aan scholing te besteden.

Sociale partners hebben bij cao geregeld dat instellingen hiervoor premie afdragen.

Als een instelling niet investeert in scholing, kan zij ook geen rechten op scholings-subsidie laten gelden en ziet zij van de ingelegde premie weinig terug, behalve dan de dienstverlening van sociale partners. De helft van de instellingspremie aan het fonds investeren sociale partners namelijk in activiteiten van sociale partners zelf. Uit de resterende 50% van de premie wordt de scholingsregeling bekostigd. Het komt erop neer dat instellingen alleen subsidie krijgen als ze ook scholen. Veel instellingen hebben de neiging in tijden van crisis te besparen. Besparen op scholing betekent in dit geval echter ook verlies van premiegelden. Hoe meer een instelling aan scholing doet, hoe meer subsidie zij krijgt (binnen de nieuwe kaders). Hierdoor dwingen sociale partners elkaar en de instellingen voortdurend om aandacht te besteden aan scholing.

Solidariteitsheffing

De huidige premieafdracht kan worden beschouwd als een solidariteitsheffing. Grosso modo heeft dit als effect dat de sector als zodanig professionaliseert, veel aandacht besteedt aan scholing in bedrijfsvoering en aan managementtrainingen, maar ook investeert in het vergroten van basis- en vakkennis.

Een extra pluspunt in de nieuwe scholingsregeling is dat deze het maken van een

scholingsplan en samenwerking in nieuwe bedrijfsscholen stimuleert. Ook krijgen nieuwe bedrijfsscholen dankzij het fonds de kans om gebruik te maken van subsidie. De huidige scholingregeling is hierop berekend (zie: www.sfkv.nl).

Het fonds faciliteert dit hele proces, dat gedragen en geleid wordt door sociale partners.

Instellingen die bepaalde veranderingen doorgevoerd willen zien, kunnen dat via hun werkgeversvertegenwoordigers in het SFKV-bestuur kenbaar maken.

Zonder meer kunnen we vaststellen dat de genoemde stimulansen er zonder het fonds niet (zo snel) zouden zijn geweest en dat deze er, bij afwezigheid of wegvallen van het fonds, ook niet meer zullen komen.

Reken u niet rijk

Wij adviseren instellingen zich niet rijk te rekenen. Er wordt een te rooskleurig beeld geschetst van de financiële voordelen van het vrijvallen van scholingsgeld. Een zorgvuldige afweging van modaliteiten en bedrijfsschoolbijdragen lijkt nu niet bezien op haalbaarheid of realiteitswaarde. Voorkomen dient te worden dat het kind met het badwater wordt weggegooid.

Sollicitatieprocedure

BELEIDSMEDEWERKER SCHOLING

Op dit moment loopt er een sollicitatieprocedure om de vacature op te vullen die is ontstaan door het vertrek van Jacqueline van Herwijnen.

Het SFKV hoopt de functie van beleidsmedewerker scholing zo spoedig mogelijk te kunnen invullen. Tot die tijd neemt Mieke Nuijen de functie waar en behandelt zij de scholingsaanvragen.

U kunt Mieke de komende maand(en) bereiken op het kantoor van het SFKV op maandag, dinsdag en donderdag, tussen 11.00 en 17.00 uur.

COLOFON

Samenstelling	Bureau SFKV
Coördinatie	Cat's huis bv, Ulvenhout
Vormgeving	Grafisch ontwerp bureau Kees Kanters, Breda
Print	GCC, Breda

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.



Oude Amersfoortseweg 121
1212 AA Hilversum
T 035 62 67 550
E secretariaat@sfkv.nl
W www.sfkv.nl