PIANOFABRIEK
OPLEIDINGSCENTRUM

RITS
KENNISCENTRUM
PODIUM TECHNIEKEN

Een Coöperatieve voor de culturele sector

Sectorbevraging en analyse

Juni 2013

Colofon

Dit onderzoek kwam tot stand in functie van het Project “Een Coöperatieve voor de culturele sector”. Het project wil nagaan of en hoe een coöperatieve organisatievorm er voor kan zorgen dat startende technici of artiesten op freelance basis een stabielere tewerkstelling bekomen met mogelijkheden voor leertrajecten en een garantie op kwaliteit voor de afnemers van hun diensten binnen de culturele sector. Of hoe individueel opererende technici of artiesten zich kunnen verenigen en wat dit voor hen en de sector kan betekenen.

Dit is een uitgave van het Opleidingscentrum Pianofabriek en het Kenniscentrum Podiumtechnieken RITS (EHB).

Uitwerking enquête: Pascal Verreth, Chris Van Goethem en Jan Ackenhausen

Tekst: Chris Van Goethem en Pascal Verreth

Redactie: Lieve Demin

Uitgave: 15/6/2013

Deze tekst is gratis beschikbaar op www.podiumtechnieken/onderzoek en mag vrij gebruikt en verspreid worden onder de voorwaarden van de Creative Commons Naamsvermelding – Niet Commercieel – Gelijk delen 2.0 Licentie.

Het project kwam tot stand met de gewaardeerde steun van het ESF agentschap Vlaanderen onder de oproep Coöperatief ondernemen (235).

Inhoud

1 De enquête 1
2 De sector 2
2.1 Aantal technici 2
2.1.1 In cultuurcentra: 2
2.1.2 Gezelschappen 3
2.1.3 Verhuurbedrijven 4
2.1.4 Festivals, publieksevenement, andere 4
2.1.5 Een gefundeerde gok 4
2.2 Aantal bedrijven 5
3 De bevraagde groep 6
3.1.1 Technici 6
3.1.2 Leeftijd 6
3.1.3 Geslacht 9
3.1.4 Woonplaats 9
3.1.5 Nationaliteit 11
3.1.6 Diploma 12
3.1.7 Opleiding en bijscholing als podiumtechnicus 14
3.2 Werkgevers – Organisaties 18
3.2.1 Aard van de organisatie 18
3.2.2 Bedrijfsvorm 20
3.2.3 BTW plicht 21
3.2.4 Paritair comité 22
3.2.5 Aantal werknemers/ technici 23
3.2.6 Aanwezige Ervaring 25
3.2.7 Bedrijfsvisie 26
3.2.8 Stages 28
3.3 Samengevat 29
4 Freelance werk 30
4.1 Organisaties 30
4.1.1 Freelance opdrachten 30

4.1.2 Andere diensten 35
4.1.3 Volume van de opdrachten 37
4.1.4 Reden voor freelance opdrachten 39
4.2 Freelance technici 40
4.2.1 Opdrachtgevers 40
4.2.2 Autonomie 43
4.2.3 Statuut 45
4.2.4 Bijkomende diensten 50
4.2.5 Volume van de opdrachten 51
4.2.6 De opdrachtgevers 55
4.3 Samengevat 56
5 Een redelijke prijs, gangbare verloningen 58
5.1 Opdrachtgevers 58
5.1.1 Voorwaarden 58
5.1.2 Prijzen 61
5.2 Technici 63
5.2.1 Voorwaarden 63
5.2.2 Prijzen 64
5.3 Samengevat 69
6 Naar een objectivering van de werkelijke kostprijs. 70
7 Zoeken en vinden, de match tussen freelancer en organisatie 73
7.1 Opdrachtgevers 73
7.2 Technici 74
7.2.1 Tijdsbesteding en moeilijkheidsgraad van het vinden van opdrachten 75
7.2.2 Mismatch 78
7.3 Samengevat 79
8 Opleiding en competenties 80
8.1 opdrachtgevers 80
8.1.1 Eigenschappen van een freelancer 80
8.1.2 Zeldzame competenties 86
8.1.3 Beoordelen van competenties 86
8.1.4 Diploma's 87
8.1.5 Opleiding en bijscholing in organisaties 88
8.2 Technici 90

8.2.1 Eigenschappen van technici 90
8.2.2 Bijscholing 92
8.2.3 Kostprijs en tijdsbesteding 95
8.2.4 Diploma's 96
8.3 Samengevat 97
9 Veiligheid 98
9.1 Expertise 98
9.2 Invloed op opdrachten 99
9.3 Verantwoordelijkheid 102
9.4 Samengevat 104
10 Knelpunten en mogelijkheden van een coöperatief model 105
10.1 opdrachtgevers 105
10.1.1 Bereidheid om in te stappen 106
10.1.2 Verwachtingspatroon 107
10.2 Technici 109
10.2.1 Verwachtingspatroon 112
10.2.2 Bedrijfsvorm 113
10.3 Samengevat 115
11 Conclusies 116
11.1 Samenvatting van de resultaten 116
11.2 Conclusie 121
12 Bijlagen 121

1 De enquête

Deze bevraging werd opgesteld in het kader van een onderzoeksproject van de Pianofabriek en Kenniscentrum Podiumtechnieken Rits waarin we de haalbaarheid van “een coöperatieve voor de culturele sector” onderzoeken .

Met dit onderzoek wordt nagaan hoe individueel opererende technici of artiesten zich zouden kunnen verenigen en wat dit voor hen en de sector kan betekenen.

We willen ook bekijken of en hoe een coöperatieve organisatievorm er voor kan zorgen dat startende technici of artiesten op freelance basis een stabielere tewerkstelling bekomen met mogelijkheden voor leertrajecten en een kwaliteitsgarantie voor de afnemers van hun diensten binnen de culturele sector.

Deze enquête werd verspreid via verschillende kanalen : opleidingsprojecten en scholen werd gevraagd de enquête te bezorgen aan hun oud-studenten. Koepelverenigingen (STEPP , SFP,…) namen de bevraging op in hun nieuwsbrieven . T-interim stuurde de enquête door aan alle ‘leden’ die gecatalogiseerd staan als werkende in de podium technische sector. De enquête werd gepost op allerhande sociale media .

Opzet van deze enquête is, in eerste instantie, een goed beeld te krijgen van de omvang, de aard, de specificaties , etc... van het freelance werk in de sector van de podiumtechnieken in Vlaanderen en Brussel .

Deze gegevens willen we gebruiken om een aantal modellen van coöperatieve organisatievormen voor (freelance) technici te onderbouwen. De modellen worden getoetst aan de realiteit en hieruit wordt een blauwdruk van een potentieel haalbare coöperatieve gedistilleerd.

De cijfers uit deze enquête kunnen ook voor andere doelen gebruikt kunnen worden. Daarbij dient wel rekening gehouden te worden met het feit dat vooral freelance technici en de organisaties waar ze werken werden bevraagd. De cijfers moeten dan ook op die manier geïnterpreteerd worden.

Verder dient vermeld dat de respondenten de mogelijkheid hadden om vragen over te slaan. Hierdoor zullen de totalen bij het uitsplitsen in groepen vb. niet altijd kloppen. In een aantal gevallen hebben we ook enkel de meest relevante gegevens weergegeven.

2 De sector

We definiëren de sector, in het kader van dit onderzoek, als het geheel van organisaties die zich hoofdzakelijk richten op podiumactiviteiten en waar (podium)technische medewerkers actief betrokken zijn bij de kerntaak.

Het begrip “podium” moet in deze context ruim geïnterpreteerd worden. Het gaat om activiteiten waarbij een “live” gebeuren voor een publiek wordt verzorgd. Het gaat dus zowel om theater, dans, muziek als om events en presentaties.

Sommige van deze activiteiten zijn zeer recent ontstaan en verspreiden zich over historisch gegroeide sectormodellen. Dit zorgt ervoor dat de organisaties verdeeld zijn over een negental verschillende paritaire comités, waarvan ze soms slechts een zeer klein onderdeel vormen.

De technici worden vaak onder bestaande functieomschrijvingen, die niet overeenkomen met hun feitelijke taakomschrijving, ingeschaald, waardoor ze niet herkenbaar zijn als technici. Dit maakt dat er zeer weinig cijfers en statistische gegevens bekend zijn over de reële grootte van de feitelijke tewerkstelling van technici in de ruimere sector.

2.1 Aantal technici

In het kader van het Europese project TTF (Theatre Technical Forum) , maakte het Kenniscentrum Podiumtechnieken van het Rits in 2009 voor het Sociaal Fonds Podiumkunsten (SFP) een “gefundeerde gok van het aantal technici in Vlaanderen”.

Deze studie levert geen exact getal op, maar biedt een redelijke benadering van het aantal personen die als technicus actief zijn in de podiumsector in Vlaanderen. We vermoeden echter dat er een groot verschil is tussen het aantal personen en het aantal VTE’s die als technicus tewerkgesteld zijn .

We geven hieronder de toen gebruikte methode en de kerncijfers weer.

2.1.1 In cultuurcentra:

In 2007 waren er volgens de gegevens van de subsidiërende overheid 240 VTE technici voor 61 cultuurcentra, of 4 technici per centrum. Van deze technici is 22% assistent, 65% technicus en 13 % leidinggevend.

In deze cijfers zijn de centra in Antwerpen en Brussel niet meegerekend. In de theater technische gids (van STEPP) staan in totaal voor Vlaanderen 279 schouwburgen, cultuurcentra en huizen met een receptieve werking. Als we er vanuit gaan dat deze elk gemiddeld ook 4 technici in dienst hebben dan komen we tot een **geëxtrapoleerd aantal van 279 X 4 = 1116 technici**.

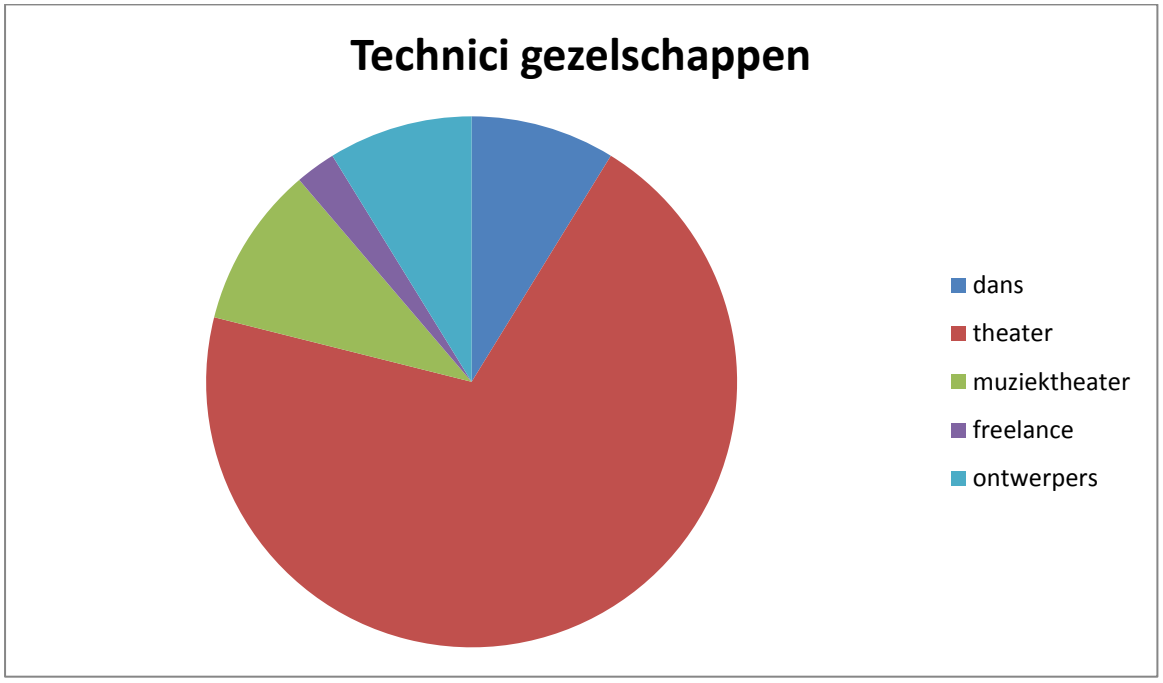
2.1.2 Gezelschappen

In de theater technische gids (van STEPP) staan er, in 2007, 156 gezelschappen vermeld. Volgens de loonstatistieken van de podiumkunsten voor 2007 werkten er op dat moment

- 56 technische functies in Muziektheater
- 399 technische functies in Theater
- 50 technische functies in dansgezelschappen
- 2100 dagen per jaar werden freelancers ingehuurd , aan 150 dagen per jaar = 15 FTE
- 110 ontwerpers , waarvan een deel ook technisch werk doet = 50

Dat brengt ons op een totaal van 563 technische functies. In deze cijfers komen echter enkel de gesubsidieerde gezelschappen voor. We gaan er van uit dat we dit getal kunnen verdubbelen. De niet gesubsidieerde gezelschappen, de musicals, de semi professionele gezelschappen enz. komen immers in de statistieken niet voor. **Geëxtrapoleerd werken er dan ruw geschat 1100 technici** in muziek- theater en dansgezelschappen, waarvan het merendeel in theatergezelschappen actief zijn .

Technici in gezelschappen



2.1.3 Verhuurbedrijven

In de Gouden Gids (Vlaanderen) staan 976 bedrijven die klank, licht of projectie verhuren.

Uitgaande van een gemiddelde van 2 technici per bedrijf zijn dat **1952 technici** die werken voor toeleveringsbedrijven, verhuurbedrijven licht en geluidstechnisch materiaal.

2.1.4 Festivals, publieksevenement, andere

Bij T-interim staan er 528 technici ingeschreven, waarvan 143 met het niveau assistent-podiumtechnicus en 385 met het niveau podiumtechnicus (waarvan de helft gespecialiseerd)

Rekening houdend met het aantal gelijkaardige bedrijven (Roadrunner, Deadline, etc. ...) en andere bedrijven die technici inschrijven (Smart, Payroll,….) kunnen we deze getallen rustig verdubbelen.

Geëxtrapoleerd 1056 technici die werken in de evenementen en festival sector.

Wel dient opgemerkt dat het in dit geval niet noodzakelijk om voltijdse opdrachten gaat. Nauwkeuriger cijfers zijn echter moeilijk terug te vinden.

2.1.5 Een gefundeerde gok

Als we bovenstaande gegevens samen nemen kunnen we een gefundeerde gok formuleren. We gaan er van uit dat er minstens 5222 technici in de sector tewerk gesteld zijn, waarvan

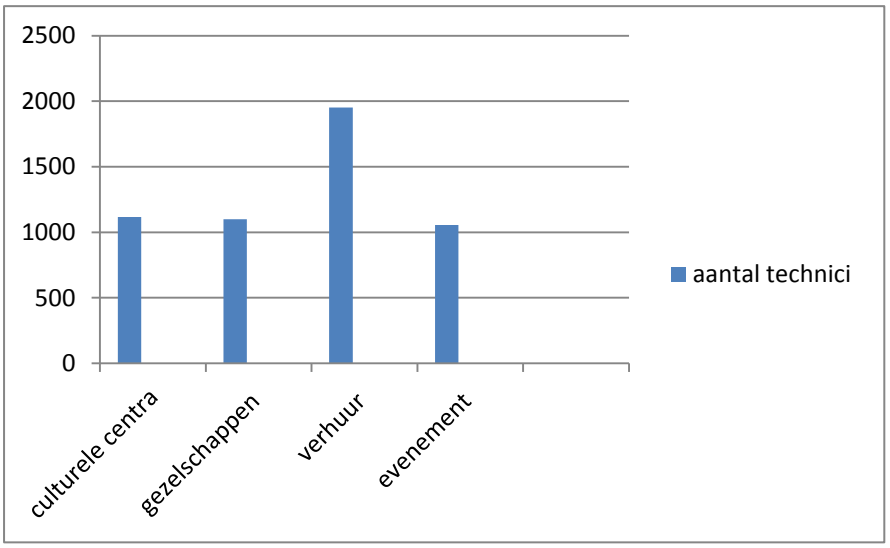
- 24 % assistenten
- 47 % technici (25 % all round en 22% gespecialiseerd)
- 16 % verantwoordelijken (waarvan 10 % chef en 6 % eindverantwoordelijke)
- 3 % ateliermedewerkers

We vermoeden daarbij dat de aantallen eerder onderschat zijn, zeker als het om het aantal koppen gaat. In VTE denken we dat het aantal een redelijke weergave van de realiteit is.

In deze cijfers zijn geen Waalse technici opgenomen, waarvan we weten dat een gedeelte in het Brusselse gewest ook voor Vlaamse organisaties werkt. Ook Vlaamse technici die in het buitenland aan het werk zijn, zijn niet opgenomen. We schatten hun aantal op 2000 technici, maar nemen ze verder niet mee in de berekening.

Aantal technici

Culturele centra	1116
Gezelschappen	1100
Verhuur – licht geluid	1950
Evenement	1056
Totaal	**5222**



2.2 Aantal bedrijven

Ook over het aantal bedrijven die technici tewerkstellen zijn geen exacte cijfers bekend.

We baseren ons noodgedwongen op de schattingen uit 2009.

Hierin komen volgende bedrijven voort:

- 279 receptieve huizen
- 156 gezelschappen
- 976 verhuurbedrijven

Samen gaat het om 1411 organisaties.

Ook hier gaat het om een zeer ruwe schatting omdat nog andere types bedrijven gebruik maken van de beoogde groep technici, denk maar aan eventorganisatoren, hotels, musea, etc.

3 De bevraagde groep

Voor deze enquête werden enerzijds freelance technici bevraagd en anderzijds organisaties die freelance technici tewerkstellen. Op basis van de verstrekte gegevens proberen we een duidelijk beeld te schetsen van zowel de bevraagde technici als de opdrachtgevers/organisaties

3.1.1 Technici

In totaal zijn er 275 enquêtes gestart, waarvan er 194 alle vragen beantwoord hebben (70,5%). We geven waar mogelijk en relevant de afwijkingen in de cijfers aan.

Tegenover de geschatte groep van 5224 betekent dit 3,7% .

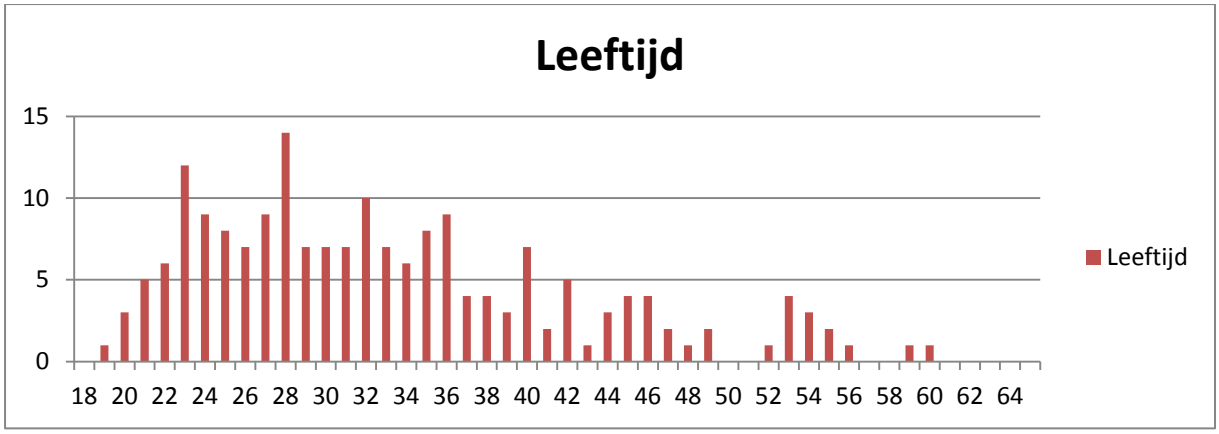
Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat de enquête specifiek de freelance technici bevroeg, die uiteraard een kleinere groep binnen het geheel vormen.

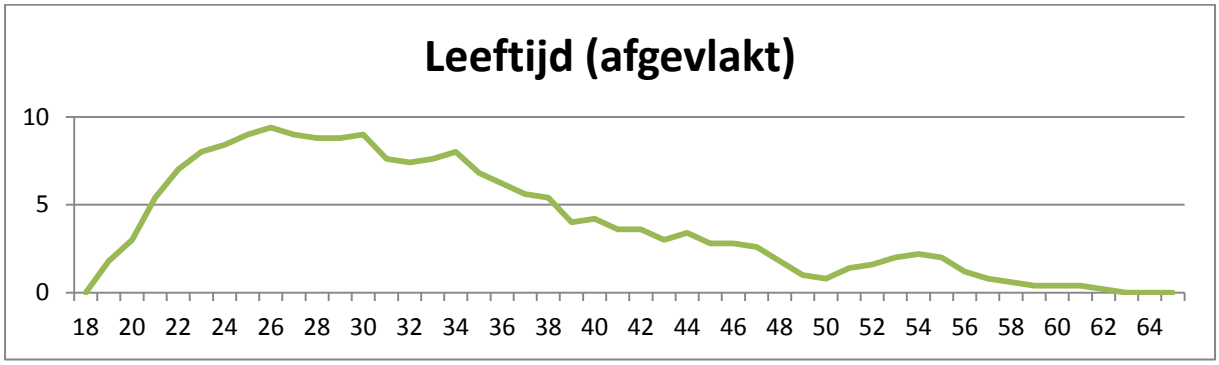
3.1.2 Leeftijd

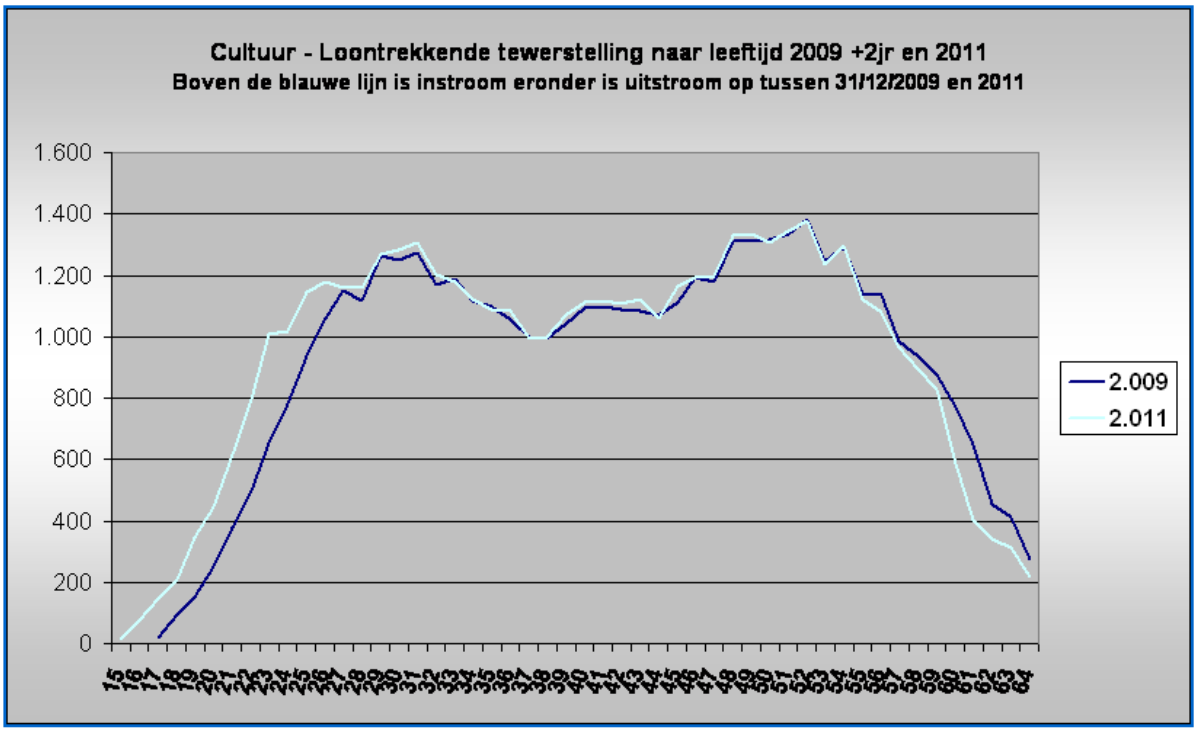
190 respondenten vulden hun leeftijd in. Hieruit blijkt een vrij goede spreiding in de gemeten groep.

Als we de cijfers vergelijken met tewerkstellingsgegevens van loontrekkenden in de gehele cultuursector daalt de leeftijdscurve veel sneller bij de bevraagde technici. Dit zou kunnen wijzen op een vroege uitstroom van technici of op het feit dat technici minder gaan freelancen als ze ouder worden.

Leeftijds-Groep	aantal	Percentage
20-25j	36	18.9%
25-30j	46	24.3%
30-35j	34	17.9%
35-40j	33	17.4%
40-50j	27	14.3%
+50j	13	6.9%
Totaal	190	100%





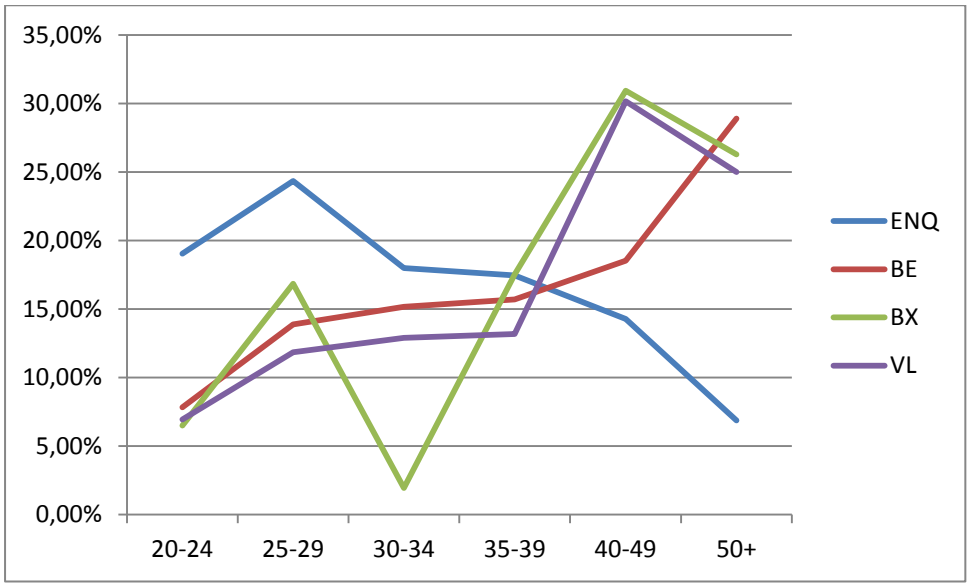


Gegevens cultuur loontrekkend http://www.npdata.be/BuG/173-Tewerkstelling-leeftijd/Tewerkstelling-leeftijd.htm

En als we deze cijfers vergelijken met cijfers van leeftijdsgroepen van de actief werkende bevolking (alle sectoren) , dan zien we grote verschillen.

Freelance technici beginnen jonger, en stoppen jonger. De activiteitspiek ligt in Vlaanderen en Brussel rond de 40 jaar . Bij de bevraagde technici neemt de activiteit vanaf 40 jaar al drastisch af.

Er is een veel hogere activiteitsgraad bij jonge freelance technici dan bij de bevolking in het algemeen : de piek ligt rond 25 jaar.



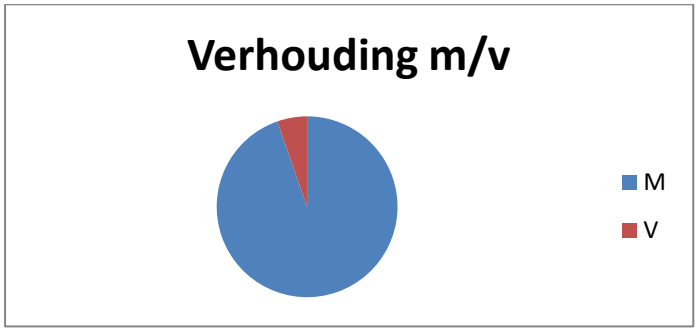
cijfers 2011: http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/absoluut/

Dit komt voornamelijk , vermoeden we, omdat ‘oudere’ technici de keuze maken voor een vaste baan, al dan niet als podiumtechnieker.

3.1.3 Geslacht

188 deelnemers hebben hun geslacht ingevuld, van deze groep zijn er slechts 7 deelnemers vrouwen (3,7%) en is 96,3% man (181)

Dit geeft de onevenredige verdeling tussen mannen en vrouwen bij de podiumtechnici in de sector weer.



3.1.4 Woonplaats

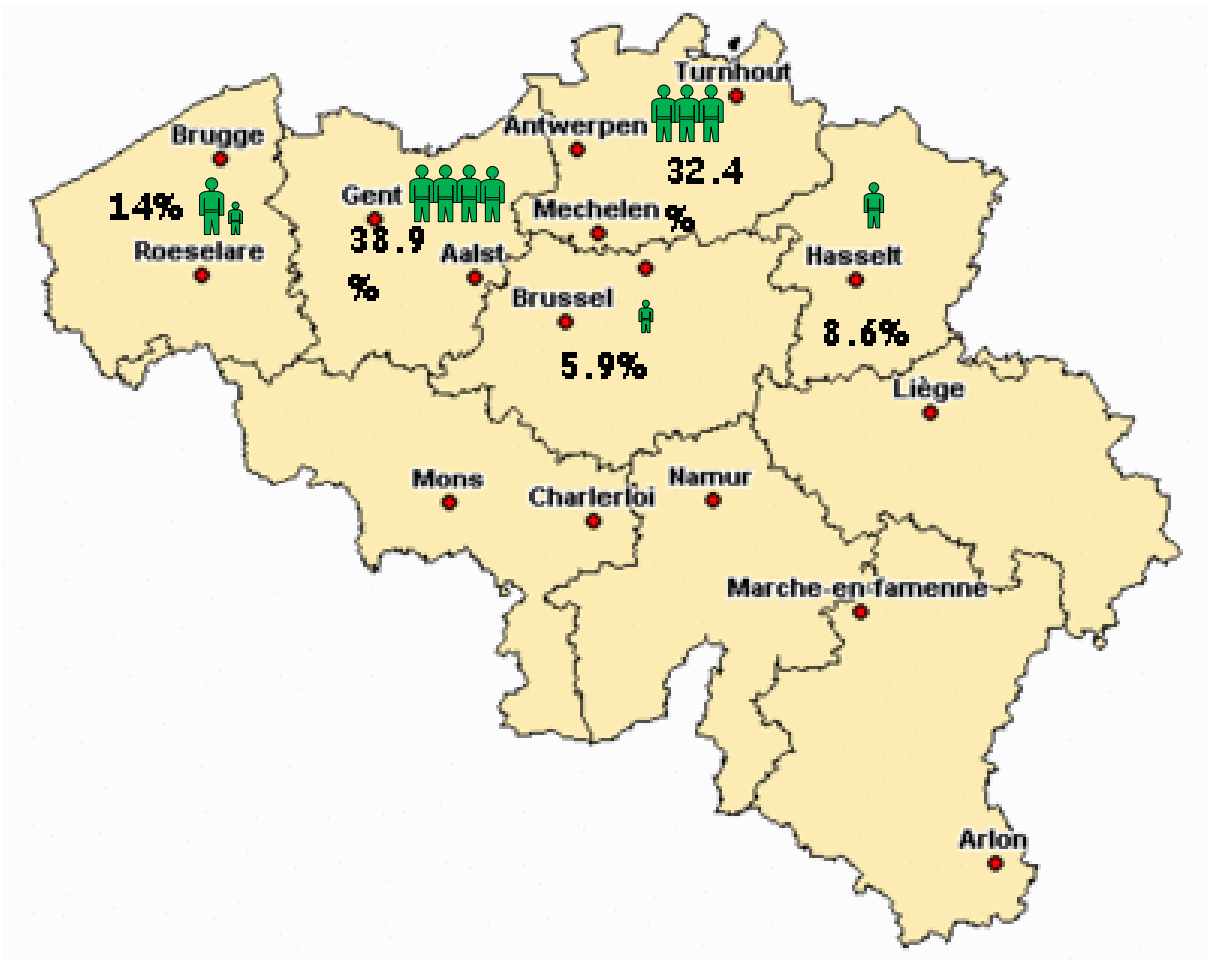
185 deelnemers hebben hun postcode ingevuld. Op basis van het eerste cijfer van de postcode zijn de deelnemers ingedeeld in de verschillende regio's. Op die manier krijgen we een beeld van de woonplaats van de freelance technici.

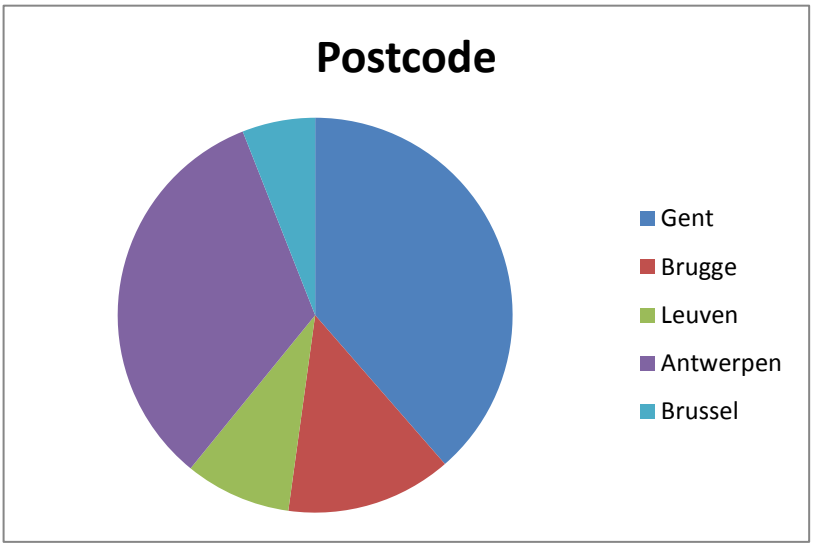
Hieruit blijkt dat een groot deel van de bevraagden in de regio's Antwerpen en Gent wonen.

Dit is niet te verwonderen omdat zich daar in de kernsteden een grote culturele activiteit afspeelt.

Wellicht scoort Brussel in verhouding zeer laag, zelfs als men de regio Vlaams Brabant meerekent, waar toch ook een concentratie van cultuuractiviteiten plaatsheeft, omdat het een Nederlandstalige bevraging betreft.

Regio	Aantal	Percentage
1000-1999 regio Brussel	11	5.9%
2000-2999 regio Antwerpen	60	32.4%
3000-3999 Limburg- Vlaams Brabant	16	8.6%
8000-8999 West Vlaanderen	26	14%
+9000 regio Gent - Oost-Vlaanderen	72	38.9%
Totaal	185	100%


Turnhout
Brugge
Antwerpen
32.4
14%
Gent
38.9
%
Mechelen
%
Roeselare
Aalst
Hasselt
Brussel
8.6%
5.9%
Liège
Mons
Charlerloi
Namur
Marche-en-famenne
Arlon

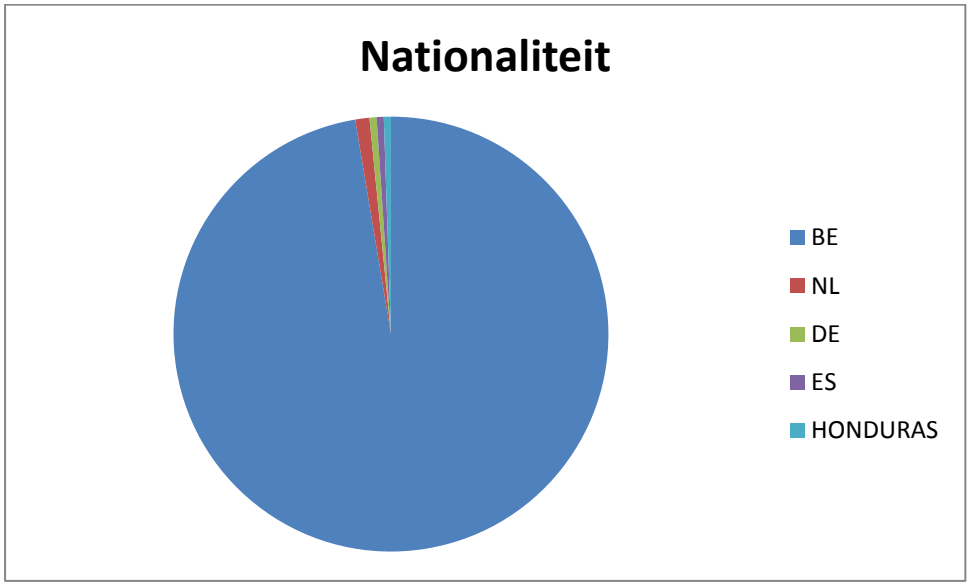

Postcode
Gent
Brugge
Leuven
Antwerpen
Brussel

3.1.5 Nationaliteit

187 deelnemers hebben hun nationaliteit ingevuld. Het aandeel van technici met een andere nationaliteit is in deze bevraging zeer beperkt.

Dit stemt vermoedelijk overeen met de realiteit in het werkveld.

Nationaliteit	Aantal	Percentage
Belgisch	182	97.3%
Nederlands	2	1%
Spaans	1	0.53%
Duits	1	0.53%
Hondurees	1	0.53%



3.1.6 Diploma

Uit de vraag naar het hoogst behaalde diploma komt duidelijk naar voor dat het grootste deel van de deelnemers uit de derde graad van het middelbaar onderwijs of hoger onderwijs komen.

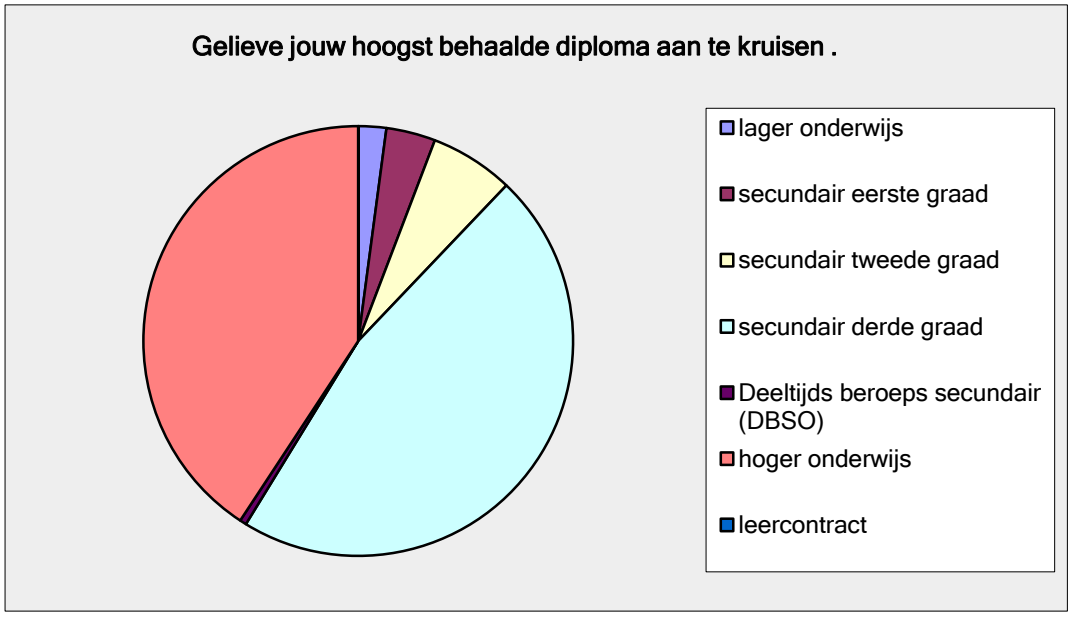
Het gaat in deze vraag duidelijk om het algemene opleidingsniveau, niet om een specifieke beroepsgerichte opleiding.

Wanneer we deze resultaten naast de resultaten van de bevraging uit 1998 (zie bijlage) leggen zien we een duidelijke verschuiving.

Op dat moment werkten er bij de gesubsidieerde organisaties 73 technici met een diploma hoger onderwijs= 16% tegenover 40% nu (2013) en 276 technici met een diploma secundair onderwijs = 60% tegenover 46% nu .

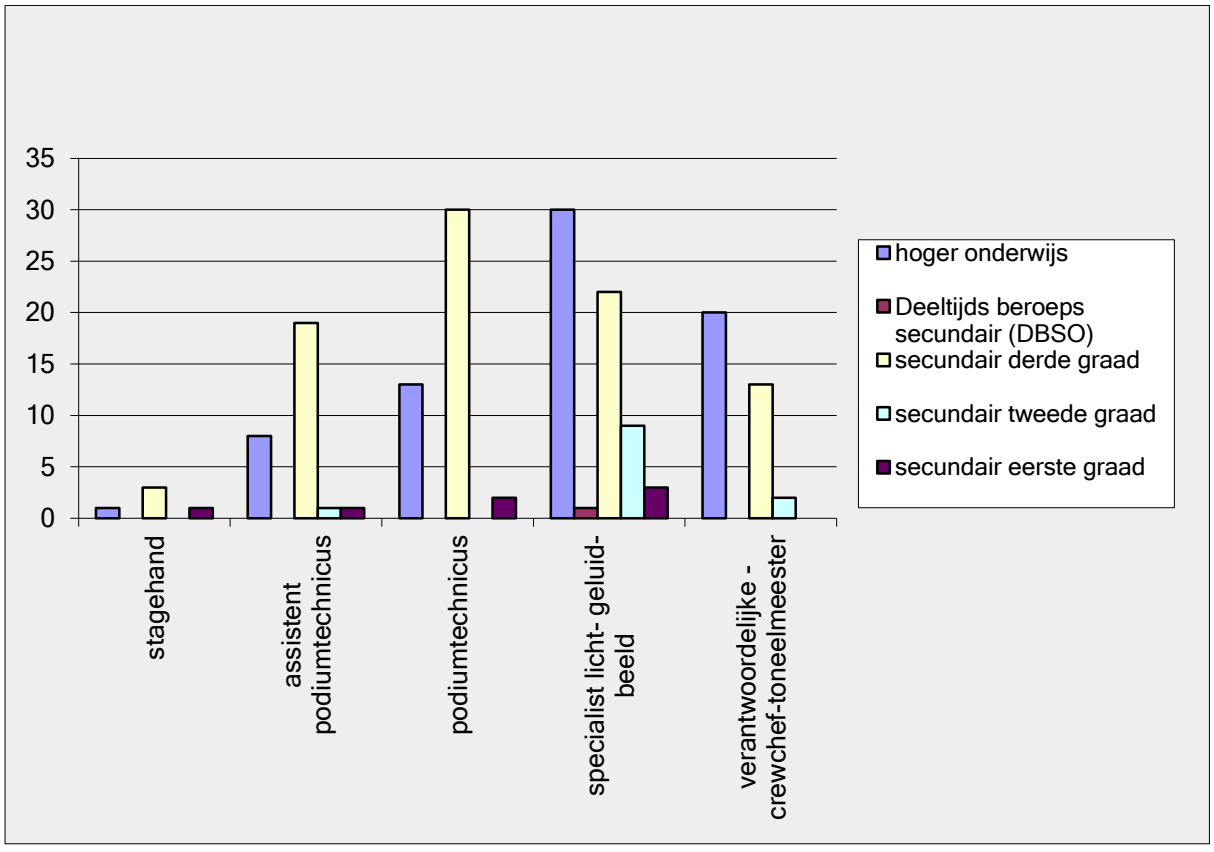
Vooral opmerkelijk is dat in 1998, 23% van de bevraagden enkel een diploma lager onderwijs of secundair eerste graad had . Bij de bevraging nu is dat percentage gedaald tot 5,8%

Gelieve jouw hoogst behaalde diploma aan te kruisen .				
Antwoordopties	**Percentage reacties 2013**	**Aantal reacties 2013**	**Reacties 1998**	**percentage 1998**
lager onderwijs	2,1%	4	24	5.2%
secundair eerste graad	3,7%	7	83	18.2%
secundair tweede graad	6,3%	12		
secundair derde graad	46,6%	88	276	60.5%
Deeltijds beroeps secundair (DBSO)	0,5%	1		
hoger onderwijs	40,7%	77	73	16%
leercontract	0,0%	0		
Overige (geef nadere toelichting)		10		
	beantwoorde vraag	189		
	overgeslagen vraag	85		



Indien we het behaalde diploma koppelen aan de functie die wordt uitgevoerd krijgen we volgend resultaat :

	Gelieve jouw hoogst behaalde diploma aan te kruisen .						
Antwoordopties	secundair eerste graad	secundair tweede graad	secundair derde graad	Deeltijds beroeps secundair	hoger onderwijs	Percentage reacties	Aantal reacties
stagehand	1	0	3	0	1	2,8%	5
assistent podiumtechnicus	1	1	19	0	8	16,2%	29
podiumtechnicus	2	0	30	0	13	25,1%	45
specialist licht- geluid- beeld	3	9	22	1	30	36,3%	65
verantwoordelijke -crewchef-toneelmeester	0	2	13	0	20	19,6%	35
Overige (geef nadere toelichting)							12
						beantwoorde vraag	179
						overgeslagen vraag	7



De spreekwoordelijke uitzonderingen niet te na gesproken, is er een duidelijke correlatie tussen opleidingsniveau en functie.

Het merendeel van de personen met een diploma hoger onderwijs voeren verantwoordelijke of gespecialiseerde functies uit (vb. toneelmeesters, specialisten licht- beeld- geluid).

3.1.7 Opleiding en bijscholing als podiumtechnicus

Uit de vraag of men (onder één of andere vorm) een opleiding podiumtechnicus gevolgd heeft, antwoordt twee derden van de bevraagden positief.

Gezien de opleidingen podiumtechniek over het algemeen vrij jong zijn (de oudste bestaat 19 jaar) is dit een vrij hoog resultaat.

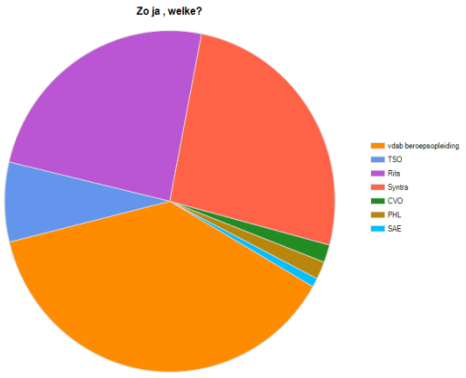
Heb je een opleiding tot podiumtechnicus gevolgd?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
Ja	63,9%	124
Neen	37,6%	73
beantwoorde vraag		194
overgeslagen vraag		80

40,9% van de bevraagden heeft een VDAB opleiding podiumtechnieken gevolgd, 28,2% een Syntra opleiding en 26,4 % heeft een opleiding aan het RITS gevolgd.

Uit een eerdere vraag blijkt dat geen van de deelnemers een opleiding in leertijd heeft gevolgd en dat de Syntra-opleiding dus moet geïnterpreteerd worden als een werkgeversopleiding (LGO).

Bij deze cijfers moet wel worden opgemerkt dat sommige opleidingen minder lang bestaan dan anderen, hetgeen een invloed kan hebben op de cijfers. Verder is het best mogelijk dat sommige opleidingen hun oud-deelnemers beter bereiken dan anderen omdat ze meer op de arbeidsmarkt gefocust zijn en in dat kader hun oud-studenten blijven opvolgen..

Zo ja , welke?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
vdab beroepsopleiding	40,9%	45
TSO	8,2%	9
Rits	26,4%	29
Syntra	28,2%	31
CVO	1,8%	2
PHL	1,8%	2
SAE	0,9%	1
Overige (geef nadere toelichting)		31
beantwoorde vraag		110
overgeslagen vraag		164



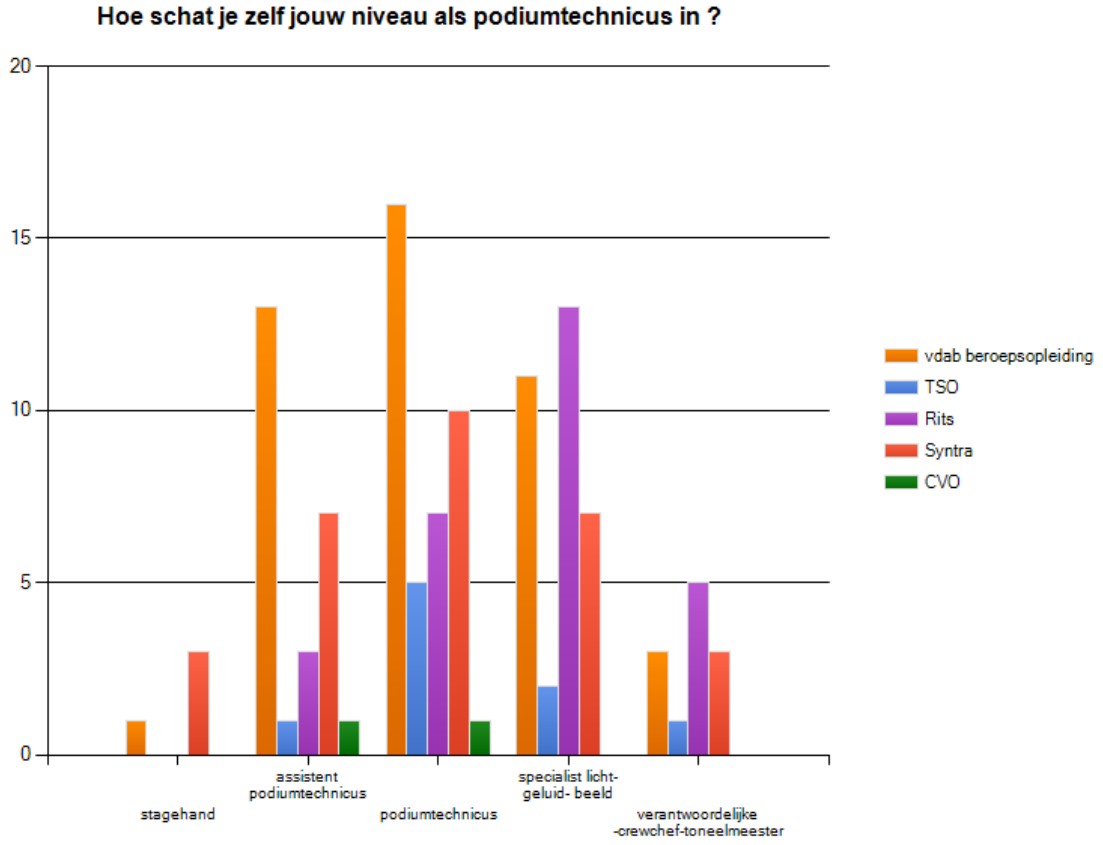
In de reacties geven een aantal respondenten aan dat ze een opleiding niet afgemaakt hebben, bijscholing (via STEPP of BASTT), een privéopleiding (TRAX Gent, IAB Amsterdam), een buitenlandse opleiding hebben gevolgd of via zelfstudie of burgerdienst zijn opgeleid.

Als we de opleiding naast de ingeschatte niveaus zetten, krijgen we een gelijkaardige trend als bij het behaalde diploma. Maar er kan natuurlijk een combinatie van de twee spelen.

Opleidingsniveau en soort opleiding (Rits- beroepsopleiding) zijn bepalende factoren bij het “niveau” dat men bereikt als podiumtechnicus. Echter: opgedane werkervaring vormt een even, zo niet nog belangrijkere factor.

Hoe schat je zelf jouw niveau als podiumtechnicus in ?

	Zo ja , welke?						
Antwoordopties	vdab beroepsopleiding	TSO	Rits	Syntra	CVO	Percentage reacties	Aantal reacties
stagehand	1	0	0	3	0	3,8%	4
assistent podiumtechnicus	13	1	3	7	1	20,8%	22
podiumtechnicus	16	5	7	10	1	34,0%	36
specialist licht- geluid- beeld	11	2	13	7	0	30,2%	32
verantwoordelijke -crewchef-toneelmeester	3	1	5	3	0	11,3%	12
Overige (geef nadere toelichting)							5
						beantwoorde vraag	106
						overgeslagen vraag	3



39,6% van de bevraagden heeft geen enkele **bijscholing** gevolgd.

De bijscholing die gevolgd wordt is hoofdzakelijk bijscholing bij bedrijven, in veel mindere mate bij STEPP of SFP.

Heb je ooit andere vormingen/ cursussen gevolgd mbt podiumtechnieken ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
opleiding bij firma's	54,5%	84
neen, geen bijscholing gevolgd	39,6%	61
stepp-cursus	9,7%	15
cursus SFP	3,2%	5
Overige (geef nadere toelichting)		32
beantwoorde vraag		154
overgeslagen vraag		120

Bij de toelichtingen geven de respondenten een aantal andere opleidingsmogelijkheden aan: Cursussen bij LGO, Formaat, Nadine, Noisegate, CC Leuven. Daarnaast komen zelfstudie, werkervaring en product specifieke opleidingen aan bod.

Slechts een beperkt aantal respondenten heeft een **ervaringsbewijs** gehaald.

Het ervaringsbewijs specialist geluid scoort het hoogst, gevolgd door de ervaringsbewijzen assistent podiumtechnicus en de podiumtechnicus. Vraag is of de gegevens kloppen: in een aantal gevallen is het totaal aantal ervaringsbewijzen dat de bevraagden opgeven hoger dan het totaal aantal uitgereikte ervaringsbewijzen (zie tabel).

Vermoedelijk geven de respondenten aan dat ze een actie ondernomen hebben om een ervaringsbewijs te halen.

Heb je een ervaringsbewijs gehaald mbt podiumtechnieken?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
geen	68,3%	125
assistent podiumtechnicus	9,3%	17
podiumtechnicus	9,8%	18
toneelmeester	1,1%	2
specialist geluid	13,7%	25
specialist beeld	1,1%	2
specialist licht	4,9%	9
beantwoorde vraag		183
overgeslagen vraag		91

Tabel uitgereikte ervaringsbewijzen podiumtechniek.

	2009	2010	2011	2012	Totaal
APT	2	2	3	2	9
PT	7	13	6	4	30
TON	0	2	2	3	7
PTL	0	0	2	1	3
PTG	0	1	1	2	4
PTB	0	0	0	0	0
Totaal	9	18	14	12	53

3.2 Werkgevers – Organisaties

In het totaal zijn er 97 enquêtes gestart waarvan er 75 (77.3%) zijn voltooid. Bij onze 'beredeneerde gok' kwamen we aan 1411 bedrijven –organisaties . Dit zou beteken dat de 97 organisaties die de enquête hebben ingevuld 6,87 % vertegenwoordigen van de sector.

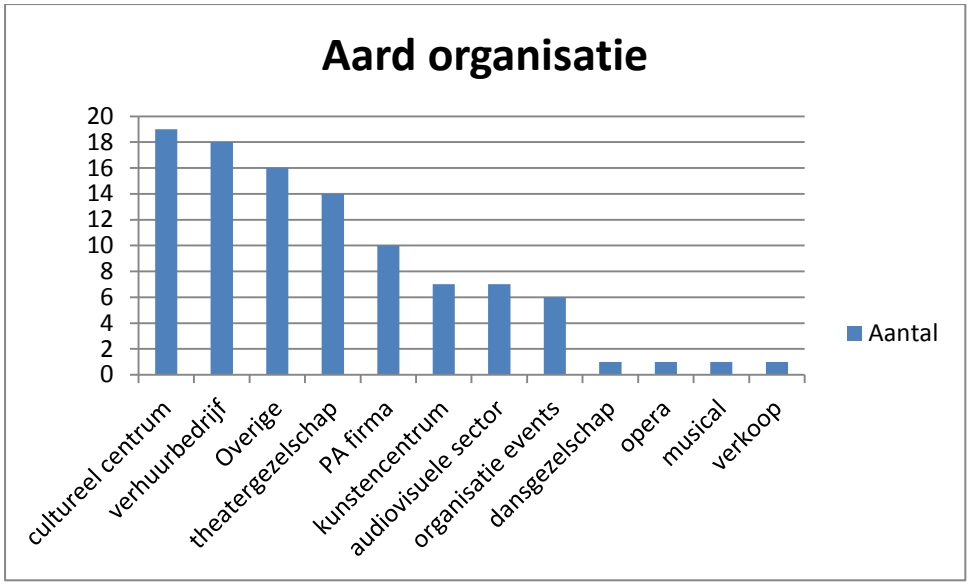
3.2.1 Aard van de organisatie

De organisaties die geantwoord hebben vertegenwoordigen een breed scala aan activiteiten binnen de sector.

In de groep "overige" zitten een aantal bedrijven die technici leveren (3), receptief actief zijn in de muzieksector (4) of actief zijn in de audiovisuele sector (2). Verder een bedrijf gespecialiseerd in rigging, een podiumartiest, een theaterbureau, een organisatie beeldende kunst en een bedrijf dat flightcases en decors bouwt.

De bevraging dekt dus zowel de profit als de non-profit sector in al zijn geledingen.

Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
theatergezelschap	16,5%	14
dansgezelschap	1,2%	1
kunstencentrum	8,2%	7
cultureel centrum	22,4%	19
opera	1,2%	1
musical	1,2%	1
verhuurbedrijf licht geluid	21,2%	18
studio	0,0%	0
audiovisuele sector	8,2%	7
organisatie events	7,1%	6
PA firma	11,8%	10
muziekgroep	0,0%	0
verkoop	1,2%	1
expo- musea	0,0%	0
Overige (geef nadere toelichting)		16
	beantwoorde vraag	85
	overgeslagen vraag	12



Wanneer we de bedrijven in grotere gehelen indelen, komen we tot volgend resultaat:

- Kunstencentrum + cultureel centrum (receptief) : 30,6%
- PA-firma's + licht geluid verhuur (dienstverlenend) : 33 %
- Theater + dansgezelschappen (creatief / productief) :17,7%
- Andere : 18,7 %

De verdeling in organisaties in de commerciële en de gesubsidieerde sector levert een exacte 50/50 verdeling op.

Hierbij moet er wel rekening worden gehouden met het feit dat in de gehele sector meer commerciële bedrijven aanwezig zijn, maar dat bedrijven in de gesubsidieerde sector over het algemeen groter zijn.

Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
privé	50,0%	46
gesubsidieerd	50,0%	46
Overige (geef nadere toelichting)		2
beantwoorde vraag		92
overgeslagen vraag		5

3.2.2 Bedrijfsvorm

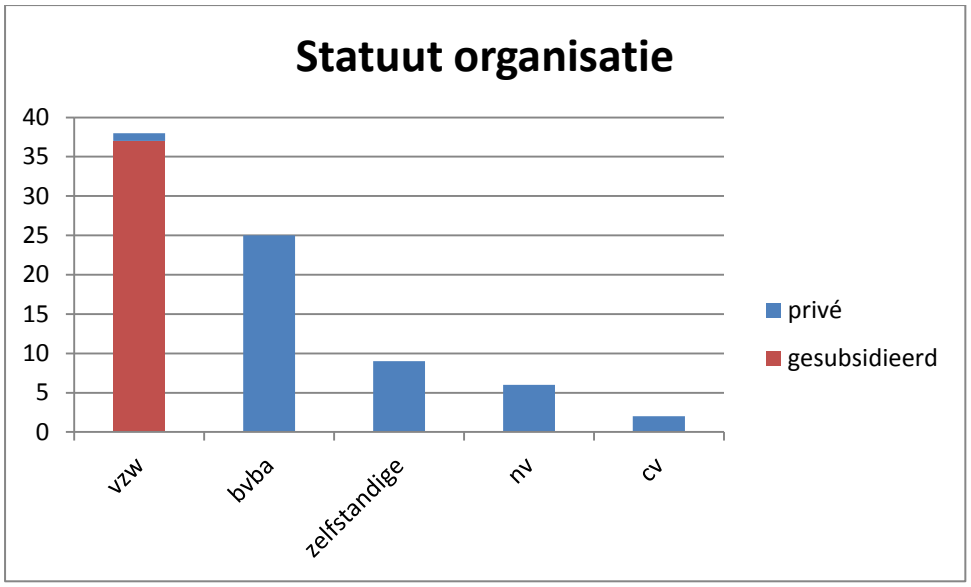
Wanneer we naar de bedrijfsvorm kijken, zien we een groot deel vzw's, gevolgd door bvba' s, zelfstandigen en nv's . Het valt op dat slechts een zeer beperkt aantal cv's in de groep zitten.

Onder "overige" vinden we nog :

- 8 gemeentelijke overheden (al dan niet verzelfstandigd)
- 2 vof
- 2 stichtingen van openbaar nut
- 2 programmatie vzw's
- 1 evba
- 1 gcv

Alle gesubsidieerden zijn Vzw's.

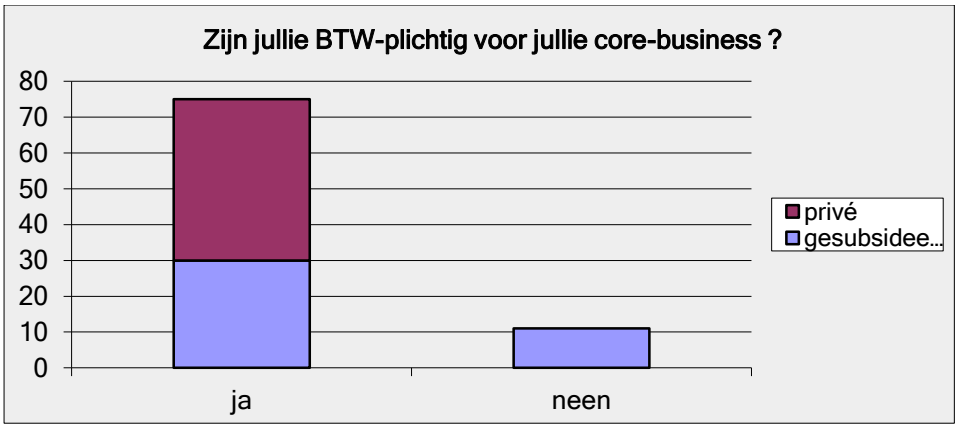
Wat is het statuut van jullie organisatie/ je firma ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
vzw	1	37	47,5%	38
bvba	25	0	31,3%	25
nv	6	0	7,5%	6
cv	2	0	2,5%	2
zelfstandige	9	0	11,3%	9
Overige (geef nadere toelichting)				15
		beantwoorde vraag		**80**
		overgeslagen vraag		**12**



3.2.3 BTW plicht

Uiteraard zijn de organisaties uit de privé sector BTW plichtig. Opvallend is echter dat een groot aantal organisaties uit de gesubsidieerde sector ook BTW plichtig zijn. Een aantal geven aan onder een gemengd BTW statuut te vallen.

Zijn jullie BTW- plichtig voor jullie core- business ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	45	30	87,2%	75
neen	0	11	12,8%	11
Overige (geef nadere toelichting)				5
		beantwoorde vraag		86
		overgeslagen vraag		6

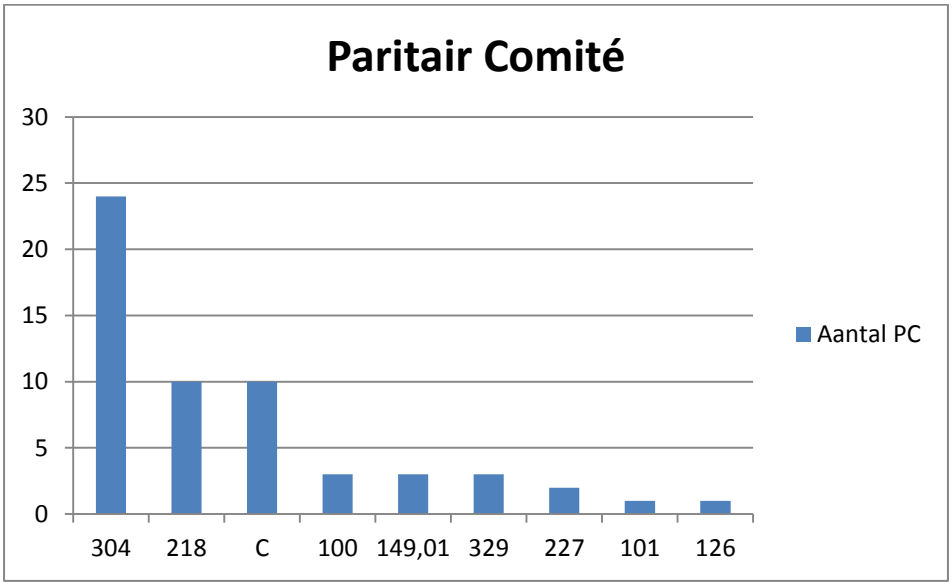


3.2.4 Paritair comité

Als we kijken naar de paritaire comités waaronder de verschillende organisaties vallen, dan valt een grote verscheidenheid op. In totaal komen 9 verschillende comités voor.

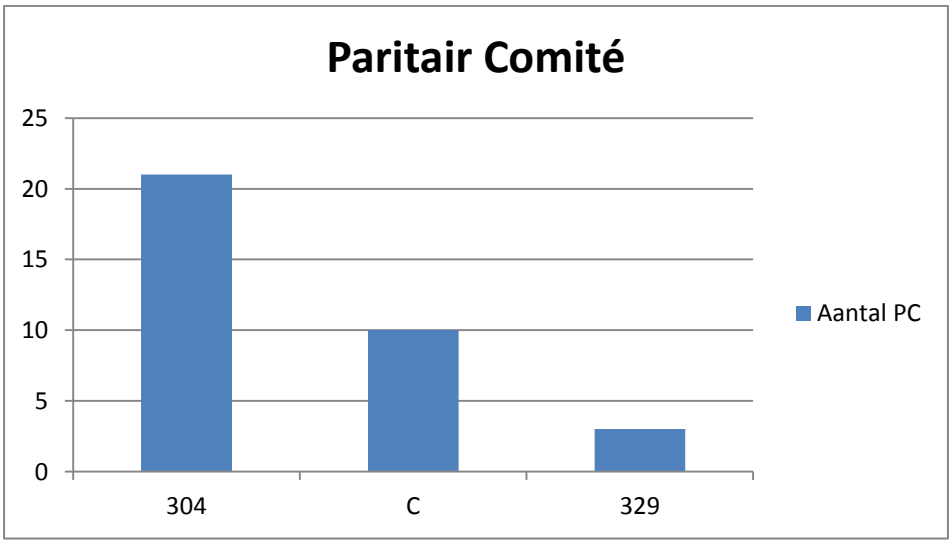
(We hebben voor de duidelijkheid de overheidsinstellingen onder C , het overlegcomité Overheid, lokale besturen geplaatst.)

pc100	pc101	pc126	pc149,01	pc218	pc227	pc304	pc329	C
3	1	1	3	10	2	24	3	10



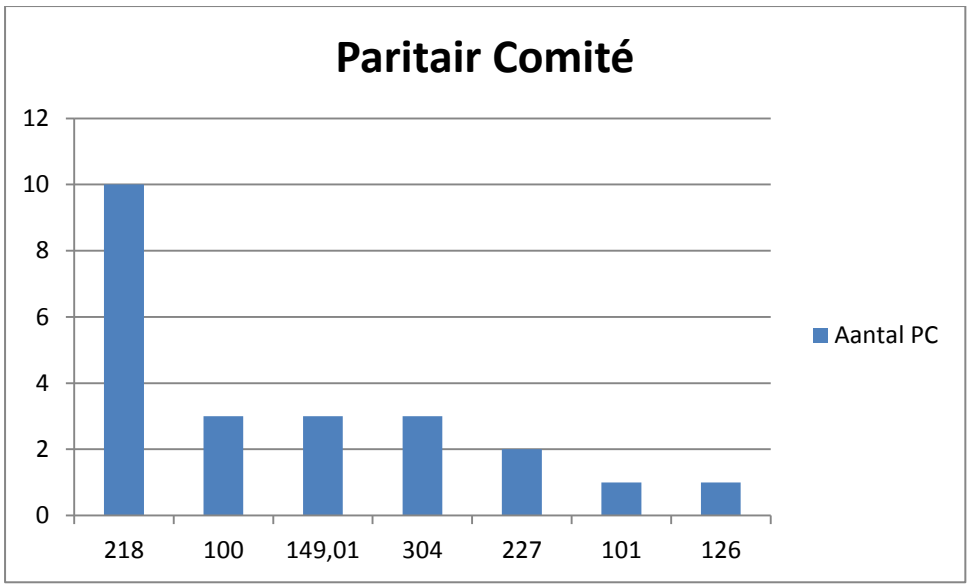
Kijken we naar de **gesubsidieerde sector**, dan zien we dat die uiteenvalt in 3 comités, waarvan PC 304 het sterkst vertegenwoordigd is, gevolgd door de openbare besturen en tot slot PC 329.

pc100	pc101	pc126	pc149,01	pc218	pc227	pc304	pc329	C
0	0	0	0	0	0	21	3	10



Kijken we naar **de niet-gesubsidieerde sector**, dan zien we een veel grotere verscheidenheid. Zij komen in 7 van de 9 comités voor.

pc100	pc101	pc126	pc149,01	pc218	pc227	pc304	pc329	C
3	1	1	3	10	2	3	0	0



3.2.5 Aantal werknemers/ technici

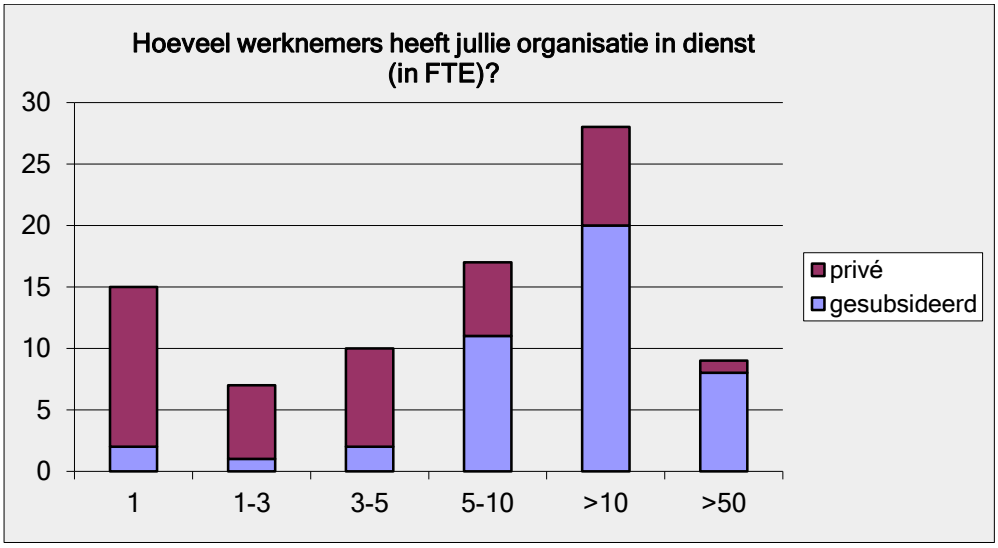
Wanneer we kijken naar het totaal aantal werknemers dat in de bedrijven tewerkgesteld wordt, dan zien we een vrij grote spreiding.

Wanneer we de cijfers uitsplitsen naar enerzijds gesubsidieerde en anderzijds commerciële bedrijven dan zien we dat binnen de commerciële sector relatief veel eenmanszaken en kleine bedrijven voorkomen.

In de gesubsidieerde sector komen relatief veel bedrijven met een personeelsbezetting van meer dan 50 VTE voor.

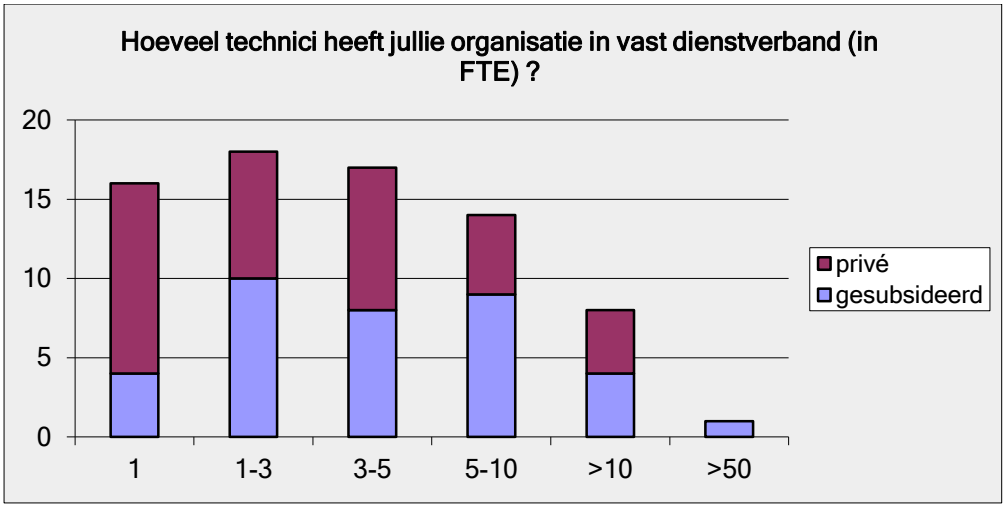
Deze cijfers moeten genuanceerd worden omdat bijvoorbeeld een aantal cultuurcentra deel uitmaken van een grotere entiteit of gemeente die zich niet enkel op de podiumkunsten focust. Anderzijds veronderstellen we dat in de commerciële bedrijven de focus juist wel op één bepaalde activiteit ligt.

Hoeveel werknemers heeft jullie organisatie in dienst (in FTE)?				
Antwoordopties	privé	gesubsidieerd	Percentage reacties	Aantal reacties
1	13	2	17,4%	15
1-3	6	1	8,1%	7
3-5	8	2	11,6%	10
5-10	6	11	19,8%	17
>10	8	20	32,6%	28
>50	1	8	10,5%	9
Overige (geef nadere toelichting)				8
beantwoorde vraag				86
overgeslagen vraag				6



Als we kijken naar het aantal technici dat een organisatie in dienst heeft dan zien we een heel andere curve.

Hoeveel technici heeft jullie organisatie in vast dienstverband (in FTE) ?				
	Is jullie organisatie een privé bedrijf met			
Antwoordopties	privé	gesubsideerd	Percentage reacties	Aantal reacties
1	12	4	21,6%	16
1-3	8	10	24,3%	18
3-5	9	8	23,0%	17
5-10	5	9	18,9%	14
>10	4	4	10,8%	8
>50	0	1	1,4%	1
Overige (geef nadere toelichting)				16
beantwoorde vraag				74
overgeslagen vraag				18



3.2.6 Aanwezige Ervaring

Om een beeld te krijgen van de aanwezige ervaring, vroegen we naar het aantal technici in 4 categorieën:<1 jaar, 1-5 jaar, 5-10 jaar en > 10 jaar.

	< 1 jaar ervaring	1-5 jaar ervaring	5-10 jaar ervaring	> 10 jaar ervaring	Totaal
Gesubsidieerd	7	45,5	75	165	292,5
Privé	20	61,5	59	49	189,5
Totaal	27	107	134	214	482

Wanneer we de resultaten delen door het aantal jaren waarop ze van toepassing zijn krijgen we een beeld van de spreiding van de ervaring.

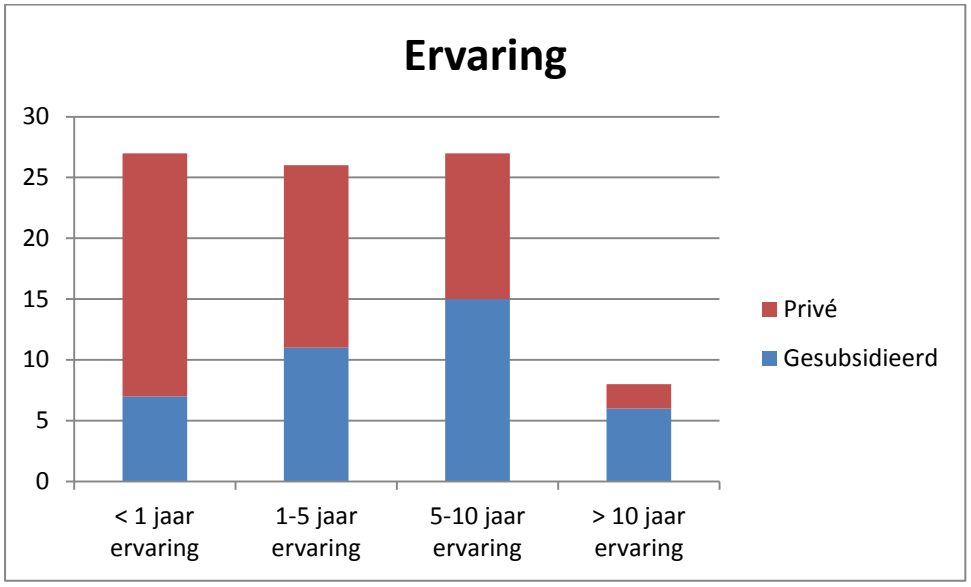
We gaan er bij de hoogste categorie van uit dat deze 30 jaar beslaat.

	< 1 jaar ervaring	1-5 jaar ervaring	5-10 jaar ervaring	> 10 jaar ervaring
Gesubsidieerd	7	11	15	6
Privé	20	15	12	2
Totaal	27	27	27	7

Dit laat een verschuiving zien tussen de privé en de gesubsidieerde sector.

Waar veel onervaren technici vooral in de privé sector werken, vinden we de ervaren technici meer en meer in de gesubsidieerde sector naarmate de ervaring stijgt.

Daarnaast blijkt dat technici met meer dan 10 jaar ervaring in verhouding zeldzaam zijn. Dit sluit aan bij de leeftijdscurve die we bij de technici zien. De vraag is waarom dit zo is ? Heeft het te maken met een recente toename van de vraag naar technici en daardoor grotere vertegenwoordiging van jonge technici ? Of met het feit dat technici op vroege leeftijd afhaken en uitstromen?

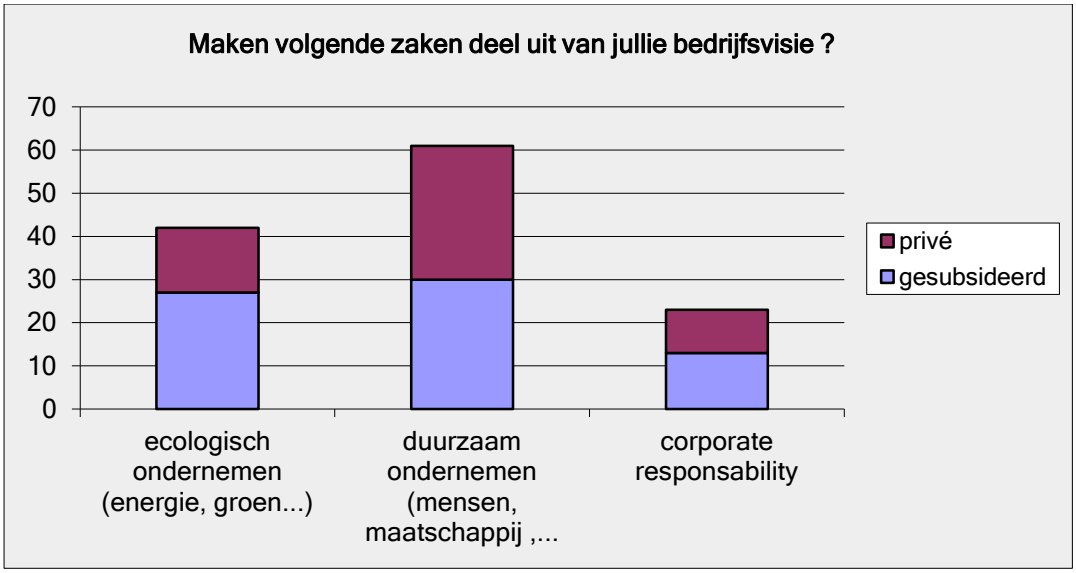


3.2.7 Bedrijfsvisie

Wanneer we kijken naar de **waarden** die een organisatie in zijn bedrijfsvisie opneemt, dan zien we dat de ruimere maar ook vagere term duurzaamheid bovenaan staat.

Splitsen we de cijfers uit dan zien we dat vooral de gesubsidieerde organisaties het ecologisch ondernemen als waarde naar voren schuiven.

Maken volgende zaken deel uit van jullie bedrijfsvisie ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ecologisch ondernemen (energie, groen...)	15	27	61,8%	42
duurzaam ondernemen (mensen, maatschappij ,...	31	30	89,7%	61
corporate responsability	10	13	33,8%	23
beantwoorde vraag				**68**
overgeslagen vraag				**24**



De vraag rond **kansengroepen** leverde weinig relevante info op.

kansen- of doelgroepen zijn: anderstaligen-allochtonen/ arbeidsgehandicapten/ +50/ laag en kort geschoolden / vrouwen

Bij de technici beschouwen we vrouwen als deel van een kansengroep. In de vraagstelling stonden ze echter ook bij de andere activiteiten als deel van een kansengroep. Dit bleek echter niet relevant.

We hebben daarenboven geen cijfers om de kansengroep af te zetten tegen het geheel van de tewerkstelling, behalve dan voor de technici.

We beperken ons dan ook tot het weergeven van de cijfers voor de technici.

Gesubsidieerd

Aantal technici	292,5
Aantal in kansen-doelgroep	49
%	17

Niet gesubsidieerd

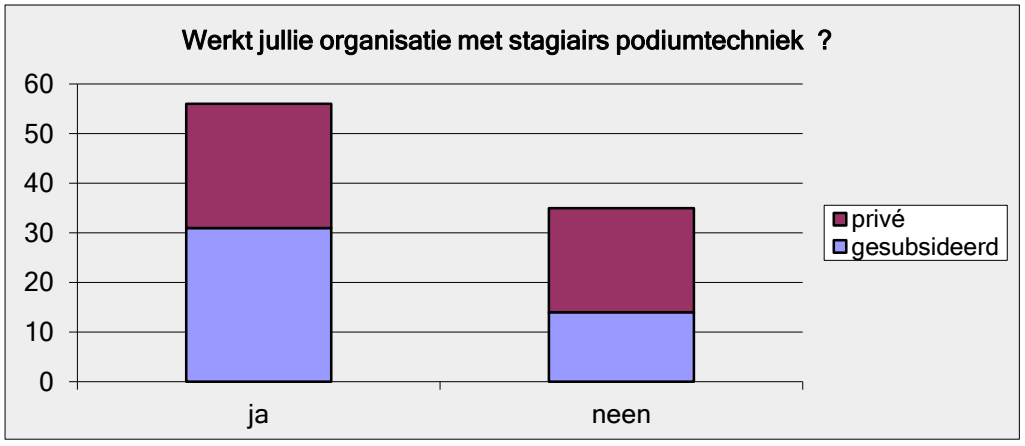
Aantal technici	189,5
Aantal doelgroep	28
%	15

3.2.8 Stages

Wanneer we kijken naar de aanwezigheid van stagiairs op de werkvloer, dan zien we dat 60% van de organisaties met stagiairs werken.

Bij de opsplitsing zien we dat de gesubsidieerde sector in verhouding beter scoort . Waar 54% van de commerciële organisaties met stagiairs werkt, is dat bij gesubsidieerde organisaties 69% .

Werkt jullie organisatie met stagiairs podiumtechniek ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	25	31	61,5%	56
neen	21	14	38,5%	35
	beantwoorde vraag			**91**
	overgeslagen vraag			**1**



3.3 Samengevat

De bevraagde groep **technici** vertegenwoordigd 3,7% van het geschatte aantal technici actief in de podiumkunstensector in Vlaanderen. We zetten hier nog even de belangrijkste bevindingen uit de analyse van de enquête resultaten op een rijtje:

- De leeftijdscurve daalt sterk na 35 jaar
- Slechts 3,7 % van de technici is een vrouw
- De freelance technici zijn geconcentreerd in de regio's Gent-Oost Vlaanderen en Antwerpen
- Er is een zeer beperkte aanwezigheid van andere nationaliteiten (2,7%)
- De technici hebben hoofdzakelijk een diploma secundair (46.6%) of hoger onderwijs (40,7%)
- Opleidingsniveau en soort opleiding (Rits- beroepsopleiding) zijn bepalende factoren bij het "niveau" dat men als podiumtechnicus bereikt. Echter: opgedane werkervaring is een even, zo niet belangrijkere, factor.
- Van de bevraagde technici hebben 63,9% een opleiding in podiumtechniek gevolgd.

Al bij al menen we dat we met deze bevraging een representatief deel van de werkende freelance technici bereikt hebben, zowel wat betreft scholing, leeftijd, woongebied en technisch niveau.

De bevraagde groep **organisaties** vertegenwoordigt 6,87% van het geschatte aantal . We zetten hieronder de belangrijkste bevindingen op een rijtje:

- De bevraagde organisaties vertegenwoordigen een breed gamma, maar studio's, muziekgroepen en expo-musea komen er niet in voor.
- De gesubsidieerde en niet gesubsidieerde entiteiten zijn evenredig vertegenwoordigd
- Ze vertegenwoordigen een breed gamma aan bedrijfsvormen.
- Van de bevraagde organisaties is 86,4% op zijn minst gedeeltelijk BTW plichtig.
- Van de gesubsidieerde organisaties is een groot deel aangesloten bij PC304, daarnaast vallen een aantal van hen onder de overheidsdiensten of PC329.
- De niet gesubsidieerde bedrijven vallen onder 7 verschillende PC's met een grote vertegenwoordiging uit PC 218.
- Het valt op dat er in verhouding meer ervaren technici werken in de gesubsidieerde sector terwijl de privé sector vooral jonge, onervaren technici lijkt aan te trekken.
- Duurzaam ondernemen en groen ondernemen staan hoog in de waarden van de bedrijven, zowel gesubsidieerd als privé. Corporate responsability scoort in verhouding een stuk lager.
- De kansengroepen vertegenwoordigen binnen het contingent technici tussen 15 en 17%

4 Freelance werk

In dit deel proberen we een beeld te schetsen van het freelance werk in de sector. Waar werken de freelance technici? In welk statuut? Welk type opdrachten voeren ze uit? Waarom kiest men voor een freelance bestaan? Hoe lang duurt een gemiddelde opdracht?

We bekijken deze vragen telkens vanuit het standpunt van de aanbieder en van de technicus en proberen match en mis-match in kaart te brengen.

4.1 Organisaties

We bekijken het freelance werk eerst vanuit het standpunt van de organisaties en zoeken uit wat de opdrachten zijn die ze aanbieden aan freelance technici en welk werkvolume dit vertegenwoordigt. Daarna zoeken we naar de redenen om opdrachten uit te besteden.

4.1.1 Freelance opdrachten

Het merendeel van de bevraagde opdrachtgevers werkt met technici op freelance basis: 95,6% . Ondanks het feit dat de enquête zich in de eerste plaats richtte tot bedrijven en organisaties die freelance technici tewerkstellen, lijkt dit percentage ons representatief voor de gehele sector.

Een opsplitsing privé- gesubsidieerd brengt geen noemenswaardige verschillen naar boven, beide groepen zijn even sterk vertegenwoordigd.

Werkt jullie organisatie met technici op freelance basis ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	95,6%	86
neen	4,4%	4
beantwoorde vraag		90
overgeslagen vraag		7

Ook als we de cijfers van de 5 grootste groepen organisaties naar aard bekijken, zie we dat ze zo goed als allemaal freelancers tewerkstellen. Van de 3 organisaties die niet met freelance technici werken zijn er 2 culturele centra en 1 ‘organisatie events’.

Werkt jullie organisatie met technici op freelance basis ?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	**theatergezelschap**	**cultureel centrum**	**verhuurbedrijf licht geluid**	**organisatie events**	**PA firma**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	11	17	18	5	10	95,3%	61
neen	0	2	0	1	0	4,7%	3

66%van de organisaties werkt ook voor andere opdrachten met freelancers Een opsplitsing privé-gesubsidieerd brengt ook hier geen noemenswaardige verschillen naar boven.

Werkt jullie organisatie met andere (dan technici) medewerkers op freelance basis ?		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	64,7%	55
neen	35,3%	30
beantwoorde vraag		85
overgeslagen vraag		12

Alle theatergezelschappen en alle event-bureaus werken nog met freelancers in andere functies. Bij culturele centra is dat de helft. Het merendeel van de PA-bedrijven huurt geen andere freelancers in dan technici. Een grote helft van verhuurbedrijven licht-geluid doet dit wel.

Werkt jullie organisatie met andere (dan technici) medewerkers op freelance basis ?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	11	9	11	6	2	62,9%	39
neen	0	9	7	0	7	37,1%	23
beantwoorde vraag							62
overgeslagen vraag							5

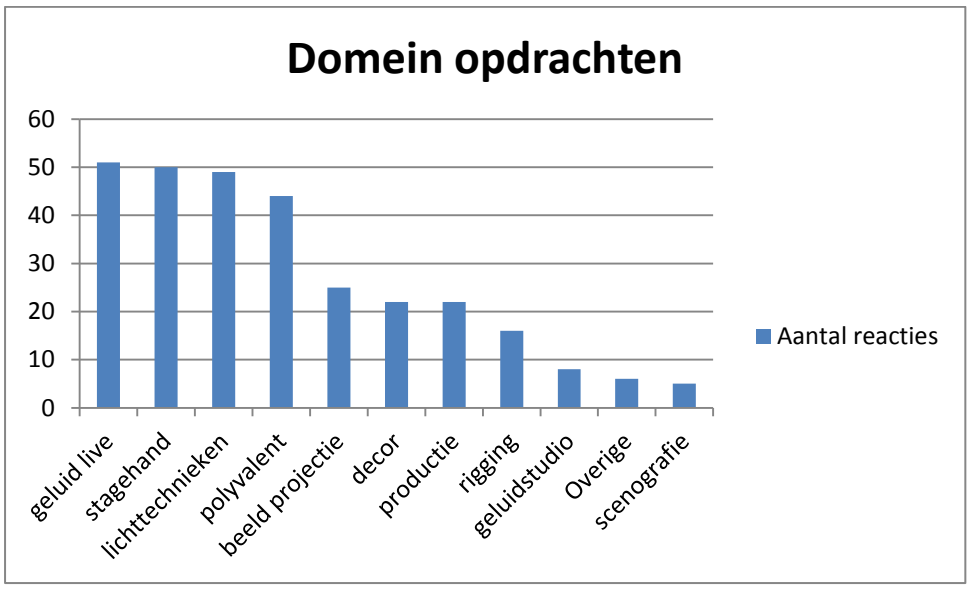
Gaan we kijken naar andere functies die op freelance basis worden ingevuld, dan blijken vooral productie gerelateerde functies sterk te scoren. Het gaat dan vooral om productiemedewerkers, artiesten en regisseurs.

Administratieve functies komen in verhouding weinig aan bod. Daarnaast worden ook curatoren beeldende kunsten, scheppende artiesten, communicatiemedewerkers, leraars, horeca personeel, onthaal & vestiaire als freelance te werk gesteld. Hierbij geven een aantal organisaties aan dat sommige functies ook als vrijwilliger of met een stage contract worden ingevuld.

Als we de gegevens opsplitsen naar gesubsidieerd en privé, dan zien we geen noemenswaardige verschillen. De verschillen die optreden, zijn hoofdzakelijk te wijten aan het verschil in activiteiten die de diverse organisaties uitvoeren.

Indien ja, voor welk soort functies?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
productie	67,9%	38
administratie	12,5%	7
uitvoerend artiesten (muzikanten- acteurs...)	66,1%	37
regie	35,7%	20
Overige (geef nadere toelichting)		12
	beantwoorde vraag	**56**
	overgeslagen vraag	**41**

Wanneer we kijken binnen welk domein de opdrachten zich situeren, dan zien we dat zowel specialisten licht en geluid als stage hands en polyvalente technici hoog scoren.



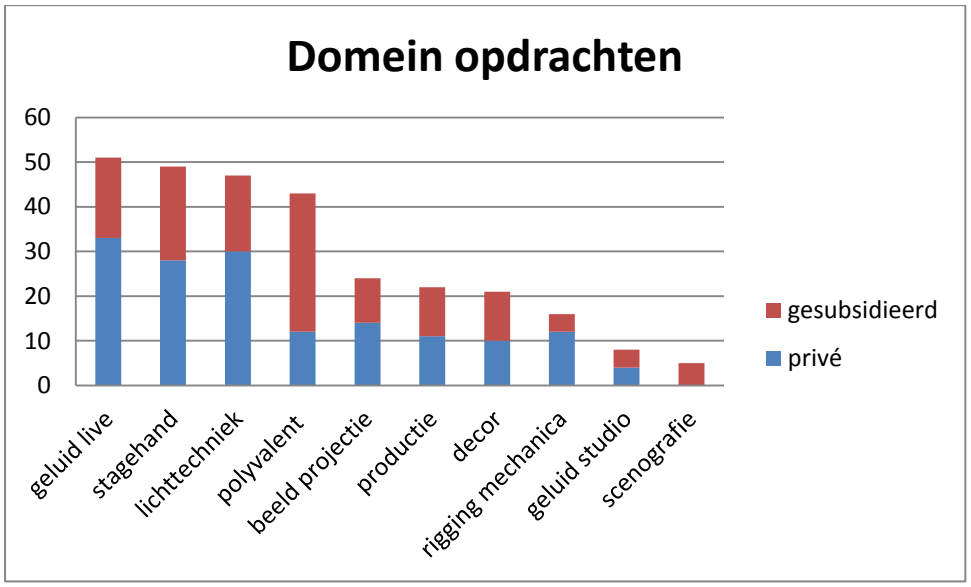
Als we naar de uitsplitsing kijken, dan zien we dat de polyvalente technici vooral in de gesubsidieerde sector werkzaam zijn en de specialisten vooral in de privé sector.

De lagere scores voor de andere domeinen lijken logisch, gezien deze functies ook binnen één productie minder vertegenwoordigd zijn.

Opvallend is dat binnen de privé sector geen enkele scenograaf aan het werk is. Het is natuurlijk mogelijk dat deze in het productieproces eerder, en dus door een andere opdrachtgever, worden geëngageerd.

Tot slot geeft men aan dat men ook technici voor AV-bekabeling, installatie en bediening, studiomeesters, leidinggevende technici en prompter bedieners engageert.

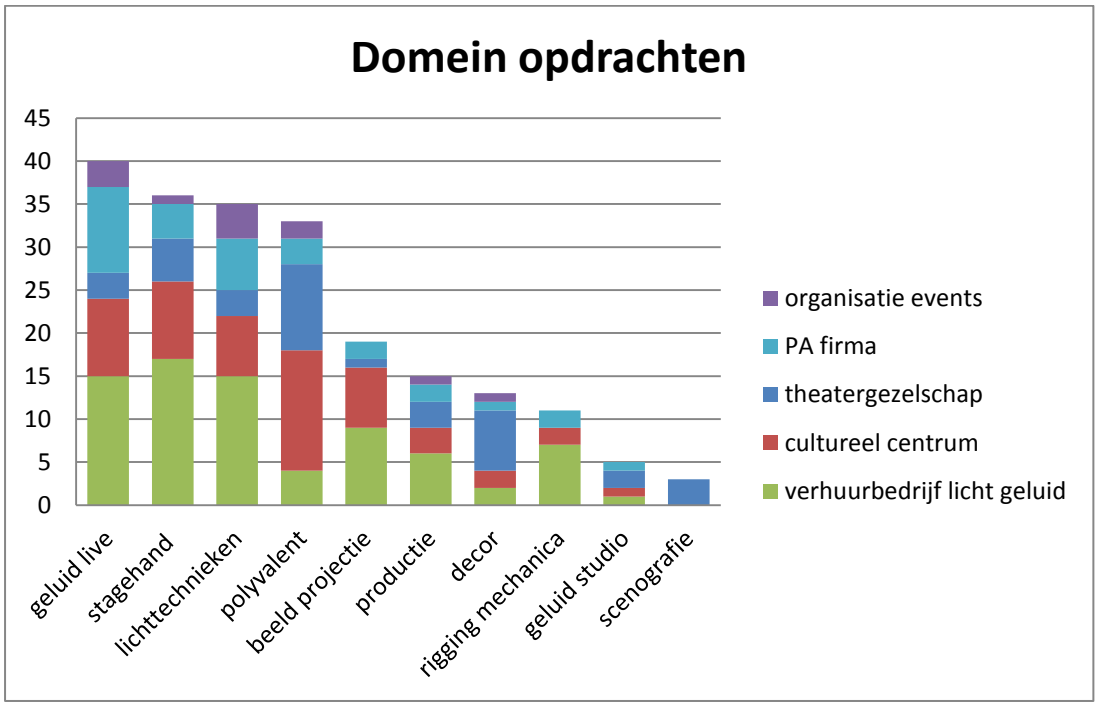
Wanneer jullie freelance technici engageren , binnen welk domein situeren zich het merendeel van jullie opdrachten ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
polyvalent theatertechnieken	12	31	53,1%	43
lichttechnieken	30	17	58,0%	47
geluidstechnieken live	33	18	63,0%	51
geluidstechnieken opname studio	4	4	9,9%	8
beeld projectie	14	10	29,6%	24
decor	10	11	25,9%	21
rigging mechanica	12	4	19,8%	16
stage hand (opbouw - afbraak)	28	21	60,5%	49
scenografie	0	5	6,2%	5
productie	11	11	27,2%	22
Overige (geef nadere toelichting)				6



Maken we een uitsplitsing naar de vijf grootste organisatie types, dan zien we dat de specialisten (geluid-live/lichttechnieken/beeld projectie) in de eerste plaats in verhuurbedrijven en (voor geluid) in PA firma's aan de slag zijn.

Polyvalente technici komen vooral in cultuurcentra en gezelschappen voor. Toch zien we ook daar een behoorlijke hoeveelheid specialisten opduiken, iets wat naar ons gevoel een aantal jaar geleden veel minder het geval was.

Wanneer jullie freelance technici engageren , binnen welk domein situeren zich het merendeel van jullie opdrachten ?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma	Percentage reacties	Aantal reacties
polyvalent theatertechnieken	10	14	4	2	3	55,0%	33
lichttechnieken	3	7	15	4	6	58,3%	35
geluidstechnieken live	3	9	15	3	10	66,7%	40
geluidstechnieken opname studio	2	1	1	0	1	8,3%	5
beeld projectie	1	7	9	0	2	31,7%	19
decor	7	2	2	1	1	21,7%	13
rigging mechanica	0	2	7	0	2	18,3%	11
stagehand (opbouw - afbraak)	5	9	17	1	4	60,0%	36
scenografie	3	0	0	0	0	5,0%	3
productie	3	3	6	1	2	25,0%	15
Overige (geef nadere toelichting)							2

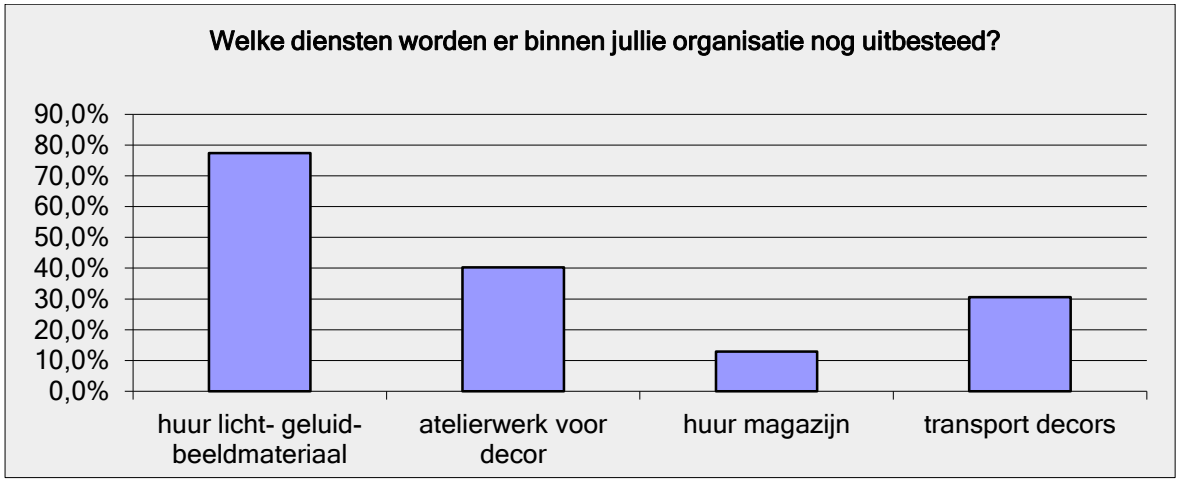


4.1.2 Andere diensten

Naast het zuivere (technische)freelance werk nemen de organisaties nog andere diensten af. In een heel aantal gevallen worden deze diensten aangeboden door dezelfde freelancers .

Kijken we naar de andere diensten die worden uitbesteed, dan zien we dat vooral huur van materiaal sterk naar voor komt, gevolgd door het maken van decors en transport.

Welke diensten worden er binnen jullie organisatie nog uitbesteed?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
huur licht- geluid- beeldmateriaal	77,4%	48
atelierwerk voor decor	40,3%	25
huur magazijn	12,9%	8
transport decors	30,6%	19
Overige (geef nadere toelichting)		5
beantwoorde vraag		62
overgeslagen vraag		35

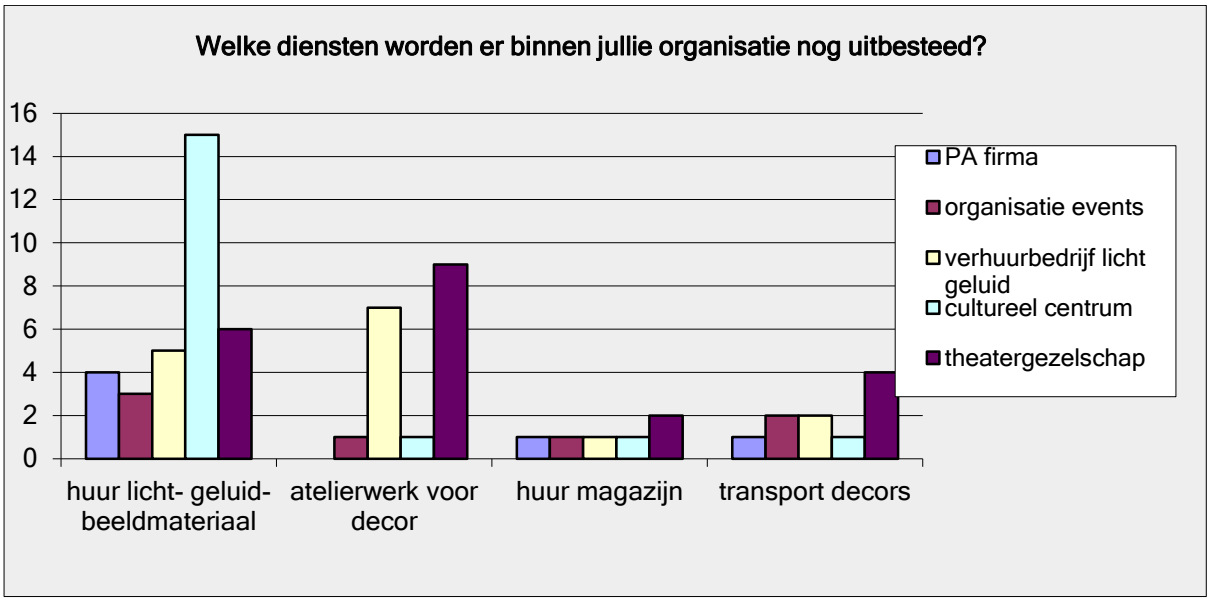


(De percentages geven de relatie weer tussen het soort diensten die worden uitbesteed voor de organisaties die ook effectief diensten uitbesteden. Een derde van de organisaties besteedt geen diensten uit.)

Splitsen we de resultaten uit naar de aard van de organisaties, dan zien we dat cultuurcentra sterk scoren op het gebied van het inhuren van materiaal en dat theatergezelschappen en verhuurbedrijven hoog scoren als het om atelierwerk voor decor gaat.

Welke diensten worden er binnen jullie organisatie nog uitbesteed?

Antwoordopties	Aard van de organisatie: theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma	Percentage reacties	Aantal reacties
huur licht- geluid- beeldmateriaal	6	15	5	3	4	75,0%	33
atelierwerk voor decor	9	1	7	1	0	40,9%	18
huur magazijn	2	1	1	1	1	13,6%	6
transport decors	4	1	2	2	1	22,7%	10
Overige (geef nadere toelichting)							2
						beantwoorde vraag	44
						overgeslagen vraag	23

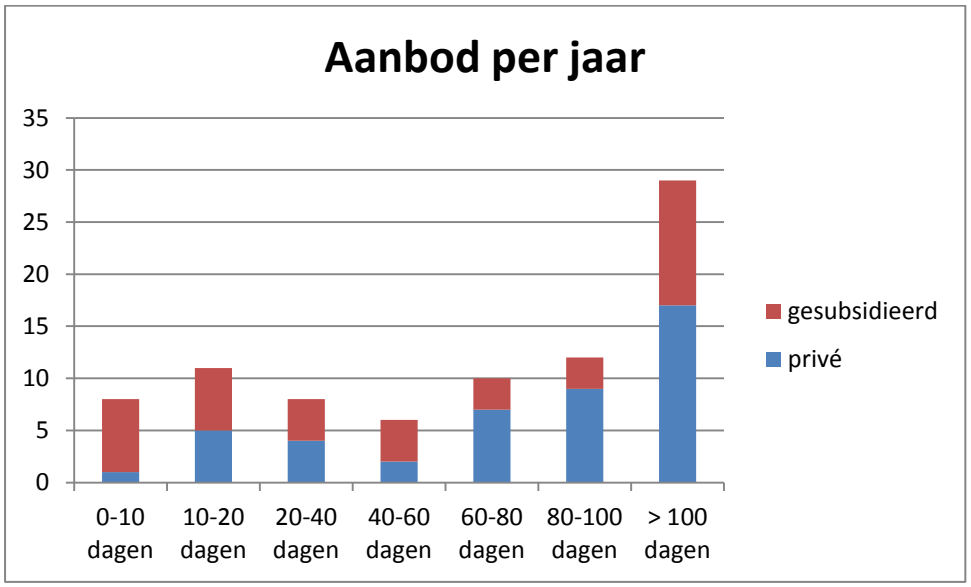


4.1.3 Volume van de opdrachten

Als we gaan kijken naar het aangeboden volume werk, dan blijkt dat de meeste organisaties toch een behoorlijk volume freelance werk aanbieden. (bijna 30% meer dan 100 dagen / jaar)

Splitsen we de gegevens uit tussen de gesubsidieerde en de private sector, dan is er niet echt een duidelijke lijn te trekken. Wat wel opvalt is dat de gesubsidieerde sector zowel in heel kleine als heel grote volumes aan freelance opdrachten scoort. En dat er globaal genomen meer organisaties zijn binnen de privésector die freelancers meer dan 100 dagen / jaar engageren.

Gemiddeld aantal dagen per jaar (periode jan-dec 2012) dat jullie werk aanbieden aan technici op freelance basis ?				
Antwoordopties	**privé**	**gesubsidieerd**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
0-10 dagen	1	7	9,5%	8
10-20 dagen	5	6	13,1%	11
20-40 dagen	4	4	9,5%	8
40-60 dagen	2	4	7,1%	6
60-80 dagen	7	3	11,9%	10
80-100 dagen	9	3	14,3%	12
> 100 dagen	17	12	34,5%	29
Overige (geef nadere toelichting)				2
beantwoorde vraag				**84**
overgeslagen vraag				**8**



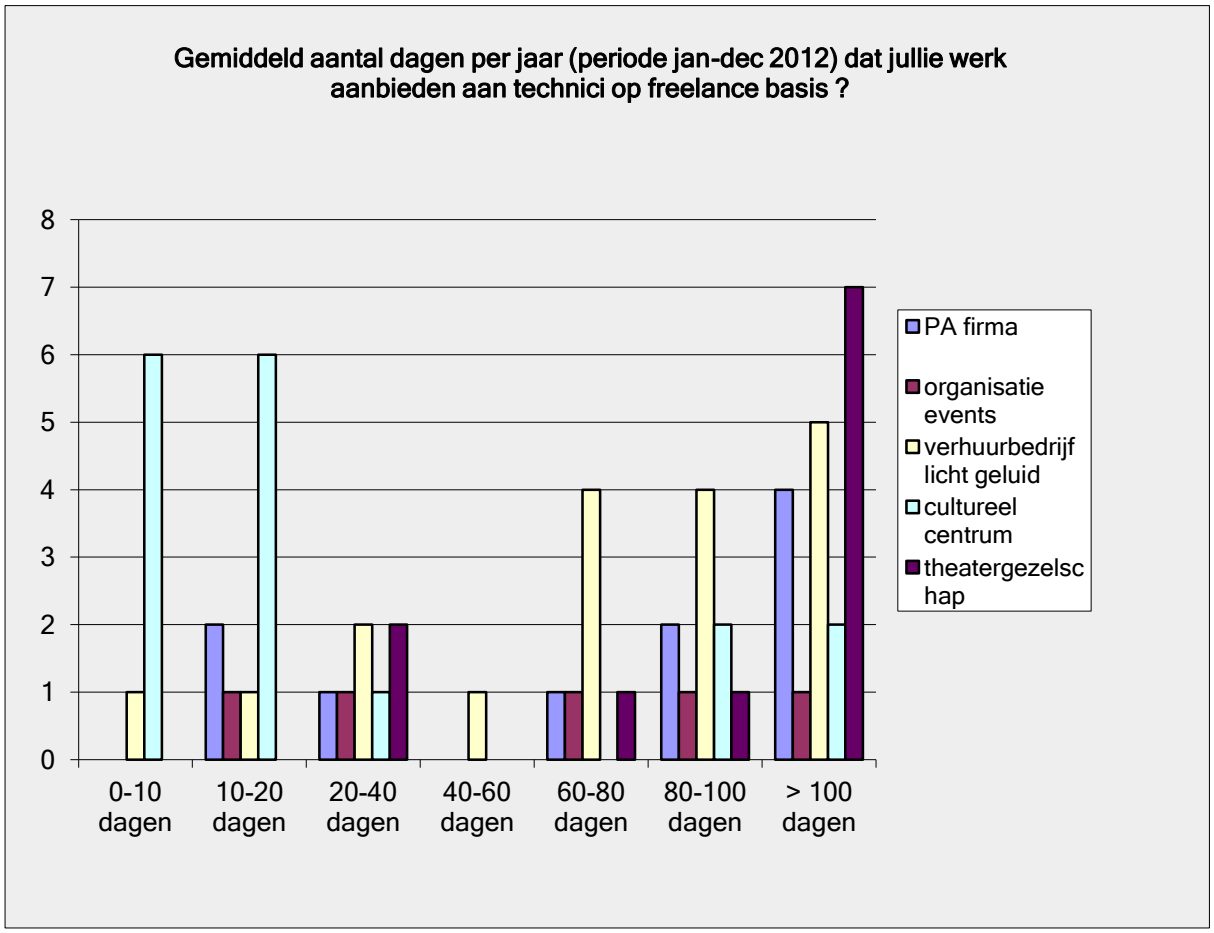
Koplopers wat betreft maximum aantal dagen dat er technici op freelance basis in dienst worden genomen zijn de theatergezelschappen (die meestal technici in dienst nemen voor de duur een productie).

Ze worden gevolgd door verhuur en de PA-bedrijven: vermoedelijk zijn dit minder aaneensluitende periodes dan theaters, meer dag contracten verspreid over het jaar .

Wel opmerkelijk is dat 'events' niet meer dagen freelancers inhuurt . Dat zou kunnen verklaard worden doordat ze vaak een totaal technisch pakket inhuren en dus klant zijn van een bedrijf dat op zijn beurt de (freelance) technici inhuurt.

Gemiddeld aantal dagen per jaar (periode jan-dec 2012) dat jullie werk aanbieden aan technici op freelance basis ?

	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma	Percentage reacties	Aantal reacties
0-10 dagen	0	6	1	0	0	11,5%	7
10-20 dagen	0	6	1	1	2	16,4%	10
20-40 dagen	2	1	2	1	1	11,5%	7
40-60 dagen	0	0	1	0	0	1,6%	1
60-80 dagen	1	0	4	1	1	11,5%	7
80-100 dagen	1	2	4	1	2	16,4%	10
> 100 dagen	7	2	5	1	4	31,1%	19
Overige (geef nadere toelichting)							1

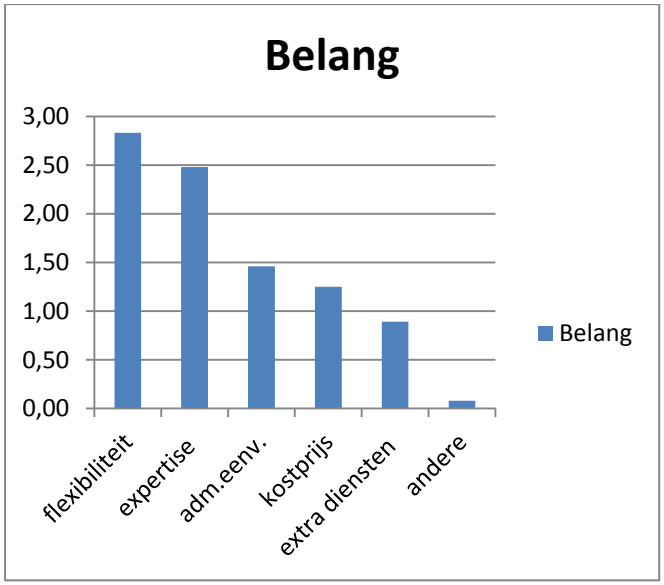


4.1.4 Reden voor freelance opdrachten

Veruit de belangrijkste reden om met freelancers te werken is de flexibiliteit, gevolgd door het engageren van expertise die niet aanwezig is bij eigen personeel.

Het is enigszins verbazend dat de administratieve eenvoud en de kostprijs in verhouding laag scoren.

flexibiliteit	expertise	adm. eenvoudig.	kostprijs	extra diensten	andere
2,83	2,48	1,46	1,25	0,89	0,08



4.2 Freelance technici

Voor de freelance technici maken we een gelijkaardige oefening. We kijken naar wie hun opdrachtgevers zijn, hun autonomie, naar het statuut waarin ze werken en of ze andere diensten aanbieden.

Verder proberen we een beeld te krijgen van het volume van de opdrachten.

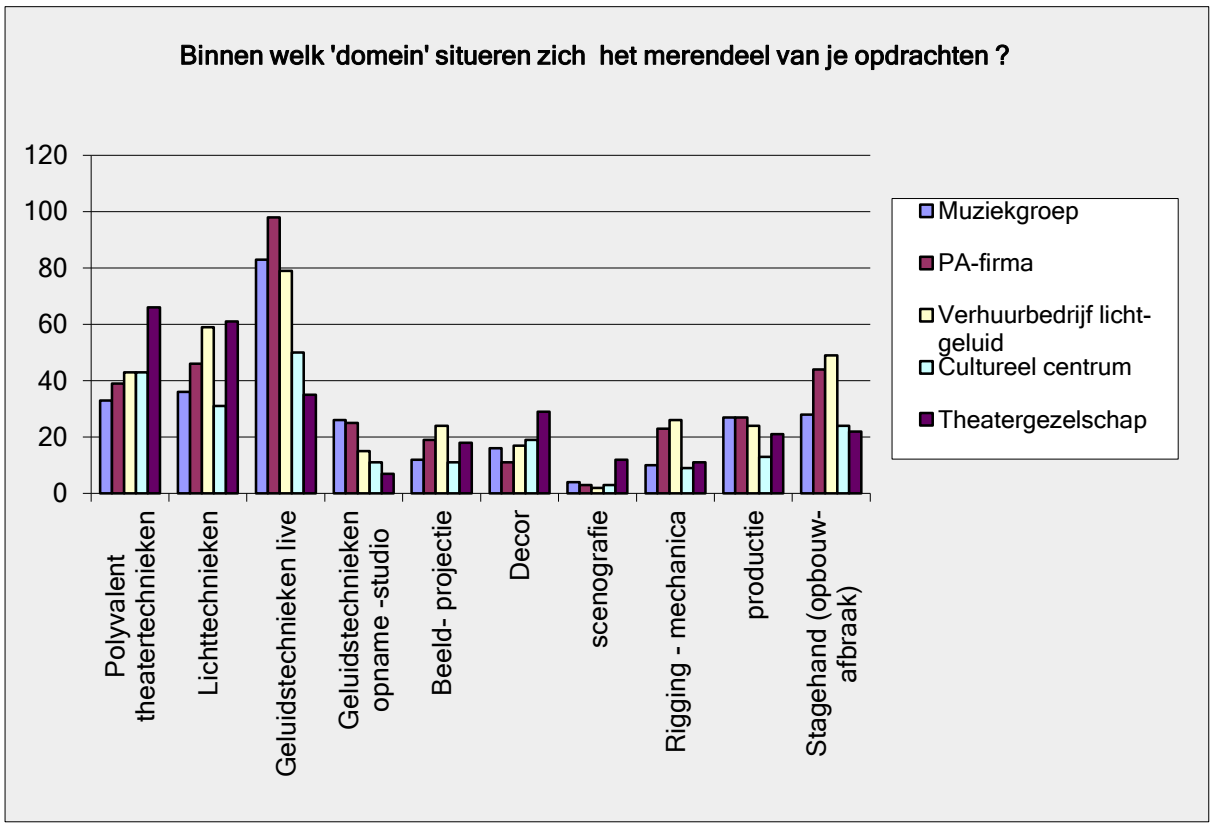
4.2.1 Opdrachtgevers

Het merendeel van de bevraagde technici werkt in opdracht van verhuurbedrijven voor licht en geluid (47,4%), PA-firma's (46,6%) gevolgd door muziekgroepen (39,5%) en theatergezelschappen (36,1%).

Als we de antwoorden samenvoegen dan bedraagt het totale percentage antwoorden 315 %. Het is duidelijk dat de meeste technici minstens in twee of drie deelsectoren aan het werk zijn.

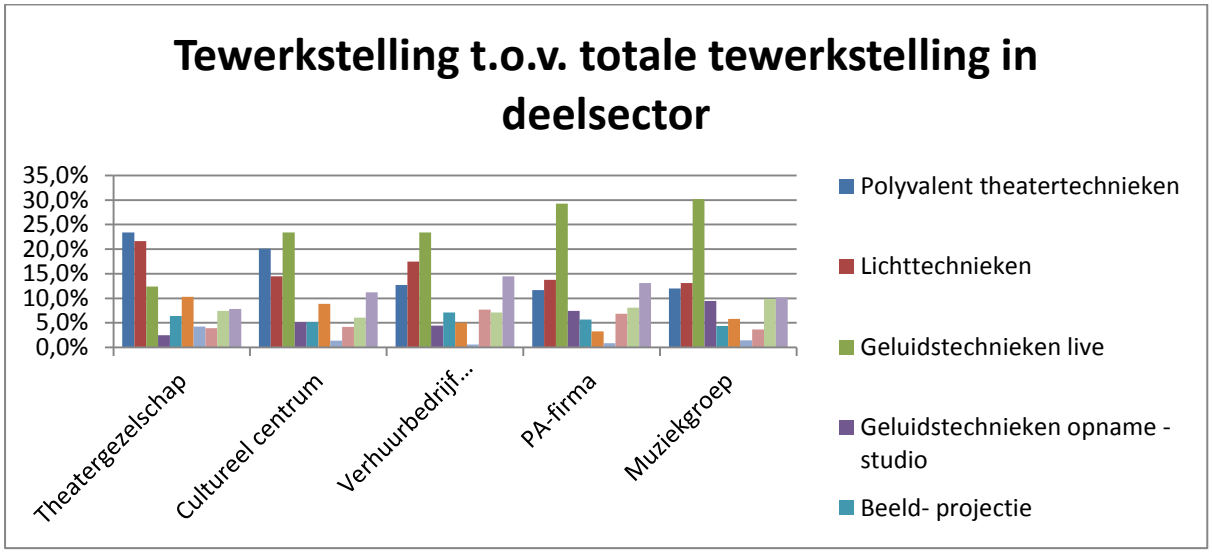
Werk je hoofdzakelijk voor :		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
amateurgezelschappen	14,3%	38
opleiding geven	9,0%	24
Theatergezelschap	36,1%	96
Dansgezelschap	15,8%	42
Kunstencentrum	15,0%	40
Cultureel centrum	25,9%	69
Opera	2,6%	7
Musical	6,4%	17
Verhuurbedrijf licht-geluid	47,4%	126
Studio	10,5%	28
Audiovisuele sector	16,9%	45
Organisatie events	22,2%	59
PA-firma	46,6%	124
Muziekgroep	39,5%	105
Verkoop	2,3%	6
Expo- musea	5,3%	14
Overige (geef nadere toelichting)		26
	beantwoorde vraag	266
	overgeslagen vraag	11

Als we bovenstaande gegevens voor de vijf grootste deelsectoren kruisen met de vraag binnen welke vak domeinen hun opdrachten zich situeren, zien we dat geluidstechnici vooral voor PA-firma's, verhuurbedrijven en muziekgroepen werken. Polyvalente en licht- technici werken eerder voor de theatergezelschappen .

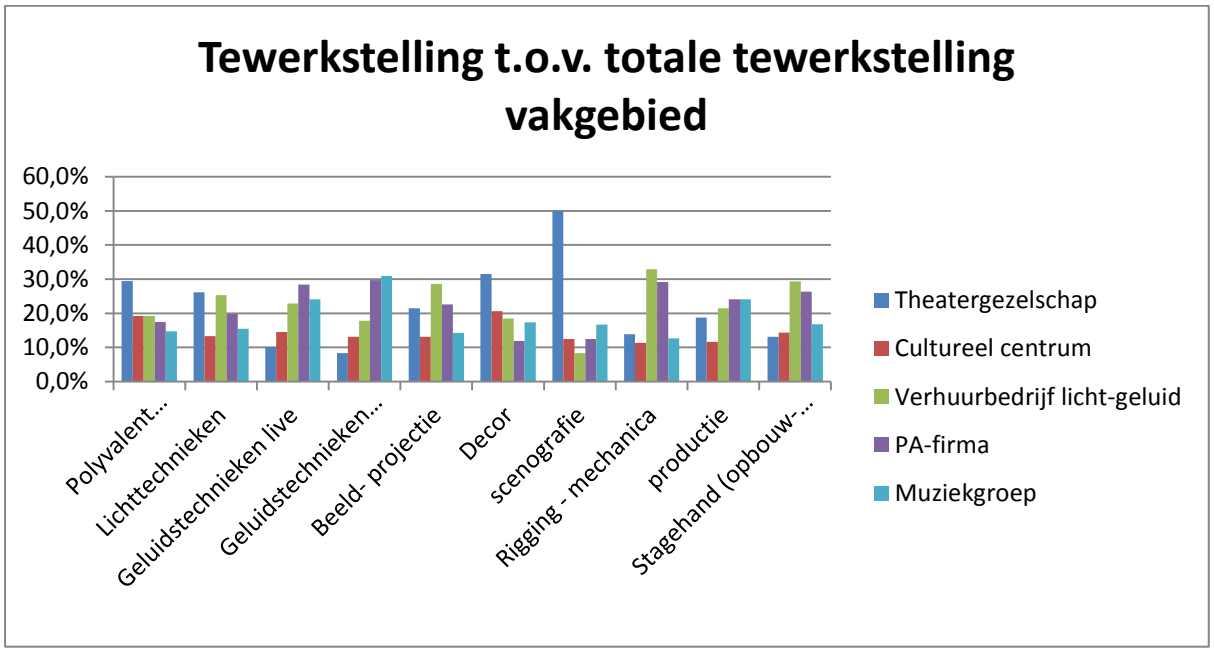


Bovenstaande gegevens gaan over absolute cijfers, met andere woorden hoeveel technici met een bepaalde specialisatie in een bepaalde deelsector werken. We kunnen de cijfers ook afzetten tegenover de totale tewerkstelling in een bepaalde deelsector of een bepaald vakgebied.

We zien dan dat in theatergezelschappen vooral polyvalente en lichttechnici gevraagd worden en dat bij de andere vier deelsectoren in de eerste plaats geluidstechnici als freelancer aan het werk zijn.



Als we de kruising omdraaien en kijken in welke deelsector iemand uit een bepaald vakgebied het meeste kans heeft om aan de slag te gaan krijgen we volgende grafiek.

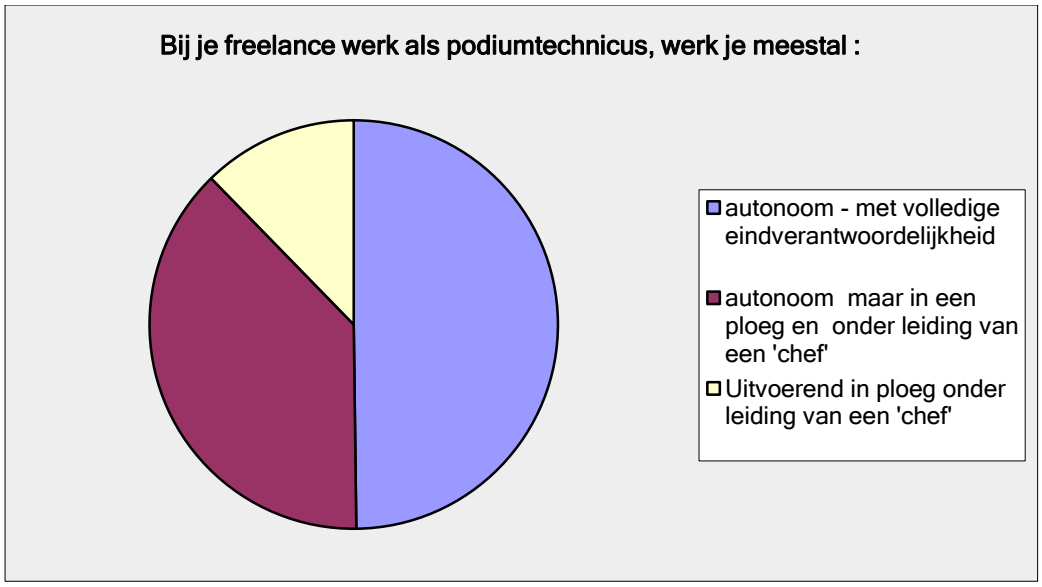


4.2.2 Autonomie

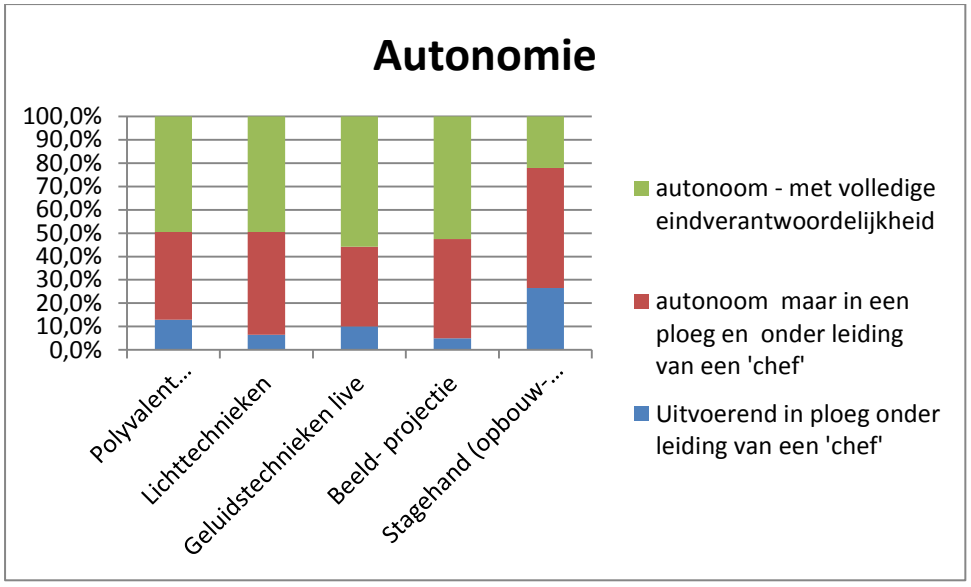
Zeer opvallend is dat meer dan 3/ 4 van de bevraagden verklaart autonoom te werken binnen zijn opdracht als freelancer . Dit sluit aan bij het feit dat er voornamelijk specialisten (licht-beeld-geluid) als freelancer gevraagd worden. Dit zijn vermoedelijk de 49,8% die met volledige eindverantwoordelijkheid werken .

Het is opvallend dat 'uitvoerend werk' slechts 12% scoort, ondanks het feit dat 'stage hands' een groot deel van het freelance werk uitmaken. Perceptie speelt hierbij waarschijnlijk een rol : als je freelancet dan doe je dit om een zekere autonomie te ervaren (zie redenen).

Bij je freelance werk als podiumtechnicus, werk je meestal :		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
autonoom - met volledige eindverantwoordelijkheid	49,8%	117
autonoom maar in een ploeg en onder leiding van een 'chef'	37,9%	89
Uitvoerend in ploeg onder leiding van een 'chef'	12,3%	29
Overige (geef nadere toelichting)		7
beantwoorde vraag		235
overgeslagen vraag		38



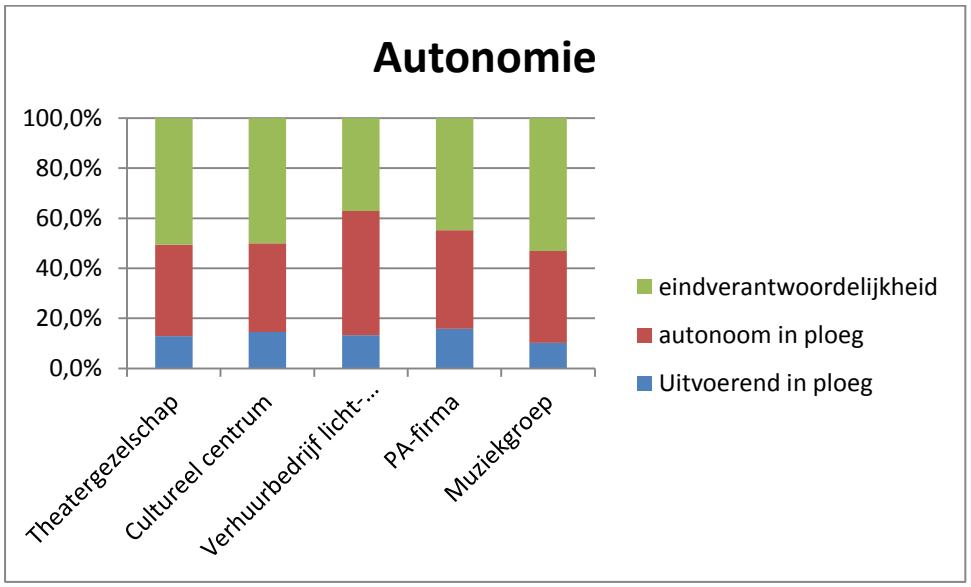
Als we de gegevens uitsplitsen naar de belangrijkste vakgebieden, dan zien we dat ze allemaal een grote autonomie aangeven. Zelfs bij de stagehands geeft meer dan 75% aan een zekere autonomie te hebben in hun opdracht.



Opvallend is dat binnen alle domeinen freelancers autonoom werken, en heel vaak met volledige eindverantwoordelijkheid. Dit is vooral vreemd binnen de Culturele Centra omdat er daar toch zo goed als altijd in ploeg wordt gewerkt .

Bij je freelance werk als podiumtechnicus, werk je meestal :

	Werk je hoofdzakelijk voor :						
Antwoordopties	**Theatergezelschap**	**Cultureel centrum**	**Verhuurbedrijf licht-geluid**	**PA-firma**	**Muziekgroep**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
autonoom - met volledige eindverantwoordelijkheid	43	31	42	51	52	48,8%	104
autonoom maar in een ploeg en onder leiding van een	31	21	54	44	34	39,0%	83
Uitvoerend in ploeg onder leiding van een 'chef'	11	9	15	18	10	12,2%	26
Overige (geef nadere toelichting)							18
						beantwoorde vraag	213
						overgeslagen vraag	25

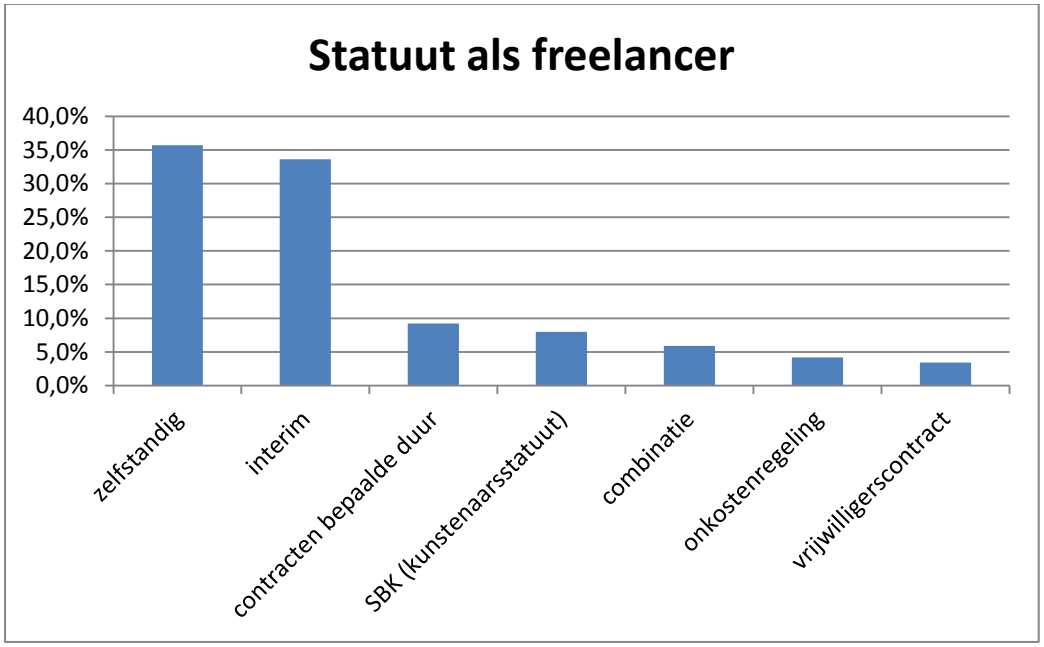


4.2.3 Statuut

In dit deeltje proberen we zicht te krijgen op het (de) statuut(en) waaronder freelancers werken. Dit is niet evident omdat een groot deel van de freelancers verschillende statuten combineert of het freelance werk combineert met een vaste baan. Het merendeel van de freelancers werkt op zelfstandige basis (35,7%) of via interim contracten (33,6%) .

Een kleine 10% werkt met contracten van bepaalde duur .

In welk statuut werk je het meest, als freelancer?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
interim	33,6%	80
zelfstandig	35,7%	85
contracten bepaalde duur	9,2%	22
vrijwilligerscontract	3,4%	8
SBK (kunstenaarsstatuut)	8,0%	19
onkostenregeling	4,2%	10
combinatie	5,9%	14
Overige (geef nadere toelichting)		5
beantwoorde vraag		238
overgeslagen vraag		35

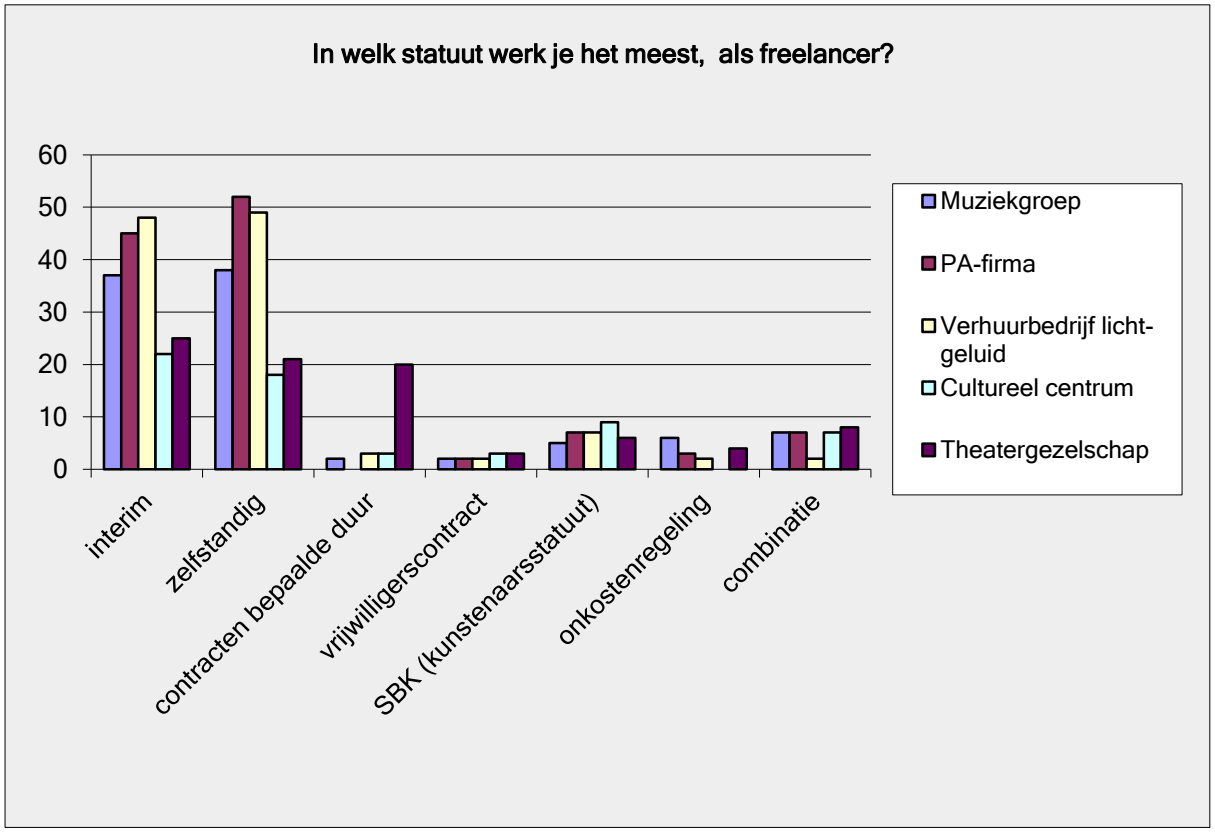


Bij een opsplitsing naar de aard van de bedrijven blijven T-interim en zelfstandige basis overal veruit de meest voorkomende statuten. Theatergezelschappen werken veruit het meest met contracten van bepaalde duur, wat gezien hun activiteit logisch is.

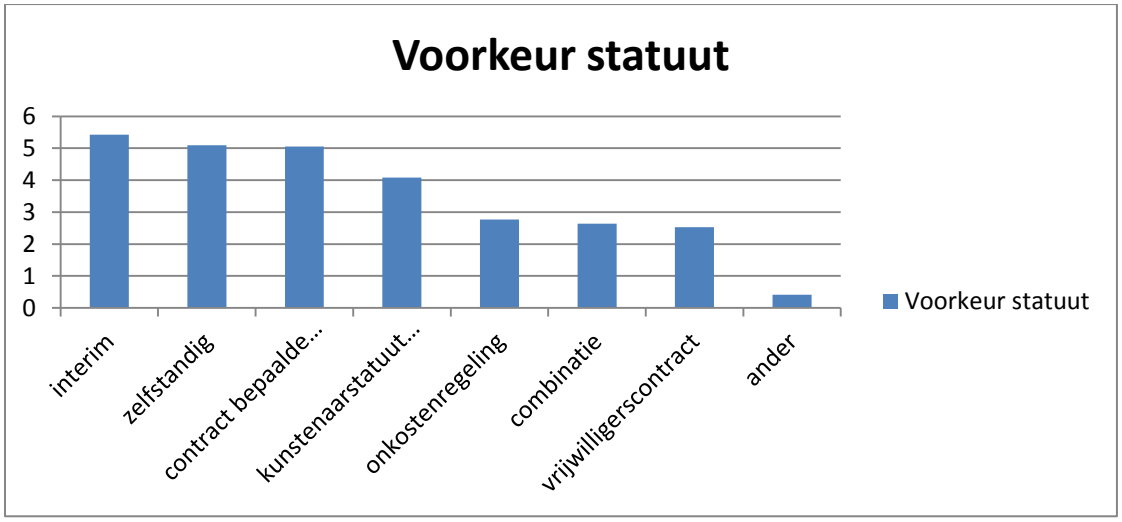
De correlatie is echter niet absoluut, het gaat immers over waar technici het meest werken en onder welk statuut ze het meest werken. Het is dus best mogelijk dat dit resultaat een gevolg is van technici die in meerdere statuten werken of in meerdere soorten organisaties.

In welk statuut werk je het meest, als freelancer?

	Werk je hoofdzakelijk voor :						
Antwoordopties	Theatergezelschap	Cultureel centrum	Verhuurbedrijf licht-geluid	PA-firma	Muziekgroep	Percentage reacties	Aantal reacties
interim	25	22	48	45	37	33,0%	71
zelfstandig	21	18	48	52	37	37,2%	80
contracten bepaalde duur	20	3	3	0	2	9,8%	21
vrijwilligerscontract	3	3	2	2	2	2,8%	6
SBK (kunstenaarsstatuut)	6	9	7	7	5	7,4%	16
onkostenregeling	4	0	2	3	6	4,2%	9
combinatie	8	7	2	7	7	5,6%	12
Overige (geef nadere toelichting)							12
						beantwoorde vraag	215
						overgeslagen vraag	23

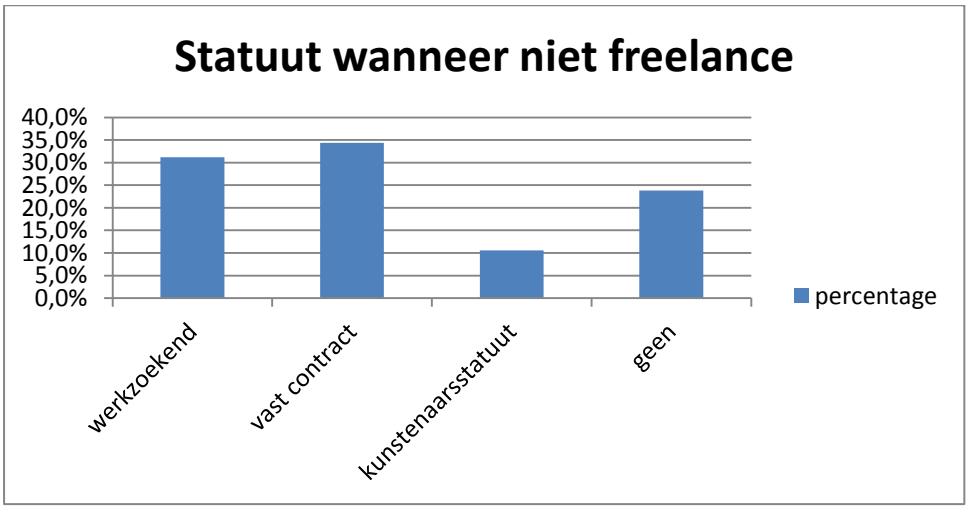


Als we vragen naar welk statuut de voorkeur uitgaat, dan krijgen we een heel ander en meer verspreid beeld. Opvallend is dat contracten van beperkte duur en het kunstenaarsstatuut veel hoger scoren in de voorkeur dan in de realiteit.



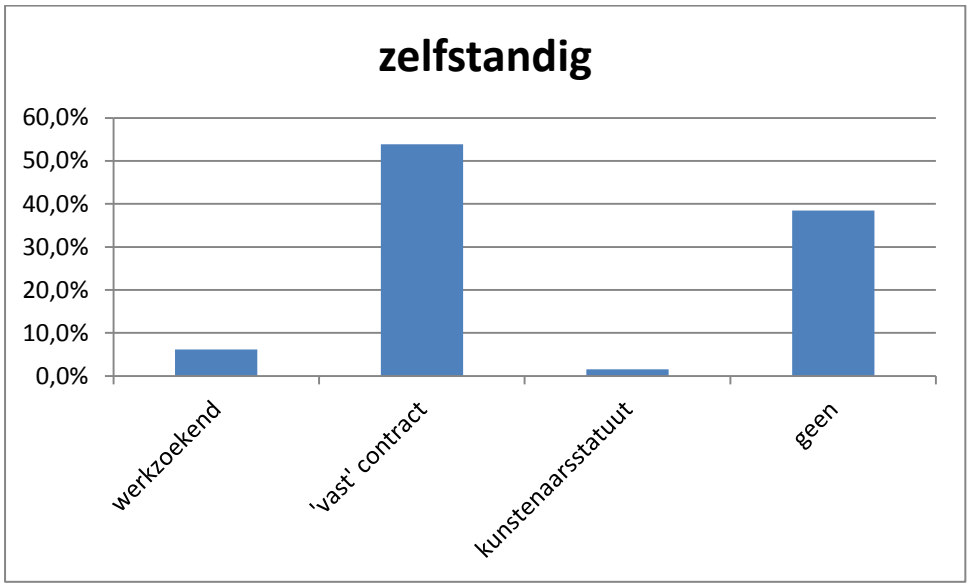
Meer dan een derde van de bevraagden combineert vast werk met freelance werk.
Bijna een derde is ingeschreven werkzoekend op de momenten dat ze niet werken.
23.8% valt onder geen ander statuut indien ze niet freelance aan het werk zijn.

	interim	zelfstandig	bepaalde duur	Kunstenaars statuut	combinatie	Totaal	%
werkzoekend	37	4	10	3	5	59	31,2%
vast contract	20	35	4	3	3	65	34,4%
kunstenaarsstatuut	7	1	3	9	0	20	10,6%
geen	14	25	3	1	2	45	23,8%
Totaal	78	65	20	16	10	189	

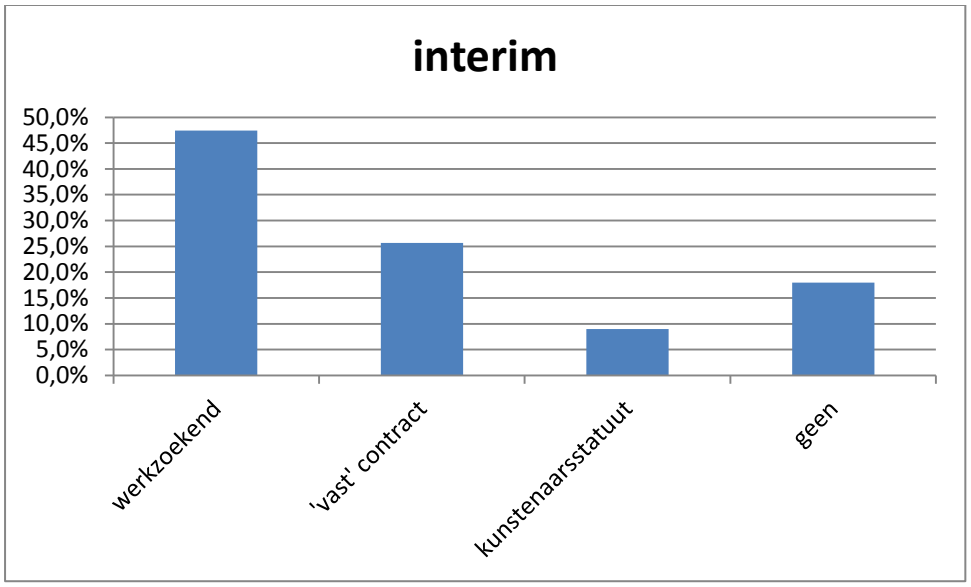


Als we deze vraag filteren op de zelfstandigen onder de bevraagden dan blijkt dat meer dan de helft van de zelfstandigen (53,8 %) naast het freelance werk ook een vast contract heeft. Daarnaast zegt 6,2% werkzoekend te zijn.. Hieruit blijkt dat zelfstandige technici vaak zelfstandige in bijberoep zijn en hun precaire statuut als freelancer indien mogelijk onderstutten met een vast (deeltijds) contract of een werkloosheidsuitkering.

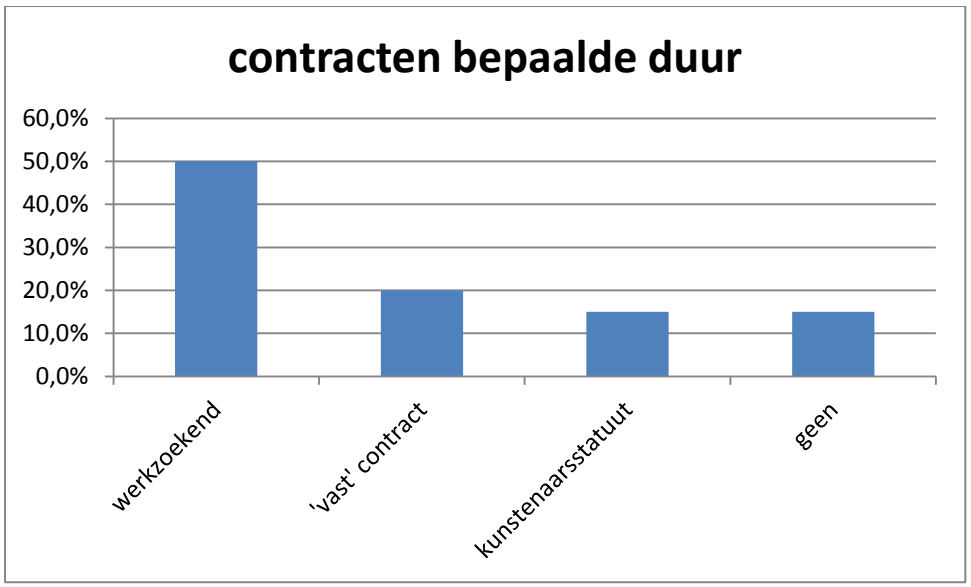
.



Filteren we de vraag op freelancers werkend met interim contracten, blijkt dat een kleine 50 % werkzoekend is op dagen dat ze niet freelancet, 25,6% combineert interim contracten met een vast contract .



Als we deze vraag filteren op contracten van bepaalde duur blijkt 50% werkzoekend te zijn wanneer ze niet freelancen. 20% combineert contracten van bepaalde duur met een ‘vast’ contract .



Een derde van de bevraagden is ook actief in andere sectoren op momenten dat ze geen werk hebben als podiumtechnicus

Werk je ook nog in andere sectoren als je geen werk hebt als PT ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	35,1%	86
neen	64,9%	159
Overige (geef nadere toelichting)		18
	beantwoorde vraag	**245**
	overgeslagen vraag	**28**

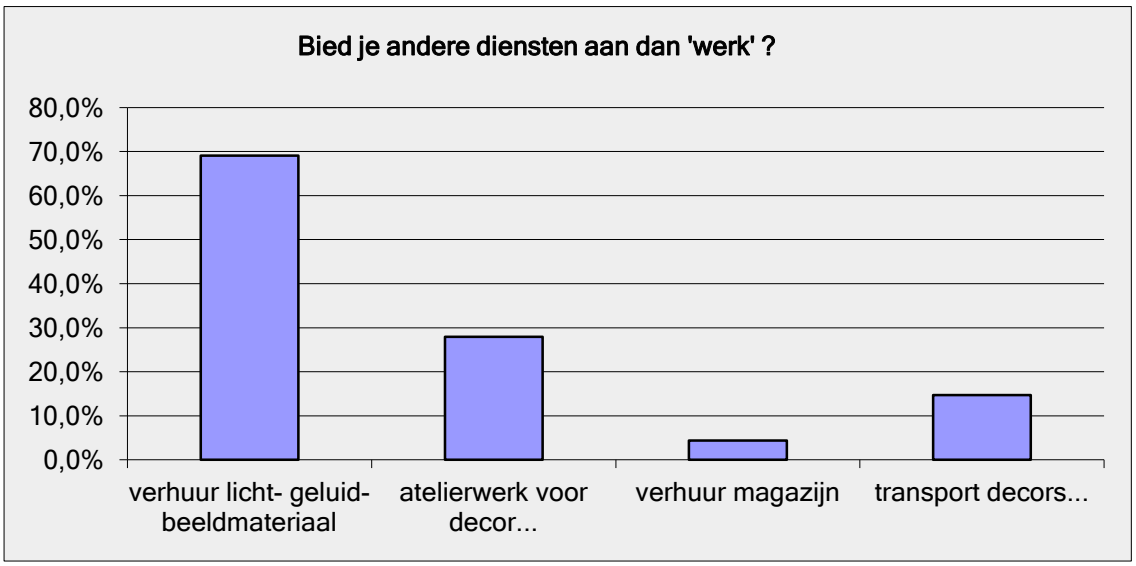
4.2.4 Bijkomende diensten

De extra diensten die de freelancers aanbieden sluiten aan bij het patroon van de organisaties. Daarbuiten bieden ze ook nog een gamma aan andere diensten aan. Het gaat meestal over activiteiten die in het verlengde van hun opdracht liggen en die ermee combineerbaar zijn.

Concreet gaat het om het bekabelen en uitwerken van racks, het herstellen van gitaren, het maken van kostuums, installeren van mediaservers, het maken van videosoftware, video en fotografie, opnames, transport van bands, eindproductie en management.

Het valt wel op dat slechts een beperkt aantal (33%) freelancers bijkomende diensten aanbied.

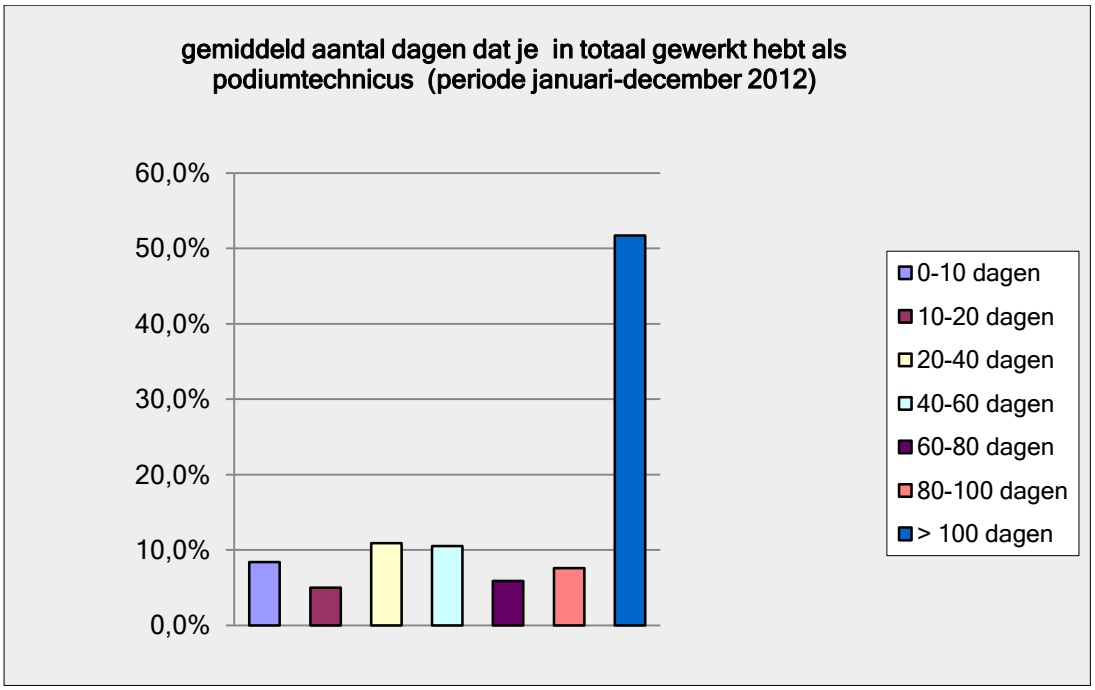
Bied je andere diensten aan dan 'werk' ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
verhuur licht- geluid- beeldmateriaal	69,1%	47
atelierwerk voor decor...	27,9%	19
verhuur magazijn	4,4%	3
transport decors...	14,7%	10
Overige (geef nadere toelichting)		30
	beantwoorde vraag	68
	overgeslagen vraag	206



4.2.5 Volume van de opdrachten

Meer dan de helft van de bevraagden heeft het afgelopen jaar meer dan 100 dagen gewerkt als podiumtechnicus

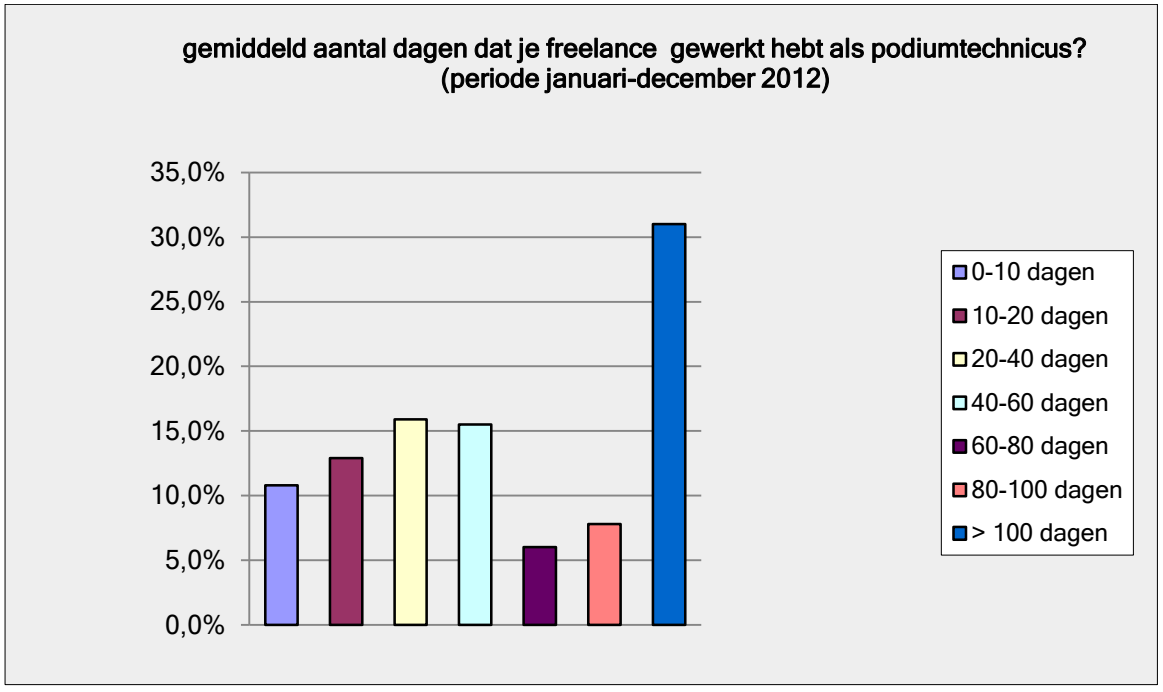
gemiddeld aantal dagen dat je in totaal gewerkt hebt als podiumtechnicus (periode januari- december 2012)		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
0-10 dagen	8,4%	20
10-20 dagen	5,0%	12
20-40 dagen	10,9%	26
40-60 dagen	10,5%	25
60-80 dagen	5,9%	14
80-100 dagen	7,6%	18
> 100 dagen	51,7%	123
Overige (geef nadere toelichting)		6
	beantwoorde vraag	238
	overgeslagen vraag	35



Wanneer we kijken naar het gemiddeld aantal dagen dat de technieker als freelancer aan de slag is geweest, dan ligt dit iets lager, maar het volgt de zelfde trend. We zien dat het aantal dat tussen 20 en 60 dagen ligt stijgt.

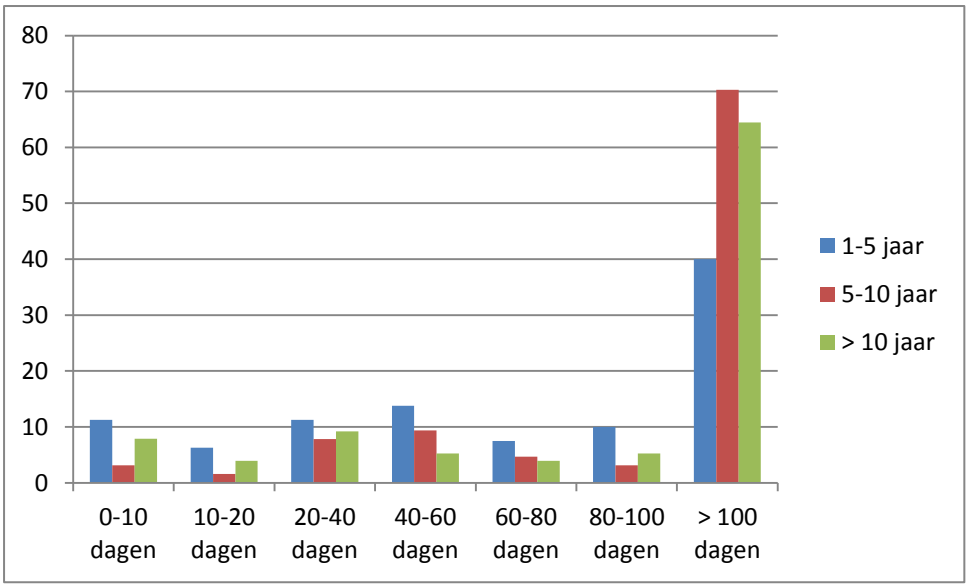
De daling en de verschuiving hebben waarschijnlijk te maken met het segment technici die naast een vaste opdracht freelancen.

Antwoordopties	Percentage freelance	Aantal reacties
0-10 dagen	10,8%	25
10-20 dagen	12,9%	30
20-40 dagen	15,9%	37
40-60 dagen	15,5%	36
60-80 dagen	6,0%	14
80-100 dagen	7,8%	18
> 100 dagen	31,0%	72
Overige (geef nadere toelichting)		2
	beantwoorde vraag	232
	overgeslagen vraag	41



In percentages van het totaal aantal opdrachten binnen hun aantal jaren ervaring krijgen we volgende verdeling:

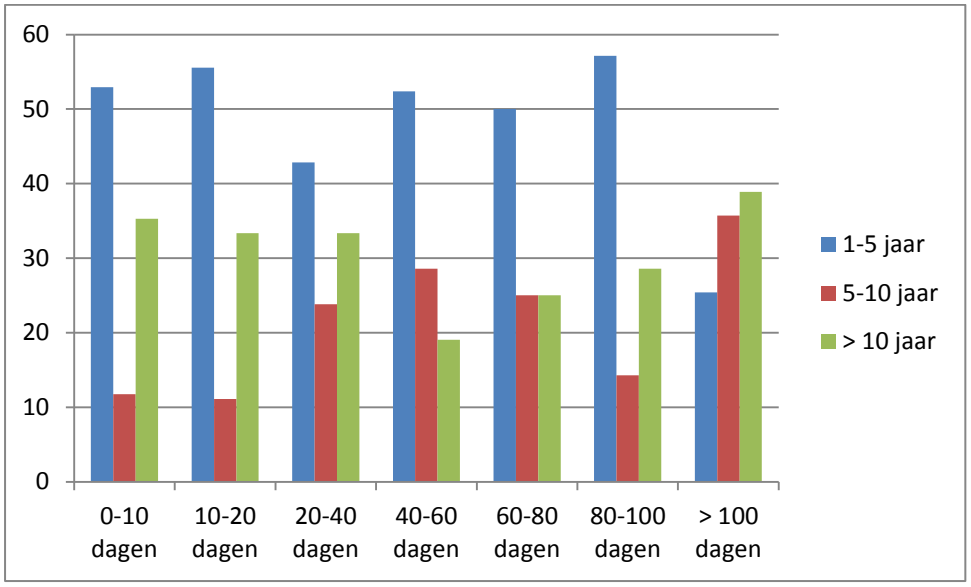
	1-5 jaar	5-10 jaar	> 10 jaar
0-10 dagen	11	3	8
10-20 dagen	6	2	4
20-40 dagen	11	8	9
40-60 dagen	14	9	5
60-80 dagen	8	5	4
80-100 dagen	10	3	5
> 100 dagen	40	70	64



Wat daarbij opvalt is dat de technici met meer dan 10 jaar ervaring in verhouding minder (lange)opdrachten krijgen dan de technici met 5>10 jaar ervaring.

In percentages van het totaal aantal opdrachten binnen een bepaalde duur krijgen we volgend resultaat (m.a.w. van alle technici die 0>10 dagen werken is er 53% met minder dan 5 jaar ervaring, 12% van tussen 5 en 10 jaar en 35 % van meer dan 10 jaar ervaring):

	1-5 jaar	5-10 jaar	> 10 jaar
0-10 dagen	53	12	35
10-20 dagen	56	11	33
20-40 dagen	43	24	33
40-60 dagen	52	29	19
60-80 dagen	50	25	25
80-100 dagen	57	14	29
> 100 dagen	25	36	39

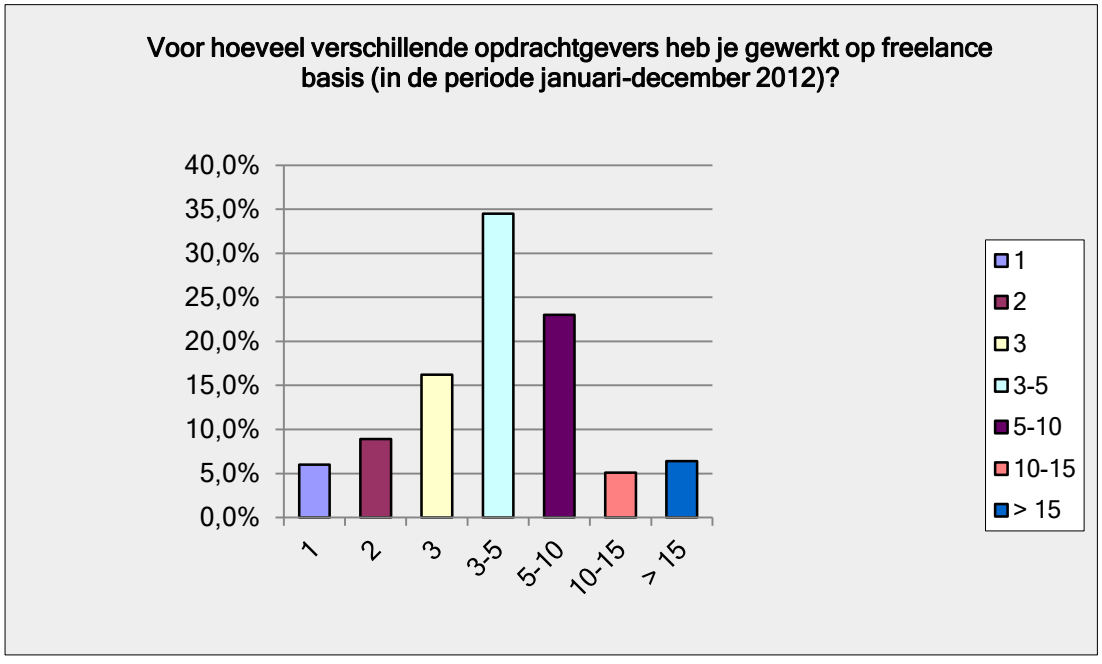


We krijgen hier een vrij diffuus beeld, behalve voor het segment dat meer dan 100 dagen per jaar aan het werk is. In dat segment blijkt duidelijk dat een grotere ervaring gerelateerd is aan een langere tewerkstelling..

4.2.6 De opdrachtgevers

De antwoorden geven aan dat de meeste freelancers voor een beperkt aantal werkgevers (3 tot 5) werken en dat er dus een zekere (permanente) relatie tussen de verschillende partijen is. Een opsplitsing tussen soort opdrachtgevers levert geen verschillen op met onderstaande grafiek, in alle sectoren- domeinen werkt het merendeel voor 3 tot 5 verschillende opdrachtgevers.

Voor hoeveel verschillende opdrachtgevers heb je gewerkt op freelance basis (in de periode januari- december 2012)?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
1	6,0%	14
2	8,9%	21
3	16,2%	38
3-5	34,5%	81
5-10	23,0%	54
10-15	5,1%	12
> 15	6,4%	15
Overige (geef nadere toelichting)		3
	beantwoorde vraag	**235**
	overgeslagen vraag	**38**



4.3 Samengevat

- Het merendeel van de bevraagde opdrachtgevers werkt met technici op freelance basis : 95,6% .

- 2/3 van de organisaties werkt nog met andere medewerkers op freelance basis dan technici. Het gaat dan voornamelijk om productie gerelateerde functies: productiemedewerkers, artiesten en regisseurs.

- Wanneer we kijken binnen welk domein de opdrachten zich situeren, dan zien we dat zowel specialisten licht en geluid als stage hands en polyvalente technici hoog scoren. Polyvalente technici zijn vooral in de gesubsidieerde sector (cultuurcentra en gezelschappen)werkzaam. De specialisten(geluid-live/lichttechnieken/beeld projectie)werken vooral in de privé sector. (verhuurbedrijven en PA firma's)

- Naast podium-technisch werk nemen de organisaties nog andere diensten af bij de freelancers : vooral huur van materiaal, gevolgd door het maken van decors en transport. Cultuurcentra huren voornamelijk materiaal , theatergezelschappen en verhuurbedrijven schakelen freelance technici voornamelijk ook in voor atelierwerk voor decor.

- De andere diensten worden door freelance technici meestal in de rand van hun activiteit aangeboden: verhuur, transport, opslag en atelierwerk, maar ook het bouwen, herstellen of installeren van zaken nodig voor de kerntaak.

- Veruit de belangrijkste reden om met freelancers te werken is de flexibiliteit, gevolgd door het engageren van expertise die niet aanwezig is bij eigen personeel. Het verbaast enigszins dat de administratieve eenvoud en de kostprijs in verhouding laag scoren.

- Als we gaan kijken naar het aangeboden volume werk, dan blijkt dat de meeste organisaties een behoorlijk volume freelance werk aanbieden: bijna 30% van hen meer dan 100 dagen/ jaar. Koplopers zijn de theatergezelschappen die meestal technici in dienst nemen voor de duur een productie , gevolgd door de verhuur- en de PA bedrijven. Deze laatsten bieden vermoedelijk minder aaneensluitende periodes dan theaters aan en werken meer met dag contracten verspreid over het jaar

- Het merendeel van de bevraagde technici werkt in opdracht van verhuurbedrijven licht en/of geluid (47,4%), PA-firma's (46,6%) en muziekgroepen (39,5%) .

- Zeer opvallend is dat meer dan ¾ van de bevraagden verklaart dat ze autonoom werken binnen hun opdrachten als freelancer . Dit komt overeen met de vaststelling dat er voornamelijk specialisten (licht-beeld-geluid) gevraagd worden . Opvallend is dat binnen alle domeinen de freelancers aangeven dat ze autonoom werken, en heel vaak met volledige eindverantwoordelijkheid. Vermits de arbeidsorganisatie iets anders doet vermoeden (vb in Culturele Centra waar zo goed als altijd in ploeg wordt gewerkt) wijzen deze uitspraken eerder op het belang dat de freelancers hechten aan hun autonomie dan op de werkelijke situatie.

- Het merendeel van de freelancers werkt op zelfstandige basis (35,7%) of via interim contracten (33,6%) .Een kleine 10% werkt met contracten van bepaalde duur .

- Meer dan het helft van de bevraagde freelancers heeft het afgelopen jaar meer dan 100 dagen gewerkt als podiumtechnicus. Dit voor een beperkt aantal werkgevers (3 tot 5 per freelancer). Dit betekent dat er een zekere band is tussen werkgever en freelancer die het éénmalige overstijgt.

- Meer dan een derde van de bevraagden combineert vast werk met freelance werk.
  Bijna een derde is ingeschreven werkzoekend op de momenten dat ze niet werken. 22% valt onder geen ander statuut indien ze niet freelance aan het werk zijn, dit betekent dat ze uitsluitend freelance werken .

- Een derde van de bevraagde is ook actief in andere sectoren op momenten dat ze geen werk hebben als podiumtechnicus

5 Een redelijke prijs, gangbare verloningen

In dit deel bekijken we hoe en onder welke voorwaarden de freelancer vergoed wordt met de nodige aandacht voor het fenomeen van dagprijzen.
Eerst belichten we de aanbodzijde (de opdrachtgevers), dan de vraagzijde (de technici). Daarna gaan we dieper in op de factoren die de prijs beïnvloeden

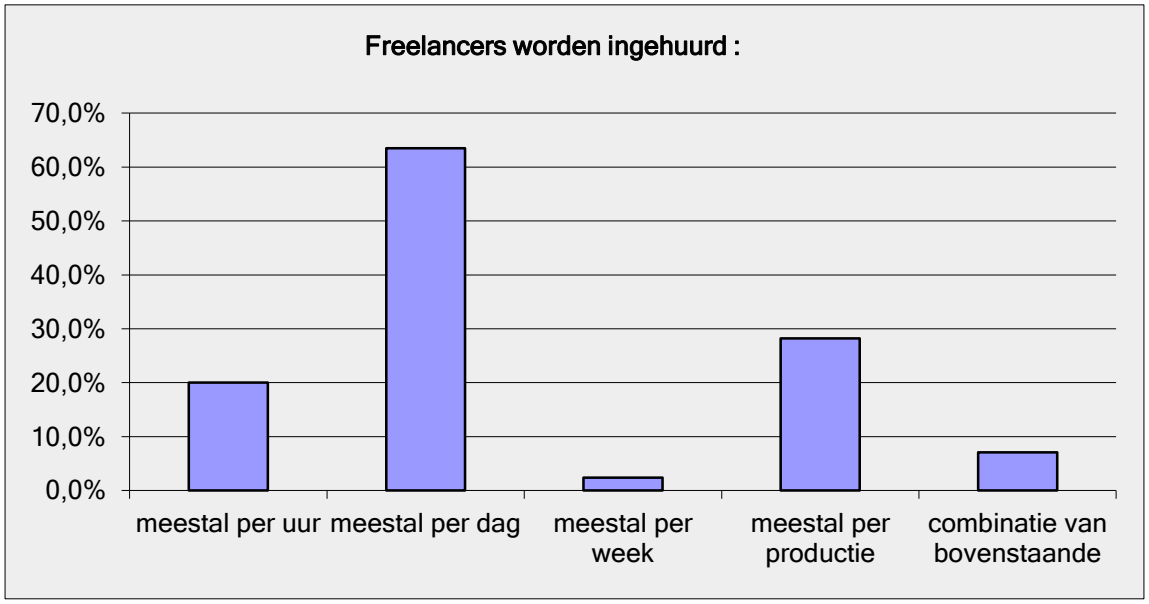
5.1 Opdrachtgevers

We vroegen de opdrachtgevers welke meeteenheid zij voor de duur van hun freelance opdrachten gebruiken en welke vergoeding daarvoor gehanteerd wordt. En hoe die kostprijs zich verhoudt tot de kostprijs van een vaste werknemer.

5.1.1 Voorwaarden

We vroegen eerst naar de lengte van een opdracht, m.a.w. of de opdracht in uren, dagen of een volledige productie wordt gemeten. De algemene trend is hier vrij duidelijk. De freelancer wordt ingehuurd voor een afgewerkt geheel: een dag (63,5 %) of een productie (28,2 %).

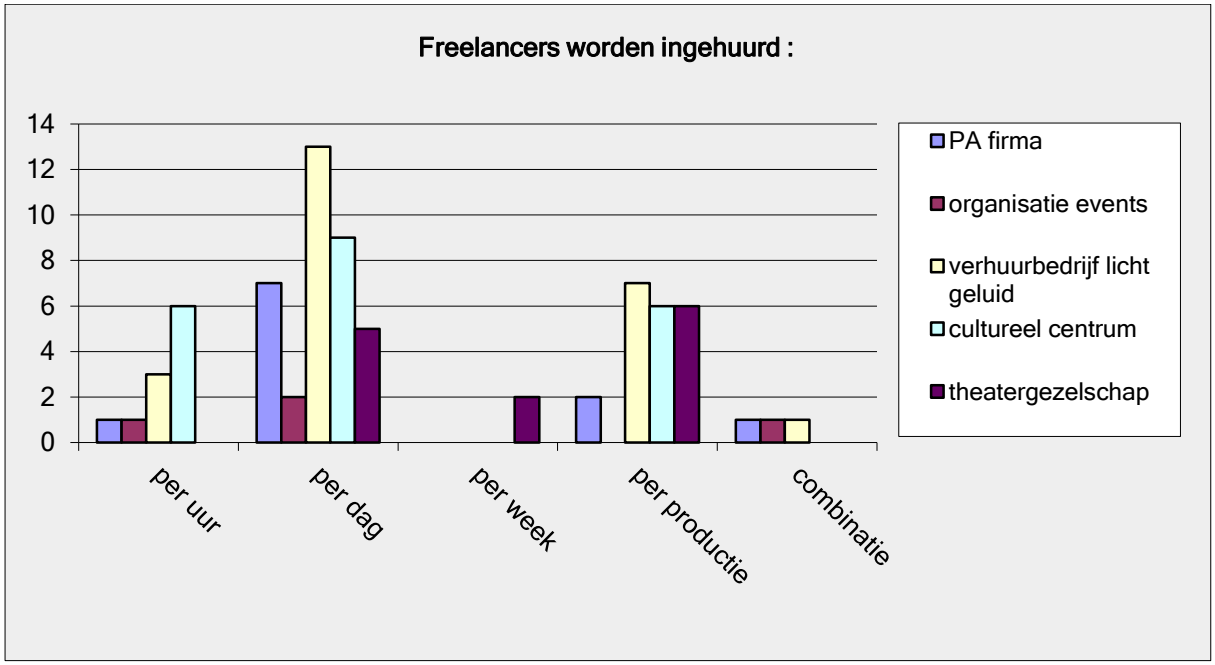
Freelancers worden ingehuurd :		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
meestal per uur	20,0%	17
meestal per dag	63,5%	54
meestal per week	2,4%	2
meestal per productie	28,2%	24
combinatie van bovenstaande	7,1%	6
Overige (geef nadere toelichting)		3
	beantwoorde vraag	85
	overgeslagen vraag	12



Wanneer we uitsplitsen in de vijf grootste types organisaties zien we dat vooral cultuurcentra met een verloning per uur werken.

Freelancers worden ingehuurd :

	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	**theatergezelschap**	**cultureel centrum**	**verhuurbedrijf licht geluid**	**organisatie events**	**PA firma**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
meestal per uur	0	6	3	1	1	18,3%	11
meestal per dag	5	9	13	2	7	60,0%	36
meestal per week	2	0	0	0	0	3,3%	2
meestal per productie	6	6	7	0	2	35,0%	21
combinatie van bovenstaande	0	0	1	1	1	5,0%	3
Overige (geef nadere toelichting)							2
						beantwoorde vraag	60
						overgeslagen vraag	7



Op de vraag hoeveel uur men verwacht dat er in één dag gewerkt wordt, geven de meeste organisaties 10 uur op, gevolgd door 12 uur. In de open reacties nuanceren een aantal organisaties deze cijfers. Men geeft aan dat het daarbij om een volledige prestatie gaat, inclusief wachttijden en lunchpauzes. De cijfers zijn gelijklopend voor de privé en de gesubsidieerde sector.

Bijna 20% van de organisaties geeft aan dat er geen limiet is op het aantal uren binnen een dag-contract. Men kan zich de vraag stellen of dit in overeenstemming is met de arbeidswetgeving en de veiligheidsvoorschriften.

Wat is het aantal uren dat je verwacht dat er gewerkt gewordt indien je vergoedt met een dagprijs ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
max 8 u per dag	11,7%	9
max 10 u per dag	44,2%	34
max 12 u per dag	24,7%	19
geen uur limiet	19,5%	15
Overige (geef nadere toelichting)		8
	beantwoorde vraag	77
	overgeslagen vraag	20

5.1.2 Prijzen

Bij de vraag naar een voor de opdrachtgever aanvaardbare dagprijs (incl. BTW, excl. reis- en verblijfskosten) zijn bij de verwerking van de antwoorden de opgegeven uur-prijzen omgezet naar prijzen per dag van 10 uur.

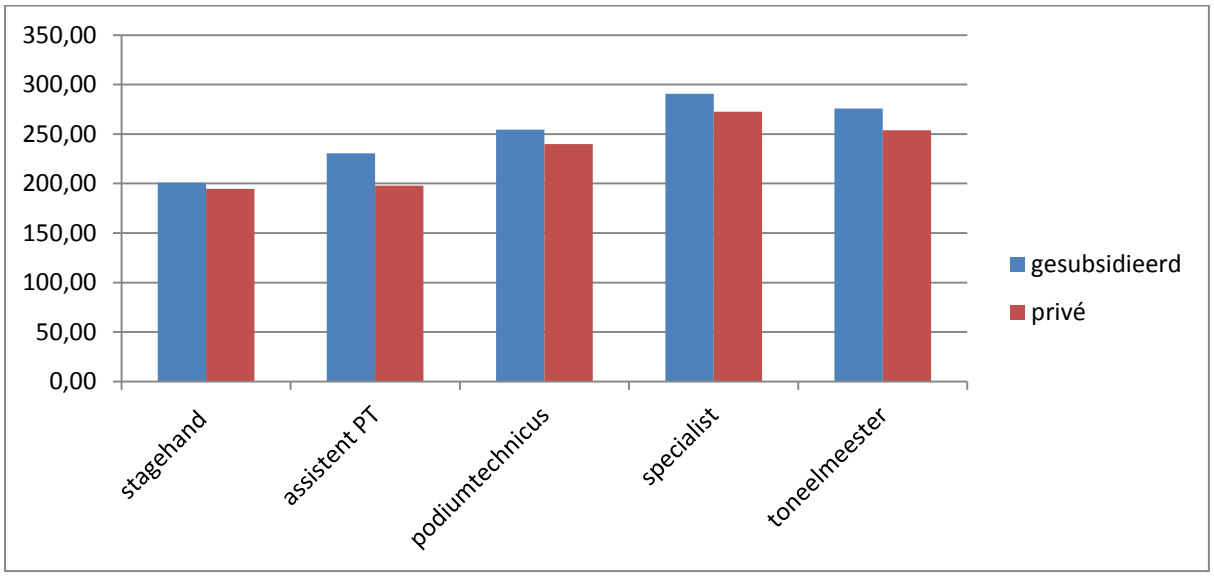
Als we de gemiddelde dagprijs nemen en die uitsplitsen naar privé en gesubsidieerde organisaties zien we dat de gesubsidieerde sector iets hogere gemiddelde prijzen hanteert.

	stagehand	assistent PT	podiumtechnicus	specialist	toneelmeester
gesubsidieerd	200,85	230,67	254,45	290,58	275,71
privé	194,48	197,95	239,98	272.68	253,85

Het gemiddelde verschil is 7,43% maar loopt voor de assistent podiumtechnicus op tot 14,1 %.

Percentuele verschil tussen de privé en de gesubsidieerde sector.

stagehand	3,16%
assistent PT	14,10%
podiumtechnicus	5,68%
specialist	6,16%
toneelmeester	7,93%
Gemiddeld	7,42%



Als we naar de variatie kijken tussen de minimum en maximum bedragen, kunnen we vermoeden dat de werkelijke kostprijzen iets hoger liggen. De extreem lage minimumvergoedingen die sommige organisaties opgeven, doen vermoeden dat in sommige gevallen de brutolonen en niet de werkelijke kostprijs werd opgegeven. Het grote verschil tussen de minimum- en maximumvergoedingen voor eenzelfde functie, versterken dit vermoeden.

Een andere verklaring voor de minimale vergoedingen kan zijn dat de organisatie de opdrachten beschouwt als een betaalde stages voor (startende) technici. Of misschien gaat het om organisaties die zelf zeer beperkte middelen hebben.

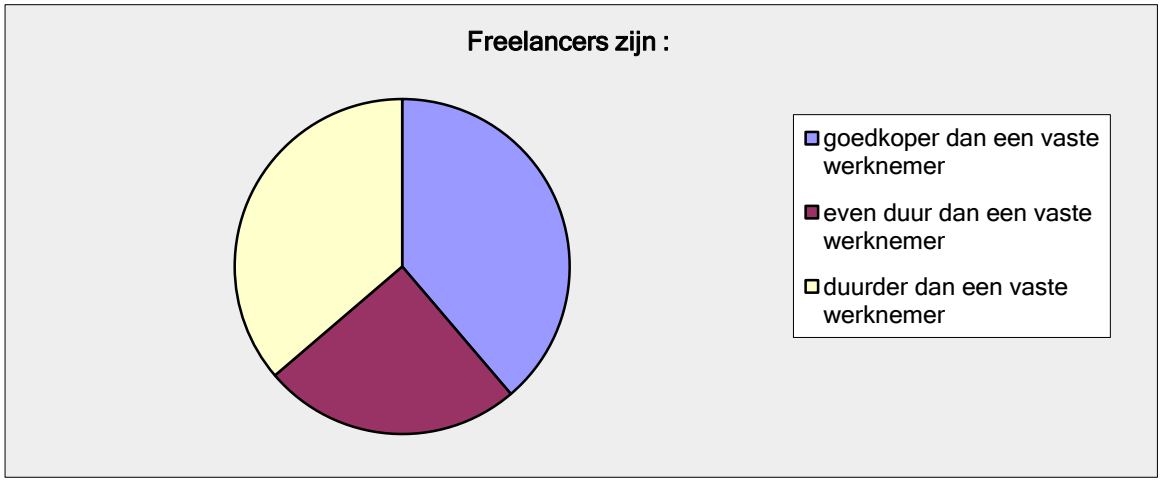
Variatie (min en max bedrag)

stagehand	assistent PT	podiumtechnicus	specialist	toneelmeester
80	90	120	150	150
310	350	420	500	400

Bij de vraag of freelancers duurder of goedkoper zijn dan een vaste werknemer stellen we vast dat het aantal organisaties dat ervan overtuigd is dat freelancers goedkoper zijn ongeveer gelijk is aan het aantal dat denkt dat freelancers duurder zijn. (We komen later op dit merkwaardige fenomeen terug).

Freelancers zijn :

Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
goedkoper dan een vaste werknemer	38,8%	31
even duur dan een vaste werknemer	25,0%	20
duurder dan een vaste werknemer	36,3%	29
beantwoorde vraag		80
overgeslagen vraag		17

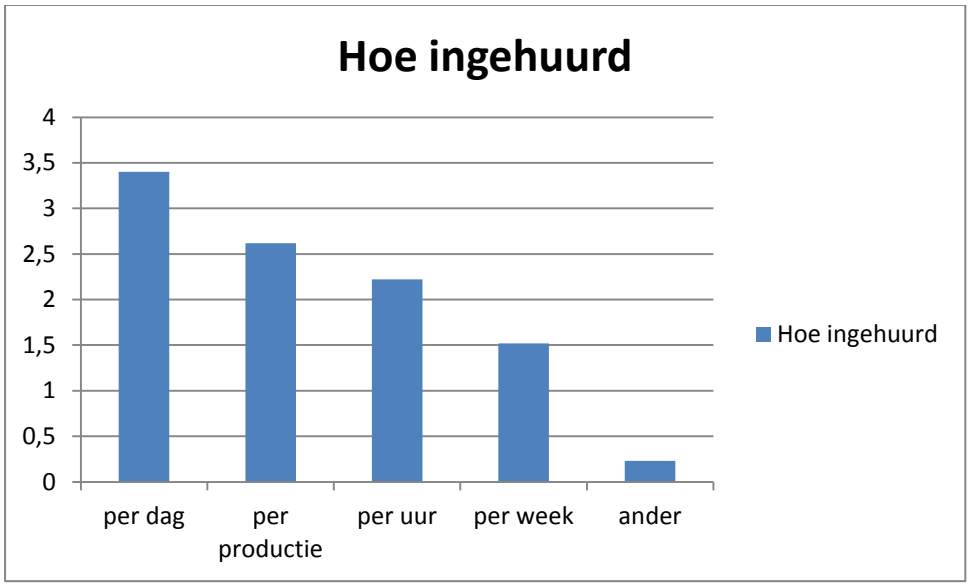


5.2 Technici

Voor de technici maken we dezelfde oefening. We bekijken de voorwaarden, de verloning en de manier waarop de prijs tot stand komt.

5.2.1 Voorwaarden

De periode die de technici opgeven als een gangbare meeteenheid komt overeen met wat de opdrachtgevers aangeven. In de eerste plaats per dag, dan per productie, tenslotte per uur.

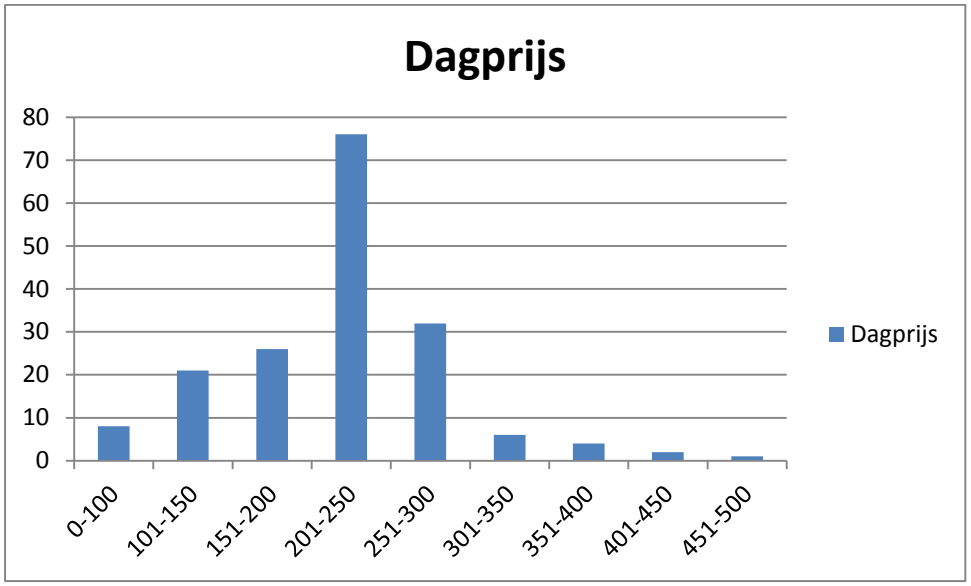


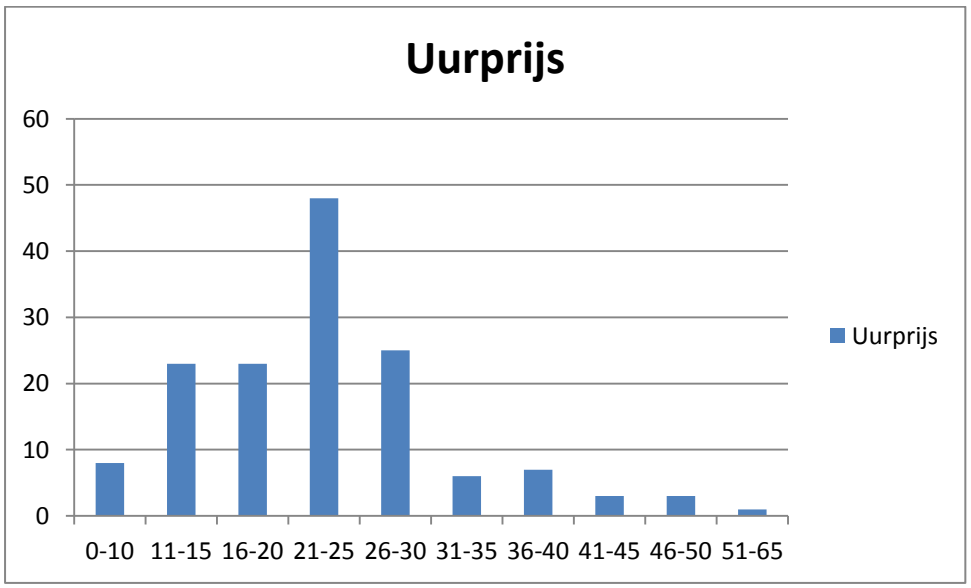
Freelancers worden ingehuurd :	
Antwoordopties	**Percentage reacties**
meestal per uur	20,0%
meestal per dag	63,5%
meestal per week	2,4%
meestal per productie	28,2%
combinatie van bovenstaande	7,1%

5.2.2 Prijzen

We stelden ook aan de technici de vraag wat zij als een redelijke dagprijs zien. Helaas kunnen we deze gegevens niet uitsplitsen naar de verschillende functies. We zien een sterke piek in het gebied tussen 200 en 250 €.

Wanneer we de gemiddelde prijs die een organisatie bereid is te betalen (241€) naast de aanvaardbare prijs van de technici leggen, dan lijken deze vrij goed overeen te komen.

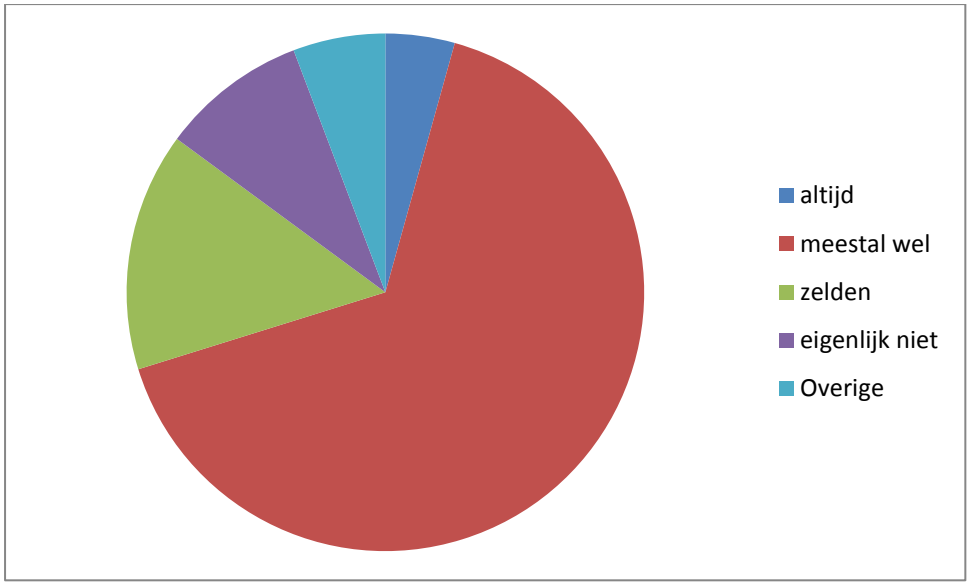




Bijna 75% van de technici geeft aan dat ze de verloning altijd of meestal correct vindt. Dit is o.i. een zeer hoog cijfer. In de commentaren geven een aantal technici aan dat de passie veel goed maakt.

Daarnaast geeft een aantal technici aan dat hun werk eigenlijk onderbetaald wordt, vooral in vergelijking met andere technisch complexe sectoren. Men geeft aan dat de concurrentie met collega's, die onder de prijs werken en het beperkte aanbod van technisch werk binnen de podiumkunsten (o.a. een klein aantal gezelschappen dat met freelancers werkt), aan de basis liggen van de lage prijzen.

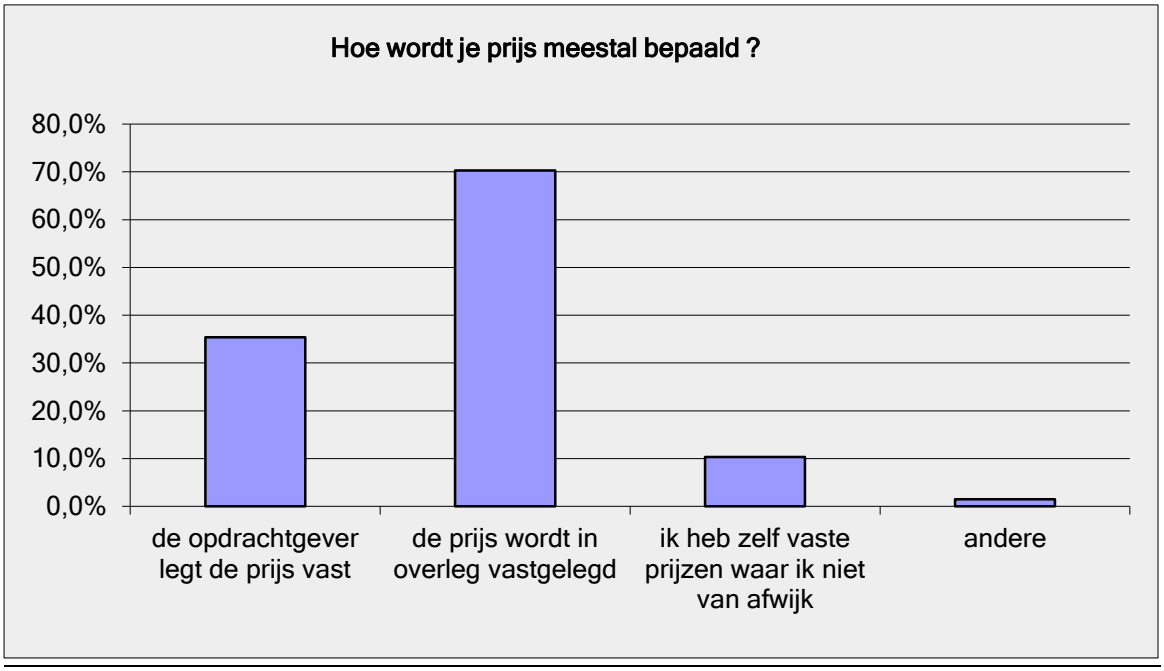
Vind je zelf dat je een correcte verloning krijgt voor de geleverde prestaties ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
altijd	4,6%	9
meestal wel	69,7%	136
zelden	15,9%	31
eigenlijk niet	9,7%	19
Overige (geef nadere toelichting)		12
	beantwoorde vraag	**195**
	overgeslagen vraag	**78**



De prijzen worden meestal in overleg bepaald en worden in ongeveer een derde van de gevallen door de opdrachtgever vastgelegd.

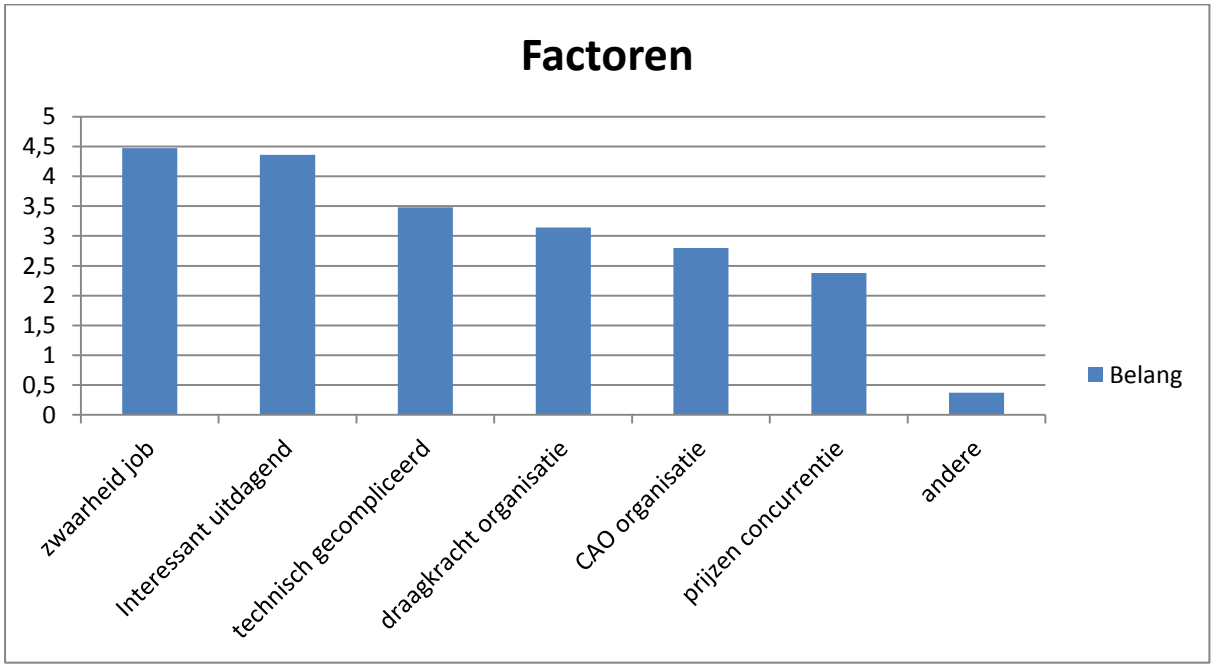
In de commentaren geeft men aan dat er een zekere onderhandelingsmarge is. Elementen die de technici in overweging willen nemen om hun prijs te verlagen zijn de budgettaire beperkingen van de organisatie en de omvang van de opdracht.

Hoe wordt je prijs meestal bepaald ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
de opdrachtgever legt de prijs vast	35,4%	69
de prijs wordt in overleg vastgelegd	70,3%	137
ik heb zelf vaste prijzen waar ik niet van afwijk	10,3%	20
andere	1,5%	3
Overige (geef nadere toelichting)		10
	beantwoorde vraag	195
	overgeslagen vraag	78



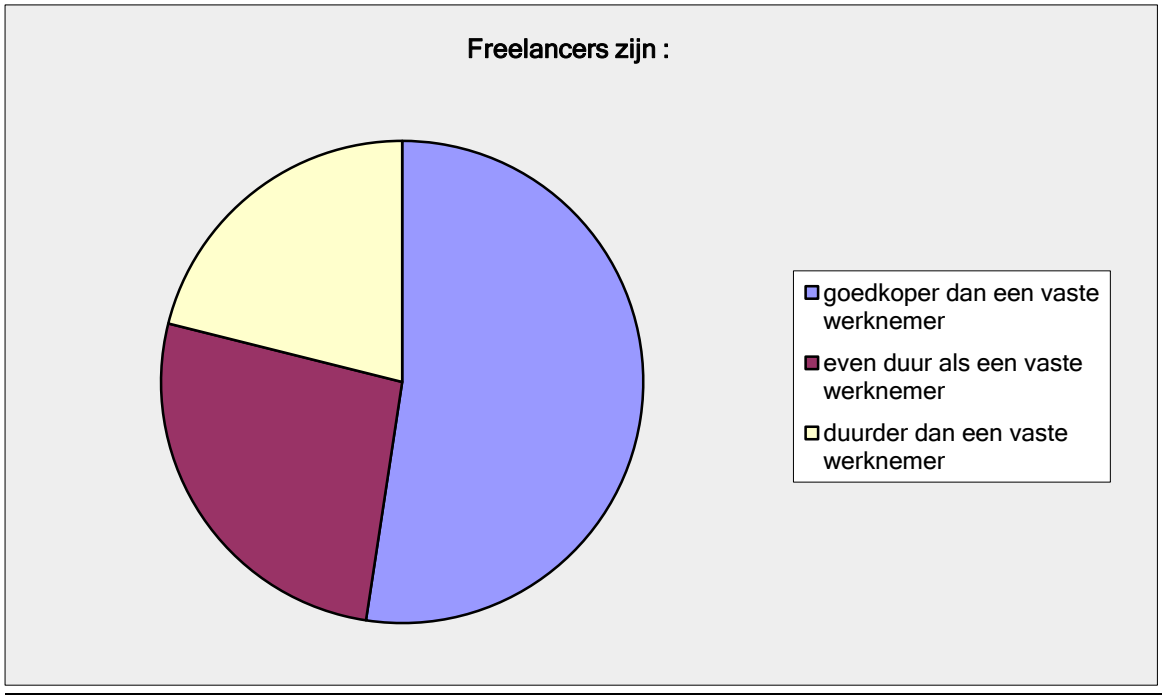
Als we de freelance technici vragen welke factoren meespelen bij het berekenen van hun vraagprijs, dan is enerzijds de “zwaarte” en de complexiteit doorslaggevend, maar anderzijds ook de uitdaging en de draagkracht van de organisatie. Dit geeft aan dat de technici het belangrijk vinden om een boeiende job te hebben en bereid zijn om hun prijs de herzien als de draagkracht van de organisatie beperkt is.

Factoren	Belang
zwaarheid job	4,47
Interessant uitdagend	4,36
technisch gecompliceerd	3,48
draagkracht organisatie	3,14
CAO organisatie	2,8
prijzen concurrentie	2,38
andere	0,37



Meer dan de helft van de freelancers gaat er van uit dat ze goedkoper zijn dan technici in vaste dienst. Dit is een merkwaardige vaststelling, vooral omdat bijna 75% vindt dat ze correct verloond worden. We komen hier later op terug.

Freelancers zijn :		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
goedkoper dan een vaste werknemer	52,4%	97
even duur als een vaste werknemer	26,5%	49
duurder dan een vaste werknemer	21,1%	39
	beantwoorde vraag	185
	overgeslagen vraag	88



5.3 Samengevat

- Het merendeel van de freelance technici (meer dan 50%), verkiest interim contracten. De overige werken op zelfstandige basis of met contracten bepaalde duur.
  Bij de opdrachtgevers is er een duidelijke voorkeur voor het werken met zelfstandigen.
  In veel mindere mate zijn ze voorstander van interim (22,1%) of korte contracten (11,7%) .

- De freelancers worden meestal ingehuurd voor een afgerond geheel, een dag of een project.
  Meestal is een dag gebaseerd op een periode van 10 U (44,2%) of 12 U (24,7%).
  Maar 20% van de organisaties geeft ook aan dat er geen limieten staan op de lengte van de dag prestaties, wat toch enigszins zorgwekkend is.

- De verloning wordt meestal in overleg bepaald en ligt iets hoger in de gesubsidieerde sector dan in de privé sector.

- Bij dit overleg wordt door de technici rekening gehouden met de intensiteit van de opdracht, gevolgd door hoe interessant of technisch complex een opdracht is. Verder houdt men rekening met de draagkracht van de organisatie, een eventuele cao en de prijs van de concurrentie.

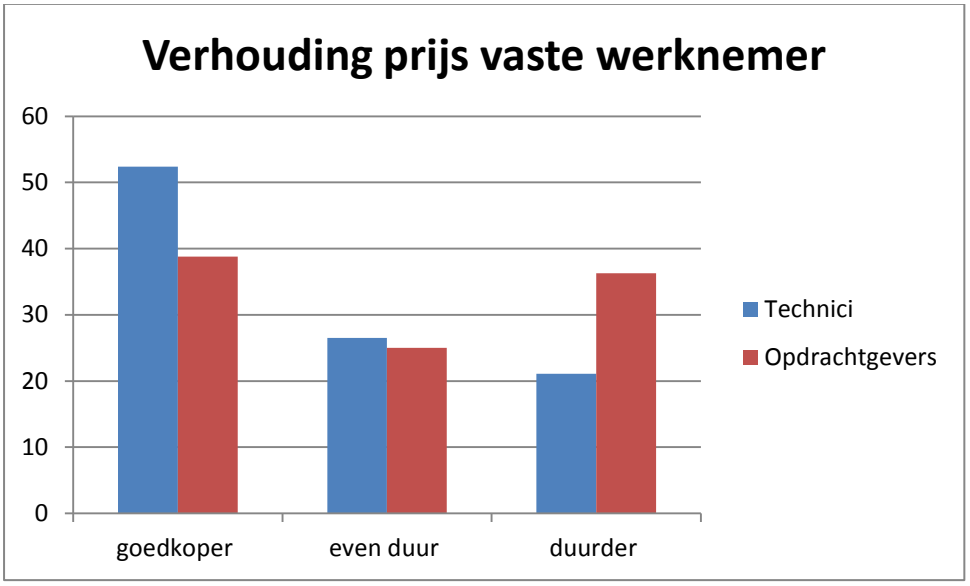
- De gemiddelde prijs ligt tussen 200 en 250 € per dag. De meerderheid van de technici lijkt daar tevreden mee. Wel valt op dat er een zeer grote spreiding is in de opgegeven bedragen. Het laagste bedrag (80€) steekt af tegenover het hoogst genoteerde (500€).

- Er is noch bij werkgevers noch bij freelancers duidelijkheid over de kostprijs van een freelancer ten opzichte van een vaste werknemer. In het volgende hoofdstukje gaan we daar dieper op in.

6 Naar een objectivering van de werkelijke kostprijs.

Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt dat zowel voor technici als werkgevers niet duidelijk is welke de verhouding is tussen de totale loonkost van een werknemer en de totale koste van een zelfstandige of externe medewerker. Het aantal opdrachtgevers dat ervan overtuigd is dat een freelance technicus goedkoper is dan een vaste werknemer is ongeveer gelijk aan het aantal dat denkt dat freelancers duurder zijn. De helft van de technici denkt dat hun freelance werk voordeliger is voor de opdrachtgever dan een vaste kracht.

	Technici	Opdrachtgevers
goedkoper	52,4	38,8
even duur	26,5	25
duurder	21,1	36,3



Om tot een zinnige en te verantwoorden vergelijking te komen van de reële totale kostprijs van freelancers en vaste werknemers, moet een grondige analyse van de kost in de verschillende sectoren uitgevoerd worden, rekening houdend met bijkomende factoren als anciënniteit, bescherming, bijzondere statuten, enz.

Om tot een vergelijkbare kostprijs te komen, lijkt het aangewezen voor beiden de kost per uur op jaarbasis te berekenen en die om te zetten naar een werkdag van 10U, de meest gebruikelijke standard in de sector.

Om tot het werkelijk aantal **effectief gewerkte uren per jaar** te komen moet rekening gehouden worden met:

- Dagen opleiding
- Dagen vakantie, feestdagen, etc.
- Dagen ziekte, verlet, medische keuring, etc.
- Dagen van niet-productiviteit

Hierbij moet er rekening gehouden worden met het feit dat een freelance technicus onvermijdelijk een aantal dagen verliest om plan-technische redenen.

Om tot een vergelijkbare totale loonkost te komen moet rekening gehouden worden met

- Een vergelijkbaar niveau(s) binnen de verschillende cao's en statuten
- Kostprijs voor- avond- en weekendwerk
- Bonussen, maaltijd- en eco cheques
- Bijdragen voor bijkomende pensioenstelsels

Daar moeten ook een aantal **kosten** aan toegevoegd worden gerelateerd aan het tewerkstellen van een persoon:.

- Medische keuring
- Sociaal secretariaat
- Welzijnsaudits
- Boekhouding
- Werkkledij (set broek, hemd, trui, …)
- Veiligheidskledij (veiligheidsschoenen, handschoenen, …)
- Opleiding (de kost van cursussen etc.)
- Verzekering voor arbeidsongevallen, BA, toevertrouwde goederen, …
- Basis gereedschap
- Bijdrage woon-werkverkeer
- Kosten voor communicatie (internet, computer, telefoon, …)
- Coördinatiekosten
- De kost van ontslag en tijdelijke werkloosheid

Verder zou moeten onderzocht worden hoe in de verschillende cao's en statuten omgegaan wordt met anciënniteit, sejours en zaken als reisdagen.

Bij deze oefening moet voor de verschillende statuten een gelijk niveau van **bescherming** gelden (voor een zelfstandige zullen vb. extra verzekeringen nodig zijn om de zelfde bescherming te genieten i.v.m. ziekte of ongeval) bij een gelijk nettoloon.

Naast de financiële kant moet ook bekeken worden in hoeverre de verschillende statuten **voor en nadelen** bevatten. Denk maar aan:

- Mogelijkheid terug te vallen op werkloosheid
- Overname van anciënniteit
- Bijkomende pensioenpijlers
- Ontslagregeling
- …

Naast de cao's die uit de enquête blijken zou de oefening ook voor **bijzondere statuten**, zoals cachetregeling, kunstenaarsstatuut, kleine onkostenvergoeding, vrijwilliger, betaalde stage, IBO en zwartwerk kunnen worden uitgevoerd.

Dit alles is een behoorlijke oefening. Alleen als deze oefening ten gronde gebeurt kan er een solide verantwoording komen ten opzichte van technici en opdrachtgevers van wat een redelijke verloning is en van de uitkomst van de vergelijking van de totale kostprijs, de voor- en nadelen van freelance werk ten opzichte van vast dienstverband.

Deze oefening is het onderwerp van een apart onderzoek. (We zullen dit verder uitwerken in een aparte publicatie.)

7 Zoeken en vinden, de match tussen freelancer en organisatie

In dit deel kijken we hoe organisaties en technici elkaar vinden en hoe vlot dit gaat. We schetsen daarbij ook welke andere diensten binnen deze relatie uitgewisseld worden. Tot slot gaan we in op de mogelijke redenen waarom het soms niet tot samenwerking komt – een mis match.

7.1 Opdrachtgevers

De verschillende organisaties vinden freelance technici hoofdzakelijk via een vaste pool of via hun eigen netwerk van contacten. Er zijn geen significante verschillen tussen privé en gesubsidieerde organisaties. Merkwaardig is de zeer lage score van de VDAB en andere klassieke kanalen.

In de categorie andere vinden we indirecte aanwerving (via PA bedrijf, via receptief huis), spontane aanmelding en alternatieve tewerkstelling (OCMW, taakstraf) terug.

Pool	Contacten	Opleidingen	Interimkantoor	Advertenties	vdab	andere
4,28	4,04	2,1	1,43	1,41	0,69	0,06

(De scores werden geïnverteerd om een duidelijk beeld te krijgen, de cijfers zijn gemiddelden van de score van alle organisaties)

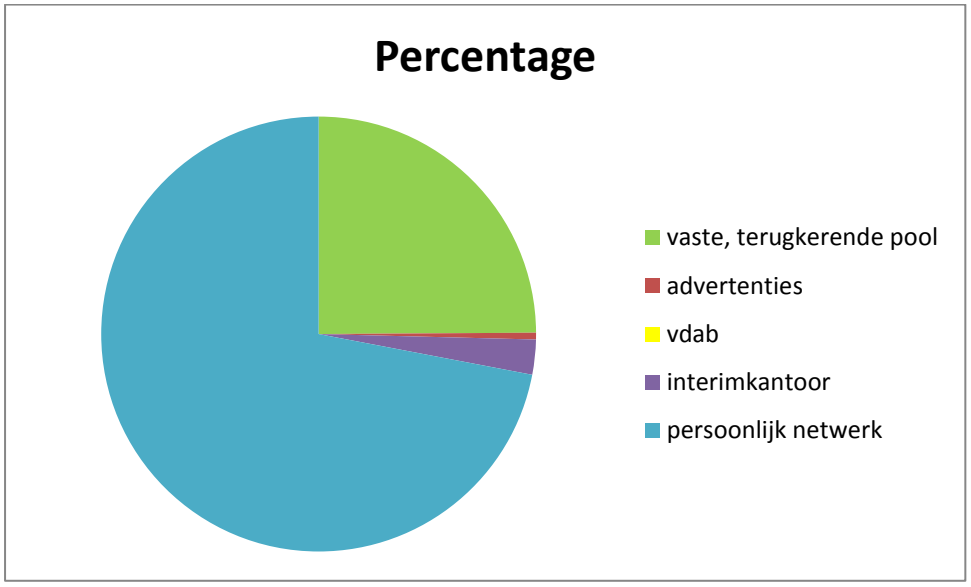
7.2 Technici

Wanneer we kijken hoe technici aan opdrachten komen, dan keert het beeld dat door de organisaties werd geschetst nog sterker terug. Ook hier scoren het eigen netwerk en de vaste, terugkerende pool hoog.

De cijfers over de meer traditionele vormen van matching zijn zo mogelijk nog extremer dan bij de opdrachtgevers. Zo goed als geen enkele freelancer geeft aan dat VDAB of advertenties hen aan opdrachten helpen.

Bij de categorie “andere” vinden we open sollicitaties, zoeken op websites en via de vaste job terug.

Hoe kom je voornamelijk aan je opdrachten ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
via een vaste, terugkerende pool	24,9%	48
via advertenties	0,5%	1
via vdab	0,0%	0
via interimkantoor	2,6%	5
via persoonlijk netwerk	72,0%	139
Overige (geef nadere toelichting)		4
	beantwoorde vraag	193
	overgeslagen vraag	81



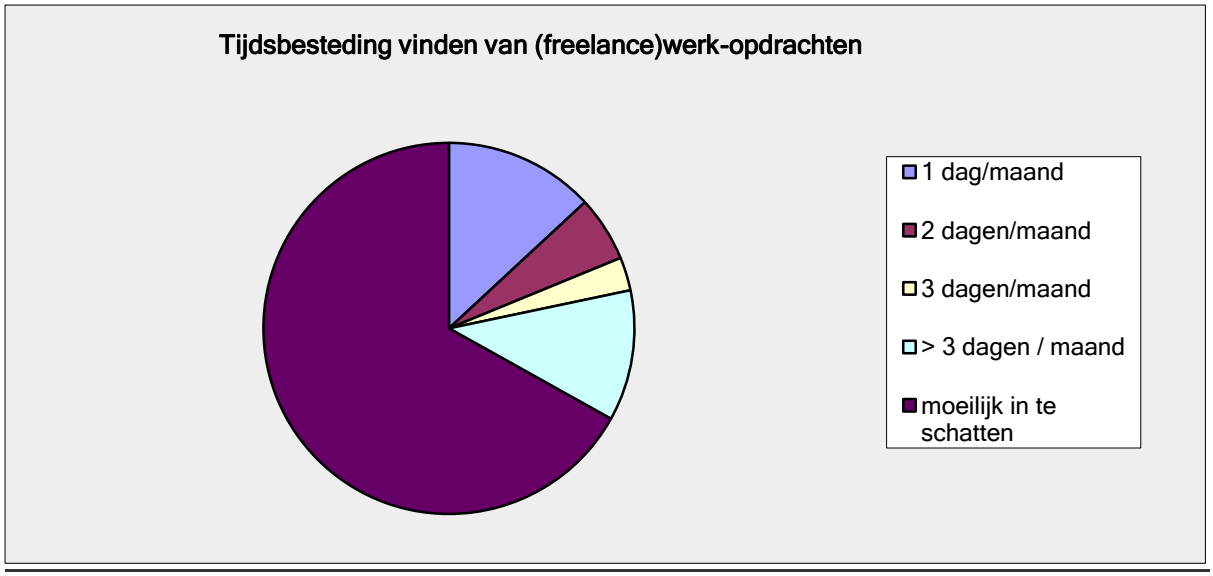
7.2.1 Tijdsbesteding en moeilijkheidsgraad van het vinden van opdrachten

Over het algemeen hebben de technici weinig zicht op hoeveel tijd ze aan het vinden van opdrachten besteden. We kunnen veronderstellen dat het vinden van opdrachten iets is dat tussendoor, “on the road” gebeurt en geen afgebakend tijdsbeslag heeft.

13,1% van de technici geeft aan 1 dag per maand te besteden aan het vinden van werk, 11,4% meer dan 4 dagen. Omdat de cijfers zeer uiteenlopend zijn is het niet mogelijk er algemene conclusies aan te verbinden. Uit de ‘overige’ wordt wel duidelijk dat er twee groepen zijn. Enerzijds is er een groot aantal dat niet (meer) zelf actief op zoek is, “het werk komt naar hen toe”. Ze beschikken over een netwerk of maken deel uit van een pool, waardoor ze voldoende opdrachten genereren.

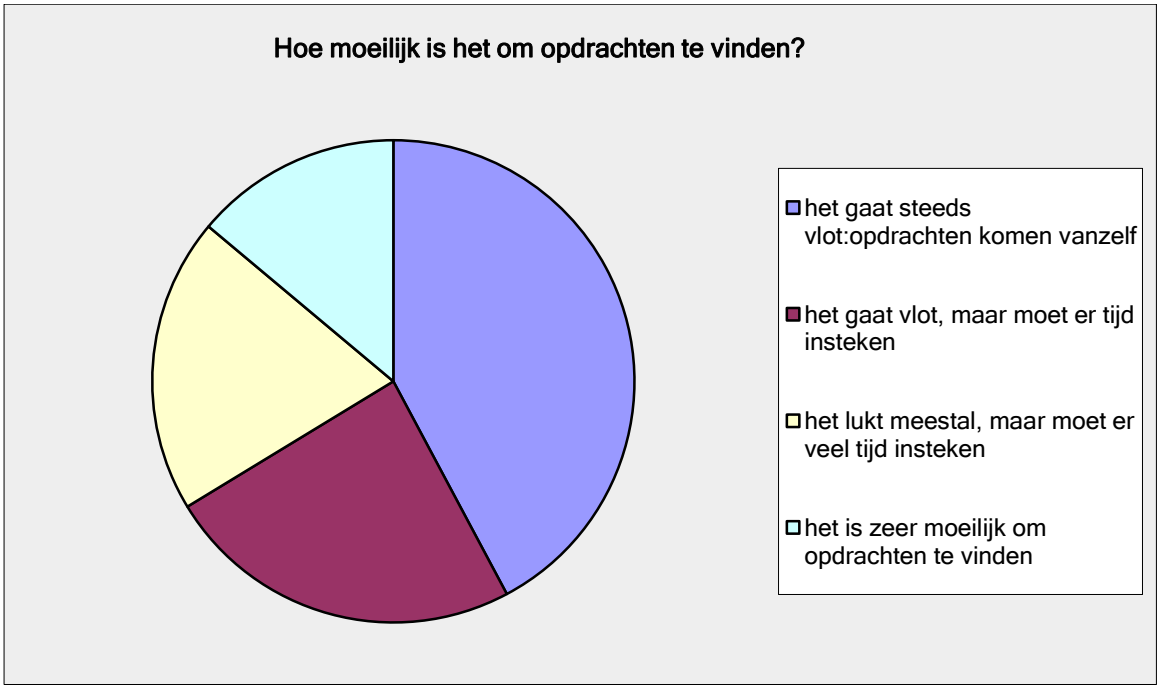
Anderzijds zien we een kleiner aantal , waarschijnlijk personen die aan het begin van hun carrière staan en nog niet over een uitgebreid netwerk beschikken, die wisselend tot veel tijd aan het zoeken naar opdrachten besteden.

Hoeveel tijd besteed je gemiddeld aan het vinden van (freelance)werk- opdrachten ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
1 dag/maand	13,1%	23
2 dagen/maand	5,7%	10
3 dagen/maand	2,9%	5
> 3 dagen / maand	11,4%	20
moeilijk in te schatten	66,9%	117
Overige (geef nadere toelichting)		29
	beantwoorde vraag	175
	overgeslagen vraag	99



Slechts 13,9% van de technici geeft aan dat het zeer moeilijk is om aan opdrachten te geraken, ten opzichte van 42,2% die aangeeft dat het steeds vlot gaat. Bij de categorie “overige “ geven een aantal mensen aan dat het wel moeilijk is om een volledige voltijdse agenda te vullen. Het werk is seizoensgebonden, soms wordt geen overeenstemming gevonden over de verloning, de RVA steekt stokken in de wielen, men wil de keuze hebben voor welke opdrachtgevers men wil werken. Iemand geeft ook aan dat het werken als vrijwilliger helpt om aan opdrachten te komen.

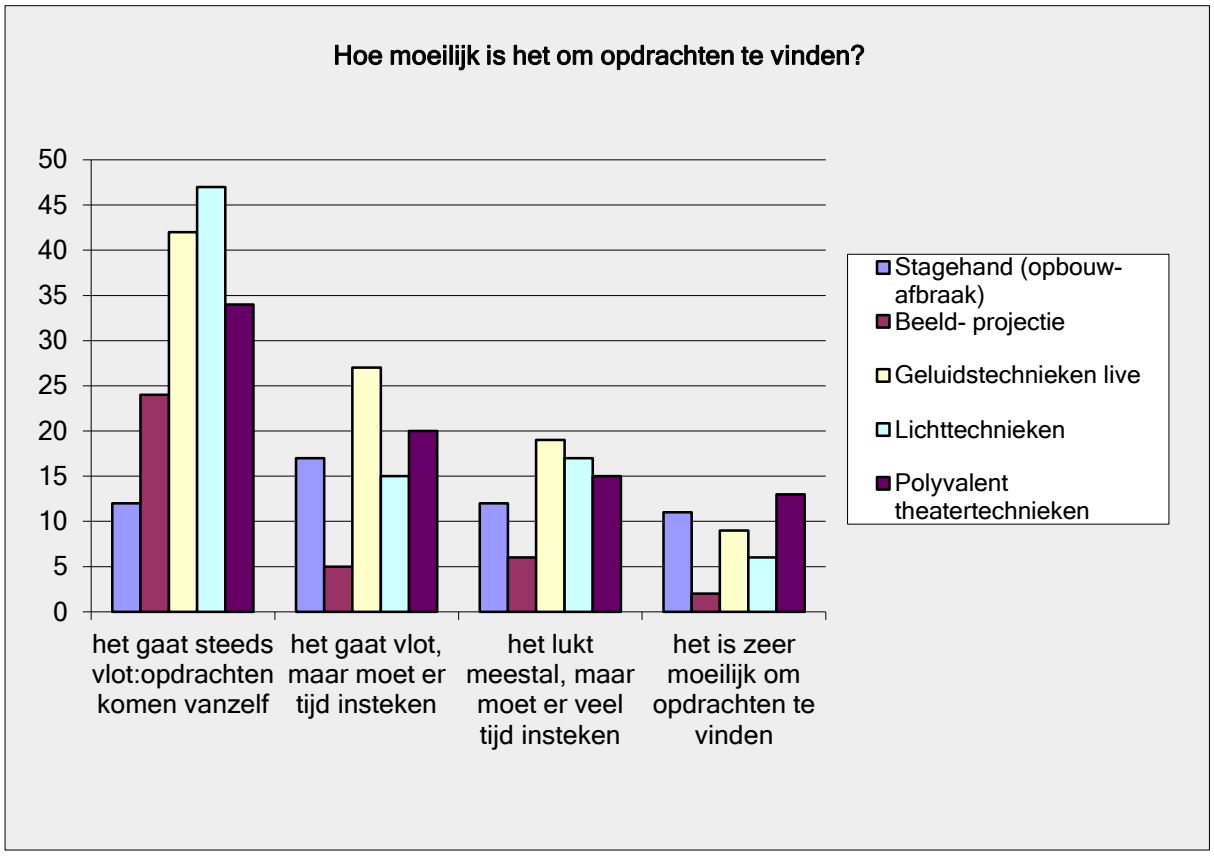
Hoe moeilijk is het om opdrachten te vinden?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
het gaat steeds vlot: opdrachten komen vanzelf	42,2%	79
het gaat vlot, maar moet er tijd insteken	24,1%	45
het lukt meestal, maar moet er veel tijd insteken	19,8%	37
het is zeer moeilijk om opdrachten te vinden	13,9%	26
Overige (geef nadere toelichting)		12
	beantwoorde vraag	187
	overgeslagen vraag	87



Wanneer we de cijfers uitsplitsen per vakgebied, dan zien we dat licht, klank en beeldtechniek en polyvalente technici de algemene trend volgen en vlot aan hun opdrachten komen, maar dat het voor stagehands in verhouding moeilijker is om een opdracht binnen te halen. Dit is merkwaardig omdat juist voor dat soort opdrachten regelmatig advertenties worden geplaatst en bedrijven aangeven dat het moeilijk is om voor die opdrachten de juiste mensen te vinden.

Hoe moeilijk is het om opdrachten te vinden?

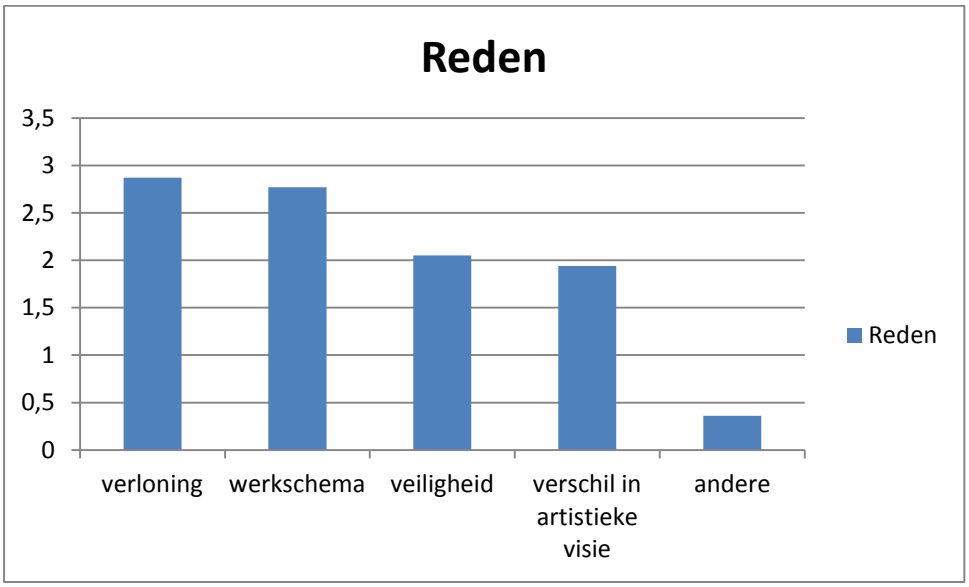
	Binnen welk 'domein' situeren zich het merendeel van je opdrachten ?						
Antwoordopties	**Polyvalent theatertechnieken**	**Lichttechniek en**	**Geluidstechnieken live**	**Beeld-projectie**	**Stagehand (opbouw-afbraak)**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
het gaat steeds vlot:opdrachten komen vanzelf	34	47	42	24	12	43,6%	78
het gaat vlot, maar moet er tijd insteken	20	15	27	5	17	25,1%	45
het lukt meestal, maar moet er veel tijd insteken	15	17	19	6	12	18,4%	33
het is zeer moeilijk om opdrachten te vinden	13	6	9	2	11	12,8%	23
Overige (geef nadere toelichting)							20
						beantwoorde vraag	179
						overgeslagen vraag	76



7.2.2 Mismatch

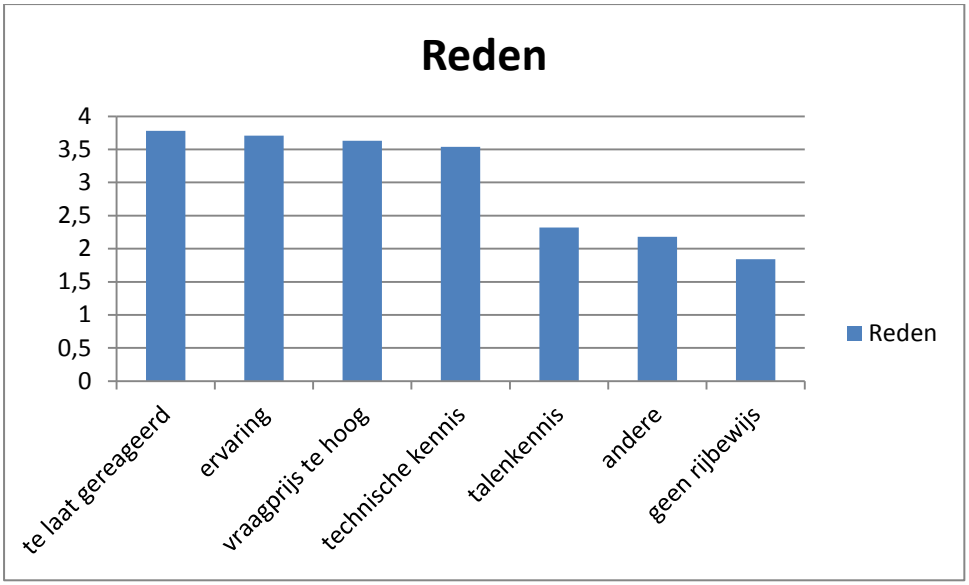
We vroegen de technici naar de redenen waarom ze een opdracht (zouden) weigeren. Hier komen de verloning en het werkschema als belangrijkste redenen naar voren, gevolgd door veiligheid en verschillen in artistieke visie.

Hierbij valt op dat veiligheid niet als eerste prioriteit gezien wordt en dat een verschil in artistieke visie relatief wel hoog scoort. Dit geeft aan dat de bevraagde technici zich willen engageren in het eindproduct en zich daarom moeten kunnen vinden in de artistieke visie.



Op de vraag om welke reden de technici wel eens een opdracht mislopen, komen vier antwoorden ongeveer gelijk naar voor. Technische kennis, ervaring, tijdig reageren en een té hoge vraagprijs scoren hierbij gelijk.

Merkwaardig is dat ‘geen rijbewijs’ relatief laag scoort in een sector waar vaak op andere locaties gewerkt wordt en op werkuren die regelmatig buiten het (tijds)bereik van het openbaar vervoer vallen



7.3 Samengevat

- We stellen in dit deel vast dat het vinden van werk in deze sector hoofdzakelijk via een eigen netwerk verloopt en dat de klassieke “matching”-systemen zo goed als niet aan bod komen.

- Wie een uitgebouwd netwerk en enige ervaring heeft, lijkt weinig problemen te ondervinden bij zijn zoektocht naar werk. Het blijkt echter niet evident om een volle agenda bij elkaar te sprokkelen.

- Startende technici met beperkte ervaring hebben meer moeite om aan werk te komen.

- Bij de struikelblokken valt op dat een rijbewijs relatief laag scoort en het verschil in artistieke visie relatief hoog.

8 Opleiding en competenties

In dit deel gaan we dieper in op de eigenschappen en competenties die noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van het beroep. We kijken eerst wat het verwachtingspatroon van opdrachtgevers en freelancers is en hoe men daar aan werkt. Daarna onderzoeken we welke de behoeften aan opleiding(en) zijn.

8.1 opdrachtgevers

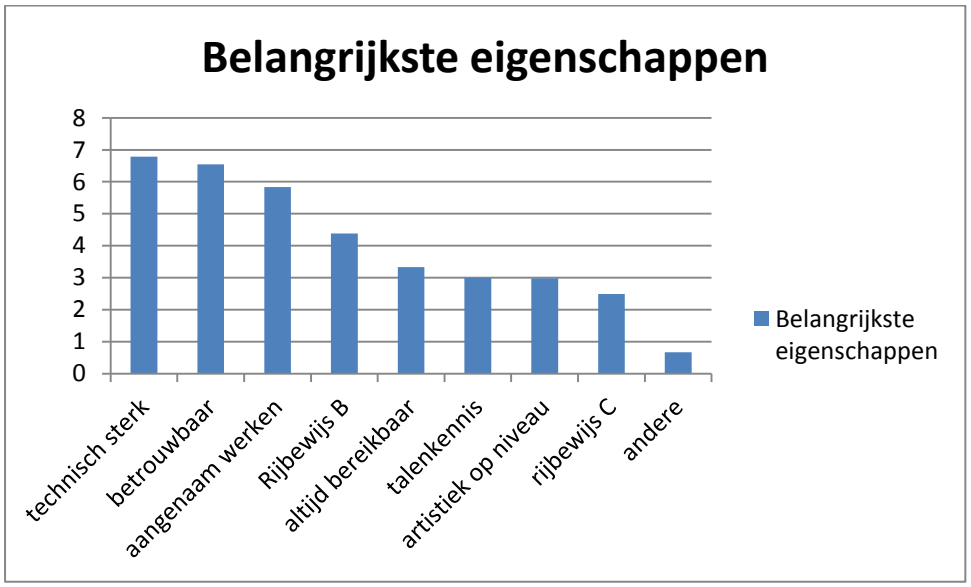
Hieronder wordt weergegeven welke attitudes en competenties de opdrachtgevers als prioritair beschouwen.

8.1.1 Eigenschappen van een freelancer

Een sterke technische basis komt op de eerste plaats, gevolgd door betrouwbaarheid en aangenaam om mee te werken.

Hier zien we een verschuiving ten opzichte van het onderzoek dat in 1998 in opdracht van het sociaal fonds werd uitgevoerd door de Pianofabriek. Daar kwamen technische eigenschappen pas op de 5e plaats, na een hele reeks attitudes. (Het ging hier wel over een studie die enkel de gesubsidieerde sector bevroeg).

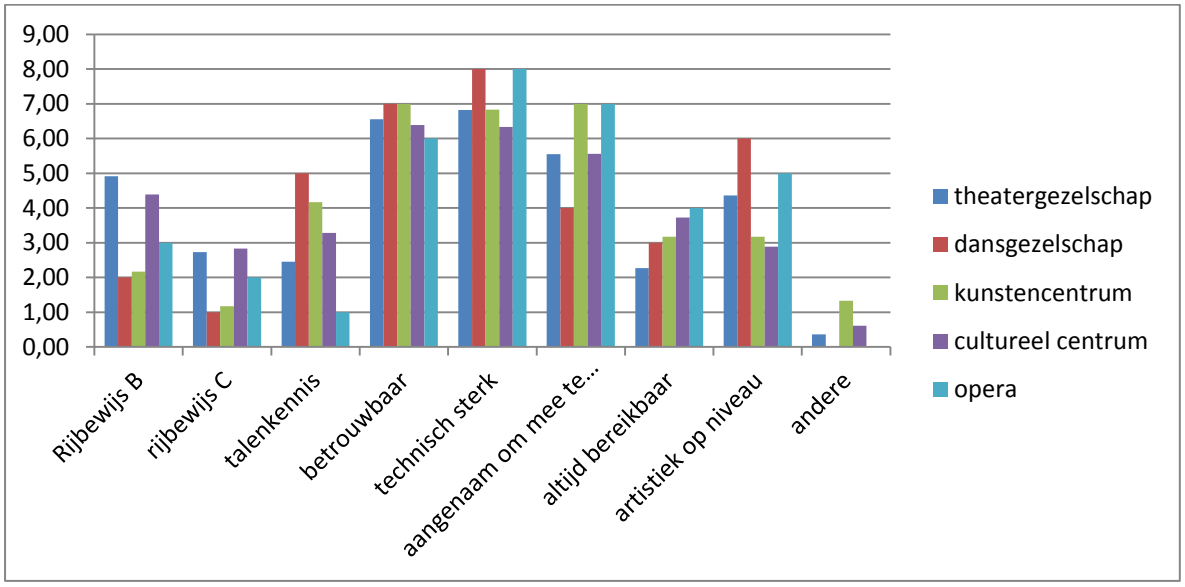
technisch sterk	6,79
betrouwbaar	6,54
aangenaam werken	5,83
Rijbewijs B	4,38
altijd bereikbaar	3,33
talenkennis	2,99
artistiek op niveau	2,98
rijbewijs C	2,49
andere	0,67



Wanneer we de gegevens uitsplitsen per bedrijfsaard, zien we dat er globaal geen grote verschillen zijn. De verschillen die er zijn bevinden zich vooral op het gebied van rijbewijs, talenkennis en het 'artistiek op niveau' zijn. We gaan hier verder op in.

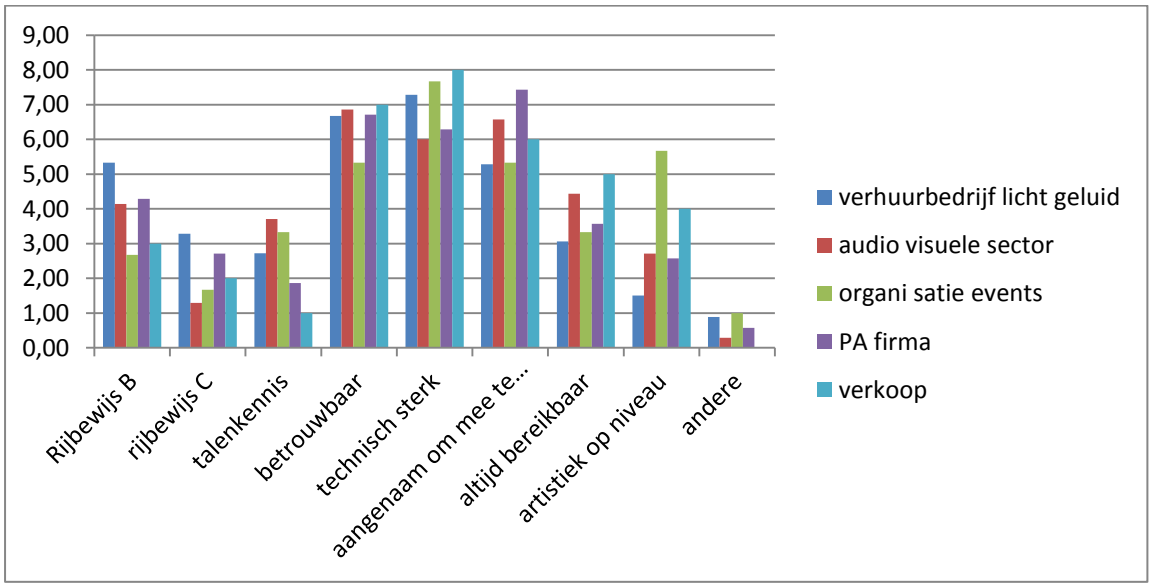
Verschillen in de gesubsidieerde sector

	Theater gezelschap	Dans gezelschap	Kunsten centrum	Cultureel centrum	Opera
Rijbewijs B	4,91	2,00	2,17	4,39	3,00
rijbewijs C	2,73	1,00	1,17	2,83	2,00
talenkennis	2,45	5,00	4,17	3,28	1,00
betrouwbaar	6,55	7,00	7,00	6,39	6,00
technisch sterk	6,82	8,00	6,83	6,33	8,00
aangenaam om mee te werken	5,55	4,00	7,00	5,56	7,00
altijd bereikbaar	2,27	3,00	3,17	3,72	4,00
artistiek op niveau	4,36	6,00	3,17	2,89	5,00
andere	0,36	0,00	1,33	0,61	0,00



Verschillen in de Privé sector

	verhuurbedrijf licht geluid	audio visuele sector	organi satie events	PA firma	verkoop
Rijbewijs B	5,33	4,14	2,67	4,29	3,00
rijbewijs C	3,28	1,29	1,67	2,71	2,00
talenkennis	2,72	3,71	3,33	1,86	1,00
betrouwbaar	6,67	6,86	5,33	6,71	7,00
technisch sterk	7,28	6,00	7,67	6,29	8,00
aangenaam om mee te werken	5,28	6,57	5,33	7,43	6,00
altijd bereikbaar	3,06	4,43	3,33	3,57	5,00
artistiek op niveau	1,50	2,71	5,67	2,57	4,00
andere	0,89	0,29	1,00	0,57	0,00

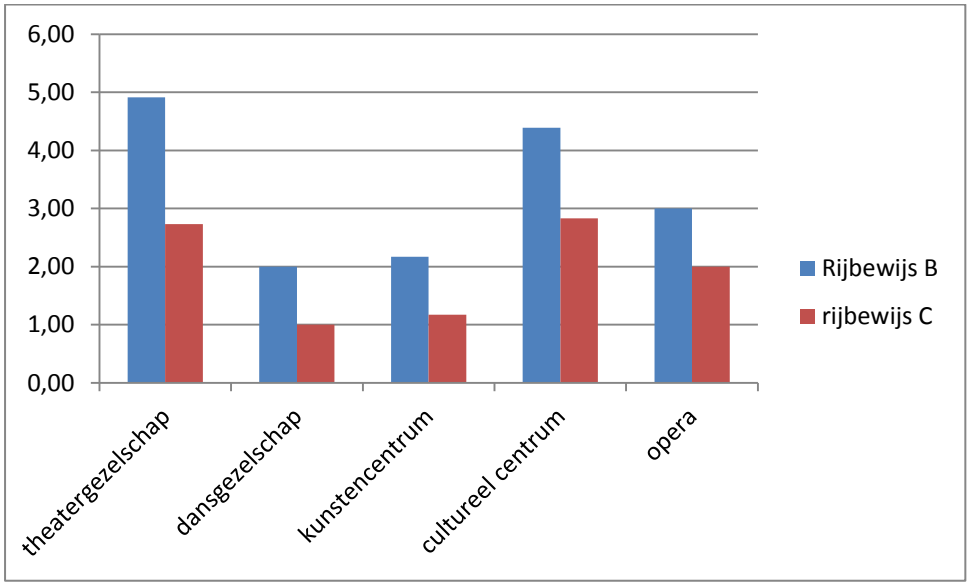


8.1.1.1 Rijbewijs B /C

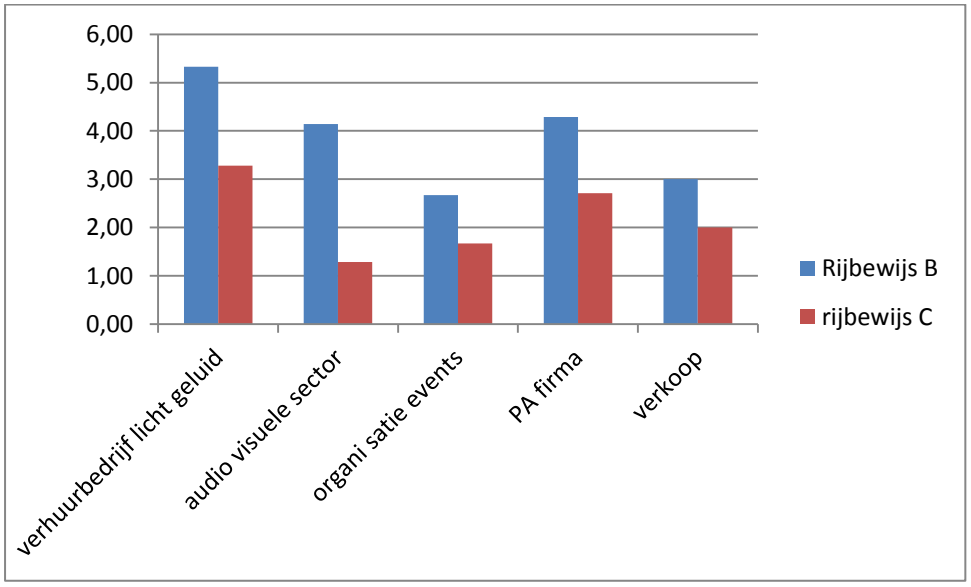
Wanneer we naar de noodzaak van een rijbewijs kijken valt op dat deze vereiste hoog scoort bij cultuurcentra die nochtans per definitie plaatsgebonden organisaties zijn.

Merkwaardig genoeg vinden zij het hebben van een C rijbewijs belangrijker dan vb. theatergezelschappen die per definitie op diverse locaties spelen.

Gesubsidieerd



Privé

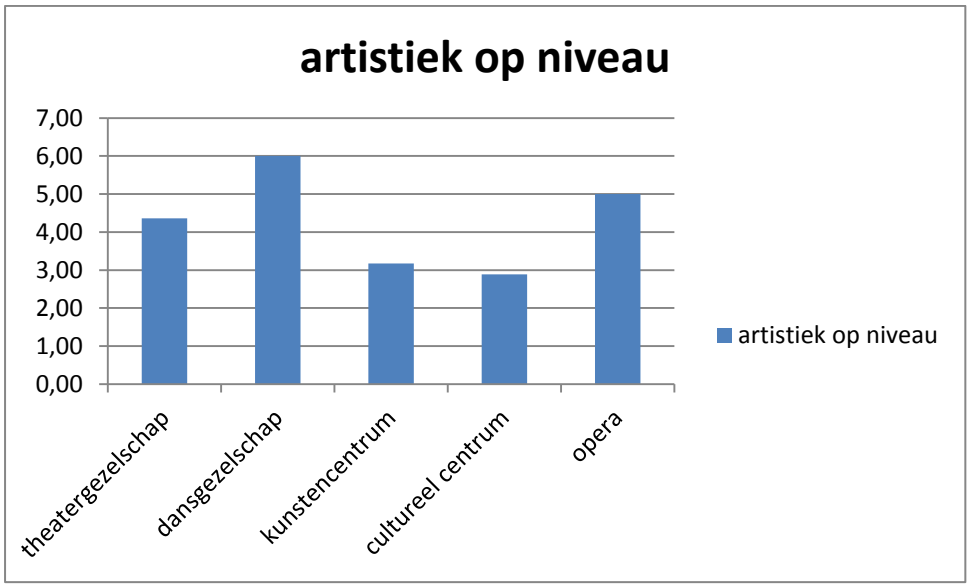


8.1.1.2 Artistiek niveau

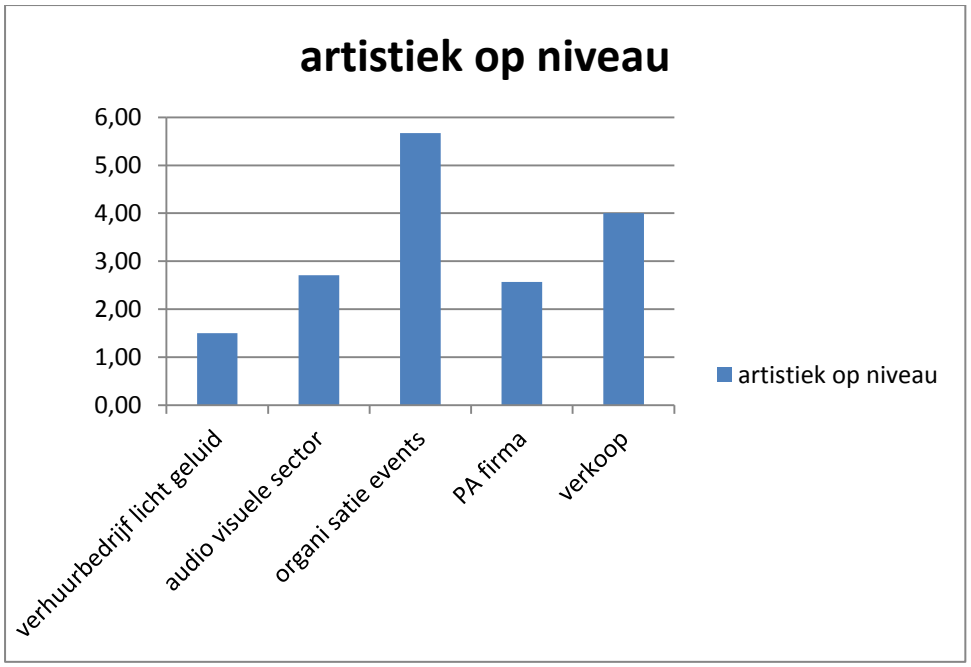
Kijken we naar het gevraagde artistieke niveau dan scoren bij de gesubsidieerde organisaties de creërende organisaties hoger dan de receptieve. Hierbij valt op dat de kunstencentra, die ondersteuning bieden aan creaties, relatief laag scoren.

Bij de privé organisaties ligt het gevraagde artistieke niveau door opdrachtgevers gericht op verkoop relatief hoog. Vermoedelijk gaat men er van uit dat de verkoper ook op inhoudelijk niveau met de klant moet kunnen communiceren.

Gesubsidieerd



Privé

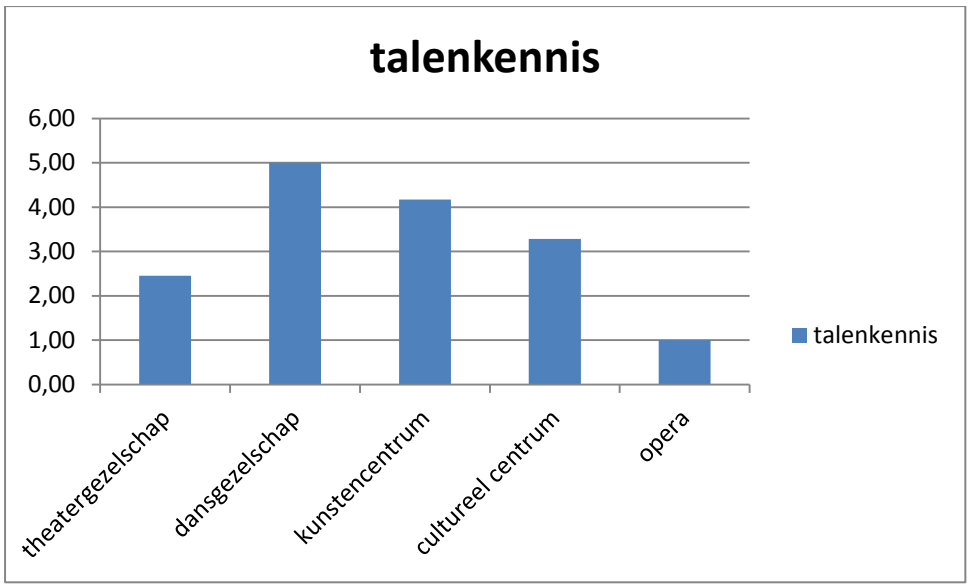


8.1.1.3 Talenkennis

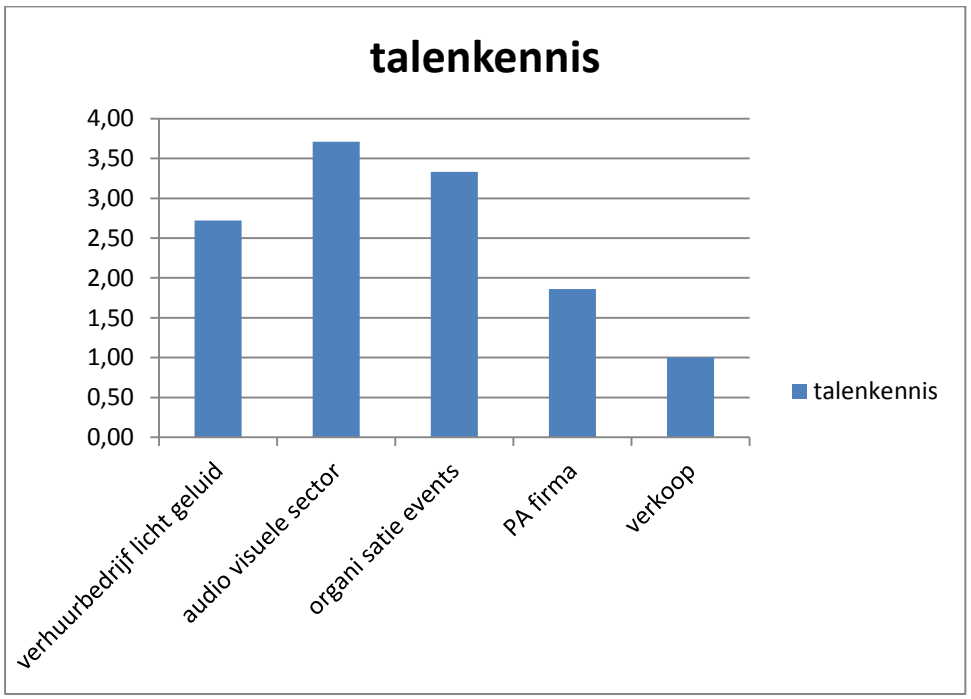
In het onderdeel talenkennis valt vooral op dat cultuurcentra relatief hoog scoren ten opzichte van de theatergezelschappen. Vermoedelijk is dit omdat zij meer in contact komen met buitenlandse of anderstalige artiesten.

Bij de privé bedrijven valt op dat verkoop laag scoort. Dit in tegenstelling tot de verwachting dat talenkennis noodzakelijk is om zich in nieuwe apparatuur in te werken.

gesubsidieerd



privé



8.1.2 Zeldzame competenties

Wanneer we meer in detail gaan kijken welke competenties moeilijk te vinden zijn dan zien we een aantal groepen ontstaan.

Een eerste groep antwoorden (11) gaat vooral om attitudes. Hier komt vooral naar voor dat men op zoek is naar mensen die willen werken (en ook vervelende taken uitvoeren), werk zien, geëngageerd, betrokken en trouw zijn, klantvriendelijk en flexibel zijn en verantwoordelijkheidszin hebben.

Een tweede groep antwoorden (8) gaan vooral om de combinatie van competenties. Dit kan zowel om de combinatie van technische met coördinerende of organisatorische vaardigheden gaan als om een brede waaier van technische vaardigheden over verschillende vakgebieden heen.

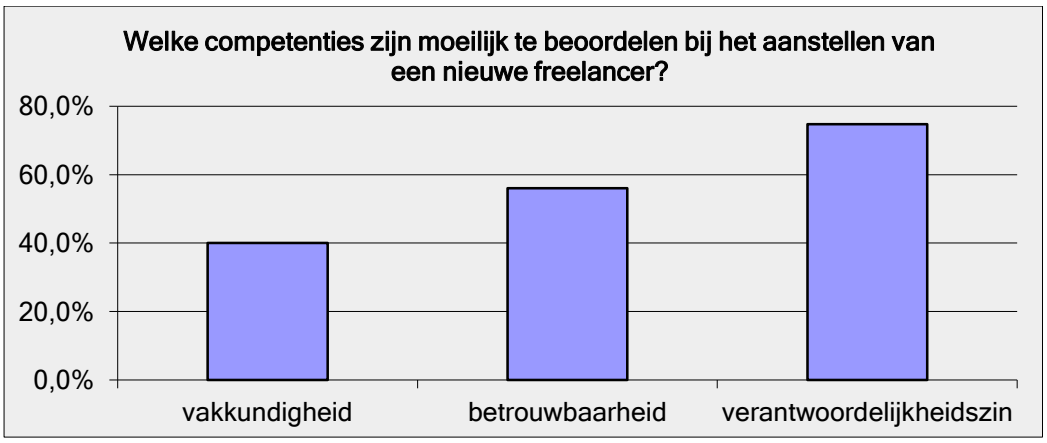
Daarna komen twee groepen specialisaties naar voor. Eerst de beeld- en lichttechnicus (7), daarna de geluidstechnicus(3). In een aantal gevallen geeft men ook ervaring met zeer specifieke apparatuur op.

8.1.3 Beoordelen van competenties

Op de vraag welke competenties moeilijk te beoordelen zijn bij aanwerving komen verantwoordelijkheidszin en betrouwbaarheid naar voor.

In de overige antwoorden komen organisatorische capaciteiten en het sociale aspect (omgang met muzikanten) naar voor. Een respondent geeft aan dat het vragen naar referenties helpt bij de beoordeling.

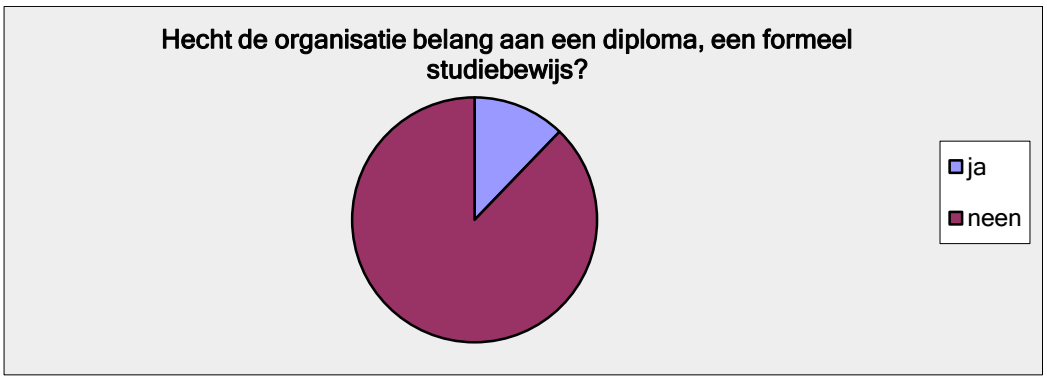
Welke competenties zijn moeilijk te beoordelen bij het aanstellen van een nieuwe freelancer?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
vakkundigheid	40,0%	30
betrouwbaarheid	56,0%	42
verantwoordelijkheidszin	74,7%	56
Overige (geef nadere toelichting)		4
	beantwoorde vraag	75
	overgeslagen vraag	22



8.1.4 Diploma's

De overgrote meerderheid van de werkgevers (87,8%) geeft aan dat ze geen belang hecht aan een diploma of een formeel studiebewijs. Bij de overige reacties geeft men aan dat ervaring, kennis en motivatie veel belangrijker worden ingeschat dan een diploma.

Hecht de organisatie belang aan een diploma, een formeel studiebewijs?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	12,2%	10
neen	87,8%	72
Overige (geef nadere toelichting)		3
beantwoorde vraag		82
overgeslagen vraag		15



Wanneer we de resultaten uitsplitsen, dan zien we dat vooral cultuurcentra belang hechten aan een diploma. We vermoeden dat het hierbij om cultuurcentra gaat die onder een gemeentelijke overheid vallen die een diploma vereist bij aanstelling.

Hecht de organisatie belang aan een diploma, een formeel studiebewijs?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	**theatergezelschap**	**cultureel centrum**	**verhuurbedrijf licht geluid**	**organisatie events**	**PA firma**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	2	5	1	0	0	14,0%	8
neen	9	13	16	3	8	86,0%	49
Overige (geef nadere toelichting)							3
beantwoorde vraag							57
overgeslagen vraag							10

Dit betekent echter niet dat de opleidingen geen waarde hebben. Als we kijken naar het profiel van de technici, dan heeft een groot deel van hen een middelbaar of hoger diploma. Het geeft wel aan dat de werkgevers het diploma niet als een garantie zien voor een kwalitatieve medewerker. Zij beschouwen ervaring als een veel belangrijkere garantie.

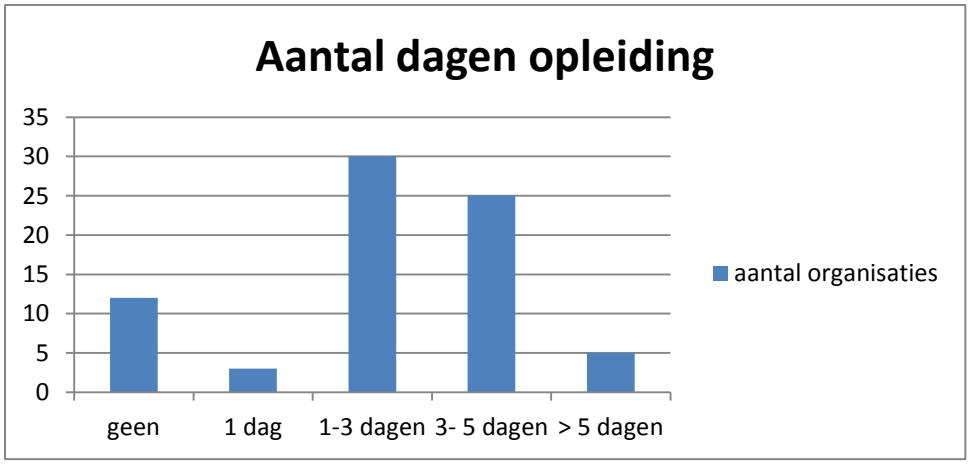
8.1.5 Opleiding en bijscholing in organisaties

De meeste opdrachtgevers (75.6%) organiseren een of andere vorm van bijscholing voor hun medewerkers. Wanneer we de resultaten uitsplitsen naar de aard van de organisatie, dan zien we dat vooral theatergezelschappen en verhuurbedrijven hier minder goed scoren.

Organiseren jullie opleidingen voor jullie vaste medewerkers ?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	theatergezelschap	cultureel centrum	verhuurbedrijf licht geluid	organisatie events	PA firma	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	7	17	11	2	6	76,8%	43
neen	5	2	6	1	1	26,8%	15
					beantwoorde vraag		56
					overgeslagen vraag		11

Een organisatie spendeert meestal tussen 2 en 5 dagen per jaar per werknemer aan opleiding. Dit lijkt, in een redelijk hoogtechnologische sector, betrekkelijk weinig. Uiteraard gaat het hier enkel om georganiseerde opleidingen. Het is best mogelijk dat er daarnaast informeel aan de competenties van de technici wordt gewerkt.

Hoeveel opleidingsdagen per jaar - gemiddeld (periode januari - december 2012)?		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
1 dag	4,0%	3
1-3 dagen	40,0%	30
3- 5 dagen	33,3%	25
> 5 dagen	6,7%	5
geen	16,0%	12
beantwoorde vraag		75
overgeslagen vraag		22



Van de organisaties die opleidingen aanbieden zegt 57,8% dat deze ook open staan voor hun tijdelijke werknemers.

Bij de overige antwoorden geeft men aan dat de opleidingen soms gedeeltelijk open staan, vb. voor vaste pool freelancers, of dat ze juist open staan voor een breder publiek, vb. klanten of een VDAB opleiding.

Wanneer we vragen naar de behoefte aan bijscholing komt er een zeer breed gamma aan onderwerpen naar voor. De onderwerpen zijn even divers als de sector zelf. Klank, licht, beeld, rigging, digitale netwerken en evoluties, elektriciteit en tekenprogramma's komen aan bod. Daarbij wil men vooral een update over de nieuwste technologie. Verder is er vraag naar basiskennis voor stagehands. Dit sluit voor een stuk aan bij de vaststelling van de mismatch tussen stagehands en bedrijven die in het vorige hoofdstuk aan bod kwam. Tot slot vraagt men naar opleidingen rond attitudes. Ook dit sluit aan bij het belang dat hier in eerdere hoofdstukken aan gegeven word.

Een aantal respondenten geeft aan dat het om korte, gerichte bijscholing moet gaan die inpasbaar is in het werkschema.

8.2 Technici

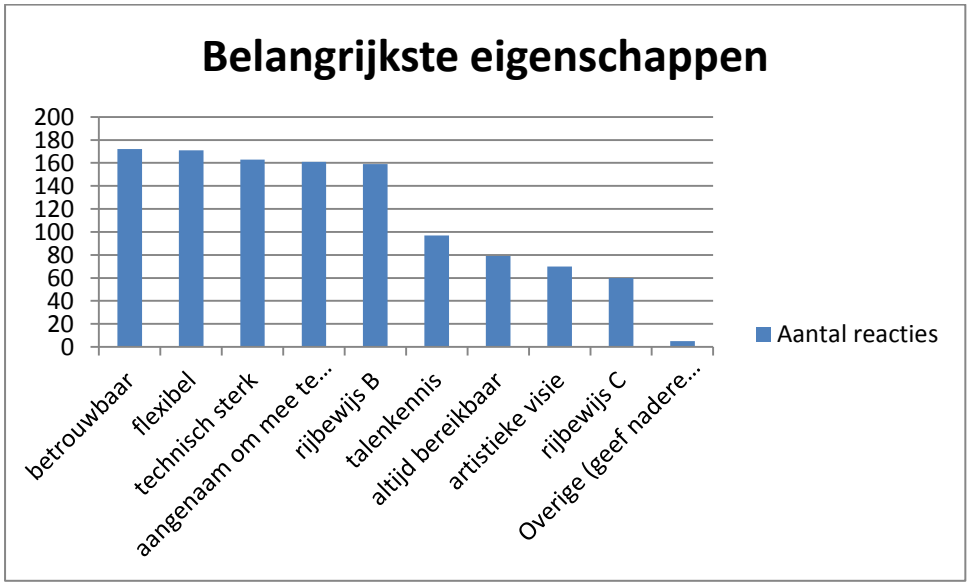
We bekijken de opleiding en competenties nu vanuit het standpunt van de technici. We gaan na welke competenties zij als essentieel zien en hoe ze die op pijl houden.

8.2.1 Eigenschappen van technici

Vragen we aan de technici welke eigenschappen zij als belangrijk zien voor een freelance technicus dan krijgen we vrij gelijklopende antwoorden als bij de opdrachtgevers.

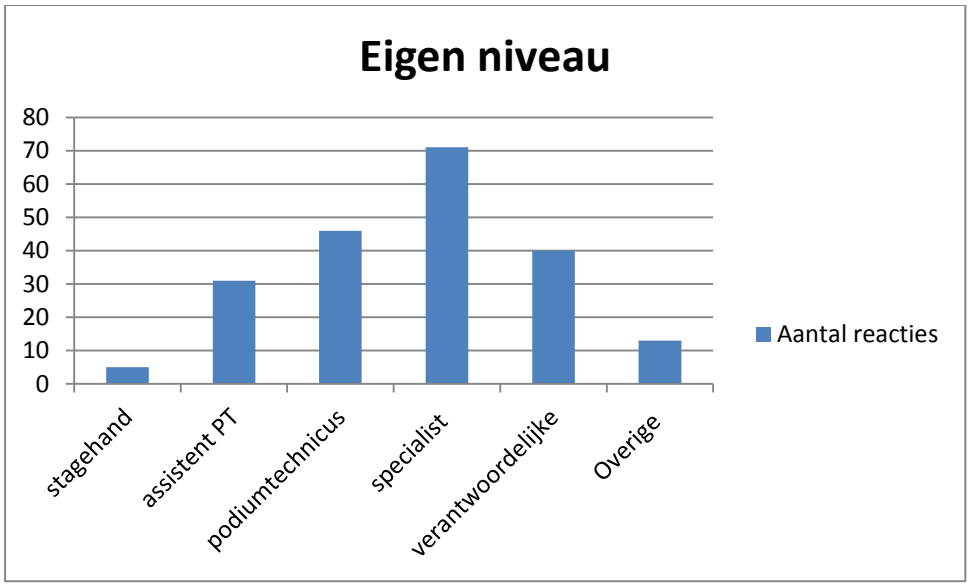
Wel valt op dat de technici het belang van een rijbewijs hoger inschatten.

Welke eigenschappen ervaar je als belangrijk voor een freelance PT ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
rijbewijs B	80,7%	159
rijbewijs C	30,5%	60
talenkennis	49,2%	97
betrouwbaar	87,3%	172
technisch sterk	82,7%	163
aangenaam om mee te werken	81,7%	161
flexibel	86,8%	171
altijd bereikbaar	40,1%	79
artistieke visie	35,5%	70
Overige (geef nadere toelichting)		5
	beantwoorde vraag	197
	overgeslagen vraag	77



Uit de antwoorden op de vraag om het eigen niveau in te schatten kan een duidelijke tendens naar specialisten afgeleid worden. Bij de overige antwoorden komen vooral ontwerpende functies (scenograaf, lichtontwerper, kostuumontwerper) naar voor, al dan niet in combinatie met een technische functie. Daarnaast komt de backliner en de rigger aan bod.

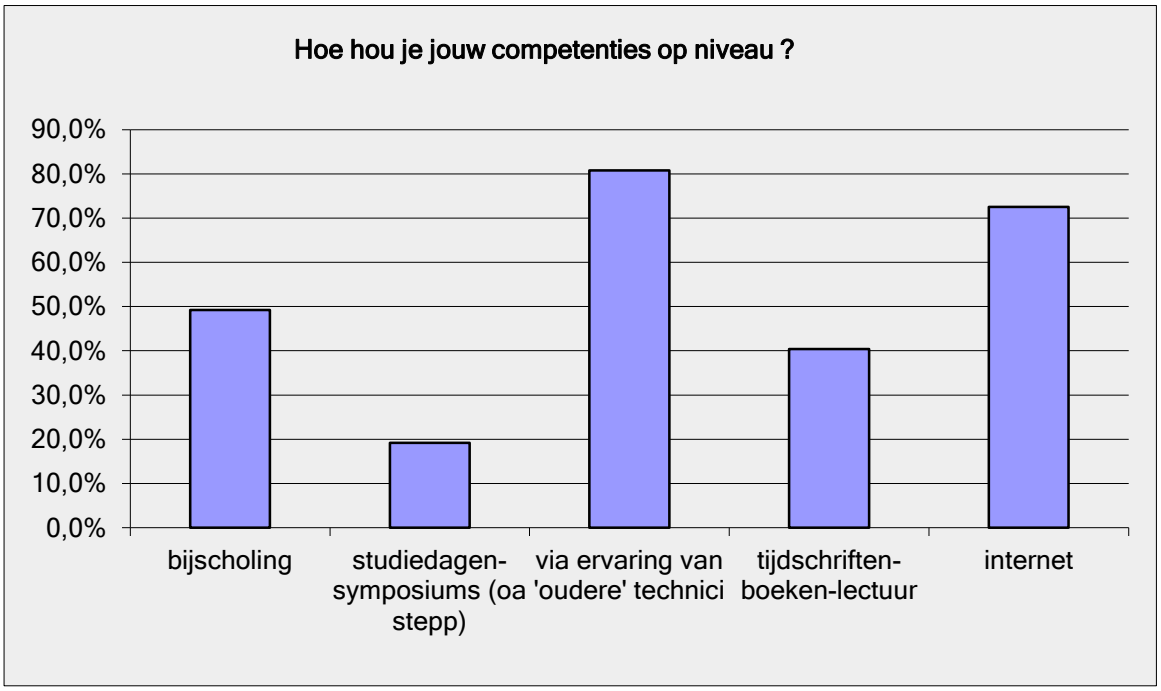
Hoe schat je zelf jouw niveau als podiumtechnicus in ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
stagehand	2,6%	5
assistent podiumtechnicus	16,1%	31
podiumtechnicus	23,8%	46
specialist licht- geluid- beeld	36,8%	71
verantwoordelijke -crewchef-toneelmeester	20,7%	40
Overige (geef nadere toelichting)		13
	beantwoorde vraag	**193**
	overgeslagen vraag	**81**



8.2.2 Bijscholing

Op de vraag hoe technici hun competenties op pijl houden, zien we dat de belangrijkste bron de ervaring van “oudere” technici is, gevolgd door internet, bijscholing en lectuur. Studiedagen en symposia komen verassend op de laatste plaats.

Hoe hou je jouw competenties op niveau ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
bijscholing	49,2%	95
studiedagen-symposiums (oa stepp)	19,2%	37
via ervaring van 'oudere' technici	80,8%	156
tijdschriften-boeken-lectuur	40,4%	78
internet	72,5%	140
Overige (geef nadere toelichting)		18
	beantwoorde vraag	193



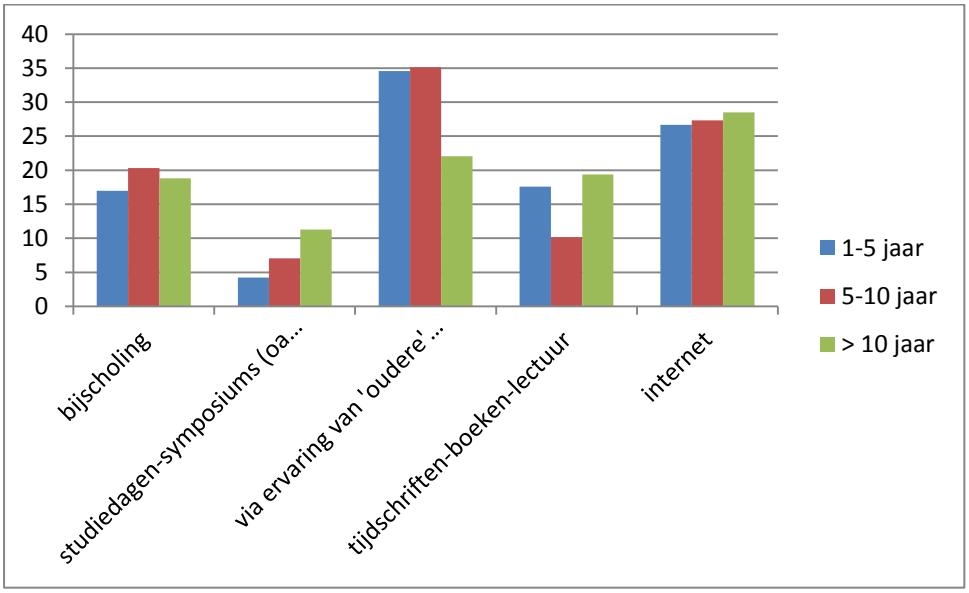
Uit de reacties blijkt dat leren op de werkvloer, het zelf doen, als heel belangrijk wordt ervaren en dat het werken in verschillende omgevingen een meerwaarde is. Een aantal respondenten geeft aan dat men bereid is om ervaring op te doen als vrijwilliger.

Wat het aanbod bijscholingen betreft, geeft men aan dat men zoekt naar de ideale opleiding. Onder collega’s worden voor zelfstudie cursussen doorgegeven.

Een respondent geeft aan dat “oudere” technici moet geïnterpreteerd worden als “meer ervaren” technici en dat het dus best mogelijk is dat die jonger zijn dan de lerende.

Als we de verhoudingen binnen een ervaringsgroep bekijken en deze naast elkaar zetten, dan zien we dat leren via studiedagen en internet stijgt naarmate de ervaring stijgt. Het leren van oudere collega’s neemt logischerwijs af wanneer men zelf meer ervaring heeft, maar behoudt toch een belangrijk aandeel .

	1-5 jaar	5-10 jaar	> 10 jaar
bijscholing	17	20	19
studiedagen-symposiums (oa stepp)	4	7	11
via ervaring van 'oudere' technici	35	35	22
tijdschriften-boeken-lectuur	18	10	19
internet	27	27	28



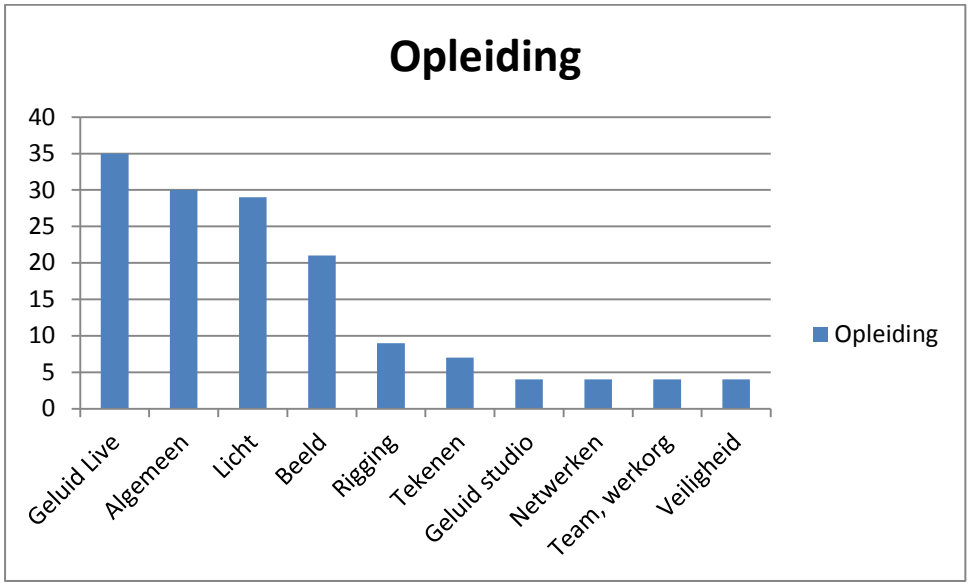
Zo goed als twee derde, (64,9%) van de technici geeft aan dat ze een nood ervaart aan opleidingen.

Ervaar je voor jezelf een nood aan opleidingen ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	64,9%	126
neen	35,1%	68
	beantwoorde vraag	194
	overgeslagen vraag	80

Op de vraag welke thema's aan bod moeten komen in bijscholing komt een hoge respons.

Wanneer we de antwoorden in een aantal groepen indelen, dan zien we dat geluid, licht en beeld samen met meer algemene antwoorden hoog scoren.

We gaan hieronder dieper in op de antwoorden per groep.



In de **algemene groep** komt vooral naar voor dat er behoefte is aan een update over nieuwe producten, nieuwe materialen en het werken daarmee. Een aantal respondenten geeft hier ook aan dat er behoefte is aan het verder uitbouwen van de achterliggende kennis en vaardigheden (elektronica, software, creatieve toepassing, …)

In het segment **live geluid** zijn de verzuchtingen zeer breed met aandachtspunten voor mixen, digitale techniek, systeemtechniek, akoestiek, instrumenten en draadloze systemen. Ook voor **licht** blijven de noden vrij algemeen, met een focus op het gebruik van stuurtafels en bewegend licht.

Bij **beeld** komt vooral het gebruik van nieuwe technieken (mediaservers, …), het koppelen met andere systemen (netwerken, midi, timecodes) en projectie aan bod.

Bij de vraag naar **rigging** opleidingen lijkt het vooral te gaan om opleidingen in functie van een ander vakgebied (licht, beeld, geluid) en in mindere mate om opleidingen voor een specifieke specialisatie. Een respondent vraagt specifiek om een praktische opleiding 'rigging in het circus'.

Bij **tekenen** is er vooral vraag naar specifieke productopleidingen, autocad, sketch-up en vector works en 3D software.

Binnen het segment **geluid-studio** komt vooral digitaal mixen en het werken met specifieke software naar voor.

Verder vraagt men een praktische toegepaste opleiding rond **netwerken** binnen de verschillende vakgebieden.

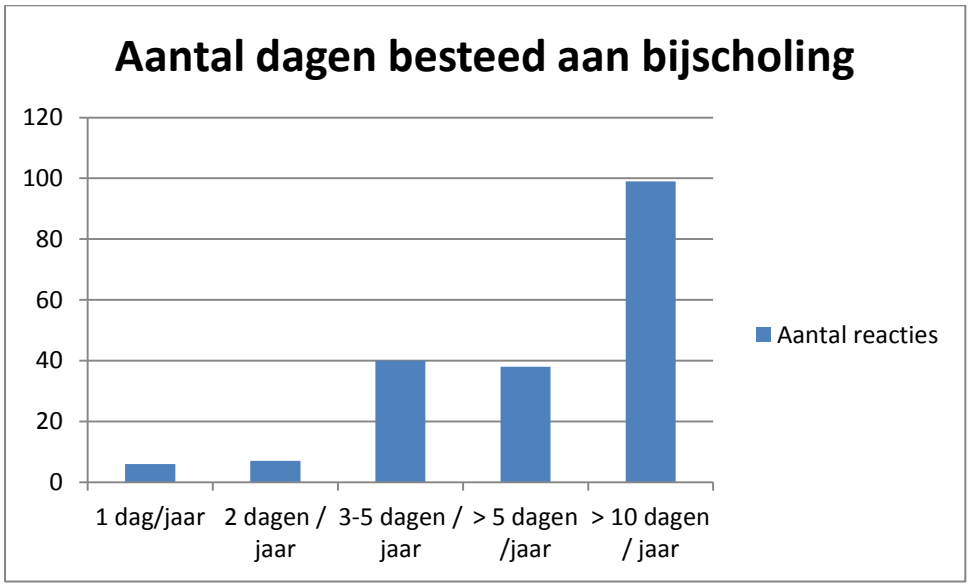
De vraag naar **elektriciteitsopleidingen** blijft zeer beperkt en algemeen. Bij decor komt vooral lassen en houtbewerking naar voor. Een respondent geeft de noodzaak aan voor opleiding in pyrotechniek, gezien de verwachte verstrenging van de Europese wetgeving.

Verder een paar vragen rond teamwork en coördinatie, administratie, rijbewijs en heftruck. Opmerkelijk is de lage vraag naar opleidingen veiligheid. Vooral gezien het belang ervan dat de technici aangeven op andere vragen.

8.2.3 Kostprijs en tijdsbesteding

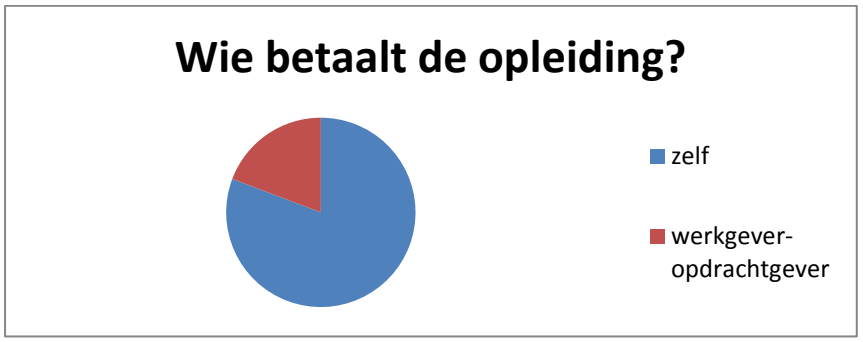
Wanneer we vragen naar het aantal dagen dat een freelance technicus spendeert aan bijscholing, dan ligt dit beduidend hoger dan het aantal dagen dat de organisaties voorzien.

Hoeveel dagen per jaar spendeer je aan bijscholing ? (inclusief zelfstudie)		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
1 dag/jaar	3,2%	6
2 dagen / jaar	3,7%	7
3-5 dagen / jaar	21,1%	40
> 5 dagen /jaar	20,0%	38
> 10 dagen / jaar	52,1%	99
	beantwoorde vraag	190
	overgeslagen vraag	84



Het grootste deel van de opleiding wordt betaald door de technici zelf. Slechts een zeer beperkt gedeelte van de kosten wordt gedragen door de opdrachtgevers. (De overlapping in de cijfers geeft aan dat in 10% van de gevallen de kost gedeeld wordt). In de reacties geeft een respondent aan dat hij gebruikt maakt van de KMO portefeuille.

Wie betaalt de kosten van een eventuele opleiding ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
zelf	91,0%	172
werkgever- opdrachtgever	21,7%	41
Overige (geef nadere toelichting)		6
	beantwoorde vraag	**189**
	overgeslagen vraag	**85**



8.2.4 Diploma's

Voor diploma's van de technici verwijzen we naar hst. 3.1.6. waaruit bleek dat 46,6% van de technici een diploma secundair onderwijs en 40,7% een diploma hoger onderwijs bezit. Van de bevraagde technici had 63,9% een specifieke opleiding podiumtechniek gevolgd.

8.3 Samengevat

- **Opdrachtgevers** hechten een veel groter belang aan technisch sterke technici dan vroeger, maar betrouwbaarheid en aangenaam om mee te werken scoren nog steeds hoog. Het belang van een rijbewijs daalt.

- Ook bij de **technici** zijn drie van de vijf belangrijkste competenties attitudes (betrouwbaar, aangenaam om mee te werken, flexibel). Technisch sterk scoort bij hen iets lager dan bij opdrachtgevers.

- Merkwaardig is dat cultuurcentra een hoog belang hechten aan het hebben van een **rijbewijs** en dat technici het belang van een rijbewijs hoger inschatten dan opdrachtgevers.

- Ander merkwaardig gegeven is dat het belang van een **artistiek niveau**, naast evidente creatieve deelsectoren, ook hoog scoort voor verkoop.

- Cultuurcentra schatten het belang van **talenkennis** relatief hoog in.

- Bij de vraag naar **zeldzame competenties** zien we in de eerste plaats attitudes, daarna combinaties van competenties en verder specialisatie beeld en geluid.

- Bij de moeilijk te beoordelen competenties zien we vooral attitudes: verantwoordelijkheidszin en betrouwbaarheid.

- Hoewel 86% opdrachtgevers geen belang hecht aan een **diploma,** zien we dat een groot deel van de freelancers toch een secundair of hoger diploma en heeft twee derde een specifieke opleiding podiumtechniek gevolgd.

- De meeste opdrachtgevers (75,6%) verzorgen een of andere vorm van **bijscholing voor hun vaste medewerkers**, variërend in lengte van 2 tot 5 dagen per jaar.

- Technici geven aan in de eerste plaats te **leren** van oudere (lees meer ervaren) technici en internet. Bijscholing en tijdschriften komen op de derde en vierde plaats. Studiedagen, die toch specifiek voor de doelgroep georganiseerd worden, komen merkwaardig genoeg op de laatste plaats.

- Twee derden van de technici ziet nood aan **bijscholing.** Deze noden sluiten aan bij de verdeling van het werkveld (geluid, algemeen, licht, beeld).

- Meer dan helft van de freelance technici geeft aan meer dan 10 dagen per jaar aan bijscholing te spenderen en 90% betaalt die op zijn minst gedeeltelijk zelf.

9 Veiligheid

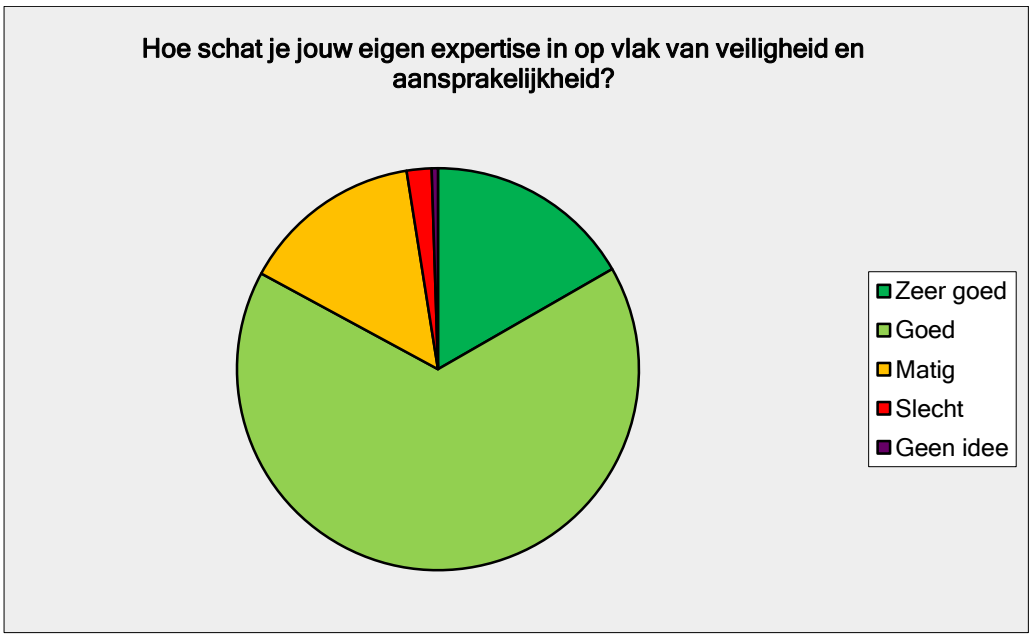
De technici werd gevraagd hoe ze omgaan met veiligheid in hun beroepsbezigheden. Hierbij keken we zowel naar hun expertise, de invloed van veiligheid op het werk en in hoeverre de verantwoordelijkheden duidelijk zijn.

9.1 Expertise

Meer dan 80% van de technici schat zijn expertise op het vlak van veiligheid en verantwoordelijkheid in als goed tot zeer goed.

Dit betekent echter ook dat meer dan 15% van de technici die aan het werk zijn, de eigen expertise matig tot slecht vindt. Dit is, wat ons betreft, een verontrustend cijfer.

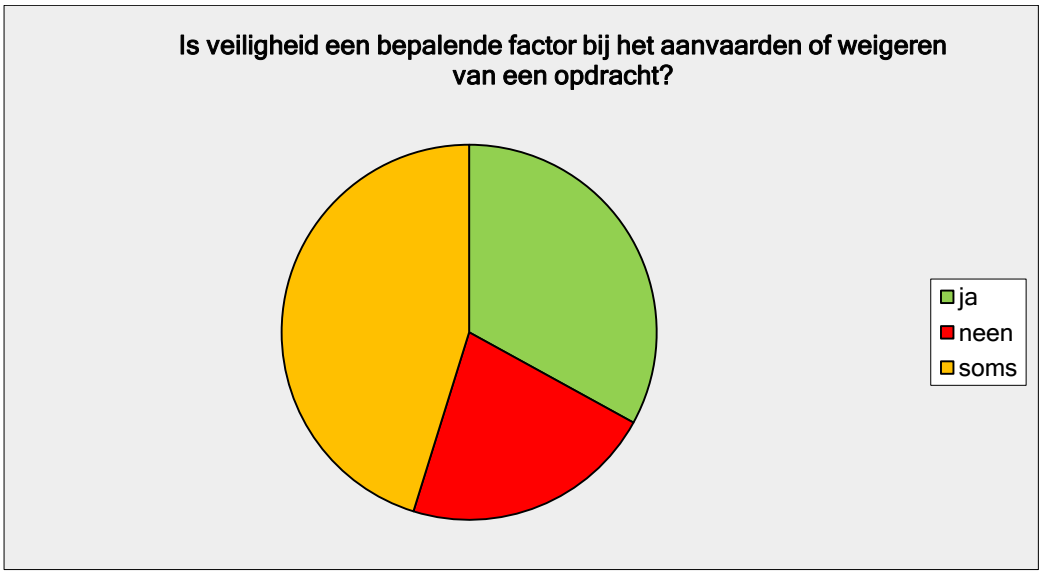
Hoe schat je jouw eigen expertise in op vlak van veiligheid en aansprakelijkheid?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
Zeer goed	16,7%	33
Goed	66,2%	131
Matig	14,6%	29
Slecht	2,0%	4
Geen idee	0,5%	1
	beantwoorde vraag	198



9.2 Invloed op opdrachten

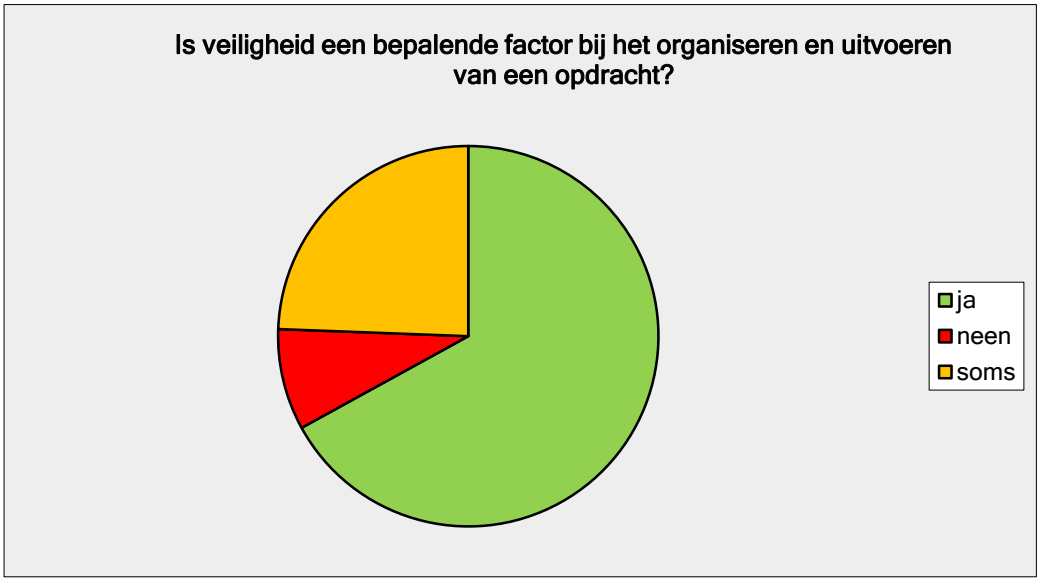
Op de vraag of veiligheid een bepalende factor is bij het aanvaarden of weigeren van een opdracht antwoordt 21,8% van de technici negatief, 45,2% geeft aan dat het soms een invloed kan hebben en slechts 33% geeft aan dat het bepalend is. Ook deze cijfers vinden we verontrustend.

Is veiligheid een bepalende factor bij het aanvaarden of weigeren van een opdracht?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	33,0%	65
neen	21,8%	43
soms	45,2%	89
Overige (geef nadere toelichting)		2
beantwoorde vraag		197
overgeslagen vraag		77



Twee derden van de technici geeft aan dat veiligheid een bepalende factor is bij het organiseren en uitvoeren van een opdracht. Dit betekent dat een derde veiligheid niet altijd of helemaal niet als prioritair ziet.

Is veiligheid een bepalende factor bij het organiseren en uitvoeren van een opdracht?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	67,0%	132
neen	8,6%	17
soms	24,4%	48
Overige (geef nadere toelichting)		2
	beantwoorde vraag	197



Amper een kwart van de technici neemt de risicofactor mee in zijn prijszetting. Meer dan de helft houdt er helemaal geen rekening mee .

Op de vraag hoe het risico wordt ingeschat, komen eigen ervaring of ervaring van collega's , persoonlijke intuïtieve inschatting en risicoanalyse op basis van objectieve factoren naar voor. Eén respondent geeft aan dat het op voorhand niet in te schatten is in welke situatie je terecht komt. Een andere geeft aan dat zowel de plaats, de condities als wie organiseert van belang zijn.

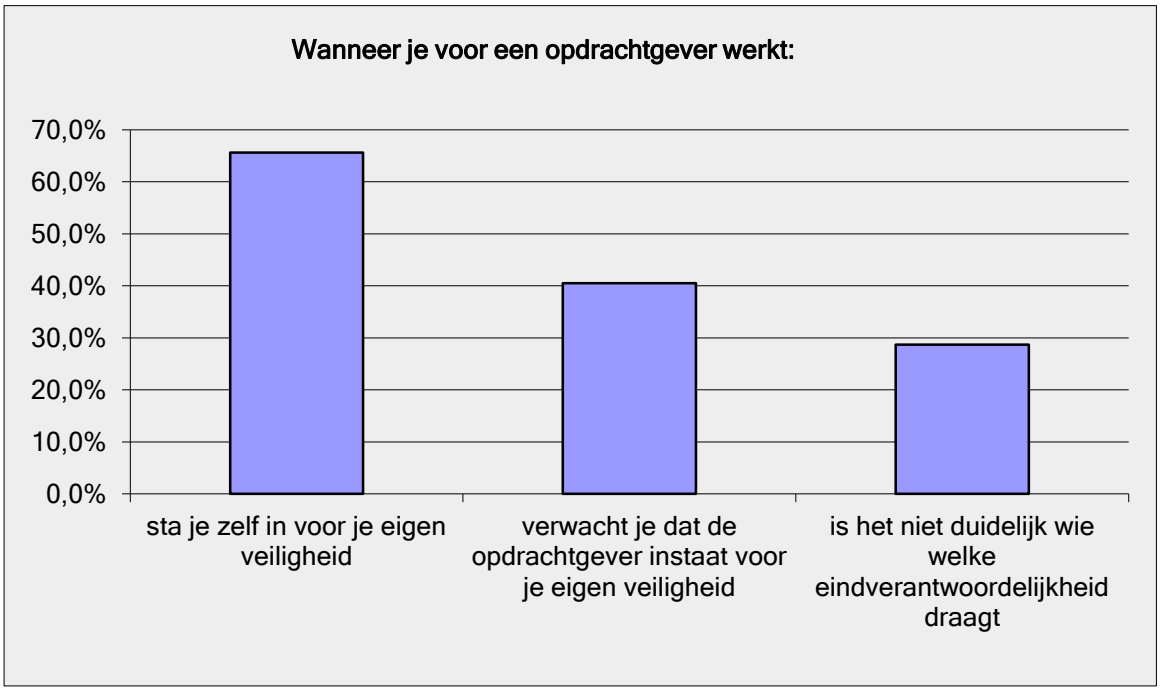
Neem je de risicofactor mee op in de prijszetting voor een opdracht?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	23,0%	44
neen	55,0%	105
soms	22,0%	42
Hoe bepaal je het risiconiveau hiervoor?		15
	beantwoorde vraag	191
	overgeslagen vraag	83

9.3 Verantwoordelijkheid

Ook over de verantwoordelijkheid in verband met veiligheid lijkt veel onduidelijkheid te bestaan. Bijna een derde van de technici geeft aan dat niet duidelijk is wie nu eigenlijk verantwoordelijk is.

Een paar reacties illustreren ook een bepaalde mentaliteit: “tja, rock 'n roll he... De opdracht wordt wel besproken natuurlijk, maar de situatie ter plekke zie je pas wanneer je ter plekke bent nietwaar?” , “werk is werk “of “dit is jammer genoeg de realiteit voor (bijna) alle freelancers “ . Men lijkt te berusten in de bestaande – onduidelijke - situatie.

Wanneer je voor een opdrachtgever werkt:		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
sta je zelf in voor je eigen veiligheid	65,6%	128
verwacht je dat de opdrachtgever instaat voor je eigen veiligheid	40,5%	79
is het niet duidelijk wie welke eindverantwoordelijkheid draagt	28,7%	56
Overige (geef nadere toelichting)		9
beantwoorde vraag		195
overgeslagen vraag		79



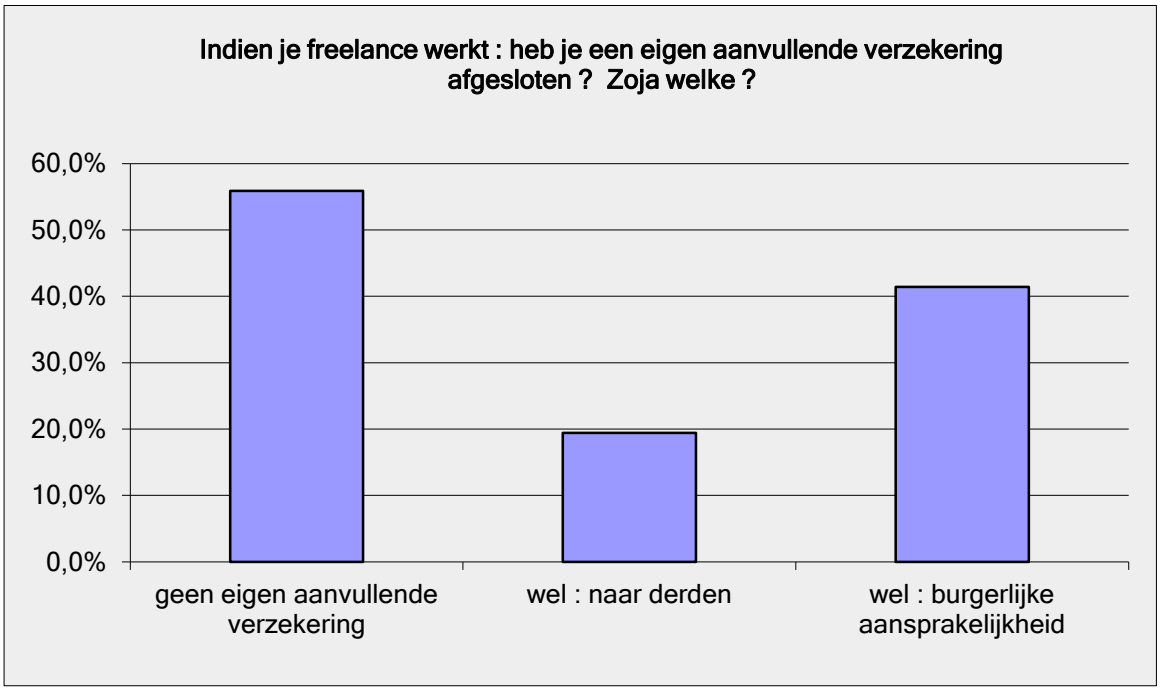
Meer dan de helft van de technici geeft aan geen aanvullende verzekeringen te hebben. Dit cijfer moet genuanceerd worden omdat een gedeelte van de technici via interim of tijdelijke contracten aan het werk is en dus langs die weg verzekerd is.

Als we de cijfers uitsplitsen naar statuut, blijkt 17,2% van de zelfstandige freelance technici geen aanvullende verzekeringen te hebben en maar de helft een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

In de reacties geeft een respondent aan dat het niet betaalbaar is om de juiste verzekeringen te hebben. Een andere geeft aan “er mee bezig te zijn”. Anderzijds geeft ook iemand heel accuraat zijn verzekeringen op: “BA materieel en personen; verzekering ongevallen en inkomensverlies “.

Toch blijkt de kennis van verzekeringen en het bewustzijn over de noodzaak ervan erg laag.

Indien je freelance werkt : heb je een eigen aanvullende verzekering afgesloten ? Zoja welke ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
geen eigen aanvullende verzekering	55,9%	104
wel : naar derden	19,4%	36
wel : burgerlijke aansprakelijkheid	41,4%	77
Overige (geef nadere toelichting)		9
	beantwoorde vraag	186
	overgeslagen vraag	88



	interim	zelfstandig	bepaalde duur	SBK	combinatie
geen aanvullende verzekering	71,2	17,2	73,9	57,9	50,0
wel : derden	6,1	29,9	4,3	15,8	10,0
wel : burgerlijke aansprakelijkheid	22,7	52,9	21,7	26,3	40,0

9.4 Samengevat

- De antwoorden rond veiligheid zijn enigszins verontrustend.
- Vijftien procent van de technici schat zijn expertise als onvoldoende in.
- Eenentwintig procent geeft aan dat veiligheid geen reden is om een opdracht te weigeren.
- Meer dan een op drie ziet veiligheid niet altijd als een bepalende factor bij het uitvoeren van een opdracht.
- Voor 28% van de technici is het niet duidelijk wie uiteindelijk verantwoordelijk is voor de veiligheid.
- Van de zelfstandige technici heeft 17,2% geen aanvullende verzekering, noch tegen derden noch een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

10 Knelpunten en mogelijkheden van een coöperatief model

In dit deel onderzoeken we in hoeverre organisaties en technici vertrouwd zijn met de coöperatieve ondernemingsvorm. We bekijken wat voor hen de belangrijkste kenmerken ervan zijn, waar ze een mogelijke meerwaarde zien en wat de voor- en nadelen zijn.

Tot slot proberen we in te schatten of en in hoeverre technici en organisaties bereid zijn om mee te stappen in een coöperatief verhaal.

10.1 opdrachtgevers

Bij de opdrachtgevers weet de helft niet exact wat een coöperatieve onderneming is. De bedrijfsvorm is duidelijk niet goed gekend.

Weet je wat een coöperatieve onderneming is ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	48,6%	35
neen	51,4%	37
Overige (geef nadere toelichting)		3
	beantwoorde vraag	72
	overgeslagen vraag	25

De opdrachtgevers die de coöperatieve organisatievorm kennen, geven een aantal kenmerken op die ze belangrijk achten. Daarbij komt samenwerking, in verschillende vormen en op diverse niveaus, sterk naar voor (samenhorigheid, samen ben je sterk, veel kleintjes maken een grote, samen de individuele zakelijke belangen te behartigen, …).

Daarnaast worden een aantal voordelen opgesomd:

- een gemeenschappelijk aanspreekpunt
- constantere kwaliteit, een beter aanbod op de markt
- elkaar aanvullen, delen van kennis en ervaring
- win-win situatie, winstgevend, …

Iemand geeft ook meteen mee dat betrouwbaarheid, duidelijke en open communicatie noodzakelijk zijn om dit waar te maken.

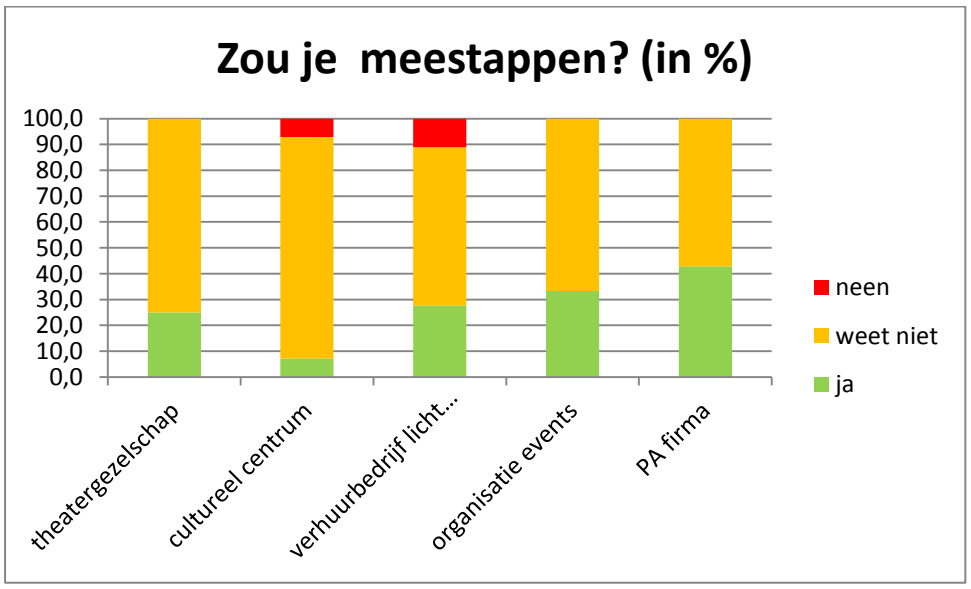
10.1.1 Bereidheid om in te stappen

Op de vraag of men mee in een coöperatieve voor technici zou stappen, antwoordt het grootste deel van de organisaties dat ze dit niet weten.

Indien er een coöperatie van en voor freelance technici zou bestaan , lijkt je dit een model waarin je, als organisatie, zou willen meestappen ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	20,3%	14
neen	10,1%	7
weet niet	69,6%	48
Overige (geef nadere toelichting)		0
	beantwoorde vraag	69

Splitsen we de cijfers uit, dan lijken vooral de cultuurcentra iets kritischer te staan tegenover een coöperatieve ondernemingsvorm en de commerciële organisaties iets meer “onvoorwaardelijk positief”.

Indien er een coöperatie van en voor freelance technici zou bestaan , lijkt je dit een model waarin je, als organisatie, zou willen meestappen ?							
	Aard van de organisatie						
Antwoordopties	**theatergezelschap**	**cultureel centrum**	**verhuurbedrijf licht geluid**	**organisatie events**	**PA firma**	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	2	1	5	1	3	24,0%	12
neen	0	1	2	0	0	6,0%	3
weet niet	6	12	11	2	4	70,0%	35
Overige (geef nadere toelichting)							0
						beantwoorde vraag	50
						overgeslagen vraag	17



Wanneer we vragen waarom men wel of niet zou instappen, kunnen de reacties in vier grote categorieën ingedeeld worden:

Positieve reacties gaan vooral over de eenvoud, hogere efficiëntie, duidelijkheid, een plaats waar je zeker geholpen wordt, een bredere waaier aan beschikbare technici. Opmerkelijk is ook dat meerdere opdrachtgevers zeggen bereid te zijn om een hogere of eerlijke prijs te betalen als dit in de markt haalbaar is (ten opzichte van dumping of zwartwerk).

In de antwoorden met **bedenkingen** geeft men aan dat de kwaliteit moet gegarandeerd zijn, dat de freelancer moet passen in de bedrijfscultuur en dat men bezorgt is niet langer te kunnen kiezen wie er komt.

Meerdere organisaties geven aan dat ze een coöperatieve eerder zien als een partner dan als een organisatie waar ze deel van uitmaken.

Tot slot geeft een respondent aan dat "vaste" technici binnen een gemeentelijke structuur door de gemeente worden betaald, maar dat freelancers uit het werkingsbudget van het cultuurcentrum moeten worden gefinancierd.

Bij de **negatieve reacties** zijn er enerzijds organisaties die geen nood hebben aan een coöperatieve omdat ze een vaste relatie hebben opgebouwd met hun technici. Anderzijds is er een zekere ongerustheid over het stijgen van de prijzen, waarbij iemand de bedenking uit dat er altijd technici gevonden kunnen worden die onder de prijs werken.

Tot slot zijn er een aantal respondenten die aangeven dat ze **onvoldoende informatie** over structuur of werking van een mogelijke coöperatieve hebben om een duidelijke uitspraak te kunnen doen.

10.1.2 Verwachtingspatroon

Als we pijlen naar het verwachtingspatroon, dan zien we twee grote groepen antwoorden.

De organisaties verwachten kwaliteit, betrouwbaarheid en engagement van de coöperatieve.

Daarnaast verwacht men dat een grote pool technici een grotere continuïteit en meer administratieve zekerheid kan bieden en efficiënter kan werken. Men ziet ook mogelijkheden voor "aanstormende" technici om op een financieel verantwoorde manier te starten. Tot slot geeft een respondent aan dat eerlijke prijzen voor technici de bedrijven ook zullen aanzetten om meer personeel in vaste dienst te nemen.

Wanneer we vragen naar de voordelen van een coöperatieve krijgen we veel onzekere antwoorden.

Men ziet een voordeel in het bundelen van de krachten in een organisatie met een minder commercieel profiel, een hogere motivatie van de betrokken technici en een verhoogde kwaliteit.

Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	21,5%	14
neen	6,2%	4
weet niet	72,3%	47
Overige (geef nadere toelichting)	0	0
beantwoorde vraag	*65*	65
overgeslagen vraag	*32*	32

Als we peilen naar de bereidheid van organisaties en bedrijven om via focusgroepen mee te werken aan de verdieping van specifieke aspecten van de werking van een eventuele coöperatieve, , is meer dan de helft hiertoe bereid . Dit is ons inzien een hoge score. Hieruit spreekt een zekere interesse voor een coöperatief project, of toch minstens de bereidheid om erover mee te denken.

Ben je bereid om in een gesprek sommige zaken verder toe te lichten ?

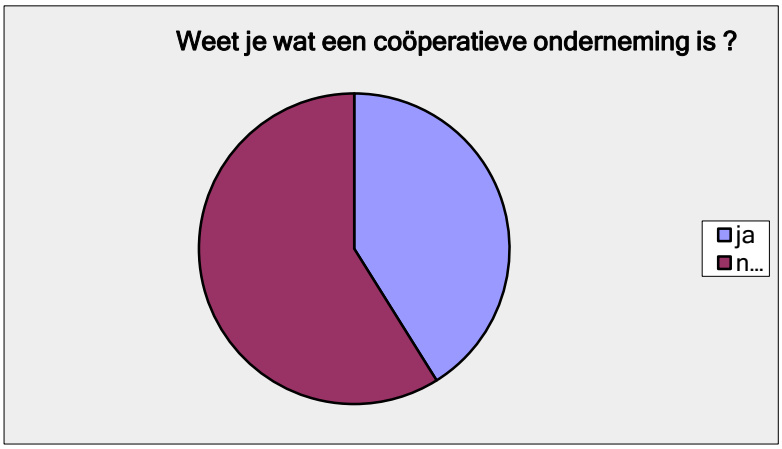
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	54,7%	35
neen	45,3%	29
Overige (geef nadere toelichting)		0
beantwoorde vraag		64
overgeslagen vraag		33

10.2 Technici

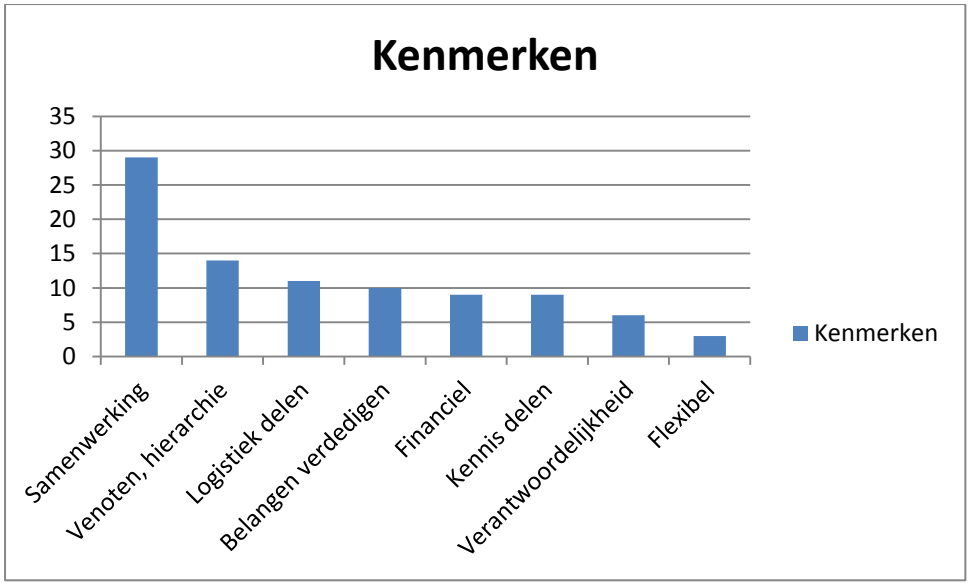
De technici zijn nog minder vertrouwd met de coöperatieve onderneming dan de organisaties .

58,9 % weet niet precies wat een coöperatieve is.

Weet je wat een coöperatieve onderneming is ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	41,1%	78
neen	58,9%	112
Overige (geef nadere toelichting)		6
	beantwoorde vraag	190



De kenmerken die de technici opgeven, kunnen we opnieuw in een aantal groepen samenvoegen. Als we de antwoorden per groep samenvoegen, komen we tot onderstaande grafiek. We bespreken de verschillende types antwoorden verder in deze tekst. Het is echter duidelijk dat samenwerking als het belangrijkste kenmerk wordt aangehaald.



Bij de respons gebundeld onder **samenwerking** geeft een aantal respondenten mooie beschrijvingen die de tendens goed weergeven: “kracht van het individu gedragen door velen”, ”zelfstandig samenwerkende leden”, “streven naar een gemeenschappelijk doel” en ” samenwerken i.p.v. mekaar beconcurreren”.

Daarnaast geeft men meer **praktische omschrijvingen** zoals “kosten delen”, “winst delen”, “betere voorwaarden”, “meer jobs binnen halen”, “klantenbinding”, “kennisuitwisseling” of “materiaal delen” .

Een respondent geeft nog een andere belangrijke reden op: “bepalen van wie wat kan en de geschikte persoon bij de juiste job plaatsen”.

De antwoorden rond de **vennoten en de hiërarchie** gaan vooral over de beperkte hiërarchie, de gelijke inspraak, beslissingen in samenspraak, het mede-eigenaarschap. Dit lijkt goed aan te sluiten bij de behoefte aan autonomie die we eerder opmerkten en de nood aan samenwerking om sterker te staan. Een respondent drukt het als volgt uit: “een coöperatieve onderneming is de zelforganisatie van een groep mensen met dezelfde belangen. Deze organisatie heeft als doel de gemeenschappelijke belangen beter te verdedigen”

Bij de groep antwoorden rond **logistiek** vinden we vooral argumenten over centralisatie van informatie, gedeelde werkplanning, uitwisselen van materiaal, gedeelde opleidingen en betere tarieven voor vb. verzekeringen.

Bij het **verdedigen van de belangen** gaat het er vooral om een sterkere onderhandelingspositie in te nemen, betere voorwaarden te bekomen en de rotte appels uit de sector te werken.

Wanneer het over **kennis delen** gaat, dan heeft men het enerzijds over praktische kennis, een netwerk en contacten. Maar anderzijds heeft men het ook over “uitwisseling tussen beginnelingen en ervaren mensen over de grenzen van verschillende vakgebieden heen” en “luisteren, raad geven en sturen”.

Bij de **financiële argumenten** krijgen we een gezonde mix van lasten en lusten die evenredig gedeeld worden

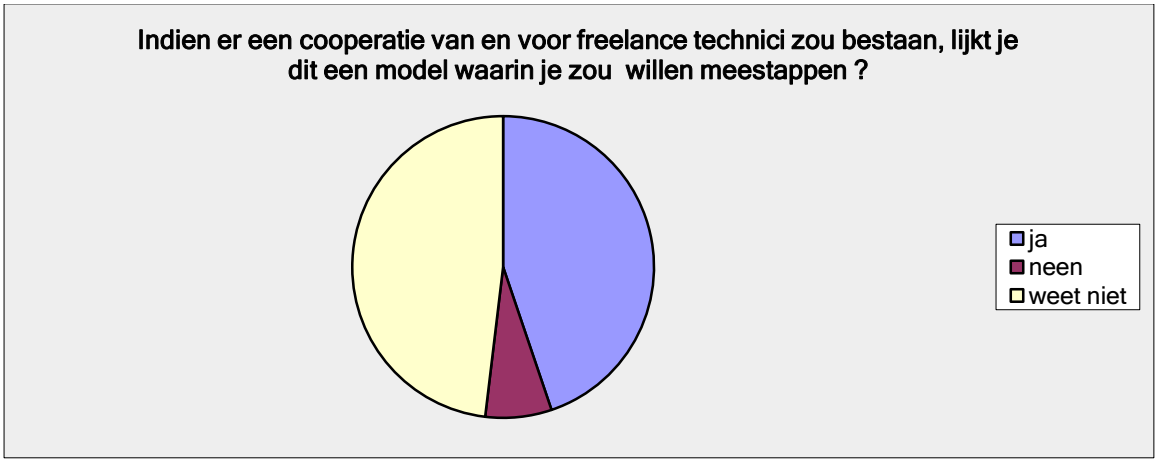
Bij **verantwoordelijkheid** geeft men aan dat binnen een coöperatieve de verantwoordelijkheid gedeeld wordt en dat "te vrijblijvend werken" geen coöperatie is . Iedereen staat op gelijke voet en is medeverantwoordelijk. Heel wat respondenten geven wel aan dat binnen een coöperatieve de bestuurlijke en financiële aansprakelijkheid beperkt is.

Tot slot geeft men aan dat een coöperatieve voor technici de **flexibiliteit** kan verhogen, het geeft de mogelijkheid om opdrachten te aanvaarden zonder dat de beschikbaarheid een probleem is.

De bereidheid om in een coöperatief verhaal te stappen, ligt bij de technici beduidend hoger dan bij de organisaties.

44,8% zou eventueel willen instappen.

Indien er een coöperatie van en voor freelance technici zou bestaan, lijkt je dit een model waarin je zou willen meestappen ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	44,8%	82
neen	7,1%	13
weet niet	48,1%	88
Overige (geef nadere toelichting)		4
beantwoorde vraag		183
overgeslagen vraag		91



De redenen waarom men al dan niet zou toetreden, hebben we in drie groepen verdeeld.

Binnen de groep die **wel** zou overwegen toe te treden vinden we, naast de vrij evidente "samen sterk" argumenten, ook een aantal meer principiële redenen.

Het gaat dan vooral om een vraag naar **minder concurrentie** of **hiërarchie**. Een aantal respondenten ziet een coöperatieve als een soort van Union, een vakbond die de freelancers verdedigd.

Verder ziet men het **netwerk** als een belangrijk element. Iemand merkt op dat deze netwerken informeel reeds bestaan. Ook het verhogen van de werkzekerheid en het als een kwalitatief geheel naar buiten komen wordt als een belangrijke reden aangegeven. Dit hangt voor een stuk samen met het beter afstemmen van vraag en aanbod, de juiste man op de juiste plaats. Eén respondent geeft aan dat interimkantoren niet goed weg weten met de technici.

In de groep **twijfelaars** vinden we eerder vragen dan argumenten. Het gaat vooral om twijfel over de concrete opzet, de doelstellingen.

De groep die eerder **negatief** tegenover een coöperatieve staat, valt uiteen in twee delen.

Een eerste deel ziet er de **noodzaak** niet van in of is tevreden met de situatie zoals ze nu is.

Een tweede deel ziet het als een **utopie** die niet strookt met de realiteit. Zo vraagt men zich bijvoorbeeld af hoe men wil omgaan met de diversiteit aan competenties, zeker in het audiovisuele veld. Een andere opmerking is dat men zelf wil blijven beslissen voor wie men werkt.

10.2.1 Verwachtingspatroon

De meerwaarde die technici voor zichzelf zien in een coöperatieve, splitsen we uit in een aantal groepen.

We zien een grote groep met **praktische voordelen**

Belangrijk binnen deze groep zijn werk en inkomenszekerheid, vervangbaarheid en de rol van een coöperatieve als een “soort van impresariaat” dat matcht en ondersteunt in administratieve zaken.

Andere redenen zijn de mogelijkheid om opleiding aan te bieden of een standpunt in verband met veiligheid in te nemen.

Verder is er een groep die vooral belang ziet in het gemeenschappelijk bepalen van een **prijspolitiek**, met de hoop op een betere verloning en het uitschakelen van “cowboys”.

Een derde groep antwoorden gaat vooral om het uitbreiden en verstevigen van het eigen **netwerk**.

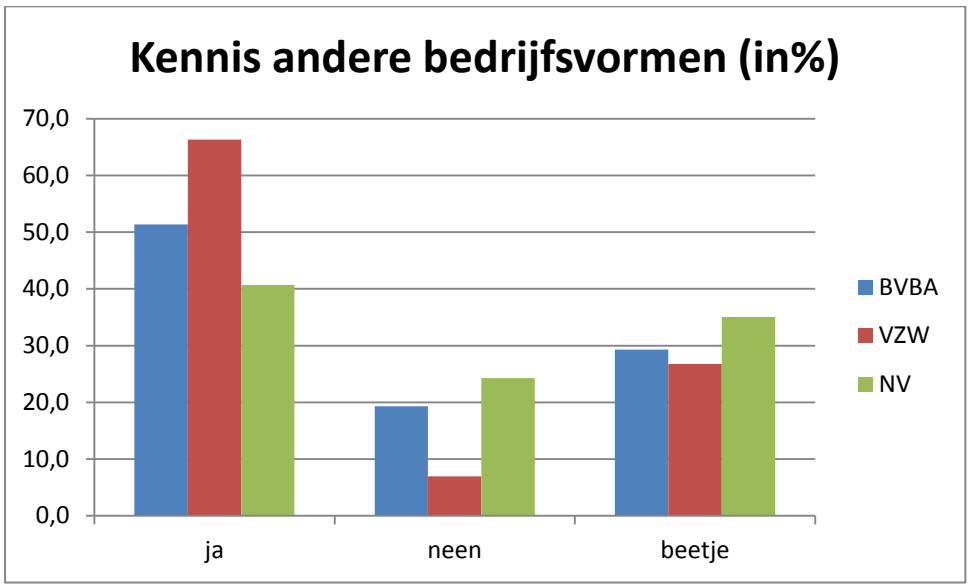
Een aantal meer ervaren technici ziet minder het voordeel voor zichzelf, maar beschouwt het als een **opportuniteit voor jonge, startende technici** waaraan ze graag meewerken.

Tot slot zijn er **onzekere reacties**, mensen die meer informatie willen of die sceptisch tegenover een dergelijk initiatief staan. Ze zien het als oneerlijke concurrentie of vrezen bij het instappen mee aan de kar te moeten trekken en dus nog meer te moeten werken.

10.2.2 Bedrijfsvorm

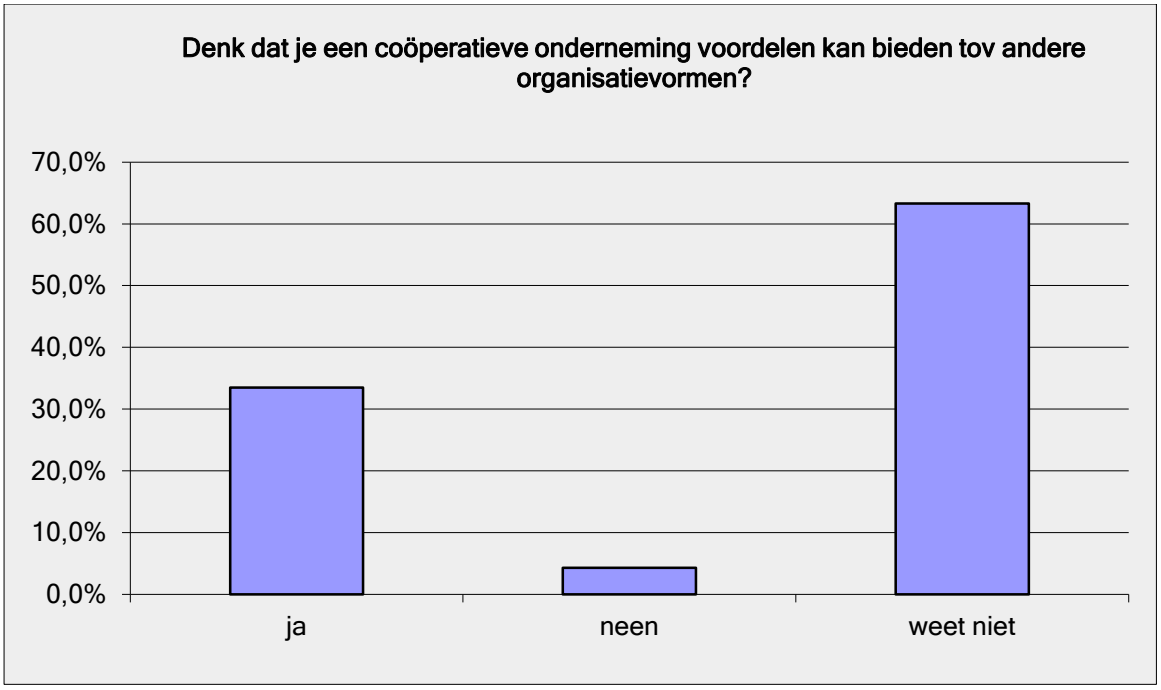
Op de vraag in hoeverre men andere bedrijfsvormen kent, liggen de positieve antwoorden, zeker voor BVBA en VZW, een stuk hoger dan voor de kennis over de coöperatieve (zie hoger).

Heb je kennis over andere organisatievormen?					
Antwoordopties	ja	neen	beetje	Gemiddelde waardering	Aantal reacties
BVBA	93	35	53	1,78	181
VZW	124	13	50	1,60	187
NV	72	43	62	1,94	177
			beantwoorde vraag		187
			overgeslagen vraag		87



Als we vragen of men denkt dat een coöperatieve voordelen biedt ten opzichte van andere bedrijfsvormen, dan antwoord een derde van de bevraagden positief. Twee derden weet het niet.

Denk dat je een coöperatieve onderneming voordelen kan bieden tov andere organisatievormen?		
Antwoordopties	Percentage reacties	Aantal reacties
ja	33,5%	63
neen	4,3%	8
weet niet	63,3%	119
beantwoorde vraag		188
overgeslagen vraag		86



Vragen we verder naar welke specifieke voordelen men ziet, dan kunnen we de antwoorden opnieuw opsplitsen in een aantal groepen.

Onder de hoofding "**samen**" zien we gelijke verdeling van opbrengsten, gedeelde verantwoordelijkheid en inspraak in beslissingen terugkomen.

Maar men ziet ook mogelijkheden in het samenbrengen van **startkapitaal** en een grotere **rechtszekerheid**. Verder komen, zoals bij eerdere vragen, meer werk en een goede ondersteuning terug. Een laatste, niet onbelangrijk argument is de **organisatie op mensenmaat**. Men verwacht een zekere gedrevenheid en ziet voordelen in het feit dat de organisatie niet als eerste doel heeft winst te maken.

Het percentage technici dat bereid is om hierover verder een gesprek aan te gaan is vergelijkbaar met dat bij de opdrachtgevers , een 56%.

Ben je bereid om in een gesprek sommige zaken verder toe te lichten ?		
Antwoordopties	**Percentage reacties**	**Aantal reacties**
ja	56,7%	102
neen	43,3%	78
beantwoorde vraag		180
overgeslagen vraag		94

10.3 Samengevat

- Bij de opdrachtgevers weet de helft niet exact wat een coöperatieve onderneming is. Bij de technici is de bekendheid met de coöperatieve onderneming nog lager dan bij de organisaties, 58,9 % weet niet precies wat een coöperatieve is.

- Voor zowel technici als opdrachtgevers is “samenwerking” het belangrijkste kenmerk van een coöperatieve .

- Een samenwerking die verschillende voordelen kan bieden :
    - een gemeenschappelijk aanspreekpunt
    - constantere kwaliteit, een beter aanbod op de markt
    - elkaar aanvullen, delen van kennis en ervaring
    - win-win situatie, winstgevend

- Positieve reacties gaan vooral over de eenvoud, hogere efficiëntie, duidelijkheid, een plaats waar je zeker geholpen wordt, een bredere waaier aan technici. Opmerkelijk is ook dat meerdere opdrachtgevers aangeven bereid te zijn een hogere of eerlijke prijs te betalen als dit in de markt haalbaar is (ten opzichte van dumping of zwartwerk).

- Bij de negatieve reacties zijn er enerzijds organisaties die geen nood hebben aan een coöperatieve omdat ze een vaste relatie hebben opgebouwd met hun technici. Anderzijds is er bij de organisaties een zekere ongerustheid over het stijgen van de prijzen. Technici daarentegen uiten de bedenking dat er altijd technici gevonden kunnen worden die onder de prijs werken.

- Op de vraag of men in een coöperatieve voor technici zou stappen, antwoordt het grootste deel van de organisaties dat ze dit niet weet. De bereidheid bij de technici ligt beduidend hoger 44,8% zou eventueel willen instappen.

11 Conclusies

We vatten hieronder de resultaten samen waarna we een conclusie trekken rond de mogelijke uitbouw van een mogelijke coöperatieve.

11.1 Samenvatting van de resultaten

We menen dat we met de bevraging een representatief deel van de freelance technici en hun opdrachtgevers bereikt hebben, en dat de profielen van de bevraagden een beeld geven , representatief zijn met het profiel van de technici en het werkveld in Vlaanderen en Brussel .

En we denken dan ook dat de resultaten van deze bevraging een correct beeld schetsen van het freelance werk in de sector van de podiumkunsten – technieken in Vlaanderen en Brussel , anno 2013.

De freelance technici in Vlaanderen en Brussel zijn relatief jong (20-35 jaar), mannelijk , vrnl. afkomstig uit de regio's Gent en Antwerpen en hebben vrnl. de Belgische nationaliteit. Ze zijn in het bezit van een diploma hoger secundair (46%) en/of hoger onderwijs (40%), 64% heeft effectief een opleiding podiumtechnicus gevolgd. (Opleidingen podiumtechnieken bestaan een kleine 20 jaar.) Voorheen waren podiumtechnici hoofdzakelijk autodidacten. Opleiding is dus meer en meer een bepalende factor geworden. Echter: de stiel leren al werkende blijft nog steeds een belangrijk gegeven. Uiteindelijk is 16 % van de technici laaggeschoold en heeft 36% geen specifieke opleiding gevolgd. Opleiding betekent in deze context niet noodzakelijk kwalificatie. Dit blijkt uit het feit dat 86% van de opdrachtgevers geen belang hecht aan een diploma bij het engageren van een technicus.

De organisaties, opdrachtgevers die met freelancers werken zijn evenredige verdeeld tussen gesubsidieerde (CC, theater- dansgezelschappen, …) en niet gesubsidieerde organisaties (PA-firma's, licht geluidsbedrijven ,…) en vertegenwoordigen een breed gamma aan bedrijfsvormen. Duurzaam en groen ondernemen staan hoog in hun waarden. Corporate responsability scoort in verhouding een stuk lager.

Het merendeel van de bevraagde opdrachtgevers werkt met technici op freelance basis : 95.6% . 2/3 van de organisaties werkt nog met andere medewerkers op freelance basis dan technici, voornamelijk voor productie gerelateerde functies: productiemedewerkers, artiesten en regisseurs.

Specialisten licht en geluid , stage hands en polyvalente technici worden het meest ingeschakeld als freelancers. Polyvalente technici zijn vooral in de gesubsidieerde sector (cultuurcentra en gezelschappen)werkzaam. De specialisten (geluid-live/lichttechnieken/beeld projectie) werken vooral in de privé sector (verhuurbedrijven en (voor geluid) PA firma's).

Naast freelance werk nemen de organisaties nog andere diensten af : vooral huur van materiaal, gevolgd door het maken van decors en transport. Cultuurcentra huren voornamelijk materiaal in, theatergezelschappen en verhuurbedrijven voornamelijk atelierwerk voor decor.

Veruit de belangrijkste reden voor de organisaties om met freelancers te werken is de flexibiliteit, gevolgd door het engageren van expertise die niet aanwezig is bij eigen personeel. Het is enigszins verbazend dat de administratieve eenvoud en de kostprijs in verhouding laag scoren.

De meeste organisaties bieden een behoorlijk volume freelance werk aan. Bijna 30% meer dan 100 dagen per jaar. Koplopers zijn de theatergezelschappen (die meestal technici in dienst nemen voor de duur van een productie). Ze worden gevolgd door de verhuurbedrijven en PA–bedrijven: vermoedelijk minder aaneensluitende periodes dan theaters en meer dag-contracten verspreid over het jaar.

Het merendeel van de bevraagde technici werkt in opdracht van verhuurbedrijven licht- geluid (47.4%), PA-firma's (46.6%) en muziekgroepen (39.5%) .

Zeer opvallend is dat meer dan ¾ van de bevraagde technici verklaart dat ze autonoom werken binnen hun opdrachten als freelancer. Dit klopt met het feit dat er voornamelijk specialisten (licht-beeld-geluid) gevraagd worden. Maar toch is het opvallend dat ze, binnen alle domeinen, autonoom werken en heel vaak met volledige eindverantwoordelijkheid. Vooral wat betreft Culturele Centra, omdat er daar toch zo goed als altijd in ploeg gewerkt wordt.

Het merendeel van de freelancers werk op zelfstandige basis (35,7%) of via interim contracten (33,6%) . Een kleine 10% werkt met contracten van bepaalde duur. Het merendeel van de freelance technici (meer dan 50%) heeft ook een voorkeur om te werken met interim contracten, op zelfstandige basis of met contracten bepaalde duur. Bij de opdrachtgevers daarentegen is er een duidelijke voorkeur voor het werken met zelfstandigen. In veel mindere mate zijn ze voorstander van interim (22,1%) of korte contracten (11,7%) . Waarschijnlijk komt dit omdat het werken met zelfstandigen minder administratieve rompslomp inhoud: ze sturen gewoon een factuur ter betaling.

Meer dan de helft van de zelfstandigen (53,8 %) heeft nog een vast contract en is dus zelfstandig in bijberoep. Daarnaast zegt 6,2% werkzoekend te zijn. Dat zegt toch wel iets over de specifieke situatie van de zelfstandigen in de sector.

Meer dan het helft van de bevraagde technici heeft het afgelopen jaar meer dan 100 dagen gewerkt als podiumtechnicus en deed dat voor een beperkt aantal werkgevers (3 tot 5). Dit betekent dat er dus een zekere (vertrouwens, permanente) relatie tussen de verschillende partijen is.

Meer dan een derde van de bevraagden combineert hun freelance werk met vast werk. Een derde is ingeschreven werkzoekend op de momenten dat ze niet(freelance) werken. 22% valt onder geen ander statuut . Dit betekent het freelance werk hun enige inkomen is. Een derde van de bevraagden is ook nog actief in andere sectoren op momenten dat ze geen werk hebben als podiumtechnicus.

Opvallend is dat meer ervaren technici eerder werken in de gesubsidieerde sector terwijl de privé sector vooral jonge, onervaren technici lijkt aan te trekken.

De freelancers worden meestal ingehuurd voor een afgerond geheel, een dag of een project.

Meestal is een dag gebaseerd op een periode van 10 U (44,2%) of 12 U (24,7%). Maar 20% van de organisaties geeft ook aan dat er geen limieten staan op de lengte van de prestaties, wat toch

enigszins zorgwekkend is. De prijzen die betaald worden, worden meestal in overleg bepaald en zijn iets hoger in de gesubsidieerde sector dan in de privé sector.

Bij het overleg over de prijs wordt door de technici rekening gehouden met de intensiteit van de opdracht, gevolgd door hoe interessant of technisch complex een opdracht is. Verder houdt men rekening met de draagkracht van de organisatie, een eventuele cao en de prijs van de concurrentie.

De gemiddelde prijs ligt tussen 200 en 250 € per dag. Het grote deel van de technici lijkt daar tevreden mee. Wel valt op dat er een zeer grote spreiding is in de opgegeven bedragen. Het laagste bedrag (80 €) steekt af tegenover het hoogst genoteerde (500 €).

Er is noch bij werkgevers noch bij freelancers duidelijkheid over de relatie tussen de kostprijs van een freelancer ten opzichte van een werknemer die vast in dienst is.

Het vinden van werk gebeurt hoofdzakelijk via een eigen circuit , de klassieke matching systemen (vdab, actiris,…) komen zo goed als niet aan bod.

Wie een uitgebouwd netwerk en enige ervaring heeft lijkt weinig problemen te ondervinden bij zijn zoektocht naar werk, maar het blijkt niet altijd evident om een volle agenda bij elkaar te sprokkelen.

Startende technici met beperkte ervaring hebben dan ook meer moeite om aan werk te komen.

We vroegen de technici naar de redenen waarom ze een opdracht (zouden) weigeren. Hier komen de verloning en het werkschema als belangrijkste redenen uit de antwoorden, gevolgd door veiligheid en verschillen in artistieke visie.

Op de vraag om welke reden de technici wel eens een opdracht mislopen komen vier antwoorden ongeveer gelijk naar voor. Technische kennis en ervaring scoren gelijk met het tijdig reageren en een te hoge vraagprijs.

Struikelblokken voor het vinden van werk zijn minder dan verwacht het al of niet hebben van een rijbewijs en zeer opvallend is dat het verschil in artistieke visie een relatief belangrijke factor is .

Als we polsen naar de verwachte eigenschappen van een freelance technicus komt een sterke technische basis op de eerste plaats, gevolgd door betrouwbaarheid en aangenaam om mee te werken. Hier zien we een verschuiving ten opzichte van het onderzoek dat in 1998 in opdracht van het sociaal fonds werd uitgevoerd door de Pianofabriek. Daar kwamen technische eigenschappen pas op de 5e plaats, na een hele reeks attitudes. (Het ging hier wel over een studie die enkel de gesubsidieerde sector bevroeg).

Vragen we aan de technici welke eigenschappen zij als belangrijk zien voor een freelance technicus dan krijgen we vrij gelijklopende antwoorden als bij de opdrachtgevers. Drie van de vijf belangrijkste zijn attitudes :betrouwbaar, aangenaam om mee te werken, flexibel . Technisch sterk scoort bij hen iets lager dan bij opdrachtgevers.

Merkwaardig is dat cultuurcentra een hoog belang hechten aan het hebben van een rijbewijs en dat technici het belang van een rijbewijs hoger inschatten dan opdrachtgevers. Cultuurcentra schatten het belang van talenkennis relatief hoog in. Bij de vraag naar moeilijk te vinden competenties zien

we in de eerste plaats attitudes, daarna combinaties van competenties en verder specialisten beeld en geluid.

De meeste opdrachtgevers (75,6%) verzorgen een of andere vorm van bijscholing, variërend in lengte van 2 tot 5 dagen. Technici geven aan in de eerste plaats te leren van oudere (lees meer ervaren) technici en internet. Bijscholing en tijdschriften komen op de derde en vierde plaats. Studiedagen, die toch specifiek voor de doelgroep georganiseerd worden, komen merkwaardig genoeg op de laatste plaats.

Twee derde van de technici ervaart een nood aan bijscholing, deze noden sluiten aan bij de verdeling in het werkveld (Geluid, algemeen, licht, beeld).

Meer dan helft van de freelance technici geven aan meer dan 10 dagen per jaar aan bijscholing te spenderen en 90% betaalt die op zijn minst gedeeltelijk zelf.

De resultaten van de vragen rond veiligheid zijn enigszins verontrustend.

Vijftien procent van de technici schatten hun expertise rond veiligheid als onvoldoende in. Eenentwintig procent geeft aan dat veiligheid geen reden is om een opdracht te weigeren. Meer dan een op drie ziet veiligheid niet altijd als een bepalende factor bij het uitvoeren van een opdracht. Voor 28% van de technici is het niet duidelijk wie uiteindelijk verantwoordelijk is voor de veiligheid. Van de zelfstandige technici heeft 17,2% geen verzekering tegen derden of een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

Bij de opdrachtgevers weet de helft niet exact wat een coöperatieve onderneming is.

Bij de technici is de bekendheid met de coöperatieve onderneming nog lager dan bij de organisaties, bijna 60% weet niet precies wat een coöperatieve onderneming is.

Voor zowel technici als opdrachtgevers is “samenwerking” het belangrijkste kenmerk van een coöperatieve, waarbij ze verschillende voordelen zien bij een ‘samenwerking’: een gemeenschappelijk aanspreekpunt, constantere kwaliteit, een beter aanbod op de markt, elkaar aanvullen, delen van kennis en ervaring, win-win situatie, winstgevend.

De positieve elementen die ze linken met een coöperatieve gaan vooral over eenvoud, hogere efficiëntie, duidelijkheid, een plaats waar je zeker geholpen wordt, een bredere waaier aan technici. Opmerkelijk is ook dat meerdere opdrachtgevers zeggen bereid te zijn om een hogere of eerlijke prijs te betalen als dit in de markt haalbaar is (ten opzichte van dumping of zwartwerk).

Bij de negatieve reacties zijn er enerzijds organisaties die geen nood hebben aan een coöperatieve omdat ze een vaste relatie hebben opgebouwd met hun technici. Anderzijds is er een zekere ongerustheid over het stijgen van de prijzen, waarbij iemand de bedenking uit dat er altijd technici gevonden worden die onder de prijs werken.

Op de vraag of men mee in een coöperatieve voor technici zou stappen antwoord het grootste deel van de organisaties dat ze dit niet weten. De bereidheid bij de technici ligt beduidend hoger 44,8% zou eventueel willen instappen.

We zien dat freelance technici enerzijds zeer autonoom zijn maar anderzijds toch behoefte hebben aan ondersteuning op een aantal vlakken. We denken dat een coöperatieve hun positie zeker kan versterken .

Drie kwart van de freelance technici ervaart een nood aan opleidingen , waarbij het niet steeds evident is om de juiste opleiding te vinden . Het aanbieden van opleidingsmodules op maat zal hun positie zeker versterken .

Een verontrustend groot aantal heeft geen of nauwelijks expertise omtrent veiligheid, inschatten van risico's en heeft zich niet of te beperkt ingedekt door het afsluiten van de correcte verzekeringen . Vanuit een coöperatieve kan hier zeker aan tegemoet gekomen worden om zowel hun expertise omtrent veiligheid op de werkvloer te verhogen , als om te zorgen dat ze correct verzekerd zijn.

De meeste technici komen dus aan hun opdrachten via een persoonlijk netwerk. Oudere, meer ervaren technici beschikken over een uitgebreid netwerk en ervaren dan ook geen problemen om aan voldoende opdrachten te geraken. Jongere, startende technici dienen dit netwerk nog uit te bouwen ; iets dat niet altijd evident is of even vlot verloopt .

Een coöperatieve, waarbij de opzet is een samenwerking te bekomen tussen ervaren en jonge technici zal voor deze 'starters' de aanvang van hun loopbaan een grote versnelling geven.

Bijna 75% van de technici geven aan dat ze de verloning altijd of meestal correct vinden. Dit is ons inziens een zeer hoog cijfer . Daarnaast geven een aantal aan dat het werk eigenlijk onderbetaald is, vooral in vergelijking met andere technisch complexe sectoren. Men geeft ook aan dat de concurrentie met collega's die onder de prijs gaan en de beperkte mogelijkheden van o.a. een aantal gezelschappen aan de basis liggen van de lage prijzen. In de commentaren geven een aantal technici aan dat de passie voor het vak veel goed maakt.

Een coöperatieve kan voor een correcte prijszetting zorgen .

Over het algemeen hebben de technici weinig zicht op hoeveel tijd ze aan het vinden van opdrachten besteden. Het vinden van opdrachten is dan ook iets dat tussendoor, "on the road" gebeurt en dus geen afgebakend tijdsbeslag heeft.

Het is voor een 'alleenstaande' freelancer niet evident om 'werk' en zoeken/plannen van werk te combineren zonder 'back-office' .

Door de intensiviteit van een productieperiode heeft de freelancer vaak geen tijd om evenwichtiger en op langere termijn te plannen en te prospecteren naar werk. Men sukkelt van job naar job en dit geldt zowel voor de producenten als voor de technici en artiesten. De afwisselende korte opdrachten worden niet ingepast in een meer langlopende planning of organisatie van het veld.

Een gemeenschappelijk planningsplatform vanuit een coöperatieve zal een wezenlijke hulp zijn, zeker voor startende technici.

11.2 Conclusie

Uit de enquête blijkt dat er een zekere voedingsbodem is om freelance technici via een coöperatieve tewerk te stellen. Een dergelijke coöperatieve moet de freelance technici ondersteunen in een aantal aspecten:

- Uitbouwen van een netwerk voor en met de freelancers
- Matchen van competenties (en attitudes) van de freelancers met de noden van de opdrachtgevers
- Administratieve ondersteuning (planning, facturatie, verzekeringen, …)

Belangrijk bij de vorming van de coöperatieve is dat ze:

- De autonomie van de technici erkent.
- Het “samen” gevoel en de betrokkenheid versterkt.
- Aandacht heeft voor attitudes.
- Een vertrouwensband met de opdrachtgevers uitbouwt.
- Een eerlijke, transparante prijszetting hanteert.
- Aandacht heeft voor kwaliteit en artistieke aspecten.
- De veiligheidsaspecten in de gaten houdt.
- De competenties van de technici op pijl houdt.

De behoefte aan een samenwerkingsverband is het grootst bij startende technici, de ondersteuning van geëngageerde ervaren technici is noodzakelijk. Hierbij moet rekening worden gehouden met zowel voltijdse als deeltijdse medewerkers.

Een dergelijke coöperatieve maakt het meeste kans in het deelgebied van enerzijds de specialisten en anderzijds de stagehands.

Om een draagvlak te creëren is er nood aan:

- ondersteunende, heldere informatie naar zowel opdrachtgevers als potentiele freelancers over wat een coöperatieve is of kan zijn.
- een duidelijk beeld over de werkelijke kostprijs in verschillende statuten. Dit kan een eerlijke prijszetting binnen een coöperatieve ondersteunen.
- Een helder verwachtingspatroon voor zowel potentiële deelnemers als opdrachtgevers.

12 Bijlagen

De originele vragenlijsten

Enquête uit 1998